

1.1. INTRODUCCIÓN

El ser humano, desde sus orígenes, ha tenido que enfrentarse al medio que le rodea, y actuar sobre él con el fin de satisfacer sus necesidades. Desde los cazadores-recolectores de la prehistoria, hasta nuestros días, las actividades humanas han ido evolucionando, haciéndose cada vez más complejas. Estas actividades, que conocemos como trabajo, han llevado siempre aparejadas una serie de peligros y riesgos para las personas que las desempeñan, riesgos que han sido contemplados y tratados de diferente forma a lo largo de la historia, en lo que podemos considerar la evolución de la seguridad y salud en el trabajo.

Haciendo un breve recorrido histórico, encontramos que es a partir del nacimiento de la agricultura cuando se producen los primeros asentamientos de grupos humanos, que pasan de llevar una vida nómada, dedicada a la caza y recolección de frutos silvestres, a constituir las primeras sociedades sedentarias, en las que se instaaura una mayor especialización y división del trabajo y, con ello, una mayor diversidad de riesgos para los trabajadores. Ya en la Edad Antigua, en las grandes civilizaciones que se van sucediendo en el devenir histórico, se producen los primeros y tímidos intentos de regular los riesgos de algunas actividades, con el fin de evitar los accidentes.

Así en el antiguo Egipto (en torno al 4000 a.C.) se promulgan leyes especiales que regulaban el trabajo de embalsamadores o de fabricantes de armas. También se establecieron, por parte de los faraones, medidas de protección que se aplicaron en los talleres reales existentes en las grandes ciudades.



En Mesopotamia (2000 a.C.), el compendio legal denominado Código de Hammurabi (en honor al Rey del mismo nombre, que lo creó), constituye el primer antecedente de normativa en la que se tratan las responsabilidades en construcción. Este Código unificaba los códigos existentes en las ciudades del Imperio Babilónico, y se basaba en el principio del “ojo por ojo”, mediante indemnizaciones, castigos y medidas disciplinarias como único medio para lograr la seguridad.



Grecia y Roma no aportaron mucho desde el punto de vista de la seguridad y salud en el trabajo, puesto que éste era desempeñado mayoritariamente por esclavos, que no tenían ningún derecho, y sobre los que no se aplicaba ningún tipo de ley o reglamento que estableciera medidas de protección frente a los riesgos a los que estaban expuestos. No obstante, hubo algunos personajes destacados que establecieron algunos hitos importantes en relación con la salud ocupacional, aunque fuera referida al trabajo de los esclavos. Así **Hipócrates**, padre de la medicina moderna, describe por primera vez, en el siglo IV antes de Cristo, la intoxicación por plomo como una enfermedad ocupacional. También **Plinio el Viejo**, en su enciclopedia de Ciencias Naturales describe un número de enfermedades derivadas del trabajo, a las que clasifica como "enfermedades de los esclavos".

El desarrollo de la seguridad laboral permaneció más o menos estancado en los siglos posteriores al Imperio Romano, con algunas excepciones puntuales como **Avicena**, médico persa del siglo X, también considerado filósofo y científico, que escribió cerca de trescientos libros sobre diferentes temas, entre ellos el *Canon de la medicina*, basado en el razonamiento, donde trata desde la definición de medicina y su campo de acción hasta dosificación y preparación de remedios. Su preocupación era la protección de la salud del ser humano, en especial del trabajador.

Lo cierto es que no será hasta el final de la Edad Media que la historia de la salud ocupacional y su desarrollo en el mundo no tendrá sus verdaderos inicios, aunque sus principios no se empiezan a aplicar realmente hasta después de la Revolución Industrial, sufriendo importantes transformaciones a lo largo del siglo XX. Algunos de los tímidos antecedentes, anteriores a la Revolución Industrial, se relacionan todos con la medicina del trabajo, y fueron, principalmente:

Ellen Bog, médico que, en el año de 1473, indica que los vapores de algunos metales pueden ser peligrosos. Describe la sintomatología de la intoxicación laboral con plomo y mercurio, sugiriendo medidas preventivas.

George Agrícola, otro médico y naturalista que escribe, en el año 1556, “de Re Metálica”, reconociendo que en el trabajo minero, la aspiración de algunas partículas producía asma y ulceraciones en los pulmones. Describe como en algunas zonas mineras de los montes Cárpatos, las mujeres llegaban a casarse hasta siete veces por la corta duración de la vida de sus maridos, debido a las inclemencias del trabajo.

Paracelso, también médico, publica en el año de 1560 una obra titulada “La Tisis y otras enfermedades de los mineros”, donde describió varias neumoconiosis y se dice que posiblemente él mismo murió a causa de una de ellas, debido a que durante su infancia, trabajó por más de quince años en una mina. En esta y otras obras relacionaba el aumento de las enfermedades ocupacionales con el desarrollo de la explotación industrial. Según Paracelso, todas las minas deberían tener una ventilación adecuada y los trabajadores de las mismas usar máscaras para protegerse del contagio de enfermedades.

Bernardo Ramazzini, médico italiano, considerado el fundador de la medicina del trabajo, en el año 1700 publicó el primer libro que puede considerarse como un tratado completo de enfermedades ocupacionales, con el nombre de “*De Morbis Artificum Diatribe*”, describiendo allí una gran variedad de enfermedades relacionadas con las profesiones hasta entonces conocidas.

A pesar de todos estos trabajos, el limitado desarrollo de la ciencia no permitía establecer relaciones claras entre las enfermedades y sus causas. Por otra parte, el principio de igualdad no tenía la importancia que posee en la actualidad, por lo cual, los derechos de los trabajadores no estaban apenas reconocidos. Es a partir de la Revolución Francesa cuando este principio, junto con el de libertad y fraternidad, cobran especial relevancia, y gracias a ellos los trabajadores pasan a ocupar un rol diferente en la sociedad y comienzan a tener derechos.

La revolución industrial

La Revolución Industrial es un proceso de transformación económica, social y tecnológica que se inicia en la segunda mitad del siglo XVIII en Gran Bretaña, extendiéndose progresivamente a buena parte de Europa Occidental y Norteamérica, y que concluyó entre 1820 y 1840. Se trata de un proceso de transformaciones económicas, tecnológicas y sociales como nunca antes se habían dado en la historia de la humanidad, desde el Neolítico, y supuso el paso de una economía rural, basada fundamentalmente en la agricultura y el comercio, a una economía industrial, mecanizada y urbana. Con la primera revolución industrial se inicia una transición que acabaría con siglos de una mano de obra basada en el trabajo manual y el uso de la tracción animal, para pasar a la utilización de maquinaria para la fabricación industrial y para el transporte de mercancías y pasajeros.



En los inicios de la Revolución Industrial, las máquinas que se usaban en la industria eran sumamente peligrosas para los operarios que las

utilizaban. Estaban pensadas exclusivamente para agilizar la producción y no consideraban la seguridad de los trabajadores, que prácticamente carecían de derechos, no existiendo ningún interés por parte de los empresarios o de las propias autoridades en identificar los riesgos potenciales de las citadas máquinas y qué hacer para proteger a los trabajadores.

