GUÍA DE INTRODUCCIÓN A LA ISO 45001 PARA PYMES

Principado de Asturias

IAPRL
INSTITUTO ASTURIANO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

GUÍA DE INTRODUCCIÓN A LA ISO 45001 PARA PYMES

EDITA

Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales

COORDINACIÓN Y REDACCIÓN

CLUB ASTURIANO DE CALIDAD

José Luis Barral Campillo y Daniel Sánchez Vázquez

Empresa: OHS Expert Consultancy

Depósito Legal: AS 01879-2025

TABLA DE CONTENIDO

Considerar Aspectos Clave

Aspectos importantes de la norma a tener en cuenta.

Implementar Paso a Paso

Guía sobre cómo implementar la norma.

Reconocer Beneficios

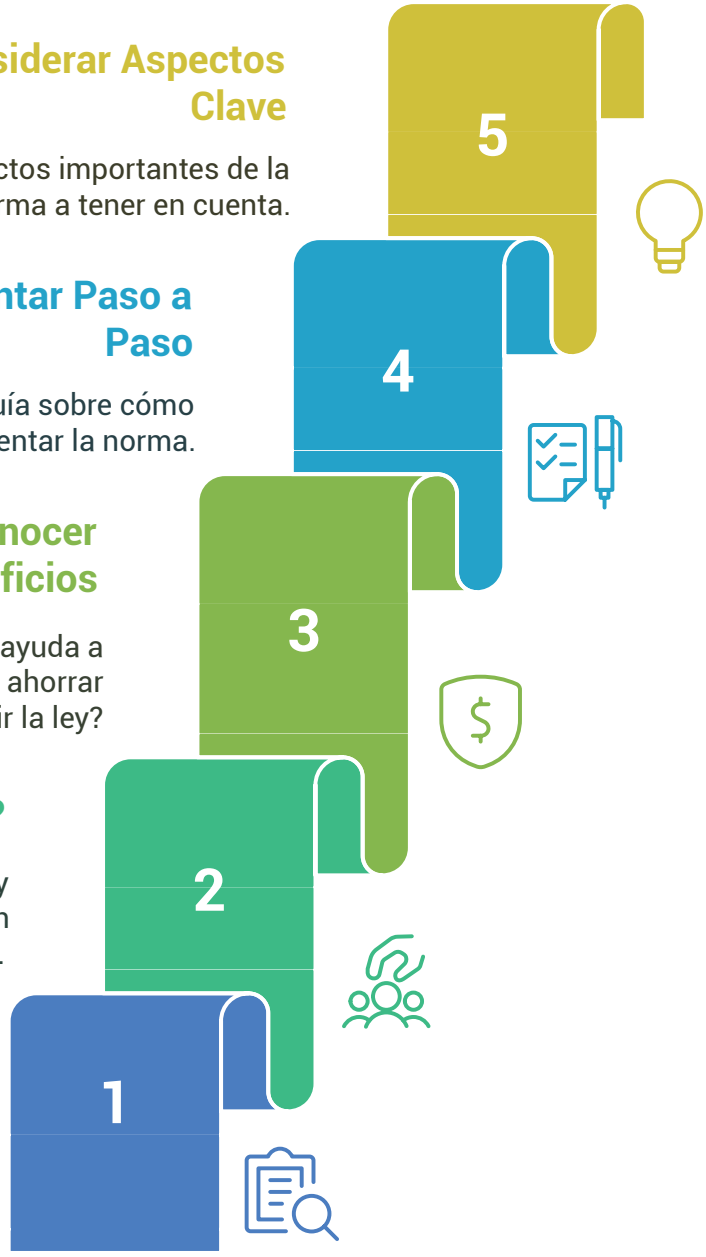
¿Por qué la norma ayuda a evitar riesgos, ahorrar costes y cumplir la ley?

¿Es para mí?

Quién puede beneficiarse y qué mejoras lograrás con ella.

Entender la Norma

Explicación simple de qué es y por qué es importante.



1

Introducción y puesta en contexto

1. Introducción y puesta en contexto

La ISO 45001 es un estándar internacional de carácter voluntario que define los requisitos para establecer un **sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo** (SGSST) en las organizaciones **que les permita proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables.** Esto incluye prevenir lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo, mejorando continuamente el desempeño en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST).

Aunque nos podríamos retrotraer hasta el siglo XVII cuando el médico Bernardino Ramazzini inició lo que con el tiempo acabaría siendo la seguridad y salud en el trabajo, no es hasta el siglo XX cuando los países empiezan a sentar las bases de los sistemas preventivos que hoy conocemos. En España se publica en 1996 una norma experimental (UNE 81901) que plantea cómo debería ser un sistema de gestión de la prevención. A nivel internacional se crea el OHSAS Project Group, que da sus frutos con la publicación en 1999 de la OHSAS 18001, clara antecesora de la ISO 45001 y que fue ratificada por 130 países.

Ya en el siglo XXI la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publica la ILO-OSH 2001 sobre Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Habrá que esperar, no obstante, hasta el año 2013 para que el BSI inglés solicite la creación de un comité internacional dentro de la organización ISO para desarrollar un nuevo sistema. No es hasta el año 2018 cuando ve la luz la primera versión de la ISO 45001, actualizada posteriormente en 2023 y 2024.

1.1. Relación con otras normas (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, reglamentaciones, etc.)

Ya pudimos ver en el apartado anterior que la OHSAS 18001 fue la clara antecesora de la actual ISO 45001. Aunque su estructura era diferente, muchos de los requisitos ya planteados en la norma OHSAS se ven reflejados en la ISO. ¿Qué puntos más importantes incluyó la nueva norma ISO sobre la OHSAS?:

- Integración en la estructura de las otras normas de sistemas de gestión (ISO 9001 y 14001). Se trata de la estructura de alto nivel que las hace muy similares con las particularidades de cada una según la materia.
- Multitud de textos y definiciones idénticas.
- Posibilidad de generar documentos comunes de sistemas de gestión integrados (SIG) y aprovechamiento de sinergias entre diferentes ámbitos, por ejemplo, calidad, medioambiente y prevención.

- Al igual que las otras ISO de gestión incluye un ciclo de PHVA (conocido también como PDCA en inglés), método desarrollado para favorecer la mejora continua en las organizaciones. Consiste en 4 fases:
    - Planificar
    - Hacer
    - Verificar (qué funciona)
    - Actuar (sobre lo que no funciona)

La característica más importante de la ISO 45001 en cuanto a relaciones es que el cumplimiento de dicha norma para la implantación de un sistema de gestión de la SST puede ayudar a una organización a cumplir sus requisitos legales y otros requisitos.

2

Objetivos y alcance

2. Objetivos y Alcance

2.1. Objetivos

Con esta guía se pretende realizar una introducción de la ISO 45001 para las organizaciones y personas que quieran conocer el contenido y requisitos de la norma, de cara a implantar un sistema de gestión basado en un estándar internacional que actualmente es el más común.

No se han respetado estrictamente los apartados de la norma, con objeto de resumir y hacer más comprensibles los contenidos.

2.2. Destinatarios

Este documento va destinado tanto a las pequeñas y medianas empresas (PYMES) como a aquellos otros profesionales que quieran iniciarse en la norma y valorar una posible implantación.

Sin perjuicio de la utilidad para organizaciones y gestores de compañías con estructuras menos complejas, la intención de la guía es orientar a empresas de cualquier sector y volumen de plantilla que quieran valorar las ventajas de estructurar su modelo de Seguridad y Salud.

3

Reflexión previa. ¿Por qué implantar un SGSST ISO 45001?

