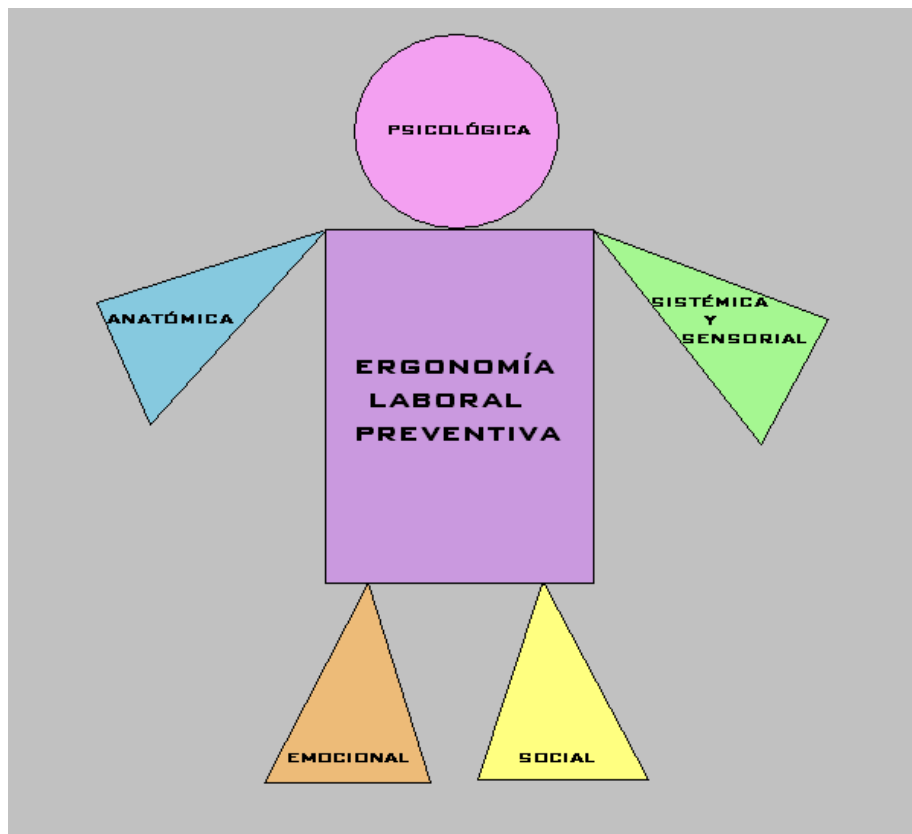


La Ergonomía Laboral Preventiva: más allá de la Ley de Prevención



Autora: Lucía Rísueño Rísueño

ÍNDICE

El origen:

Los tres focos ideológicos	3
La PRL del miedo.....	4
La PRL como instrumento de gestión	5
En busca de una solución global	7
Definición del nuevo paradigma.....	10
Las nuevas aportaciones de la Ergonomía Laboral Preventiva	13
La Ergonomía Laboral Preventiva y la Vigilancia de la Salud	16
Conclusiones	18

EL ORIGEN

LOS TRES FOCOS IDEOLÓGICOS

La gestión de la prevención de riesgos laborales (a partir de ahora, PRL) que se realiza en España, podría decirse que parte de tres focos ideológicos diferenciados, como consecuencia de la evolución que ha ido sufriendo esta área:

- el social
- el político-legal
- el de la gestión empresarial

El primero de ellos, parte de convulsos movimientos sociales fruto de la industrialización, que, si bien aportaba mejoras productivas, se observa que también conllevaba un deterioro muy importante de la salud de los trabajadores, causando accidentes y enfermedades graves a una gran proporción de estos.

