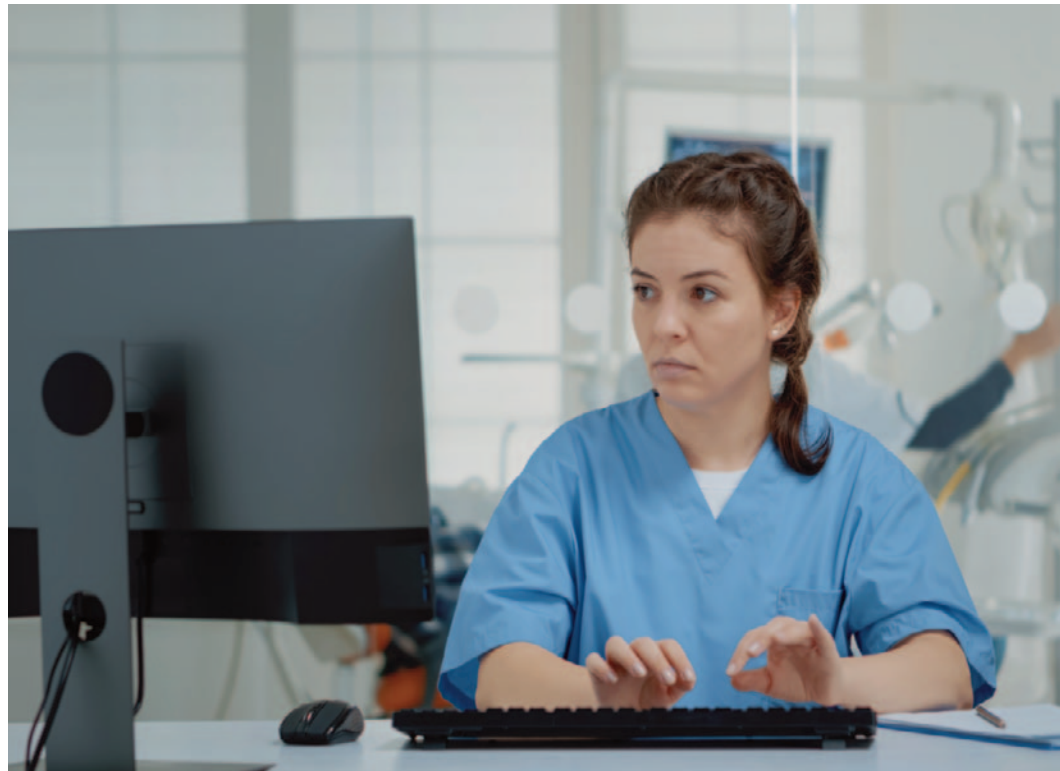


ANA GONZÁLEZ MENÉNDEZ. TÉCNICO SUPERIOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

PVD I. Mucho más que sentarse frente al ordenador



LOS PUESTOS de trabajo sentados o con ordenadores que requieren una ergonomía son cada vez más habituales. Casi siempre pensamos en los riesgos de los puestos de trabajo más dinámicos y con esfuerzo, pero los trabajos sedentarios también presentan un riesgo ergonómico que puede afectar a nuestra salud en forma de trastornos musculoesqueléticos, dolores de espalda, cuello, problemas visuales, problemas de circulación, varices, etc.

Es muy fácil estar manteniendo una postura inadecuada sin darnos cuenta, no levantarnos durante largos períodos de tiempo o forzar la vista, sin olvidarnos de la fatiga mental.

Pantallas de Visualización de Datos

A nivel normativo, el riesgo de los puestos de PVD está regulado de forma general por la Ley de PRL y de manera específica por el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.

Se define como Pantalla de Visualización de Datos (PVD): "una pantalla alfanumérica o gráfica, independientemente del método de representación visual utilizado".

Trabajadores usuarios de PVD

Los trabajadores usuarios de PVD son: "cualquier trabajador que habitualmente y durante una parte

relevante de su trabajo normal utilice un equipo con pantalla de visualización".

Ni la normativa ni la Guía Técnica aclaran el límite de horas para el cual nos encontramos ante un trabajador habitual y por tanto un puesto de PVD, ya que la probabilidad de los efectos adversos de los puestos de PVD en la salud no dependen únicamente del tiempo que los trabajadores estén frente a las pantallas sino de una acumulación de factores como: la frecuencia y uso ante las pantallas, la intensidad y el grado de atención requeridos en la tarea y la autonomía en el trabajo, es decir, posibilidad de realizar pausas o modificación del trabajo de la máquina.

Obligaciones de la empresa

1. Evaluación de Riesgos

El empresario deberá evaluar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta en particular los posibles riesgos para la vista y los problemas físicos y de carga mental, así como el posible efecto añadido o combinado de los mismos.

La evaluación de riesgos debe centrarse en evitar los riesgos mediante el cumplimiento de los requisitos legales, el adecuado diseño del puesto de trabajo, la formación e información y la correcta organización del trabajo. La detección de las situaciones de riesgo mediante la vigilancia de la salud también es

importante ya que sirve para la detección de posibles riesgos.

2. Cumplimiento de los requisitos legales

Los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos deben cumplir con los requisitos del Real Decreto 488/1997 y con el resto de normativa de prevención de riesgos laborales, es decir, también se deben identificar y prevenir todos los riesgos del puesto de trabajo que no están incluidos en la normativa específica de PVD.

3. Prioridad a medidas de organización en el trabajo

Si la evaluación pone de manifiesto que la utilización de los equipos con pantallas de visualización supone o puede suponer un riesgo para su seguridad o salud, el empresario adoptará las medidas técnicas u organizativas necesarias para eliminar o reducir el riesgo al mínimo posible.

Entre las medidas que pueden tomarse se podría reducir la duración máxima del trabajo continuado en pantalla, organizar la jornada de forma que se puedan alternar diferentes tareas con/sin riesgos de PVD, realizar pausas cuando no se pueda alternar la tarea con otra, etc.

Es decir, se da prioridad a la organización del trabajo como medida preventiva. En los convenios colectivos podrá acordarse la periodicidad, duración y condiciones de organización de los cambios de actividad y pausas.

4. Correcto diseño del puesto de trabajo

La aparición de fatiga visual, fatiga mental o de trastornos musculoesqueléticos depende de múltiples factores como son las exigencias de las tareas a realizar, las características de los puestos de trabajo y las características personales del trabajador.

Partimos de la base de que los puestos que incluyen pantallas de visualización de datos deben estar diseñados para cubrir las necesidades individuales de los usuarios, es decir, adaptarse a las personas tras considerar todos los factores que pueden producir un efecto para su salud. Para posibilitar esta adaptación es necesaria una valoración integral que incluya la evaluación de riesgos específica, el resto de riesgos presentes en el puesto de trabajo y los datos derivados de la vigilancia de la salud.

5. Formación e información

Todos los trabajadores que usan pantallas de visualización y los representantes de los trabajadores deben recibir una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la utilización de los equipos que incluyan pantallas de visualización, así como sobre las medidas de prevención y protección que hayan de adoptarse según la Evaluación de Riesgos.

El empresario deberá informar a los trabajadores sobre todos los aspectos relacionados con la seguridad y la salud en su puesto de trabajo que deriven de la vigilancia de la salud y las evaluaciones de riesgos. Además, la Guía Técnica indica que cada trabajador debería recibir una información suficiente sobre:

- La forma de utilizar los mecanismos de ajuste del equipo y del mobiliario del puesto de trabajo a fin de configurarlos a sus necesidades, evitar las posturas inadecuadas, etc.

- Cómo mantener una correcta higiene postural, con recomendaciones orientadas a evitar el estatismo postural y el sedentarismo prolongado.

- La adopción de pautas saludables de trabajo para prevenir la fatiga. A este respecto, es recomendable la inclusión de una sencilla tabla de ejercicios visuales y musculares que ayude a

reducir la tensión del trabajo prolongado frente la pantalla.

La formación se impartirá antes de comenzar este tipo de trabajo y cada vez que la organización del puesto de trabajo se modifique de manera apreciable y debe contemplar los riesgos específicos del puesto de trabajo, es decir, debe estar centrada en el puesto de trabajo y no ser una formación genérica.

Además, la formación se adaptará a la persona, ya que cada trabajador tiene capacidades y habilidades diferentes y el entendimiento es necesario. Tampoco hay que olvidarse de que la formación debe adaptarse también a la evolución de los riesgos y a la aparición de nuevos riesgos. Esto significa que debería actualizarse cuando haya modificaciones significativas del puesto de trabajo: pantalla de visualización, programas informáticos, equipo informático u otros elementos del puesto de trabajo o tareas que se realicen. También deberían tenerse en cuenta las ausencias prolongadas, por ejemplo, tras una baja laboral, que puedan generar que el trabajador haya quedado desentrenado.

La formación puede ser teórica o práctica, no hay un criterio general, sino que depende de varios factores. Sin embargo, debería impartirse siempre que fuera posible dentro de la jornada laboral. Cuando no sea posible, por ejemplo, por causas organizativas, puede impartirse fuera de la jornada de trabajo, en cuyo caso deberá descontarse el tiempo invertido en la formación.

La empresa puede elegir si la imparte con medios propios o ajenos, contratando a otra empresa, pero en todo caso ningún coste recaerá sobre los trabajadores.

Algunos de los objetivos de la formación son adquirir conocimientos básicos para configurar adecuadamente el puesto de trabajo y distribuir las pausas para evitar la fatiga, así como desarrollar hábitos saludables que eviten el comportamiento sedentario y promuevan la alternancia de posturas.

6. Consulta y Participación

Los trabajadores tienen derecho a poder efectuar propuestas y sugerencias al empresario y a sus representantes dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.