3. Reflexión previa. ¿Por qué implantar un SGSST ISO 45001?

BENEFICIOS	ASPECTOS A TENER EN CUENTA
Ayuda a evitar daños para la salud (3.1)	La implantación superflua puede suponer un sobrecoste (3.6)
Es más rentable que no disponer de ella (3.2)	Inversión inicial para la implantación
Mejora la competitividad (3.3)	La convicción de la línea de mando y Dirección debe ser firme. Sin compromiso real no hay posibilidades de éxito (4.1.2).
Disminuye la probabilidad de que nos exijan responsabilidades por un incumplimiento (3.4)	
En caso de disponer o de prever la implantación de otras normas de gestión nos facilita el trabajo hecho o por hacer (3.5)	

BENEFICIO

3.1. Evitar daños para la salud

Las organizaciones son responsables de la SST de las personas trabajadoras que tienen a su cargo, pero también de otras personas que puedan verse afectadas por sus actividades (contratas y contratas externas). Además, cuando hablamos de responsabilidad se incluye la protección de la salud tanto física como mental.

El propósito del SGSST es proporcionar un método para gestionar los riesgos laborales previniendo lesiones y deterioro de la salud relacionados con el trabajo.

BENEFICIO

3.2. Rentabilidad

Organizaciones como la Asociación Internacional de la Seguridad Social, la Agencia Europea para la Seguridad y Social en el Trabajo (EU-OSHA) o el World Economic Forum han publicado estudios e informes en los que cifran la rentabilidad de la inversión en SST entre 1,01 y 5,9 euros por euro invertido, dependiendo de la tipología de la lesión y del absentismo.

El diseño del sistema de SST en coherencia con el contexto de la organización, su coyuntura de mercado, su entorno sociolaboral, la sintonía con clientes y proveedores… conduce a la optimización de recursos y refuerza el concepto de rentabilidad en términos de Seguridad y Salud.

BENEFICIO

3.3. Competitividad

La imagen corporativa y social se ve reforzada por cualquier esfuerzo de certificación de la organización que redunde positivamente en las personas trabajadoras. Es cada vez más habitual que en entornos muy competitivos y en los que la SST ha estado tradicionalmente unida intrínsecamente al desarrollo del servicio o consecución del producto (véase por ejemplo el sector petroquímico o industrial), se exija con carácter previo a la contratación una justificación de que las actividades llevadas a cabo por la empresa se realizan conforme a los estándares nacionales o internacionales comúnmente reconocidos. Es en este punto cuando la implantación y certificación de un SGSST ISO 45001 empieza a ser una ventaja competitiva frente al resto que no cuenta con ella.

Igualmente, en otros ámbitos, como el sector servicios, el comercio y en general actividades que en primer término puedan ser de menor peligrosidad, ha de tenerse en cuenta que los clientes, actuales y potenciales, el entorno social y los empleados, pueden encontrar preferencia por aquellas empresas con un sistema normalizado de SST.

Cabe decir también que la progresiva extensión a otros sectores productivos ha venido haciendo indispensable el demostrar la implantación de uno de estos sistemas para partir de una situación similar o aventajada con respecto a otros competidores. No hay que olvidar nunca que todos estos esfuerzos van a suponer un mejor acceso a administraciones y empresas que priorizan proveedores certificados.

La implantación de la ISO 45001 no exime de responsabilidades a las organizaciones, pero sí facilita el cumplimiento de sus obligaciones

BENEFICIO

3.4. Responsabilidades

Como ya se mencionaba anteriormente en el apartado de relaciones de esta norma con otras, el aspecto más importante es la relación que mantiene con la reglamentación en materia de SST. Por definición y configuración de la propia ISO 45001 nos va exigir realizar una definición de requisitos legales y otros requisitos, que nos son de aplicación. A posteriori nos pide una evaluación de nuestro cumplimiento con respecto a esos requisitos. Partiendo de esto, una correcta implantación del SGSST dependerá de si hemos identificado bien los requisitos que nos son de aplicación y si los estamos cumpliendo.

Aunque existen muchas cuestiones confusas en la reglamentación que pueden ser objeto de diferentes interpretaciones, la propia esencia de mejora continua de la ISO 45001 nos va a exigir que apliquemos el criterio más favorable a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, garantizando el mayor nivel de seguridad física y jurídica para personas y organizaciones.

Como se tratará más adelante, es muy importante una correcta y sincera implantación de la norma para que el esfuerzo realizado dé sus frutos en forma de mejora sustancial de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. El esfuerzo y el rigor en el cumplimiento de la norma evitará los errores y las omisiones a la hora de cumplir con la reglamentación en materia de PRL y por tanto disminuirá la posibilidad de que se nos pueda pedir responsabilidades por ellos.

BENEFICIO

3.5. Relación con otras normas

Tal y como se mencionaba al principio de esta guía existe una importante relación con otras normas ISO de gestión, pero también las normas reglamentarias (Leyes, Decretos, reglamentos, etc.). En este caso, habría que tener en cuenta la ventaja que puede suponer la implantación conjunta o a posteriori de otras normas ISO de gestión (14001 o 9001) dado que tienen una fácil integración y similitud. Es más, se puede establecer según el tipo y dimensiones de la organización un sistema de gestión integrado (SIG). Esto supone un ahorro para las organizaciones al poder reducir el número de procedimientos y documentos, incluyendo en uno solo los requisitos de todas las normas.

TEN EN CUENTA

3.6. Implantación superflua = sobrecoste

Pese a las múltiples ventajas que puede suponer la implantación de un SGGST basado en ISO 45001, también pueden existir inconvenientes. El más importante es el sobrecoste derivado de una superflua o mala implantación.

La premisa que debe regir en el diseño y la implantación de un sistema de gestión es que sea útil para la organización. Si los requisitos de la norma se traducen en registros y formatos que resultan inútiles para la organización, no sólo estamos incumpliendo la esencia de esta, sino que además estamos sobrecargando con trabajo a la organización. Debemos realizar un esfuerzo para minimizar los registros necesarios de control del SGSST y, como se mencionaba antes, utilizar las oportunidades que nos brindan las nuevas tecnologías para hacer llegar esa información a quien corresponde.

Los errores más comunes al diseñar un SGSST pasan por:

- Elaborar registros, procedimientos, etc., exclusivamente para cumplir las exigencias de la norma y poder obtener la certificación. Este documento se añadirá a los muchos de los que puede disponer la organización. Es decir, más trabajo y además sin una utilidad clara.
- Cumplir con lo requerido por la ISO sin aprovechar las herramientas desarrolladas o sin convencimiento de su utilidad. Siempre hay que tener en cuenta que los requisitos de la norma nos ayudan a, aparte de mejorar las condiciones de seguridad y salud, cumplir las exigencias legales.

El SGSST no debe llevarnos a la implantación de procedimientos y registros sin utilidad real, simplemente por aumentar la "apariencia" del sistema. Ha de evitarse el error ya identificado en la exposición de motivos de la Ley 54/2003: cumplimiento "más formal que eficiente" de la normativa.

TEN EN CUENTA

3.7. Inversión inicial. Recursos técnicos y humanos

Como se tratará más adelante, la implantación de un SGSST basado en la ISO 45001 requiere de una inversión inicial, tanto en medios humanos como técnicos, que pueden ser a su vez propios o ajenos. No obstante, la inversión inicial proporciona un retorno a la organización más que abundante si pensamos en el coste-beneficio del control sobre los requisitos legales de PRL proporcionado por un SGSST ISO 45001.

Además de todo ello, estas inversiones pueden estar cubiertas por subvenciones de la Administración orientadas a la promoción e impulso del cumplimiento de la normativa de PRL.

