

# E Light Electric Services

## Programa de Ergonomía

**Auditado el 14 de Febrero 2022**

### **Propósito**

El propósito de este programa de la empresa es eliminar o controlar eficazmente los Trastornos Musculoesqueléticos Relacionados con el Trabajo (WMSD) y los peligros mediante el liderazgo de la dirección, el reconocimiento y el control de los peligros y la participación de los empleados en la identificación y la resolución de los peligros, así como mediante la formación, la gestión médica y la evaluación como un proceso continuo.

**Ergonomía:** es la ciencia de la adecuación de los puestos de trabajo a las personas. La ergonomía abarca el conjunto de conocimientos sobre las capacidades y limitaciones físicas, así como otras características humanas que son relevantes para el diseño de los puestos de trabajo. El diseño ergonómico es la aplicación de este conjunto de conocimientos al diseño del lugar de trabajo (es decir, las tareas laborales, el equipo y el entorno) para que los trabajadores lo utilicen de forma segura y eficiente. Un buen diseño ergonómico hace el uso más eficiente de las capacidades de los trabajadores, al tiempo que garantiza que las exigencias del trabajo no superan esas capacidades.

El programa de ergonomía es un proceso sistemático para anticipar, identificar, analizar y controlar los riesgos de los TME.

Un proceso son las actividades, procedimientos y prácticas que se establecen para controlar los peligros de los WMSD.

Sistemático significa que estas acciones son continuas y se llevan a cabo de forma rutinaria y adecuada a las condiciones del lugar de trabajo.

### **Objetivos del programa**

Los principales objetivos permanentes de este programa son  
Reducción de lesiones y enfermedades Reducción del absentismo Reducción de la rotación de personal  
Aumento de la productividad y la calidad

Se pueden establecer objetivos a corto plazo como medio para alcanzar los objetivos permanentes

### **Elementos del programa**

- A. Liderazgo de la dirección y participación de los empleados
- B. Identificación e información de los peligros
- C. Análisis y control de riesgos laborales
- D. Formación
  
- E. Gestión médica de los TME
- F. Evaluación del programa

V:\Active\Policies\Safety Manual\Safety Health and Environmental Program SHEP\32-Ergonomic.doc

7/11/2010 09:25:13

## G. Registros

### **Elemento 1: Liderazgo de la dirección y participación de los empleados**

**Política:** Se anima a los empleados a plantear sus preocupaciones a los supervisores y a la dirección. Los comentarios de los empleados son un medio importante para identificar los riesgos ergonómicos. Cuando se identifique un DMS, el Director de Educación y Prevención de Pérdidas proporcionará una respuesta y una acción recomendada dentro de las 48 horas siguientes a la recepción de la notificación de los peligros o la condición.

El elemento de liderazgo de la dirección debe iniciarse dentro de los 30 días naturales siguientes a la determinación de que un puesto de trabajo cumple con el Activador de Acción. Los elementos de acción incluyen

- A. Asignar y comunicar las responsabilidades para establecer y gestionar el programa de ergonomía, de modo que los gerentes, supervisores y empleados sepan lo que se espera de ellos y cómo se les responsabiliza de cumplir con esas responsabilidades. La asignación de responsabilidades específicas se publica en un memorando separado.
- B. Proporcionar a esas personas la autoridad, los recursos, la información y la formación necesarios para cumplir con sus responsabilidades.
- C. Examinar las políticas y prácticas existentes para asegurarse de que fomentan la notificación y no desalientan la notificación temprana de los TME, sus signos y síntomas, los peligros de los TME y la participación de los empleados en el programa de ergonomía.
- D. Identificar al menos una persona para:
  - 1. Recibir y responder con prontitud a los informes sobre signos y síntomas de TME, peligros de TME y recomendaciones
  - 2. Tomar medidas, cuando sea necesario, para corregir los problemas identificados
- E. Comunicarse regularmente con los empleados sobre el programa y sus preocupaciones sobre los TME. Esto se llevará a cabo a través de los comités de seguridad y salud, las publicaciones en los tableros de anuncios de los empleados y las reuniones rutinarias de formación sobre seguridad.

