

ERGOPAR

Un procedimiento de **ergonomía participativa** para la prevención del riesgo ergonómico de origen laboral

Guía sindical para la aplicación del Método ERGOPAR Versión 2.0



Realizada por Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud y la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de la Confederación de CCOO: María José Sevilla Zapater (ISTAS-CCOO) y Laura Luna Saiz (Secretaría SL y MA de CCOO)

Con la participación de asesoras y asesores de distintos territorios de CCOO: Jorge Tejada (La Rioja), Verónica Ruiz (Cantabria), Leonor Peinado (Madrid), Guadalupe Castán (Asturias), Manuela Caneda (Galicia), Eva Ferrero (País Valenciano), Loly Fernández (Catalunya), Montse Haro (Catalunya), Judith Hortet (Catalunya), Inma González (Catalunya) y Laia Cuadrat (Catalunya).

Maquetación: Elena Díaz Cebrián (ISTAS-CCOO)

Edición: mayo de 2015

Para facilitar la lectura hemos optado por ceder a la convención del castellano que otorga a los sustantivos y adjetivos del género masculino, la representación de ambos sexos.

Índice

1. Presentación de la Guía Sindical

- 1.1. Objetivo de esta guía
- 1.2. A quién va dirigida

2. Una apuesta por la ergonomía participativa y el Método ERGOPAR

- 2.1. La participación como elemento clave en la mejora de las condiciones de trabajo.
- 2.2. Argumentos y ventajas del Método ERGOPAR
- 2.3. Contexto empresarial favorable en la aplicación del Método ERGOPAR

3. Tu papel en la aplicación del método

4. La aplicación del Método ERGOPAR. Consideraciones a nivel sindical

- 4.1. Fase de preintervención
- 4.2. Fase de intervención
 - 4.2.1. Etapa de identificación y análisis
 - 4.2.2. Etapa de propuesta y planificación
 - 4.2.3. Etapa de seguimiento
- 4.3. Fase de valoración y continuidad

5. Si quieres saber más sobre el Método ERGOPAR

1. Presentación de la Guía Sindical

El contenido de la guía se basa en el Manual del Método ERGOPAR V2.0 disponible en <http://ergopar.istas.net/>

Esta guía es un documento de apoyo a nivel sindical en la aplicación del método en la empresa. Proporciona información útil y complementa el procedimiento definido en el Manual del Método ERGOPAR V2.0.

ERGOPAR

Un procedimiento de ergonomía participativa para la prevención del riesgo ergonómico de origen laboral

Manual del Método ERGOPAR
Versión 2.0



Con la financiación de:



Desarrollado por:



La guía pretende no repetir ni explicar de nuevo las fases, etapas y/o tareas incluidas en detalle en el propio manual del método. Para ello, enlaza su contenido con los apartados y/o anexos correspondientes del manual, con el fin de situarte en el contexto de aplicación. Por esta razón, **es recomendable que para comprender el contenido de esta guía, leas el resumen del Método ERGOPAR (disponible en la web)**. Su lectura previa te ayudará a obtener una visión general sobre el procedimiento participativo a seguir.

1.1. Objetivo de esta guía

La guía recopila las cuestiones, argumentos, ventajas, mecanismos y actuaciones concretas a nivel sindical. Así, su **objetivo general** es dotarte como delegado de prevención de **recursos sindicales útiles** en la promoción, consenso e implementación del Método ERGOPAR en tu empresa.

Al mismo tiempo, el conjunto de recursos sindicales persigue el logro de cuatro **objetivos específicos**:

- ▶ Establecer una estrategia sindical para la promoción del método.
- ▶ Garantizar el buen funcionamiento en la ejecución de las **tareas metodológicas**.
- ▶ Garantizar el cumplimiento del **plan de comunicación** como tarea transversal en el procedimiento.
- ▶ Garantizar el cumplimiento de las **condiciones de éxito** de la experiencia participativa.

Apartado 2.4 y
Tarea 1 del manual

Apartados 2.4, 2.5 y
2.6 y Anexos 3 a 14
del manual

Apartado 2.3 y
Anexo 2 del
manual

Apartado 2.2 y
Anexo 1 del
manual

1.2. A quién va dirigida

La guía va dirigida a delegados y delegadas de prevención que tengan interés en mejorar las condiciones de trabajo a nivel ergonómico mediante la propuesta a la empresa y aplicación del Método ERGOPAR.

Del mismo modo, esta guía será de gran ayuda a responsables y asesores técnico-sindicales en prevención de riesgos laborales de las federaciones y/o territorios de CC.OO. en su labor de asesoramiento.

2. Una apuesta por la ergonomía participativa y el Método ERGOPAR

Los Trastornos musculoesqueléticos de origen laboral (a partir de ahora, TME) 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.

Presentación
del manual



Por ello, la prevención de los TME debe ser una prioridad en todas las empresas en las que sus trabajadores sufren o podrían sufrir, estas lesiones.

Incorporar la participación de los trabajadores y de sus representantes legales en los procesos de identificación de factores de riesgos, sus causas de exposición y en la elaboración de propuestas de medidas preventivas, es una alternativa real al “modo tradicional de hacer prevención en las empresas españolas”, sin olvidar que la participación es una obligación empresarial.

Así, el Método ERGOPAR parte del convencimiento de que **las personas que desarrollan el puesto de trabajo a analizar son quienes mejor lo conocen**. Del mismo modo, **tu participación como delegado de prevención se considera una condición de éxito de la experiencia participativa**. Cuanto más amplia y generalizada sea la participación más oportunidades de éxito tendrá.

Apartado 1.4.
Exige la
participación de
los trabajadores



2.1. La participación como elemento clave en la mejora de las condiciones de trabajo

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) refuerza el protagonismo social en salud laboral y, especialmente, la participación de los trabajadores. Con ello se reconoce que la prevención no es una cuestión exclusivamente técnica sobre la que los trabajadores no pueden opinar, sino que forma parte de la negociación de las condiciones de trabajo. El principio de participación se convierte, así, en una obligación del empresario intrínseca a su deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

"Guía del delegado y delegada de prevención" (Estrategias sindicales, participación en salud laboral)

De lo anterior deducimos que el control del riesgo será efectivo si tiene en cuenta la percepción y propuesta de los trabajadores. **Un elemento imprescindible de la acción sindical es la puesta en práctica, en el seno de la empresa, de fórmulas de participación en las actividades preventivas.**

Participar significa ser parte activa en la toma de decisiones y poder acordar medidas preventivas para la mejora de las condiciones de trabajo.

Pero para participar se necesita una condición previa. Nos referimos a la información. **Sin información es imposible participar.**

El Método ERGOPAR incorpora el derecho de información, consulta y participación de los trabajadores directamente y a través de la representación legal de los trabajadores. Contribuye por tanto, al cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en la empresa. **Los trabajadores y su representación legal** (a partir de ahora, RLT) **involucrados en la experiencia desarrollada con el Método ERGOPAR, tienen la posibilidad de participar, decir, influir en la toma de decisiones, y en definitiva, de hacer prevención.**

Art.18 LPRL
Art.33-36 y 38
LPRL Apartado
1.4 del manual



Así, integrar la participación de los trabajadores y de sus representantes legales en los diferentes niveles organizativos de las empresas, permitiría aprovechar el conocimiento que sobre los procesos poseen sus propios protagonistas e incorporar como base de su cultura preventiva la confianza y la motivación de la plantilla.

Presentación del manual

La apuesta que desde CC.OO 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.