Esta situación hacía que las lesiones derivadas del trabajo, e incluso la muerte de muchos trabajadores, fueran amenazas reales y constantes para los empleados de la industria. No existían disposiciones de seguridad, ni tampoco regulaciones compensatorias como las que existen actualmente, por lo que, además de correr el riesgo de perder la salud o incluso la vida, era frecuente que un trabajador que resultara herido perdiera por completo la posibilidad de trabajar en cualquier otro lugar. En aquellos casos, los empleadores no tenían ninguna responsabilidad, por lo tanto las personas afectadas quedaban completamente desamparadas.

Fue precisamente en Reino Unido, país donde se origina la revolución industrial, donde se produce uno de los primeros avances en materia de salud ocupacional, primero con la abolición de la esclavitud, y después con la firma de la Ley de Fábricas (1833), primera legislación que determinó condiciones mínimas de contratación. Como aplicación de esta ley, se creó un comité de inspección que revisaba las fábricas para prevenir las lesiones en los trabajadores textiles. Más adelante, para prevenir el elevado número de accidentes en las minas de carbón, se creó, en 1842, la Ley de Minas.

El posterior crecimiento de los movimientos laborales puso de manifiesto, ante el público en general, la preocupante frecuencia con la que se producían accidentes laborales. Un hito importante fue la creación en Estados Unidos, en 1880, de la Sociedad Americana de Ingenieros Mecánicos, que tenía como objetivo reglamentar la fabricación de maquinaria después de que un informe manifestara que en el país ocurrían 50.000 muertes al año por accidentes laborales. Más adelante, en 1883,

se publica en Alemania la primera ley de seguros sociales y en 1884, la primera ley de compensación a trabajadores.

La Seguridad y Salud en el Trabajo en el Siglo XX

La creación, en 1919, de la **Organización Internacional del Trabajo**, supuso un cambio fundamental en relación con la seguridad y salud laboral.



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

En 1956, en Australia, el caso de un trabajador con importantes quemaduras como consecuencia de un accidente laboral con betún caliente, se presentó ante los tribunales, al demandar el trabajador a su empresa empleadora. El caso llegó hasta el Tribunal Superior de Justicia del país, que falló estableciendo que el empleador debería tomar las precauciones necesarias para evitar riesgos innecesarios para la vida de sus trabajadores.

Posteriormente, en el año 1981, se adopta el Convenio 155 de la OIT, que hace referencia a la seguridad y salud de los trabajadores y es aceptado por todos los países miembros.

Estos hechos marcaron un precedente fundamental: las empresas deben valorar la vida de los seres humanos por encima de los beneficios económicos. A partir de los mismos, en todo el mundo comenzaron a desarrollarse leyes de salud ocupacional.

Con el avance de la tecnología, los riesgos profesionales también se han transformado. Por esta razón, durante el siglo XX, a la par que los avances en seguridad y salud laboral, aparecieron problemáticas que nunca antes se habían presentado y que precisaron nuevas reglamentaciones en salud ocupacional.

Las primeras reglamentaciones estaban orientadas a accidentes directos que ocurrían dentro del desempeño del trabajo. Acontecimientos inmediatos como explosiones, caída de objetos pesados, quemaduras o cortes.

Sin embargo, con el paso del tiempo se fueron reconociendo problemas de salud indirectos o generados a largo plazo, tales como dolores crónicos que se desarrollan a lo largo de los años, enfermedades como resultado de la exposición a agentes químicos e incluso problemas mentales, esto ha provocado que la legislación haya tenido que ir ajustándose progresivamente a las características de las nuevas enfermedades que se ocasionaban en el trabajo.

La normativa legal en materia de seguridad y salud laboral ha ido evolucionando con rapidez en las últimas dos décadas del siglo XX y primeras del siglo XXI, principalmente en el mundo desarrollado, aunque es de esperar que, progresivamente, vaya extendiéndose también al resto de países con economías en vías de desarrollo. La Unión Europea ha supuesto también un revulsivo fundamental en este campo, promulgando en las últimas décadas directivas europeas en materia de salud ocupacional, que han ido transponiéndose en forma de leyes y reglamentos a los distintos países que forman parte de la misma, con el consiguiente avance en la seguridad y salud de todos los trabajadores.



Al mismo tiempo, durante el siglo XX surgieron distintos organismos nacionales de estandarización y normalización, que también comenzaron a incluir entre los estándares industriales y comerciales que promovían, los referidos a la seguridad y salud en el trabajo. Estos organismos dieron lugar, el 23 de febrero de 1947, a la *International Organization for Standardization (ISO)*, en español, Organización Internacional de Normalización, compuesta por diversas organizaciones nacionales de estandarización. Estos organismos han sido el origen de importantes estándares y normas en materia de seguridad ocupacional, entre las que destaca OHSAS 18001, elaborada por la British Standards Institution, (BSI) o BSI Group, organismo británico multinacional de certificación, auditoría y formación (miembro de ISO). Este estándar apareció en primer lugar en 1999 como Especificaciones para los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional, y no fue hasta 2007 que se convirtió en norma certificable. Para llegar a este momento, se recorrió un largo camino, que pasó por:

- Antecedentes de la seguridad industrial y salud ocupacional. En distintos países surgen normativas relativas a ello, en 1974 en Gran Bretaña, 1970 en EE.UU., Francia en 1976, Dinamarca en 1975, Suecia en 1977, Colombia en 1979...
- BS 8800:1996 Guía para la implementación de los sistemas de seguridad y salud ocupacional.

- BSI OHSAS 18001:1999 Especificaciones para los sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional.
- BSI OHSAS 18002 Directrices o guía para implementar la BSI OHSAS 18001.
- BSI OHSAS 18001:2007 Norma de especificaciones para los Sistemas de Gestión de la SST.

OHSAS 18001:1999 no se elaboró ni publicó según los mecanismos habituales que se siguen en la creación de normas.

Después de esto, se llevó a cabo una consulta pública a nivel mundial, a raíz de la cual se elaboró un proyecto de borrador de trabajo para modificar el estándar. Se recibieron numerosos comentarios que se analizaron en la reunión de trabajo celebrada en marzo de 2006, y se alcanzó un consenso para la publicación de una nueva versión, había nacido OHSAS 18001:2007.

En los últimos años ha sido ISO, como organismo internacional de estandarización, quien ha querido tomar la iniciativa y protagonismo en el mundo de la normalización de la seguridad y salud laboral, y tras un largo proceso de elaboración y aprobación, no exento de cierta polémica y dificultades, ha aprobado el 12 de marzo de 2018, la ISO 45001 *“Sistemas de gestión de salud y seguridad en el trabajo - Requisitos y orientación para el uso”*.

