

LEYENDO ENTRE LINEAS LA LOPCYMAT RESPECTO A LA SELECCIÓN PROFESIONAL

Por : Ing. Anasofia Rivero
Cátedra: Ergonomía y Cibernética

Dirección de Investigación y Postgrado
UNEXPO 2010



Perspectiva ergonómica de los lineamientos establecidos en la LOPCYMAT y su Reglamento (LEY).

■ Véase como LA ERGONOMIA se encuentra visiblemente representada en el Artículo 60:

“El empleador o empleadora deberá adecuar los métodos de trabajo así como las máquinas, herramientas y útiles utilizados en el proceso de trabajo a las características psicológicas, cognitivas, culturales y antropométricas de los trabajadores y trabajadoras. En tal sentido, deberá realizar los estudios pertinentes e implantar los cambios requeridos tanto en los puestos de trabajo existentes como al momento de introducir nuevas maquinarias, tecnologías o métodos de organización del trabajo a fin de lograr que la concepción del puesto de trabajo permita el desarrollo de una relación armoniosa entre el trabajador o la trabajadora y su entorno laboral.”



Fundamento de la Ergonomía

- La ergonomía como toda ciencia se estructura sobre la regla madre de la aplicación del método científico, pero además se apeg a algunas otras normas que el practicante de la ergonomía (Ergónomo) siempre debe tener presente.



Regulaciones solicitadas en la LOPCYMAT

- **La adaptación del trabajo al hombre y no el hombre al trabajo:** este principio asegura “garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales” (Artículo 1.1 de la LEY)
- **El Ergónomo tiene experticia en los sistemas para analizar el trabajo, pero no es experto en el trabajo que está analizando;** el ergónomo debe tratar de entender con la mayor humildad posible como el trabajador realiza y entiende su trabajo. Este principio asegura la participación del empleado en la concepción de su trabajo y de las condiciones en que se desarrolla. (La participación del empleado es la columna vertebral de la LEY)
- **El Ergónomo debe respetar la confidencialidad de la información, tanto del trabajador, como de la organización;** traduciendo esa información a datos que puedan beneficiar y no perjudicar a las partes involucradas. El Ergónomo es un profesional de la salud, por lo que debe tener presente siempre “La confidencialidad de los datos personales de salud. En tales casos, éstos sólo podrán comunicarse previa autorización del trabajador o de la trabajadora, debidamente informados...” (Artículo 53.11 de la LEY)



Regulaciones solicitadas en la LOPCYMAT

- El Ergónomo analiza al sujeto desde una perspectiva **BIO-PSICO-SOCIAL (BPS)**, teniendo en consideración la fisiología, la cognición y las relaciones sociales del individuo en el trabajo. Es importante que los profesionales de la salud no abandonen el aspecto **PISCO-SOCIAL (PS)** establecido a lo largo de la LEY. El error de omitir los factores PS es cometido en todas partes del mundo, como afirma Brodsky (1984) “los riesgos físicos y químicos del lugar de trabajo han recibido una considerable atención, pero las tensiones psicológicas asociadas al trabajo no han sido tratadas en la misma medida”; esto debido a la complejidad que su estudio representa. Lamentablemente para algunos y muy beneficioso para otros (creo que la mayoría) los estados se están asegurado, por medio de las leyes, que los componentes PS no se hagan a un lado en el análisis de las condiciones laborales.



Regulaciones solicitadas en la LOPCYMAT

- Aunque el análisis realizado por el ergónomo en general es un estudio transversal (en un momento temporal), el ergónomo debe considerar que las enfermedades y accidentes ocupacionales son fenómenos longitudinales; por lo que éste debe recurrir a data sobre las variables, tomadas por la organización en diferentes momentos en un largo periodo de tiempo. En este punto los departamentos de RRHH, médico y SHA, pasan a ser protagonistas; estos departamentos deben tener al día la documentación respectiva con respecto al puesto de trabajo y al trabajador que ocupa ese puesto (Art 62 LEY). Sin data longitudinal adecuadamente organizada la empresa no puede defenderse de falsas enfermedades o accidentes laborales; esta data permite tener lo que los abogados llaman atenuantes, al momento de un caso contra la organización. La data longitudinal no solo ayuda a la organización en un caso legal, también permite que la organización se conozca a sí misma y aumente los niveles de calidad, producción y salud laboral.

Regulaciones solicitadas en la LOPCYMAT

- Esta responsabilidad mencionada en la lámina anterior, es asignada por la LEY en su reglamento a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (Art. 21 del Reglamento) y es claramente expresada con respecto a los datos médicos en el Artículo 35 del Reglamento de la LEY:

Artículo 35. Historia de salud en el trabajo de los trabajadores y trabajadoras. Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo deberán llevar una historia médica, ocupacional y clínica bio-psico-social de cada trabajador y trabajadora, desde el momento del inicio de la relación de trabajo. Esta historia deberá permanecer en el servicio de seguridad y salud en el trabajo bajo la custodia de los profesionales de la salud, hasta los diez (10) años siguientes a la terminación de la relación de trabajo. Vencido este lapso la historia deberá ser consignada ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para el registro nacional de historias de salud ocupacional a cargo del Instituto. Cuando no existan las historias médica, ocupacional y clínica bio-psico-social o no se suministren oportunamente las mismas a las autoridades competentes, se presumen ciertos los alegatos realizados por el trabajador o la trabajadora, hasta prueba en contrario.