2.2. Argumentos y ventajas del Método ERGOPAR

Durante 2010 y 2011 se realizó la **validación de la metodología**, aplicándolo en diferentes puestos de trabajo, probando su aplicabilidad, flexibilidad, fiabilidad y validez para la mejora de las condiciones de trabajo ergonómicas.

Cuenta con el **reconocimiento y el apoyo de acreditadas instituciones** como el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el Instituto de Biomecánica de Valencia, el Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Servicio de Prevención UNIMAT-Prevención.



El manual del método recopila las **principales ventajas que ofrece** y sus **características generales** también consideradas, ventajas metodológicas. Todas ellas pueden ser útiles como argumentos legales y técnicos del Método ERGOPAR.

Apartado 1.4 y 1.5 del manual

Entre las ventajas de las intervenciones de ergonomía participativa y en particular, del Método ERGOPAR destacamos:

- la eficacia de las medidas implementadas en los puestos de trabajo,
- la mejora en las condiciones de trabajo a nivel ergonómico,
- el aprendizaje y capacidades que los participantes adquieren, y
- la generación de sentimientos de confianza, autoestima, competencia, etc. que propicia una mejora de la cohesión de la empresa como organización

y de los propios trabajadores y representantes legales como actores en la mejora continua, favoreciendo la prevención integrada.

A modo de ejemplo, la siguiente Figura muestra los **principales resultados obtenidos con el Método ERGOPAR en 3 empresas**.

Apartado 1.5,
Tabla 3 del
manual

Resultados de tres empresas de diferentes sectores en las que se aplicó el Método ERGOPAR (sector de cerámica, textil y química), España.

- Mejora de los procesos de **participación, comunicación e información** en la empresa.
- Mejora de las **condiciones de trabajo a nivel ergonómico** (reducción de las exigencias físicas en el puesto de trabajo).
- Disminución de **las molestias físicas relacionadas** con el trabajo.
- Aumento del **interés del trabajador y la dirección por la prevención de riesgos laborales**, así como en sus conocimientos en ergonomía.
- Mejora **la productividad**.

En este apartado de la guía, además de mostrarte los apoyos, resultados de la aplicación y validación del método, que son sin duda argumentos muy sólidos en la defensa del método, recoge **afirmaciones y dudas que sobre nuestra experiencia en las empresas, consideramos más destacables, aportando al mismo tiempo, argumentos válidos a favor de la metodología** (en su mayoría, son aportaciones de asesores técnico sindicales de CC.OO participantes en las diferentes ediciones del curso de capacitación de tutores en la aplicación del Método ERGOPAR).

Ten en cuenta que es muy habitual que en el proceso previo de promoción del método en la empresa, surjan dudas y preguntas que cuestionen la validez y la aplicabilidad del Método ERGOPAR en la empresa. Veamos **algunas posibles situaciones que te podrías encontrar**.

“¿El Método ERGOPAR es un método de evaluación de riesgos?” (Dice: el técnico en prevención de riesgos laborales del Servicio de prevención)

Nuestros argumentos:

- ▶ **El Método ERGOPAR es un procedimiento de ergonomía participativa para la prevención del riesgo ergonómico de origen laboral.** Permite 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.
- ▶ No es un método de evaluación de riesgos ergonómicos. **Se centra en el paso previo a la misma**, es decir, evitar los riesgos laborales, tal y como recoge el artículo 15.1a) de la LPRL).
- ▶ El Método ERGOPAR **requiere la evaluación de los riesgos ergonómicos, si fuera necesario**, en aquellas situaciones de riesgo que no se puedan evitar.

Apartado 1.2 del
manual I

Apartado 1.4 del
manual

Art.15.1b, LPRL

- ▶ No es un método de evaluación de riesgos ergonómicos. Si de la aplicación del Método ERGOPAR, se consigue identificar las situaciones de riesgo de los puestos de trabajo analizados -por medio de las técnicas y herramientas cuantitativas y cualitativas que proporciona el procedimiento-, y como consecuencia, se implementan medidas preventivas eficaces que eliminan o reducen considerablemente la exposición al riesgo ergonómicos, **no será necesario realizar evaluaciones de riesgo ergonómicas**. El riesgo estará controlado.
- ▶ No es un método de evaluación de riesgos ergonómicos. En el caso en el que el Grupo Ergo no sea capaz de identificar las causas de exposición a los riesgos ergonómicos destacados por los trabajadores/as (en los cuestionarios), el Grupo Ergo **buscará información adicional a través de grupos de discusión y/o observaciones en los puestos de trabajo**. Si aún así, el grupo precisa de más información adicional, recurrirá al desarrollo de evaluaciones de riesgo ergonómicas. Estas evaluaciones de riesgo ergonómicas se centrarán en aquellos factores de riesgo sin causas conocidas.
- ▶ No es un método de evaluación de riesgos ergonómico, aunque **no descarta el empleo de estos métodos para completar la información generada** en la etapa de identificación y análisis de ERGOPAR.
- ▶ Es un procedimiento que **puede ser complementado con la información de la evaluación de riesgos ergonómica**. Esta situación no se ha dado en ninguna experiencia desarrollada con ERGOPAR.
- ▶ Si la evaluación de riesgos ergonómica se realizó previamente a la aplicación de ERGOPAR, se empleara el contenido de ésta **como información previa en la elección del ámbito de intervención**.

Apartado 2.5,
Tarea 10

Apartado 2.4,
Tarea 3 y Tabla 6
del manual

“En la empresa ya hemos realizado la evaluación de riesgos ergonómicos” (Dice: el Director de planta)

Nuestros argumentos:

- ▶ El hecho de haber realizado la evaluación ergonómica **no asegura que se hayan mejorado las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo**.
- ▶ La empresa puede tener el mejor estudio ergonómico, pero **si no se aplican medidas eficaces que eliminen o al menos reduzcan la exposición a factores de riesgo, no servirá de nada**.
- ▶ La prevención debe estar viva, ser dinámica, y adelantarse a los cambios en el puesto. **Se debe realizar un seguimiento de la eficacia** de las medidas preventivas implementadas y comprobar si existen modificaciones en las condiciones de trabajo de cada puesto.
- ▶ Cualquier actuación frente a los riesgos laborales conlleva un posterior seguimiento y valoración de su eficacia, si ha eliminado el riesgo, si continúan los daños a la salud. **Necesitamos mecanismos, herramientas y acciones encaminadas a que este proceso de mejora sea continuo**, evitando que la prevención sea un hecho puntual y aislado en el tiempo. El Método ERGOPAR facilita todas estas necesidades preventivas.
- ▶ Deberíamos preguntarnos: ¿todavía existen daños a la salud por TME de origen laboral?, ¿existen bajas por dichas causas?, ¿los trabajadores se quejan de las malas posturas a adoptar?, ¿de la excesiva repetición de movimientos?, ¿de las cargas a manipular...? Si la respuesta es sí, **algo está fallando**. Es momento de probar otra cosa, otra manera de hacer prevención que cuente con la participación de los trabajadores, su RLT, mandos intermedios, dirección y también con el servicio de prevención, aplicando el Método ERGOPAR”.

- Si en el desarrollo de la evaluación de riesgos no se contó con la opinión de todos los actores implicados y en particular, con los trabajadores que desarrollan el puesto de trabajo, **es necesario integrarlos en las actividades preventivas**. Es preciso destacar la importancia de la participación en la identificación de factores de riesgo, sus causas de exposición y la elaboración de propuestas de medidas preventivas eficaces.
- Podemos **utilizar el contenido de las evaluaciones ergonómicas que han sido realizadas en la empresa**, para disponer inicialmente de información sobre las condiciones de los puestos de trabajo. De este modo, facilitamos el desarrollo y aplicación del Método ERGOPAR (por ejemplo, para elegir el puesto de trabajo con mayor exposición a factores de riesgo ergonómicos y para orientar al Grupo Ergo en la identificación de causas de exposición).
- El Método ERGOPAR incorpora diferencias clave respecto al modo tradicional de hacer prevención en las empresas**. 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 TME.