1.2. CONCEPTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Como hemos venido diciendo durante el apartado anterior, es evidente que el trabajo, que podemos definir como el conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas; proporciona beneficios a los seres humanos, pero también lo es que **se trata de una fuente de riesgos que, si no se controlan**

adecuadamente, pueden producir daños en la salud de las personas o, incluso, la muerte.

La **seguridad en el trabajo** es, según definición del *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo* español, es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo; o también, la aplicación y desarrollo de las medidas y actividades necesarias para la prevención y protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo. De ella se ocupa el Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Dentro del campo de la prevención de riesgos laborales, es una de las disciplinas que trata de evitar que se produzcan daños en la salud de los trabajadores derivados de su actividad laboral, en concreto, los daños derivados de los accidentes de trabajo. Se complementa con otras disciplinas que pretenden evitar las enfermedades profesionales y/o enfermedades derivadas del trabajo, como son la Higiene Industrial y la Ergonomía y Psicología Aplicada.

Durante mucho tiempo, la seguridad en el trabajo, es decir, evitar el accidente laboral, ha sido la prioridad dentro de la prevención de riesgos laborales que se hacía en las empresas, por aquello de que es el daño más inmediato que puede producirse al trabajador, y también el más evidente. Sin embargo, en los últimos años, la prevención de riesgos y protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo ha ido progresando, no sólo con la aplicación, al mismo nivel que la seguridad, del resto de disciplinas preventivas, sino con la promoción integral de la salud del trabajador, que ha conducido al concepto actual de “Empresa saludable”.

El **concepto de salud** fue definido en el preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud - OMS (Nueva York, 1946) como el completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. También puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo, tanto a nivel micro (celular), como en el macro (social).



Esta definición se ha alcanzado como consecuencia de una evolución del concepto inicial, vigente durante bastantes años, que establecía que la salud era, simplemente, la ausencia de enfermedades biológicas. A partir de la década de los cincuenta, la OMS revisó esa definición y finalmente la reemplazó por la actual, en la que el concepto de bienestar humano va más allá de lo meramente físico.

La OMS ha establecido una serie de componentes que integran el concepto de Salud:

- Estado de adaptación al medio (biológico y sociocultural).
- Estado fisiológico de equilibrio.
- Equilibrio entre la forma y la función del organismo (alimentación).
- Perspectiva biológica y social (relaciones familiares, hábitos).

La satisfacción y equilibrio en la relación entre estos componentes determina el estado de salud, y por el contrario, el incumplimiento de alguno de ellos genera el estado de enfermedad. En este sentido, la **enfermedad** está provocada por una triple relación entre un huésped (sujeto), agente (síndrome) y ambiente (factores que intervienen).

Otro aspecto en el que se centra la caracterización de la OMS son las medidas que puedan tomarse desde los organismos gestionados por los

distintos Estados para la prevención de enfermedades, para la prolongación de la vida y para la educación de los individuos en lo que respecta a la higiene personal. Afirma la OMS que “la salud es parte de la responsabilidad de los gobiernos”.

En el ámbito laboral, la OMS habla de Salud Ocupacional, entendiendo como tal la actividad que promueve la salud de las personas en sus ámbitos laborales. Tiene que ver con las condiciones físicas del trabajador, pero también con las condiciones psicológicas.

La **Seguridad y Salud en el Trabajo** aglutina los dos conceptos anteriores y, por tanto, podríamos definirla como las técnicas y procedimientos dirigidos a evitar o disminuir el riesgo de que se produzcan accidentes de trabajo y/o enfermedades derivadas del trabajo, así como a promover el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.

La seguridad y salud en el trabajo se alcanza estableciendo un entorno de trabajo adecuado, con condiciones justas y saludables, donde los trabajadores puedan desarrollar su actividad laboral con dignidad, seguridad y bienestar físico y mental, y donde sea posible su participación en la mejora de las condiciones de trabajo.

El trabajo, aunque genera riesgos para los trabajadores, puede considerarse también una fuente de salud porque aporta a quien lo realiza una serie de aspectos positivos y favorables, como el salario que se percibe, con el que se pueden adquirir los bienes necesarios para la manutención y bienestar general, la actividad física y mental que se realiza, que contribuye al mantenimiento y desarrollo del organismo; las relaciones sociales que se mantienen con otras personas, a través de la cooperación necesaria para realizar las tareas, o el aumento de la autoestima, al permitir al que lo realiza sentirse útil a la sociedad. En este sentido, la seguridad y salud laboral intenta potenciar todos los aspectos del trabajo que son saludables y colaboran a la mejora de la salud y bienestar de los trabajadores.

1.3. LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Hemos visto hasta aquí como toda actividad laboral conlleva riesgos para los trabajadores que la desempeñan, riesgos que pueden ser leves, graves, muy graves, e incluso mortales.

Como consecuencia de esta realidad, y respondiendo a una demanda social cada vez más amplia, las autoridades de los países desarrollados se han propuesto, desde hace ya varias décadas, regular y vigilar las condiciones de seguridad y salud en que debe desenvolverse la actividad productiva, mediante la creación de una legislación específica en esta materia. Al mismo tiempo, las empresas, conscientes de su responsabilidad y obligaciones, y con una creciente sensibilidad y concienciación en relación con el cuidado y promoción de la salud física y mental de sus trabajadores, se muestran cada vez más interesadas en conseguir una óptima gestión de la seguridad y salud laboral, que les permita tener controlados sus riesgos y conseguir las mayores cotas de salud y bienestar de todos ellos.

Frente a esta necesidad, **el diseño e implantación de un sistema normalizado de gestión de la seguridad y salud en el trabajo se impone como la mejor opción** para garantizar a cualquier empresa una gestión idónea de las condiciones y aspectos del trabajo que pueden afectar a la salud, no sólo de sus propios trabajadores, sino de todas las personas que directa o indirectamente, se ven afectados por su actividad. La adopción de un sistema de gestión de SST tiene la intención de permitir a una organización proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables, prevenir lesiones relacionadas con el trabajo y la mala salud, y mejorar continuamente su desempeño en SST.

En el ámbito español, ya la ley 54/2003, de modificación de la ley de prevención de riesgos laborales, enfatizó esta idea al exigir a las empresas la implantación de un Plan de prevención, que no es otra cosa que un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.

Históricamente, se han publicado diversos documentos con requisitos para el diseño e implantación de sistemas de gestión de la SST. Entre ellos, la norma OHSAS 18001:2007 es el que más aceptación y difusión ha tenido hasta ahora, habiéndose convertido en la norma de referencia en esta materia.

Sin embargo, el 12 de marzo de 2018, la International Estándar Organization (ISO) ha publicado la nueva norma ISO 45001, para los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que está destinada a sustituir a OHSAS 18001.