4

Cómo implantar un sistema de gestión basado en ISO 45001

4. Cómo implantar un sistema de gestión basado en ISO 45001

4.1. Etapas

4.1.1. Entender la norma

Aunque pueda resultar arduo, es preciso que las personas que vayan a estar implicadas en el proceso entiendan en qué consiste la norma y los pasos a seguir. Es primordial que la Dirección comprenda y esté convencida de los detalles para seguir adelante:

- Objetivos:
  - Lugares de trabajo seguros y saludables
  - Planificación y coordinación de las actividades
  - Competitividad
  - Otros (requisitos de clientes, requisitos de otras partes interesadas, etc.)
- Beneficios:
  - Mejora de las condiciones de seguridad y salud
  - Bienestar de los trabajadores y otras partes interesadas
  - Rentabilidad
  - Cumplimiento de la legislación de una manera más eficaz
  - Posicionamiento en el mercado
- Alcance del sistema
- Requisitos

4.1.2. Compromiso de la Dirección y liderazgo

Una vez que se han entendido los detalles de la norma, sus beneficios y los objetivos que se persiguen con la implantación de un sistema de gestión basado en ISO 45001, la Dirección tiene que mostrar su implicación y compromiso con el proceso. Esto se materializa con la dotación de recursos, el tiempo de dedicación y la autoridad necesaria para que se lleven a cabo los cambios oportunos.

La norma ISO45001 recoge pasajes directamente orientados a la integración preventiva. El nacimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales establecía ese principio (la integración) y, no habiendo muchos preceptos legales explícitos para este objetivo, el SGSST ISO sí dota de procedimientos concretos.

4.1.3. Diagnóstico inicial

En esta etapa se pretende realizar una radiografía de la organización desde el punto de vista de la norma, detectando aquellas áreas que pueden no cumplir con lo exigido por la ISO.

4.1.4. Plan de implantación

Se pretende aquí realizar una planificación de las actividades que se van a llevar a cabo de cara a la implantación del SGSST. Entre otras pueden incluirse:

- Calendario de implantación. Incluyendo también las fases y vías de información, consulta, participación y formación de los trabajadores y trabajadoras.
- Responsabilidades. Aunque se cuente con apoyo externo para diferentes labores (diseño, auditorías, etc.), es necesaria la designación de personas dentro de la organización que coordinen, ayuden en la implantación y se responsabilicen de realizar los cambios oportunos.
- Cambios en los procesos. Una vez identificados en el diagnóstico inicial, será necesario acometer los cambios oportunos de cara a cumplir los requisitos de la norma.

4.1.5. Desarrollo del SGSST

En función del punto de partida de la organización puede ser la etapa más laboriosa. En esta fase se diseña y se da forma a los documentos del sistema como puedan ser la política de seguridad y salud, los procedimientos, indicadores, etc. Ni que decir tiene que el cambio de los procedimientos (documentados) debe llevar aparejado el cambio de la realización de las tareas o procesos a los que se refiere.

Cuando la ISO 45001 habla de información documentada no se refiere únicamente a documentos físicos tales como procedimientos escritos, sino que se refiere a información contenida en cualquier tipo de formato: escrito, digital, etc., que contiene instrucciones, registros o procedimientos necesarios para el sistema.

4.1.6. Formación del personal

Los cambios que se llevan a cabo en la organización, así como la asunción por parte de esta de los requisitos derivados de la implantación de la ISO 45001, requerirán de un proceso de información y formación a todo el personal. Será necesario pues, trasladar esos cambios y nuevos requisitos, informando de las responsabilidades de cada uno en la materia.

Es frecuente y favorable que la formación se coordine desde la perspectiva de la política de personal o capital humano de la empresa, consiguiéndose con ello una mejor planificación de las actividades formativas.

4.1.7. Implementación del SGSST

Una vez desarrollado el SGSST e informado al personal, se puede proceder a su implantación siempre con la participación de toda la plantilla en función de sus responsabilidades. Es importante facilitar vías de comunicación que permitan conocer de primera mano los posibles problemas con los que se encuentre la implantación y así poder resolverlas cuanto antes. También resulta útil analizar los indicadores de seguimiento del sistema para ver la evolución del mismo.

4.1.8. Auditoría interna y revisión por la Dirección

Con el SGSST ya implantado y en marcha, se debe realizar un análisis de funcionamiento conjugándolo con los datos de los indicadores que se han venido recogiendo. En esta primera auditoría se pretende determinar:

- Si el SGSST está correctamente implantado
- Si el SGSST cumple con los requisitos de la norma
- Si pueden ser necesarios cambios en el planteamiento inicial tanto en lo que se refiere a plazos como al sistema en sí.

De las conclusiones de la auditoría y de toda la información recabada de los indicadores del sistema entre otros, se dará traslado a la revisión por la Dirección para su conocimiento y para que adopte las medidas correctivas que pudieran ser necesarias.

4.1.9. Adopción de medidas correctivas

De toda la información de la fase anterior, la Dirección deberá poner a disposición los medios y recursos para que se apliquen medidas correctivas encaminadas a cumplir con los requisitos de la ISO, con carácter previo a la auditoría externa de certificación.

4.1.10. Auditoría externa de certificación

Si bien por norma la auditoría de certificación es tan solo una (aunque pueda desarrollarse en varios días o centros), muchas certificadoras ofrecen la posibilidad de una auditoría previa para detectar deficiencias que harían imposible una certificación final.

Una vez realizada la auditoría externa, si existen no conformidades, la entidad auditora otorgará un plazo de 30 días para la presentación de un plan de acciones correctivas (PAC).

El proceso de mejora continua requiere que todas aquellas desviaciones o no conformidades que vayan apareciendo en el sistema, se vayan corrigiendo. Serán revisadas para certificar su subsanación en auditorías posteriores.

4.2 Plazos

Cualquier estimación que se quiera realizar para la implantación de un SGSST lleva aparejado el tener en cuenta múltiples factores que pueden influir directamente en los plazos. A este respecto convendría tener en cuenta al menos las siguientes variables a la hora de realizar un cálculo:

- Dimensiones de la organización: ubicación y número de centros de trabajo, número de personas trabajadoras, tamaño de los centros de trabajo.
- Actividad: la mayor o menor peligrosidad de la actividad puede tener influencia en la implantación, por la necesidad de establecer más controles operacionales y más complejos. Además, pueden estar sometidos a reglamentación específica.
- Recursos dispuestos: el volumen de recursos tanto humanos como técnicos (externos o internos), tienen una influencia directa en los plazos de implantación. No obstante, el volumen de los recursos se encontrará con un límite en el que ya no tendrá influencia directa en el tiempo de implantación debido a otros factores.
- Experiencia y certificaciones previa: el hecho de disponer de otras certificaciones (ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, etc.) facilita la integración de nuevos requisitos en su sistema. Además, la experiencia previa en implantación de sistemas de gestión agilizará todo el proceso.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se puede hacer la siguiente estimación:

Plazos estimados de implantación según sector, tamaño y experiencia previa

Sector / Tamaño	Plazo*
Alto riesgo	
Pequeña (<50 empl.)	6-14 meses
Mediana (50-250)	6-18 meses
Riesgo medio	
Pequeña (<50 empl.)	6-12 meses
Mediana (50-250)	6-14 meses
Bajo riesgo	
Pequeña (<50 empl.)	6-8 meses
Mediana (50-250)	6-10 meses

* Para la estimación de plazos se han tenido en cuenta las siguientes variables:

- Tamaño
- Actividad
- Experiencia/implantaciones previas
- Nº de recursos a tiempo completo (1-4 personas)

4.3 Recursos necesarios o recomendados

A continuación, se enumeran algunos de los recursos que pueden ser necesarios para la implantación de un SGSST ISO 45001. Conviene recordar que no son figuras obligatorias en la mayoría de los casos, pero pueden facilitar y agilizar el proceso. De hecho, algunos de ellos pueden ser no necesarios en organizaciones pequeñas. De igual manera, el dimensionamiento de cada uno de los recursos puede variar en función del tamaño de la organización.