Presentación del manual y Figura 1 del manual.



“La aplicación del Método ERGOPAR es un proceso muy largo y dilatado en el tiempo” (Dice: el representante de la empresa en el Comité de Seguridad y Salud)

Nuestros argumentos:

- El método conlleva dar participación, para lo que se precisan herramientas y técnicas participativas**. No es lo mismo preguntar y observar a una sola persona, que preguntar a todos los trabajadores del puesto a analizar. Esto hace que la información recogida sea más rica, refleje la realidad del puesto de trabajo y en definitiva, sea representativa del colectivo.
- El método se inicia con la Fase de preintervención en la que se crea el contexto adecuado para desarrollar con éxito la experiencia participativa. Esta fase permite conocer el procedimiento, adquirir un mínimo de

conocimientos en ergonomía laboral y en las condiciones de trabajo de los puestos a analizar. **Estas tareas previas no tienen porqué consumir demasiado tiempo.**

- ▶ Podemos estimar en una primera aplicación en la empresa, en un ámbito de intervención de 2 o 3 puestos de trabajo, el desarrollo de **un total de 8 a 11 reuniones y/o sesiones de 2 horas cada una, hasta disponer del informe de propuesta y planificación, en un plazo estimado de 5 o 6 meses.** Por ejemplo, la elaboración de una evaluación ergonómica (tradicional) en 3 puestos de trabajo puede llevar entre 3 y 5 meses, además del coste económico que conlleva y la falta de concreción y especificidad de las medidas preventivas que suelen recomendarse desde los Servicios de prevención.
- ▶ En posteriores experiencias en la misma empresa, es posible que todos o gran parte de los miembros del Comité de Seguridad y Salud (a partir de ahora, CSS) y del Grupo Ergo (a partir de ahora, GE), sean los mismos, lo que permitirá invertir menor tiempo, ya que **el conocimiento y las habilidades adquiridas por sus miembros, permanecerá, facilitando el desarrollo y avance de las tareas.**
- ▶ Es mejor hacer las cosas bien aunque puedan suponer más tiempo a corto plazo, que invertir tiempo y dinero en estudios de evaluación que no sirvan para solucionar las situaciones de riesgo.
- ▶ El tiempo invertido no debe ser lo prioritario sino que se consensuen y acuerden medidas preventivas eficaces al riesgo ergonómico y se implementen en los puestos. Así, **el tiempo invertido a corto plazo se transformará en una inversión a largo plazo.**
- ▶ **La mejora continua en prevención es continua**, y así debe ser. No puede ser algo puntual en el tiempo. El Método ERGOPAR ayuda y facilita la mejora continua y con la participación, promueve la integración de la actividad preventiva en la empresa.

Apartado 2.5,
Tarea 14 del
manual

“La empresa no está en estos momentos, en condiciones de invertir en prevención” (Dice: el Director de planta)

Nuestros argumentos:

- ▶ **Siempre se debe estar en condiciones de intervenir en prevención.** Primero porque no todas las medidas preventivas requieren inversiones económicas importantes; y segundo y más importante, porque hay que valorar los beneficios económicos, por ejemplo la disminución de las bajas médicas por accidentes y enfermedades profesionales por TME y los beneficios para la salud de los trabajadores, y con todo ello el aumento de la productividad.
- ▶ En muchas ocasiones, **las medidas preventivas a aplicar pueden no suponer un coste económico elevado.**
- ▶ Podríamos **partir de una asignación económica pequeña** e incluirla en el acuerdo de la aplicación del método, eligiendo un ámbito de intervención reducido (puestos de trabajo a analizar).
- ▶ La aplicación del método en sí, no precisa inversión económica, pero sí que es necesario que los miembros del GE, dispongan de tiempo suficiente para el desarrollo de sus funciones, reunirse y organizar y planificar cada tarea del procedimiento. **El tiempo de dedicación y la motivación del grupo de trabajo y de la plantilla va a ser decisiva en la obtención de resultados.**

“La empresa tiene contratado un Servicio de Prevención para que evalúe los riesgos” (Dice: el representante de la empresa en el Comité de Seguridad y Salud)

Nuestros argumentos:

- ▶ **El servicio de prevención participará en la aplicación del método**, como miembro del GE y realizará su labor preventiva desde este enfoque participativo.
- ▶ Al participar como miembro en el GE, el debate en cuanto a la identificación de causas de exposición a los factores de riesgo, **será más enriquecedor**. Con la participación del técnico en prevención de riesgos laborales, se favorece la integración de la prevención en la empresa.
- ▶ La participación de todos los actores en la empresa, incluido el servicio de prevención, es lo que **aporta calidad a la prevención**.
- ▶ **El tener un Servicio de prevención no implica la correcta realización de la actividad preventiva**. En muchos casos, los técnicos en prevención de servicios de prevención ajenos, tienen muchas limitaciones al recomendar medidas preventivas (por desconocimiento de las condiciones reales y organizativas de la empresa, o bien por otro tipo de obstáculos).
- ▶ **Es importante, necesaria, obligatoria su labor como servicio de prevención**. Sus aportaciones, conocimiento y experiencias, sumadas a la participación de los trabajadores y los demás miembros del GE, permitirá obtener una información completa y representativa del colectivo a analizar.
- ▶ **El doble objetivo del Método ERGOPAR incorpora como actores implicados, también a los técnicos en prevención de riesgos laborales.**

Apartado 1.2,
Figura 2 del
manual



“La ley no exige aplicar el Método ERGOPAR” (Dice: el técnico en prevención de riesgos laborales del Servicio de Prevención)

Nuestros argumentos:

- ▶ La normativa en prevención sí que exige *cumplir con el deber de informar, dar participación, facilitar el derecho de propuesta, y consultar a los trabajadores en todo aquello que pueda afectar a su puesto de trabajo*. El Método ERGOPAR permite cumplir con estas obligaciones legales.
- ▶ El Método ERGOPAR es un procedimiento que **facilita la integración de la actividad preventiva en la empresa** y con ello, *cumple con las recomendaciones del INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo)*.

Artículo 14.2 LPRL
y en el artículo
1.2 RSP

Guía técnica
para la
integración de la
prevención de
riesgos laborales
en el sistema
general de la
prevención en la
empresa. INSHT.

- La empresa no tiene la obligación de aplicar esta metodología en concreto, pero sí de aplicar el método que considere más adecuado para eliminar y/o reducir la exposición a los factores de riesgo ergonómico **que además, ofrezca confianza sobre su resultado**. Partiendo de esta base, ERGOPAR es tanto o más válido que otras, para el cumplimiento de este objetivo preventivo, ya que la participación de todos los actores implicados en la prevención, facilita la obtención de resultados fiables, representativos y beneficiosos para todos.

Artículo 5.2 RSP

2.3. Contexto empresarial favorable en la aplicación del Método ERGOPAR

El Método ERGOPAR puede emplearse en cualquier empresa, sector de actividad y puesto de trabajo. Las experiencias desarrolladas con esta metodología demuestran su flexibilidad y fácil adaptación a las empresas y a los puestos de trabajo a analizar.

Apartado 1.4 del manual

El Método ERGOPAR centra su ámbito de aplicación en empresas en las que existe representación legal de los trabajadores. La participación de los agentes sociales implicados en la prevención (representantes de la dirección y de los trabajadores) es de especial importancia en el uso del Método ERGOPAR. Un proceso participativo requiere garantías mínimas para que dicha participación pueda desarrollarse efectivamente. Así, la participación de representantes legales de los trabajadores en la aplicación del método, se conforma como un requisito de operatividad y condición de éxito de la experiencia participativa.