Como consecuencia, el poder político siente la necesidad de implicarse, iniciándose un marco normativo, que hace responsable al Estado de la protección de los trabajadores, mediante la asignación de indemnizaciones a los que se vieran perjudicados por su actividad laboral. Así, surge la Ley sobre Accidentes de Trabajo (conocida comúnmente como "Ley Dato"), en 1900, que tratará de establecer una serie de líneas de actuación en materia preventiva, creando Organismos que se encargarán del estudio de los mecanismos que tienen por objeto impedir los accidentes de trabajo, así como el dictado de reglamentos y disposiciones que establecerán las condiciones de seguridad e higiene indispensables para cada industria.

La legislación iniciada, evoluciona en los últimos años del régimen franquista, a través de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971, que desemboca finalmente, en la actual Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (a partir de ahora, LPRL) y su desarrollo normativo,

influenciados, además, por el marco legal internacional dictado por la Unión Europea y la Organización Internacional del Trabajo, principalmente.

A fin de cumplir con las demandas que la legislación requiere, las empresas y organizaciones, han ideado diversas formas de gestión de la PRL, asociándola en ocasiones con otras áreas de la empresa, con ciertas similitudes, como son la calidad y el medio ambiente, o bien, considerándolo una parte más de la gestión de los recursos humanos.

En consecuencia, la empresa lo percibe como una obligación legal, que implica un coste, cuya rentabilidad es difícilmente cuantificable, esto hace que se generen grandes resistencias entre los accionistas y gerentes. A su vez, la representación de los trabajadores y los agentes sociales, lo defienden como un derecho laboral adquirido, lo cual, la convierte en una fuente de tensión y conflictos entre ambas partes, ya que, el objetivo de la empresa, es el que es.

Ya son muchos años, los que se lleva arrastrando la negociación tripartita de los límites obligatorios y necesarios de la PRL, no avanzando demasiado, debido a que los intereses de cada parte no terminan de encontrar una zona común, o en todo caso, esta se considera más idealista que realista, no resultando fácil para la empresa ver su auténtica repercusión en la productividad, lo que la hace reticente ante su auténtica integración.

LA PRL DEL MIEDO

Ante la situación descrita, el argumento principal utilizado para motivar la gestión de la PRL en las empresas, ha sido el miedo:

- por un lado, el que se deriva de la posibilidad de ocurrencia del accidente, siempre que este tenga consecuencias graves, muy graves o mortales, es decir, que un trabajador sufra un daño importante en su salud, ya que si la lesión es leve, suele asumirse como "gajes del oficio" y no se le da demasiada importancia; el temor estaría relacionado, tanto con las consecuencias legales

(especialmente penales, ya que las civiles suelen compensarse mediante aseguradoras), como éticas.

- y por otro lado, la posibilidad de sufrir una visita por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y las consecuentes sanciones que podrían derivarse ante posibles incumplimientos legales.

Las conductas realizadas en base a este tipo de sentimientos, no son realmente asumidas por el individuo, sino que sólo las va a ejecutar cuando sienta la amenaza. Teniendo en cuenta la probabilidad en la que se presentan los accidentes graves, muy graves o mortales, o los inspectores de trabajo y además, que de ello se derive una sanción o sentencia penal, en una empresa de pequeño o mediano tamaño, no es extraño que muchos asuman el riesgo de no cumplir la legislación de PRL, o hacerlo de forma mínima.

Obvio decir que de esta manera, no se alcanzarán los idílicos objetivos marcados por las Administraciones para la integración de las políticas preventivas en el comportamiento real de empresarios y trabajadores.

LA LPRL COMO INSTRUMENTO DE GESTIÓN

Profundizando un poco más en la LPRL, es el marco normativo en el que se encuadran las actuaciones que deben realizarse, para la que se entiende como correcta gestión de los riesgos laborales. Sin embargo es necesario tener presente que, como todo marco legal, es una ley de "mínimos". De hecho, en el apartado 2 del artículo 2 de la citada Ley, se reconoce así: *"Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible"* si bien, deja abierta la posibilidad de mejora en los convenios colectivos, como Derecho de orden inferior.