- Representante de la Dirección: Se trata de una figura clave a la hora de demostrar el compromiso de la Dirección, aportando los recursos y adoptando las medidas necesarias para la participación de toda la organización. Es una figura obligatoria dentro del proceso.
- Grupo de trabajo: Dado que el SGSST va a incluir todas las áreas de la organización tiene sentido que todas, o al menos aquellas más críticas, participen en la implantación. Se trata de una figura no obligatoria. Al igual que ya hemos comentado antes, el tamaño de este grupo va estar directamente condicionado por las dimensiones de la organización.
- Coordinador/a: Se trata de una figura no obligatoria según la norma. A pesar de esto, se recomienda su existencia pues es la persona sobre la que va a pivotar todo el proceso. Se encargará de coordinar a todos los intervinientes y de verificar que el proceso cumple con lo planificado.
- Consultor/a externo/a: En aquellos casos en los que no se cuente con personal especializado o que aún contando con él sea insuficiente para el diseño y la implantación, es una figura útil para agilizar y asegurar la buena marcha del proceso. No se recoge como obligatoria dentro de la norma.
- Auditor/a interno/a: Figura indispensable dentro del SGSST, puede ser cubierta con recursos internos o externos a la organización. Aparte del conocimiento suficiente de la norma, el requisito fundamental es la imparcialidad. El/la auditor/a interno/a puede auditar todo aquello sobre lo que no esté trabajando directamente de forma habitual.
- Auditor/a externo/a: Al igual que en el caso anterior, se trata de una figura obligatoria en el proceso. Será el encargado/a de certificar la correcta implantación del SGSST y de comprobar periódicamente el mantenimiento del sistema.
- Representantes de los trabajadores y trabajadoras. En función del volumen de plantilla y con arreglo a lo previsto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, es precisa la consulta y participación de las personas trabajadoras, a través de los Delegados/as de Prevención y en su caso del Comité de Seguridad y Salud. Si la organización no alcanza las 50 personas trabajadoras en ningún centro de trabajo, no es aplicable el requisito del Comité, si bien de cara a implantar un SGSST ISO 45001 hemos de establecer canales de consulta y participación del personal.

4.4 Inversión aproximada

En la inversión final de la implantación se han de tener en cuenta diferentes unidades que variarán en función del tipo de organización, actividad, etc.:

- Recursos internos: Entendiéndose como tal la dedicación del/la representante de la Dirección, el grupo de trabajo, el/la coordinador/a y el/la auditor/a interno/a.
- Consultora externa: Encargada de diseñar, asesorar y acompañar en el proceso de implantación
- Auditora certificadora: Se trata de una entidad acreditada por ENAC bajo la norma UNE-EN ISO/IEC 17021-1 para realizar auditorías y certificaciones de SGSST basados en la norma ISO 45001

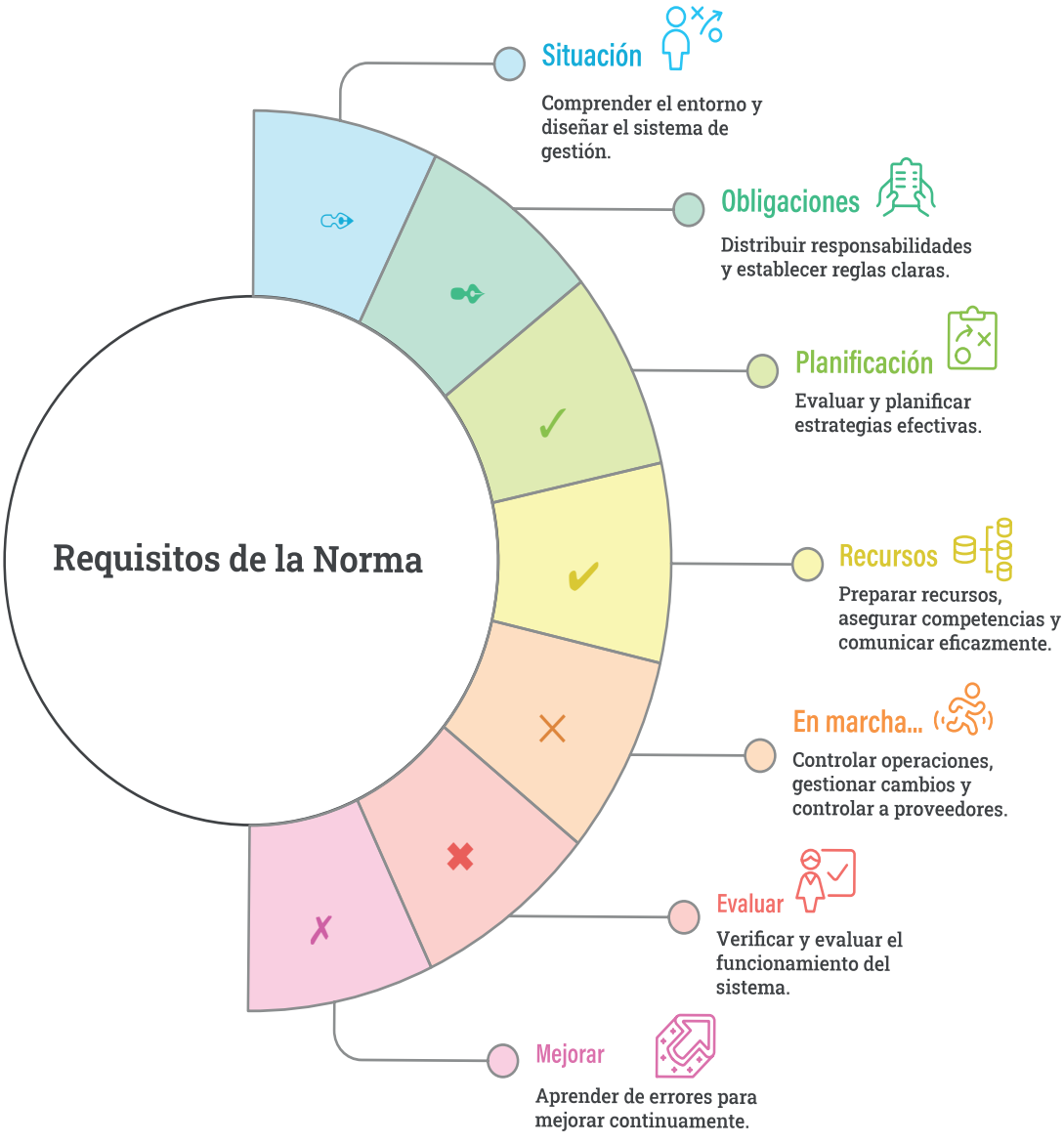
TIPO DE RECURSO	Coste aproximado*
Interno	8.000€ – 25.000€
Consultora externa	6.000€ – 20.000€
Auditora externa certificadora	3.000€ – 12.000€

** El coste variará en función de factores como la actividad, volumen de la empresa y recursos necesarios. Este coste ha sido estimado con los precios de mercado en el momento de la redacción de este documento.*

5

Qué nos va a pedir La Norma

LO QUE NOS VA PEDIR LA NORMA



5. Qué nos va a pedir La Norma

5.1. Evaluar la situación de la organización, el contexto y las expectativas de todas las partes interesadas

La norma ISO 45001, al igual que otras normas de gestión (como la ISO 9001, ISO 14001, ISO 27001), comienza con un análisis inicial de la organización para comprender su situación actual, tanto interna como externamente, e identificar a las personas, grupos o entidades que pueden influir en ella o verse afectadas por ella. Esto se conoce como "análisis del contexto de la organización" y la identificación de las "necesidades y expectativas de las partes interesadas". El objetivo principal es utilizar la información relacionada con la seguridad y salud en el trabajo para tomar decisiones que permitan abordar los riesgos y aprovechar las oportunidades en relación con:

- Los factores internos y externos que pueden afectar a la organización.
- Las necesidades y expectativas de las partes interesadas (por ejemplo, personas trabajadoras, autoridades, clientes/as, proveedores/as, etc.)

Las expectativas de los clientes/as deben tener un claro reflejo en las metas y objetivos que se establezcan por la organización.

Ejemplos de contexto que tienen influencia directa sobre el sistema:

- Cambios en la legislación laboral que requieren nuevas medidas de seguridad.
- Introducción de nuevas tecnologías que pueden alterar los procesos de trabajo y los riesgos asociados.
- Cambios en el mercado que pueden afectar la disponibilidad de recursos para la SST.