Apartado 1.4 del manual

De todos modos, existen condicionantes que deberás valorar como delegado, antes de proponer a la empresa la aplicación de ERGOPAR. Para ello, te mostramos a continuación, las condiciones favorables y desfavorables identificadas en 4 empresas en las que se aplicó el Método ERGOPAR. También te mostramos los resultados obtenidos de la experiencia.

Tabla 3, del manual

PROS Y CONTRAS EN 4 EMPRESAS. RESULTADOS DE LA EXPERIENCIA. Información extraída de: Sevilla MJ. "Informe de experiencias de ergonomía participativa con el Método ERGOPAR". ISTAS, 2013. Disponible en: ergopar.istas.net			
EMPRESAS	CONDICIONES FAVORABLES	CONDICIONES DESFAVORABLES	RESULTADOS DE LA EXPERIENCIA
EMPRESA 1	<ul style="list-style-type: none"> ● El CSS funciona muy bien y es operativo ● Existe muy buena predisposición por parte del coordinador en prevención de la empresa ● Buena situación económica de la empresa ● Capacidad de trabajo en equipo por parte de los miembros del CSS ● Ineficacia de las medidas preventivas implantadas en algunas líneas de envasado ● La dirección tiene clara la necesidad de cambio en el modo tradicional de hacer prevención 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sistemas de trabajo con un nivel de mecanización y automatización alto, lo que hace que existan tareas muy repetitivas y con ciclos muy cortos 	<ul style="list-style-type: none"> ● Implementación de medidas preventivas eficaces al riesgo ergonómico ● Importante mejora en las condiciones de trabajo a nivel ergonómico ● Reducción considerable de los daños a la salud por TME ● Mejora de los canales de comunicación y participación en la empresa, en general y con la RLT

PROS Y CONTRAS EN 4 EMPRESAS. RESULTADOS DE LA EXPERIENCIA.
Información extraída de: Sevilla MJ. *"Informe de experiencias de ergonomía participativa con el Método ERGOPAR"*. ISTAS, 2013. Disponible en: ergopar.istas.net

EMPRESAS	CONDICIONES FAVORABLES	CONDICIONES DESFAVORABLES	RESULTADOS DE LA EXPERIENCIA
	<ul style="list-style-type: none"> ● Cultura preventiva arraigada ● Bajo % de plantilla eventual ● Plantilla formada en PRL 		

PROS Y CONTRAS EN 4 EMPRESAS. RESULTADOS DE LA EXPERIENCIA.
Información extraída de: Sevilla MJ. *"Informe de experiencias de ergonomía participativa con el Método ERGOPAR"*. ISTAS, 2013. Disponible en: ergopar.istas.net

EMPRESAS	CONDICIONES FAVORABLES	CONDICIONES DESFAVORABLES	RESULTADOS DE LA EXPERIENCIA
EMPRESA 2	<ul style="list-style-type: none"> ● Existen TME evidentes que precisan actuaciones inmediatas ● Presión por parte de la administración pública para que la empresa reduzca la siniestralidad laboral derivada de TME 	<ul style="list-style-type: none"> ● Dirección autoritaria ● Inexistente cultura preventiva ● Denuncias recurrentes del CE por falta de actuaciones preventivas ● CSS no operativo con continuos enfrentamientos ● Malas relaciones laborales ● Hábitos de trabajo inadecuados y muy consolidados entre la plantilla ● Pocas posibilidades económicas para la implantación de medidas preventivas ● Instalaciones y maquinaria vieja que precisa renovación ● Plantilla con escasa formación en PRL ● Servicio de prevención ajeno muy poco motivado por el proceso y con pocas expectativas de mejora 	<ul style="list-style-type: none"> ● Mejoran las relaciones laborales durante el proceso de aplicación ● Se crean canales de comunicación antes inexistentes, entre la RLT y la plantilla con la dirección. ● Se evidencian los problemas organizativos existentes entre los diferentes turnos de trabajo ● Aumenta la motivación por parte de la RLT y los trabajadores ● La dirección mejora su actitud frente a la RLT, aunque es insuficiente ● De todas las medidas preventivas propuestas, no se ejecutan las prioritarias lo que desmotiva a los participantes ● Se evidencia la falta de credibilidad por parte de la dirección ● La dirección crea falsas expectativas de mejora ● El plan de comunicación solo fue asumido por la RLT. No se visualiza el trabajo coordinado y en equipo del Grupo Ergo

PROS Y CONTRAS EN 4 EMPRESAS. RESULTADOS DE LA EXPERIENCIA.
Información extraída de: Sevilla MJ. *"Informe de experiencias de ergonomía participativa con el Método ERGOPAR"*. ISTAS, 2013. Disponible en: ergopar.istas.net

EMPRESAS	CONDICIONES FAVORABLES	CONDICIONES DESFAVORABLES	RESULTADOS DE LA EXPERIENCIA
EMPRESA 3	<ul style="list-style-type: none"> ● Buena predisposición de la dirección ● Servicio de prevención propio muy activo y 	<ul style="list-style-type: none"> ● Sistema de trabajo muy mecanizado y automatizado, lo que hace que existan tareas muy repetitivas 	<ul style="list-style-type: none"> ● Las expectativas generadas por el CSS y el GE se cumplen ● Se implementan medidas

PROS Y CONTRAS EN 4 EMPRESAS. RESULTADOS DE LA EXPERIENCIA.

Información extraída de: Sevilla MJ. "Informe de experiencias de ergonomía participativa con el Método ERGOPAR". ISTAS, 2013. Disponible en: ergopar.istas.net

EMPRESAS	CONDICIONES FAVORABLES	CONDICIONES DESFAVORABLES	RESULTADOS DE LA EXPERIENCIA
	<ul style="list-style-type: none"> ● motivado por el proceso ● Buena trayectoria sindical ● Mandos intermedios bien valorados entre la plantilla (ascensos por promoción interna desde la base) ● Buena trayectoria participativa y de creación de equipos de trabajo (calidad) ● Cultura preventiva arraigada ● Mecanismos de comunicación en uso y eficaces ● CSS operativo como equipo de trabajo ● Plantilla consolidada con escasa eventualidad ● Plantilla formada en PRL 	<ul style="list-style-type: none"> ● y con ciclos muy cortos ● Rotación diaria de trabajadores a otras secciones (alto % de polivalencia) 	<ul style="list-style-type: none"> ● preventivas eficaces que reducen considerablemente el riesgo ● Reducción considerable de los daños a la salud por TME en el ámbito de intervención

PROS Y CONTRAS EN 4 EMPRESAS. RESULTADOS DE LA EXPERIENCIA.

Información extraída de: Sevilla MJ. "Informe de experiencias de ergonomía participativa con el Método ERGOPAR". ISTAS, 2013. Disponible en: ergopar.istas.net

EMPRESAS	CONDICIONES FAVORABLES	CONDICIONES DESFAVORABLES	RESULTADOS DE LA EXPERIENCIA
EMPRESA 4	<ul style="list-style-type: none"> ● Necesidad de reducir los TME ● Voluntad e interés de la dirección por mejorar las condiciones de trabajo. ● RLT arraigada y consolidada. ● Servicio de prevención ajeno muy implicado y motivado en el proceso. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Poca disponibilidad de recursos humanos, económicos y de tiempo ● Desmotivación de los trabajadores y de la RLT dadas las continuas reestructuraciones de plantilla y los recientes expedientes de regulación de empleo que han padecido. ● Sistemas de trabajo y maquinaria vieja. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Se abrieron nuevos canales de comunicación. ● Mejoraron las relaciones laborales en el CSS y entre la dirección y la plantilla. ● Se evidencia la falta de tiempo por parte del Grupo Ergo, lo que lleva a retroceder en la ejecución de algunas tareas, por descuidar el plan de comunicación. ● Se ejecutó un % muy elevado de medidas preventivas consideradas prioritarias. ● Se mejoraron considerablemente las condiciones de trabajo a nivel ergonómico en el ámbito de intervención. ● Implicación de toda la plantilla al tratarse de una empresa de menos de 50 trabajadores.