Es decir, la LPRL marca los aspectos imprescindibles que deberán ser contemplados, lo cual no significa que otros no puedan resultar necesarios también.

Al fin y al cabo, es habitual que las normas legales se redacten de forma genérica, con el fin de no resultar restrictivas a situaciones concretas y la LPRL no es una excepción.

En definitiva, la normativa sobre PRL puede no resultar suficiente si lo que se pretende es una eficiente gestión de los riesgos, procurando la evitación y eliminación de los mismos, tal como se indica en el artículo 15 de dicha norma, será preciso la utilización de los avances técnicos y científicos. Por ello, sería conveniente no considerar la LPRL como suficiente, sino que se deberá ir más allá, utilizando la totalidad de conocimientos que la ciencia proporciona y que puedan aplicarse a cada caso.

Es más, en la pasada década se ha evolucionado así, en relación a la formación de profesionales especialmente cualificados; se observa la necesidad de dar un salto cualitativo y llevar esta área de conocimiento a las universidades, ya que se considera a estas el lugar propio del conocimiento y la investigación científica. Serán estos centros de formación, por tanto, dónde quizás se deban buscar las respuestas para superar a la propia LPRL.

EN BUSCA DE UNA SOLUCIÓN GLOBAL

Apoyado en lo argumentado anteriormente, se considera que la solución adecuada a la problemática de la PRL en la empresa, para conseguir su implicación real, no debería estar tan basada en la legislación, sino dar un giro hacia una perspectiva basada en la ciencia. Todo conocimiento, alcanzado a través de una metodología suficientemente rigurosa, se hace incuestionable, por tanto, este debería ser el medio a través del cual, la PRL se haga realmente imprescindible en cualquier actividad laboral.

Y bien, es lógico pensar en este momento del razonamiento, que el criterio utilizado ya es científico-técnico, por tanto, ¿dónde se encuentra el error que hace que no se logre dicho convencimiento automático de los implicados? Es probable que pueda estar en la organización del propio conocimiento.

La PRL actual, podría definirse como un conjunto de aspectos, englobados en cuatro grandes grupos denominados “especialidades”, las cuales cada una de ellas, disponen de un enfoque que definen los puntos que tratarán. Así, la Seguridad en el trabajo, trata de evitar los accidentes, mejorando las características de los lugares, las máquinas y herramientas, los peligros que conlleva la electricidad, la posibilidad de ocurrencia de un incendio, etc.; la Higiene industrial, se preocupa más de aquello que suele producir enfermedades, como son los productos químicos, los organismos vivos y las energías, en sus distintas formas; en la Ergonomía y Psicosociología aplicada, se han englobado las cuestiones que se entienden relacionadas con el concepto de “confort”, pues parece no considerarse que sus lesiones sean tan importantes como las de las especialidades nombradas anteriormente y por lo tanto, han sido relegadas a un segundo plano; por último, se encuentra la Vigilancia de la salud, a modo de control de que, efectivamente, las condiciones de trabajo no están produciendo daños importantes sobre los trabajadores.

Todo esto da cierta impresión de aglomeración de argumentos sin relación mutua, más que de conocimientos científicos organizados, hasta el punto que, en

muchos casos, se advierte una frontera difusa entre las diversas especialidades que puede llegar a generar conflictos entre los distintos campos de estudio; como ejemplos podemos citar: el ruido ¿dónde se encuentra el límite entre lo higiénico o ergonómico?, la salpicadura de un agente químico ¿es una cuestión higiénica o de seguridad, al tener características de accidente?, etc.

Aunque se ha llegado a ciertos pactos entre las distintas especialidades, con el fin de limar asperezas en relación a cual es el ámbito de estudio de cada uno, la cuestión es más profunda que esto, pues esa aglomeración de cuestiones a que me refería anteriormente, evita que la PRL disponga de un núcleo sólido que la fundamente como ciencia, de tal manera que resulte realmente útil e incuestionable. Ese núcleo existe, sin embargo, debido a la forma en la que esta área de conocimiento ha surgido, no ha sido convenientemente enfocado; es decir, es como si las ramas de un árbol que se observa desde arriba, no nos dejaran ver el tronco, aunque está ahí.

