

04

ERGONOMÍA NO ADAPTADA A LAS CARACTERÍSTICAS REALES DE LA PLANTILLA

Muchos puestos de trabajo se diseñan pensando en una persona "estándar" que no representa la diversidad real de la plantilla. Cuando la ergonomía no tiene en cuenta diferencias de estatura, fuerza física, dimensiones corporales, edad o necesidades específicas, aumentan las molestias, la fatiga y los trastornos musculoesqueléticos. La adaptación del trabajo a la persona es un principio básico de la prevención.

SEÑALES DE ALERTA



Comprueba rápidamente si ocurre alguna de estas situaciones:

- ☐ Las mismas herramientas, equipos o EPIs se utilizan para toda la plantilla sin tener en cuenta diferentes tallas o características físicas.
- ☐ Hay más quejas de molestias musculares, dolores o fatiga en determinados colectivos.
- ☐ Las mujeres manifiestan dificultades para utilizar determinadas herramientas, equipos o EPIs.
- ☐ Las personas de más edad refieren mayor esfuerzo físico para realizar determinadas tareas.
- ☐ Se observan posturas forzadas, alcances excesivos o manipulación frecuente de cargas.
- ☐ Los puestos no disponen de ajustes de altura o regulación.
- ☐ Ante las quejas, la empresa responde que se trata de problemas "personales" o "de condición física".

Si has marcado varias señales, puede existir un problema de adaptación ergonómica.

QUÉ ANALIZAR



- ¿El puesto está diseñado para toda la plantilla o solo para una parte de ella?
- ¿Los puestos pueden ajustarse a diferentes características físicas?
- ¿Las herramientas y EPIs están disponibles en distintas tallas y modelos?
- ¿Existen diferencias de afectación entre mujeres y hombres?
- ¿Existen diferencias entre personas jóvenes y de más edad?
- ¿Se repiten las molestias en determinados puestos o colectivos?
- ¿La empresa adapta el puesto cuando aparecen problemas o espera que la persona se adapte al puesto?

QUÉ PEDIR Y REVISAR



- Evaluación ergonómica de los puestos de trabajo.
- Información sobre cómo se han evaluado:
 - la manipulación manual de cargas,
 - los movimientos repetitivos,
 - las posturas forzadas,
 - las tareas de empuje y arrastre,
 - los esfuerzos físicos realizados.
- Relación de medidas correctoras implantadas.
- Información sobre la adaptación de:
 - Puestos de trabajo
 - EPIs,
 - herramientas,
 - mobiliario,
 - alturas de trabajo.
- Datos de lesiones musculoesqueléticas, bajas y accidentes relacionados con sobreesfuerzos, desgastados por sexo, edad y puesto.



ERGONOMÍA NO ADAPTADA A LAS
CARACTERÍSTICAS REALES DE LA PLANTILLA

PROPUESTAS DE ACTUACIÓN SINDICAL



1. Habla con las personas trabajadoras afectadas y recoge ejemplos concretos.
2. Identifica puestos con mayor número de molestias, lesiones o bajas.
3. Solicita datos desagregados por sexo y edad.
4. Comprueba si las evaluaciones ergonómicas contemplan la diversidad de la plantilla.
5. Exige la revisión de los puestos con mayor incidencia.
6. Propón medidas concretas:
 - regulación de alturas,
 - reducción de cargas,
 - ayudas mecánicas,
 - rediseño de herramientas,
 - adaptación de ritmos de trabajo,
 - disponibilidad de EPIs adecuados.
7. Lleva las propuestas al Comité de Seguridad y Salud y solicita calendario de actuación y seguimiento.

BASE LEGAL



- Ley 31/1995 de PRL: derecho a la protección eficaz y obligación de adaptar el trabajo a la persona mediante la evaluación de riesgos y medidas preventivas (arts. 14, 15, 16 y 25).
- Ley 31/1995 de PRL: derecho de información, consulta y participación de la RLPT y obligación de documentar la actividad preventiva (arts. 18, 23, 33 y 36).
- Estatuto de los Trabajadores: derecho a la integridad física y a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 4.2.d y art. 19).