Tras valorar los pros y contra y teniendo en cuenta los resultados obtenidos en cada experiencia, concluimos en que para la aplicación con éxito del Método ERGOPAR es positivo contar en la empresa con:

- ▶ **La voluntariedad del CSS**, o en su caso de la Dirección de la empresa, RLT y trabajadores. (Caso Empresa 1, 3 y 4). Si la Dirección no quiere aplicar el método, sigue intentándolo hasta encontrar el escenario más propicio.
- ▶ **Profesionales de la prevención motivados** por el proceso y con expectativas de mejora de las condiciones de trabajo. (Caso Empresa 1, 3 y 4).
- ▶ **Un objetivo común compartido entre todos los miembros del CSS y Grupo Ergo**, la mejora de las condiciones de trabajo. (Caso Empresa 1, 3 y 4)
- ▶ **Una partida presupuestaria** que aunque no sea pública, asegure que va a ser posible ejecutar medidas preventivas a nivel ergonómico. (Caso Empresa 1, 3 y 4)
- ▶ **Un plan de comunicación dinámico, flexible, atractivo y operativo**. (Caso Empresa 1 y 3)
- ▶ **Recursos humanos y tiempo suficiente** para ejecutar el procedimiento (Caso Empresa 1 y 3).

Además, ten en cuenta que **el éxito de la aplicación va a depender del contexto sindical y de las alianzas que puedas establecer en el seno de la empresa**, ya sea con tus compañeros en el Comité de empresa, con el técnico en prevención de riesgos laborales, o con cualquier otra persona implicada en el proceso.

Todas estas condiciones identificadas como deseables son condiciones de éxito de ERGOPAR. Como Delegado de Prevención comprueba a lo largo de la experiencia participativa, si las condiciones se cumplen, y en caso contrario, si se van solucionando.

Del mismo modo, el **plan de comunicación** es también una condición de éxito. Como Delegado de prevención ten muy presente la labor de informar, comunicar y recopilar información y propuestas. Si comprobas que algo está fallando, ponlo en conocimiento del CSS para que adopte medidas y corrija las deficiencias.

Apartado 2.3 y el Anexo 3



3. Tu papel en la aplicación del método en la empresa

El Método ERGOPAR distribuye una serie de funciones al promotor del método, al CSS, al Grupo Ergo, a los trabajadores del ámbito de intervención,... según la tarea concreta del procedimiento en el que nos encontremos. Además, los miembros del Grupo Ergo, asumirán roles para su funcionamiento interno.

Tabla 9, Tarea 3 del manual

Así, tu papel como delegado de prevención en la aplicación del método en la empresa, será diferente dependiendo de la figura y el perfil o perfiles concretos que desempeñes en la experiencia. Vamos a verlo en detalle.

Tu papel en la toma de decisiones

El poder de decisión recae en el Comité de Seguridad y Salud, y en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores, en la dirección de la empresa y los delegados de prevención (recuerda que será necesario programar reuniones periódicas). En cualquier caso, ERGOPAR te asigna como delegado de prevención, el desarrollo de tareas concretas de envergadura, directamente relacionadas con la toma de decisiones, concretamente:

Apartado 1.4 del manual

- Formalizar por escrito el acuerdo para la aplicación del método.
- Ratificar las medidas preventivas propuestas, elaborar su planificación y ejecutarla.
- Decidir la continuidad o no del método en la empresa.

Tarea 3 del manual

Tarea 15 del manual

Tarea 19 del manual



Tu papel como miembro del Grupo Ergo

El Método ERGOPAR contempla la creación e implicación de un grupo de trabajo con autonomía, el Grupo Ergo. Este grupo será el encargado de aplicar el procedimiento y su composición incluirá diferentes perfiles: capacidad de interlocución con la dirección, capacidad de interlocución con los trabajadores, conocimiento del ámbito de la intervención, conocimiento sobre el método, y conocimiento en PRL.

Tarea 3-Tabla 7 del manual.



Además, el método exige que los perfiles de interlocutor con la dirección (representantes de la dirección) y con los trabajadores se cubran con el mismo número de personas. Así, como delegado de prevención deberás tener muy presente esta condición a la hora de elaborar la propuesta de composición de Grupo Ergo. Piensa en rentabilizar al máximo las personas con las que se puede contar en la experiencia.

Una vez definido el contexto, los distintos perfiles que podrías desempeñar dentro del Grupo Ergo son:

Interlocutor con los trabajadores

Esta capacidad le corresponde a la RLT, preferiblemente a ti, como delegado de prevención dada tu especialidad en salud laboral. Pero también podría ser un delegado de personal de CC.OO o de otro sindicato. Recuerda que su elección se acordará en el CSS del que tú formas parte. Como delegado de prevención, consulta con tus compañeros del Comité de Empresa (o en su caso, los demás delegados) y valorar entre todos, a quién interesa más proponer como miembro del GE.

Algunas opciones a considerar en la propuesta de miembros del GE:
<ul style="list-style-type: none">• A ti mismo como interlocutor con los trabajadores. En este caso tu papel en la experiencia será doble, por un lado en el CSS y por otro, en el GE.• A un delegado de personal de CC.OO como interlocutor con los trabajadores. De este modo, los delegados de prevención desempeñaríais el papel en la toma de decisiones (como CSS) y contaríais con un delegado de personal en el Grupo Ergo para cubrir este perfil. Contaríamos con más representantes implicados en salud laboral.• A ti como interlocutor con los trabajadores o un compañero tuyo delegado de prevención, junto con otro delegado de personal. Sería como un mix para evitar sobrecargas en la misma persona.• A otros RLT de otros sindicatos. Aumentaría la motivación general por el proceso, tanto por parte del Comité de empresa como por la plantilla en general, además de fortalecer la integración de la actividad preventiva entre la representación legal de los trabajadores y con la empresa.

Por nuestra experiencia en las empresas
Siempre ha habido al menos, un delegado de prevención cubriendo este perfil.

En cualquier caso, el perfil de interlocutor con los trabajadores dentro del GE, no implica, como bien contempla ERGOPAR, que el resto de miembros del grupo descuiden su labor en la ejecución del plan de comunicación en la empresa.

Apartado 2.3 y
Anexo 2 del
manual

Con conocimiento del ámbito de intervención

También es posible que además de ser delegado de prevención, ocupes uno de los puestos de trabajo elegidos para aplicar el método (ámbito de intervención). En este caso, podrás cubrir dos perfiles, por un lado como interlocutor con los trabajadores y por otro, como conocedor del ámbito de intervención. Aunque, te recomendamos repartir estos dos perfiles, de manera que contemos con un delegado como interlocutor (recuerda mantener la paridad entre los agentes sociales), y otro delegado conocedor del ámbito de intervención, a no ser que los recursos humanos disponibles en la empresa para aplicar el procedimiento, sean muy limitados.