ISO 45001, como el resto de normas ISO, es de carácter voluntario y con su adopción, las organizaciones pueden proporcionar lugares de trabajo más seguros y saludables, en los cuales se previenen lesiones y daños a la salud, que están vinculados con el trabajo. Asimismo, con la aplicación de este estándar se consigue mejorar de modo continuo el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo.

La causa que ha movido a la elaboración y aprobación de esta nueva norma ha sido, principalmente, que no existía un estándar de origen internacional para tratar la seguridad y salud ocupacional, aunque, como hemos dicho, hasta el momento de su publicación, las organizaciones podían y solían implantar los requisitos establecidos por la norma OHSAS 18001, que no tiene origen internacional, sino británico, pero que con el paso del tiempo ha adquirido una importante relevancia a nivel mundial.

La norma ISO 45001 tenía prevista su publicación para el año 2016, pero el proceso de elaboración se extendió en el tiempo dos años más de lo que se esperaba. En su elaboración colaboraron más de 100 expertos de 70 países.

Este nuevo documento ISO persigue reducir las cifras y el impacto que generan los casi 3 millones de personas que mueren al año como consecuencia de enfermedades o accidentes laborales.

En este sentido, los principales objetivos que persigue ISO con la publicación de esta norma ISO 45001 son:

- Mantener la aplicabilidad de la propia norma.
- Proporcionar un conjunto básico estable de requisitos de gestión de SST para los próximos años.
- Establecer un documento genérico, y aplicable a organizaciones de todos los tamaños y tipos, con independencia del sector en el que operen.
- Aplicar el Anexo SL de las Directivas ISO para mejorar la compatibilidad y la alineación con otras normas ISO de sistemas de gestión.
- Usar un lenguaje simple y un estilo de escritura sencillo que faciliten una comprensión e interpretación coherente de los requisitos.
- Proporcionar un marco de referencia para gestionar los riesgos y oportunidades para la SST.
- Prevenir lesiones y daños en la salud que estén vinculados con el trabajo de los trabajadores.
- Proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables.
- Suprimir peligros y reducir los riesgos para la SST, llevando a cabo medidas de prevención y protección.
- Gestionar los riesgos de la seguridad y salud en el trabajo.
- Cumplir con los requisitos legales y otros requisitos.

CAPÍTULO 2.

MODELOS DE GESTIÓN Y NORMAS

2.1. CONCEPTOS BÁSICOS DE NORMALIZACIÓN

Aunque con igual o similar significado, son varias las definiciones que podemos recoger del concepto de normalización. Así, la normalización es una actividad colectiva encaminada a establecer soluciones a situaciones repetitivas. En particular, esta actividad consiste en la elaboración, difusión y aplicación de normas.

También, desde un punto de vista meramente industrial, podemos decir que la **normalización** o **estandarización** es la redacción y aprobación de normas que se establecen para garantizar el acoplamiento de elementos contruidos independientemente, así como garantizar el repuesto en caso de ser necesario, garantizar la calidad de los elementos fabricados, la seguridad de funcionamiento y trabajar con responsabilidad social.



Por ejemplo, la Asociación Estadounidense para Pruebas de Materiales (ASTM) define la normalización como el proceso de formular y aplicar reglas para una aproximación ordenada a una actividad específica para el beneficio y con la cooperación de todos los involucrados.

Según la ISO (International Organization for Standardization) la normalización es la actividad que tiene por objeto establecer, ante problemas reales o potenciales, disposiciones destinadas a usos comunes y repetidos, con el fin de obtener un nivel de ordenamiento óptimo en un contexto dado, que puede ser tecnológico, político o económico.

La normalización ofrece a la sociedad importantes beneficios, al facilitar la adaptación de los productos, procesos y servicios a los fines a los que se destinan, protegiendo la salud y el medio ambiente, previniendo los obstáculos al comercio y facilitando la cooperación tecnológica.

La normalización persigue fundamentalmente tres objetivos:

- Simplificación: se trata de reducir los modelos para quedarse únicamente con los más necesarios.
- Unificación: para permitir el intercambio a nivel internacional.
- Especificación: se persigue evitar errores de identificación creando un lenguaje claro y preciso.

2.2. ¿QUÉ ES UNA NORMA?

Norma es toda especificación técnica o documento accesible al público establecido por consenso de las partes interesadas y aprobada por un organismo cualificado reconocido a nivel nacional, regional o internacional.

Según AENOR, una norma es un documento de aplicación voluntaria que contiene especificaciones técnicas basadas en los resultados de la experiencia y del desarrollo tecnológico. Las normas son el fruto del consenso entre todas las partes interesadas e involucradas en la actividad objeto de la misma. Además, deben aprobarse por un Organismo de Normalización reconocido.

Las normas garantizan unos niveles de calidad y seguridad que permiten a cualquier empresa posicionarse mejor en el mercado y constituyen una importante fuente de información para los profesionales de cualquier actividad económica.

Las normas son documentos técnicos con las siguientes características:

- Contienen especificaciones técnicas de aplicación voluntaria
- Son elaboradas por consenso de las partes interesadas:
 - Fabricantes
 - Administraciones
 - Usuarios y consumidores
 - Centros de investigación y laboratorios
 - Asociaciones y colegios profesionales
 - Agentes sociales, etc.
- Están basadas en los resultados de la experiencia y el desarrollo tecnológico
- Son aprobadas por un organismo nacional, regional o internacional de normalización de reconocido prestigio
- Están disponibles al público



Las Normas ofrecen un lenguaje común de comunicación entre las empresas, la Administración y los usuarios y consumidores, establecen

un equilibrio socioeconómico entre los distintos agentes que participan en las transacciones comerciales, base de cualquier economía de mercado, y son un patrón necesario de confianza entre cliente y proveedor.

2.3. VENTAJAS DE LA NORMALIZACIÓN

Para las empresas:

- Racionaliza variedades y tipos de productos.
- Aumenta la aceptación por parte del mercado de los productos o servicios mediante la referencia a los métodos normalizados.
- Disminuye el volumen de existencias en almacén y los costes de producción.
- Mejora y optimiza la gestión de las empresas y la prestación de servicios, disminuyendo de esta manera los costes.
- Mejora el proceso de creación y diseño de nuevos productos y servicios.
- Agiliza el tratamiento de los pedidos.
- Facilita la comercialización de los productos y su exportación.
- Simplifica la gestión de compras.

Para los consumidores:

- Establece niveles de calidad y seguridad de los productos y servicios.
- Informa de las características del producto.
- Facilita la comparación entre diferentes ofertas.

Para la Administración:

- Simplifica la elaboración de textos legales.
- Establece políticas de calidad, medioambientales y de seguridad.

- Ayuda al desarrollo económico.
- Agiliza el comercio.

2.4. ¿QUÉ SE NORMALIZA?

El campo de actividad de las normas es tan amplio como la propia diversidad de productos o servicios, incluidos sus procesos de elaboración.