Siguiendo con el símil vegetal, el tronco de la PRL no puede ser otro que el ser humano (en este caso, el trabajador), cuyas raíces sí parten de la ética-social, que defiende la preservación de la especie humana, la organización y regulación de la convivencia a través del Derecho y la gestión de los recursos que tratan de realizar las empresas para lograr una productividad lo más eficiente posible. Ahora bien, las “ramas” en las que se divide dicho árbol quizás son un poco diferentes de las que se han planteado hasta el momento.

Si se trata de realizar un estudio relacionado con el ser humano, en primer lugar, tendríamos que pensar en cuales son sus características, para posteriormente, establecer las partes que lo componen, ya que se entiende que es un sistema complejo. Tras la observación de dichas características, se ha considerado que pueden formar parte de cinco grandes grupos:

- la parte anatómica: contempla las estructuras que conforman el sistema osteomuscular, responsable del movimiento y del mantenimiento de la postura, incluida, la piel que la envuelve;
- la parte sistémica-sensorial: incluye aquellos conjuntos de órganos vinculados con el sistema nervioso vegetativo (circulatorio, respiratorio, digestivo, etc.), además de aquellos cuyas señales proporcionadas por los correspondientes sensores son interpretadas posteriormente por el sistema nervioso central, es decir, los órganos relacionados con los sentidos (vista, oído, gusto, olfato y tacto), así como los sistemas propioceptivo y cinestésico;
- la parte psicológica: engloba las capacidades psíquicas de la persona, en relación al tratamiento de la información (atención, aprendizaje, memoria, inteligencia, etc.);
- la parte emocional: se refiere a la interpretación subjetiva que el individuo hace en relación al interés y las emociones que le produce y las motivaciones que le despierta; y por último,
- la parte social: como consecuencia de la necesidad de compartir su vida con otros iguales.

El establecimiento de dichas partes no quiere decir que estas sean estancas y que no exista interacción entre ellas, al contrario, sí bien unas tendrán el dominio sobre las otras, en función de lo que esté sucediendo.

DEFINICIÓN DEL NUEVO PARADIGMA

Teniendo en cuenta que ya existe una ciencia que estudia al ser humano en relación con su entorno, denominada "Ergonomía", para adaptarla al objetivo que persigue la PRL, simplemente, tendremos que aplicar una parte de la misma a esta causa, que no es otra, que el entorno laboral, con el matiz de pretender prevenir las consecuencias perjudiciales sobre la salud antes de que ocurran. Así, podemos agregarle un par de "apellidos" y denominarla: *"Ergonomía Laboral Preventiva"*, entendiéndola como la parte de esta ciencia que estudia la relación de la persona con el entorno en el que realiza su trabajo, tratando de aplicar medidas que prevengan cualquier tipo de perjuicio sobre su seguridad y salud.

Siguiendo el esquema del apartado anterior, esta podrá dividirse en cinco partes:

- la *Ergonomía Anatómica Laboral Preventiva*;
- la *Ergonomía Sistémica-Sensorial Laboral Preventiva*;
- la *Ergonomía Psicológica Laboral Preventiva*;
- la *Ergonomía Emocional Laboral Preventiva*; y
- la *Ergonomía Social Laboral Preventiva*.