Por nuestra experiencia en las empresas

Siempre ha habido un delegado de prevención o un delegado de personal con conocimiento del ámbito de intervención que cubría este perfil en el grupo. En la mayoría de experiencias el Grupo Ergo, además invita a más trabajadores del puesto de trabajo a las sesiones del grupo en las que se realiza la identificación de causas de exposición a factores de riesgo ergonómicos.

Con conocimiento sobre el Método ERGOPAR

El perfil de tutor del método puede ser asumido por cualquier persona ajena o propia en la empresa que conozca el método en profundidad y cuente con capacidad y actitud dinamizadora, que le permita guiar y apoyar al GE en su implementación, formando a sus integrantes en el contenido a desarrollar en cada tarea.

Por tanto, tú también puedes desempeñar este papel, aunque no te lo recomendamos. Es preferible, por evitar exceso de responsabilidad en la experiencia, que lo cubra el Técnico en prevención de riesgos laborales del Servicio de Prevención, y que tu asesor técnico-sindical asista como invitado a las sesiones de trabajo del GE. Así, el Técnico en prevención de riesgos laborales, cubrirá dos perfiles, por un lado con conocimientos sobre el método y por otro, con conocimientos en PRL.

Por nuestra experiencia en las empresas

El perfil de tutor siempre se ha sido compartido entre el técnico del Servicio de prevención y el técnico de ISTAS y/o de CC.OO.

Tu papel como trabajador del puesto de trabajo a analizar

Una vez analizados todos estos supuestos, todavía nos queda uno que puede darse en la experiencia. **Es posible, que como delegado de prevención desarrolles las funciones de toma de decisiones como miembro del CSS y que no seas miembro del GE, pero tu puesto de trabajo esté incluido en el ámbito de intervención.** En este supuesto, desempeñarás las funciones atribuidas al CSS (toma de decisiones) y además, podrás actuar más fácilmente, como dinamizador, motivando a tus compañeros en el puesto a involucrarse en la experiencia y a participar activamente en el proceso y a través del plan de comunicación.

Apartado 2.3 y
Anexo 2 del
manual

4.La aplicación del Método ERGOPAR. Consideraciones a nivel sindical

La siguiente Tabla muestra la secuencia de tareas a desarrollar en la aplicación del Método ERGOPAR en la empresa.

Apartado 2.1,
Tabla 4 del
manual

Fases y tareas del Método ERGOPAR			
Fases	Tareas	¿Quién?	
FASE DE PREINTERVENCIÓN	Tarea 1. Promocionar el método como acción previa	Promotor en el CSS	
	Tarea 2. Presentar el Método ERGOPAR	Tutor en el CSS	
	Tarea 3. Formalizar el acuerdo de aplicación del método	CSS	
	Tarea 4. Constituir el Grupo Ergo, formar en la metodología y desarrollar acciones previas	GE	
	Tarea 5. Formar al Grupo Ergo en ergonomía y condiciones de trabajo del ámbito de intervención		
	Tarea 6. Elaborar el Informe de preintervención		
FASE DE INTERVENCIÓN	Etapa de identificación y análisis	Tarea 7. Preparar el cuestionario y planificar su distribución, cumplimentación y recogida	GE
		Tarea 8. Desarrollar la planificación acordada sobre el cuestionario	
		Tarea 9. Registrar los cuestionarios y generar documentos de resultados	
		Tarea 10. Identificar las causas de exposición a los factores de riesgos prioritarios	
		Tarea 11. Elaborar el Informe de identificación y análisis	
	Etapa de propuesta y planificación	Tarea 12. Planificar la creación de los círculos de prevención	GE
		Tarea 13. Desarrollar los círculos de prevención para la búsqueda de medidas preventivas	
		Tarea 14. Elaborar el Informe de propuesta y planificación	
		Tarea 15. Concretar, planificar e implementar las medidas preventivas	CSS
	Etapa de seguimiento	Tarea 16. Controlar la implementación de las medidas preventivas	GE
		Tarea 17. Evaluar la eficacia de las medidas preventivas implantadas	
		Tarea 18. Elaborar el Informe de seguimiento	
	FASE DE VALORACIÓN Y CONTINUIDAD	Tarea 19. Valorar los resultados y definir la continuidad del método	CSS

En total se desarrollarán 19 tareas. En este apartado vamos a concretar las cuestiones, argumentos, mecanismos y actuaciones que a nivel sindical, debes tener presentes durante la experiencia participativa, en base a las funciones asignadas, ya sea como:

- miembro del CSS (o en su caso, delegado de prevención y dirección de empresa),
- miembro del GE como interlocutor con los trabajadores,
- miembro del GE con conocimientos del ámbito de intervención, y
- trabajador del puesto de trabajo incluido en el ámbito de intervención.

No incluimos, el perfil del GE con conocimientos sobre el método, ya que no te recomendamos que lo aceptes.

Las tablas que se incluyen en los siguientes puntos, enumeran las tareas a desarrollar y las "consideraciones sindicales" a tener presentes durante su ejecución.

4.1. Fase preintervención

Objetivo

Crear el contexto adecuado para el desarrollo de la fase de intervención.

Apartado 2.4 y Anexos 3 y 4 del manual

Tareas	Consideraciones sindicales
Tarea 1. Promocionar el método como acción previa	<ul style="list-style-type: none">● Puedes ser tu mismo el promotor del método en la empresa.● Puedes acudir a CC.OO. para que tu asesor técnico-sindical te acompañe en el momento de plantear al CSS la propuesta de aplicación del Método ERGOPAR y/o te ayude a prepararla.● Ten en cuenta al conjunto de RLT de tu centro de trabajo, pertenezcan o no a tu sindicato. Lo ideal es que en una reunión del Comité de Empresa, expongas la propuesta y allí se acuerde plantearla al CSS.● Si el CSS acepta la propuesta, deberá acordar quién será el tutor idóneo. Si es posible, y así lo has acordado en el sindicato, puedes proponer que el tutor del método sea tu propio asesor técnico-sindical. Si no es posible, el Técnico en prevención de riesgos laborales del SP puede ser el candidato. Recuerda que el tutor debe conocer el Método ERGOPAR.● Recopila los datos de siniestralidad laboral de los últimos años en tu centro de trabajo, derivados de TME. Servirá orientaros en la elección del ámbito de intervención.● No olvides preguntar a tus compañeros de trabajo y recoger su opinión respecto a las condiciones ergonómicas de su puesto de trabajo. Te servirá para hacerte una idea de cuáles son los puestos más afectados por problemas musculoesqueléticos.

