



ISO 45001: implantación voluntaria vs cumplimiento legal obligatorio

La implantación de una norma como la nueva ISO 45001, siendo de carácter voluntario, genera grandes beneficios a las empresas que la integran en su organización. Sin embargo, existe normativa legal en materia de Prevención de Riesgos Laborales, que es de obligado cumplimiento, y de la cual derivan múltiples requisitos y dramáticas consecuencias en caso de incumplimiento.

INTRODUCCIÓN

Manejando datos de 2017 como referencia, descubrimos que en ese año se produjeron más de 500.000 accidentes laborales con resultado de baja en España (37% de los cuales fueron debidos a sobreesfuerzo en el sistema musculoesquelético y 39% por colisión contra objetos) y casi 500 accidentes con resultado de muerte (43% fueron debidas a infartos y derrames cerebrales, 17% por accidentes de tráfico, 16% por atrapamientos y amputaciones, 13% por caídas,...). Por sectores de actividad, los más perjudicados con bajas por accidente son la industria manufacturera, comercio - reparaciones de vehículos, seguidos de la construcción. Y si nos vamos a los sectores de actividad con accidentes con resultado de muerte, serían transporte y almacenamiento, construcción, e industria manufacturera.

Y estos datos de 2017 son peores que los datos de 2016...

Para reducir estas cifras, se ha desarrollado una nueva Norma ISO, cuyo objeto es reducir los riesgos, mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y velar por su bienestar. Trabajar en un entorno seguro y saludable repercutirá de manera favorable en la sociedad, porque no solo afecta directamente a las personas que las sufren, también suponen una carga económica para los empresarios, cuyas pérdidas se manifiestan en jubilaciones anticipadas, pérdida de personal, aumento de las primas de los seguros, ...

Identificando y disminuyendo estos riesgos, se conseguirán entornos de trabajo más seguros y saludables.

Desde marzo de 2018 la nueva ISO 45001 anula la que hasta ahora era la primera norma nacida para certificar un Sistema de Seguridad y Salud de alcance global. Veinte años después de la aprobación de la OSHAS 18001 (1998), cuya última revisión fue en 2007, ha llegado el momento de sustituirla.

Una buena actuación en prevención de riesgos laborales implica **evitar o minimizar las causas de los accidentes** derivados del trabajo. Para ello, las organizaciones deberían adoptar un criterio estructurado para la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales.

CÓMO ABORDAR CON ÉXITO LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ISO 45001

Estos son los factores para conseguirlo:

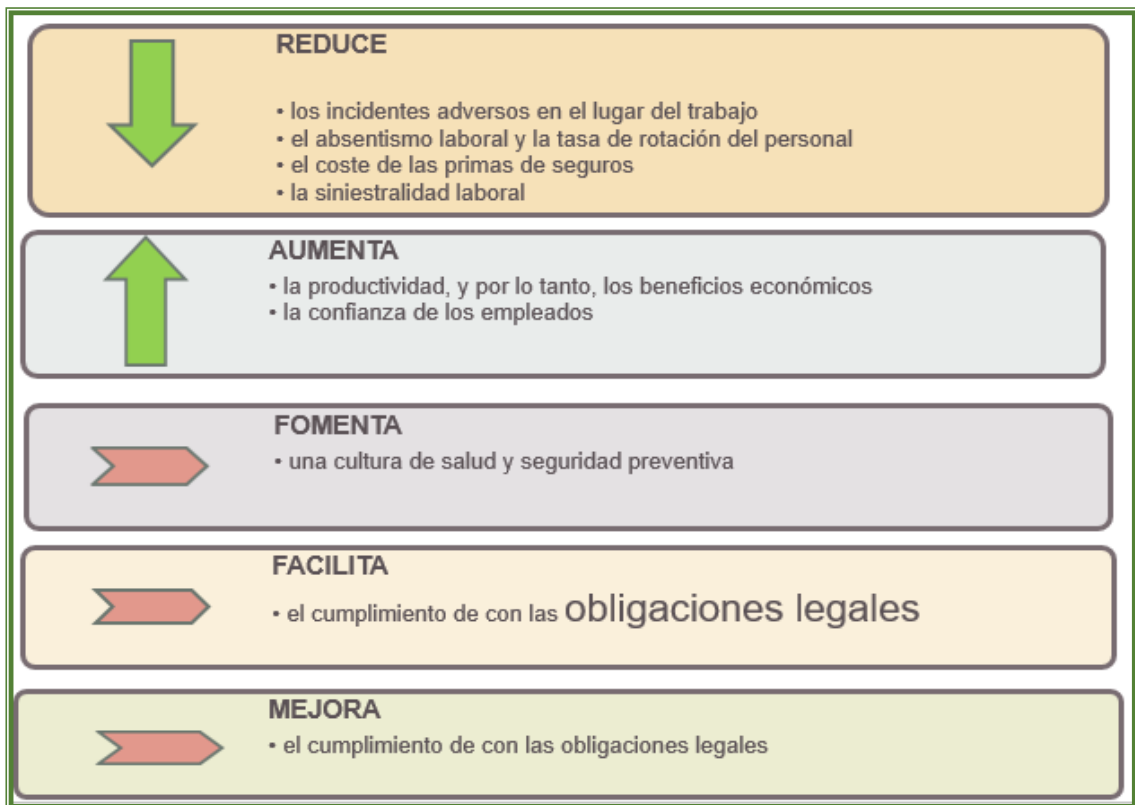
- ✔ Liderazgo y compromiso de la Dirección
- ✔ Participación de los trabajadores y sus representantes
- ✔ Adecuada consulta y comunicación
- ✔ Asignación responsable de recursos para asegurar la sostenibilidad
- ✔ Políticas claras en SST alineadas con los objetivos estratégicos de la organización
- ✔ Integración del SGSST en los procesos de negocio de la organización
- ✔ Evaluación y seguimiento continuo del SGSST para mejorar el desempeño

- ✔ Objetivos de SST alineados con las políticas de SST, que reflejen los peligros y riesgos de la organización
- ✔ Conocimiento de los requisitos legales aplicables y otros requisitos
- ✔ Procesos eficaces para la identificación y control de riesgos y las oportunidades que se generan

¿CUÁLES SON LAS MEJORAS DE LA ISO 45001?

- ✔ Refuerza el SGSST en la estrategia general de negocio de las organizaciones
- ✔ Refuerza el liderazgo de la alta dirección
- ✔ Pone más énfasis en el contexto en el que trabaja la organización y en la gestión de sus riesgos no sólo limitado al efecto negativo de la incertidumbre, sino también para aprovechar el conjunto de circunstancias que pueden conducir a la mejora del desempeño (oportunidades)
- ✔ Presenta la estructura de alto nivel común con los documentos de gestión más empleados en el mundo, ISO 9001 (Calidad) e ISO 14001 (Medio Ambiente), con lo que las organizaciones ya certificadas en estos referenciales tendrán más fácil su implantación.
- ✔ Se refuerza la demostración del cumplimiento de los requisitos legales y otros que la organización suscriba, así como el desarrollo de indicadores para demostrar la mejora continua.
- ✔ Se enfatiza la participación de los trabajadores en todos los niveles de la organización.

¿QUÉ VENTAJAS APORTA A LAS EMPRESAS?



... PERO ¿CONOCES LAS OBLIGACIONES LEGALES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES? ¿LAS DOCUMENTAS ADECUADAMENTE? ¿Y SI NO LAS CUMPLES, SABES A QUÉ CONSECUENCIAS TE EXPONES?

Te mostramos algunos ejemplos de la cantidad de trámites y obligaciones que nos impone la legislación vigente:

Obligaciones derivadas de las condiciones constructivas de los lugares de trabajo. Son la Ley de PRL y el RD de disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, los que nos dan la respuesta. Ahí vemos que debemos cumplir con requisitos legales relativos a la seguridad estructural; los espacios de trabajo y zonas peligrosas; suelos, aberturas y desniveles, y barandillas, tabiques, ventanas y vanos puertas y portones rampas, escaleras fijas y de servicio, escaleras de mano; las vías de circulación, vías y salidas de evacuación; protección contra incendios; acceso a minusválidos.