Esto no significa que los logros y avances alcanzados hasta la fecha en materia de PRL resulten inútiles, más bien al contrario, todo el conocimiento adquirido tiene cabida en esta nueva estructura, de la siguiente manera:

La *"Ergonomía Anatómica"*: basada en la Anatomía, la Biomecánica, la Fisiología, etc.; estudia las estructuras óseas y musculares del cuerpo humano y sus capacidades estáticas y de movimiento. Se ocuparía de lo que comúnmente ha venido estudiando la Ergonomía en el ámbito de la PRL (movimientos repetitivos, posturas forzadas, manipulación de cargas, diseño de las características físicas de los puestos de trabajo), pero también englobaría todo el ámbito de la Seguridad en el Trabajo, ya

que también trataría de evitar los accidentes, que normalmente se caracterizan por ser lesiones de la estructura osteomuscular del trabajador. Las consecuencias negativas derivadas de su ausencia, por tanto, son el discomfort, la fatiga física y las lesiones músculo-esqueléticas y de la piel al romperse.

La "*Ergonomía Sistémica-Sensorial*", se ocuparía de los aspectos relacionados más con la funcionalidad de los sistemas (respiratorio, circulatorio, etc.), la percepción y la propiocepción. Para ello, estudia los efectos de los agentes físicos, químicos y biológicos, al entrar en nuestro organismo, afectando a los órganos de nuestro cuerpo. Englobando, tanto los aspectos ergonómicos del ambiente (ruido, condiciones termohigrométricas, iluminación, etc.), como los higiénicos (el efecto de agentes químicos o biológicos sobre las células a través de las vías de entrada, o el de las energías como el ruido, las radiaciones o las vibraciones, por ejemplo). De todo esto, hasta ahora se habían ocupado la Higiene Industrial y la Ergonomía. Se nutre del conocimiento de diversas ciencias, como la Medicina, la Fisiología, la Química, la Física, la Biología, etc. Las consecuencias negativas son las enfermedades ocasionadas por la influencia de agentes dañinos sobre nuestro organismo y el discomfort o fatiga sensorial.

La "*Ergonomía Psicológica*": se encarga de estudiar la actividad laboral en relación con las capacidades de los trabajadores relacionadas con los procesos cognitivos implicados en el procesamiento de la información (por ejemplo: inteligencia, memoria, aprendizaje, atención, etc.). En definitiva, valorará lo que actualmente se define como "carga mental", gestionada por la Ergonomía y la Psicología. Científicamente, es estudiada y analizada por la Psicología Básica, principalmente. Su consecuencia negativa es la fatiga mental. Añadir que se incluiría en esta parte, el estudio de los ritmos circadianos, por su influencia en el ciclo actividad-descanso, y por lo tanto, la generación de fatiga, eminentemente mental.

La "*Ergonomía Emocional*" tiene que ver con la motivación y las emociones que siente la persona ante su trabajo, influenciada habitualmente por prejuicios sociales vinculados con los conceptos de roles, estatus y clases sociales. Sería estudiada por la Psicología, la Sociología o la Psiquiatría. En este caso, la consecuencia negativa sería la insatisfacción, en la cual, podemos englobar síndromes complejos como el burnout, por ejemplo.

Por último, estaría la "*Ergonomía Social*", que valoraría las relaciones interpersonales en el trabajo. En este caso, las consecuencias negativas están relacionadas con conflictos de intereses y relaciones de poder, presentándose conductas violentas e intimidatorias (acoso, agresiones, etc.) de distinto tipo y magnitud, entre las que se incluirían las agresiones físicas, verbales, sexuales, o el acoso psicológico. Es analizada por la Sociología, la Psicología Social y la Psiquiatría.

Como puede apreciarse, este nuevo paradigma, realmente, no es un gran cambio del conocimiento preventivo con respecto a la actualidad, sino una organización diferente del mismo, aunando la Seguridad y la Higiene con los aspectos Ergonómicos con los que sus límites eran difusos, o bien pueden unirse conceptualmente.

Sí existe una mayor diferencia en la parte psicosocial, pues toma mayor protagonismo, ocupándose de tres de las cinco partes de las que se compone el modelo. A continuación, se justificará el motivo de este cambio.