Ejemplos de expectativas que tienen influencia directa sobre el sistema:

- Trabajadores/as: Expectativas de un ambiente de trabajo seguro, formación adecuada y participación en decisiones de SST.
- Autoridades reguladoras: Necesidad de que la organización cumpla con las leyes y regulaciones de SST.
- Clientes/as: Pueden exigir a los proveedores la implementación de un sistema de gestión de la SST.

5.2. Determinar el sistema de gestión a adoptar

Una vez que tenemos la información que nos sitúa la organización desde el punto de vista interno, externo y de las partes interesadas, debemos determinar qué sistema de gestión se adapta a nuestras circunstancias.

Ejemplo: Si tenemos un volumen y complejidad importantes de adquisición de EPI, los procesos de compras deben estar suficientemente desarrollados para asegurar la fiabilidad de la adquisición y por tanto del sistema.

Llegado este punto vamos a poder determinar los márgenes del sistema, que puede ser más o menos complejo según los requisitos a cumplir, que en todo caso serán los requisitos reglamentarios añadiendo los específicos establecidos por los/las clientes/as.

En una empresa con diferentes departamentos, siendo algunos de ellos los que tienen una repercusión mayor en la seguridad y salud en el trabajo, podría justificarse un alcance limitado del sistema, por ejemplo, "Producción"; extendiéndolo en fases sucesivas a otros ámbitos, por ejemplo, "Comercial".

Los límites que se hayan decidido para el SGSST quedarán claramente definidos en el alcance del sistema y en el certificado posterior que certificará la adecuación con la norma. Cuando el alcance del sistema no abarque toda la organización deberán justificarse debidamente las razones de tal limitación.

Otra forma habitual de limitar los alcances del sistema es circunscribirlos a delegaciones o zonas geográficas por motivos estratégicos o de planificación.

5.3 Definir los roles y funciones en el sistema, así como el liderazgo y compromiso de la dirección.

En cualquier sistema de gestión es necesario fijar los roles y las responsabilidades que atañen a cada miembro de la organización. En el caso concreto de la ISO 45001 se deben fijar las funciones y responsabilidades de cada posición o puesto, tanto en lo que se refiere al funcionamiento del sistema de gestión, como a la implementación de medidas que se deriven de las evaluaciones de riesgos y procedimientos. No olvidemos la relación directa de este apartado con el requisito legal mencionado anteriormente, que obliga a la integración de la PRL a todos los niveles productivos y organizativos.

En un modelo ISO 45001, los roles y responsabilidades en SST deben estar perfectamente definidos. Esto puede incluir, por ejemplo, establecer claramente las responsabilidades y autoridades en materia de SST en las fichas de descripción de los puestos de trabajo, asegurando que cada empleado/a conozca su rol en el sistema de gestión.

Como ya se avanzaba en el capítulo 4, es requisito indispensable el compromiso y liderazgo real de la dirección para implantación y funcionamiento de un sistema de gestión basado en ISO 45001. ¿En qué se debe materializar todo esto?:

- Asignar los recursos necesarios.
- Disponer los medios de comunicación oportunos, tanto en sentido ascendente como descendente.
- Establecer una política de seguridad y salud y unos objetivos que sean adecuados con un correcto desempeño de la seguridad y salud en el trabajo.
- Asegurar la integración del sistema de seguridad y salud en los procesos de la empresa.
- Promover y asegurarse de la participación de los trabajadores y trabajadoras en el sistema.
- Asumir sus responsabilidades, así como verificar que cada integrante de la organización cumple con sus funciones y responsabilidades con respecto al SGSST.
- Realizar un seguimiento del sistema y asegurar la mejora

Ejemplo: En los procedimientos de formación se deberían incorporar la identificación de necesidades en SST, evaluaciones de desempeño profesional con entradas de criterios de SST y una visión nítida de la cultura preventiva.

Ejemplo: La presencia de la Dirección en las reuniones de seguridad y salud, reforzando su compromiso y adoptando decisiones para solucionar los problemas que se planteen, se puede entender como una demostración de liderazgo en SST.

5.4. Definir la política en seguridad y salud

Como se menciona en el punto anterior, la dirección debe establecer y mantener una política de SST que sirva de referencia para el funcionamiento del sistema. La política fijará los principios básicos que deberá cumplir la organización, revisándose si existen factores internos o externos que lo hagan necesario.

En la política, aparte de otras cuestiones requeridas por la norma, vamos a identificar valores y prioridades específicas de la compañía.

Si bien es cierto que la política del SGSST bajo un modelo ISO 45001 tendrá que reunir unos requisitos dados por la norma, tanto de contenido como de divulgación, será esencial que se corresponda con la verdadera estrategia de la organización mostrando los principios singulares que van a sustentar todo el sistema.

Ejemplo: Una empresa que quiere enfatizar en los aspectos psicosociales por ser su mayor riesgo o preocupación, puede especificarlo cuando se refiere al compromiso de "proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables".

Ejemplo: El compromiso con los "requisitos legales u otros requisitos" establecido en la norma, puede tener una redacción concreta enfocado a una orientación internacional, si nuestra firma trabaja en ese ámbito o lo pretende.

Ejemplo:

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En……., estamos comprometidos/as con la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras y otras partes interesadas que puedan verse afectadas por nuestras actividades.

Nuestros principios fundamentales son:

1. Proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, previniendo lesiones y el deterioro de la salud relacionados con el trabajo.
2. Cumplir con todos los requisitos legales y otros requisitos aplicables en materia de seguridad y salud en el trabajo.
3. Mejorar continuamente nuestro desempeño del sistema de gestión de la SST, estableciendo objetivos y metas medibles.
4. Promover la capacitación, formación y motivación de las personas trabajadoras para contribuir a mejorar nuestro sistema de gestión de SST.
5. Animar a nuestros contratistas, contratas externas, proveedores y clientes a adherirse a los mismos estándares que nosotros
6. Comunicar abiertamente nuestros resultados de SST y participar en iniciativas externas que mejoren nuestro conocimiento y desempeño.
7. Fomentar la consulta y participación activa de los trabajadores/as en todos los niveles de la organización en la gestión de la SST.
8. Asignar los recursos necesarios para implementar y mantener un sistema de gestión de la SST eficaz.
9. Comunicar esta política a todos los trabajadores/as, y ponerla a disposición de las partes interesadas pertinentes.

Esta política se revisará periódicamente para asegurar que sigue siendo pertinente y apropiada para la organización.

Fecha de aprobación:

Firma:

5.5. Organizar y facilitar la participación de los trabajadores y trabajadoras

Aunque la consulta y participación de las personas trabajadoras ya viene regulada en la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales, la norma va un paso más allá, insistiendo en la promoción de esa consulta y participación para todos los requisitos claves del sistema. Ello incluye: la consulta y la participación de los/las trabajadores/as a todos los niveles y funciones aplicables, y cuando existan, de los/las representantes de los trabajadores/as en el desarrollo, la planificación, la implementación, la evaluación del desempeño y las acciones para la mejora del sistema de gestión de la SST.

La no existencia de representantes de las personas trabajadoras en materia de PRL legamente designados, no puede ser motivo para la no participación del personal en el SGSST. La Dirección deberá buscar las vías adecuadas para que los/as trabajadores/as puedan participar y ser consultados en las cuestiones que les afecten del sistema.

Consulta: Buscar las opiniones de los/as trabajadores/as antes de tomar una decisión.

Participación: Involucrar a los/as trabajadores/as en la toma de decisiones.

Ejemplo: La evaluación de riesgos psicosociales suele incorporar un apartado para medir el grado y facilidad de participación que se establece en términos generales y, por ende, en materia de SST. Podemos utilizar esta información para medir si los/as trabajadores/as se sienten partícipes del sistema.