Tareas	Consideraciones sindicales
Tarea 2. Presentar el Método ERGOPAR	<ul style="list-style-type: none">● Es importante que todos los miembros del CSS realicen una lectura previa al Manual del Método ERGOPAR V2.0, de este modo les será más fácil comprender la metodología.● Puedes plantear la necesidad de invitar a la sesión de presentación del método, a otras personas que podrían desempeñar un papel activo en la experiencia. Por ejemplo, si has podido comprobar que el mayor número de TME se concentra en una sección determinada, podrías proponer invitar a algún trabajador de dicha sección.● Pregunta al tutor del método todas las dudas que te surjan durante la presentación del método.● Recuerda que es mejor elegir un ámbito de intervención reducido, al menos en una primera experiencia con ERGOPAR.● También es importante que los miembros del GE no sean muy numerosos, ya que puede dificultar el avance.● Puedes asumir tú la difusión del contenido del acta de la reunión y elaborar por ejemplo, un cartel resumen que recoja las cuestiones más significativas.
Tarea 3. Formalizar el acuerdo de aplicación del método	<ul style="list-style-type: none">● Es importante que la Dirección se comprometa a asignar una partida presupuestaria para la ejecución de medidas preventivas ergonómicas resultantes de la experiencia participativa.● En la elección del ámbito de intervención, ten en cuenta todos los indicadores recogidos en la Tabla 6 del manual, y cualquier otra cuestión que consideres relevante. Para ello, habla con tus compañeros de trabajo e intenta identificar los colectivos homogéneos que engloban los puestos de trabajo con mayor incidencia en TME.● En función del ámbito de intervención acordado en el CSS se propondrá la composición del GE. Lo ideal es que todos los miembros del GE tengan carácter permanente. En cualquier caso, asegúrate de su buena disponibilidad y voluntariedad.● Intenta que el cronograma incorpore el plazo máximo de ejecución de las medidas preventivas.● Asegúrate que la dirección de la empresa facilita y garantiza los recursos necesarios para la ejecución de la experiencia, como por ejemplo, tiempo de trabajo efectivo para el desarrollo de cada tarea.
Tarea 4. Constituir del Grupo Ergo, formar en la metodología y desarrollar acciones previas	<ul style="list-style-type: none">● Asegúrate de que todos los miembros del GE reciben la formación básica sobre “Introducción al Método ERGOPAR”. Es fundamental en el inicio y facilita la implicación, creación de grupo y el entendimiento entre sus miembros. Todos deben conocer la metodología, no basta con tener el manual y leerlo.● Si eres tú el comunicador (rol, según Tabla 9 del manual) en el GE, busca aliados. La función de comunicar no debe recaer exclusivamente en ti como delegado. Lo ideal es que al menos, en las reuniones o charlas con trabajadores y con el CSS, participen todos los miembros del GE.● No olvides que el GE es un grupo de trabajo y que debe trabajar en equipo, no de manera aislada e individual. Tú eres uno más y los resultados obtenidos serán del grupo.

Tareas	Consideraciones sindicales
	<ul style="list-style-type: none">• No descuides tu labor sindical de comunicación como delegado de prevención.
Tarea 5. Formar al Grupo Ergo en ergonomía y condiciones de trabajo del ámbito de intervención	<ul style="list-style-type: none">• Como miembro del GE se activo en la preparación y exposición de las sesiones formativas. Expón ejemplos claros y representativos de la actividad laboral desarrollada en el ámbito de intervención. Habla con los trabajadores que los ocupan y prepara material audiovisual y ejemplos reales y prácticos.• Propón al GE y al CSS, formar en ergonomía laboral a los trabajadores del ámbito de intervención. Su formación siempre será un punto a favor en el éxito de la experiencia y por ejemplo, facilitará la cumplimentación del cuestionario individual.
Tarea 6. Elaborar el Informe de preintervención	<ul style="list-style-type: none">• Como miembro del GE participa en la redacción del informe. Ten en cuenta que su contenido debe ser claro y reflejar las tareas desarrolladas hasta el momento y los resultados obtenidos.

4.2. Fase intervención

Una vez completada la fase de preintervención, empezaremos la fase de intervención, la cual se divide en tres etapas, cuyas consideraciones sindicales analizaremos en este apartado.

En esta fase comprobarás la importancia que adquiere en el proceso:

- el conocimiento y la experiencia de los miembros del GE;
- la preparación e impartición de la sesión de condiciones de trabajo en el ámbito de intervención; y
- la información que proporcionan los cuestionarios de identificación.

Así, si en la fase de preintervención se ha logrado constituir un Grupo Ergo operativo y se ha recopilado información real y representativa de las condiciones de trabajo en el ámbito de intervención, sin duda, el Grupo Ergo será capaz de identificar las causas de exposición a los factores de riesgo destacados por el informe de resultados del cuestionario.

4.2.1. Etapa de identificación y análisis

Objetivo

Identificar exposiciones a factores de riesgo ergonómicos y daños prioritarios en los puestos de trabajo por colectivo homogéneo, para después identificar las causas de exposición a dichos factores de riesgo.

Apartado 2.5 y Anexos 5 a 10 del manual

Tareas	Consideraciones sindicales
<p>Tarea 7. Preparar el cuestionario y planificar su distribución, cumplimentación y recogida</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Puedes descargarte la aplicación informática del método y su manual de uso y realizar pruebas con la aplicación, por ejemplo, rellenar el cuestionario (formulario individual), etc. Te ayudará a entender mejor las acciones a desarrollar en esta tarea. • Ten muy presente que es fundamental crear las denominaciones de los puestos/colectivos a incluir en la pregunta 5 del cuestionario. Si los colectivos homogéneos no se crean teniendo en cuenta las condiciones de homogeneidad que especifica el manual, obtendremos resultados poco realistas y nada representativos. • Intenta que el GE establezca como objetivo en la recogida de cuestionarios cumplimentados al menos, el 90% por puesto/colectivo. Este objetivo exige realizar una campaña informativa concienzuda, en la que puedes participar activamente. • Las acciones a desarrollar deben repartirse de forma equitativa entre los miembros del GE. No deben existir sobrecargas en determinadas personas, ya que puede peligrar el éxito. • Propón elaborar una hoja resumen sobre la campaña informativa (ver recursos web). • Defiende la mejor opción: organizar una charla informativa dentro de la jornada laboral con los trabajadores del ámbito de intervención, aprovechar para informar, distribuir el cuestionario, cumplimentarlo, resolver las dudas y finalmente recogerlo. No serán más de 40 minutos por charla. • No descuides la elección del momento perfecto para distribuir el cuestionario y recogerlo. Ideal: antes del inicio del periodo vacacional y con todo el personal trabajando. • La persona encargada del registro de los cuestionarios en la aplicación informática, debe ser alguien de confianza. Si consideras que la mejor opción es una persona ajena a la empresa, defiende esta posibilidad.
<p>Tarea 8. Desarrollar la planificación acordada sobre el</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre debes estar alerta y comunicar al GE cualquier situación que pueda dificultar el desarrollo de la tarea y hacer peligrar su éxito, recurriendo al CSS, si fuera necesario. • Recuerda que puedes dinamizar y motivar a tus compañeros

Tareas	Consideraciones sindicales
cuestionario	en la cumplimentación del cuestionario.
Tarea 9. Registrar los cuestionarios y generar documentos de resultados	<ul style="list-style-type: none">• Puedes proponer la inclusión de otros factores de riesgo ergonómicos no destacados en el informe de resultados. Para ello, analiza en detalle los % que muestran los anexos del informe para cada puesto/colectivo.
Tarea 10. Identificar las causas de exposición a los factores de riesgos prioritarios	<ul style="list-style-type: none">• Como miembro del GE asegúrate de que para cada puesto/colectivo, se recogen todas las tareas habituales; y que cada participante en el grupo visualiza correctamente la Ficha (Anexo 7 del manual) y las propuestas que surgen durante el debate.• Apuesta por la identificación de causas NO SIMPLIFICADA, aunque se cumplan los requisitos para optar a ella. La opción simplificada puede llevar con más facilidad a cometer errores, probablemente por querer agilizar en exceso la identificación de causas de exposición, poniendo en peligro la participación y el éxito de la experiencia.• Esta tarea debe desarrollarse con calma, sin prisas.• Es fundamental identificar tanto las causas inmediatas como las secundarias, solo así, llegaremos al origen de la situación de riesgo y podremos corregir la multiexposición.
Tarea 11. Elaborar el Informe de identificación y análisis	<ul style="list-style-type: none">• Como miembro del GE participa en la redacción del informe. Ten en cuenta que su contenido debe ser claro y reflejar las tareas desarrolladas hasta el momento y los resultados obtenidos.