LAS NUEVAS APORTACIONES DE LA ERGONOMÍA LABORAL PREVENTIVA

Seguidamente se detallarán las diferencias sustanciales que trata de aportar esta nueva organización de los conocimientos vinculados a la PRL, con respecto a la estructura actual.

En primer lugar, el concepto “Ergonomía” es mucho más amplio del uso que se le está dando en estos momentos en PRL. Si la Ergonomía trata de resolver los problemas de adaptación entre el ser humano y su entorno, ¿porqué limitarla a los aspectos físicos exclusivamente (carga, postura y repetitividad), obviando la parte psíquica del individuo?

Es cierto que las ciencias humanas aún no han alcanzado su cénit, conviviendo diversas teorías poco menos que contradictorias en algunos casos. El ser humano es complejo, ya que su comportamiento es resultado de la influencia de multitud de factores, sin embargo, esto no debe ser obstáculo para que ocupe un importante lugar en el debate, al contrario, sólo siendo consciente de lo que se desconoce, puede llegarse en algún momento a estudiarlo y a descubrirse, invirtiendo el tiempo y el esfuerzo necesario.

En todo caso, una cuestión que siempre preocupa cuando nos enfrentamos con las cuestiones psicosociales es el hecho de encontrar “diferencias interindividuales”, o incluso yendo más allá de “diferencias de comportamiento intraindividuales” ya que la cuestión no es complicada sólo porque diversos individuos reaccionan de diferente manera ante una misma situación, sino que un mismo individuo también puede tener diversas reacciones ante estímulos semejantes, en función de los aspectos que valore en un determinado momento. Esta problemática suele solventarse bajo la aplicación de técnicas estadísticas, que determinan probabilidades de ocurrencia de sucesos, en lugar de tratar de encontrar la total seguridad del hecho.

En esta línea, la Ergonomía aporta una técnica de gran interés, ya que trata de medir características de los individuos con valores descriptivos, bajo el objetivo de

encontrar los más comunes en la población, diseñando el entorno con estas características. Además, procura hacerlas flexibles, para lograr una mejor adaptación a una gran proporción de la población y por lo tanto, la eficiencia y confort funcional. En cuanto a los valores extremos, que suelen resultar más extraños, es decir, menos probables, la PRL actual ya contempla esta situación, estableciendo el concepto de "personal especialmente sensible", para los cuales, será preciso que las características de su entorno dispongan de características específicas, o en todo caso, las habituales se hagan más flexibles aún, para poder alcanzar los valores que ellos necesitan, y así, no sentirse perjudicados en base a sus diferencias con respecto a la población general.

Así, este nuevo enfoque consigue resolver el stand-by en el que se encuentra la Psicología actual en la PRL, que, centrada en un término tan genérico como es el de "estrés" y la aglomeración de conceptos relacionados con el comportamiento humano en el trabajo, no consigue avanzar y dar soluciones válidas. Además de dotarla de una concepción ergonómica, se considera que al ser dividida en tres grandes áreas, se hace más abordable, especialmente por el hecho de que sus consecuencias son diferenciables (fatiga mental, insatisfacción y conflictos de intereses) y no se confunden en un concepto generalista. De hecho, este paradigma consideraría al "estrés", pero simplemente como una cuestión de grado y de duración en el tiempo; es decir, sería aquel momento en que la situación se convierte en insoportable para el individuo y necesita que se produzca un cambio más o menos inmediato, pero no se entenderá nunca como una consecuencia en sí misma. En definitiva, según este enfoque, se piensa que puede solucionarse una circunstancia que produce fatiga, insatisfacción o un conflicto, pero no puede resolverse una situación de estrés, porque definirla como tal sólo indica que el individuo está sintiendo tal ansiedad que necesita que la circunstancia sea otra, lo cual exige saber, en cual de los anteriores tres aspectos es preciso cambiar.