El elemento de participación de los empleados debe iniciarse dentro de los 30 días naturales siguientes a la determinación de que un trabajo cumple con el desencadenante de la acción. Los elementos de acción de la Participación del Empleado incluyen proporcionar a los Empleados y a su representante designado:

- A. Una forma de informar rápidamente de los signos y síntomas de los WMSD y de los peligros de los WMSD, y de hacer recomendaciones sobre las formas adecuadas de controlarlos. Los procedimientos para informar

Los procedimientos incluyen la notificación al supervisor inmediato, formularios de sugerencias ergonómicas y formularios de gestión médica. Cualquiera de estos métodos constituye un medio de notificación y requerirá una acción por parte del Administrador del Programa.

- B. Respuestas rápidas a sus informes y recomendaciones. Se dará respuesta en 48 horas a todos los  
V:\Active\Policies\Safety Manual\Safety Health and Environmental Program SHEP\32-  
Ergonomic.doc  
7/11/2010 09:25:13

informes de los WMSD y de los peligros de los WMSD.

C. Método para proporcionar a los empleados un resumen de los requisitos de la OSHA, y acceso fácil a una copia de la norma de la OSHA y a la información sobre los TME, los signos y síntomas de los TME, los peligros de los TME y el acceso al programa de ergonomía de la empresa.

D. Formas de participar en el desarrollo, implementación y evaluación:

1. Análisis y control de los riesgos del puesto de trabajo. Esto se logra mediante la participación en los comités de seguridad y salud, las sugerencias a los supervisores y a la dirección, la revisión y los comentarios sobre los análisis de riesgos laborales existentes y otros medios de comunicación adecuados.
2. Formación. Los comentarios de los empleados sobre la calidad y la utilidad de la formación ergonómica serán revisados por el administrador del programa para utilizarlos en las modificaciones de la formación con el fin de mejorar su eficacia.
3. La eficacia del programa y las medidas de control. Los comités de seguridad y salud son el principal medio de participación de los empleados en este ámbito. Además, todos los comentarios, recomendaciones y sugerencias se remitirán al administrador del programa para que tome medidas y responda a los comentarios.

## **Elemento 2: Identificación de peligros**

**Proceso de determinación de peligros de MSD** - Debe iniciarse un análisis de peligros del puesto de trabajo dentro de los 60 días naturales siguientes a la determinación de que un puesto de trabajo cumple con la activación de la acción. Realizar un análisis de riesgos laborales para ese puesto de trabajo - el análisis de riesgos laborales debe incluir a todos los empleados que realicen el mismo trabajo, o una muestra de los empleados de ese puesto que tengan la mayor exposición a los factores de riesgo relevantes, e incluir los siguientes pasos:

- A. Hablar con esos empleados y sus representantes sobre las tareas que los empleados realizan y que pueden estar relacionadas con los TME; y
- B. Observar a los empleados que realizan el trabajo para identificar los factores de riesgo del mismo y evaluar la magnitud, frecuencia y duración de la exposición a dichos factores de riesgo.
- C. Utilizar uno o más de los siguientes métodos o herramientas para realizar este análisis:
  1. Utilizar una o varias de las herramientas de identificación de riesgos
  2. Utilizar la herramienta de identificación de peligros específicos de la ocupación
  3. Haga que un profesional con formación en ergonomía realice un análisis de los riesgos del puesto de trabajo

Determinación del desencadenante de la acción - La determinación del desencadenante de la acción debe completarse en un plazo de 7 días naturales tras la determinación de que el empleado ha experimentado un incidente de TME. Un puesto de trabajo cumple con el Activador de la Acción si:

Se ha producido un incidente de TME en ese puesto de trabajo; y

El trabajo del empleado implica de forma rutinaria, uno o más días a la semana, la exposición a uno o más factores de riesgo relevantes a los niveles descritos en la Herramienta de Selección Básica.

Puestos de trabajo problemáticos - Para cada puesto de trabajo en el que se haya identificado un peligro de

V:\Active\Policies\Safety Manual\Safety Health and Environmental Program SHEP\32-Ergonomic.doc  
7/11/2010 09:25:13

TME, determine si los peligros de TME suponen un riesgo sólo para el empleado que ha notificado el TME. Si es así, los controles, la formación y la evaluación sólo deben aplicarse al puesto de trabajo de ese empleado.