4.2.2. Etapa de propuesta y planificación

Objetivo

Obtener una propuesta de medidas preventivas consensuadas y priorizadas, que elimine o al menos reduzca la exposición a las situaciones de riesgo ergonómico identificadas (factores de riesgo y sus causas de exposición), y acordar su planificación e implementación en el ámbito de intervención.

Apartado 2.5 y Anexos 11 y 12 del manual

Tareas	Consideraciones sindicales
Tarea 12. Planificar la creación de los círculos de prevención	<ul style="list-style-type: none"> El objetivo del GE debe ser crear un círculo de prevención por cada puesto de trabajo, que agrupe a todos los colectivos homogéneos que conforman el puesto. Insiste en esta opción, ya que es con la que más fácilmente se llega al consenso y priorización de medidas preventivas. Lo ideal es que en los círculos participen todos los trabajadores del ámbito de intervención. Aunque esta es la opción ideal, no siempre es posible (cuestiones organizativas y falta de personal). Como miembro del GE podrías ser el moderador o secretario en el círculo. Comprueba que cada participante del GE en el círculo de prevención, cumple las características requeridas (Tabla 12 del manual). Como miembro del GE, puedes ofrecerte para realizar la hoja informativa a trasladar a los trabajadores del ámbito de intervención.
Tarea 13. Desarrollar los círculos de prevención para la búsqueda de medidas preventivas	<ul style="list-style-type: none"> Si participas directamente en el círculo, ten en cuenta todas las posibles medidas preventivas que puedan surgir en el debate. Intenta que se prioricen aquellas medidas o paquetes de medidas que eliminen el riesgo ergonómico en origen o al menos, las que lo reduzcan en mayor porcentaje. Asegúrate que todos los participantes en el círculo visualizan en todo momento las propuestas que van surgiendo en el debate y pueden participar sin problemas.
Tarea 14. Elaborar el Informe de propuesta y planificación	<ul style="list-style-type: none"> Como miembro del GE participa en la redacción del informe. Ten en cuenta que su contenido debe ser claro y reflejar las tareas desarrolladas hasta el momento y los resultados obtenidos.
Tarea 15. Concretar, planificar e implementar las medidas preventivas	<ul style="list-style-type: none"> Recuerda al CSS la necesidad de primar la eliminación del riesgo ergonómico en origen, las medidas priorizadas por los círculos y la importancia de planificar la formación de los trabajadores afectados por cada medida preventiva acordada, previamente a su implementación en el puesto de trabajo.

4.2.3. Etapa de seguimiento

Doble objetivo

Por un lado, controlar que se cumple en tiempo y forma la ejecución de la planificación de medidas preventivas acordadas en el Comité de Seguridad y Salud para cada puesto de trabajo; y por otro, evaluar la eficacia de las medidas preventivas implementadas y en su caso, corregir su ineficacia para la mejora continua.

Apartado 2.5 y Anexo13 del manual

Tareas	Consideraciones sindicales
Tarea 16. Controlar la implementación de las medidas preventivas	<ul style="list-style-type: none"> • Como miembro del GE asegúrate que el control de la implementación de las medidas por puesto de trabajo, se reparte equitativamente y a ser posible, por parejas. • Si no se cumple en tiempo y forma la implantación de las medidas planificadas, como miembro del GE insiste en solicitar al CSS refuerzo y revisión de los compromisos acordados. • El CSS debe cumplir con la planificación acordada. Revisa dicha planificación y mantenla actualizada.
Tarea 17. Evaluar la eficacia de las medidas preventivas implantadas	<ul style="list-style-type: none"> • Esta tarea es fundamental para la obtención y valoración de los resultados de la experiencia y mejora continua en el ámbito de intervención. Asegúrate de su buen funcionamiento. No se puede descuidar. • Como miembro del GE insiste en solicitar al CSS el control periódico de las condiciones de trabajo, aún habiéndose comprobado la eficacia de las medidas preventivas implementadas.
Tarea 18. Elaborar el Informe de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Como miembro del GE participa en la redacción del informe. Ten en cuenta que su contenido debe ser claro y reflejar las tareas desarrolladas hasta el momento y los resultados obtenidos.

4.3. Fase valoración y continuidad

Objetivo

Obtener una valoración por parte del Comité de Seguridad y Salud sobre los resultados de la experiencia participativa con el Método ERGOPAR, a partir de la cual se determinará la continuidad o no de su aplicación en la empresa.

Apartado 2.6 del manual

Tareas	Consideraciones sindicales
Tarea 19. Valorar los resultados y definir la continuidad del método	<ul style="list-style-type: none"> • Si la experiencia desarrollada demuestra sus beneficios, es fácil que se valore positivamente y se plantee su continuidad. Existen diferentes opciones de continuidad. Valora estas opciones, habla con los demás delegados y con los trabajadores del ámbito de intervención, para conocer su opinión. • Si la experiencia ha sido buena, la aplicación del método en un nuevo ámbito de intervención sería la mejor opción. • Si existen puestos de trabajo con condiciones de trabajo muy similares a las analizadas, podrías proponer trasladar las propuestas de medidas preventivas acordadas. Es una manera de agilizar el proceso, pero no descuides los mecanismos de participación. Son imprescindibles para el éxito.

Como delegado de prevención, ten muy presente:



5. Si quieres saber más sobre el Método ERGOPAR

En CC.OO cuentas con el apoyo de los **responsables sindicales y los asesores técnico-sindicales** de salud laboral de la federación y/o territorio. Pondrán a tu disposición todas las herramientas que necesitéis para la promoción del Método en la empresa.

Hemos elaborado un **díptico informativo** sobre el Método ERGOPAR V2.0. Puedes descargarlo desde <http://ergopar.istas.net/> Distribúyelo entre tus compañeros en la empresa.

ERGOPAR

¿En la empresa a la que perteneces **SE PRODUCEN LESIONES POR TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS** como lumbalgias?

¿**SE HAN APLICADO SIN ÉXITO MEDIDAS PREVENTIVAS** para intentar eliminar o al menos reducir los riesgos que las provocan?

¿Te gustaría que **LA EMPRESA IMPLANTARA UN PROCEDIMIENTO DE MEJORA CONTINUA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO?**

Y además, ¿**TE GUSTARÍA QUE CONTARA CON TU PARTICIPACIÓN?**

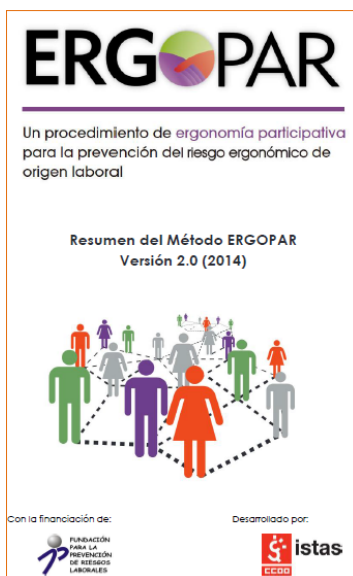
Si tu respuesta a estas preguntas es **SÍ**,
te proponemos el **Método ERGOPAR**

Con la financiación de:

DI 0007/2014

Desarrollado por:
 istas
CCOO

Además, en la web <http://ergopar.istas.net/> podrás descargar (Materiales para la promoción del Método y también, en los Recursos de la Tarea 1) un **documento resumen del método** y ver el **vídeo**.



También desde esta misma web puedes ampliar la información sobre la metodología, consultar literatura empleada en la elaboración del Método ERGOPAR, descargar recursos de apoyo en la aplicación 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.



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 tienes dudas a nivel metodológico también puedes ponerte en contacto con ISTAS-CCOO

Correo-e: ergopar@istas.net