Además, esta forma de organizar los aspectos psicológicos, emocionales y sociales, pueden facilitar el diseño de herramientas (sí los que existen no resultan adecuados) de detección y medición de situaciones anómalas, que faciliten

información más detallada que la que ofrecen los actuales instrumentos, y en consecuencia, ayuden a establecer las correspondientes líneas de intervención.

Además, inculcando la filosofía ergonómica, desde su concepción más científico-técnica, se huye de la del miedo a la sanción por incumplimiento legal o accidente grave y, por tanto, de las consecuentes conductas reactivas, no integradoras, de la PRL. Si deseamos que esta situación cambie, procurando conseguir que la PRL se haga imprescindible en el diseño de las Organizaciones y de sus puestos de trabajo, deberemos afrontarla desde otra perspectiva, que no puede ser otra que la del conocimiento científico en todos y cada uno de los aspectos relacionados con el ser humano, de forma lógica y organizada, como establece este enfoque.

En el fondo, la idea que subyace a todo este razonamiento es que, toda empresa se compone (independientemente de los “inputs” y los “outputs”) de recursos humanos y materiales, necesarios para efectuar la actividad que pretenden realizar; así, de la misma forma que el empresario comprende que necesita contar con un Servicio de Mantenimiento para conservar en buen estado los recursos materiales con los que cuenta, debe entender también la necesidad de realizar un “mantenimiento” de los recursos humanos. Esta es la labor real de la PRL, bajo el enfoque de la *“Ergonomía Laboral Preventiva”*, valorando las características de cada persona y tratando de que exista una adaptación entre su entorno laboral y sus capacidades, en cada momento.

Lo que sucede es que en muchas empresas actualmente, los recursos humanos no se valoran lo suficiente, pues se piensa que son fácilmente sustituibles cuando se deterioran, lo cual supone un grave error de los empresarios, pues sería como si no se valorara una herramienta de trabajo, por el hecho de que se puede adquirir otra. Esto implica una mala gestión del empresario al despreciar la inversión que debe realizar en la adquisición de recursos, sean del tipo que sean.

LA ERGONOMÍA LABORAL PREVENTIVA Y LA VIGILANCIA DE LA SALUD

La Vigilancia de la Salud, a la que apenas nos hemos referido anteriormente, se excluye de dicho paradigma, si bien, la Medicina, como ciencia, tiene muchos conocimientos que aportar en los apartados descritos anteriormente (anatomía, fisiología, etc.); sin embargo, tal como se está aplicando en la actualidad la Vigilancia de la Salud, no tiene un sentido preventivo en sí mismo, sino que las pruebas realizadas en los reconocimientos médicos al uso, se entiende son más un “test”, para corroborar que la salud del trabajador no se ve perjudicada por aspectos relacionados con el trabajo, o en todo caso, el deterioro pueda atribuirse a la degeneración natural del individuo provocada por la edad. Si no fuera así, será preciso valorar las condiciones de trabajo que pueden estar ocasionando los daños, lo cual indica una corrección de la situación, pero no prevención, propiamente dicha.

En relación a dichas pruebas médicas, añadir que, sin duda, las pruebas psicológicas deberían tener mayor protagonismo que en la actualidad, pues no se entiende que esta parte de la persona quede sin valorar. Si se me permite la comparación, es como si al realizar el mantenimiento de un vehículo, no se tuviera en cuenta la potencia de su motor (en función de su caballaje, podrá exigírsele o no determinados comportamientos), el estado de la batería y de las bujías (que producen la energía suficiente para que el combustible haga mover el motor) y el de la dirección, frenos, o espejos retrovisores (que le ayudan a mantener la distancia con el resto de vehículos que transitan las carreteras). Por supuesto que el chasis, la carrocería, los neumáticos, etc. son importantes, pero no pueden seguir obviándose otras partes fundamentales del conjunto, como las citadas anteriormente.