Así, se normalizan:

- Materiales (plásticos, acero, papel, etc.),
- elementos y productos (tornillos, televisores, herramientas, tuberías, etc.),
- máquinas y conjuntos (motores, ascensores, electrodomésticos, etc.),
- métodos de ensayo,
- temas generales (medio ambiente, calidad del agua, reglas de seguridad, estadística, unidades de medida, etc.),
- gestión y aseguramiento de la calidad,
- gestión medioambiental (gestión, auditorías, análisis del ciclo de vida, etc.),
- gestión de la seguridad y salud (gestión y auditoría), etc.

2.5. NORMAS Y MODELOS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Con la globalización de la economía y el éxito de los sistemas de gestión de la calidad y de la gestión medioambiental, las empresas comienzan a demandar un sistema de gestión fácilmente integrable y de tipo global, que incluyera también la gestión de la seguridad y la salud. Esto va a suponer que en los años 90 del siglo XX, proliferaran sistemas, modelos,

borradores, guías y normas de gestión de la seguridad y la salud en todo el mundo.

De entre todas ellas destacaron por diversas circunstancias: la guía británica BS 8800, la norma experimental española UNE 81900:1996-EX, la norma OHSAS 18001 y las Directrices de la OIT y de la UE.

En las dos primeras, por el tiempo que hace que dejaron de estar vigentes, no merece la pena detenerse.

En cuanto a las demás, a las que añadiremos la norma ISO 45001:2018 y la norma ISO 39001:2013, pasamos a verlas con más detenimiento a continuación.

2.5.1. OHSAS 18001:2007

La norma **OHSAS 18001** es un estándar voluntario que fue publicado inicialmente en el año 1999 por el British Standards Institute (BSI) y modificada en el 2007. Su finalidad es proporcionar a las organizaciones un modelo de sistema para la gestión de la seguridad y salud en el lugar de trabajo, que les sirva tanto para identificar y evaluar los riesgos laborales, los requisitos legales y otros requisitos de aplicación; como para definir la política, estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, la planificación de las actividades, los procesos, procedimientos, recursos, registros, etc., necesarios para desarrollar, poner en práctica, revisar y mantener un sistema de gestión de la Seguridad y Salud Laboral.

Este estándar determina las exigencias que deben implantarse y, por lo tanto, justificarse en las auditorías de certificación que se realicen. Junto con OHSAS 18001 se publicó OHSAS 18002, que se trata de una guía para la implementación de la Norma OHSAS 18001.

Al final, a pesar de tratarse de un estándar británico (de BSI), al haber contado con la participación de otras entidades de normalización (entre ellas AENOR), su uso se fue generalizando, sobre todo en los últimos años, hasta convertirse en la norma internacional de referencia en materia de gestión de la seguridad y salud.

Con la publicación de ISO 45001, OHSAS quedará derogada en marzo de 2021.

2.5.2 Directrices ILO-OSH 2001

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó en 2001 las “Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ILO-OSH 2001”. Estas Directrices fueron elaboradas con arreglo a principios acordados a nivel internacional y definidos por los tres mandantes de la OIT: gobiernos, empleadores y trabajadores de los estados miembros de la ONU. Este enfoque proporciona fortaleza, flexibilidad y bases adecuadas para el desarrollo de una cultura sostenible de seguridad en la organización.

Estas Directrices no tienen carácter obligatorio y no tienen por objeto sustituir ni las leyes o reglamentos nacionales ni las normas vigentes. Su aplicación no exige certificación y están dirigidas a los responsables de la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

Basándose en el círculo de mejora continua, los elementos que integran el sistema de gestión de seguridad y salud recogido en las Directrices de la OIT analizan los siguientes elementos de la gestión:

- Política de la organización
- Organización de la prevención
- Planificación y aplicación del sistema
- Evaluación de los resultados
- Acción en pro de mejora

Los objetivos en los que se enmarcan estas directrices se establecen a tres niveles:

A nivel global: las Directrices deberían contribuir a la protección de los trabajadores contra los peligros y a eliminar las lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionadas con el trabajo.

A nivel nacional, las Directrices deben

- Servir para crear un marco nacional para el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que dé preferencia y cuente con el apoyo de las leyes.
- Facilitar información precisa para el desarrollo de iniciativas voluntarias, a fin y efecto de reforzar el cumplimiento de los reglamentos y normas con vistas a la mejora continua de los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.
- Facilitar orientación sobre el desarrollo tanto de directrices nacionales como de directrices específicas sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo a fin de responder de modo apropiado a las necesidades reales de las organizaciones, de acuerdo con su tamaño y la naturaleza de sus actividades.

A nivel de la organización, las Directrices deben:

- Fomentar la integración de los elementos del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, en la organización como un componente de las disposiciones en materia de política y de gestión.
- Motivar a todos los miembros de la organización y en particular a los empleadores, a los propietarios, al personal de dirección, a los trabajadores y a sus representantes, para que apliquen los principios y métodos adecuados de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo para la mejora continua de los resultados del mismo.

Los empleadores y las instituciones nacionales competentes tienen la obligación de rendir cuentas y el deber de organizar las medidas destinadas a garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. La puesta en práctica de estas Directrices de la OIT ofrece entre otros un enfoque útil para cumplir este cometido.

2.5.3 La Norma ISO 39001:2013

La Norma ISO 39001 Sistemas de Gestión de la Seguridad Vial, RTS (Road Traffic Safety) especifica los requisitos para un sistema de gestión de la seguridad vial que permita, a una organización que interactúa con el sistema vial, reducir las muertes y heridas graves derivadas de los accidentes de tráfico. Se publica por parte de la Organización Internacional de Normalización (ISO) a finales de 2012. La versión española ISO-UNE 39001:2013 ha sido aprobada en Abril de 2013.

La Norma ISO 39001, de aplicación para entidades públicas y privadas que interactúan con el sistema vial, ofrece una guía para ayudar a las organizaciones a diseñar su propio marco de Seguridad Vial, lo que le permite reunir todos los procesos y controles pertinentes en un mismo sistema de gestión. Las consecuencias de rechazar la Seguridad Vial pueden ser trágicas para los implicados, ya que se necesita poco para que un incidente menor se convierta en un trágico accidente.

La implantación de un Sistema de Gestión Vial conforme a ISO 39001 conlleva tres grandes ventajas para las organizaciones:

- Sirve de base para que una organización pueda identificar las amenazas en la Seguridad Vial que le afecta y minimizar los riesgos operativos. La norma se ha diseñado para que pueda implantar un marco de mejores prácticas en las empresas, con el fin de ayudarles a satisfacer los requisitos legales, del sector y de las partes interesadas y, al mismo tiempo, reducir su impacto en las comunidades y el medio ambiente.

- Evita importantes costes económicos y pérdidas de beneficios en la empresa, al tiempo que puede mejorar la productividad y rentabilidad de su negocio, al garantizar la máxima seguridad a sus empleados.
- Refuerza su posición en el ámbito de la Responsabilidad Social Corporativa, adoptando el espíritu de la responsabilidad compartida de la Seguridad Vial entre los diferentes actores del sistema vial.