Si nos vamos a las **disposiciones mínimas de seguridad frente al riesgo eléctrico**, es el Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico, el que indica que debo tener: un registro documentado actualizado conforme la máxima función de la organización autoriza a cada trabajador para realizar determinados trabajos con riesgo eléctrico por cada trabajador que pueda estar expuesto a riesgo eléctrico; además de un registro documentado

- ✔ Resguardo conforme, como empresario titular, se han entregado las instrucciones para la prevención de riesgos graves o muy graves a los empresarios concurrentes.
- ✔ Instrucciones para la prevención de riesgos graves o muy graves, de cada uno de los centros de trabajo en los que se concurre con otros empresarios.
- ✔ Resguardo conforme, como empresario concurrente, se ha acreditado a cada uno de los empresarios principales que los contrate, la disponibilidad de la evaluación de riesgos y la planificación de la acción preventiva de los trabajos que han sido contratados.
- ✔ Disponer, como empresario principal, de la acreditación por escrito de todas sus contratas y subcontratas de que disponen de la evaluación de riesgos y su planificación de la acción preventiva para los trabajos contratados.
- ✔ Resguardo conforme, como empresario concurrente, se ha acreditado por el escrito a los empresarios principales que los contrate, la información y formación correspondiente en materia preventiva a los trabajadores que vayan a concurrir en el centro de trabajo de cada uno de los empresarios principales para los que se trabaje.
- ✔ Disponer, como empresario principal, de la acreditación por escrito de todas sus contratas y subcontratas de que éstos han cumplido con sus obligaciones de información y formación correspondiente en materia preventiva a los trabajadores que van a concurrir en el centro de trabajo del empresario principal.
- ✔ Copia de las actas de las reuniones de coordinación de la actividad preventiva (cuando así se haya establecido como medio de coordinación).
- ✔ Designación de encargados de la coordinación de la actividad preventiva (cuando así se haya establecido como medio de coordinación).

... Y esto solo era un ejemplo, hay muchas muchas más... **MÁS DE 600!!!**

En cuanto a las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, varían según el tipo de infracción, de las más leves como la falta de limpieza, hasta las más graves como incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, que traducido a multas económicas, oscilan entre los 1.500€ y los 600.000€.

Régimen sancionador		
MUY GRAVES	GRAVES	LEVES
<p>Grado Mínimo: multa de 30.050,62€ a 120.202,42€</p> <p>Grado Medio: multa de 120.202,43€ a 300.506,05€</p> <p>Grado Máximo: multa de 300.506,06€ a 601.012,10€</p>	<p>Grado Mínimo: multa de 1.502,54€ a 6.010,12€</p> <p>Grado Medio: multa de 6.010,13€ a 15.025,30€</p> <p>Grado Máximo: multa de 15.025,31€ a 30.050,61€</p>	<p>Grado Mínimo: multa de 30,05€ a 300,51€</p> <p>Grado Medio: multa de 300,52€ a 601,01€</p> <p>Grado Máximo: multa de 601,02€ a 1.502,53€</p>

DETERMINACIÓN DE LOS REQUISITOS LEGALES

El punto 6.1.3. de la ISO 45001 “Determinación de los requisitos legales y otros requisitos” (correspondiente al 4.3.2. “Requisitos legales y otros requisitos” de la OSHAS 18001), extiende el requisito de evaluación de cumplimiento, a los requisitos legales y otros suscritos por la organización.

La organización debe establecer, implementar y mantener un proceso para:

- Identificar y acceder a los requisitos legales vigentes y otros relacionados con los riesgos en Seguridad y Salud y su sistema de gestión.
- Indicar cómo aplicar y cumplir con estos.

Las empresas deben llevar un control exhaustivo durante la identificación y el mantenimiento de los requisitos legales que le pueden ser aplicados a la organización

La organización debe mantener como **información documentada**:

- Requisitos legales y cualquier otro que le sea de aplicación.
- Metodología para lograr el cumplimiento de dichos requisitos.

Hay razones **éticas**, razones **económicas** y razones **legales** para concluir que **reducir los daños derivados del trabajo**, es esencial para toda organización: un **sistema eficaz de prevención de riesgos laborales** supone **disminución de costes**, **MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD** y **aumento de la competitividad** de la empresa