Otras prácticas actuales, como las campañas de vacunación, por ejemplo, se contemplarían como medidas preventivas relacionadas con la Ergonomía sensorial, como forma de anticiparse a la posibilidad de contraer enfermedades, ante la presencia de agentes biológicos patógenos.

Por último, advertir una cuestión importante en la que muchas veces se comete un error, se trata de que los reconocimientos médicos iniciales, que se realizan antes de la incorporación del trabajador a su puesto y que sirven para descartarlos, en el caso de que las pruebas médicas no les caractericen como aptos, no deberían considerarse medidas preventivas, sino simples pruebas de selección de personal. La PRL es un derecho del trabajador, y un deber del empresario para con este, por tanto, no puede ser aplicable antes de la contratación. Además, se incumple el apartado 1.d del artículo 15 de la LPRL, al no procurar la adaptación del trabajo a la persona y por lo tanto, no cumpliendo los principios de la actividad preventiva.

Ni tan siquiera si el trabajador ya formara parte de la empresa, y el reconocimiento médico informara de ineptitud o limitaciones en la misma, podría considerarse como medida preventiva, tanto si, tal como establece dicho artículo de la LPRL, se adaptara el puesto a la persona, considerándola "personal especialmente sensible", como si se le deriva a los "Equipos de Valoración de Incapacidades" del Instituto Nacional de la Seguridad Social para el estudio de su incapacidad y de las prestaciones que le correspondan por ello, en ambos casos, la medida sería correctora.

En definitiva, la Vigilancia de la salud se diferencia claramente del resto de la gestión preventiva, no siendo aplicable en el diseño de los puestos de trabajo, sino, tal como se viene haciendo, su función es evitar la contratación de personas no aptas para ese trabajo en concreto o bien corregir las situaciones anómalas que perjudican la salud de los trabajadores.

CONCLUSIONES

La Ergonomía laboral preventiva procura facilitar un núcleo común a los múltiples aspectos que trata la PRL actual, reorganizándolos y dándole además, un carácter eminentemente científico, a través de la metodología ergonómica, es decir, buscando las características que definen a los individuos y su descripción en base a curvas poblacionales con las que trabajar, incluidas las “personas especialmente sensibles” situadas en los extremos.

El foco de estudio, por tanto, será el ser humano, en contraposición a las condiciones de trabajo, como se venía haciendo.

Como sistema complejo que es, para poder ser estudiado detalladamente, se divide en cinco partes:

- Anatómica
- Sistémica-sensorial
- Psicológica
- Emocional
- Social

Trata de que la PRL deje de ser vista como una mera obligación legal, buscando un uso en base a conocimientos científicos que, a través del diseño y la adaptación de los puestos de trabajo a las personas, procuren el aumento de la productividad humana y por tanto, de la rentabilidad empresarial. Se perseguirá el continuar cumpliendo con la legislación vigente, pero se tratará de ir más allá, no quedándose en los aspectos “mínimos” que regulan.

Se valora al individuo de forma global, no solamente físicamente, como se ha hecho hasta ahora, dando una visión más holística, más completa de la persona, con las distintas partes que la conforman, ligadas a una idea nuclear, evitándose por tanto, que parezca un cúmulo de aspectos sin relación entre ellos.

Se evita que existan zonas difusas como las que existen entre las diversas especialidades preventivas actuales. Esta división diferencia mejor entre los límites de cada uno de los aspectos a estudiar.

Se da mayor relevancia a los aspectos psicosociales del individuo, fundamentales para el estudio de su comportamiento, mediante su segmentación lo cual, hace más fácil su análisis. Además, supera el concepto generalista de "estrés", diferenciando entre consecuencias negativas de diversa índole.

Al conseguir un mejor conocimiento de los trabajadores, puede aumentar el uso y aprovechamiento de las técnicas de recursos humanos, preocupándose de conocer mejor las habilidades psicológicas, estados de ánimo y relaciones sociales de las personas que forman parte de la organización.