Los requisitos de esta norma internacional incluyen el desarrollo y aplicación de una política de Seguridad Vial adecuada, el desarrollo de los objetivos de Seguridad Vial y los planes de acción que tengan en cuenta los requisitos legales y de otro tipo que la organización suscribe, así como información sobre los elementos y criterios relacionados con la Seguridad Vial que la organización identifica como aquellos que puede controlar y modular.

2.5.4. Norma ISO 45001:2018

La ISO (Organización Internacional de Normalización) ha publicado, con fecha de 12 de marzo de 2018, la nueva norma ISO 45001, para los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta norma se convierte en el primer estándar internacional que establece los requisitos para llevar a cabo la implantación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como el resto de normas ISO, la ISO 45001, es de carácter voluntario y las organizaciones que la implantan proporcionan lugares de trabajo seguros y saludables, con el objetivo de prevenir lesiones y daños a la salud vinculados con el trabajo. Además, este estándar mejora el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo en la organización.

La elaboración de la norma tiene su origen en la ausencia de una norma de carácter internacional que regulara los sistemas de gestión de

la seguridad y salud en el trabajo. Hasta su publicación, las organizaciones tenían la opción de implementar la norma OHSAS 18001, que a pesar de ser de origen británico, con el paso del tiempo adquirió una importante relevancia a nivel internacional.

ISO 45001 busca reducir las cifras y el impacto que generan las casi 3 millones de personas que mueren al año como consecuencia de enfermedades o accidentes laborales. Según la OIT, cada día mueren en el mundo 7.600 personas por estas causas.

La norma tenía que haberse publicado en el año 2016, pero el proceso de elaboración se alargó dos años más de lo inicialmente previsto. En su elaboración colaboraron más de 100 expertos de 70 países.

Los principales objetivos que persigue ISO con esta norma ISO 45001 son:

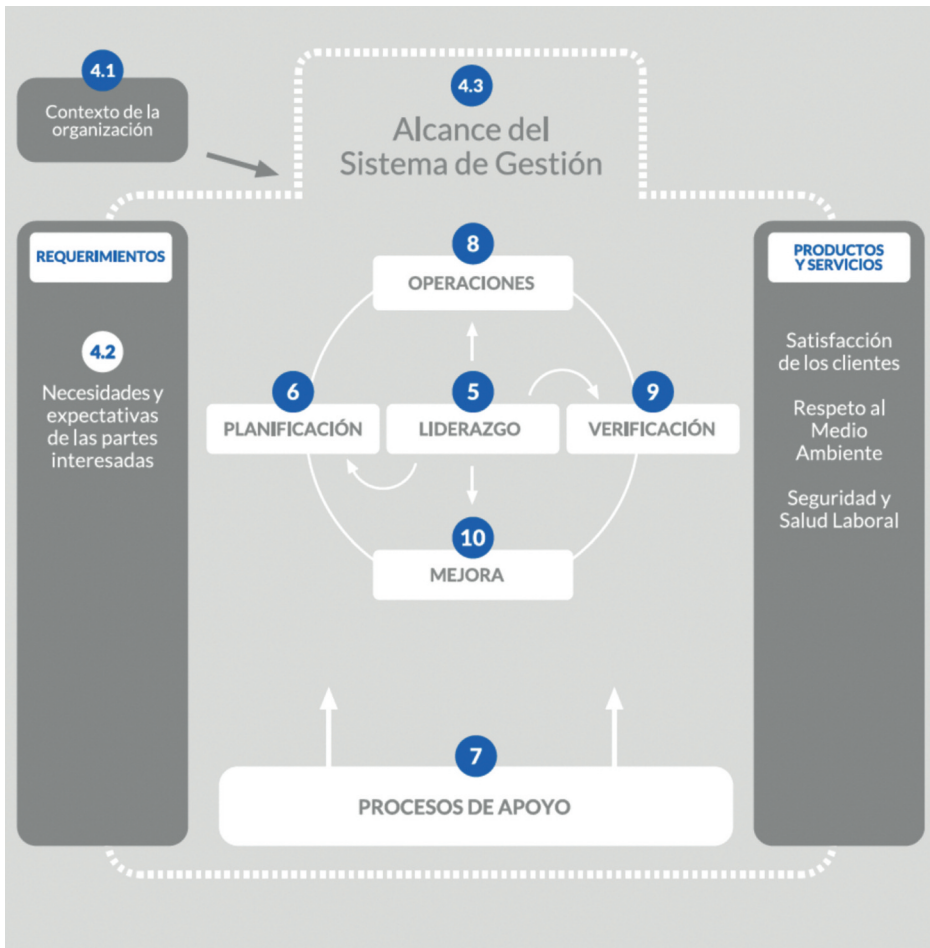
- Mantener la aplicabilidad de la norma y proporcionar un conjunto básico estable de requisitos de un sistema de seguridad y salud en el trabajo para los próximos años.
- Seguir siendo genérico, y aplicable a organizaciones de todos los tamaños y tipos y que operen en cualquier sector.
- Aplicar el Anexo SL de las Directivas ISO para mejorar la compatibilidad y la alineación con otras normas ISO de sistemas de gestión.
- Usar un lenguaje simple y un estilo de escritura que faciliten una comprensión e interpretación coherente de los requisitos.
- Proporcionar un marco de referencia para gestionar los riesgos y oportunidades para la seguridad y salud en el trabajo.
- Prevenir lesiones y daños en la salud que estén vinculados con el trabajo.
- Proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables.
- Suprimir peligros y reducir los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo llevando a cabo medidas de prevención y protección.

- Gestionar los riesgos de la seguridad y salud en el trabajo.
- Cumplir con los requisitos legales y otros requisitos.

El Anexo SL es un documento publicado a finales del 2012, que constituye el pilar actual de la normalización de los estándares de sistemas de gestión para lograr una estructura uniforme, un marco de sistemas de gestión genérico, que sea más fácil de manejar y otorgue un beneficio de negocio a aquellas empresas que cuentan con varios sistemas de gestión integrados. Todas las normas que se publiquen o revisen a partir de la publicación del Anexo SL deben de hacerlo bajo esta guía.

En definitiva el Anexo SL hará que las normas de sistemas de gestión sean coherentes y compatibles, y tengan:

- Una estructura común (estructura de alto nivel HSL).
- Parte de su texto idéntico.
- Y definiciones comunes.



Modelo de un sistema de gestión integrado, basado en procesos, según Anexo SL.

El objetivo es que todas las normas de sistemas de gestión ISO estén alineadas y la compatibilidad de las mismas se mejore. Será especialmente útil para aquellas organizaciones que opten por operar con un sistema de gestión integrado, al aportar coherencia y compatibilidad entre dichos sistemas, y simplificar en gran medida posibles duplicidades y confusión en el proceso de implantación.