Ejemplo:

Tanto en empresas que cuenten con representantes legales del personal como en las que no, se pueden utilizar estas herramientas para cumplir con la norma:

- Intervención de las personas trabajadoras con tareas de observación preventiva bien en solitario o acompañando a los/as técnicos/as de PRL.
- Reuniones periódicas de seguridad: Establecer reuniones regulares donde los/las trabajadores/las puedan expresar sus inquietudes, sugerencias y observaciones sobre temas de seguridad y salud en el trabajo.
- Buzones de sugerencias: Implementar buzones físicos o virtuales donde el personal pueda dejar comentarios anónimos relacionados con la seguridad.
- Encuestas de clima laboral: Realizar encuestas periódicas para evaluar la percepción de la plantilla sobre la seguridad y salud en la empresa.
- Grupos de trabajo: Crear grupos de trabajo específicos para abordar temas concretos de seguridad, con la participación del personal de diferentes áreas.
- Consultas directas: Fomentar un ambiente donde los/as trabajadores/as se sientan cómodos consultando directamente con la dirección o los/las responsables de seguridad sobre cualquier inquietud.
- Paneles de discusión: Organizar paneles de discusión abiertos sobre temas de seguridad, donde el personal pueda intercambiar opiniones y experiencias.

5.6. Evaluar los riesgos tanto para la SST como para la organización y planificar las medidas resultantes

A diferencia de la evaluación de riesgos laborales, que es base de la gestión preventiva en España, la ISO 45001 va un poco más allá exigiendo que se realice también una evaluación de riesgos y oportunidades para el sistema de gestión y la organización. Con esta evaluación la norma exige tener en cuenta los resultados del análisis de contexto y la información proveniente de las partes interesadas. Con los resultados de esta evaluación se debe establecer un plan de acción que elimine o minore amenazas y debilidades y que aproveche las oportunidades o fortalezas resultantes.

No debemos confundir la evaluación de riesgos laborales, que es una obligación legal, con la evaluación de riesgos y oportunidades para el SGSST que establece la ISO 45001.

En resumen, la evaluación de riesgos para la SST se centra en los peligros directos para la seguridad y salud de los trabajadores, mientras que la evaluación de riesgos y oportunidades para el sistema de gestión de SST se enfoca en los factores que pueden afectar la capacidad del sistema de gestión para proteger a los/as trabajadores/as y mejorar continuamente la SST.

EJEMPLOS DE RIESGOS Y OPORTUNIDADES PARA EL SGSST

Ejemplos de riesgos:

- Falta de recursos que dificulten la implementación o mantenimiento del SGSST.
- Falta de liderazgo y compromiso de la alta dirección: puede resultar en una asignación insuficiente de recursos, una cultura de seguridad deficiente o una implementación ineficaz del sistema de gestión.

Ejemplos de oportunidades:

- Mejora de la comunicación: Implementar canales de comunicación más eficaces puede aumentar la conciencia de los trabajadores/as, fomentando la participación de las personas en el SGSST.
- Un indicador que nos posiciona ventajosamente frente a la competencia o la simple disposición de un SGSST ISO 45001 que haga que el cliente potencial nos contrate con más facilidad, puede suponer un revulsivo para la mejora continua del sistema.

Una vez

- analizados el contexto y las expectativas,
- evaluados los riesgos y oportunidades,
- y cumplidos el resto de requisitos mencionados en los puntos anteriores, con la información resultante debe realizarse la planificación y establecimiento de objetivos del SGSST.

Ejemplos de objetivos:

- Mejorar la identificación y evaluación de riesgos laborales: Revisar y actualizar la evaluación de riesgos de todos los puestos con ayuda de los/as trabajadores/as en el próximo año.
- Promover la salud mental: Desarrollar e implementar un programa de bienestar psicosocial para la plantilla en el próximo año.
- Disminuir un 20% las quejas o sanciones por motivos de SST por parte de los/as clientes/as.

5.7. Determinar los recursos necesarios

En los puntos 4.3 y 4.4 de esta guía veíamos una estimación de recursos e inversión necesarios. Esa estimación venía referida únicamente a la fase de implantación, pero la norma nos pide tener en cuenta también el mantenimiento y mejora continua del sistema. No obstante, una vez que el sistema está implantado los recursos necesarios son mucho menores, salvo una modificación importante de la organización o de los procesos.

La organización debe determinar y proporcionar los recursos necesarios para establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente el sistema de gestión de la SST.

Ejemplos de recursos:

- Formación para mantener y mejorar el desempeño de la SST y el sistema.
- Recursos financieros para implementar medidas de control de riesgos.
- Software para la gestión de la información de SST.

5.8. Establecer las competencias necesarias y la formación de las personas trabajadoras

Cuando la ISO 45001 habla de competencias, quiere ir más allá de la mera formación. La esencia de este requisito es que las organizaciones tengan en cuenta los conocimientos y habilidades necesarias de las personas trabajadoras. Frente al concepto tradicional de formación en PRL, la norma quiere que se tenga en cuenta además la cualificación (formación para realizar una tarea), la experiencia (en realizar una tarea) y la formación continua para asegurarse de que las personas trabajadoras siguen teniendo la competencia adecuada para identificar peligros y tratar adecuadamente los riesgos de SST asociados a su trabajo.

En la práctica esto nos obligará a definir para cada puesto las competencias necesarias que irán asociadas a la cualificación y formación en SST requerida para desempeñar el trabajo. Incluiremos también la formación periódica estimada. Por su parte, la norma nos exigirá también un contenido mínimo para las formaciones, entre otros: política de SST, objetivos, incidentes, etc.

Ejemplo:

- Crear una matriz para determinar las necesidades de capacitación y formación para cada puesto. En esta matriz se deberían incluir por ejemplo las diferentes formaciones y capacitaciones para realizar una tarea y por otro lado los puestos que se ven afectados.

5.9. Determinar las vías de comunicación

A la hora de hablar de requisitos de comunicación exigidos por la ISO 45001, debemos tener en cuenta que se refiere a comunicación tanto interna como externa hacia todas aquellas partes interesadas en el SGSST.

Esto implica definir qué vamos a comunicar, cuándo y a quién. A nivel interno debemos mantener informada a toda la organización sobre el SGSST y los cambios que se pueden producir. El fin último es que las personas trabajadoras puedan contribuir a la mejora continua. A nivel externo, se deben tener en cuenta los requisitos legales y otros requisitos (de clientes, contractuales, etc.) que obliguen a facilitar determinada información hacia el exterior.

Todo esto aconseja la adopción de un procedimiento en el que se especifique qué vamos a comunicar, cuándo y a quién para facilitar la difusión en tiempo y forma.

Tema de Comunicación	A quién se comunica	Qué se comunica	Cuándo se comunica	Cómo se comunica	Responsable	Periodicidad	Registro
Política de SST y objetivos	Todos los/las empleados/as	Política y objetivos de SST	Al inicio, y cuando se actualicen	Intranet, carteles, reuniones generales	Responsable de SST	Única vez	Registro de difusión
Riesgos laborales	Empleados/as expuestos/as al riesgo	Evaluación de riesgos y medidas de control	Antes de iniciar la tarea, y cuando haya cambios	Formación, charlas de seguridad, procedimientos de trabajo	Supervisor/a y/o Responsable de SST	Según necesidad	Registros de formación, evaluaciones de riesgo
Procedimientos de emergencia	Toda la plantilla	Plan de emergencia: rutas de evacuación, puntos de encuentro, primeros auxilios	Al inicio, después de cambios y simulacros	Formación, simulacros, carteles informativos	Responsable de Emergencias/ SST	Anual (mínimo)	Registros de formación, informes de simulacros
Incidentes y accidentes	Dirección, plantilla	Información sobre incidentes, causas, acciones correctivas	Inmediatamente después del incidente	Informe de incidente, reuniones, correo electrónico	Responsable de Investigación/ SST	Según ocurrencia	Informes de incidentes, registros de acciones correctivas
Sugerencias de mejora	Responsables de área	Propuestas de los empleados para mejorar la SST	Cuando se presenten	Buzón de sugerencias, correo electrónico, reuniones	Responsables de área/SST	Según necesidad	Registro de sugerencias
Resultados del desempeño	Dirección, empleados/as	Indicadores de desempeño de la SST, logros, áreas de mejora	Trimestralmente	Informes, reuniones, intranet	Responsable de SST	Trimestral	Informes de desempeño

5.10. Mantener disponible la información necesaria

La organización debe mantener a disposición toda la información obligatoria según la norma y según otros requisitos (legal, clientes, etc.), en todo momento. La ISO 45001 no exige que esta documentación exista en formato papel, sino que puede ser en cualquier otro soporte que asegure su veracidad.