### **Elemento 3: Análisis y control de los riesgos del puesto de trabajo**

Proceso de reducción de los peligros de TME

- A. Controlar los peligros de TME; o
- B. Reducir los peligros de TME de acuerdo con las herramientas de identificación de peligros o a niveles inferiores a los mismos; o
- C. Si el peligro de MSD no puede reducirse, haga lo siguiente
  1. Reducir los peligros de TME en la medida de lo posible
  2. Al menos cada 3 años, evalúe el trabajo y determine si existen controles adicionales factibles que puedan controlar o reducir los peligros de MSD; y
  3. Si existen dichos controles, aplíquelos hasta que los peligros de MSD se hayan reducido.
- D. Hacer lo siguiente si se produce un TME relacionado con el trabajo en un puesto cuyo peligro o peligros se han reducido:
  1. Asegúrese de que los controles apropiados siguen en su sitio, funcionan y se utilizan correctamente, y
  2. Determinar si existen nuevos riesgos de TME y, en caso afirmativo, tomar medidas para reducirlos.

### **Controles de los peligros de TME**

Para cada trabajo problemático, debe utilizar controles factibles de ingeniería, de prácticas laborales o administrativos, o cualquier combinación, para reducir los peligros de TME en el trabajo. Los controles de ingeniería son el método de control preferido. Utilice el equipo de protección personal (EPP) para complementar los controles de ingeniería, de prácticas laborales o administrativos sólo cuando otros controles no sean viables. Cuando se utilice EPP, se proporcionará sin coste alguno para los empleados.

Pasos para reducir los riesgos de TME

Pedir a los empleados del trabajo problemático y a sus representantes que recomienden medidas para reducir los riesgos de TME

Identifique e implemente los controles iniciales en un plazo de 90 días tras la determinación de que el puesto de trabajo cumple con el desencadenante de la acción. Por controles iniciales se entienden los controles que reducen sustancialmente las exposiciones.

Identifique y aplique los controles permanentes de los peligros en un plazo de 2 años tras la determinación de que un puesto de trabajo cumple con la activación de la acción, excepto que el cumplimiento inicial puede tardar hasta enero de 2005, lo que sea posterior.

Realizar un seguimiento de los progresos y garantizar que los controles funcionan según lo previsto y no han creado nuevos riesgos de TME. Esto incluye consultar a los empleados de los puestos de trabajo problemáticos y a sus representantes. Si los controles no son eficaces o han creado nuevos peligros de TME, el proceso de control de peligros para identificar medidas de control adicionales que sean apropiadas e implementar cualquier medida identificada.

### **Métodos de Control**

**Los controles de ingeniería**, cuando son factibles, son el método preferido para controlar los peligros de los

V:\Active\Policies\Safety Manual\Safety Health and Environmental Program SHEP\32-

Ergonomic.doc

7/11/2010 09:25:13

WMSD. Los controles de ingeniería son los cambios físicos en los puestos de trabajo que controlan la exposición a los peligros de los WMSD.

Los controles de ingeniería actúan sobre la fuente del peligro y controlan la exposición de los empleados al peligro sin depender de que el empleado tome medidas de autoprotección o intervenga. Ejemplos de controles de ingeniería para los peligros WMSD incluyen el cambio, la modificación o el rediseño de lo siguiente

### **Puestos de trabajo Herramientas Instalaciones Equipos Materiales Procesos**

Los controles de las prácticas de trabajo son controles que reducen la probabilidad de exposición a los peligros de TME mediante la alteración de la forma en que se realiza un trabajo o las actividades físicas de trabajo. Los controles de las prácticas de trabajo también actúan sobre la fuente del peligro. Sin embargo, en lugar de realizar cambios físicos en el puesto de trabajo o en el equipo, la protección que proporcionan los controles de las prácticas laborales se basa en el comportamiento de los directivos, supervisores y empleados para seguir los métodos de trabajo adecuados. Los controles de las prácticas de trabajo incluyen procedimientos para un trabajo seguro y adecuado que son entendidos y seguidos por los gerentes, supervisores y empleados. Algunos ejemplos de controles de las prácticas de trabajo para los riesgos de TME son

Técnicas y procedimientos de trabajo seguros y adecuados que son comprendidos y seguidos por los gerentes, supervisores y empleados.