El Anexo SL marca la estructura y los capítulos de la norma definiendo la denominada Estructura de Alto Nivel (HSL), que se compone de:

- **Cláusula 1: Alcance**

El alcance es específico para cada disciplina, aunque con algún texto idéntico. Definirá los resultados esperados de la norma del sistema de gestión.

- **Cláusula 2: Referencias normativas**

Cada disciplina contendrá la normativa específica aplicable.

- **Cláusula 3: Términos y definiciones**

Incluye los términos básicos y las definiciones más comunes, propias de cada disciplina. Estos conceptos constituyen una parte integral del texto común para las normas de sistemas de gestión.

- **Cláusula 4: Contexto de la organización**

La organización determinará las cuestiones que desea resolver, planteará cuáles son los impactos que genera y obtendrá los resultados esperados. Para ello este capítulo habla sobre la necesidad de comprender la organización y su contexto, comprender las necesidades y expectativas de las partes interesadas y determinar el ámbito de aplicación del sistema de gestión.

- **Cláusula 5: Liderazgo**

Aparece como una reiteración de las políticas, funciones, responsabilidades y autoridades de la organización y enfatiza el rol del liderazgo.

Esta cláusula aporta relevancia a la función y la responsabilidad de la alta dirección, la cual deberá tener mayor nivel de participación en el sistema de gestión. Entre sus responsabilidades está la de comunicar a todos los miembros de la organización la importancia del sistema de gestión y fomentar su participación.

En el caso de la ISO 45001, esta cláusula se denomina “Liderazgo y participación de los trabajadores”, al ser la consulta y participación de los trabajadores un aspecto fundamental en cualquier sistema de gestión de seguridad y salud.

- **Cláusula 6: Planificación**

Este punto incluye el carácter preventivo de los sistemas de gestión, y trata los riesgos y oportunidades que enfrenta la organización. La planificación abordará qué, quién, cómo y cuándo, se deberán realizar las acciones que conduzcan al logro de los objetivos de la organización.

En el caso de la ISO 45001 se incluye la determinación de los requisitos legales.

- **Cláusula 7: Soporte**

Habla de aspectos como recursos, competencia, conciencia, comunicación o información documentada, que constituyen el soporte necesario para cumplir las metas de la organización.

- **Cláusula 8: Operación**

Es la cláusula en la que la organización planifica y controla sus procesos interno y externos, los cambios que se produzcan y las consecuencias no deseadas de los mismos.

ISO 45001 incluye la preparación y respuesta ante emergencias.

- **Cláusula 9: Evaluación del desempeño**

Habla de seguimiento, medición, análisis y evaluación de la eficacia del sistema de gestión mediante la evaluación del cumplimiento legal, las

auditorías internas, el análisis, la evaluación y la revisión por parte de la dirección. Requiere especificar cómo y cuándo realizar seguimiento y medición, así como realizar el análisis y evaluación de los resultados.

- **Cláusula 10: Mejora**

Resalta la importancia de realizar acciones de mejora para lograr los resultados esperados de su sistema de gestión. Es necesario identificar y evaluar las no conformidades, así como la implementación y evaluación de la eficacia de las acciones correctivas aplicadas. Finalmente este capítulo invita a que el sistema realmente sea adecuado a los fines de la organización.

2.6. LAS NORMAS ISO

Las normas ISO son un conjunto de estándares publicados por la Organización Internacional de Normalización (International Organization for Standardization) que nace para ser aplicadas, inicialmente, en el desarrollo de la Gestión de la Calidad de los procesos de una organización, con objeto de desarrollar el comercio internacional. Esto es así, porque, cuando las organizaciones tienen una referencia objetiva a la que recurrir para implementar la gestión de la calidad en sus procesos y, mejor aún, para evaluar la calidad de los procesos de sus proveedores, el riesgo de hacer negocios con dichos proveedores se reduce en gran medida, y si los estándares de calidad son los mismos para todo el mundo, el comercio entre empresas de diferentes países puede potenciarse de forma significativa, como de hecho, ha ocurrido.

Durante las últimas décadas, organizaciones de todo el mundo se han estado preocupando cada vez más por satisfacer de manera eficaz las necesidades de sus clientes, pero no contaban, en general, con una teoría sobre calidad de los procesos, aceptada a nivel internacional, que les indicara de qué forma, exactamente, podían alcanzar y mantener la calidad de sus productos y servicios. Al mismo tiempo, la necesidad de contar con

estándares universales de la calidad se veía reforzada por las tendencias crecientes del comercio entre naciones.

Atendiendo a esta necesidad, y teniendo como base diferentes antecedentes sobre normas de estandarización que se fueron desarrollando principalmente en Gran Bretaña, la ISO creó y publicó en 1987 sus primeros estándares de dirección de la calidad: los estándares de calidad de la serie ISO 9000.

Estas normas, que tienen un carácter genérico y son aplicables a todo tipo de organizaciones (grandes, pequeñas, industriales, de servicios, etc.), detallan todos los requisitos que se exigen para poder implementar los diferentes Sistemas de Calidad de los procesos de una organización. El sistema o sistemas implantados son, además, certificables por Organismos nacionales e internacionales acreditados al respecto, que, mediante una auditoría de los mismos, dan fe del cumplimiento o no de los requisitos exigidos por dichas normas.



La **Organización Internacional de Normalización** o **ISO** (del griego, ἴσος (isos), 'igual'), nace tras la Segunda Guerra Mundial (23 de febrero de 1947). Con base en Ginebra, Suiza, esta organización ha sido desde entonces la encargada de desarrollar y publicar estándares voluntarios de gestión de la calidad de los procesos, facilitando así la coordinación

y unificación de normas internacionales e incorporando la idea de que las prácticas pueden estandarizarse tanto para beneficiar a los productores como a los compradores de bienes y servicios. Particularmente, los estándares ISO 9000 han jugado y juegan un importante papel al promover un único estándar de calidad a nivel mundial. ISO ha desarrollado normas internacionales de fabricación (tanto de productos como de servicios), comercio y comunicación para todas las ramas industriales, a excepción de la eléctrica y la electrónica. Durante sus años de existencia ha buscado la estandarización de normas de productos y seguridad para las empresas u organizaciones (públicas o privadas).

El desarrollo y diversificación de las normas ISO han sido muy importantes, desdoblándose en diferentes ramas o familias que tratan aspectos diversos como la calidad, el medio ambiente, la seguridad y riesgos laborales y la responsabilidad social. El proceso es continuo y periódicamente van apareciendo actualizaciones y nuevos ámbitos de tratamiento.

La ISO está compuesta por una red de institutos de normas nacionales de 164 países (un miembro por país), con una Secretaría Central situada en Ginebra (Suiza), donde tiene su sede la organización. Se subdivide en una serie de subcomités encargados de desarrollar las guías que contribuirán al mejoramiento.

Las normas o estándares desarrollados por ISO son voluntarias, dado que éste es un organismo no gubernamental que no tiene autoridad para imponer sus normas a ningún país. El contenido de los estándares está protegido por derechos de copyright.

Por otra parte, gran parte de las normas y estándares desarrollados por ISO han sido aprobados también por el Comité Europeo de Normalización – CEN, y, en el caso concreto de España, por AENOR, por eso las normas se publican en España con la denominación de Normas UNE-EN ISO, que significa que, además de ISO, es Una Norma Española (UNE) y una Norma Europea (EN).

El **Comité Europeo de Normalización CEN**, es una organización no lucrativa privada (similar a ISO), cuya misión es fomentar la economía europea en el negocio global, el bienestar de ciudadanos europeos y el medio ambiente, proporcionando una infraestructura eficiente a las partes interesadas para el desarrollo, el mantenimiento y la distribución de sistemas estándares coherentes y de especificaciones.

El CEN fue fundado en 1961, y en el año 2019 cuenta ya con treinta y cuatro miembros nacionales que trabajan juntos para desarrollar los **estándares europeos** (EN) en varios sectores, con el fin de mejorar el entorno del mercado único europeo para mercancías y servicios y de situar a Europa en la economía global. Más de 60 000 expertos técnicos así como federaciones de negocios, consumidores y otras organizaciones sociales interesadas están implicadas en la red del CEN que alcanza a unos 460 millones de personas. CEN es el representante europeo oficialmente reconocido de la estandarización para todos los sectores, a excepción del electrotécnico (representado por el CENELEC) y del de las telecomunicaciones (representado por ETSI). Los cuerpos de estandarización representan a los estados miembros de la Unión Europea (UE), así como a tres países de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC) y a los países candidatos a incorporarse a la UE y a la AELC.

Con la aprobación de estos estándares técnicos voluntarios CEN contribuye a la consecución de los objetivos de la Unión Europea y el espacio económico europeo que promueven el libre comercio, la seguridad de los trabajadores y los consumidores la interoperabilidad de redes, la protección del medio ambiente y la investigación y desarrollo de programas.

AENOR, por su parte, es la Asociación Española de Normalización y Certificación; es una entidad privada sin fines lucrativos que se creó en 1986. Su actividad contribuye a mejorar la calidad y competitividad de las empresas, sus productos y servicios. Es el organismo legalmente responsable del desarrollo y difusión de las normas técnicas en España.

La norma ISO dedicada a regular los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo es la ISO 45001, que establece los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Es la primera versión de esta norma, publicada en 2018, en concreto, en España, en marzo de 2018 (UNE-EN-ISO 45001:2018) y el estudio y análisis de la misma es el objeto principal de este libro.

2.7. LA NORMA ISO 45001



2.7.1. Antecedentes

Cualquier organización es responsable de la salud y seguridad laboral de sus trabajadores, pero también de aquellas otras personas que pueden verse afectadas por las actividades de la misma. Esta responsabilidad incluye promover y proteger no solo la salud física, sino también la psicológica y mental.

La implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud laboral va a permitir que cualquier organización, en primer lugar, proporcione lugares de trabajo seguros y saludables, en segundo lugar, prevenir lesiones relacionadas con el trabajo y deterioro de la salud, y, por último, mejorar continuamente su desempeño en seguridad y salud laboral.

2.7.2. Objetivos de un Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo

El propósito de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es proporcionar un marco para la gestión de riesgos y oportunidades de seguridad y salud en el trabajo. El objetivo y los resultados esperados del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo son prevenir los daños relacionados con el trabajo y el deterioro de la salud de los trabajadores y proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables; en consecuencia, es de vital importancia para la organización eliminar los peligros y minimizar los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo adoptando medidas preventivas y de protección efectivas.

Cuando estas medidas preventivas y de protección son aplicadas por la organización a través de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, comprobará que las mismas mejoran su desempeño de seguridad y salud en el trabajo. Un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo puede ser más efectivo y eficiente cuando se toman medidas tempranas para abordar las oportunidades de mejora del desempeño de seguridad y salud laboral.

La implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo conforme a esta norma permite a una organización administrar sus riesgos de seguridad y salud en el trabajo y mejorar su desempeño de seguridad y salud en el trabajo. Además, un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo puede ayudar a cualquier organización a cumplir con sus requisitos legales y otros requisitos.

2.7.3. Factores de Éxito

La implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es una decisión estratégica y operacional para una organización. El éxito del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo depende del

liderazgo, pero también del compromiso y la participación de todos los niveles y funciones de la organización.

La implementación y el mantenimiento de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, su efectividad y su capacidad para lograr los objetivos y resultados esperados dependen de una serie de factores clave, que pueden incluir:

- a) El liderazgo, compromiso, responsabilidades y la rendición de cuentas de la alta dirección;
- b) Que la alta dirección desarrolle, lidere y promueva una cultura en la organización que respalde los resultados esperados del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo;
- c) La comunicación;
- d) La consulta y participación de los trabajadores y, cuando existan, de los representantes de los trabajadores;
- e) La asignación de los recursos necesarios para el mantenimiento del sistema;
- f) Unas políticas de seguridad y salud en el trabajo claras, que sean compatibles con los objetivos estratégicos generales y la dirección de la organización;
- g) Los procesos eficaces para identificar peligros, controlar los riesgos para la seguridad y salud laboral y aprovechar las oportunidades de seguridad y salud en el trabajo;
- h) La evaluación continua del desempeño y el seguimiento o monitoreo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para mejorar el desempeño de seguridad y salud laboral;
- i) La integración del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en los procesos de negocios de la organización;
- j) Los objetivos de seguridad y salud laboral que se alinean con la política de seguridad y salud en el trabajo y toman en cuenta los riesgos de la organización, los riesgos de seguridad y salud laboral y las oportunidades de seguridad y salud laboral;
- k) El cumplimiento de sus requisitos legales y otros requisitos.

La demostración de la implementación exitosa de esta norma puede ser utilizada por una organización para garantizar a los trabajadores y otras partes interesadas que existe un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo eficaz. Sin embargo, la adopción de esta norma no garantizará en sí misma la prevención de daños relacionadas con el trabajo y el deterioro de la salud de los trabajadores, la provisión de lugares de trabajo seguros y saludables y el mejor desempeño de seguridad y salud laboral.

El nivel de detalle, la complejidad, el alcance de la información documentada y los recursos necesarios para garantizar el éxito del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de una organización dependerán de varios factores, tales como:

- El contexto de la organización (por ejemplo, número de trabajadores, tamaño, localización, cultura, requisitos legales y otros requisitos);
- El alcance del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la organización;
- La naturaleza de las actividades de la organización y los riesgos de seguridad y salud en el trabajo relacionados.

2.7.4. Modelo Planificar-Hacer-Verificar-Actuar

El modelo PHVA promueve un proceso iterativo usado en las organizaciones para conseguir la mejora continua. Se puede aplicar en un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo completo y en cada uno de los elementos individuales.