Así pues, en función de las necesidades y medios de la organización esta información puede estar disponible en diferentes puntos, un servidor en la nube o una intranet, por ejemplo. Conviene determinar la información obligatoria y para quién tiene que estar disponible a través de un protocolo que nos impida dejar algo atrás y que se pueda actualizar según las necesidades.

Es importante entender que la información documentada que la empresa debe mantener según la norma ISO 45001 a veces es diferente de los documentos que está obligada a disponer según las leyes y regulaciones.

Sin embargo, la norma ISO 45001 también exige que la empresa cumpla con todas las leyes y regulaciones aplicables. Por lo tanto, la empresa debe incluir esos documentos y registros legales dentro de su SGSST.

Ejemplos de:

Información documentada según ISO 45001:

- Revisión por la dirección
- Incidentes, no conformidades y acciones correctivas
- (...)

Documentos obligatorios según la LPRL y normativa de desarrollo:

- Documentación sobre la vigilancia de la salud
- Concierto del servicio de prevención ajeno o constitución de propio/mancomunado
- (...)

5.11. Aplicar controles sobre las operaciones para eliminar riesgos

Es el momento de aplicar la planificación llevada a cabo en fases anteriores, de cara a poner en marcha las medidas preventivas necesarias que eviten daños para la salud en las personas trabajadoras. Así pues, la organización debe llevar a cabo los procesos (actividades) necesarios para controlar los riesgos. Todo esto puede pasar, entre otros, por el establecimiento de criterios (procedimientos, protocolos, instrucciones, etc.) para controlar esos procesos.

Conviene no confundir proceso con procedimiento. El primero viene referido a la actividad a realizar y el segundo a cómo realizar esa actividad. En resumen, definiremos qué actividades tenemos que realizar y cómo llevarlas a cabo de manera que evitemos daños para la salud.

Cualquier organización va a estar orientada a la provisión de productos o servicios y para ello se fundamenta en procesos, definidos como "conjunto de actividades mutuamente relacionadas que utilizan las entradas para proporcionar un resultado previsto".

Ejemplo de control operacional:

- El control operacional relativo a SST sobre un proceso comercial puede consistir en incorporar, en la fase de oferta, los datos relativos a necesidades de recursos de prevención de riesgos laborales.
- Eso evitará emitir una oferta que pase por alto las necesarias inversiones de SST en un proyecto, por no tener en cuenta requisitos de cliente o requisitos propios aplicables en un centro.
- Evitaremos errores tales como ofertar una obra en un centro con zonas ATEX, sin calcular los equipos de trabajo certificados para operar allí.

5.12. Establecer procedimientos para llevar a cabo cambios en la organización

¿Cómo actuamos cuando algo cambia en la organización, en su actividad o en cualquier otro factor importante para la seguridad y salud? La ISO 45001, al igual que otras normas similares, nos pide que tengamos previstos los mecanismos para adaptar el SGSST a esos cambios sin que ello deba producir un riesgo añadido. Un ejemplo habitual es el de un cambio de una máquina en una tarea. Nuestro sistema debería permitir que todas las partes interesadas en el cambio estuviesen enteradas en tiempo y forma, para poder evaluar y planificar nuevas acciones que fuesen necesarias (formación, autorizaciones, capacitación, consulta y participación, certificaciones, etc.). Además, ya se podrían tener establecidas de antemano las acciones resultantes para cambios previsibles.

Ejemplo de procesos:

- Prestación de servicios y suministros.
- Capital humano.
- Compras y aprovisionamientos.

Hay situaciones de cambio que no pueden quedar sin cobertura desde el punto de vista de la SST, dado que estaríamos llegando incluso al incumplimiento de requisitos legales por no tener evaluados y controlados los riesgos de determinados puestos de trabajo.

Ejemplo de acciones para el control de cambios:

- Comunicación regular con el Servicio de Prevención, incluso reuniones periódicas.
- Intercambio de información con los clientes y colaboradores, coordinación de actividades a través de reuniones, cruce de documentos, plataformas de gestión documental CAE.
- Análisis de proyectos (fase de planificación) con perspectiva de SST para asegurar la detección de cualquier situación de cambio sobre el modelo existente.
- Suscripción a servicios de actualización legislativa, normalmente con servicio de alertas o avisos sobre nuevas normas de aplicación.

5.13. Realizar un control de compras y de contratación de servicios

Al igual que ocurre en otras normas ISO de la misma familia de sistemas de gestión, se nos pide realizar un control sobre la compra de equipos o materiales o de servicios que puedan tener influencia en materia de seguridad y salud.

Los/as proveedores/as de productos son una pieza fundamental, dado que, tanto en los equipamientos específicos de SST (EPI, protecciones colectivas, etc.), como en las características de los equipos adquiridos para nuestro desempeño (máquinas, equipos de trabajo, medios auxiliares, etc.), deben ser conformes a los requisitos de SST.

Así pues, debemos establecer los requisitos que son de aplicación tanto para proveedores/as como para contratas de cara a cumplir lo que exija nuestro SGSST. A este respecto es fundamental tener en cuenta los requisitos legales y otros requisitos, como ya mencionamos anteriormente. Como dato importante, la norma incluye a las contratas que realizan servicios fuera de nuestro centro de trabajo obligándonos a verificar que su actividad es coherente con lo exigido en nuestro SGSST y por ende en los requisitos legales.

Ejemplo de acciones para el control de compras y proveedores:

- Elaborar un catálogo o listado de proveedores/as homologados/as, basado en la superación de requisitos previamente establecidos.
- Establecer requisitos de aprobación de proveedores/as basados en buenos indicadores y evidencias de SST (certificaciones ISO 45001, indicadores de siniestralidad por debajo de media, etc.)
- Establecer especificaciones de compra tipo que incluyan requisitos de SST para compras recurrentes.

5.14. Planificar la respuesta ante emergencias

No es una novedad de la norma el requisito de planificación de las emergencias. Sí lo es, sin embargo, con respecto al concepto estricto de medidas preventivas de la LPRL, dado el enfoque más amplio que promueve. Así pues, no sólo contempla que se trate a nivel interno, sino que exige que la información se traslade a contratistas, visitantes, autoridades e incluso, llegado el caso, a la comunidad local. Es decir, se debe tener en cuenta a las partes interesadas para coordinar la actuación de todas ellas.

En la determinación de potenciales situaciones de emergencia, también se deben tener en cuenta las fuentes de identificación de peligros (6.1.2.1 de ISO 45001). No debemos entonces realizar un diseño escueto y genérico de las medidas de emergencia. Tendremos en cuenta, entre otros:

- Forma de organización del trabajo
- Factores sociales y humanos
- Infraestructura
- Condiciones físicas del lugar de trabajo…

Aparte de todo esto, requiere cuestiones que suelen ser más habituales como son: la formación e información, pruebas periódicas (simulacros), la valoración del funcionamiento, manteniendo información documentada de todo ello. Cabe recordar, por último, que todo esto coincide en muchos aspectos con el enfoque de la ISO 14001 e incluso con otras normas como la ISO 22301 sobre continuidad de negocio.

Ejemplo sobre el diseño de medidas de emergencia

- Una empresa que regularmente presta servicios en centros ajenos, asegurará el conocimiento previo de las normas de emergencia en aquellos lugares. Puede estar canalizado en el procedimiento de CAE o ser un ámbito concreto del Plan de Emergencia, pero ha de estar procedimentado y establecido.