Periodo de acondicionamiento para los empleados nuevos o reasignados.

Formación en el reconocimiento de los riesgos de TME y de las técnicas de trabajo que pueden reducir la exposición o aliviar las exigencias y cargas de las tareas.

Los controles administrativos son procedimientos y métodos, normalmente instituidos por el empleador, que reducen significativamente la exposición diaria a los riesgos de TME al modificar la forma en que se realiza el trabajo. Algunos ejemplos de controles administrativos para los riesgos de TME son

Rotación de los empleados Ampliación de las tareas del trabajo

Ajuste del ritmo de trabajo (por ejemplo, ritmo más lento) Rediseño de los métodos de trabajo

Tareas alternativas Pausas de descanso

## **Elemento 4: Formación**

**Formación de los empleados** - La formación de los empleados debe completarse en un plazo de 45 días naturales a partir de la determinación de un puesto de trabajo que cumpla con la activación de la acción. La formación debe impartirse en un lenguaje que el empleado entienda. Durante cada sesión de formación, los empleados deben tener la oportunidad de hacer preguntas sobre el programa de ergonomía y el contenido de la formación y recibir respuestas a esas preguntas. La empresa proporcionará formación inicial, y formación de seguimiento cada 3 años, para:

Cada empleado que ocupe un puesto de trabajo que cumpla el criterio de acción Cada uno de sus supervisores o jefes de equipo, y

Otros empleados que participen en la creación y gestión del programa de ergonomía.

V:\Active\Policies\Safety Manual\Safety Health and Environmental Program SHEP\32-Ergonomic.doc

7/11/2010 09:25:13

Los temas de formación de los empleados incluyen:

Los requisitos de la norma OSHA.

El programa de ergonomía y el papel del empleado en él.

Los signos y síntomas de los TME y las formas de notificarlos.

Los factores de riesgo y cualquier peligro de TME en el puesto de trabajo del empleado, identificados por la herramienta de detección básica y el análisis de peligros del puesto.

El plan de la empresa y el calendario para abordar los peligros de TME identificados. Los controles utilizados para abordar los peligros de TME.

El papel del empleado en la evaluación de la eficacia de los controles.

Formación para la gestión del programa: el empleado que participe en el establecimiento y la gestión del programa de ergonomía debe abordar lo siguiente:

Temas de formación relevantes para los empleados.

Cómo establecer, gestionar y evaluar un programa de ergonomía.

Cómo identificar y analizar los riesgos de TME y seleccionar y evaluar las medidas para reducir los riesgos.

### **La formación inicial es necesaria para**

Cada empleado que participe en la creación y gestión del programa de ergonomía en un plazo de 45 días tras la determinación de que el puesto de trabajo de un empleado cumple con el desencadenante de la acción

Cada empleado actual, supervisor y jefe de equipo dentro de los 90 días siguientes a la determinación de que el puesto de trabajo de un empleado cumple con la acción desencadenante

Cada nuevo empleado o empleado actual antes de comenzar un trabajo en el que se haya determinado que el trabajo de un empleado cumple con la Acción desencadenante

### **Notificación a los empleados**

La información sobre el programa ergonómico se publicará en un lugar visible, como los tableros de anuncios de los empleados. A cada empleado, dentro de los 14 días de su contratación, se le proporcionará, por escrito, información básica sobre:

- A. Trastornos musculoesqueléticos comunes (TME) y sus signos y síntomas
- B. La importancia de informar tempranamente sobre los TME y sus signos y síntomas y las consecuencias de no informar tempranamente
- C. Cómo notificar los TME y sus signos y síntomas
- D. Los tipos de factores de riesgo, trabajos y actividades laborales asociados a los TME
- E. Una breve descripción de los requisitos de la norma del programa de ergonomía de la OSHA
- F. Los requisitos de la norma de ergonomía de la OSHA.

## **Elemento 5: Gestión médica de los TME**

### **Informe del empleado sobre un TME o sobre signos o síntomas**

Acción: Determinar rápidamente si el TME o los signos o síntomas de TME notificados se consideran un incidente de TME. Se considera que un informe es un incidente de TME en los dos casos siguientes

El TME está relacionado con el trabajo y requiere días de baja laboral, trabajo restringido o tratamiento

V:\Active\Policies\Safety Manual\Safety Health and Environmental Program SHEP\32-Ergonomic.doc

7/11/2010 09:25:13

médico más allá de los primeros auxilios; o

Los signos o síntomas del TME están relacionados con el trabajo y duran 7 días consecutivos después de que el empleado los notifique.

Proceso de gestión de los TME: la gestión de los TME debe iniciarse en un plazo de 7 días naturales tras la determinación de que un trabajo cumple el desencadenante de la acción.

A. Proporcionar al empleado una gestión rápida y eficaz de los TME sin coste alguno para el empleado. La gestión de los TME no incluye el tratamiento médico ni los procedimientos de emergencia o postratamiento.

La gestión de MSD incluye

1. Acceso a un profesional de la salud (HCP).

2. Cualquier restricción laboral necesaria, incluida la baja laboral para recuperarse.

3. Protección de las restricciones laborales.

4. Evaluación y seguimiento del incidente de TME.

B. Obtenga un dictamen escrito del HCP para cada evaluación y entregue una copia al empleado.

Indique al HCP que el dictamen no puede incluir ninguna conclusión o información que no esté relacionada con la exposición a factores de riesgo en el lugar de trabajo, y que el HCP no puede comunicar dicha información al empleador, excepto cuando la ley estatal o federal lo autorice.

C. Siempre que un empleado consulte a un HCP para la gestión de los TME, la empresa proporcionará al HCP lo siguiente

1. Una descripción del trabajo del empleado e información sobre las actividades físicas del trabajo, los factores de riesgo y los peligros de los TME en el trabajo

2. Una copia de esta norma

3. Una lista de la información que debe contener el dictamen del HCP.

#### **Información que debe contener el dictamen del HCP**

A. La evaluación del HCP de la condición médica del empleado en relación con las actividades físicas del trabajo, los factores de riesgo y los peligros de TME en el trabajo del empleado

B. Cualquier restricción laboral recomendada, incluyendo, si es necesario, una baja laboral para recuperarse, y cualquier seguimiento necesario

C. Una declaración de que el HCP ha informado al empleado de los resultados de la evaluación, el proceso a seguir para la recuperación, y cualquier condición médica asociada con la exposición a las actividades físicas del trabajo, los factores de riesgo y los peligros de TME en el trabajo del empleado

D. Una declaración de que el HCP ha informado al empleado sobre las actividades relacionadas con el trabajo o de otro tipo que podrían impedir la recuperación de la lesión.

#### **Restricciones laborales temporales**

A. Si un empleado experimenta un incidente de TME en un puesto de trabajo que cumple con el desencadenante de la acción, se le proporcionarán las restricciones laborales temporales o la baja laboral que el HCP determine como necesaria, o si no se ha consultado al HCP, se aplicarán las que se determinen como necesarias.

- B. Siempre que se impongan limitaciones a las actividades laborales de un empleado en su puesto de trabajo actual o se transfiera a un empleado a un puesto de trabajo alternativo temporal, proporcionar al empleado la Protección de Restricción Laboral, que mantiene los derechos y beneficios laborales del empleado, y el 100% de sus ingresos, hasta que se produzca el primero de los tres acontecimientos siguientes:
- c. El empleado pueda reanudar las actividades laborales anteriores sin poner en peligro su recuperación, o
  - d. Un HCP determina, con sujeción a las disposiciones de revisión de la determinación del párrafo (s) de esta sección, que el empleado nunca podrá reanudar sus antiguas actividades laborales; o
  - e. Han transcurrido 90 días naturales.

Siempre que un empleado deba ausentarse del trabajo en el marco de este programa, se le proporcionará la Protección de Restricción del Trabajo, que mantiene los derechos y beneficios laborales del empleado y al menos el 90% de sus ingresos hasta que se produzca el primero de los tres acontecimientos siguientes

El empleado pueda volver a su antiguo puesto de trabajo sin poner en peligro su recuperación Un HCP determine, con sujeción a las disposiciones de revisión de la determinación del párrafo (s) de esta sección, que el empleado nunca podrá volver a su antiguo puesto de trabajo; o han transcurrido 90 días naturales.

**Participación en el WRP** - Para que un empleado participe en la prestación del WRP, debe participar en el programa de gestión de MSD de la empresa. La prestación de WRP a un empleado temporalmente restringido o retirado se reduce en la medida en que el empleado reciba una compensación por los ingresos perdidos durante el período de restricción laboral, ya sea de un programa de compensación o seguro financiado por el empleador o que reciba ingresos de un empleo que haya sido posible en virtud de la restricción laboral del empleado. La empresa puede cumplir con la obligación de proporcionar prestaciones de protección de la restricción laboral a los empleados retirados temporalmente del trabajo permitiendo que los empleados tomen una licencia por enfermedad u otra licencia remunerada similar (por ejemplo, licencia por incapacidad a corto plazo), siempre que dicha licencia mantenga las prestaciones y los derechos laborales del trabajador y proporcione al menos el 90% de los ingresos del empleado.

### **Segundos dictámenes y resoluciones del HCP**

Si la empresa selecciona a un HCP para que tome una determinación sobre las restricciones laborales temporales o la retirada del trabajo, el empleado puede seleccionar un segundo HCP para que revise el dictamen del primer HCP sin coste alguno para el empleado. Si el empleado ha acudido previamente a un HCP por su cuenta, corriendo con los gastos, y ha recibido una recomendación diferente, puede basarse en ella como segunda opinión.

Si el HCP seleccionado por la empresa y el HCP del empleado no están de acuerdo, la empresa debe, en un plazo de 5 días hábiles tras la recepción de la opinión del segundo HCP, tomar medidas

V:\Active\Policies\Safety Manual\Safety Health and Environmental Program SHEP\32-Ergonomic.doc

7/11/2010 09:25:13



razonables para que los dos HCP discutan y resuelvan su desacuerdo

Si los dos HCP no pueden resolver su desacuerdo rápidamente, la empresa y el empleado, a través de los respectivos HCP, deben, en un plazo de 5 días hábiles tras la recepción de la opinión del segundo HCP, designar a un tercer HCP para que revise las determinaciones de los dos HCP, sin coste alguno para el empleado

La empresa debe actuar de forma coherente con la determinación del tercer HCP, a menos que la empresa y el empleado lleguen a un acuerdo que sea coherente con la determinación de al menos uno de los HCP;

La empresa y el empleado o su representante pueden acordar el uso de cualquier mecanismo alternativo y rápido de resolución de conflictos que sea al menos tan protector para el empleado como los procedimientos de revisión de los párrafos anteriores.

La empresa pondrá a disposición de los empleados una gestión médica rápida y eficaz siempre que tengan un TME. (Esto significa que cuando un empleado informa de signos o síntomas de un TME. Todos los informes se procesarán para determinar si la gestión médica es necesaria). La gestión médica, incluidas las restricciones laborales recomendadas, se proporcionará sin coste alguno para el empleado. Los protocolos de tratamiento médico para los TME serán establecidos por los profesionales de la salud.

### **Elemento 6: Evaluación del programa**

Si la evaluación revela deficiencias en el programa, éstas deben corregirse rápidamente. La evaluación del programa es obligatoria:

A. En un plazo de 3 años tras la determinación de que un puesto de trabajo cumple con la activación de la acción

B. Cuando haya motivos para creer que el programa no funciona correctamente.

C. Al menos cada 3 años, como se indica a continuación:

Consultar con los empleados del programa, o con una muestra de los mismos, y con sus representantes sobre la eficacia del programa y sobre cualquier problema que se presente en el mismo

Revisar los elementos del programa para asegurarse de que funcionan eficazmente

Determine si se están identificando y abordando los riesgos de TME

Determinar si el programa está logrando resultados positivos, como demuestran indicadores tales como la reducción del número y la gravedad de los TME, el aumento del número de puestos de trabajo problemáticos en los que se han controlado los peligros de los TME, la reducción del número de puestos de trabajo que suponen peligros de TME para los empleados, u otra medida que demuestre la eficacia del programa.

### **Elemento 7: Mantenimiento de registros**

Se mantendrán los siguientes registros escritos o electrónicos

A. Informes de los empleados sobre los TME, los signos y síntomas de los TME y los peligros de los TME

B. La respuesta de la empresa a dichos informes

C. Análisis de los riesgos del puesto de trabajo

V:\Active\Policies\Safety Manual\Safety Health and Environmental Program SHEP\32-Ergonomic.doc

7/11/2010 09:25:13

- D. Medidas de control de riesgos
- E. Proceso de solución rápida
- F. Evaluaciones del programa de ergonomía
- G. Restricciones de trabajo, bajas laborales y dictámenes del HCP

Todos los registros exigidos por la norma de la OSHA, que no sean los dictámenes del HCP, se facilitarán a los empleados y a sus representantes, previa solicitud, para su examen y copia.

Todos los dictámenes del HCP exigidos por la norma OSHA se facilitarán al empleado en cuestión o a cualquier persona que tenga el consentimiento específico por escrito del empleado, previa solicitud, para su examen y copia.

Todos los registros se conservarán durante 3 años o hasta que sean sustituidos por registros actualizados, lo que ocurra primero, excepto el dictamen del HCP, que deberá conservarse mientras dure la relación laboral del empleado más 3 años.

No es necesario conservar los dictámenes del HCP más allá de la duración del empleo del empleado si éste ha trabajado menos de un año y si se le entregan los registros al final de su empleo.

## Definiciones

Los controles administrativos son cambios en la forma de asignar o programar el trabajo en un puesto que reducen la magnitud, la frecuencia o la duración de la exposición a los factores de riesgo ergonómicos. Algunos ejemplos de controles administrativos para los riesgos de TME son

- (1) Rotación de los empleados.
- (2) Ampliación de las tareas del trabajo.
- (3) Tareas alternativas.
- (4) Cambios en el ritmo de trabajo autorizados por el empleador.

Controlar los peligros de TME significa reducir los peligros de TME hasta el punto de que ya no sea razonablemente probable que causen TME que den lugar a restricciones laborales o a un tratamiento médico más allá de los primeros auxilios.

Representante de los trabajadores significa, en su caso, un agente de negociación colectiva reconocido o certificado.

Los controles técnicos son cambios físicos en el trabajo que reducen los riesgos de TME. Ejemplos de controles de ingeniería son el cambio o el rediseño de los puestos de trabajo, las herramientas, las instalaciones, los equipos, los materiales o los procesos.

El seguimiento es el proceso o protocolo que utiliza un empleador o un HCP para comprobar el estado de un empleado después de que se le imponga una restricción laboral.

Los profesionales de la salud (HCP) son médicos u otros profesionales de la salud autorizados cuyo ámbito de práctica legalmente permitido (por ejemplo, licencia, registro o certificación) les permite proporcionar de forma independiente o que se les delegue la responsabilidad de llevar a cabo algunos o todos los requisitos de gestión de los TME de esta norma.

V:\Active\Policies\Safety Manual\Safety Health and Environmental Program SHEP\32-Ergonomic.doc

7/11/2010 09:25:13

Puesto de trabajo significa las actividades o tareas laborales físicas que realiza un empleado. Esta norma considera que los puestos de trabajo son los mismos si implican las mismas actividades o tareas físicas de trabajo, incluso si los puestos de trabajo tienen diferentes títulos o clasificaciones.

El trastorno musculoesquelético (TME) es un trastorno de los músculos, los nervios, los tendones, los ligamentos, las articulaciones, los cartílagos, los vasos sanguíneos o los discos vertebrales. A efectos de esta norma, esta definición sólo incluye los TME en las siguientes zonas del cuerpo que se han asociado a la exposición a factores de riesgo: cuello, hombro, codo, antebrazo, muñeca, mano, abdomen (sólo hernia), espalda, rodilla, tobillo y pie. Los TME pueden incluir distensiones y desgarros musculares, esguinces de ligamentos, inflamación de articulaciones y tendones, pinzamiento de nervios y degeneración de discos vertebrales. Los TME incluyen afecciones médicas como: lumbalgia, síndrome del cuello tenso, síndrome del túnel carpiano, síndrome del manguito rotador, síndrome de DeQuervain, dedo en gatillo, síndrome del túnel tarsiano, ciática, epicondilitis, tendinitis, fenómeno de Raynaud, síndrome de vibración mano-brazo (HAVS), rodilla de moqueta y hernia de disco vertebral. Las lesiones derivadas de resbalones, tropiezos, caídas, accidentes automovilísticos o accidentes similares no se consideran TME a los efectos de esta norma.

Por peligro de TME se entiende la presencia de factores de riesgo en el trabajo que se producen en una magnitud, duración o frecuencia que es razonablemente probable que causen TME que den lugar a restricciones laborales o a un tratamiento médico que vaya más allá de los primeros auxilios.

Por incidente de TME se entiende un TME relacionado con el trabajo y que requiere un tratamiento médico más allá de los primeros auxilios, o signos de TME o síntomas de TME que duren 7 o más días consecutivos después de que el empleado se lo comunique.

Los signos de TME son hallazgos físicos objetivos que indican que un empleado puede estar desarrollando un TME. Ejemplos de signos de MSD son

- (1) Disminución de la amplitud de movimiento.
- (2) Deformación.
- (3) Disminución de la fuerza de agarre.
- (4) Pérdida de la función muscular.

Los síntomas de MSD son indicaciones físicas de que un empleado puede estar desarrollando un MSD. A efectos de esta norma, los síntomas de TME no incluyen el malestar. Ejemplos de síntomas de TME son

- (1) Dolor.
- (2) Adormecimiento.

(3) Hormigueo.

(4) Ardor.

(5) Calambres.

(6) Rigidez.

El equipo de protección personal (EPP) es el equipo que llevan los empleados y que proporciona una barrera protectora entre el empleado y un peligro de TME. Ejemplos de EPP son los guantes antivibratorios y las rodilleras para alfombras.

Trabajo problemático significa un trabajo que el empleador ha determinado que representa un peligro de TME para los empleados en ese trabajo.

Factor de riesgo significa, a efectos de esta norma: fuerza, postura incómoda, repetición, vibración y tensión por contacto.

Los controles de las prácticas laborales son cambios en la forma en que un empleado realiza las actividades físicas de un trabajo que reducen o controlan la exposición a los riesgos de TME. Los controles de las prácticas laborales implican procedimientos y métodos para un trabajo seguro. Algunos ejemplos de controles de las prácticas de trabajo para los riesgos de TME son

(1) Uso de posturas neutras para realizar las tareas (muñecas rectas, levantar cerca del cuerpo).

(2) Uso de equipos de elevación de dos personas.

(3) Observación de microdescansos.

Relacionado con el trabajo significa que una exposición en el lugar de trabajo causó o contribuyó a un TME o agravó significativamente un TME preexistente.

La protección por restricción del trabajo (PRL) significa el mantenimiento de los ingresos y otros derechos y beneficios laborales de los empleados que se encuentran en situación de restricción temporal del trabajo. Los beneficios incluyen la antigüedad y la participación en programas de seguros, prestaciones de jubilación y planes de ahorro.

Las restricciones laborales son limitaciones, durante el periodo de recuperación, a la exposición del empleado a los riesgos de TME. Las restricciones laborales pueden implicar limitaciones en las actividades laborales del trabajo actual del empleado (tareas ligeras), el traslado a trabajos alternativos temporales o la retirada temporal del lugar de trabajo para recuperarse. A los efectos de esta norma, la reducción temporal de los requisitos laborales de un empleado en un nuevo trabajo para reducir las molestias musculares resultantes del uso de los músculos de una forma desconocida no es una restricción laboral. El día en que un empleado informa por primera vez de un TME no se considera un día de ausencia del trabajo, o un día de restricción laboral, incluso si el empleado es retirado de sus tareas habituales durante parte del día.