5.15. Hacer un seguimiento y una revisión del sistema

Llegados a este punto, siguiendo el requisito de la mejora continua, debemos establecer unos criterios de valoración para saber si nuestro SGSST está funcionando correctamente. Esto incluye: qué, cómo, cuándo y quién va a realizar ese seguimiento. En este sentido, nos deja libertad para elegir los criterios de seguimiento siempre que sea fiable y acorde con el SGSST. Independientemente de todo esto se nos exigirá llevar a cabo dos cuestiones específicas: La auditoría interna del SGSST y una revisión por la dirección. En ambas se revisará la evolución y adecuación del SGSST a los requisitos legales y otros requisitos que sean de aplicación, incluidos los de la propia norma.

Aunque los datos de siniestralidad son indicadores comunes y necesarios, es recomendable identificar otros índices o elementos que pueden ser útiles para la medición del SGSST. Los indicadores pueden ir con el tiempo adaptándose o redefiniéndose para que resulten más efectivos

Ejemplos de indicadores de SST

- Grado objetivo de participación de las personas en el sistema. Por ejemplo, aumento del número de "observaciones preventivas" emitidas por las personas trabajadoras.
- Grado de cumplimiento de los objetivos con respecto a hitos preestablecidos.
- Índice de cierre de acciones correctivas en tiempo y forma establecidos.

5.16. Gestionar incidentes y desviaciones aplicando acciones correctivas

Realmente sería más adecuado llamar a este apartado "mejora continua", pero creemos que resulta más cercano a la estructura de la norma hablar de gestionar incidentes, desviaciones y no conformidades, que son las grandes protagonistas del proceso de mejora continua. Todo esto no es más que un requisito para que la organización determine las vías de mejora e implemente las acciones necesarias para alcanzar los resultados previstos o superarlos.

No conformidad es un incumplimiento de algo que se ha establecido en el SGSST bien por voluntad propia o por imposición de la norma.

Analizando la orientación de la norma no nos equivocaríamos si dijéramos que la mejora continua es cumplir los requisitos de la ISO 45001 haciendo que el SGSST funcione correctamente y vaya mejorando sus resultados progresivamente.

Debe verse a las no conformidades como una herramienta de mejora continua y no como un fallo recriminable a una persona o una organización.

Por último, conviene destacar que aparte de las desviaciones, no conformidades y acciones correctivas que ya existen en otros sistemas de gestión similares, la ISO 45001 presenta una diferencia: trata por igual todo tipo de incidente, sea con baja, sin baja o los llamados "quasi-accidentes" o "near miss", obligando a investigarlos, contabilizarlos y aplicar medidas correctivas en todos ellos.

Dada la importancia que tienen los incidentes y los quasi-accidentes en ISO 45001, conviene alcanzar un buen nivel de identificación de los mismos. Esto estará directamente relacionado con la cultura preventiva que logremos alcanzar.

Ejemplos en la dinámica de gestión de incidentes y accidentes

- Añadir en los planes de acción y planificaciones preventivas las medidas previstas tras las investigaciones de incidentes y no conformidades, para facilitar el seguimiento y conocer plazos, responsables y recursos involucrados.
- El programa de formación de las personas trabajadoras debe añadir contenidos sobre la importancia de comunicar los incidentes y sobre la forma correcta de participar en su estudio.
- Divulgar las desviaciones detectadas y las mejoras realizadas y pautas a conocer. Son frecuentes denominaciones tales como "lecciones aprendidas" o "para que no ocurra de nuevo".

6 Glosario

GLOSARIO

Glosario de términos técnicos de la guía de introducción a la ISO 45001

- **Acción preventiva:** Medida tomada para evitar que ocurra un riesgo identificado previamente.
- **Análisis de contexto:** Es un estudio que realiza la empresa para conocer su situación interna y externa, identificando aspectos que pueden afectar positiva o negativamente a la seguridad y salud en el trabajo.
- **Auditoría externa:** Evaluación llevada a cabo por una entidad independiente para certificar que la empresa cumple con la ISO 45001.
- **Auditoría interna:** Revisión realizada por la propia empresa para verificar si cumple con los requisitos de la norma ISO 45001.
- **CAE (Coordinación de Actividades Empresariales):** Proceso de gestión para garantizar la seguridad y salud cuando coinciden varias empresas en un mismo lugar de trabajo.
- **Certificación:** Reconocimiento formal otorgado a una organización que demuestra cumplir con los requisitos de la norma ISO 45001.
- **Contratas externas:** Empresas o personas contratadas que realizan trabajos o servicios específicos para la organización, normalmente fuera de sus instalaciones.
- **Desempeño:** Resultado o nivel de cumplimiento alcanzado en la gestión de seguridad y salud laboral.
- **ENAC (Entidad Nacional de Acreditación):** Organismo responsable de acreditar la competencia técnica de entidades que certifican sistemas de gestión, entre otros.
- **EPI (Equipos de Protección Individual):** Equipos individuales utilizados por los trabajadores para protegerse de riesgos específicos en el trabajo.
- **Evaluación de riesgos laborales:** Proceso para identificar peligros laborales, analizar y evaluar los riesgos y determinar cómo prevenir o reducir esos riesgos.
- **Evaluación de riesgos y oportunidades:** Es el análisis que realiza la organización para identificar posibles problemas (riesgos) y situaciones favorables (oportunidades) que puedan afectar al funcionamiento eficaz del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- **Indicadores:** Datos o información que permiten medir el desempeño del sistema de gestión.

- **Información documentada:** Documentos y registros necesarios que la empresa debe mantener para demostrar que cumple con la norma.
- **Integración preventiva:** Inclusión de la seguridad y salud laboral en todas las actividades y niveles organizativos de la empresa.
- **ISO (International Organization for Standardization):** Organización internacional que desarrolla y publica estándares internacionales.
- **LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales):** Ley española que establece el marco normativo básico en prevención de riesgos laborales.
- **Medidas correctivas:** Acciones tomadas para corregir desviaciones o incumplimientos detectados y prevenir que vuelvan a ocurrir.
- **No conformidad:** Incumplimiento de alguno de los requisitos establecidos por el sistema de gestión.
- **OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series):** Serie de especificaciones internacionales sobre seguridad y salud en el trabajo que precedió a la norma ISO 45001.
- **OIT:** Organización Internacional del Trabajo.
- **PAC (Plan de Acciones Correctivas):** Plan diseñado para corregir las desviaciones detectadas durante una auditoría.
- **Partes interesadas:** Personas o grupos que pueden influir o verse afectados por el desempeño en seguridad y salud de la organización (empleados/as, clientes, proveedores/as, autoridades, etc.).
- **PDCA o ciclo PHVA:** Método para mejorar continuamente la gestión de la empresa, que consta de cuatro etapas: Planificar, Hacer, Verificar y Actuar.
- **Proceso:** Conjunto ordenado de actividades relacionadas entre sí que transforma recursos (entradas) en resultados específicos (salidas) dentro de la organización.
- **Requisitos legales:** Leyes y regulaciones obligatorias aplicables a la seguridad y salud en el trabajo.
- **SGSST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo):** Conjunto organizado de procedimientos para manejar los riesgos laborales y mejorar continuamente la seguridad y salud en la empresa.
- **SIG (Sistema Integrado de Gestión):** Sistema único que integra diferentes normas de gestión (calidad, medio ambiente, seguridad y salud laboral, etc.)
- **SST:** Seguridad y salud en el trabajo.
- **UNE (Una Norma Española):** Norma técnica elaborada y aprobada por organismos españoles de normalización, utilizada para establecer requisitos específicos en productos, servicios o procesos.

Avenida del Cristo, 107. 33006 Oviedo
Teléfono: 985 108 275
www. iaprl.org

Principado de Asturias

IAPRL
INSTITUTO ASTURIANO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES