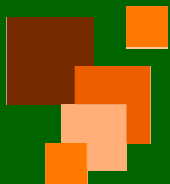




Escuela  
Politécnica  
Superior

# Diferencias entre Sistemas de Gestión.

## Requisitos Legales vs OHSAS 18001



Máster Universitario en Prevención  
de Riesgos Laborales

### Trabajo Fin de Máster

Autor:

Davinia Esquiva Noguera

Tutor:

José Manuel Ros Gilabert

Mayo 2018



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante

**ÍNDICE DE CONTENIDOS**

**ÍNDICE DE FIGURAS .....4**

**ÍNDICE DE GRÁFICAS .....5**

**ÍNDICE DE TABLAS .....6**

**ÍNDICE DE ABREVIATURAS.....7**

**1. JUSTIFICACIÓN.....9**

**2. OBJETIVOS .....11**

    2.1. OBJETIVO PRINCIPAL ..... 11

    2.2. OBJETIVOS SECUNDARIOS ..... 11

**3. CONCEPTOS PREVIOS.....12**

**4. MARCO TEÓRICO .....18**

    4.1. OHSAS 18001:2007 ..... 18

    4.2. NORMATIVA ESPAÑOLA SOBRE PRL ..... 22

    4.3. EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN ..... 31

        4.3.1. *Gestión de la PRL* ..... 34

        4.3.2. *Siniestralidad laboral* ..... 43

    4.4. SOFTWARE DE GESTIÓN DOCUMENTAL ..... 49

**5. METODOLOGÍA.....51**

**6. REQUISITOS LEGALES .....53**

    6.1. INTEGRACIÓN DE LA PRL..... 53

    6.2. PLAN DE PRL..... 55

    6.3. PRL EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN..... 58

**7. REQUISITOS DE OHSAS 18001 Y ANÁLISIS .....61**

    7.1.- 4.1. *REQUISITOS GENERALES* ..... 63

    7.2.- 4.2. *POLÍTICA DE SST*..... 66

    7.3.- 4.3. *PLANIFICACIÓN*..... 67

        7.3.1.- 4.3.1 *Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles* ..... 67

        7.3.2.- 4.3.2 *Requisitos legales y otros requisitos* ..... 71

        7.3.3.- 4.3.3 *Objetivos y programas*..... 72

    7.4.- 4.4. *IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN* ..... 75

        7.4.1.- 4.4.1 *Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad*..... 75

        7.4.2.- 4.4.2 *Competencia, formación y toma de conciencia*..... 77

        7.4.3.- 4.4.3 *Comunicación, participación y consulta* ..... 85

7.4.4.- 4.4.4 Documentación.....	90
7.4.5.- 4.4.5 Control de documentos .....	92
7.4.6.- 4.4.6 Control operacional.....	93
7.4.7.- 4.4.7 Preparación y respuesta ante emergencias.....	99
7.5.- 4.5 VERIFICACIÓN .....	100
7.5.1.- 4.5.1 Medición y seguimiento del desempeño .....	100
7.5.2.- 4.5.2 Evaluación del cumplimiento legal.....	103
7.5.3.- 4.5.3 Investigación de incidentes, No conformidad, acción correctiva y acción preventiva.....	104
7.5.4.- 4.5.4 Control de los registros.....	108
7.5.5.- 4.5.5 Auditoría interna.....	110
7.6.- 4.6 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN .....	111
<b>8. DIFERENCIAS .....</b>	<b>113</b>
<b>9. CONCLUSIONES .....</b>	<b>118</b>
<b>10. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>122</b>
10.1 TEXTOS LEGALES .....	122
10.2 LIBROS/REVISTAS.....	122
10.3 PÁGINAS WEB.....	123
10.4 NORMAS.....	123
10.5 NTP.....	124
10.6 GT.....	124
10.7 DOCUMENTOS DEL INSHT/INVASSAT.....	124
10.8. OTROS .....	125
<b>NOTA FINAL .....</b>	<b>126</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema del proceso de normalización/acreditación/certificación. (Francisco Javier Miranda González, 2015) .....	17
Figura 2. Portadas de OHSAS 18001:2007. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Requisitos .....	19
Figura 3. Portada de OHSAS 18002:2008. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Directrices para la implementación de OHSAS 18001:2007 .....	20
Figura 4. Ciclo Deming PHVA. (Elaboración propia). .....	21
Figura 5. Metodología seguida en la realización del TFM. ....	51
Figura 6. Cronograma de la metodología seguida .....	52
Figura 7. Modelo de sistema de gestión de la SST para el estándar OHSAS 18001:2007. (Elaboración propia) (AENOR, 2007) .....	61
Figura 8. Índice de requisitos de SGSST según OHSAS 18001:2007. (Elaboración propia) (AENOR, 2007).....	62
Figura 9. Pirámide invertida. Niveles jerárquicos y orden de las comunicaciones en una empresa constructora. (Elaboración propia).....	85
Figura 10. Las 10 reglas que salvan del Grupo SUEZ. ....	95
Figura 11. Relación entre PVHA y el marco de referencia de ISO 45001:2018 (AENOR, 2018).....	127

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Certificados de Sistemas de Gestión Vigentes en España. (INSSBT, 2017) .....	18
Gráfica 2. Existencia de un presupuesto específico anual para la prevención de riesgos en España por sector de actividad (Fuente: ESENER-2 España) (INSHT, 2015) .....	35
Gráfica 3. Centros que han recibido la visita de la Inspección de Trabajo de 2012 a 2015 en España por tamaño de plantilla y sector de actividad. (Fuente: ESENER-2 España (INSHT, 2015) .....	36
Gráfica 4. Centros de trabajo que realizan evaluaciones de riesgos según sector de Actividad. Comparación entre España y la UE-28(Fuente: ESENER-2 España (INSHT, 2015) .....	38
Gráfica 5. Implicación de los cargos directivos en temas de prevención de riesgos en España. (Fuente: ESENER-2 España (INSHT, 2015) .....	43
Gráfica 6. Accidentes con baja en jornada de trabajo en la Comunidad Valenciana. (Servicio de Programas de Actuación y Estadística, Servicios Centrales. INVASSAT, 2018)) .....	44
Gráfica 7. EEPP en la Comunidad Valenciana (partes comunicados). (Servicio de Programas de Actuación y Estadística, Servicios Centrales. INVASSAT, 2018) .....	44
Gráfica 8. Distribución por Grupos de EEPP (Servicio de Programas de Actuación y Estadística, Servicios Centrales. INVASSAT, 2018) .....	45
Gráfica 9. Variación en porcentaje del índice de incidencia total de AATT de 2016 y 2017 en España (Creación propia) .....	48
Gráfica 10. Índice de incidencia de accidentes de trabajo de la Comunidad Valenciana y España en el sector de Construcción (INSSBT, 2017) .....	48

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Requisitos del estándar OHSAS 18001. Síntesis de aspectos clave, considerando lo diferencial con lo reglamentado, destacado en negrita (Elaboración propia; Fuente: INSHT, 2011, NTP 898).....	31
Tabla 2 Estructura de la muestra realizada en España por sector de actividad y tamaño de plantilla (datos sin ponderar) (INSHT, 2015) .....	34
Tabla 3. Razones indicadas para no realizar evaluaciones de riesgos en España por sector de actividad. (Fuente: ESENER-2 España (INSHT, 2015)).....	39
Tabla 4. Destinatarios de la formación sobre prevención de riesgos laborales en España por sector de actividad. (Fuente: ESENER-2 España (INSHT, 2015)).....	42
Tabla 5. EAPP. Número de partes totales y con baja comunicados, distribuidos por grupos, agente causante y sexo, de la Comunidad Valenciana (Servicio de Programas de Actuación y Estadística, Servicios Centrales. INVASSAT, 2018) .....	45
Tabla 6. Índices de incidencia de los accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por sector y gravedad en España (OECT-INSSBT, 2017).....	47
Tabla 7 Variación interanual en porcentaje de los índices de incidencia por sector y gravedad en España (OECT-INSSBT, 2017). .....	47
Tabla 8. Niveles de riesgo. (Gómez-Cano, M [et al] (INSHT), 1996).....	56
Tabla 9. Valoración del riesgos (Gómez-Cano, M [et al] (INSHT), 1996).....	57
Tabla 10. Resumen de la formación obligatoria según CGSC para el personal de obra. (Elaboración propia) .....	80
Tabla 11. Índices de contenidos de OHSAS 18001:2007 e ISO 45001:2018.(Elaboración propia; Fuente: OHSAS 18001: 2007, ISO 45001:2018) .....	128

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

**AENOR:** Asociación Española de Normalización y Certificación.

**BS:** British Standards.

**BSI:** British Standards Institution

**CAE:** Coordinación de Actividades Empresariales

**CGSC:** VI Convenio General del Sector de la Construcción

**ENAC:** Entidad Nacional de Acreditación

**EPI:** Equipo/s de Protección Individual

**FLC:** Fundación Laboral de la Construcción.

**GT:** Guía Técnica (del INSHT/INSSBT)

**IDC:** Informe de Datos de Cotización

**I.I.:** Índice de incidencia

**INSHT:** Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo<sup>1</sup>.

**INSSBT:** Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, O.A., M.P.

**ITSS:** Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

**INVASSAT:** Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Ley 32/06:** Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

**LPRL:** Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

**NC:** No Conformidad

**NTP:** Nota Técnica de Prevención<sup>2</sup>

**OECT:** Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo

**OHSAS:** Del inglés, Occupational Health and Safety Assessment Series.

**PRL:** Prevención de Riesgos Laborales.

**PSS:** Plan de Seguridad y Salud

---

<sup>1</sup> Actualmente llamado Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, O.A., M.P. según el Real Decreto 703/2017, de 7 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y se modifica el Real Decreto 424/2016, de 11 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

Las referencias a uno u otro durante el presente trabajo dependen de la autoría de los documentos (los publicados con fecha posterior al 7 de julio de 2017 contemplan el cambio de denominación).

<sup>2</sup> "Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición." (Apunte que aparece en todas las NTP)

**PYME:** Pequeña y mediana empresa

**REA:** Registro de Empresas Acreditadas

**RERA:** Registro de Empresas con Riesgo de Amianto

**RD 1109/07:** Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción

**RD 1627/97:** Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.

**RD 171/04:** Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

**RD 39/97:** Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

**SPRL:** Sistema de Prevención de Riesgos Laborales.

**SGSST<sup>3</sup>:** Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

**TFM:** Trabajo Final de Máster.

**UTE:** Unión/es Temporal/es de Empresa

---

<sup>3</sup> La normativa española se refiere a este sistema como Sistema de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL). El estándar OHSAS 18001 utiliza el concepto SGSST. Ambos términos significan lo mismo y se usan indistintamente.



## 1. JUSTIFICACIÓN

A día de hoy gran número de las ofertas de empleo para Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales requieren conocimientos de OHSAS<sup>4</sup> 18001 y actualmente el Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales no abarca dicho contenido. Es por esto que se ha considerado interesante realizar un Trabajo Final de Máster (en adelante TFM) relacionado con el estándar OHSAS 18001 y de esta forma complementar la formación obtenida.

En la actualidad, que una empresa del sector de la construcción cuente con un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante SGSST) según el estándar OHSAS 18001:2007, se considera un valor añadido, y en muchos casos este hecho supone la diferencia entre el éxito o el fracaso de la misma.

Este trabajo se ha realizado por el deseo de ayudar a las empresas de este sector en el cumplimiento de la *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales* (en adelante LPRL) y motivarles en su afán de superación en este ámbito.

No se pretende que se use para comprobar si el SGSST de una empresa cumple con los requisitos legales, ni tampoco se pretende recoger las directrices para la implementación de OHSAS 18001:2007, puesto que ya existen distintas fuentes y herramientas que brindan estas funciones.

Según señala la LPRL en el apartado 5 de su Exposición de Motivos, uno de los elementos básicos del nuevo enfoque en la prevención de riesgos laborales (en adelante PRL) es "*la planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial*".

Este trabajo, por tanto, intenta convertirse en una herramienta para las empresas del sector de la construcción en su proceso de información inicial, previamente a decidir la conveniencia de gestionarla según el estándar OHSAS 18001 o simplemente limitarse a cumplir los requisitos que marca la normativa vigente.

Con su lectura, se pretende que el empresario pueda:

---

<sup>4</sup> Del inglés, *Occupational Health and Safety Assessment Series*.

- Conocer los requisitos que debe cumplir un SGSST basado en la **normativa vigente**.
- Conocer los requisitos que debe cumplir un SGSST basado en el **estándar OHSAS 18001:2007**.
- Conocer las **diferencias** entre ambos SGSST.
- Analizar la **conveniencia** de la implantación de OHSAS 18001:2007 en su SGSST.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVO PRINCIPAL

El objetivo principal del presente trabajo es analizar las diferencias entre los requisitos del SGSST de una empresa constructora basado en el cumplimiento legal y basado en el estándar OHSAS 18001:2007.

### 2.2. OBJETIVOS SECUNDARIOS

Para conseguir el cumplimiento del objetivo principal se han planteado los siguientes objetivos secundarios:

- Conocer la normativa vigente en materia de PRL que sea aplicable a una empresa constructora.
- Analizar los requisitos que marca el estándar OHSAS 18001:2007
- Estudiar las posibles diferencias entre OHSAS 18001:2007 y la normativa
- Concienciar al posible lector de las ventajas que supone la implantación de un SGSST según OHSAS 18001:2007

### 3. CONCEPTOS PREVIOS

Previamente a embarcarse en la lectura del presente documento, se entiende necesario definir los conceptos en los que se basa. A continuación se presentan las definiciones según distintas fuentes.

**Sistema:**

- a) Conjunto de elementos (medios o recursos) que actúan y se interrelacionan para la consecución de un objetivo. Cada elemento tiene definidas sus relaciones con los elementos restantes y sus funciones, las cuales se desarrollan a través de una o varias actividades. (INSHT, 2009)
- b) Conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan. (AENOR, 2015)

**Gestión:** Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización. La gestión puede incluir el establecimiento de políticas y objetivos y procesos para lograr estos objetivos. (AENOR, 2015)

**Gestionar una actividad:** Planificar, organizar y controlar la ejecución de una actividad para alcanzar el objetivo deseado, utilizando eficientemente los recursos disponibles. La dirección de la actividad gestionada o las actividades para la mejora de su eficacia también pueden considerarse actividades de gestión. (INSHT, 2015)

**Procedimiento:**

- a) Forma especificada de realización de una actividad. Incluye:
  - Método de realización: *Qué* debe realizarse y *cómo* debe hacerse. Incluyendo, en su caso, los *equipos o instrumentos* a emplear y las *condiciones* a las que debe ajustarse el entorno donde se realiza la actividad.
  - Objetivo
  - Planificación: *Cuándo* debe realizarse, su periodicidad o cualquier criterio para decidir sobre su realización (o para optar entre distintas formas de realización previamente establecidas).
  - Organización: *Quién* debe hacerla. Nominalmente o especificándose las capacidades de las personas encargadas de realizarla.
  - Datos o resultados de la actividad: Cuando proceda, para su *registro*.

(INSHT, 2009)

**b)** Forma especificada de llevar a cabo una actividad o un *proceso*.

- Los procedimientos pueden estar documentados o no.

(AENOR, 2015)

**Instrucciones o normas de trabajo:** Procedimientos que desarrollan en detalle la forma de realizar un determinado trabajo o tarea. (INSHT, 2009)

**Proceso:**

**a)** Agrupación de actividades interrelacionadas, con un objetivo propio y que componen una actividad compleja. Es la manera de actuar para conseguir un objetivo y que contesta las cuestiones de *qué, cómo, cuándo y quiénes*. (INSHT, 2009)

**b)** Conjunto de actividades mutuamente relacionadas que utilizan las entradas para proporcionar un resultado previsto.

- El “resultado previsto” puede denominarse, salida, producto o servicio, dependiendo del contexto de la referencia.
- Las entradas de un proceso son generalmente las salidas de otros procesos y las salidas de un proceso son generalmente las entradas de otros procesos.
- Dos o más procesos en serie que se interrelacionan e interactúan pueden también considerarse como un proceso.
- Los procesos en una organización generalmente se planifican y se realizan bajo condiciones controladas para agregar valor.

(AENOR, 2015)

**Sistema de gestión de una empresa.:** Sistema constituido para gestionar la actividad de una empresa (por ejemplo, construcción) para lograr un objetivo (por ejemplo, obtención de beneficios). En cada unidad del sistema se definen:

- Las funciones: Actividades concretas en cuya gestión interviene dicha unidad y su papel en dicha gestión.
- El responsable que dirige la unidad: Da órdenes y directrices a sus inferiores jerárquicos y controla su actuación ateniéndose, a su vez, a las órdenes y

directrices de sus superiores jerárquicos y al procedimiento establecido para la realización de las actividades gestionadas.

El grado en que la estructura organizativa, las funciones y los procedimientos están definidos y documentados, es una decisión que toma libremente el empresario (salvo cuando la legislación exige algún tipo de documentación). La medida en la que se defina y documente no asegura la eficacia de un sistema.

(INSHT, 2009)

#### **Sistema de gestión:**

**a)** Conjunto de elementos de una organización interrelacionados o que interactúan para establecer políticas, objetivos y procesos para lograr estos objetivos.

- Un sistema de gestión puede tratar una sola disciplina o varias disciplinas, por ejemplo, gestión de la calidad, gestión financiera o gestión ambiental<sup>5</sup>.
- Los elementos del sistema de gestión establecen la estructura de la organización, los roles y las responsabilidades, la planificación, la operación, las políticas, las prácticas, las reglas, las creencias, los objetivos y los procesos para lograr esos objetivos.
- El alcance de un sistema de gestión puede incluir la totalidad de la organización, funciones específicas e identificadas de la organización, secciones específicas e identificadas de la organización, o una o más funciones dentro de un grupo de organizaciones.

(AENOR, 2015)

#### **b)**

- Un sistema de gestión es un grupo de elementos interrelacionados usados para establecer la política y los objetivos y para cumplir estos objetivos.
- Un sistema de gestión incluye la estructura de la organización, la planificación de actividades, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos los procesos y los recursos.

(AENOR, 2007)

---

<sup>5</sup> (o la gestión de la seguridad y salud en el trabajo), tema del que se ocupa el presente trabajo.

**Sistema general de gestión:** Sistema de gestión único en cuyo seno se resuelven los posibles conflictos entre los distintos objetivos que conforman el posible objetivo múltiple de una empresa. Los distintos sistemas con los que puede contar una empresa (por ejemplo, de calidad, de medio ambiente y de seguridad y salud) se deben integrar en el Sistema general de gestión de la empresa, y no entre sí. (INSHT, 2009)

**Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST):**

- a) Es el resultado de la integración de la prevención de riesgos laborales en el Sistema general de gestión de la empresa. Es, en definitiva, el propio Sistema general de gestión de la empresa una vez se ha incorporado efectivamente a sus objetivos el de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y cumplir las obligaciones empresariales en la materia. (INSHT, 2009)
- b) Parte del sistema de gestión de una organización, empleada para desarrollar e implementar su política de SST y gestionar sus riesgos para la SST. (AENOR, 2007)

**Sistema de gestión normalizado:** El que cumple con los requisitos establecidos en una determinada norma u otra especificación técnica de referencia. (INSHT, 2003)

**Sistema de gestión certificado (según una norma):** El que cumpliendo los requisitos de una norma determinada, ha sido evaluado para tal fin por un tercero (persona física o jurídica<sup>6</sup>) y ha manifestado dicho cumplimiento mediante la certificación del sistema en base a esa norma.

**Norma:** Documento técnico de aplicación voluntaria<sup>7</sup>, fruto del consenso, basado en los resultados de la experiencia y del desarrollo tecnológico y aprobado por un Organismo de Normalización reconocido. (AENOR, 2016)

**Acreditación:**

- Herramienta voluntaria establecida a escala internacional para generar confianza sobre la correcta *Actividad de Evaluación de la Conformidad*. (ENAC, s.f).

---

<sup>6</sup> Entidad, acreditada o no, por un organismo de acreditación, como por ejemplo la ENAC.

<sup>7</sup> Voluntariedad sujeta a su aparición en un reglamento que le confiere a su cumplimiento carácter obligatorio.

- La acreditación por la ENAC es simplemente una garantía de la imparcialidad y de la competencia del certificador. (Francisco Javier Miranda González, 2015)

**Organismo de Evaluación de la Conformidad:** Organización pública o privada que tiene por objeto evaluar si un producto, servicio, sistema, instalación, etc. es conforme con ciertos requisitos. Dichos requisitos pueden estar establecidos por ley y tener por tanto carácter reglamentario o estar especificados en normas, especificaciones u otros documentos de carácter voluntario. (ENAC, s.f)

**Certificación:** Uno de los tipos de actividades de evaluación de la conformidad, llevada a cabo por una entidad independiente de las partes interesadas mediante la que se manifiesta que una organización, producto, proceso o servicio, cumple los requisitos definidos en unas normas o especificaciones técnicas. (AENOR, 2016)

**ENAC (Entidad Nacional de Acreditación):** Designada por el Gobierno, para operar en España como el único Organismo Nacional de Acreditación, en aplicación del Reglamento (CE) nº 765/2008 que regula el funcionamiento de la acreditación en Europa, que se asienta en cinco principios fundamentales: Ausencia de ánimo de lucro, Independencia, No competencia, Evaluación internacional y Reconocimiento mutuo. (ENAC, s.f)

**AENOR<sup>8</sup> (Asociación Española de Normalización y Certificación):** En 2017 se desdoblaron las actividades en dos organizaciones; la Asociación Española de Normalización, UNE (asociación sin fines lucrativos) y AENOR (entidad mercantil que trabaja en los ámbitos de la evaluación de la conformidad y otros relacionados, como la formación y las venta de publicaciones). (AENOR, 2016)

**BSI (British Standards Institution):** Organismo Nacional de Normalización del Reino Unido. Forma parte de las organizaciones internacionales de normalización, ISO e IEC y de las organizaciones europeas de normalización, CEN y CENELEC. Desempeña la Secretaría del Grupo de Proyecto OHSAS.

---

<sup>8</sup> Creada en 1986, realizó el primer certificado de Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Laboral de acuerdo a OHSAS 18001 en 2004.



**Norma BS (British Standards)<sup>9</sup>:** Norma Británica publicada por BSI. Norma que se han desarrollado utilizando los procesos establecidos en la BS 0 (la norma para la creación de normas).

**Grupo de Proyecto OHSAS (OHSAS Project Group):** Asociación Internacional de Organismos Nacionales de Normalización, Organismos de Certificación, Organismo de Acreditación, Institutos de Seguridad y Salud en el Trabajo, Asociaciones Industriales, Organizaciones Consultoras y Agencias Gubernamentales. Autor de OHSAS 18001, cuya Secretaría la desempeña BSI. (AENOR, 2007)

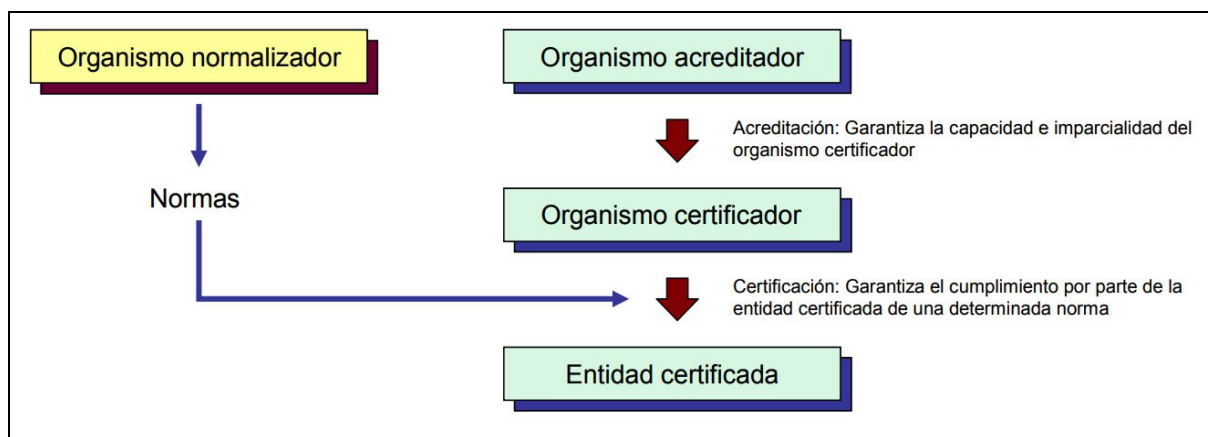


Figura 1. Esquema del proceso de normalización/acreditación/certificación. (Francisco Javier Miranda González, 2015)

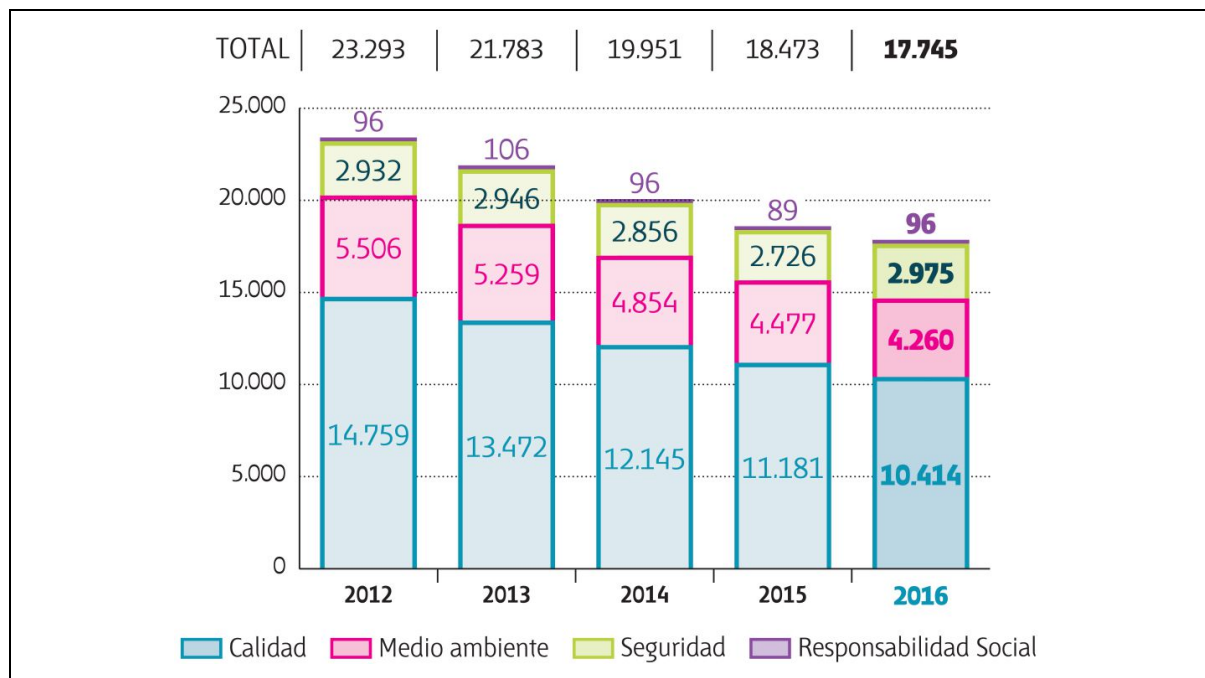
<sup>9</sup> “BSI ha decidido denominar la especificación OHSAS 18001 como “norma BS”” (AENOR, 2007)

## 4. MARCO TEÓRICO

### 4.1. OHSAS 18001:2007<sup>10</sup>

La forma de demostrar que el Sistema de Gestión de una empresa cumple con los requisitos de una norma determinada es la certificación. Según la ENAC, “*cualquier sistema de gestión definido en una norma puede ser certificado bajo acreditación*”<sup>11</sup>. (ENAC, s.f)

De acuerdo con el Informe Anual de 2016 de AENOR, los Sistemas de Gestión comúnmente certificados en España son el de Calidad<sup>12</sup>, el de Medio Ambiente<sup>13</sup> y el de Seguridad y Salud en el Trabajo. Como puede observarse en la *Figura 1*, el número de certificados de SGSST ha ido aumentando en el transcurso de los últimos años.



Gráfica 1. Certificados de Sistemas de Gestión Vigentes en España. (INSSBT, 2017)

A diferencia de los Sistemas de Gestión de Calidad y Medio Ambiente que se basan en las normas ISO-UNE EN 9001 y 14001 respectivamente, la norma de acuerdo a la cual una empresa puede certificar sus SGSST, a falta de una ISO para dicho fin, es la *OHSAS*

<sup>10</sup> Las referencias a OHSAS 18001 se harán indistintamente tanto en masculino (por tratarse de un estándar), como en femenino (por considerarse norma BS).

<sup>11</sup> También puede ser certificado por una entidad sin acreditación (véase definición de Acreditación).

<sup>12</sup> Según la UNE-EN ISO 9001:2015. Título: *Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos (ISO 9001:2015)*.

<sup>13</sup> Según la UNE-EN ISO 14001:2015. Título: *Sistemas de gestión ambiental. Requisitos con orientación para su uso. (ISO 14001:2015)*.

*18001:2007. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Requisitos<sup>14</sup>. Se trata de un estándar certificable que según su Prólogo, “(...) se desarrolló en respuesta a la demanda de los clientes de un estándar de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo reconocible frente al que poder evaluar y certificar sus sistemas de gestión” (AENOR, 2007)*



*Figura 2. Portadas de OHSAS 18001:2007. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Requisitos*

Uno de los motivos por los que las empresas demandaban una norma ISO para poder certificar sus SGSST, fue la gran aceptación de la ISO 9001 e ISO 14001. Debido a la negativa que obtuvieron por parte de la Organización Internacional de Estandarización, aparecieron varias normas nacionales como la BS 8800:1996<sup>15</sup> en Reino Unido y la UNE 81900:1996-EX<sup>16</sup> en España. Finalmente OHSAS Project Group<sup>17</sup> creó OHSAS 18001:1999 basándose en la directriz BS 8800 y siguiendo la misma estructura que las normas de Calidad y Medio Ambiente, con vistas a facilitar su integración en el Sistema General de Gestión de las empresas. Tras su gran aceptación, en 2007 se publicó la actual OHSAS 18001 que anula a la primera, en la que entre sus modificaciones se encuentra la mejora de su alineación con las normas ISO 9001 y 14001 y la denominación de la OHSAS:2007 por parte del BSI como “Norma BS”.

<sup>14</sup> Título original: *OHSAS 18001:2007 Occupational health and safety management systems – Requirements* (British Standards Institution, 2007)

<sup>15</sup> Título: *Guide to occupational health and safety management systems*. Norma en base a la cual se elaboró OHSAS 18001:1999.

<sup>16</sup> Norma Española certificable, de carácter experimental, anulada el 24 de junio de 2004. Título: *Prevención de riesgos laborales. Reglas generales para la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales (S.G.P.R.L.)*.

<sup>17</sup> Grupo de Proyecto OHSAS. El grupo de trabajo internacional responsable del desarrollo del estándar. (véase definición en el apartado 3. *CONCEPTOS PREVIOS*)

Por otro lado, *OHSAS 18002:2008. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Directrices para la implementación de OHSAS 18001:2007*, no es certificable y como su propio título indica, marca las directrices a seguir para la implementación de la OHSAS 18001.

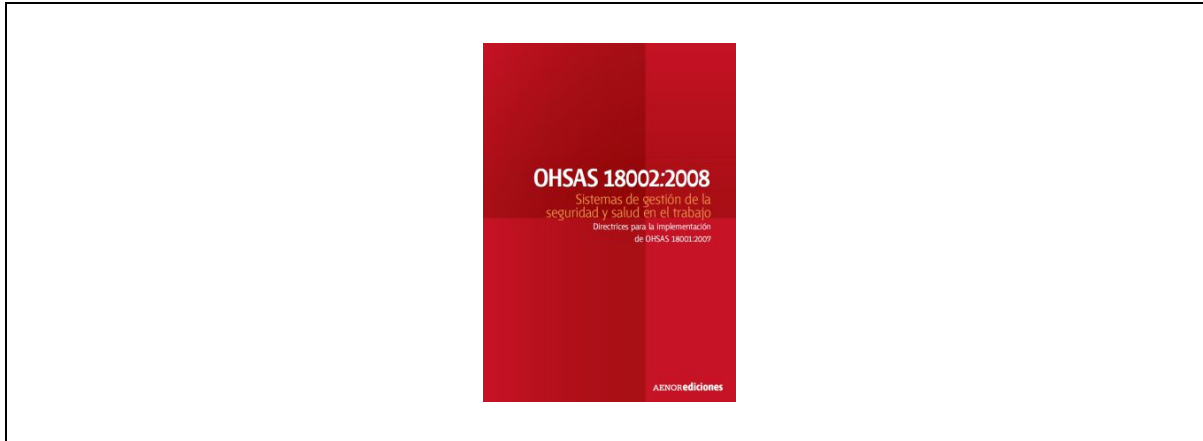


Figura 3. Portada de *OHSAS 18002:2008. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Directrices para la implementación de OHSAS 18001:2007*

Según una publicación de 2013 de AENOR, el último informe mundial de certificaciones de OHSAS Project Group<sup>18</sup> mostraba que las empresas españolas son las quintas del mundo por número de certificados, con 3.605 certificaciones. Por tanto, se puede afirmar que el estándar OHSAS 18001 es una alternativa recurrente en cuanto a SGSST en España.

En la actualidad existen muchas publicaciones relacionadas con el estándar, que hacen referencia tanto a su implantación y requisitos, como a las diferencias con otros SGSST. De este modo, se han encontrado:

- Manuales para implantar la OHSAS 18001:2007
- Manuales para realizar auditorías del sistema según OHSAS 18001
- Diferencias y similitudes entre los requisitos de las Normas ISO 9001 e ISO 14001 y los de la OHSAS 18001
- Diferencias entre los requisitos de la OHSAS 18001 y los de otros SGSST (como la guía británica BS 8800:1996, la norma experimental española UNE 81900:1996-EX, las Directrices de la OIT<sup>19</sup> (ILO-OSH:2001<sup>20</sup>), etc.)

<sup>18</sup> Grupo de Proyecto OHSAS. El grupo de trabajo internacional responsable del desarrollo del estándar.

<sup>19</sup> Organización Internacional del Trabajo

<sup>20</sup> Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. No certificable.

- Requisitos de Sistemas de Gestión Integrados (OHSAS 18001- ISO 9001- ISO 18001)
- Notas Técnicas de Prevención sobre su implantación, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo<sup>21</sup> (en adelante INSHT) (*NTP 898, NTP 899, NTP 900*)<sup>22</sup>.
- Correspondencias entre los requisitos de OHSAS 18001 y la Ley 31/1995

En la propia OHSAS 18001:2007 aparecen las correspondencias existentes con otros Sistemas de Gestión (en su *Anexo A* con las Normas ISO 14001:2004 e ISO 9001:2000 y en su *Anexo B*, con ILO-OSH: 2001).

A pesar de no tratarse la OHSAS 18001 de una norma ISO, comparte la misma estructura que la ISO 9001 Y 14001. Dicha estructura está basada en el ciclo de mejora continua PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar), también conocido como Ciclo PDCA (del inglés Plan-Do-Check-Act) o Ciclo (o círculo) de Deming<sup>23</sup>.

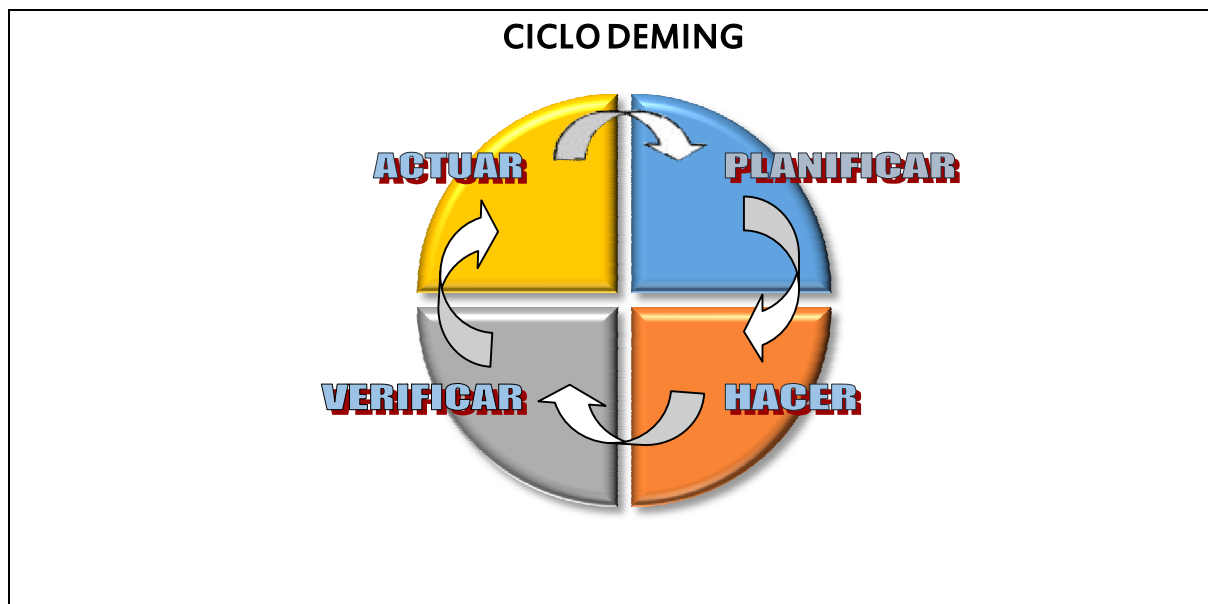


Figura 4. Ciclo Deming PHVA. (Elaboración propia).

Donde:

<sup>21</sup> "Órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas." (Art.8.1, LPRL) (Véase nota a pie de página nº1)

<sup>22</sup> *Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo: Implantación (I, II, III, respectivamente)*(INSHT, 2011)

<sup>23</sup> William Edwards Deming (14 de octubre de 1900 - 20 de diciembre de 1993). Estrategia basada en el concepto ideado por su mentor, Walter Shewhart (18 de marzo de 1891 - 11 de marzo de 1967).

- **Planificar:** Establecer los objetivos y procesos para conseguir resultados
- **Hacer:** Implementar los procesos.
- **Verificar:**
  - Realizar el seguimiento y la medición de los procesos, objetivos, las metas y los requisitos legales y otros requisitos
  - Informar sobre los resultados.
- **Actuar:** Tomar acciones para mejorar continuamente

(AENOR, 2007)

Esta coincidencia está motivada, según consta en el Prólogo de la OHSAS 18001:2007 *“con el fin de facilitar la integración de los sistemas de gestión de la calidad, ambiental y de seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones, en caso de querer hacerlo”*.

(AENOR, 2007)

Según el proyecto de investigación *OHSAS 18001:2007 la percepción de las empresas certificadas*<sup>24</sup>, casi la totalidad de empresas españolas cuyo SGSST estaba certificado según el estándar OHSAS 18001 en mayo de 2008, también poseía certificado su sistema de gestión de Calidad y Medio Ambiente según la ISO 9001 (97%) Y 14001 (91%), respectivamente.

Como indicaron los autores de la investigación, esta coincidencia *“(...) puso de manifiesto la existencia de algún tipo de sinergia entre dichos sistemas.”* (Fernández, Montes, & Vázquez, OHSAS 18001:2007 la percepción de las empresas certificadas, 2009)

#### 4.2. NORMATIVA ESPAÑOLA SOBRE PRL

La normativa sobre PRL ha sufrido varias modificaciones y correcciones desde su promulgación. Las menciones y citas que se realizan a continuación se refieren a los textos legales consolidados<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> Fernández, B.; Montes, J.M.; Vázquez, C.J. y Agustín Sánchez-Toledo Ledesma, 2009. Artículo de revista UNE 241, 18-21

<sup>25</sup>“Documento que integra en el texto original de una norma las modificaciones y correcciones que ha tenido desde su origen. La Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado ofrece el último texto consolidado y actualizado de las principales normas del ordenamiento jurídico, así como las versiones intermedias que

Como se indica en el primer artículo de la LPRL,

*“La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida, por la propia ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.”*

Ésta es fruto, por un lado del artículo 40.2 de la Constitución Española, en el que se encomienda a los poderes públicos *“(...) velar por la seguridad e higiene en el trabajo (...)”* y por otro lado, de la transposición al Derecho español de la Directiva Marco 89/391/CEE<sup>26</sup> y de disposiciones de otras Directivas<sup>27</sup> (todas ellas creadas con el fin de armonizar la legislación en los países miembros de la Unión Europea).

Asimismo, la ley también incorpora las prescripciones del Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo<sup>28</sup>, de la OIT, ratificado por España.

El resultado es una ley, como se indica en su Preámbulo, con un *“nuevo enfoque normativo”* en el que su finalidad no es la de recoger únicamente obligaciones y responsabilidades en materia preventiva, sino la de perseguir *“(...) ante todo la prevención de riesgos (...) y fomentar una auténtica cultura preventiva (...)”*.

En cuanto a SGSST, la ley obliga a la integración<sup>29</sup> de la PRL en el Sistema general de gestión de la empresa (art.16, LPRL) y establece los requisitos mínimos que se deben cumplir. El objetivo del SGSST según el INSHT<sup>30</sup> coincide con los deberes del empresario impuestos en el artículo 14.2 de la LPRL, según el cual, el empresario deberá *“(...)”*

---

*corresponden a cada una de las modificaciones que ha sufrido a lo largo del tiempo.”*  
([http://www.boe.es/buscar/legislacion\\_actualizada/ayuda.php](http://www.boe.es/buscar/legislacion_actualizada/ayuda.php))

<sup>26</sup> Comunidad Económica Europea

<sup>27</sup> Las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes y al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.

<sup>28</sup> Convenio adoptado el 22 de junio de 1981 y ratificado por España el 11 de septiembre de 1985.

<sup>29</sup> El refuerzo de esta integración fue uno de los objetivos de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales y por el que se modificó dicho artículo.

<sup>30</sup> Guía Técnica para la integración de la Prevención De Riesgos Laborales en el Sistema General de Gestión de la Empresa. (INSHT, 2015)

*garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. (...)” y “cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.”.*

Formando parte de esas obligaciones, este mismo artículo señala que,

*“El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de **perfeccionar de manera continua** las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes (...)” (LPRL, 1995)*

Debido a esto, al igual que en el caso de OHSAS 18001, cuya estructura se basa en el Ciclo Deming (véase Figura 4), la LPRL con este artículo también establece la mejora continua como requisito a cumplir.

A pesar del carácter de mínimos exigibles de la ley, respecto a los requisitos de las directrices de la OIT y de la norma OHSAS 18001, el INSHT considera que *“En España, los requisitos legales en relación con la gestión de la seguridad y salud en el trabajo son tanto o más exigentes que los contenidos en las directrices o normas mencionadas”.* (INSHT, 2009)

Por otro lado, el *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención*, (en adelante RD 39/97), desde su artículo 1, también manifiesta el deber de la integración<sup>31</sup> de la PRL en el sistema general de gestión de la empresa, formulando lo que sigue:

*“La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales (...)”.*

Este Real Decreto nace a consecuencia del artículo 6.1 de la LPRL según el cual,

---

<sup>31</sup> El artículo 1, entre otros, fue modificado por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, para reforzar el deber de integración de la PRL en el Sistema general de gestión de las empresas.



*“El Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias (...), regulará las materias que a continuación se relacionan:(...)”*

*d) Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.*

*e) Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva.(...)”*

Y como consta en su Preámbulo, el resultado es un texto legal que trata los aspectos que hacen posible la integración de la PRL

*“(...) en el conjunto de actuaciones de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, a partir de una planificación que incluya la técnica, la organización y las condiciones de trabajo, presidido todo ello por los mismos principios de eficacia, coordinación y participación que informan la Ley.”*

En cuanto a publicaciones relativas a los requisitos legales, dado su carácter nacional, es lógico que existan en menor medida fuentes que traten las diferencias existentes con otros sistemas internacionales. A pesar de esto, las páginas web del INSSBT, del INVASSAT, de la ITSS y de la Línea Prevención<sup>32</sup> de la FLC, son importantes fuentes de información y consulta para los SGSST en España.

A continuación se presentan algunas:

**INSSBT** ([www.insht.es](http://www.insht.es)):

Es importante uno de los documentos, perteneciente al conjunto de textos online que ofrece la página, titulado *Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y*

---

<sup>32</sup> Servicio gratuito de asistencia y asesoramiento en materia de seguridad y salud en la construcción que presta la Fundación Laboral de la Construcción (FLC, 2018)

*mediana empresa*, ya que sirve como guía para conformar el SPRL en una empresa (PYME) en base a la normativa vigente.

Asimismo, hay que destacar el grupo de Notas Técnicas de Prevención (NTP) sobre *Sistema de gestión preventiva* cuya finalidad es la de facilitar la elaboración de los procedimientos a los que hace referencia la LPRL en su artículo 23.

También las Guías Técnicas (en adelante GT) son de gran ayuda en cuanto a requisitos normativos se refiere, ya que en estas guías el Instituto interpreta la normativa bajo su criterio, y desarrolla y explica aspectos que en ocasiones pueden ser confusos. Considerando la temática del presente trabajo, merecen especial mención la *GT para la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa* (INSHT, 2015) y la *GT para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a las obras de construcción* (INSHT, 2012).

## ITSS

([http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion\\_al\\_Ciudadano/Normativa/RIESGOS\\_LAB\\_ORAL/index.html](http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/Normativa/RIESGOS_LAB_ORAL/index.html)):

Actualmente ofrecen *Protocolos y Guías de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de Prevención de Riesgos Laborales* (ITSS, 2006). Los protocolos son listas de chequeo cuyas posibles respuestas son (C: Cumplimiento, I: Incumplimiento, CP: Cumplimiento parcial, NP: No procede) y las guías son, según aparece reflejado en el Planteamiento general de las mismas, comentarios asociados a las cuestiones de los protocolos *“dirigidos a establecer unos criterios mínimos de exigencia amparados por la propia normativa para determinar el cumplimiento o incumplimiento de cada una de las cuestiones planteadas”*.

El único inconveniente es la *“NOTA”* que los acompaña en la página web, según la cual apuntan que *“pueden estar desactualizados y se ofrecen temporalmente con carácter ilustrativo. Está pendiente de consideración su eliminación o actualización.”* A pesar de este apunte, es una interesante fuente para comprobar el cumplimiento de los requisitos legales del SGSST teniendo en cuenta su desactualización.

Del mismo modo también son interesantes los Criterios Técnicos que ofrecen, en especial el *Criterio Técnico DGITSS nº 83/2010 -Presencia de recursos preventivos en las empresas*.

**Línea prevención** (<http://www.lineaprevencion.com/>):

*“Línea Prevención es un servicio gratuito de asistencia y asesoramiento en materia de seguridad y salud en la construcción que presta la Fundación Laboral de la Construcción”* (FLC, 2018). Es una fuente importante de documentación en cuanto a PRL en el sector de la construcción se refiere.

Por otro lado, respecto a requisitos legales de SGSST se han encontrado dos aplicaciones multimedia de la Confederación Española de Actividades Empresariales, CEOE, financiadas por la FLC y desarrolladas por el mismo autor<sup>33</sup>:

**AUDITO 2014 modelo 25** (<http://www.crea.es/prevencion/audito2014>):

Es una herramienta que permite comprobar el cumplimiento de los requisitos legales del SGSST de una empresa. En ella se pueden encontrar listas de chequeo y apuntes del texto legal en que basan cada cuestión.

**Al día con OHSAS 18.001** (<http://www.crea.es/prevencion/ohsas09>):

Es una herramienta, que partiendo de la estructura de un SGSST basado en OHSAS 18001, integra la LPRL en cada uno de sus apartados y a su vez ofrece ejemplos de procedimientos y documentos. Como la aplicación anterior, contiene listas de chequeo con explicaciones en cada cuestión.

Respecto al tema del presente trabajo, pocos autores lo han tratado desde la perspectiva de las diferencias existentes, sino que lo han abordado de manera más práctica. El resultado son artículos y manuales en los que la implantación de la OHSAS en SGSST existentes, es el objetivo.

---

<sup>33</sup> Oscar Madurga Moreno. Ingeniero Técnico Industrial, Técnico de Nivel Superior de PRL en las especialidades de Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología Laboral con Posgrado oficial Máster en Coordinación de seguridad y salud en obras de construcción por la Universidad de Salamanca.

Aun así, el INSHT en su *NTP 898. OHSAS 18001. Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Implantación (I)*, (2011) presenta una tabla (véase *Tabla 1*) donde se detallan de manera muy resumida las diferencias entre algunos requisitos del estándar y lo reglamentado. Esta tabla servirá como punto de partida a la hora de realizar el comparativo objeto del presente TFM.



#### 4.- REQUISITOS DEL SGSST

Aptdo.	OHSAS 18001:2007	ASPECTOS CLAVE A CONSIDERAR
4.1	<b>Requisitos generales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer en términos de “permanencia”, documentar, implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión de la SST.</li> <li>• Habrá que definir y documentar el alcance de su sistema. <b>No se indica que ello habría que consultarse con los trabajadores (GT INSHT).</b></li> <li>• <b>Es necesario realizar una revisión inicial de su sistema de acuerdo al estándar.</b></li> </ul>
4.2	<b>Política de SST</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La alta dirección debe definir y autorizar la política de SST asegurándose que:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Es apropiada a la naturaleza y magnitud de los riesgos.</li> <li>○ Debe incluir <b>compromisos</b> para la prevención de daños, la mejora continua y <b>el cumplimiento de todo lo reglamentado.</b></li> <li>○ Debe comunicarse a todos los trabajadores, aunque no explícita que deba hacerse de manera directa y personal.</li> <li>○ <b>Se revisa periódicamente.</b></li> </ul> </li> <li>• <b>No se indica expresamente que la prevención deba integrarse al sistema general de gestión -el Plan de PRL debe explicitarlo al ser su objetivo esencial- y que los trabajadores deben ser consultados y permitirse su participación.</b></li> </ul>
4.3	<b>Planificación</b>	
4.3.1	<b>Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se debe disponer de herramientas para la identificación continua de peligros, la evaluación de riesgos y la determinación de controles. Dichas herramientas deben prever la gestión de los cambios, estando todo documentado.</li> <li>• La reducción de riesgos debe jerarquizar: a) la eliminación, b) la sustitución, c) los controles de ingeniería d) la señalización/advertencias y controles administrativos y e) EPIS. <b>Esta clasificación no coincide exactamente con los principios legales de la acción preventiva, aunque no es relevante.</b></li> <li>• El resultado de la evaluación es determinante para los requisitos del sistema.</li> <li>• <b>Hay que revisar de forma continua la evaluación para garantizar la eficacia del sistema.</b></li> </ul>
4.3.2	<b>Requisitos legales y otros requisitos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Deben establecerse procedimientos para identificar y tener acceso a los requisitos legales y otros que sean aplicables, manteniendo tal información actualizada y comunicando la información pertinente a los trabajadores.</b></li> </ul>
4.3.3	<b>Objetivos y programas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los objetivos han de estar documentados, ser medibles y deben afectar a los niveles y funciones dentro de la organización. No solo contemplarán el cumplimiento reglamentario y la mejora continua.</li> <li>• Los programas, mediante el establecimiento de actividades, responsables y plazos han de permitir alcanzar los objetivos.</li> <li>• <b>No se cita como objetivo esencial, la integración de la PRL.</b></li> </ul>
4.4	<b>Implementación y operación</b>	
4.4.1	<b>Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La dirección debe demostrar sus compromisos, asegurando la disponibilidad de recursos y definiendo funciones y responsabilidades en relación con sus riesgos de SST y el sistema de gestión de la SST, para determinar la formación u otras acciones necesarias para las personas que trabajan bajo el control de la organización (incluyendo contratistas, ETT...).</li> <li>• <b>Debe designarse a una persona de la alta dirección para velar por la</b></li> </ul>

(Continúa en la página siguiente)



		<b>implementación del sistema y que los informes de desempeño se utilizan para la mejora del mismo.</b>
4.4.2	<b>Competencia, formación y toma de conciencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La dirección debe determinar los requisitos de competencia en materia de SST y asegurarse que todo el personal es competente antes de desempeñar las tareas. Deben mantenerse registros asociados.</li> <li>• Se debe evaluar y registrar la eficacia de la formación, y elaborar <b>procedimientos al respecto.</b></li> <li>• <b>se deberían proporcionar programas de toma de conciencia a todo el personal.</b></li> </ul>
4.4.3	<b>Comunicación, participación y consulta</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización debe implementar <b>procedimientos documentados para la comunicación interna entre diferentes niveles</b> y con contratistas y otros visitantes, (debidamente documentados), así como para la participación de los trabajadores en la consulta ante cambios, <b>involucrándose en la identificación, evaluación y control de riesgos y en la investigación de incidentes; también para la consulta con los contratistas ante los cambios.</b></li> </ul>
4.4.4	<b>Documentación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La documentación del sistema de gestión de la SST debería incluir como mínimo:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Política y objetivos de SST.</li> <li>○ <b>Descripción del alcance del sistema.</b></li> <li>○ Descripción de los elementos principales del sistema y su interacción.</li> <li>○ Los documentos y registros legales y los requeridos por OHSAS y los determinados por la organización para asegurar la eficacia del sistema.</li> </ul> </li> <li>• La documentación debería ser la mínima estrictamente necesaria, mantenerse actualizada y ser suficiente para asegurar que el sistema se entiende adecuadamente y se opera eficazmente.</li> </ul>
4.4.5	<b>Control de documentos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La organización debe implementar un procedimiento para la gestión del propio sistema documental, con especificaciones varias.</b></li> <li>• Todos los documentos deben estar identificados y controlados, disponibles en sus puntos de uso y deberían revisarse regularmente para asegurarse de que siguen siendo válidos y adecuados.</li> </ul>
4.4.6	<b>Control operacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En operaciones y actividades asociadas a peligros y riesgos que requieren control, incluidos los cambios habrá(n):             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Controles operacionales, incluidos en su sistema de gestión.</li> <li>○ Controles de bienes, equipamientos y servicios.</li> <li>○ Controles relacionados con contratistas y visitantes.</li> <li>○ <b>Procedimientos documentados y criterios operativos cuando su ausencia pueda generar desviaciones de la política y a los objetivos.</b></li> </ul> </li> <li>• Es necesario que los controles operacionales se implementen, se evalúen de forma continua para verificar su eficacia y se integren en el sistema de gestión de la SST.</li> <li>• <b>OHSAS no indica expresamente controles específicos para la vigilancia de la salud y la selección de personal.</b></li> </ul>
4.4.7	<b>Preparación y respuesta ante emergencias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización debe identificar las situaciones de emergencias potenciales y como responder ante estas.</li> <li>• <b>Deben realizarse pruebas periódicas de su procedimiento de actuación, cuando sea factible y efectuar las modificaciones pertinentes.</b></li> </ul>
4.5	<b>Verificación</b>	

(Continúa en la página siguiente)



4.5.1	<b>Medición y seguimiento del desempeño</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Una organización debería tener un enfoque sistemático y procedimentado documentalmente para la medición y el seguimiento de su desempeño de la SST con regularidad.</b></li> <li>• El procedimiento debe incluir: las medidas apropiadas a las necesidades de la organización, el seguimiento del grado de cumplimiento de objetivos y eficacia de los controles, <b>las medidas proactivas y reactivas</b> para el seguimiento de la conformidad con los programas, controles y criterios operacionales, y los registros para el posterior análisis.</li> </ul>
4.5.2	<b>Evaluación del cumplimiento legal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>En coherencia a su compromiso de cumplimiento, la organización debe implementar un procedimiento para evaluar periódicamente el cumplimiento de requisitos legales y otros requisitos establecidos.</b></li> </ul>
4.5.3	<b>Investigación de incidentes, no conformidad, acción correctiva y acción preventiva</b>	
4.5.3.1	<b>Investigación de incidentes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización <b>debe implementar un procedimiento</b> para investigar los incidentes y <b>actuar en consecuencia</b>, aprovechando las oportunidades de mejora.</li> <li>• <b>Hay que documentar los resultados de las investigaciones.</b></li> </ul>
4.5.3.2	<b>No conformidad, acción correctiva y acción preventiva</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización debería identificar las no conformidades reales y potenciales, <b>hacer correcciones y tomar acciones correctivas y preventivas, para preferiblemente prevenir los problemas antes que sucedan. Todo ello mediante la implantación de un procedimiento.</b></li> </ul>
4.5.4	<b>Control de los registros</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mediante procedimiento documentado deberían mantenerse los registros para demostrar que la organización está haciendo funcionar su sistema de gestión de la SST de manera eficaz y que está gestionando sus riesgos de SST. Se deben establecer, implementar y mantener herramientas para la identificación, el almacenamiento, la protección, la recuperación, el tiempo de retención y la disposición de los registros.</b></li> </ul>
4.5.5	<b>Auditoría interna</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Debería establecerse un programa de auditoría interna del sistema de gestión de la SST para revisar la conformidad del sistema de gestión de la SST de la organización con OHSAS 18001.</li> <li>• Las auditorías deberían llevarse a cabo por personal competente que asegure la objetividad e imparcialidad en el proceso, proporcionando información a la dirección sobre sus resultados.</li> <li>• <b>Debe implementarse un procedimiento de auditoría.</b></li> </ul>
4.6	<b>Revisión por la dirección</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La alta dirección debe revisar el sistema de gestión de la SST de la organización, a intervalos planificados, para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia continuas.</b> Las revisiones deben incluir la evaluación de las oportunidades de mejora y la necesidad de efectuar cambios en el sistema de gestión de la SST, incluyendo la política y los objetivos de SST. Se deben mantener los registros de las revisiones por la dirección.</li> </ul>

Tabla 1. Requisitos del estándar OHSAS 18001. Síntesis de aspectos clave, considerando lo diferencial con lo reglamentado, destacado en **negrita** (Elaboración propia; Fuente: INSHT, 2011, NTP 898)

### 4.3. EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Cualquier empresa que haga obra, pública o privada, en la que se realicen trabajos de construcción o ingeniería civil, además de la LPRL y el RD 39/97, debe cumplir con el *Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de*

*seguridad y de salud en las obras de construcción, (en adelante RD 1627/97) y el VI Convenio General del Sector de la Construcción.*

El RD 1627/97, fruto también del artículo 6 de la LPR, es la transposición al Derecho español de la *Directiva 92/57/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción, temporales o móviles*. A su vez, la ratificación de España de los Convenios 155<sup>34</sup> y 62<sup>35</sup> de la OIT provoca que sus prescripciones también se reflejen en esta norma.

Como consta en su Preámbulo,

*“establece mecanismos específicos para la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en un sector de actividad tan peculiar como es el relativo a las obras de construcción”*. (RD 1627/97, 1997)

Además, define y regula las figuras propias de este sector (promotor, contratista, subcontratista, coordinador de seguridad y salud, etc.), entre otras cosas.

A pesar de la opinión del INSHT acerca de la exigencia de los requisitos legales en comparación con los de las normas certificables, comentado en el apartado anterior, en el sector de la construcción la certificación en cuanto a SGSST se refiere, es cada vez mayor.

Esto puede ser debido a la voluntad de la propia organización por mejorar su sistema de gestión, o bien como requisito impuesto por los clientes.

En el caso de que el cliente sea una organización privada, puede ser debido a que posea un SGSST certificado según el estándar OHSAS y se ha impuesto como requisito para poder contratar a otras empresas, que las mismas también cuenten con un SGSST certificado según el estándar. (*Véase apartado 4.3.3 Objetivos y programas*).

---

<sup>34</sup> *Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo*, de la OIT, adoptado el 22 de junio de 1981 y ratificado por España el 11 de septiembre de 1985.

<sup>35</sup> *Convenio número 62 relativo a las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación de la OIT*, adoptado el 23 de junio de 1937 y ratificado por España el 12 de junio de 1958.



Por otro lado, las Administraciones Públicas por su parte, al igual que las organizaciones privadas que buscan la excelencia, en ocasiones también exigen dicho requisito a las empresas constructoras que quieren optar a ejecutar sus proyectos, y solo pueden hacerlo aquellas que cuentan con un SGSST certificado según el estándar OHSAS. Este hecho puede estar motivado por el artículo 5.3 de la LPRL según el cual,

*“(...) las Administraciones públicas fomentarán aquellas actividades (...), en orden a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y la reducción de los riesgos laborales, la investigación o fomento de nuevas formas de protección y la promoción de estructuras eficaces de prevención.*

*Para ello podrán adoptar programas específicos dirigidos a promover la mejora del ambiente de trabajo y el perfeccionamiento de los niveles de protección. Los programas podrán instrumentarse a través de la concesión de los incentivos que reglamentariamente se determinen que se destinarán especialmente a las pequeñas y medianas empresas.”*

Por otra parte, dos aspectos fundamentales del sector de la construcción son la Subcontratación y la Coordinación de Actividades Empresariales (en adelante CAE). Es difícil encontrar una obra de construcción en la que la empresa contratista ejecute la totalidad de la obra sin requerir la especialización de otra empresa, o trabajador autónomo, para realizar parte de los trabajos. Asimismo, debido a la ubicación de la obra y/o a la propia subcontratación, la concurrencia de distintas empresas en un mismo centro de trabajo es algo habitual.

La normativa que deben cumplir las empresas en cuanto a subcontratación son la *Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción* (en adelante Ley 32/06) y el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción (en adelante RD 1109/07).

Respecto a la CAE, a pesar de no existir normativa específica del sector de la construcción, se debe cumplir con lo establecido en *Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de*

*Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales (en adelante RD 171/04), concretamente con su Disposición adicional primera. Aplicación del real decreto en las obras de construcción.*

#### 4.3.1. Gestión de la PRL

Respecto a la situación actual del sector en cuanto a la gestión de la PRL, los últimos datos los ofrece la *Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas. ESENER-2 - España (INSHT, 2015)*.

Los resultados de la encuesta muestran el nivel de cumplimiento de varios de los requisitos que marca la normativa vigente sobre PRL en España por sector de actividad.

La muestra total de España comprende 3162 empresas y está estructurada de la forma en la que se muestra en la *tabla 2*, por sector de actividad y tamaño de plantilla.

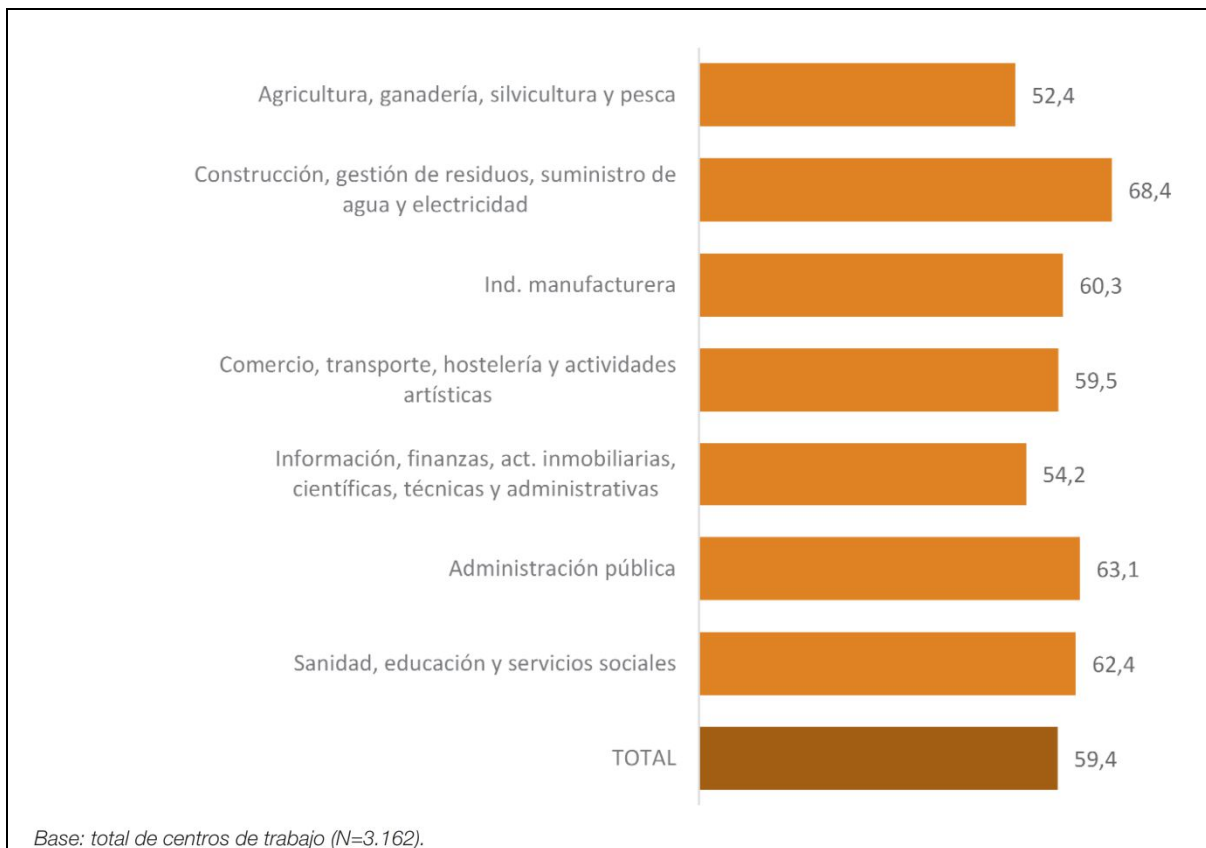
SECTORES DE ACTIVIDAD	TAMAÑO DE PLANTILLA				TOTAL en abs.	TOTAL en %
	5 a 9	10 a 49	50 a 249	250 y más		
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	33	61	21	4	<b>119</b>	3,8
Industria manufacturera	88	125	61	13	<b>287</b>	9,1
Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad	144	225	165	76	<b>610</b>	19,3
Comercio, transporte, hostelería y actividades artísticas	396	381	145	48	<b>970</b>	30,7
Información, finanzas, act. inmobiliarias, científicas, técnicas y administrativas	199	249	119	57	<b>624</b>	19,7
Administración pública	22	50	39	18	<b>129</b>	4,1
Sanidad, educación y servicios sociales	100	187	103	33	<b>423</b>	13,4
<b>TOTAL en abs.</b>	<b>982</b>	<b>1.278</b>	<b>653</b>	<b>249</b>	<b>3.162</b>	100,0
TOTAL en %	31,1	40,4	20,7	7,9	100,0	

*Tabla 2 Estructura de la muestra realizada en España por sector de actividad y tamaño de plantilla (datos sin ponderar) (INSHT, 2015)*

A continuación se recogen los datos que se han considerado más relevantes, como son: el presupuesto anual destinado a PRL, las motivaciones y dificultades para realizar una gestión preventiva eficaz, la realización o no de evaluaciones de riesgos, los aspectos incluidos en las evaluaciones, los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, la

vigilancia de la salud, la formación de PRL y la representación de los trabajadores e implicación por parte de la dirección.

En cuanto a **presupuesto anual destinado a PRL**, es en el sector de la construcción donde más empresas (68,4% del total de empresas del sector) destinan un presupuesto específico a la PRL anualmente.



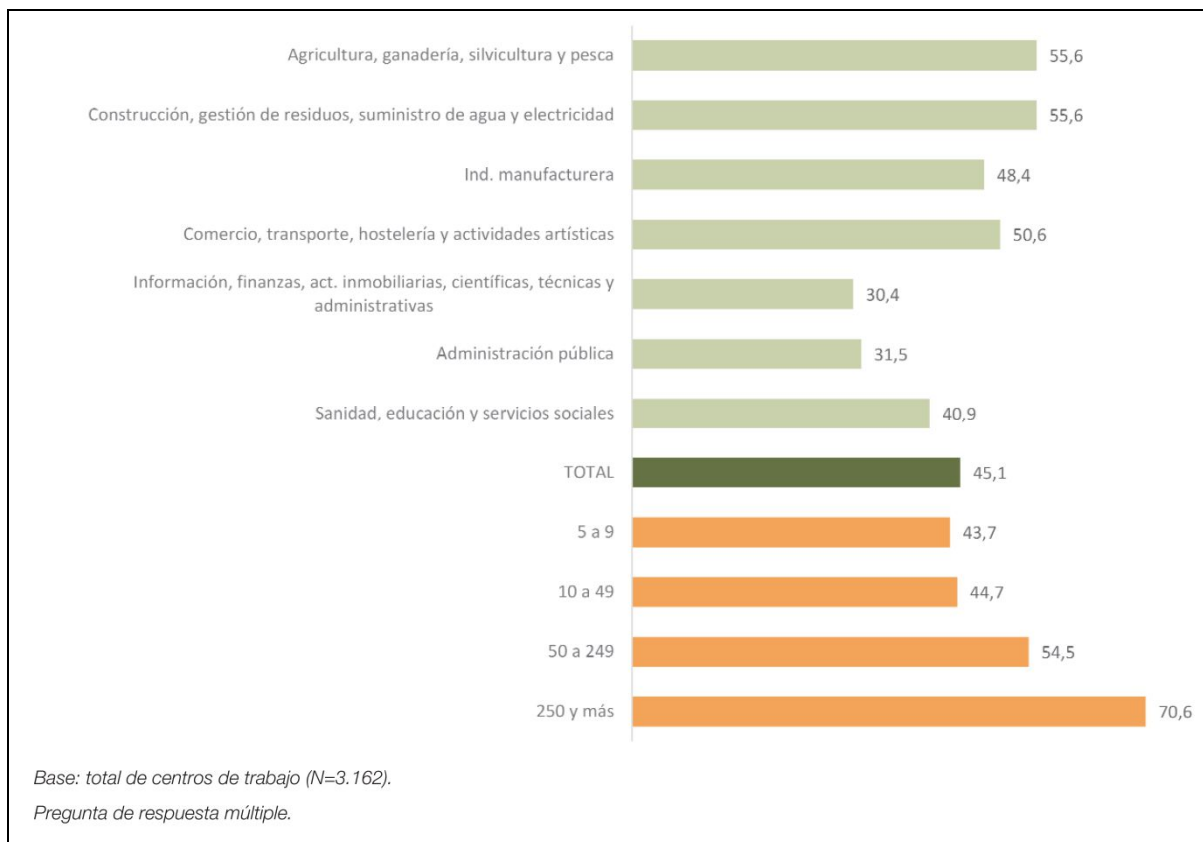
Gráfica 2. Existencia de un presupuesto específico anual para la prevención de riesgos en España por sector de actividad (Fuente: ESENER-2 España) (INSHT, 2015)

Esto puede ser debido al pensamiento del 76,9% de éstas acerca de que la **gestión preventiva** puede afectar a la *reputación de la organización*.

Asimismo, otra motivación para realizar una correcta gestión preventiva, pueden ser las *visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social*<sup>36</sup> (en adelante ITSS) a los centros de

<sup>36</sup> Organización administrativa responsable del servicio público de control y vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social que incluye los servicios de exigencia de las responsabilidades administrativas pertinentes en que puedan incurrir empresas y trabajadores así como el asesoramiento e información a los mismos en materia laboral y de seguridad social (que pueda suscitarse con ocasión del ejercicio de la acción inspectora). (Web ITSS). Corresponde a la ITSS la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. (Art.9, LPRL)

trabajo, ya que como se observa a continuación, el 55,6% de las empresas del sector de la construcción ha recibido visitas por su parte.



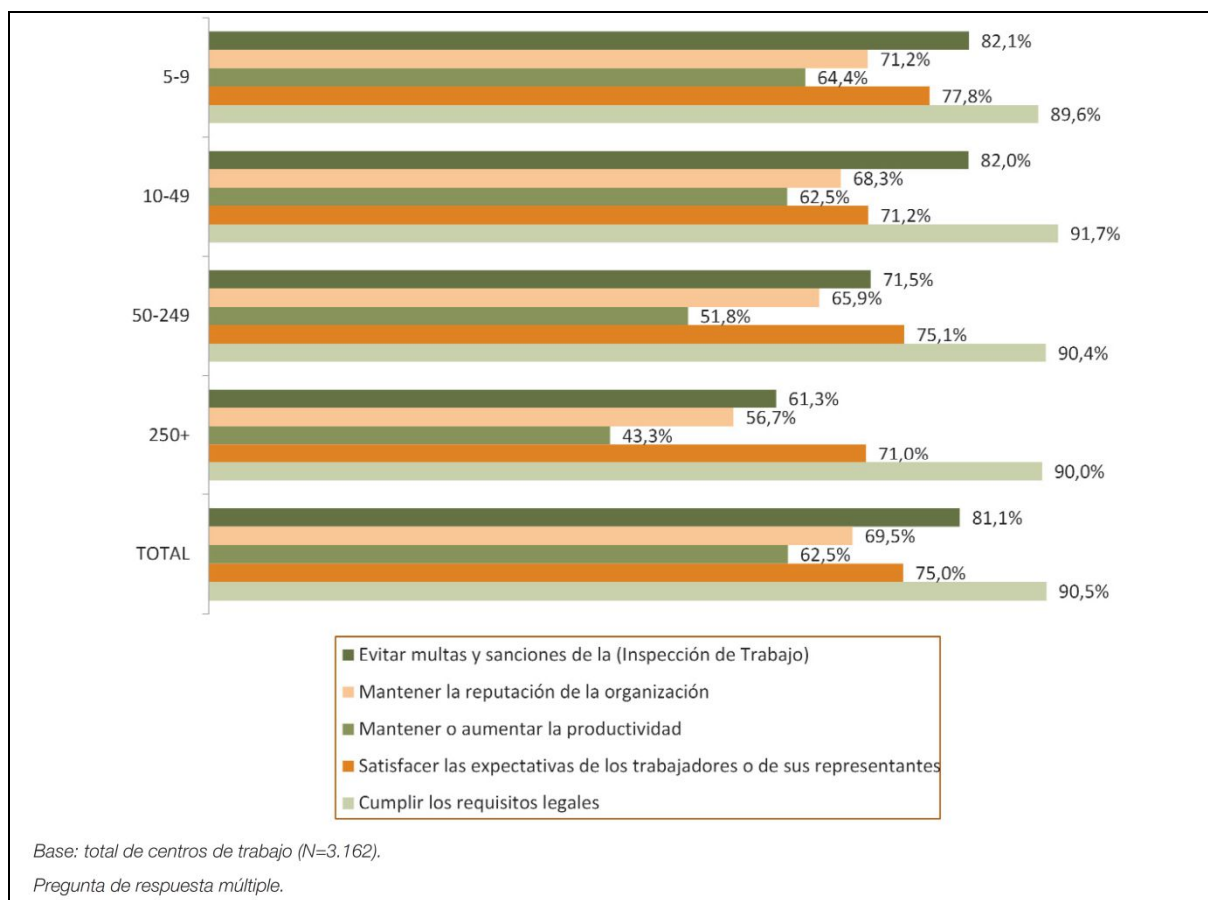
Gráfica 3. Centros que han recibido la visita de la Inspección de Trabajo de 2012 a 2015 en España por tamaño de plantilla y sector de actividad. (Fuente: ESENER-2 España (INSHT, 2015))

En contraposición, las dificultades que encuentran las empresas de construcción para realizar una gestión eficaz son: la *falta de presupuesto* (32,9%), el *papeleo* (28,7%) y la *complejidad de los requisitos legales* (36,3%). Dificultades que podrían resolverse con el uso de plataformas de gestión documental (véase apartado 4.4. *SOFTWARE DE GESTIÓN DOCUMENTAL*).

Por otro lado, si analizamos los motivos para realizar la prevención en función del tamaño de plantilla en vez de por sector de actividad, el motivo principal en las PYMES de España es el del *cumplimiento de los requisitos legales*, seguido de la voluntad de *evitar sanciones y multas* (por parte de la ITSS). Conforme la plantilla crece (más de 50 trabajadores) el segundo motivo pasa a ser la voluntad de *satisfacer las expectativas de trabajadores o sus representantes*.

En la siguiente gráfica se puede observar que, aunque los porcentajes varían, las empresas de 5-49 trabajadores (PYMES) siguen un mismo patrón, al igual que las empresas de más 50 trabajadores.

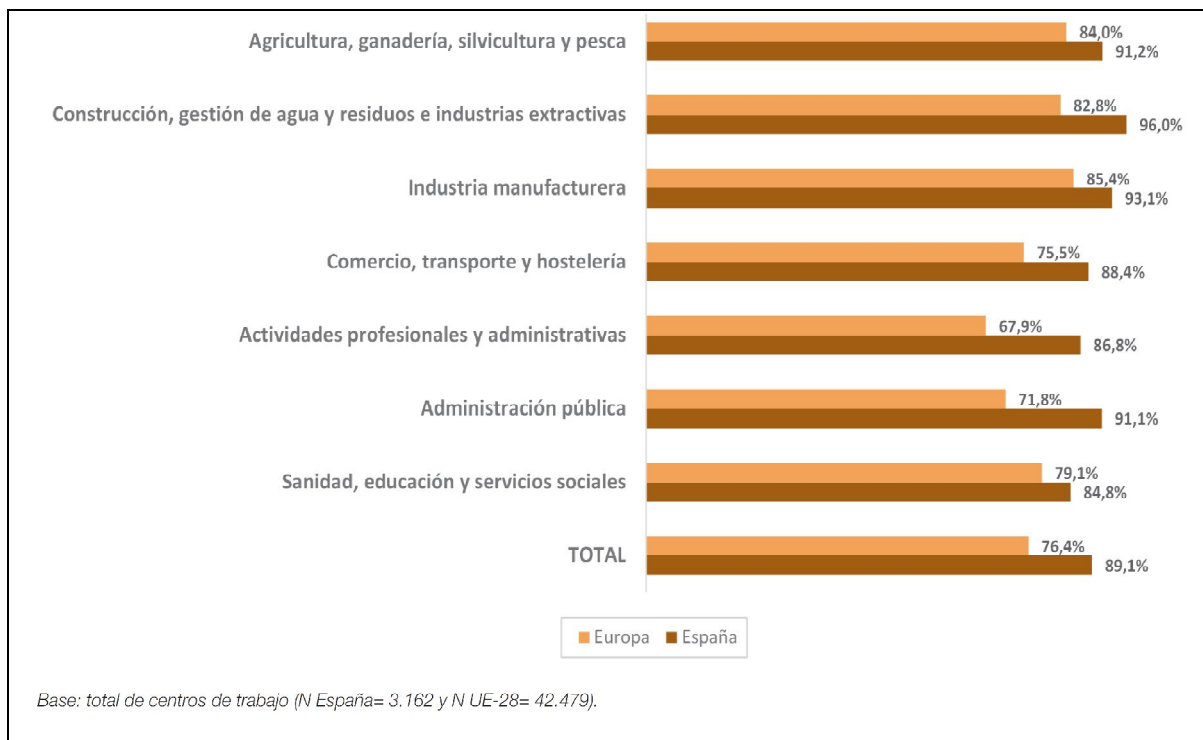
Que la diferencia radique en la voluntad de *satisfacer las expectativas de los trabajadores y sus representantes* puede ser debido a que a partir de 50 trabajadores las figuras representativas de los trabajadores cobran más importancia en la gestión de la empresa, aunque debería ser este hecho objeto de un análisis más profundo que queda fuera del alcance del presente Trabajo Final de Máster.



Gráfica Motivos para hacer prevención en España por tamaño de plantilla (Fuente: ESENER-2 España (INSHT, 2015))

Respecto a la **Evaluación de Riesgos**, según el artículo 2.3 del RD 39/97, junto a la planificación de la actividad preventiva, constituyen “*Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales*”. Puede ser por este mandato normativo por el que en España, el 92,1% de las empresas encuestadas, realizan evaluaciones de riesgos considerando que *es una herramienta útil para gestionar la prevención de riesgos laborales*.

Como puede verse en la *gráfica 5*, el sector de la construcción abarca el porcentaje más alto de centros en los que se realizan dichas evaluaciones de riesgos (96%).



Gráfica 4. Centros de trabajo que realizan evaluaciones de riesgos según sector de Actividad. Comparación entre España y la UE-28<sup>37</sup> (Fuente: ESENER-2 España (INSHT, 2015))

De los **aspectos incluidos en las evaluaciones**, destaca la *seguridad en máquinas, equipos e instalaciones* (94,5%) y respecto a la **exposición a riesgos**, los centros señalan que tienen *todos los riesgos ergonómicos, de seguridad y de higiene*.

A pesar de lo anterior, existen todavía empresas del sector de la construcción que no realizan la Evaluación de Riesgos por diversas razones. Como puede observarse en la *tabla 3*, el motivo más recurrido para justificar dicha falta es que *los peligros ya se conocen de todas formas*.

<sup>37</sup> Los estados miembros de la Unión Europea: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Croacia, Dinamarca, España, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumanía y Suecia. Por el momento, el Reino Unido sigue siendo miembro de pleno derecho de la Unión Europea, con todos los derechos y obligaciones correspondientes. (europa.ue)

Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad	
El procedimiento es demasiado engorroso	8,7%
No disponemos de expertos capacitados para realizarlas	45,4%
No hay problemas graves	63,8%
Los peligros y riesgos ya se conocen de	99,5%

*Base: centros de trabajo que no realizan evaluaciones de riesgos en España (N= 323).*

*Tabla 3. Razones indicadas para no realizar evaluaciones de riesgos en España por sector de actividad. (Fuente: ESENER-2 España (INSHT, 2015))*

En relación con la **vigilancia de la salud** de los trabajadores, en España, casi la totalidad (el 92,6%) de los centros de trabajo organiza regularmente exámenes de vigilancia de la salud /reconocimientos médicos.

Según el artículo 22 de la LPRL, *“El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. “*

De esta forma deja en manos del trabajador la decisión de que se realice, o no, la vigilancia de su salud. Aun así, en este mismo artículo, la LPRL exceptúa de esta voluntariedad los casos en los que

*“la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa (...)”*

Teniendo en cuenta lo anterior, es lógico pensar (sin necesidad de conocer los resultados de la evaluación de riesgos) que los trabajadores de una obra deberían realizarse reconocimientos médicos periódicos para evaluar los efectos de su trabajo sobre su salud, pero no es así. El VI Convenio General del Sector de la Construcción<sup>38</sup> (en adelante CGSC), según su artículo 20.3, señala que *“Los reconocimientos periódicos posteriores al de admisión serán de libre aceptación para el trabajador (...)”*.

Este texto, por un lado muestra la obligatoriedad del reconocimiento médico de admisión al puesto de trabajo, aunque sigue dejando libertad al trabajador para decidir la continuidad de su vigilancia (exceptuando explícitamente los trabajos con riesgo de exposición al amianto).

A pesar de la voluntariedad mostrada tanto en la LPRL como en el CGSC, la normativa que regula por ejemplo, los agentes físicos presentes en la mayoría de obras, como son el ruido y las vibraciones, especifican la obligatoriedad de esta vigilancia periódica atendiendo a los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos.

Por un lado, según el artículo 11 del *Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido,*

*“Cuando la evaluación de riesgos prevista en el artículo 6.1 ponga de manifiesto la existencia de un riesgo para la salud de los trabajadores, el empresario deberá llevar a cabo una vigilancia de la salud de dichos trabajadores, y estos someterse a ésta, de conformidad con lo dispuesto en este artículo y en el artículo 37.3 del Real Decreto 39/1997.”*

Por otro lado, el *Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas,* en su artículo 8 establece que *“Cuando la evaluación de riesgos prevista en el artículo 4.1 ponga de manifiesto la*

---

<sup>38</sup> RESOLUCIÓN de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general del sector de la construcción.



*existencia de un riesgo para la salud de los trabajadores, el empresario deberá llevar a cabo una vigilancia de la salud de dichos trabajadores, (...)"*

Por su parte, el INVASSAT<sup>39</sup> opina que *"absolutamente todos los trabajadores que vayan a acceder a una obra de construcción, aunque no exista riesgo de exposición al amianto, deben poseer el APTO médico anual, para el trabajo que vaya a desempeñar y expedido por el Servicio de Prevención de la empresa a la que pertenezca el trabajador"*<sup>40</sup> (INVASSAT, 2017)

Es lógica esta postura teniendo en cuenta que en una obra de construcción, si un trabajador no dispone de salud suficiente para poder desempeñar sus tareas con seguridad, puede constituir un peligro tanto para el mismo como para el resto de trabajadores presentes en el centro de trabajo.

Por lo tanto, independientemente de lo que establece el CGSC y los resultados de la evaluación de riesgos, interpretando de este modo la LPRL, puede considerarse una obligación de los trabajadores que desempeñan sus tareas en las obras de construcción, someterse a los controles médicos periódicos de salud.

Respecto a la **formación de PRL** de empresarios/directivos, así como de los responsables de prevención de riesgos laborales en el sector de la construcción, se observa el porcentaje más elevado.

Esto puede ser debido a que la formación en PRL específica del sector, se encuentra regulada en su Convenio General<sup>41</sup> y debe ser cumplido.

---

<sup>39</sup> Instituto Valencia de Seguridad y Salud en el trabajo, creado por la Ley 2/2004, de 28 de mayo, de la Generalitat, es un organismo autónomo de carácter administrativo, que se configura como el órgano científico-técnico en materia de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Generalitat y de sus organismos autónomos.

<sup>40</sup> Consulta realizada telefónicamente al INVASSAT a través del teléfono gratuito de información de PRL: 900 353 066

<sup>41</sup> Actualmente, en el VI Convenio General del Sector de la Construcción (CGSC), concretamente en el Libro Segundo, Título III, Capítulo III; y los contenidos mínimos de dicha formación se encuentran en el Anexo XII del mismo convenio.

	Construcción, gestión de residuos, suministro de agua y electricidad
Empresarios y directivos <sup>(1)</sup>	96,4
Responsables de la prevención de riesgos laborales <sup>(2)</sup>	94,4
Jefes de equipo y jefes de producción <sup>(3)</sup>	91,4
Delegados de prevención de riesgos laborales <sup>(4)</sup>	81,5

(1) Base: centros de trabajo en los que los encuestados son el propietario o un socio de la empresa, el director ejecutivo o el director de sucursal o de zona (N= 2.324).

(2) Base: centros de trabajo en los que los encuestados son: otro director; el responsable de prevención de riesgos laborales; un delegado de prevención de riesgos laborales; otro trabajador a cargo de estos temas (N= 2.315). Excluidas de las respuestas el propietario o un socio de esta empresa y el director ejecutivo o el director de sucursal o de zona.

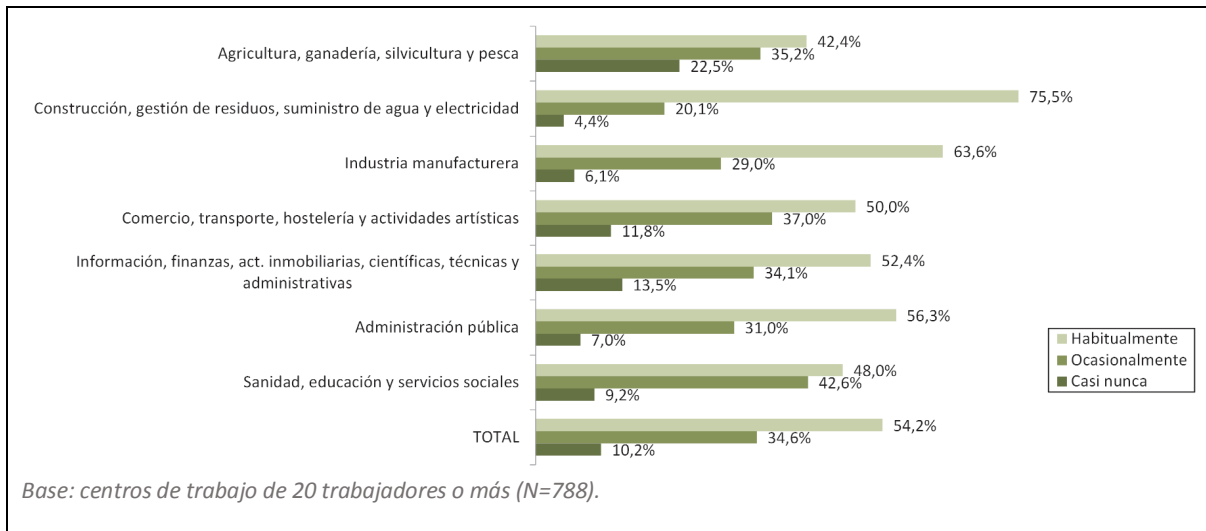
(3) Base: centros de trabajo en los que el número de personas contratadas de manera directa es superior a 19 trabajadores (N= 788).

(4) Base: centros de trabajo en los que se dispone de delegados de prevención como forma de representación de los trabajadores (N=1.579).

Tabla 4. Destinatarios de la formación sobre prevención de riesgos laborales en España por sector de actividad. (Fuente: ESENER-2 España (INSHT, 2015))

Un indicativo de la integración eficaz de la PRL en el sistema general de gestión de la empresa es la existencia de **participación de los trabajadores**. Según el artículo 18.2 de la LPRL, “El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo”.

Esto se traduce en la existencia habitual de conversaciones entre los directivos y los representantes de los trabajadores/delegados de prevención, acerca de los temas relativos a la prevención de riesgos. Como se observa en el siguiente gráfico, en construcción se dan los mayores porcentajes de implicación por parte de la dirección en dichos asuntos.



Gráfica 5. Implicación de los cargos directivos en temas de prevención de riesgos en España. (Fuente: ESENER-2 España (INSHT, 2015))

A pesar de que los anteriores aspectos no recogen la totalidad del cumplimiento de la normativa vigente en cuanto PRL, respecto a las cuestiones planteadas en la encuesta, se puede apreciar que el sector de la Construcción es uno de los que más recursos invierte en PRL. Causa de ello puede ser el procedimiento que debe seguirse para poder realizar una obra de construcción, definido en la normativa específica del sector, en el que el empresario está obligado a cumplir una serie de requisitos sin los que no podría comenzar a ejecutar la obra, o sin los que se podría parar su ejecución una vez comenzada.

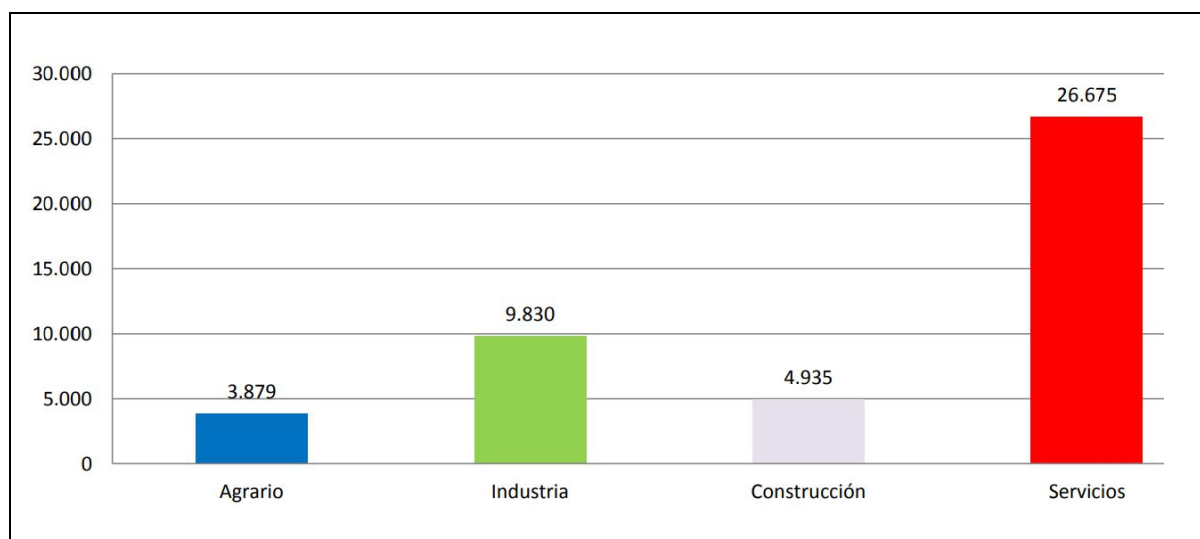
#### 4.3.2. Siniestralidad laboral

Una forma de comprobar el éxito de la integración de la PRL en las empresas del sector de la construcción es mediante el análisis de la siniestralidad laboral, ya que no se debe olvidar que *“Las políticas preventivas persiguen como objetivo último y fundamental la disminución de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y demás daños a la salud que puedan derivarse del trabajo.”* (INSSBT- OECT, s.f)

Cabe recordar, que fue *“(…) la preocupación compartida por todos por la evolución de los datos de siniestralidad laboral (...)”*, lo que promovió la reforma del marco normativo de

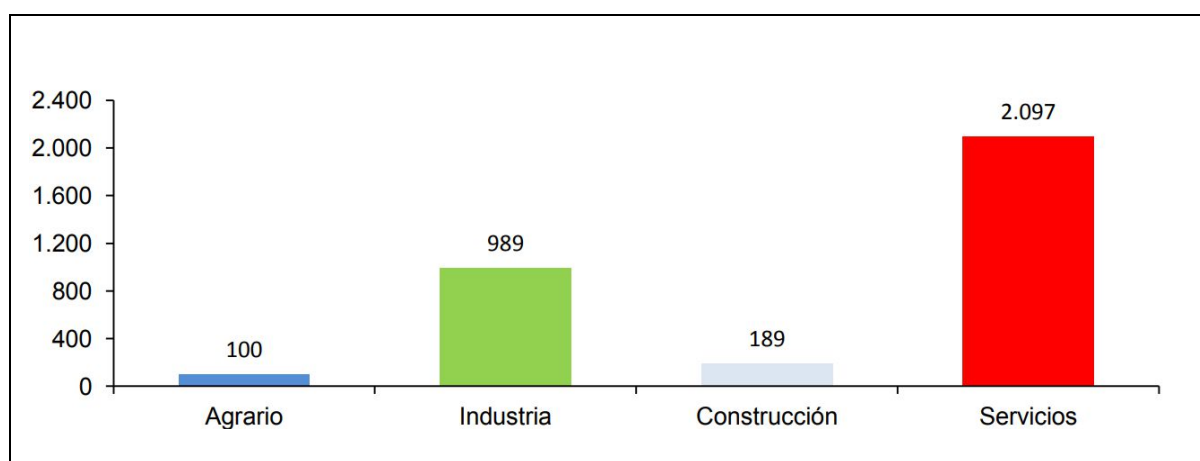
PRL mediante la *Ley 54/2003, de 12 de diciembre*<sup>42</sup>, según se expone en el apartado III de la Exposición de motivos de dicha ley.

En la Comunidad Valenciana, en el año 2017, de una población de 1.477.894 trabajadores expuestos al riesgo (un 4,7% más que en 2016), los accidentes con baja en jornada de trabajo se distribuyeron por sectores según se muestra en la *gráfica 7*.



*Gráfica 6. Accidentes con baja en jornada de trabajo en la Comunidad Valenciana. (Servicio de Programas de Actuación y Estadística, Servicios Centrales. INVASSAT, 2018)*

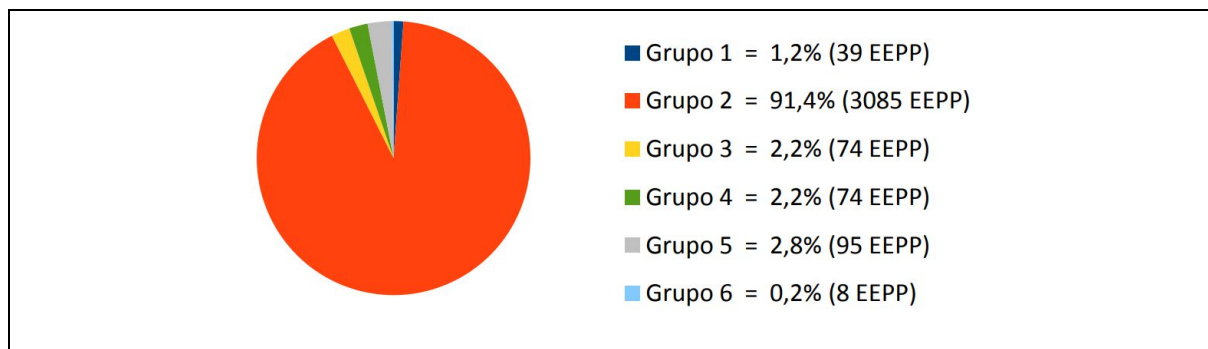
Respecto a las enfermedades profesionales (en adelante EEPP) en 2017 se dieron 285 casos más que en el año anterior, lo que supuso un aumento del 9,2%. Su distribución en cuanto a sectores se puede observar en la *gráfica 8*.



*Gráfica 7. EEPP en la Comunidad Valenciana (partes comunicados). (Servicio de Programas de Actuación y Estadística, Servicios Centrales. INVASSAT, 2018)*

<sup>42</sup> *Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.*

En lo que respecta al tipo de enfermedades profesionales, son las del grupo 2 (provocadas por agentes físicos) las que claramente alcanzaron el mayor porcentaje.



Gráfica 8. Distribución por Grupos de EEPP (Servicio de Programas de Actuación y Estadística, Servicios Centrales. INVASSAT, 2018)

Pertenecientes a este grupo, los agentes D, F y A fueron los causantes del mayor número de partes por enfermedad profesional como puede verse en la *tabla 5*.

GRUPO	AGENTE CAUSANTE	PARTES TOTALES						PARTES CON BAJA					
		HOMBRES		MUJERES		TOTAL		HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
		NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
2	A	33	2,7	2	0,1	35	1,1	4	1,1	0	0,0	4	0,4
	B	10	0,8	14	0,7	24	0,8	1	0,3	3	0,6	4	0,4
	C	12	1,0	5	0,3	17	0,6	1	0,3	0	0,0	1	0,1
	D	750	61,6	872	46,7	1.622	52,6	195	55,6	210	38,8	405	45,4
	E	2	0,2	1	0,1	3	0,1	0	0,0	1	0,2	1	0,1
	F	403	33,1	936	50,1	1.339	43,4	145	41,3	312	57,7	457	51,2
	G	3	0,2	1	0,1	4	0,1	2	0,6	0	0,0	2	0,2
	H	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	I	1	0,1	0	0,0	1	0,0	1	0,3	0	0,0	1	0,1
	J	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	K	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
	L	3	0,2	37	2,0	40	1,3	2	0,6	15	2,8	17	1,9
	M	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
SUBTOTAL		1.217	100,0	1.868	100,0	3.085	100,0	351	100,0	541	100,0	892	100,0

Tabla 5. EEPP. Número de partes totales y con baja comunicados, distribuidos por grupos, agente causante y sexo, de la Comunidad Valenciana (Servicio de Programas de Actuación y Estadística, Servicios Centrales. INVASSAT, 2018)

Este dato es interesante si se tiene en cuenta que, según el cuadro de enfermedades profesionales del Anexo 1 del *Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro*, (en adelante RD 1299/06) a los agentes D, F y A se les asocia con oficios presentes en el sector de la construcción, como puede verse a continuación:

**D:** Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo; enfermedades por fatiga e inflamación de las vainas tendinosas, de tejidos peritendinosos e inserciones musculares y tendinosas:

- hombro: pintores, escayolistas, montadores de estructuras

- Codo y antebrazo: albañiles

**F:** Enfermedades provocadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo: parálisis de los nervios debidos a la presión: soldadores, carpinteros, pulidores, pintores.

**A:** Hipoacusia o sordera provocada por el ruido: Sordera profesional de tipo neurosensorial, frecuencias de 3 a 6 KHz, bilateral simétrica e irreversible. Trabajos que exponen a ruidos continuos cuyo nivel sonoro diario equivalente (según legislación vigente) sea igual o superior a 80 decibelios A, especialmente:

- Trabajos de obras públicas (rutas, construcciones, etc.) efectuados con máquinas ruidosas como las bulldozers, excavadoras, palas mecánicas, etc.
- Empleo de vibradores en la construcción.

(RD 1299/06, 2006)

Según muestran las *gráficas 7 y 8*, en comparación con los sectores de Servicios e Industria, el de Construcción parece que no muestra datos alarmantes. A pesar de esto, el número de accidentes o enfermedades profesionales no es un valor fiable a la hora de realizar el seguimiento de la siniestralidad laboral, ya que no se tiene en cuenta el número de trabajadores que están expuestos al riesgo.

Es por esto que el INSSBT estudia el *índice de incidencia*<sup>43</sup> (en adelante I.I.) para analizar la siniestralidad, ya que, como explica en su metodología, “*permite relacionar el número de accidentes de trabajo con el número de trabajadores afiliados con las contingencias cubiertas*” (INSSBT, 2017). De este modo sí se tiene en cuenta el número de trabajadores expuestos.

Así pues, si se observan los datos de la siguiente tabla (*véase tabla 6*), se puede apreciar como el sector de la construcción, no siendo el que mayor número de accidentes recoge, sí es el que presenta el I.I. más elevado.

---

<sup>43</sup> Índice de incidencia: “*nº de accidentes de trabajo por cada 100.000 trabajadores con las contingencias profesionales cubiertas. Permite relacionar el número de accidentes de trabajo con el número de trabajadores afiliados con las contingencias cubiertas, por lo que es un sistema más ajustado de seguimiento de la siniestralidad laboral que las cifras absolutas de accidentes de trabajo*”. (INSSBT, 2017)

Comparándolo con los datos del año anterior (*véase tabla 6*), ha existido un aumento de un 5,3% del I.I. en el sector de la construcción.

INDICES DE INCIDENCIA DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO POR SECTOR Y GRAVEDAD									
PERIODO: diciembre 2016 – noviembre 2017 RESPECTO a diciembre 2015 – noviembre 2016									
Diciembre 2016 a noviembre 2017	Nº accidentes de trabajo LEVES	ÍNDICE INCIDENCIA LEVES	Nº accidentes de trabajo GRAVES	ÍNDICE INCIDENCIA GRAVES	Nº accidentes de trabajo MORTALES	ÍNDICE INCIDENCIA MORTALES	Nº accidentes de trabajo TOTALES	ÍNDICE INCIDENCIA TOTALES	POBLACIÓN AFILIADA
Agrario	34.487	5.214	464	70,1	61	9,2	35.012	5.293	661.456
Industria	103.145	5.212	809	40,9	93	4,7	104.047	5.257	1.979.075
Construcción	57.795	7.254	655	82,2	81	10,2	58.531	7.346	796.786
Servicios	299.096	2.573	1.794	15,4	246	2,1	301.136	2.590	11.626.572
<b>Total</b>	<b>494.523</b>	<b>3.283</b>	<b>3.722</b>	<b>24,7</b>	<b>481</b>	<b>3,2</b>	<b>498.726</b>	<b>3.311</b>	<b>15.063.889</b>

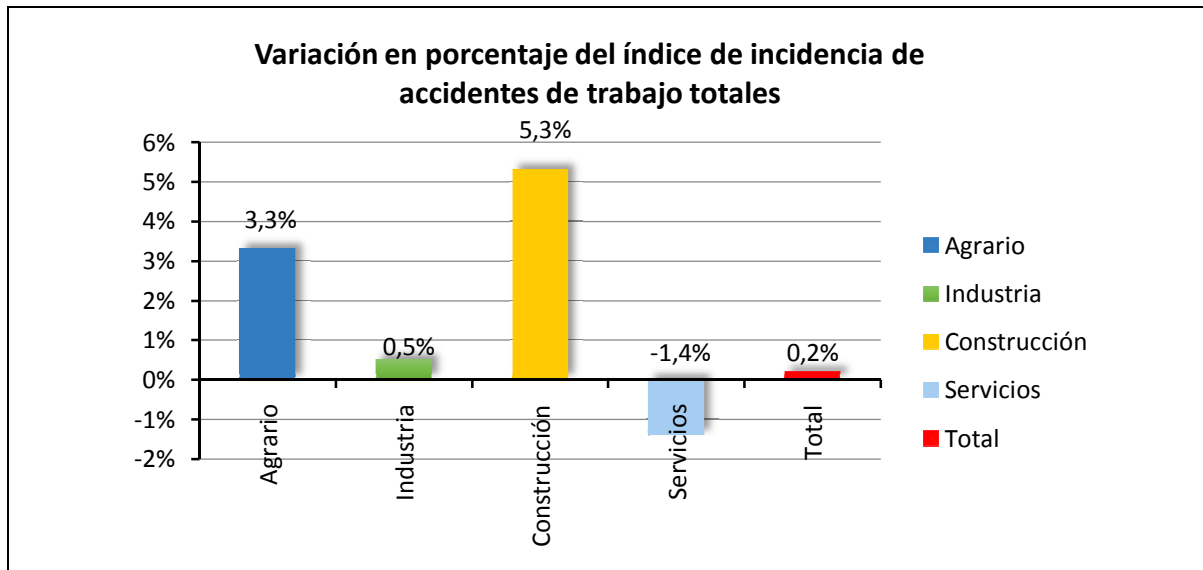
Diciembre 2015 a noviembre 2016	Nº accidentes de trabajo LEVES	ÍNDICE INCIDENCIA LEVES	Nº accidentes de trabajo GRAVES	ÍNDICE INCIDENCIA GRAVES	Nº accidentes de trabajo MORTALES	ÍNDICE INCIDENCIA MORTALES	Nº accidentes de trabajo TOTALES	ÍNDICE INCIDENCIA TOTALES	POBLACIÓN AFILIADA
Agrario	32.360	5.041	460	71,7	68	10,6	32.888	5.124	641.896
Industria	99.353	5.187	757	39,5	94	4,9	100.204	5.232	1.915.294
Construcción	50.901	6.889	606	82,0	59	8,0	51.566	6.979	738.846
Servicios	292.130	2.609	1.755	15,7	251	2,2	294.136	2.626	11.198.904
<b>Total</b>	<b>474.744</b>	<b>3.275</b>	<b>3.578</b>	<b>24,7</b>	<b>472</b>	<b>3,3</b>	<b>478.794</b>	<b>3.303</b>	<b>14.494.941</b>

Tabla 6. Índices de incidencia de los accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo por sector y gravedad en España (OECT-INSSBT, 2017).

VARIACIÓN INTERANUAL EN PORCENTAJE DE LOS ÍNDICES DE INCIDENCIA POR SECTOR Y GRAVEDAD				
PERIODO: diciembre 2016 – noviembre 2017 RESPECTO a diciembre 2015 – noviembre 2016				
VARIACIÓN INTERANUAL	ÍNDICE INCIDENCIA LEVES	ÍNDICE INCIDENCIA GRAVES	ÍNDICE INCIDENCIA MORTALES	ÍNDICE INCIDENCIA TOTALES
Agrario	3,4%	-2,2%	-13,2%	3,3%
Industria	0,5%	3,5%	-4,1%	0,5%
Construcción	5,3%	0,2%	27,5%	5,3%
Servicios	-1,4%	-1,9%	-4,5%	-1,4%
<b>Total</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-3,0%</b>	<b>0,2%</b>

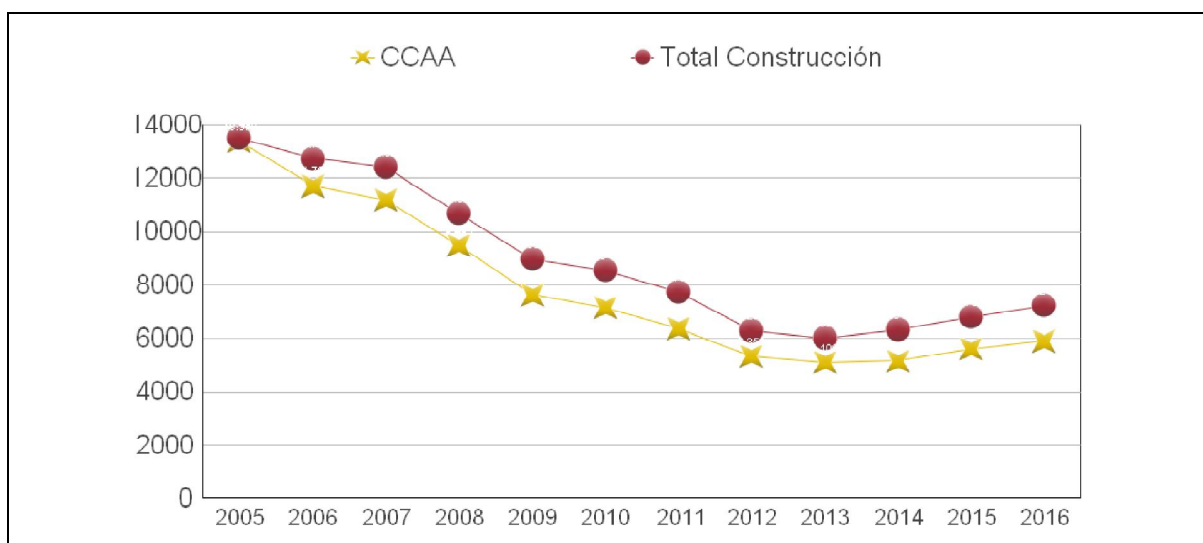
Tabla 7 Variación interanual en porcentaje de los índices de incidencia por sector y gravedad en España (OECT-INSSBT, 2017).





Gráfica 9. Variación en porcentaje del índice de incidencia total de AATT de 2016 y 2017 en España (Creación propia)

En la gráfica 10 se observa como el sector de la construcción, a pesar de no ser el que recoge la cifra absoluta de accidentes de trabajo más alta, sí posee el I.I. mayor y, como se puede apreciar en la gráfica 11, la tendencia va a seguir siendo ascendente. Además, cabe recordar que la cifra de la variación con respecto al año anterior del I.I. total, era el resultado de considerar la variación en los I.I. de accidentes leves (5,3%), graves (0,2%) y mortales (27,5%), siendo estos últimos los que marcaban el valor más elevado con diferencia. Es importante tener en cuenta entonces, que la representación ascendente de los I.I. en la construcción, es causada en su mayor medida por los accidentes de trabajo mortales.



Gráfica 10. Índice de incidencia de accidentes de trabajo de la Comunidad Valenciana y España en el sector de Construcción (INSSBT, 2017)



#### 4.4. SOFTWARE DE GESTIÓN DOCUMENTAL

La gestión de los documentos relacionados con el cumplimiento la normativa existente sobre PRL puede llegar a convertirse en una tarea en la que se deba destinar mucho tiempo, significando una importante inversión de recursos tanto económicos como humanos. Como ya se ha expuesto en el apartado anterior (4.3.1. *Gestión de la PRL*), una de las dificultades que señalan las empresas del sector de la construcción para efectuar una gestión preventiva eficaz es “*el papeleo*”.

Esta dificultad se agudiza si el sistema de gestión de la empresa está certificado según alguna Norma como puede ser la OHSAS 18001, ISO 9001 o ISO 14001, entre otras.

Afortunadamente, a día de hoy existen plataformas informáticas de gestión documental que pueden facilitar la gestión de la empresa, ayudando en el cumplimiento de los requisitos de las normas en base a las cuales tengan el sistema de gestión certificado.

Actualmente, se pueden encontrar en el mercado innumerables alternativas en cuanto a software de gestión documental que facilita el tratamiento de los documentos de cualquier sistema de gestión, como son: Isolución, Isogest, Isotools, Isofacil, KMKey Quality Klau, OpenKM, entre otros.

A su vez también existen plataformas creadas para simplificar la CAE en las que el propio usuario decide, partiendo de unos mínimos, qué documentos demandar a las demás empresas. Dos ejemplos serían Obralia y Coordinaqua, entre otros.

##### **Gratuitos**

En cuanto a gestión de la PRL de las obras de construcción, existe una plataforma gratuita para las empresas el sector de la construcción, creada por la Fundación Laboral de la Construcción<sup>44</sup> (en adelante FLC) llamada Gesinprec. Esta plataforma no está diseñada para el cumplimiento de los requisitos de la OHSAS 18001, sino para el cumplimiento de los requisitos legales.

---

<sup>44</sup> Organismo paritario del sector de la construcción constituido por los firmantes del VI Convenio General del Sector de la Construcción, con la finalidad de garantizar la prestación de servicios a los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito del Convenio, teniendo como ámbito de actuación la totalidad del territorio español, y cuyos estatutos forman parte integrante del mismo.

Respecto a la CAE, nuevamente con la Financiación de la Fundación Laboral, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) ha creado una plataforma de gestión documental gratuita llamada PCAE (Programa de Coordinación de Actividades Empresariales). De mayo de 2015 a junio de 2016 se incrementaron en 1000 las empresas registradas en este software, llegando a los 7000 registros.

## 5. METODOLOGÍA

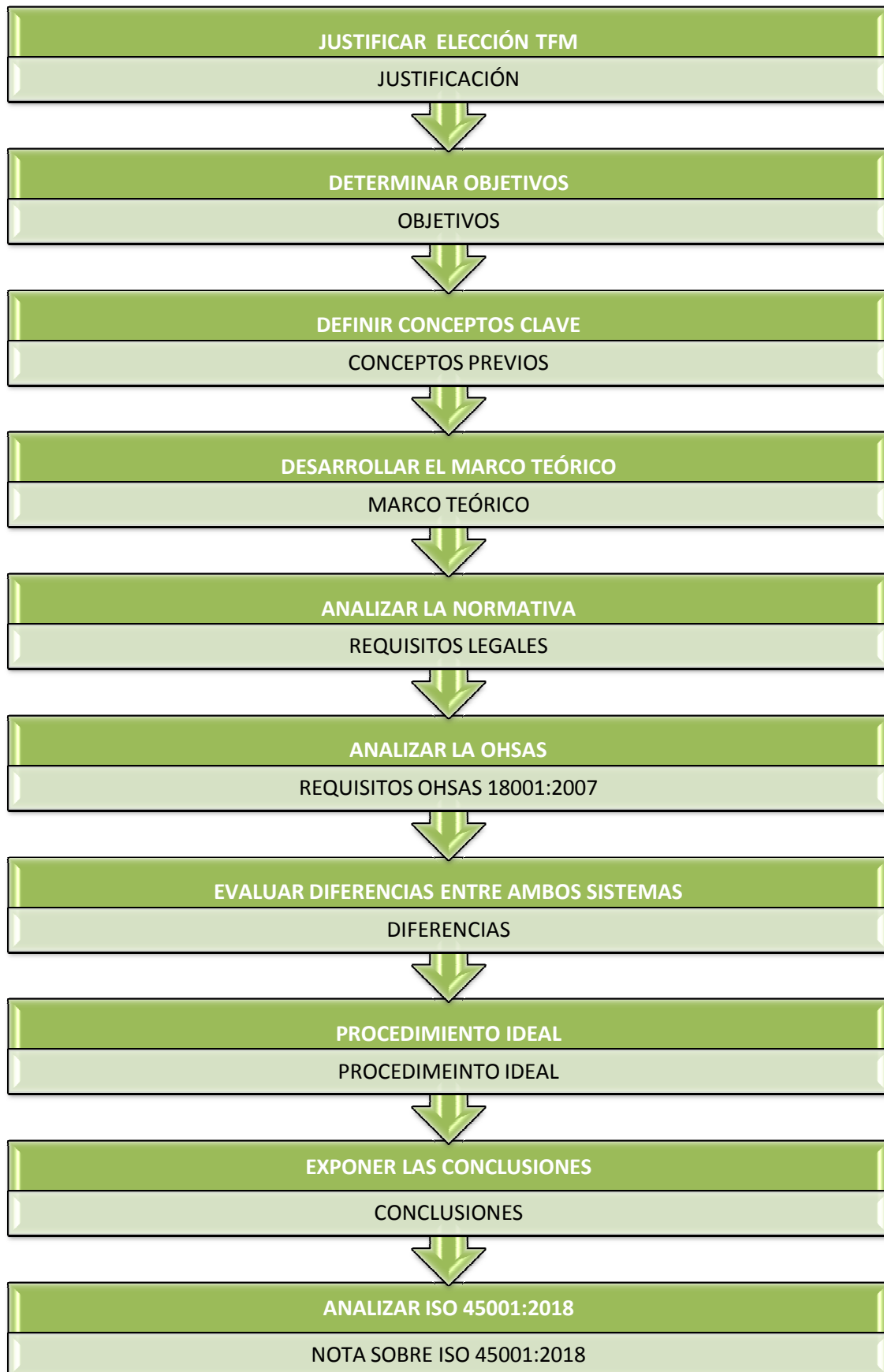


Figura 5. Metodología seguida en la realización del TFM.

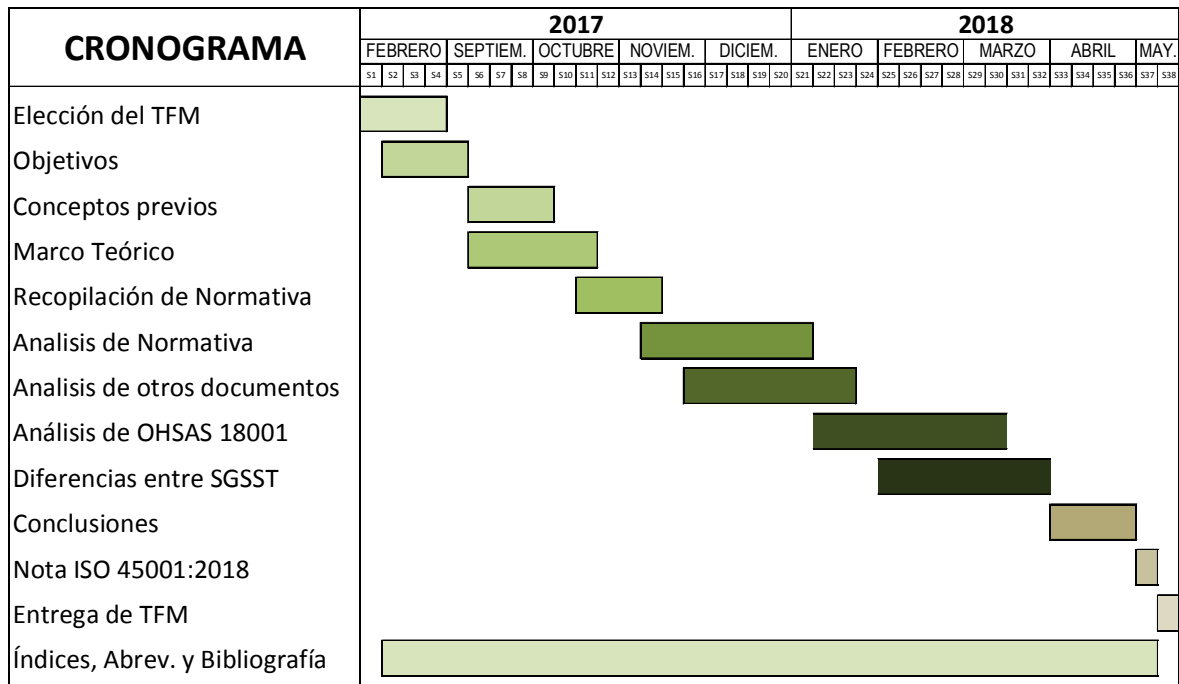


Figura 6. Cronograma de la metodología seguida

## 6. REQUISITOS LEGALES<sup>45</sup>

### 6.1. INTEGRACIÓN DE LA PRL

La normativa sobre PRL en España ha sufrido varias modificaciones en base a corregir la falta de integración de la prevención en el Sistema General de Gestión de la empresa. El *RD 604/2006, de 19 de mayo*<sup>46</sup>, o la *Ley 54/2003, de 12 de diciembre*<sup>47</sup>, contemplan dicho objetivo en su Preámbulo.

Es importante entender el SGSST, no como un “*subsistema*” como señala el INSHT en su Guía Técnica<sup>48</sup> (ya que puede inducir a pensar en un sistema aislado dependiente del sistema general), sino como el conjunto de aspectos sobre PRL que forman parte del sistema general de gestión de una empresa. Es por esto por lo que cuando se describe un SGSST correctamente, donde la PRL se ha integrado “*tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos*” (LPRL, 1995), se está describiendo el propio Sistema General de Gestión de la empresa.

Esta idea es la única que integra verdaderamente la PRL en el sistema y por la que se cumpliría todo el articulado, tanto de la LPRL como del RD 39/97, que hace mención a esa necesaria integración.

A continuación se exponen algunos de estos artículos:

#### LPRL:

- **Artículo 5.5.** *“La política en materia de prevención de riesgos laborales deberá promover la integración eficaz de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión de la empresa.”*

---

<sup>45</sup> Aquellos requeridos en la normativa vigente a la que hace referencia el artículo 1 de la LPRL.

<sup>46</sup> *Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.*

<sup>47</sup> *Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.*

<sup>48</sup> En la *GT para la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sistema General de Gestión de la Empresa* (2009), el INSHT se refiere a los sistemas de gestión de calidad, medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo como “subsistemas” y añade “(...) no se trata de que esos sistemas se integren “entre sí”, sino de que se integren (como subsistemas) en el sistema general de gestión de la empresa” (p.11).

- **Artículo 14.2.** “(...) el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, (...)”
- **Artículo 16.1.** “La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales (...).”
- **Artículo 31.3.** “Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise (...) en lo referente a:  
a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.”

**RD 39/97:**

- **Artículo 1.1.** “La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión, (...).  
La integración de la prevención en el conjunto de las actividades de la empresa implica que debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste.  
Su integración en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, y la asunción por éstos, de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.”
- **Artículo 1.2.** “Los trabajadores y sus representantes deberán contribuir a la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa (...)”
- **Artículo 2.1.** “El Plan de prevención de riesgos laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.”

Un ejemplo práctico de la aplicación del artículo 1.1 del RD 39/97 en una empresa constructora podría ser lo siguiente:

**Ejemplo a)** Dpto. de producción: Uno de los aspectos a considerar en la elección de proveedores es el método para servir el material en obra. Optando por aquellos que entrañen menos riesgos.

**Ejemplo b)** Dpto. de alquiler y compras: Previamente a alquilar una máquina el arrendador debe facilitar toda la documentación reglamentaria de la misma y el arrendatario comprobará su validez (marcado CE, declaración de conformidad del fabricante, manual de instrucciones, certificado de revisiones de mantenimiento, ITV, permiso de circulación, póliza del seguro, recibo del seguro, etc...).

Es decir, la PRL debe estar integrada en los procedimientos habituales de los trabajadores, independientemente del departamento al que pertenezcan.

## 6.2. PLAN DE PRL

La herramienta mediante la cual se hace posible dicha integración en el sistema general de la empresa es el Plan de PRL, que según consta en el artículo 2.2 del RD 39/97, debe incluir:

- La identificación de la empresa y su actividad productiva.
- El número y características de trabajadores y centros de trabajo, con relevancia en PRL.
- La estructura organizativa de la empresa: funciones, responsabilidades y cauces de comunicación, en relación con la PRL.
- La organización de la producción: procesos técnicos, prácticas y procedimientos organizativos, en relación con la PRL.
- La organización de la prevención en la empresa: modalidad preventiva y órganos de representación, en relación con la PRL.
- La política, los objetivos y metas en materia preventiva, y recursos para alcanzarlos.

Según el artículo 2.3 del RD 39/07 y artículo 16.2 de la LPRL, los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Sería inútil que una empresa tuviese un Plan de PRL sin haber realizado una evaluación de riesgos previa, y por consiguiente una planificación preventiva. El INSHT propone un método general de evaluación del riesgo que servirá para comprender el porqué de dicha afirmación.

Según el segundo principio de la acción preventiva (Artículo 15.1.b de la LPRL), los riesgos que no pueden evitarse deben ser evaluados, y la siguiente técnica de apreciación del riesgo lo hace considerando dos aspectos: la severidad de las consecuencias (ligeramente dañino, dañino y extremadamente dañino) y la probabilidad de que ocurra (baja, media y alta).

Cada riesgo identificado es clasificado según la siguiente tabla matricial de probabilidad por consecuencia:

		Consecuencias		
		Ligeramente dañino <b>LD</b>	Dañino <b>D</b>	Extremadamente dañino <b>ED</b>
Probabilidad	Baja <b>B</b>	Riesgo trivial <b>T</b>	Riesgo tolerable <b>TO</b>	Riesgo moderado <b>MO</b>
	Media <b>M</b>	Riesgo tolerable <b>TO</b>	Riesgo moderado <b>MO</b>	Riesgo importante <b>I</b>
	Alta <b>A</b>	Riesgo moderado <b>MO</b>	Riesgo importante <b>I</b>	Riesgo intolerable <b>IN</b>

Tabla 8. Niveles de riesgo. (Gómez-Cano, M [et al] (INSHT), 1996)



Una vez clasificados los riesgos como triviales, tolerables, moderados, importantes o intolerables, se valora el riesgo según el siguiente criterio:

RIESGO	ACCIÓN Y TEMPORIZACIÓN
Trivial (T)	No se requiere acción específica
Tolerable (TO)	No se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar soluciones más rentables o mejoras que no supongan una carga económica importante. Se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.
Moderado (M)	Se deben hacer esfuerzos para reducir el riesgo, determinando las inversiones precisas. Las medidas para reducir el riesgo deben implantarse en un período determinado. Cuando el riesgo moderado está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción posterior para establecer, con más precisión, la probabilidad de daño como base para determinar la necesidad de mejora de las medidas de control.
Importante (I)	No debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo. Puede que se precisen recursos considerables para controlar el riesgo. Cuando el riesgo corresponda a un trabajo que se está realizando, debe remediarse el problema en un tiempo inferior al de los riesgos moderados.
Intolerable (IN)	No debe comenzar ni continuar el trabajo hasta que se reduzca el riesgo. Si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo.

*Tabla 9. Valoración del riesgos (Gómez-Cano, M [et al] (INSHT), 1996)*

En esta última tabla, el INSHT establece un criterio de valoración del riesgo que sirve como base para realizar la planificación de la actividad preventiva, determinando las medidas preventivas necesarias y la urgencia de su adopción.

Una vez que se establecen las medidas necesarias para controlar los riesgos, se puede decidir en consecuencia la estructura organizativa de la empresa, la organización de la producción, los objetivos, las metas y los recursos necesarios, etc. (aspectos que deben estar contemplados en el Plan de PRL).

En caso contrario, ¿qué objetivos y metas en materia preventiva podría plantearse una empresa que desconoce en qué aspectos podría mejorar para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores? o ¿qué prácticas, procesos o procedimientos en relación con la PRL debería realizar una empresa que no sabe a qué riesgos se enfrenta?

En el sector de la construcción por ejemplo, algo tan básico como los Equipos de Protección Individual (en adelante EPI), ¿cómo podría saber el empresario de cuáles debe hacer entrega a sus trabajadores si desconoce los riesgos a los que van a estar expuestos?, carece de sentido.

### 6.3. PRL EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN

A pesar de lo anterior, el sector de la construcción es un sector particular en el que es bastante difícil disponer, por ejemplo, de una evaluación de riesgos específica del puesto que va a desempeñar un trabajador, ya que las obras de construcción son todas distintas y cambiantes. Es por ello que en el **RD 1627/97** se establece cómo debe aplicarse tanto la **LPRL** como el **RD 39/97** en las obras de construcción.

En el artículo 7 del RD 1627/97 por ejemplo, se regula el Plan de Seguridad y Salud<sup>49</sup>, que en referencia al párrafo anterior,

*“(...) constituye el instrumento básico de ordenación de las actividades de identificación y, en su caso, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva a las que se refiere el capítulo II del Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.”*

Otro texto legal específico de este sector es el **CGSC**. En él se determina entre otros aspectos, la formación “*suficiente y adecuada*” a la que hace referencia el artículo 19.1 de la LPRL, que deben tener los trabajadores tanto del sector, como aquellos que presten sus servicios en obras de construcción sin pertenecer al sector (artículo 138.4 del CGSC).

Por otro lado, una práctica recurrente en las obras de construcción es la subcontratación. Para ello las empresas deben cumplir con lo establecido en la **Ley 32/06** y el **RD 1109/07**.

Y ya sea ocasionada por la subcontratación o por el emplazamiento de las obras, otra circunstancia que se da frecuentemente, es la concurrencia de empresas en un mismo

---

<sup>49</sup> En obras sin proyecto, y por tanto sin Estudio o Estudio Básico de Seguridad y Salud, se debe realizar la Evaluación de Riesgos específica de la obra en cuestión. El INSHT, en el documento *Directrices básicas para la integración de la prevención de los riesgos laborales en las obras de construcción*, insta a redactar un “documento de gestión preventiva de la obra” que incluya la evaluación de riesgos y que contenga información propia de un PSS para mejorar la PRL en estos casos.

centro de trabajo. Este hecho les obliga a cumplir con lo dispuesto en **RD 171/04**, concretamente en la Disposición adicional primera.

Y es que cada obra, se considerará centro de trabajo<sup>50</sup>, para lo que el contratista habrá realizado previamente la correspondiente Comunicación de Apertura de Centro de Trabajo, cumpliendo con lo dispuesto en la **ORDEN TIN/1071/2010, de 27 de abril, sobre los requisitos y datos que deben reunir las comunicaciones de apertura o de reanudación de actividades en los centros de trabajo.**

Además de lo anterior, en base a las actividades que se realicen en la obra, los equipos de trabajo que se requieran, los materiales que se vayan a usar, el entorno de trabajo y los EPI que de los que deban disponer los trabajadores, se deberá cumplir con la normativa correspondiente de PRL.

En cuanto a los EPI, se debe conocer el **Reglamento (UE) 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016, relativo a los equipos de protección individual y por el que se deroga la Directiva 89/686/CEE del Consejo.**

Este nuevo reglamento deroga a partir del 21 de abril de 2018 al **Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual.**

En la práctica, las empresas hasta el 21 de abril de 2018 sólo podrán adquirir EPI con Certificado de examen CE de tipo<sup>51</sup>. A partir de esa fecha y hasta el 21 de abril de 2019, los EPI podrán obtenerse con dicho certificado o con Certificado de examen UE de tipo<sup>52</sup> (este último derivado del nuevo reglamento). Y finalmente a partir del 21 de abril de 2019

---

<sup>50</sup> Según el artículo 1.5 del *Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* insertado en el *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, se considera centro de trabajo a la “unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral.”

<sup>51</sup> Según el artículo 8.1 del RD 1407/1992 “El examen CE de tipo es el procedimiento mediante el cual el organismo de control comprueba y certifica que el modelo tipo de EPI cumple las exigencias esenciales de seguridad requeridas en este Real Decreto.”

<sup>52</sup> Según el apartado 1 del Anexo V del Reglamento (UE) 2016/425, “El examen UE de tipo es la parte de un procedimiento de evaluación de la conformidad mediante la cual un organismo notificado examina el diseño técnico de un EPI y verifica y certifica que dicho diseño técnico cumple los requisitos del presente Reglamento que le son aplicables.”

solo se podrán adquirir equipos con Certificado de examen UE de tipo. A pesar de esto, los EPI de los que dispongan las empresas con Certificado de examen CE no deberán desecharse inmediatamente, ya que serán válidos hasta el 21 de abril de 2023.

Asimismo, se deberá seguir cumpliendo con lo dispuesto en el **Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.**

En la actualidad, es evidente que en el sector de la construcción es difícil encontrar algún aspecto que no esté regulado por alguna norma específica, y es el empresario quién, en primer término, deberá tener la voluntad de que toda ella se cumpla para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, cumpliendo así con el artículo 14 de la LPRL. Para aquellos casos en los que el empresario no esté comprometido ni concienciado con la PRL, y carezca de voluntad por estarlo, puede considerarse un estimulante el **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social<sup>53</sup>**, en particular los artículos 11, 12, 13 y 40.2.

Según esta ley, las sanciones económicas derivadas de las infracciones en materia de PRL pueden llegar alcanzar hasta los 819.780 euros.

---

<sup>53</sup> Comúnmente conocida como LISOS

## 7. REQUISITOS DE OHSAS 18001 Y ANÁLISIS

Todo SGSST debe considerarse un medio para conseguir unos objetivos y no un fin en sí mismo. A pesar de que una empresa quiera implantar la OHSAS 18001 para contar con ese valor añadido que supone la certificación de su sistema de gestión según la misma, éste no puede ser uno de los objetivos del SGSST.

El estándar OHSAS simplemente proporciona a las organizaciones un modelo estructurado de SGSST que promueve la mejora continua y que aporta evidencias de la correcta gestión del sistema.

Este estándar, como ya se comentó anteriormente, se basa en la metodología Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA), también conocida como el ciclo de Deming o como círculo PDCA (*plan-do-check-act*). Concretamente sigue el siguiente esquema:

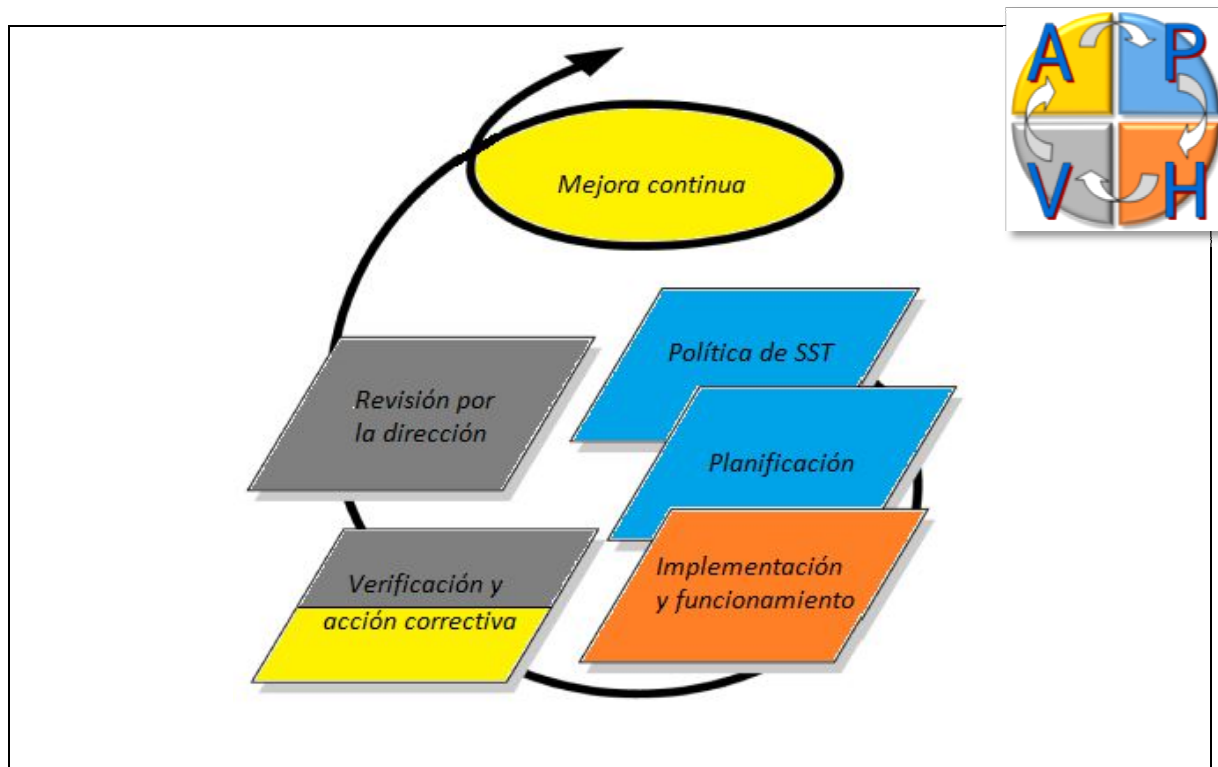


Figura 7. Modelo de sistema de gestión de la SST para el estándar OHSAS 18001:2007. (Elaboración propia) (AENOR, 2007)

La relación de requisitos que se presenta a continuación sigue la misma estructura que el estándar OHSAS 18001, coincidiendo a su vez con la metodología PHVA. Con ello se persigue facilitar al lector, por un lado el entendimiento del estándar, y por otro lado la localización de los requisitos en el propio estándar.

A continuación se presenta el índice de requisitos respetando el nombre y número de apartado de la propia OHSAS 18001.

<p><b>4 Requisitos del sistema de gestión de la SST</b></p> <p><b>4.1. Requisitos generales</b></p> <p><b>4.2. Política de SST</b></p> <p><b>4.3. Planificación</b></p> <p>4.3.1 <i>Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles</i></p> <p>4.3.2 <i>Requisitos legales y otros requisitos</i></p> <p>4.3.3 <i>Objetivos y programas</i></p> <p><b>4.4. Implementación y operación</b></p> <p>4.4.1 <i>Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad</i></p> <p>4.4.2 <i>Competencia, formación y toma de conciencia</i></p> <p>4.4.3 <i>Comunicación, participación y consulta</i></p> <p>4.4.4 <i>Documentación</i></p> <p>4.4.5 <i>Control de documentos</i></p> <p>4.4.6 <i>Control operacional</i></p> <p>4.4.7 <i>Preparación y respuesta ante emergencias</i></p> <p><b>4.5 Verificación</b></p> <p>4.5.1 <i>Medición y seguimiento del desempeño</i></p> <p>4.5.2 <i>Evaluación del cumplimiento legal</i></p> <p>4.5.3 <i>Investigación de incidentes, No conformidad, acción correctiva y acción preventiva</i></p> <p>4.5.4 <i>Control de los registros</i></p> <p>4.5.5 <i>Auditoría interna</i></p> <p><b>4.6 Revisión por la dirección</b></p>
---

Figura 8. Índice de requisitos de SGSST según OHSAS 18001:2007. (Elaboración propia) (AENOR, 2007)

A continuación se presentan los requisitos del estándar OHSAS (en negrita) y se describen y analizan las diferencias existentes con respecto a lo reglamentado. En algunos casos se han añadido ejemplos para facilitar su entendimiento.

### **7.1.- 4.1. REQUISITOS GENERALES**

**La organización debe establecer, documentar, implementar, mantener y mejorar continuamente un SGSST cumpliendo con los requisitos del estándar OHSAS 18001, con los requisitos legales y con otros requisitos que la organización suscriba, y determinar cómo cumplirá los mismos.**

Puesto que la normativa obliga a las empresas a integrar la PRL en su sistema general de gestión, todas ellas deben contar con un SGSST. Éste, según la OHSAS, debe cumplir además de los requisitos legales, los requisitos del propio estándar y a su vez, aquellos requisitos que la empresa determine. Estos requisitos pueden estar promovidos por la propia organización o bien provenir de otras partes interesadas (promotores, UTE, etc.).

La mejora continua y la búsqueda de la excelencia por parte de la empresa, pueden ser motivos por los que ésta se comprometa a cumplir determinados requisitos, que ni la normativa vigente, ni el estándar OHSAS, requieren. Por ejemplo, un contratista puede comprometerse a que el grupo profesional al que pertenezcan los trabajadores de sus obras sea como mínimo el grupo 3, evitando de este modo a peones (grupos 1 y 2) que no están autorizados a utilizar todos los equipos de trabajo, o que necesitan la supervisión de un superior. O por ejemplo, que todos los trabajadores autónomos a los que subcontrate cuenten con el Apto Médico<sup>54</sup>.

Respecto a los requisitos relacionados con los clientes (promotores), puede tratarse de requisitos exigibles únicamente en determinadas obras. Por ejemplo, un promotor puede exigir al contratista que todos los trabajadores y visitantes de sus obras lleven tarjetas identificativas.

Otro ejemplo podrían ser los requisitos impuestos por otras empresas con las que se forma una UTE para la realización de una obra determinada. Si alguna de ellas tienen implantado un SGSST según la OHSAS y se ha comprometido a cumplir con algún requisito, tendrá que acordar con las demás empresas que forman la UTE que esos requisitos se cumplan.

---

<sup>54</sup> La normativa no obliga explícitamente al trabajador autónomo a la vigilancia de su salud. Ya que no se le aplica la LPRL. Aun así, si una empresa (amparada por la LPRL) contrata o subcontrata a un autónomo, puede exigirle dicha vigilancia.

**Además, debe definir y documentar el alcance del SGSST.**

Respecto al alcance del SGSST, Según el apartado 4.1.3. *Alcance del sistema de gestión de la SST* de OHSAS 18002:2008,

*“Una organización puede elegir implementar un sistema de gestión de la SST para toda la organización, o para una subdivisión de la organización, con tal de que esto sea coherente con su definición de lugar de trabajo.”*

Esto no es del todo cierto. A pesar de que una organización puede certificar el SGSST de una “subdivisión de la organización” según el estándar OHSAS 18001, no es posible que solo integre la PRL en parte de la misma. Es decir, el alcance del SGSST, independientemente de la definición de lugar de trabajo<sup>55</sup>, debe abarcar a toda la organización, aunque se decida implantar el estándar en una “subdivisión de la organización”.

El título de este apartado debería ser en ese caso “Alcance del sistema de gestión según OHSAS 18001” o “Alcance de la certificación” o “Alcance del sistema de gestión de la SST a certificar” por ejemplo, pero en ningún caso “Alcance del sistema de gestión de la SST” ya que sería incompatible con lo expuesto en la LPRL.

Aun así, cualquiera puede pensar que considerando la definición de lugar de trabajo que se incluye en el estándar, el SGSST abarcará a toda la organización obligatoriamente. A pesar de esto, la insistencia del uso del término “subdivisión” en este apartado de la OHSAS 18002 puede confundir al lector. Prueba de ello es el siguiente párrafo en el que de nuevo se da a entender que no es necesario que toda la organización forme parte del SGSST, es decir, que no es necesario que la PRL se integre en toda la organización:

*“(…) una vez que el lugar de trabajo está definido, es necesario que todas las actividades y servicios de la organización, o subdivisión, relacionadas con el trabajo que se realicen allí estén incluidas en el sistema de gestión de la SST.”*  
(AENOR, 2008)

---

<sup>55</sup> Lugar de trabajo: Cualquier lugar físico en el que se desempeñan actividades relacionadas con el trabajo. (AENOR, 2007)



Según el artículo 14.2 de la LPRL, “(...) *el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva **en la empresa** (...)*”. En ningún caso se indica que pueda integrarse solo en “parte de la empresa”.

De la misma manera, este mismo artículo formula lo siguiente “*el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.*” No especifica un grupo de trabajadores determinado.

A pesar de que existan departamentos o actividades en la organización que requieran un control mayor de los riesgos existentes (los trabajadores de las obras), no se deben excluir del SGSST al resto de trabajadores o actividades que entrañen menos riesgos (trabajadores de oficina), ya que existen aspectos en el SGSST en los que todos los trabajadores pertenecientes a la organización, independientemente de los riesgos a los que estén expuestos, deben formar parte. Estos son la “(...) *información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud (...)*” como consta en el mismo artículo de la LPRL.

La única interpretación de este apartado de la OHSAS 18002 compatible con la LPRL, es considerar que el título del apartado se refiere al **alcance del SGSST según la OHSAS (o alcance de la certificación)**.

Por otro lado, otro aspecto de la OHSAS 18001 que difiere de lo reglamentado, es que no aparece la integración de la PRL como objetivo esencial. Es evidente que cualquier empresa que tenga un SGSST que cumple con los requisitos de la misma, ha integrado la PRL “(...) *tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta (...)*” (LPRL, 1995). Tanto es así, que voluntariamente ha querido certificar su SGSST bajo los requisitos de una norma que sobrepasan lo reglamentariamente estipulado.

A pesar de ello, la normativa indica que es mediante la implantación y aplicación del Plan de PRL a través del cual debe llevarse a cabo esa integración, según el artículo 16.1 de la LPRL y del artículo 1.1 del RD 39/97. Teniendo en cuenta que en la OHSAS no existe dicho Plan, cualquiera podría cuestionarse si realmente se cumple dicha integración con el simple cumplimiento de los requisitos del estándar.

## **7.2.- 4.2. POLÍTICA DE SST**

**La alta dirección debe definir y autorizar la política de SST de la organización y asegurarse de que ésta:**

- a) Es apropiada a la naturaleza y magnitud de los riesgos**
- b) Incluye un compromiso de:**
  - a. Prevención de los daños y del deterioro de la salud**
  - b. Mejora continua de la gestión y desempeño**
  - c. Cumplimiento de los requisitos legales y otros que suscriba**
- c) Proporciona el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos y metas**
- d) Se documenta, implementa y mantiene**
- e) Se comunica a todas las personas que trabajan para la organización**
- f) Está a disposición de las partes interesadas**
- g) Se revisa periódicamente**

La política de SST debe ser un documento con carácter dinámico, que se vaya revisando y adaptando a las condiciones existentes y se traslade a todas las partes interesadas.

El concepto de política de SST tal cual aparecen en la OHSAS no existe en la LPRL. Es en el artículo 2 del RD 39/97 donde tiene su primera aparición como elemento perteneciente al Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Aun así, no está definida con el nivel de detalle con el que se encuentra en la OHSAS. Es en la *NTP 558: Sistema de gestión preventiva: declaración de principios de política preventiva* (INSHT, 2000) donde es objeto de estudio y se define y ejemplifica.

La política, a pesar de aparecer como segundo requisito en el estándar, debe definirse una vez realizada la evaluación de riesgos (tercer requisito) para poder ser coherente con su contenido.

Es un documento verdaderamente importante, en el que el empresario formaliza su compromiso con la SST y donde queda establecido el alcance del SGSST objeto de la auditoría de certificación y seguimiento. Debe transmitir al lector el compromiso que tiene la organización en cuanto a PRL y a su vez, involucrarle y hacerle partícipe en dicha

tarea, intentando eliminar el pensamiento de que la seguridad de uno mismo depende de “otros”. Debe ser claro, motivador y constituir el documento a partir del cual se desarrolle una verdadera cultura preventiva en la empresa.

La consulta y participación de los trabajadores, en cuanto a la política se refiere, no aparece como requisito de la OHSAS 18001. Tampoco aparece explícitamente en la normativa. En el artículo 1.2 del RD 39/97 se indica que la participación de los trabajadores “(...) incluye la consulta acerca de la implantación y aplicación del Plan de prevención de riesgos laborales (...)” entre otras cosas. No especifica que dicha consulta se realice acerca de la definición de la política, sino únicamente de la implantación y aplicación.

La política puede considerarse una declaración de intenciones del empresario, en cuanto a su compromiso por salvaguardar la seguridad y salud de sus trabajadores y darles a conocer su derecho y obligación de participación y consulta respecto a todos los aspectos relacionados con la PRL, por lo que es el lógico que sea el propio empresario quien la determine.

### **7.3.- 4.3. PLANIFICACIÓN**

Es importante tener en cuenta que la normativa vigente obliga a las empresas del sector de la construcción, concretamente las que ostentan la figura de contratistas, a la existencia de dos planes relacionados con la PRL. Por un lado, el Plan de PRL obligatorio para todas las empresas, y por otro lado, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante PSS) de las obras de construcción. Todas las actividades, equipos de trabajo, materiales, etc. tanto de oficina, como de las obras, deben considerarse en la Evaluación de Riesgos perteneciente al Plan de PRL. En cambio, el PSS es específico de cada obra, por lo que abarca únicamente lo concerniente a la misma.

#### **7.3.1.- 4.3.1 Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles**

**La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para la identificación continua de peligros, evaluación de riesgos y la determinación de los controles necesarios.**

**La metodología para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos debe:**

- a) Ser más proactiva que reactiva y estar definida respecto a su alcance, naturaleza y momento.**
- b) Prever la identificación, priorización y documentación de los riesgos, y la aplicación de controles, según sea apropiado.**

En ningún caso, la metodología de identificación de peligros y evaluación de riesgos debe depender únicamente de la ocurrencia de incidentes. Debe existir un estudio previo que haga posible priorizar y controlar los riesgos para prevenir los incidentes asociados a los mismos.

Según el artículo 16.1 de la LPRL y el artículo 1.1 del RD 39/97, la PRL debe integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un Plan de PRL. Y los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación de dicho Plan son la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

Es por esto, por lo que cualquier empresa cumplirá con dicho requisito de la OHSAS tanto si es aspirante a certificación o no.

Además, las empresas que ostenten la figura de de contratista, para las obras de construcción tendrán en cuenta lo especificado en el artículo 7.3 del RD 1627, según el cual:

*“En relación con los puestos de trabajo en la obra, el plan de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere este artículo constituye el instrumento básico de ordenación de las actividades de identificación y, en su caso, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva a las que se refiere el capítulo II del Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.”*

Por lo que el PSS de las obras de construcción facilita la actualización continua de la identificación de peligros, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

**En la gestión de los cambios de la organización, el SGSST, o sus actividades, se deben identificar los peligros y los riesgos asociados, antes de su implantación.**

Todo aquello que suponga un cambio debe ser evaluado previamente a su implantación para cumplir con la metodología proactiva, incluidas las medidas preventivas que vayan a adoptarse para controlar los riesgos que no se hayan podido evitar.

Respecto a las obras de construcción, según aparece reflejado en el artículo 7.4 del RD 1627/97, *“El plan de seguridad y salud podrá ser modificado por el contratista en función del proceso de ejecución de la obra, de la evolución de los trabajos y de las posibles incidencias o modificaciones que puedan surgir a lo largo de la obra (...)”*.

Por ejemplo, antes de alquilar una carretilla elevadora para evitar la manipulación manual de cargas en una obra, deben identificarse y evaluarse los riesgos que supone su uso en la obra y analizar si son aceptables respecto al riesgo que se pretende evitar. En caso de que finalmente se vaya hacer uso de la misma, el contratista debe redactar un anexo al PSS donde además de lo anterior, se recojan las medidas preventivas propias del uso de carretillas elevadoras, teniendo en cuenta además las medidas preventivas que se deben adoptar derivadas del propio entorno y condiciones de trabajo.

Dicho anexo será objeto de aprobación por parte de las mismas figuras que aprobaron el PSS y se registrará en la Dirección Territorial de Trabajo, indicando en dicho registro la referencia de la comunicación de apertura de centro de trabajo que se realizó para la obra en cuestión. Asimismo, las empresas que intervengan en la obra también deberán firmar el Acta de adhesión al Anexo correspondiente.

Además, en caso de que el uso de carretillas levadoras no esté contemplado en el Plan de PRL de la empresa, deberá ser comunicado al Servicio de Prevención de la misma para que lo añadan al mismo.

**La organización debe determinar y establecer los controles, considerando:**

- a) Los resultados de las evaluaciones.**
- b) La reducción de los riesgos de acuerdo con la siguiente jerarquía:**

**1º. eliminación**

**2º. sustitución****3º. controles de ingeniería****4º. señalización/advertencias y/o controles administrativos****5º. equipos de protección personal.**

El concepto de “controles” no se refiere a comprobaciones o inspecciones, como hace referencia el artículo 16.2.a de la LPRL según el cual, *“Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.”*

Los controles, a los que se refiere la OHSAS, son las medidas preventivas adoptadas para controlar los riesgos.

Independientemente de la jerarquía de controles que se propone en el estándar para reducir los riesgos, el empresario debe seguir los principios de la acción preventiva según la jerarquía establecida en el artículo 15 de la LPRL.

En la siguiente lista se puede apreciar que, para que coincidieran los principios (representados en cursiva) con la jerarquía de controles propuesta (en negrita y enmarcados), deberían aparecer los *controles de ingeniería*<sup>56</sup> antes de la *señalización, advertencias y/o controles administrativos*<sup>57</sup>. De esta forma la OHSAS seguiría el orden propuesto en la LPRL.

- a) *Evitar los riesgos.*
- b) *Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.*
- c) *Combatir los riesgos en su origen.* **1º eliminación**
- d) *Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de*

---

<sup>56</sup> Según el apartado 4.3.1.6 de OHSAS 18002:2008, algunos son *“instalar sistemas de ventilación, protecciones de máquinas, engranajes, insonorización, etc.”*.

<sup>57</sup> Según el apartado 4.3.1.6 de OHSAS 18002:2008, algunos ejemplos son *“señales de seguridad, marcado de área peligrosa, señales fotoluminiscentes, marcas para caminos peatonales, sirenas/luces de alarma, alarmas, procedimientos de seguridad, inspección de equipos, controles de acceso, sistemas seguros de trabajo, permisos de trabajo y etiquetado, etc.”*.

*trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.*

e) *Tener en cuenta la evolución de la técnica.*

f) *Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.* **2ºsustitución**

g) *Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.*

**4º señalización/advertencias y/o controles administrativos**

h) *Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.*

**3º controles de ingeniería**

**5º equipos de protección personal.**

i) *Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.*

**La organización debe documentar y mantener actualizados los resultados de la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la determinación de controles.**

Tanto la LPRL (artículo 16.2.a) como el RD 39/97 (artículos 4.2 y 6.1) también reflejan el deber de la actualización de la evaluación de los riesgos con ocasión de cambios en las condiciones de trabajo, de daños a la salud de los trabajadores o si se aprecia que las medidas preventivas (controles) son inadecuadas o insuficientes.

Asimismo, como se ha comentado anteriormente, el hecho de que una empresa deba redactar el PSS para cada una de las obras, facilita la identificación de peligros nuevos que no hayan sido considerados previamente. Del mismo modo ocurre en las obras sin proyecto, donde el Servicio de Prevención evalúa los riesgos específicos de la misma.

### **7.3.2.- 4.3.2 Requisitos legales y otros requisitos**

**La organización debe:**

- **Establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para identificar y tener acceso a los requisitos legales y otros requisitos de SST aplicables.**

- **Y comunicar la información pertinente y actualizada sobre los requisitos legales y otros requisitos a las personas que trabajan para la organización y a otras partes interesadas.**

A pesar de que la LPRL no obligue a las organizaciones a tener un procedimiento con el objetivo de identificar y acceder a los requisitos legales aplicables vigentes, en el artículo 1 de la LPRL se indica que

*“La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.”*

Y el artículo 14.3 apunta que *“El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.”*

Es por ello por lo que, a pesar de que no sea un requisito legal la existencia de un procedimiento cuyo objetivo sea la identificación, actualización y acceso a los requisitos legales aplicables, sí es del todo recomendable para poder cumplir dichos requisitos.

Como se verá en otros requisitos del estándar OHSAS, una de las diferencias con relación a lo reglamentado es la exigencia de procedimientos. Procedimientos que sirven para cumplir con requisitos que en la mayoría de ocasiones sí están contemplados en la normativa.

Por otro lado, la obligación propia de la OHSAS de cumplir con otro tipo de requisitos distintos a los legales, refuerza la necesidad de un “enfoque estructurado” (AENOR, 2008) y la existencia de procedimientos ayudan a asegurar su cumplimiento.

### **7.3.3.- 4.3.3 Objetivos y programas**

**La organización debe establecer, implementar y mantener objetivos medibles cuando sea factible, y coherentes con la política de SST y sus compromisos. Para ello debe considerar los requisitos legales y otros que suscriba, los riesgos para la SST, las opiniones de las partes interesadas, las opciones tecnológicas, etc.**



**Debe establecer uno o varios programas para alcanzar dichos objetivos y metas, incluyendo la asignación de responsabilidades y autoridad para lograrlos, y los medios y plazos para alcanzarlos.**

**Los programas deben ser revisados a intervalos de tiempo regulares y planificados, y se deben ajustar para asegurarse de cumplir con los objetivos.**

Cualquier organización que quiera implantar la OHSAS en su SGSST, debe tener voluntad por mejorar continuamente. No debe conformarse nunca con su estado y debe aspirar siempre a una perfección que, si implanta bien el estándar, nunca alcanzará. Para ello debe establecerse objetivos que cumplir, teniendo en cuenta todos los aspectos relacionados con su SGSST, como son: la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva (con arreglo a los principios generales dispuestos en el artículo 15 de la LPRL), las opiniones de las partes interesadas (promotores, trabajadores, etc.), los requisitos que deba cumplir (de la OHSAS, legales, de la organización, de las partes interesadas), etc.

Tanto el artículo 2.2.e del RD 39/97, como el apartado 4.3.3 del estándar, introducen el concepto de “metas”, que se define en el apartado 4.3.3.1 de OHSAS 18002:2008 como “(...) un subconjunto de objetivos”. Las metas pueden considerarse entonces como pequeños objetivos, alcanzables a corto plazo, que mediante su cumplimiento, se consigue el cumplimiento de los objetivos principales. Además, los objetivos podrán ser específicos, para un departamento o actividad concreta, o corporativos.

Un ejemplo de objetivo corporativo, podría ser que una organización se plantee subcontratar únicamente a empresas con SGSST certificados según OHSAS 18001. Para ello establece un margen de 5 años para su cumplimiento. Para conseguir dicho objetivo, teniendo en cuenta su dificultad y el margen de tiempo establecido, sería conveniente el establecimiento de metas.

Antes de nada, debería decidirse que parámetros se van a tener en cuenta para calcular el porcentaje de empresas subcontratadas (el tipo de obra: civil, edificación, pública, privada; la actividad de la empresa: movimiento de tierras, asfaltado, instalaciones, etc.; número de obras; tiempo transcurrido; etc.).

Una vez decidido lo anterior, debería calcularse el porcentaje de empresas que se han subcontratado con certificado OHSAS 18001, respecto al total subcontratado. Finalmente, se establecería un porcentaje mayor a cumplir, en un tiempo determinado (menor de 5 años) para, una vez cumplido, aumentarlo hasta conseguir el 100% buscado.

Por ejemplo, si del total de empresas que ha subcontratado una organización el último año, sólo el 30% tenían implantado un SGSST según OHSAS 18001, la organización podría plantearse la meta de alcanzar en el periodo de un año el 40%.

La OHSAS obliga a las empresas al establecimiento de programas para el cumplimiento de los objetivos que se plantee. Además, se debe realizar un seguimiento a los programas, planificando sus revisiones y realizando las modificaciones oportunas, para verificar el cumplimiento de los objetivos.

La *“planificación de la actividad preventiva”* a la que hace referencia tanto el artículo 16.2.b de la LPRL como los artículos 8 y 9 del RD 39/97, se podría equiparar a dichos programas que requiere la OHSAS para el cumplimiento de sus objetivos. La diferencia se encuentra en que, mientras la normativa los requiere únicamente *“Cuando el resultado de la evaluación pusiera de manifiesto situaciones de riesgo, (...), con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos”* (según el artículo 8 del RD 39/97), el estándar exige programas para todos los objetivos que se plantee, independientemente si son para eliminar, controlar y reducir los riesgos o para mejorar el bienestar de los trabajadores, o mejorar la eficacia del SGSST, por ejemplo.

Por su parte, el artículo 2.2.e del RD 39/97 exige que en el Plan de PRL de la empresa se incluya, *“La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.”* A pesar de que se exige la determinación de los recursos que se requieren para alcanzar los objetivos, en ningún caso hace referencia a la planificación o programación, pudiéndose cumplir dicho requisito elaborando una mera relación de objetivos y medios necesarios.

## **7.4.- 4.4. IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN**

### **7.4.1.- 4.4.1 Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad**

La alta dirección debe ser responsable de la SST y del SGSST y demostrar su compromiso. Para ello debe:

- Disponer los recursos esenciales para establecer, implementar, mantener y mejorar el SGSS
- Definir las funciones, asignando responsabilidades y delegando autoridad (se deben documentar y comunicar las funciones, responsabilidades y autoridad)

La organización debe:

- Asegurarse que las personas asuman la responsabilidad de los temas de SST sobre los que tienen control, incluyendo la adhesión a los requisitos de SST aplicables de la organización.
- Designar a uno o varios miembros de la alta dirección con responsabilidad específica en SST, pudiendo delegar deberes pero conservando su responsabilidad. Su identidad estará disponible para todos los que trabajen para la organización y sus funciones y autoridad estarán definidas, asegurando que:
  - El SGSST se establece, implementa y mantiene de acuerdo con el estándar OHSAS
  - Los informes del desempeño del SGSS se presentan a la alta dirección para su revisión y se utilizan como base para la mejora del SGSST

**Aquellos con responsabilidades en la gestión deben demostrar su compromiso con la mejora continua del desempeño de la SST.**

Como ya se ha visto anteriormente, tanto la LPRL como el RD 39/97 hacen referencia a la integración de la PRL en “*todos los niveles jerárquicos*”. En este sentido la OHSAS, deja clara la importancia de que la alta dirección esté comprometida y se involucre en la Seguridad y Salud de todos los trabajadores de la organización, dejando clara su responsabilidad y su posibilidad de delegar funciones, pero no responsabilidades.

Una de las diferencias existentes entre la OHSAS y la normativa de PRL, es que la primera utiliza el término “alta dirección u organización” mientras que la segunda hace referencia directa al “empresario”.

Empresario se define como “*Titular propietario o directivo de una industria, negocio o empresa.*” (Real Academia Española, 2014)

Considerando lo anterior, podrían darse las siguientes situaciones:

- a) Una organización cuyo empresario actúa simplemente como propietario de la empresa y ha delegado la dirección de la misma a terceros.
- b) Una organización cuyo empresario es, o forma parte, de la alta dirección.

Teniendo en cuenta que un requisito fundamental de la OHSAS es el cumplimiento de la normativa vigente, a pesar de que el empresario (propietario) no se correspondiera con la alta dirección, seguiría siendo el responsable de todo lo relacionado con la PRL de su empresa.

En la OHSAS, a pesar de que la figura del empresario no aparece, sí se impone la condición de que los responsables últimos del SGSST pertenezcan a la alta dirección. Asimismo, da la oportunidad que se deleguen deberes pero no responsabilidades (de la misma forma que ocurre en la LPRL con el trabajador designado).

En definitiva, lo importante es que personas con autoridad en la empresa y con posibilidad de disponer recursos, sean responsables del SGSST y velen por la SST de los trabajadores de la organización.

En el artículo 30 de la LPRL, aparece la figura de *trabajador designado* como posible modalidad de organización preventiva de la empresa: “(...) *el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa*”. Asimismo, dicho trabajador deberá contar, según el artículo 13.1 del RD 39/97, “*con la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI.*” Es decir, el trabajador designado en función de las funciones que deba

desempeñar, deberá contar con la formación de nivel básico, intermedio o superior, en materia de PRL.

En caso de que el empresario quiera designar trabajadores como responsables de la SST, la OHSAS añade el requisito de que éste debe pertenecer a la alta dirección.

La LPRL, además de esta figura (perteneciente a la alta dirección como requisito de la OHSAS) que podría ser el *empresario* (cuando concurren las circunstancias expuestas en el artículo 11 del RD 39/97) o la figura del *trabajador designado*, añade otras figuras con deberes en cuanto a PRL representativas de los trabajadores, como son los *representantes de los trabajadores* (elegidos por y entre los trabajadores) y los *delegados de prevención* (elegidos por y entre los representantes de los trabajadores). De esta forma se intentan eliminar las barreras entre los distintos niveles jerárquicos y facilitar la comunicación y representación de los trabajadores.

Por otro lado la OHSAS añade al SGSST la elaboración de informes de desempeño que la alta dirección utilizará para la mejora del mismo. En la LPRL, aparece la obligación del empresario del seguimiento de la actividad preventiva en el artículo 14.2, según el cual:

*“El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes”*

Aun así no existe la obligación de la elaboración de dichos informes.

#### **7.4.2.- 4.4.2 Competencia, formación y toma de conciencia**

**La organización debe, respecto a:**

**Competencia:**

- **Asegurarse de que los trabajadores sean competentes (educación, formación y experiencia adecuadas)**
- **Mantener los registros asociados**

Según la “Nota” del apartado 4.4.2.1. de la OHSAS 18002, “(...) *Competencia es la capacidad demostrada para aplicar conocimientos y habilidades.*”

Es importante definir las competencias necesarias para cada puesto de trabajo, asegurando que todos los trabajadores sean aptos para desempeñar las tareas propias de su puesto.

En el apartado 4.4.2.2 de la OHSAS 18002 se indica que la organización debe asegurarse que todos los trabajadores que vayan a desempeñar tareas que puedan tener impacto sobre la SST (incluyendo a la alta dirección), sean competentes para el ejercicio de sus funciones. Para ello se deben evaluar si los trabajadores cumplen los requisitos de competencia, previamente definidos. En aquellos casos que existan deficiencias, la organización puede resolverlas según se explica en el mismo apartado de la OHSAS 18002, mediante *“formación, educación adicional y desarrollo de habilidades, etc., teniendo en cuenta las capacidades existentes del individuo.”*

La LPRL no utiliza el término “competencia” sino el término “capacidad”, apuntando en su artículo 15.2 que *“El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.”* La LPRL a lo largo de su articulado especifica que las siguientes figuras deben poseer la capacidad necesaria para el desempeño de sus funciones: trabajadores designados, empresario que asume la actividad de prevención, componentes de los Servicios de Prevención, recursos preventivos, personal sanitario, trabajadores que realizan trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación de los equipos de trabajo. Como puede entenderse, al igual que indica la OHSAS 18002, se trata de trabajadores con funciones que *“pueden tener impacto sobre la SST”*.

Por otro lado, el uso del término “competencia”, la ley lo reserva en su mayoría para referirse a *“Ámbito legal de atribuciones que corresponden a una entidad pública o a una autoridad judicial o administrativa”* (Real Academia Española, 2014).

### **Formación:**

- **Identificar necesidades de formación (respecto a los riesgos y el SGSST).**
- **Proporcionar formación o emprender otras acciones**

- **Evaluar la eficacia de la formación o de las acciones tomadas**
- **Mantener los registros asociados.**

En cuanto a formación, la LPRL la considera un derecho de los trabajadores y por tanto, asegurarse de que dispongan de ella se convierte en un deber del empresario, como queda reflejado en su artículo 19. Según la OHSAS, en cambio, se puede prescindir de ella si se toman otras acciones o si la organización así lo determina.

La normativa propia del sector de la construcción, además de lo requerido en el artículo 19 de la LPRL, regula dicha formación mediante el CGSC donde se determinan la duración, contenido y condiciones de la misma (quién la puede impartir, como se debe impartir: presencial/mixta/telemática, etc.).

Podría decirse que en el sector de la construcción existen dos tipos de formación. Por un lado, la regulada en el CGSC y por otro, a la que se refiere el artículo 19 de la LPRL.

En el CGSC vienen determinados, tanto los contenidos, como la duración de los cursos con los que deben contar los trabajadores en función de su puesto de trabajo u oficio. Todos aquellos que vayan a intervenir en la obra, cuyos oficios o puestos de trabajo, estén contemplados en el artículo 139.3 del CGSC, tendrán que contar con un curso de 20 horas, de las cuales 14 horas serán comunes a todos los oficios y 6 horas serán específicas.

Una vez que el trabajador cuente con esas 14 horas comunes, la formación necesaria para desempeñar cualquiera de los demás oficios serán las 6 horas específicas de ese oficio.

Asimismo, si un trabajador cuenta con el curso de 60 horas del Nivel básico de PRL en construcción (o de 50 horas si es previo al 6 de septiembre de 2007) solo necesitará cursar las 6 horas correspondientes a su oficio ya que las 14 horas se consideran cursadas.

Por otro lado, las figuras de vigilantes de seguridad, personal de limpieza o proveedores, que accedan a la obra, a pesar de que sus empresas no se rijan por el CGSC, deberán contar con el Primer ciclo de formación con una duración de 8 horas.

En la siguiente tabla se recoge de forma resumida la formación más significativa, que la empresa contratista deberá comprobar antes del inicio de los trabajos.

Trabajadores	Duración curso		CGSC y Contenido Curso
Trabajadores de obra	20h	14h comunes	<b>2º Ciclo de formación (puesto de trabajo/oficio)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Artículo 139</i></li> <li>▪ <i>Anexo II, Apartado 2</i></li> </ul>
		6h específicas	
	20h + 6h específicas		<b>Nivel básico de prevención en la construcción</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Artículo 140</i></li> <li>▪ <i>Anexo II, Apartado 3</i></li> </ul>
Vigilantes, personal de limpieza, suministradores, etc.	8h		<b>1º Ciclo de formación o formación inicial</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Artículo 138</i></li> <li>▪ <i>Anexo II, Apartado 1</i></li> </ul>
Directivos (empresario/alta dirección)	10h		<b>2º Ciclo de formación (puesto de trabajo/oficio)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Artículo 139</i></li> <li>▪ <i>Anexo II, Apartado 2</i></li> </ul>
Responsables de obra y técnicos de ejecución (jefe de obra/de producción)	20h		
Mandos intermedios (encargado de obra)	20h		
Delegados de prevención	70h		
Administrativos que desempeñan su actividad en las obras	20h		
Convalidaciones			Anexo XIII

Tabla 10. Resumen de la formación obligatoria según CGSC para el personal de obra. (Elaboración propia)

Por otro lado, la formación a la que se refiere el artículo 19 de la LPRL, no está definida ni en contenido ni en duración, por lo que es la modalidad preventiva de la empresa encargada de la formación, quién determinará estos parámetros en función de las actividades que se vayan a realizar. Podría decirse que se trata de una formación más versátil y personalizable. Sería comparable a la formación que si la organización así lo determina, requiere la OHSAS.



Un ejemplo real consultado en el INVASSAT en el que se pueden contemplar ambos tipos de formación sería el siguiente:

En una obra de construcción en la que la construcción de una arqueta obliga a los albañiles (curso 20h de albañilería) a introducirse en zanjas de 2,5 metros de profundidad con entibaciones instaladas, necesariamente dichos trabajadores necesitan formación específica en materia de PRL para trabajos en zanjas con entibaciones. El empresario en este caso tendría dos opciones:

a) [CGSC] Que los trabajadores asistieran a un curso de formación impartido por el SPA de su empresa y regulado por el CGSC para *trabajos de redes de abastecimiento y saneamiento y pocería*. Contenido del curso definido en Anexo XII, apartado 2, II, B, 24 del CGSC y de 6 horas de duración.

- VENTAJAS: Los albañiles, estarían capacitados para realizar todas las actividades recogidas en dicho curso. Asimismo, su validez no dependería de la permanencia del trabajador en la empresa.
- INCONVENIENTES: Los SPA no suelen disponer de los cursos del convenio inmediatamente tras su petición, el coste de dichos cursos suele ser mayor y el contenido no es tan específico como la opción b).

b) [Artículo 19 de la LPRL] Que el servicio de prevención de la empresa a la que pertenecen los trabajadores, imparta un curso específico para dichos trabajos con la duración y contenido que estime oportunos.

- VENTAJAS: Rapidez del SPA para organizar e impartir el curso, coste menor y contenido particularizado a la obra.
- INCONVENIENTES: Si se ha particularizado demasiado, su validez se limita a dicha obra y además, en cualquier caso la formación no sería válida si el trabajador cambia de empresa.

A pesar de que se indica literalmente *“La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, (...)”*, cuando se decide impartir la formación por medios propios (ya se la propia del artículo 19 de la LPRL o la

del CGSC), debe ser sometida a auditoría y ajustarse a lo establecido en el artículo 31 bis del RD 39/97.

De todo lo anterior se deberá llevar un registro. Sería conveniente que la organización supiera en todo momento la formación, experiencia y competencias de cada uno de los trabajadores de su plantilla y realizar un seguimiento continuo sobre la necesidad de cursos de reciclaje.

Según el artículo 89.1.e del II Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, la formación en PRL debe ser reciclada mediante un curso *“consistente en 4 horas de formación que serán impartidas periódicamente cada 3 años o cuando el trabajador haya estado alejado del sector al menos durante un año de manera continuada. En este último supuesto la formación será impartida con carácter previo a su incorporación.”*

Actualmente no existen dichos cursos de reciclaje correspondientes a los contenidos del CGSC, aun así, existen oficios en el sector de la construcción que requieren un control específico. Por ejemplo, el operador de grúa torre debe renovar su carné cada 5 años.

En relación con la formación impartida según el artículo 19 de la LPRL, la organización igualmente deberá llevar un seguimiento y control de las características del puesto de trabajo de cada uno de los componentes de la plantilla, ya que según dicho artículo

*“(…)el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.*

*La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.”*

En el sector de la construcción, la entrega de documentación al Coordinador de Seguridad y Salud o, en el caso de tratarse de una empresa subcontratista, a la empresa contratista,

es una obligación derivada del artículo 24 de la LPRL en materia de coordinación de actividades empresariales.

Que la organización lleve el registro de la competencia, formación y toma de conciencia de cada trabajador agiliza el intercambio de documentación y la asignación, por parte de las empresas a las distintas obras, de trabajadores aptos para desempeñar las actividades para las que son contratadas.

### **Toma de conciencia:**

**Establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para que las personas que trabajan para ella sean conscientes de:**

- **Las consecuencias para la SST (reales o potenciales) de sus actividades laborales y comportamiento y los beneficios para la SST de un mejor desempeño.**
- **Sus funciones y responsabilidades en el SGSST y la importancia de lograr la conformidad con la política y procedimientos de SST y los requisitos del SGSST**
- **Las consecuencias potenciales de desviarse de los procedimientos especificados.**

**Los procedimientos de formación deben tener en cuenta los diferentes niveles de:**

- **responsabilidad, aptitud, dominio del idioma y alfabetización**
- **riesgo**

Todos los trabajadores deben ser conscientes, ya no solo de los riesgos a los que están expuestos, sino también de las consecuencias que su actividad podría tener en caso de desviarse de los procedimientos de SST.

La LPRL recoge en su artículo 18, el derecho de los trabajadores a recibir todas las informaciones necesarias en cuanto a riesgos, medidas de protección y prevención y emergencia, en cumplimiento del deber del empresario de protección de la SST de los trabajadores. Aun así, no exige un procedimiento para llevar a cabo dicha tarea.

En las obras de construcción cualquier incumplimiento de los procedimientos de trabajo seguro, o de las medidas de seguridad contempladas en el PSS de la obra, por parte de cualquier trabajador, podría ser causa de accidentes graves e incluso mortales, ya no solo para él mismo, sino para otros trabajadores o personal ajeno a la obra. Por ejemplo,

Si para la renovación de la red de abastecimiento de agua potable en una calle los trabajadores deben abrir una zanja en la acera y se les indica que, una vez demolido el pavimento de la acera, procedan a excavar manualmente la zanja, es conveniente que los trabajadores que vayan a realizar dicha tarea sepan el porqué de esta medida.

La razón, en este caso particular, es la posibilidad de interferencias con otros servicios como el gas o la electricidad. Los trabajadores deben ser conscientes de las consecuencias que tendría la rotura de una conducción de gas o electricidad, y el aumento de la probabilidad de ocurrencia que se daría, en caso de que se realizara la excavación por medios mecánicos. Asimismo, deben conocer también el procedimiento de actuación en caso de que se dieran tales circunstancias y estar preparados para responder ante dicha emergencia.

Si por el contrario, el trabajador desconoce la razón por la que se le obliga a excavar manualmente, puede ser que decida en algún momento, utilizar la retroexcavadora o el martillo mecánico para agilizar su labor.

Ampliar los conocimientos de los trabajadores en materia de PRL, ya sea mediante cursos, charlas, seminarios, carteles informativos, etc. es una manera de conseguir que los trabajadores tomen conciencia de la importancia de la SST y se consiga implantar una auténtica cultura preventiva en la empresa.

La LPRL es relativamente joven, y a día de hoy aún existen trabajadores con experiencia en el sector de cuando aún no se aplicaba como se hace actualmente. Concienciar a estos trabajadores acerca de la importancia de la SST es, en ocasiones, una tarea difícil sobre todo si no han sufrido ningún accidente grave en sus años de profesión. Informarles acerca de las consecuencias que pueden tener la desviación de sus actos respecto a los procedimientos seguros puede ser una forma de conseguirlo.

Asimismo, que los trabajadores sean conscientes de los beneficios, tanto para ellos mismos como para la empresa, del correcto desempeño de sus funciones, puede ser una forma de lograr su compromiso con la política de SST de la organización y motivar el buen ejercicio de sus funciones.

### **7.4.3.- 4.4.3 Comunicación, participación y consulta**

#### **7.4.3.1.- 4.4.3.1 Comunicación**

La organización debe respecto a los peligros y el SGSST, establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para:

- a) La comunicación interna (entre niveles y funciones)
- b) La comunicación con los contratistas y otros visitantes
- c) Recibir, documentar y responder a las comunicaciones externas.

Los procedimientos de comunicación interna de la organización respecto a los peligros de SST y respecto al SGSST deben ser diseñados teniendo en cuenta las tecnologías disponibles, el tamaño de la organización, los requisitos legales y otros requisitos, las características del personal al que va dirigido, etc.

En las obras de construcción, lo habitual es que los trabajadores se comuniquen siguiendo el orden de jerarquía siguiente, y a la inversa:

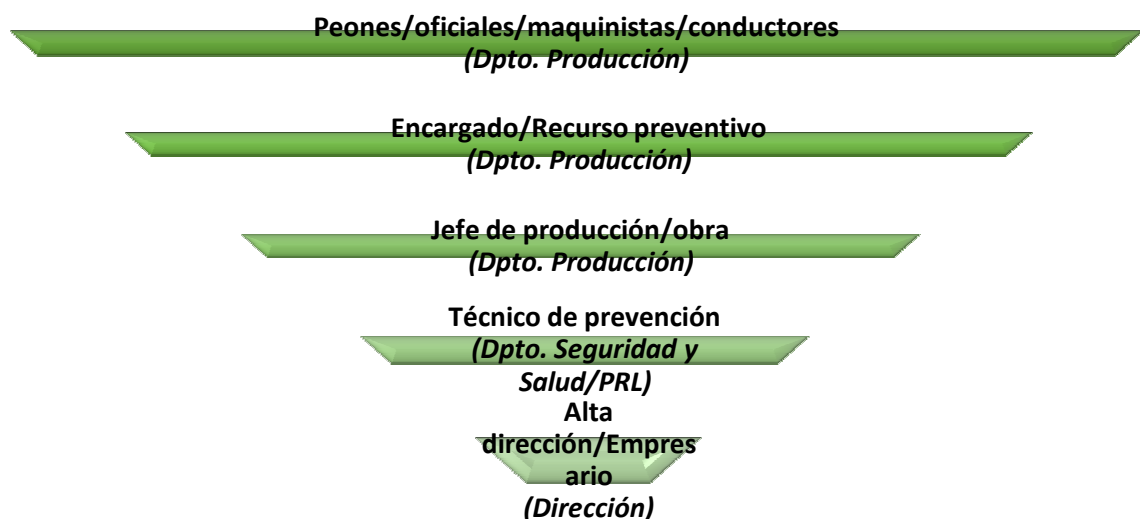


Figura 9. Pirámide invertida. Niveles jerárquicos y orden de las comunicaciones en una empresa constructora. (Elaboración propia)

A pesar del orden representado, existen situaciones en las que distintos niveles se comunican sin seguir el orden estipulado.

Por ejemplo, en las charlas que el Técnico de Prevención da a los trabajadores a pie de obra, le pueden formular preguntas y comentar algunos aspectos directamente, sin tener al encargado y jefe de obra/producción de intermediarios.

También se daría una situación similar si el Técnico en PRL realiza una visita de seguimiento y control (sin avisar previamente) y no se encuentra en obra el jefe de producción/obra y le atiende el encargado. El Técnico puede realizar indicaciones directamente al encargado y éste a su vez consultarle cualquier aspecto directamente (al margen de que posteriormente tanto encargado como técnico se lo comuniquen al jefe de obra/producción).

La OHSAS, requiere procedimientos para las comunicaciones, incluidas las internas de la organización. En este sentido, la normativa también expone dicho requisito en el artículo 2.2.b del RD 39/97 según el cual el Plan de PRL de la empresa deberá incluir *“La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.”*

Teniendo en cuenta lo anterior, se deben crear procedimientos de comunicación que posibiliten las comunicaciones directas entre distintos niveles jerárquicos en la empresa, que en situaciones normales se establecerían mediante intermediarios, como por ejemplo entre los trabajadores y la alta dirección.

Respecto a PRL, la normativa introduce figuras de representación de los trabajadores para las comunicaciones con el empresario (representantes de los trabajadores, delegados de prevención). La LPRL exige en su artículo 18.1 que el empresario se comunicará con los trabajadores a través de sus representantes, añadiendo lo que sigue *“(…) no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.”* La información a la que hace referencia el artículo anterior, se encuentra en los PSS de las obras, y respecto a la forma de transmitirla el artículo 16.3 del RD 1627/97 indica que una copia del PSS *“será facilitada por el contratista a los representantes de los trabajadores en el centro de trabajo.”*

Respecto a las comunicaciones con contratistas y visitantes en el ámbito de la PRL en el sector de la construcción, los procedimientos, aunque no siempre están redactados, sí son aplicados por orden reglamentaria. Por ejemplo, previo al inicio de una obra, la

empresa contratista debe redactar el PSS y ponerse en contacto con las empresas que intervendrán en la obra para la buena realización del mismo.

Una vez terminado el PSS y aprobado por el Coordinador de Seguridad y Salud en fase de ejecución de la obra, lo que debe hacer la empresa contratista es trasladarlo al resto de empresas que participarán en la obra. De dicha entrega resultará una devolución de los posibles comentarios de cada una de las empresas, donde por un lado, se evidencia la transmisión de información de los riesgos, medidas preventivas, procedimientos de actuación, etc. del centro de trabajo, y por otro lado, se establece un primer contacto en el procedimiento de coordinación de actividades empresariales que recoge la Ley 31/95 en su artículo 24.

Esta forma de proceder cumpliría con lo estipulado en la normativa vigente, pero si se quiere cumplir con lo especificado en la OHSAS debería ser redactado en forma de procedimiento y clasificarse por ejemplo como “Procedimiento para las comunicaciones con los contratistas previas a la obra”.

También deberían existir procedimientos relativos a las comunicaciones respecto a los requisitos de la organización a las demás empresas. Por ejemplo, si un requisito es que todas las empresas subcontratistas que participen en una obra se den de alta en una plataforma documental y que para cobrar las facturas deben haber subido la documentación solicitada previamente al inicio de los trabajos, dicha comunicación lo lógico sería que apareciera en el contrato con dicha subcontrata.

Todos los trabajadores deberían conocer los procedimientos existentes en cuanto a comunicaciones se refiere. En las obras de construcción, donde están implicadas, tanto figuras por parte del promotor/propiedad/cliente, como por parte del contratista, los trabajadores deberían conocer los procedimientos existentes en caso de querer tratar cualquier asunto en materia de SST.

De la misma forma que las organizaciones deben saber que según el artículo 14.2 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la forma en la que las personas jurídicas (empresas) están obligadas a relacionarse (comunicarse) con las Administraciones Públicas es a través de

medios electrónicos, si se quiere cumplir con lo estipulado en la OHSAS 18001 y la normativa vigente, todos los trabajadores de todos los departamentos deberían conocer la forma y el procedimiento a seguir para comunicarse con el resto de niveles de la empresa y con el suyo propio.

Asimismo los procedimientos deberían diseñarse de forma que se asegure que las comunicaciones sean efectivas y lleguen a todos los destinatarios.

Además, la OHSAS requiere también la existencia de procedimientos para recibir, documentar y responder a las comunicaciones externas que en materia de SST/PRL suele ser labor del Dpto. de SST/PRL, como es lógico.

#### *7.4.3.2.- 4.4.3.2 Participación y consulta*

**La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para:**

**a) Que los trabajadores participen mediante :**

- **Su adecuada involucración en la identificación de los peligros, la evaluación de riesgos, la determinación de los controles, en la investigación de incidentes y el desarrollo y la revisión de las políticas y objetivos de SST.**
- **Consulta respecto a cambios que afecte a su SST**
- **Representación en los temas de SST.**

**Se debe informar a los trabajadores acerca de sus acuerdos de participación, incluyendo quién o quiénes son sus representantes.**

**b) La consulta con los contratistas cuando haya cambios que afecten a su SST.**

**Consultar a las partes interesadas externas sobre los temas de SST**

Para conseguir que los trabajadores se involucren en la política y se consiga una cultura preventiva en la empresa, los trabajadores deben participar en todos los temas que les afecten en cuanto a SST. Su participación por un lado les hará valorar el resultado y por otro lado, enriquecerán las decisiones que se tomen ya que se hará en base a experiencias reales.



El SGSST podría decirse que es un sistema al servicio de la seguridad y salud de los trabajadores, y que su razón de ser es la propia existencia de los mismos. Mediante su participación en la determinación de las bases en las que se sustentará todo el sistema, el empresario se asegura de que aprueban el alcance, los compromisos y los objetivos que directa o indirectamente les afectarán en su seguridad y salud. Podría considerarse una estrategia del empresario para asegurar el compromiso de los trabajadores de integrar la PRL en su trabajo.

Para llevar a cabo dicha participación, la OHSAS obliga a *“establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos”*. Los trabajadores deben saber sus derechos y obligaciones y conocer, tanto los procedimientos de participación, como a quién o quiénes serán sus representantes en materia de SST. Como se indica en el artículo 34.1 de la LPRL, *“En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en este capítulo.”* Y según el artículo 35 de la LPRL, *“los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo”* son los delegados de prevención.

A diferencia de la OHSAS, la normativa determina el número de representantes de los trabajadores (delegados de prevención) que debe haber, sus funciones y la formación que deben tener.

Uno de los temas que crea confusión de la LPRL es precisamente el derecho de los trabajadores a ser consultados por el empresario. El problema está en el significado que de la palabra “consultar” ya que, al contrario de lo que muchos empresario puedan creer, consultar no significa “pedir permiso”. Según la primera y tercera acepción del Diccionario de la lengua española, significa: *“Examinar, tratar un asunto con una o varias personas. (...)”* y *“Pedir parecer, dictamen o consejo a alguien.”* (Real Academia Española, 2014). Por lo tanto, cuando el empresario consulte algún aspecto, los trabajadores podrán dar su opinión, aconsejar, aportar sus conocimientos sobre temas determinados, etc. pero en cualquier caso, la decisión será tomada unilateralmente por el empresario.

En la OHSAS la consulta se centra en relaciones con las empresas externas (ya que la consulta a los trabajadores está integrada en la participación de los mismos). Un ejemplo de este tipo de consulta aplicado en el sector de la construcción, podría ser en el momento de redacción del PSS, cuando la empresa contratista consulta a las demás empresas acerca de sus riesgos y las medidas de prevención que suelen aplicar. O bien, cuando se realiza una obra en un centro de trabajo, derivada de la coordinación de actividades empresariales, las consultas y el intercambio de información acerca de los riesgos y medidas preventiva que cada una aporta. Para estas consultas, si se implanta la OHSAS, deberán existir procedimientos.

#### **7.4.4.- 4.4.4 Documentación**

**La documentación del SGSST debe incluir:**

- a) La política y objetivos de SST;**
- b) Descripción del alcance del SGSST, de los elementos principales del SGSST y su interacción, así como la referencia a los documentos relacionados**
- c) Documentos y registros, tanto los requeridos por OHSAS como los determinados por la organización**

**La documentación debe ser proporcional al nivel de complejidad, peligros y riesgos concernientes, y que se mantenga al mínimo requerido para alcanzar la eficacia y eficiencia.**

Toda la documentación requerida por la OHSAS se encuentra solicitada en la normativa vigente, concretamente en el Plan de PRL descrito tanto en el artículo 16 de la LPRL, como en el artículo 2.2 del RD 39/97. Se exceptúa lo concerniente a *“La descripción del alcance del SGSST”* (véase apartado 4.1. REQUISITOS GENERALES del presente trabajo).

Además del Plan de Prevención de riesgos laborales (requisito legal), y de todos los registros y evidencias resultantes de los procedimientos establecidos en la organización (requerido por la OHSAS), en el artículo 23.1 de la LPRL, se añade explícitamente la obligación al empresario de elaborar y conservar otros documentos, como son:

*“b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.*

*c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.*

*d) Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.*

*e) Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.”*

Dichos documentos pueden ser requeridos por la OHSAS 18001:2007 cuando hace referencia en el apartado 4.4.4.d y 4.4.4.e a “los documentos, incluyendo los registros, requeridos por este estándar OHSAS” y a “los documentos, incluyendo los registros, determinados por la organización como necesarios para asegurar la eficacia de la planificación, operación y control de los procesos relacionados con la gestión de los riesgos para la SST”, respectivamente.

A todo lo anterior se debe añadir los documentos específicos de cada una de las obras, relacionados con la SST tanto de la propia empresa (en el supuesto que sea contratista) como de las demás empresas intervinientes (subcontratistas, empresas de alquiler, proveedores, etc.). A continuación se presentan algunos ejemplos:

#### CONTRATISTA:

- PSS, o Evaluación de Riesgos en caso de no existir Estudio de Seguridad y Salud (*véase nota a pie de página nº47*)
- Aprobación del PSS por parte del Coordinador de Seguridad y Salud en fase de ejecución de obra (obra privada) o Decreto de aprobación del Plan de

Seguridad y Salud por parte de las Administración Pública promotora de la obra (obra pública)

- Comunicación de apertura de centro de trabajo.
- Libro de subcontratación diligenciado por la Autoridad laboral de la provincia donde se realice la obra.

#### SUBCONTRATISTAS:

- Documentación relativa a la empresa: Contrato con SPA, Inscripción a una MUTUA, certificado de inscripción en el REA<sup>58</sup>, Evaluación de riesgos y Planificación de la actividad preventiva, etc.
- Documentación relativa a sus trabajadores: Aptos médicos, entrega de EPI, entrega de información correspondiente a los riesgos y medidas preventivas de su puesto de trabajo, diplomas de los cursos de formación, autorización para uso de maquinaria, etc.
- Documentación relativa a su maquinaria: Marcado CE o certificado de adecuación al RD 1215/97, Manual de instrucciones, certificado de revisiones y mantenimiento según el fabricante, ITV y permiso de circulación, Recibo y póliza del seguro, etc.
- Documentación relativa a los productos químicos que utilice: FDS (Ficha de Datos de Seguridad)

#### **7.4.5.- 4.4.5 Control de documentos**

**La organización respecto a los documentos debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para:**

- **Aprobarlos antes de su emisión**
- **Revisar, actualizar y aprobarlos nuevamente**
- **Identificar los cambios y el estado de revisión**
- **Disponer de las versiones aplicables en los puntos de uso**
- **Que permanezcan legibles y fácilmente identificables**

---

<sup>58</sup> Registro de Empresas Acreditadas. A partir del 26 de agosto de 2008 las empresas que trabajen en obra deben acreditar que cumplen con los requisitos de capacidad y calidad de la PRL mediante un certificado de inscripción que deben solicitar. Los enlaces a todos los trámites relacionados con el REA se encuentran en la página web <https://expinterweb.empleo.gob.es/rea/>

- **Identificar y controlar los de origen externo**
- **Prevenir el uso no intencionado de los obsoletos y aplicarles una identificación adecuada si se conservan.**

Los documentos deben ser adecuados en todo momento, por lo que deben ser revisados, actualizados y sustituidos cuando sea necesario. La OHSAS requiere procedimientos para controlar los documentos de su SGSST, de los cuales, según se indica en el apartado 4.4.5 de la OHSAS 18002, resultará:

*“un procedimiento de control de documentos, incluyendo las responsabilidades y autoridades asignadas; registros de documentos, listas maestras o índices; una lista de la documentación controlada y su ubicación; registro de archivos (algunos de los cuales pueden ser necesarios de acuerdo con los requisitos legales u otros requisitos temporales).”*

La LPRL solo requiere dicho control de documentos en lo referente al Plan de PRL, las evaluaciones de riesgos, la planificación de la actividad preventiva, la vigilancia de la salud y la relación de accidentes y enfermedades laborales con baja superior a un día, es decir, en lo referente a la documentación contenida en el artículo 23 de la LPRL.

Los documentos deben estar disponibles y localizados siempre que se necesiten y conocer aquellos que deben revisarse (reconocimientos médicos, cursos de formación, etc.). Respecto a esto último, una medida que pueden llevar a cabo las empresas es implantar un procedimiento que consista en la creación de alarmas (en el gestor de correo electrónico, por ejemplo) que les avise cuando deba realizarse la actualización de algún documento.

#### **7.4.6.- 4.4.6 Control operacional**

**La organización debe identificar aquellas operaciones y actividades que están asociadas con peligros que necesitan controles para gestionar el riesgo o riesgos para la SST (incluyendo la gestión de cambios) e implementar y mantener, para esas operaciones:**

- **Controles operacionales**
- **Controles relacionados con los bienes, equipamiento y servicios adquiridos**

- **Controles de contratistas y visitantes al lugar de trabajo.**
- **Procedimientos documentados y criterios operativos para evitar desviaciones en cuanto a política y objetivos de SST**

En este punto vuelve a existir el término “control” que puede dar lugar a confusión. En este caso la OHSAS se está refiriendo a las medidas preventivas aplicadas para “controlar” los riesgos. Unas medidas relacionadas con riesgos derivados de operaciones y actividades.

Haciendo referencia literal a lo expuesto en este apartado sobre las “operaciones y actividades que están asociadas con los peligros identificados para los que es necesaria la implementación de controles para gestionar el riesgo o riesgos para la SST”, se recuerda lo especificado en el artículo 16.2.b de la LPRL respecto a la planificación de la actividad preventiva: “ Si los resultados de la evaluación (...) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.(...)”.

Por lo que se podría decir que el requisito del control operacional requerido en la OHSAS, se cumpliría en la planificación de la actividad preventiva, o PSS en las obras, siempre y cuando este último recoja las medidas preventivas y se cumpla con lo establecido en el apartado 16.2.b de la LPRL en cuanto a planificación, procedimiento, seguimiento y modificaciones necesarias.

Por ejemplo, un control operacional básico en las obras de construcción es que las personas autorizadas para acceder a la obra deben estar equipadas con los EPI correspondientes, por ejemplo: casco y calzado de seguridad y chaleco reflectante. Otros ejemplos de controles operacionales básicos, son los contenidos en las “10 reglas que salvan” del Grupo SUEZ, que se muestran en la figura 10.



# NUESTRAS REGLAS QUE SALVAN

OBJETIVO

## CERO ACCIDENTES MORTALES

PARA EL PERSONAL  
DEL GRUPO,  
CONTRATISTAS,  
Y EMPRESAS  
EXTERNAS

	<p>No paso bajo cargas suspendidas. No me sitúo debajo de una carga suspendida</p>		<p>Antes de realizar trabajos en caliente, me aseguro de que no existen riesgos de incendio o de explosión</p>
	<p>Me sitúo fuera de la trayectoria de la maquinaria y vehículos en movimiento</p>		<p>Antes de iniciar los trabajos verifico la ausencia de cualquier tipo de energía (mecánica, química, eléctrica, fluidos a presión, etc.)</p>
	<p>Cuando trabajo en altura, engancho mi arnés a la línea de vida</p>		<p>No manipulo el teléfono u otros medios de comunicación cuando conduzco</p>
	<p>Bajo a una zanja sólo si las medidas de protección contra el deslizamiento de tierras son las adecuadas</p>		<p>No conduzco bajo los efectos de alcohol, estupefacientes u otras drogas</p>
	<p>Antes de entrar en un espacio confinado, me aseguro de que la atmósfera interior esté controlada y vigilada durante toda la operación</p>		<p>Antes de girar o hacer marcha atrás, señalizó, reduzco la velocidad y miro cuidadosamente por los retrovisores</p>

Figura 10. Las 10 reglas que salvan del Grupo SUEZ.  
(Fuente: <https://twitter.com/hashtag/objetivo0accidentes?src=hash>)



Pero al margen de estos controles operacionales del riesgo, la OHSAS también requiere evidenciar dicho controles, ya que de otra manera no se podría comprobar si realmente se cumple dicho requisito. Para ello, lo que suelen hacer las organizaciones es crear procedimientos asociados a documentos que evidencian dicho control. Por ejemplo, un procedimiento para acceder a una zona peligrosa podría requerir la cumplimentación de una lista de chequeo antes de que el trabajador acceda a la misma, en la que se recoja todas las medidas preventivas y protecciones que deben existir previas al acceso.

No se espera que en todas las obras de construcción, para cada actividad que se realice, se deban cumplimentar listas de chequeo. Aun así existen una serie de actividades que sí necesitarían controles específicos. Como lista de ejemplos podría considerarse la contenida en el Anexo II del RD 1627/97 sobre los trabajos que implican riesgos especiales para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Asimismo, según la disposición adicional undécima del RD 39/97 *“(...) en materia de coordinación de actividades empresariales, se consideran actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales los incluidos en el Anexo I del presente real decreto.”* Por lo que también deberían considerarse objeto de control operacional.

Además de estas operaciones y actividades, cada obra de construcción es diferente, y puede darse situaciones que deben preverse y contemplarse en el PSS de la obra. Por ejemplo, pueden existir procedimientos de trabajo específico para tareas o actividades ordinarias, pero debido a las particularidades del entorno, tratarse de actividades susceptible de control.

Usando el mismo ejemplo del subapartado *Toma de conciencia* del apartado anterior 7.4.2 - 4.4.2. *Competencia, formación y toma de conciencia*, sería el caso de la excavación de zanjas de poca profundidad donde existe la posibilidad de interferir con conducciones de gas o electricidad. En principio, la excavación de una zanja de poca profundidad no requiere de ningún control especial, más allá del cumplimiento de lo que se especifique en el correspondiente PSS relativo al uso de la maquinaria y las medidas preventivas, protecciones colectivas y equipos de protección individual. En cambio, en caso de la posible interferencia con líneas eléctricas o conducciones de gas, deberá existir un



procedimiento de trabajo seguro que conozcan y cumplan los trabajadores. De este procedimiento considerado “control operacional” deberá resultar evidencias de que se ha actuado según el mismo.

Respecto a los controles que deben establecerse para las distintas actividades y operaciones con riesgos especiales, el INSHT ha publicado diferentes NTP que las empresas pueden usar y particularizar para cada caso que se les presente.

Un claro ejemplo de actividades que requieren de control operacional son los trabajos en espacios confinados. Relacionadas con este tipo de trabajo encontramos la *NTP 223: Trabajos en recintos confinados* (INSHT, 1988) y la *NTP 562: Sistema de gestión preventiva: autorizaciones de trabajos especiales* (INSHT, 2000), que actualiza a la *NTP 30: Permisos de trabajos especiales* (INSHT, 1982).

Además de los controles anteriores, existen otro tipo de controles relacionados con la maquinaria y equipos de trabajo, así como los subcontratistas y visitantes de las obras. Todos estos controles pueden considerarse cumplidos en el sector de la construcción si se cumple con la normativa vigente.

Aun así, no se deben olvidar los requisitos que la organización se haya impuesto ya que se deberá evidenciar su cumplimiento. Para ello, la organización puede que necesite procedimientos documentados para evitar las posibles desviaciones en cuanto a la política y objetivos de SST. Este tipo de controles no se requieren en la normativa vigente.

Un ejemplo de lo anterior sería, si la empresa contratista, cuyo SGSST cumple con lo estipulado en la OHSAS 18001, se ha impuesto el requisito de que ningún trabajador del grupo 1 y 2 (peones) acceda a la obra, deberá existir un procedimiento documentado que asegure que todas las subcontratas aportan trabajadores que cumplen con dicha condición. De dicho procedimiento resultarán evidencias que demuestren el cumplimiento de dicho requisito. Por ejemplo, se les podría solicitar a las empresas

subcontratistas el IDC<sup>59</sup> de cada trabajador, para comprobar que el grupo de cotización del mismo es como mínimo el 08 (oficiales de 1ª y 2ª)<sup>60</sup>.

Ejemplo de controles relacionados con la maquinaria que vaya a usarse en las obras, podría ser la comprobación previa de que cuenta con toda la documentación reglamentaria (marcado CE, seguro, manual de instrucciones, ITV, permiso de circulación, etc.). Además, puede comprobarse el cumplimiento del manual de instrucciones del fabricante, donde en ocasiones se determina la necesidad de realizar controles diarios antes de comenzar a usar la máquina (comprobar el aceite, comprobar la presión de las ruedas, etc.)

Otra diferencia de la OHSAS con respecto a la normativa, que aparece en la NTP 898 (véase *Tabla 1*), es que en el estándar no se especifica el requisito de los controles necesarios para la vigilancia de la salud, recogidos en el artículo 22 de la LPRL. Esto puede ser debido al significado del término “control”, ya que entendiéndolo como “control del riesgo” o “medida preventiva”, este apartado de la OHSAS está tratando las medidas preventivas respecto a las operaciones y actividades, medidas preventivas relacionadas con la maquinaria y equipos de trabajo, medidas preventivas relacionadas con contratistas y visitantes, etc. La vigilancia de la salud, como se verá a continuación tendría mejor cabida en otro apartado.

Según el artículo 20.2 del CGSC, *“La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, tanto en el momento previo a la admisión como con carácter periódico.”* y según el artículo 37.2.b. del RD 39/97, *“En materia de vigilancia de la salud, la actividad sanitaria deberá abarcar (...): 1. <sup>o</sup> Una evaluación de la salud de los trabajadores inicial después de la incorporación al trabajo o después de la asignación de tareas específicas con nuevos riesgos para la salud.”*

En el caso del sector de la construcción, la vigilancia de la salud previa a la admisión es necesaria para comprobar si el trabajador es apto para el desempeño de sus funciones,

---

<sup>59</sup> Informe de Datos de Cotización

<sup>60</sup> Los grupos de cotización 10 y 09 corresponderían a peones y oficiales de 3ª respectivamente, (trabajadores del grupo 1 y 2).

por lo que, al contrario de lo que marca la NTP 898, se considera que el apartado de la OHSAS en el que podría haberse incluido la vigilancia de la salud previa a la incorporación es el 4.4.2. *Competencia, formación y toma de conciencia*, concretamente en el apartado de “competencia”, ya que como ya se ha comentado, nunca podría considerarse a un trabajador apto para realizar una tarea si previamente no se garantiza que posee la salud necesaria para desempeñarlo de forma segura.

Por otro lado, referente a la vigilancia de la salud periódica tras la incorporación del trabajador, los resultados de los reconocimientos médicos serían una manera de verificar que el trabajador desempeña su trabajo con la seguridad y salud necesaria. Podría ser por esto por lo que dichos exámenes médicos forman parte del apartado de la 4.5.1 *Medición y seguimiento del desempeño* en la OHSAS 18001:2007.

#### **7.4.7.- 4.4.7 Preparación y respuesta ante emergencias**

**La organización debe:**

- **Establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para identificar situaciones de emergencia potenciales y responder a tales situaciones de emergencia.**
- **Responder ante situaciones de emergencia reales.**
- **Prevenir o mitigar las consecuencias adversas para la SST asociadas.**
- **Planificar su respuesta ante emergencias considerando las necesidades de las partes interesadas pertinentes (servicios de emergencia y vecinos).**
- **Realizar pruebas periódicas de su procedimiento o procedimientos para responder a situaciones de emergencia, cuando sea factible, implicando a las partes interesadas pertinentes según sea apropiado.**
- **Revisar periódicamente, y modificar cuando sea necesario sus procedimientos de preparación y respuesta ante emergencias después, tanto de las pruebas periódicas como después de que ocurran situaciones de emergencia.**

Además de las medidas de las medidas de emergencia aplicables en los trabajos de oficina (incendio, inundación, emergencia sanitaria, etc.) una empresa constructora debe prever

las situaciones de emergencia que se puedan dar en las obras de construcción. Estas situaciones también deben estar incluidas en el PSS de cada obra.

En la normativa relacionada con la PRL en el sector aparecen disposiciones relativas a dicho tema. Por ejemplo, el artículo 20 de la LPRL, el artículo 9 del RD 39/97, el Anexo IV del RD 1627/97, el artículo 226 del CGSC y los artículos 4.2, 4.3, 7.1, 8.1 del RD 171/04.

El INSHT, en su NP 898, considera una diferencia entre la OHSAS y la LPRL, la realización de pruebas periódicas del procedimiento de actuación y la realización de las modificaciones pertinentes. A pesar de ello, el artículo 20 de la LRPL recoge dichas pruebas:

*“El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento.”*

Igualmente, en el Anexo IV.A.5.b del CGSC se indica que “(...) Deberán realizarse, a intervalos regulares, pruebas y ejercicios adecuados.”

Entendiendo que tras las pruebas recogidas en la normativa se realizarían las modificaciones pertinentes, se podría decir que el presente requisito de la OHSAS no presenta diferencias en cuanto a lo recogido en la normativa.

## **7.5.- 4.5 VERIFICACIÓN**

### **7.5.1.- 4.5.1 Medición y seguimiento del desempeño**

**La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para hacer el seguimiento y medir de forma regular el desempeño de la SST. Los procedimientos deben incluir:**

**a) Las medidas:**

- **Cualitativas y cuantitativas apropiadas a las necesidades de la organización**
- **Proactivas del desempeño (seguimiento a.)**

- **Reactivas del desempeño (seguimiento b.)**

**b) El seguimiento de:**

- **La conformidad con los programas, controles y criterios operacionales de la SST;**
- **El deterioro de la salud, los incidentes y otras evidencias históricas de un desempeño de la SST deficiente;**
- **El grado de cumplimiento de los objetivos de SST**
- **La eficacia de los controles**

**c) El registro de:**

- **Los datos y los resultados del seguimiento y medición, para facilitar el posterior análisis de las acciones correctivas y las acciones preventivas.**

**Si se usan equipos para el seguimiento y la medición del desempeño, la organización debe establecer y mantener procedimientos para la calibración y el mantenimiento cuando sea apropiado y conservar los registros de las actividades y los resultados de calibración y mantenimiento.**

Según el apartado 3.15 de la OHSAS 18001, el *desempeño de la SST* se define como:

*“Resultados medibles de la gestión que hace una organización de sus riesgos para la SST. **Nota 1:** La medición del desempeño de la SST incluye la medición de la eficacia de los controles de la organización. **Nota 2:** En el contexto de los sistemas de gestión de la SST, los resultados se pueden medir respecto a la política de SST, los objetivos de SST de la organización y otros requisitos de desempeño de la SST.”*

Los resultados de la medición y seguimiento del desempeño ayudarán a la organización a analizar el cumplimiento tanto de la OHSAS, como de lo reglamentado.

La normativa vigente recoge en los artículos 14.2 y 16.2 de la LPRL y en el 9.3 del RD 39/97, la obligación por parte del empresario de desarrollar un seguimiento continuo de la actividad preventiva de la empresa, y en el artículo 20.1.d del RD 39/97 se introduce la obligación de concertar con los servicios de prevención ajenos dicha actividad.

Por otro lado, según en el artículo 16.2.a de la LPRL, *“Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de*

*trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.”*

Pero no se podría considerar cumplido el requisito de la medición y seguimiento del desempeño de la SST de la empresa, únicamente considerando la medición y seguimiento de la actividad preventiva o mediante los controles que el empresario lleve a cabo para detectar situaciones peligrosas.

Esto es así porque, por un lado, la actividad preventiva requiere de la existencia de algún riesgo que haya que eliminar, reducir y controlar, y por otro lado los controles periódicos a los que se refiere la LPRL dependen del resultado de la evaluación de riesgos. Es decir, en ninguno de los dos casos se recogen las medidas que se deban llevar a cabo para prevenir desviaciones en cuanto a política y objetivos de SST que se haya impuesto la empresa.

En el artículo 20.1.e del RD 39/97 aparece como aspecto a concertar con el servicio de prevención ajeno,

*“efectuar en la memoria anual de sus actividades en la empresa la valoración de la efectividad de la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa a través de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales en relación con las actividades preventivas concertadas.”*

A pesar de que en el anterior artículo el seguimiento ya abarca, no solo a la planificación de la actividad preventiva sino a todo el Plan de PRL de la empresa, sigue siendo insuficiente, ya que un SGSST basado en la OHSAS implica la existencia de requisitos más allá de lo legalmente exigible y por tanto, la implantación y aplicación del Plan de PRL no supondría el cumplimiento de la OHSAS 18001.

Es por ello que la organización que tenga un SGSST basado en el estándar, además de lo recogido en la normativa, debe establecer, implementar y mantener distintos procedimientos para comprobar que los requisitos del SGSST se cumplen, que se está actuando según la política de SST de la empresa y que se van alcanzando las metas y los objetivos marcados.

### 7.5.2.- 4.5.2 Evaluación del cumplimiento legal

#### Compromiso de cumplimiento

**La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para evaluar periódicamente el cumplimiento de los requisitos legales aplicables y otros requisitos que suscriba. Y debe mantener los registros de los resultados de dichas evaluaciones periódicas.**

Uno de los requisitos de la OHSAS es el cumplimiento de los requisitos legales. Se debe tener en cuenta que la normativa es variable en función del tiempo, aparecen nuevos textos legales, se actualizan otros, otros quedan obsoletos o derogados. Es por ello que debe existir un procedimiento que asegure que la organización aplica la normativa vigente en todo momento.

Para ello, que una empresa mantenga una biblioteca actualizada con toda la normativa, no resultaría del todo práctico en el sector de la construcción, ya que debido a la multitud de aspectos y elementos susceptibles de regirse por normativa, el conjunto de documentos sería demasiado amplio para mantenerlo actualizado constantemente (*véase apartado 6.3. PRL EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN*)

Una posible solución sería que las personas competentes de la organización accedan directamente a las páginas oficiales donde se publica dicha normativa, y paralelamente mantenerse informadas acerca de la actualidad en dicho campo.

En el momento que se detecten modificaciones en la normativa, deberá revisarse y actualizarse todo aquello que esté relacionado con dicha modificación.

Ejemplo de páginas de consulta de normativa son:

- INSHT: <http://www.insht.es>
- INVASSAT: <http://www.invassat.gva.es/>
- BOE<sup>61</sup>: <http://www.boe.es>
- DOGV<sup>62</sup>: <http://www.dogv.gva.es> (Comunidad Valenciana)

---

<sup>61</sup> Boletín Oficial del Estado

- BOP<sup>63</sup>: <http://sede.diputacionalicante.es/consultas-bop/> (Alicante)

Una fuente de información para conocer la actualidad reglamentaria podría ser el *Boletín de novedades legislativas* que publica el INVASSAT mensualmente y gratuitamente en su página web.

Además de los requisitos legales, la OHSAS introduce en este apartado, los demás requisitos que suscriba la organización, imponiendo a la organización el deber de crear también procedimientos para evaluar periódicamente el cumplimiento de dichos requisitos y mantener los registros asociados.

### **7.5.3.- 4.5.3 Investigación de incidentes, No conformidad, acción correctiva y acción preventiva**

#### **7.5.3.1.- 4.5.3.1 Investigación de incidentes**

**La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para registrar, investigar y analizar los incidentes, para:**

- **Determinar las deficiencias de SST y otros factores que podrían causar o contribuir a la aparición de incidentes;**
- **Identificar la necesidad de una acción correctiva o las oportunidades para una acción preventiva y la mejora continua**
- **Comunicar los resultados de tales investigaciones.**

**Las investigaciones de los incidentes se deben llevar a cabo en el momento oportuno. Se deben documentar y mantener también los resultados de las mismas.**

Según el artículo 16.3 de la LPRL,

*“Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario*

---

<sup>62</sup> Diari Oficial de la Generalitat Valenciana (Traducido del valenciano: Diario Oficial de la Comunidad Valenciana)

<sup>63</sup> Boletín Oficial de la Provincia



*llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.”*

La LPRL a pesar de que su objetivo es prevenir, no recoge como objeto de investigación a los incidentes que no supongan un daño para la salud, como son los “cuasi accidentes”<sup>64</sup>. La investigación de los incidentes sin daños para la salud que se debe realizar según la OHSAS, se puede considerar una oportunidad para realizar las modificaciones pertinentes y cumplir con la mejora continua del SGSST.

En el caso de los incidentes con daños para salud (accidentes) las modificaciones antes planteadas como oportunidades de mejora, son requisito obligatorio. Según el artículo 16.2.a de la LPRL, el empresario está obligado a actualizar la evaluación de riesgos con ocasión de los daños para la salud de los trabajadores que se hayan producido, además de cuando cambien las condiciones de trabajo. Dicha actualización ocasionará una modificación de la planificación de la actividad preventiva que, por un lado deberá recoger las acciones/medidas correctivas, y por otro las medidas que tras dicho accidente se decidan implantar para prevenir futuros accidentes (medidas preventivas).

En materia de accidentes de trabajo, la LPRL, en su artículo 23.1.e obliga al empresario a elaborar y conservar una

*“Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo. En estos casos el empresario realizará, además, la notificación a que se refiere el apartado 3 del presente artículo.”*

Esta relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales la puede obtener el empresario solicitando a la MUTUA con la que esté asociada su empresa el Informe de Siniestralidad Laboral.

El apartado 3, al que hace referencia el anterior artículo (artículo 23.1.e de la LPRL), obliga al empresario a “(...) notificar por escrito a la autoridad laboral los daños para la

---

<sup>64</sup> Según la nota 2 del apartado 3.9 de la OHSAS 18001, se define como “incidente donde no se ha producido un daño, deterioro de la salud o una fatalidad”

*salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo, conforme al procedimiento que se determine reglamentariamente.”*

El procedimiento al que hace referencia dicho apartado es la cumplimentación del Parte de Accidentes de Trabajo del Sistema Delt@<sup>65</sup>.

Otra diferencia de la OHSAS respecto a la normativa vigente, es la obligación de crear procedimientos para llevar a cabo dicha investigación, cuyo propósito, según el apartado 4.5.3.1 de OHSAS 18002, es “(...) *proporcionar un enfoque estructurado, proporcionado y oportuno para determinar y tratar las causas subyacentes (raíz) del incidente.*”

A pesar de que la LPRL, como se ha visto antes en su artículo 16.3, obliga al empresario a investigar el accidente para determinar las causas del mismo, no se requiere que dicha investigación deba seguir un procedimiento, al menos con el propósito que plantea la OHSAS. La finalidad del procedimiento al que hace referencia la normativa en el artículo 23.3 de la LPRL, es la notificación a la autoridad laboral de dicho accidente.

#### **7.4.5.3.- 4.5.3.2 No conformidad, acción correctiva y acción preventiva**

**La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para tratar las no conformidades reales o potenciales y para tomar acciones correctivas y preventivas.**

**Estos procedimientos deben definir requisitos para:**

- **la identificación y corrección de las no conformidades y la toma de acciones para mitigar sus consecuencias para la SST;**
- **la investigación de las no conformidades, determinando sus causas y tomando las acciones con el fin de prevenir que vuelvan a ocurrir;**
- **la evaluación de la necesidad de acciones para prevenir las no conformidades y la implementación de las acciones apropiadas definidas para prevenir su ocurrencia;**

---

<sup>65</sup> Declaración Electrónica de Trabajadores Accidentados.

- **el registro y la comunicación de los resultados de las acciones preventivas y acciones correctivas tomadas; y**
- **la revisión de la eficacia de las acciones preventivas y acciones correctivas tomadas.**

**Es requisito la evaluación de riesgos previa a la implantación de las acciones correctivas y preventivas que impliquen peligros nuevos o modificados y la necesidad de controles nuevos o modificados.**

**Cualquier acción (correctiva o preventiva) debe ser adecuada a la magnitud de los problemas y acorde con los riesgos para la SST encontrados. Cualquier cambio necesario que surja de estas acciones se incorpora a la documentación del SGSST.**

Las no conformidades (en adelante NC) pueden surgir como resultado del incumplimiento de algún requisito del SGSST. Éstas pueden ser reales o potenciales. Las reales, como es de suponer, son aquellas que han tenido lugar y requieren de una acción correctiva. Asimismo dicha NC debe suponer también la implantación de medidas preventivas que eviten su repetición.

Las potenciales, en cambio, son aquellas que aún no habiendo ocurrido, se toman medidas para evitar que se den. Dichas medidas, serán en cualquier caso preventivas. Si la OHSAS se implanta correctamente en el SGSST, existirán muchas fuentes de información para detectar NC potenciales, y por tanto, poder prevenir las NC reales.

En el sector de la construcción, existen NC cuyas causas son externas y no podemos prever, como pueden ser algunas de las NC referentes a proveedores o empresas subcontratistas. Un ejemplo de NC no prevista relacionada con una empresa subcontratista podría ser la siguiente:

En una obra en la que se va a realizar una renovación de la red de agua potable por la existencia de tuberías de fibrocemento, cumpliendo con lo establecido en el *Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto*, se subcontrata con tiempo suficiente a una empresa que aparece en el Registro de Empresas

con Riesgo de Amianto (RERA). Dicha empresa redacta el Plan de Trabajo Específico para realizar dichos trabajos, y tras los cuarenta y cinco días reglamentarios, aprobado dicho Plan, la subcontrata en cuestión se niega a facilitar dicho Plan a la empresa contratista.

Teniendo en cuenta que se trata de un requisito legal, ya que según el artículo 11.5 del mismo Real Decreto, “(...) *la empresa contratista o subcontratista deberá remitir a la empresa principal el plan de trabajo, una vez aprobado por la autoridad laboral.*” dicha NC era imposible de prever.

Respecto a las medidas preventivas como las correctivas que supongan la aparición de nuevos riesgos, la OHSAS indica que serán causa de una evaluación de riesgos, y serán implantadas en el SGSST, registrándose y comunicándose los resultados de las mismas. El artículo 15.4 de la LPRL, obliga, respecto a la adopción de las medidas que se tomen para controlar los riesgos, considerar “*los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.*”

#### **7.5.4.- 4.5.4 Control de los registros**

**La organización debe establecer y mantener los registros que sean necesarios para demostrar la conformidad con los requisitos de su SGSST y del estándar OHSAS, y los resultados logrados.**

**Además debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos para la identificación, el almacenamiento, la protección, la recuperación, el tiempo de retención y la disposición de los registros.**

**Los registros deben ser y permanecer legibles, identificables y trazables.**

La implantación de la OHSAS en el SGSST de la empresa, supone la imposición de una serie de requisitos, de cuyo cumplimiento deben existir evidencias. Las mismas, por un lado sirven para que en las auditorías de certificación y seguimiento del sistema, el auditor pueda comprobar de forma fehaciente que el SGSST implantado cumple con lo estipulado en la norma BS, y por otro lado, para demostrar el cumplimiento de los

requisitos legales en caso de una Inspección, algún requerimiento específico por parte de la Autoridad Laboral o incluso en caso de que, por ocasión de un accidente de trabajo, la empresa deba demostrar ante un juez o autoridad, que ha actuado según lo reglamentado.

Dichas evidencias son registros que deben demostrar el cumplimiento de los requisitos del SGSST y, según lo dispuesto en el apartado 4.5.4 de OHSAS 18002, incluyen:

#### REGISTROS:

De la evaluación del cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos; de identificación de peligros, evaluación de riesgos y control de riesgos; del seguimiento del desempeño de SST; de mantenimiento y calibración del equipo usado para el seguimiento del desempeño de SST; de acciones correctivas y acciones preventivas; de formación y registros asociados que apoyen la evaluación de la competencia; de informes de auditoría del sistema de gestión de la SST; de mantenimiento de los equipos de protección individuales (EPI); de la revisión por la dirección.

#### INFORMES:

De inspecciones de SST; de participación y consulta; de incidentes; de seguimiento de incidentes; de vigilancia de la salud; de los simulacros de respuesta ante emergencias.

#### ACTAS:

De las reuniones de SST.

Además de lo anteriormente expuesto, los registros supondrán una fuente importante de información para realizar el seguimiento del SGSST y analizar los resultados para llevar a cabo una mejora continua.

Debido a la gran variedad y número de registros deberán existir procedimientos que determinen en cada caso las características y el mantenimiento de cada uno de ellos.

Por su parte, la normativa vigente no establece la obligación de establecer, implementar y mantener un procedimiento para el control de los registros. A pesar de ello, como ya se ha dicho en apartados anteriores, no deja de ser recomendable.

### **7.5.5.- 4.5.5 Auditoría interna**

**La organización debe asegurarse de que las auditorías internas del SGSST se realizan a intervalos planificados para proporcionar información a la dirección y determinar si el SGSST:**

- **Es conforme con las disposiciones planificadas para la gestión de la SST, incluidos los requisitos del estándar OHSAS**
- **Se ha implementado adecuadamente y se mantiene**
- **Es eficaz para cumplir la política y los objetivos de la organización;**

**La organización debe planificar, establecer, implementar y mantener programas de auditoría, teniendo en cuenta los resultados de las evaluaciones de riesgos de las actividades de la organización y las auditorías previas.**

**La organización debe establecer, implementar y mantener uno o varios procedimientos de auditoría que traten sobre:**

- **Las responsabilidades, las competencias y los requisitos para planificar y realizar las auditorías, informar sobre los resultados y mantener los registros asociados**
- **La determinación de los criterios de auditoría, su alcance, frecuencia y métodos.**

**La selección de los auditores y la realización de las auditorías deben asegurar la objetividad y la imparcialidad del proceso de auditoría.**

En la normativa vigente no existe el concepto de auditoría interna. Las auditorías contempladas en la ley son auditorías externas y en el caso de una PYME, cuya actividad esté contemplada en el Anexo I del RD 39/97 (mayoría de las empresas constructoras), solo se requeriría en el caso de que la actividad preventiva se desarrollase según las siguientes modalidades:

- b) Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.
- c) Constituyendo un servicio de prevención propio. (Por petición de la autoridad laboral. Artículo 14.c del RD 39/97)

Lo habitual es recurrir a un servicio de prevención ajeno y por tanto, la empresa estaría exenta de necesitar cualquier tipo de auditoría.

Las auditorías internas requeridas por la OHSAS 18001, vuelven a ser una herramienta para valorar el SGSST, comprobar el cumplimiento de los requisitos, el grado de implantación y su adecuación a la política y objetivos.

Los procedimientos, en este caso son necesarios para regular todos los aspectos referentes a las auditorías (planificación, alcance, métodos, frecuencia, auditores, etc.).

### **7.6.- 4.6 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN**

**La alta dirección debe revisar y conservar los registros de las revisiones de:**

- el SGSST de la organización a intervalos planificados,
- la evaluación de las oportunidades de mejora
- la necesidad de efectuar cambios en el SGSST, incluyendo la política y los objetivos de SST.

**Los elementos de entrada deben incluir:**

- los resultados de las auditorías internas, evaluaciones de cumplimiento con los requisitos legales aplicables y otros requisitos que la organización suscriba y la participación y consulta;
- las comunicaciones pertinentes de las partes interesadas externas, incluidas las quejas;
- el desempeño de la SST de la organización;
- el grado de cumplimiento de los objetivos;
- el estado de las investigaciones de incidentes, las acciones correctivas y las acciones preventivas;
- el seguimiento de las acciones resultantes de las revisiones por la dirección previas;
- los cambios en las circunstancias, incluyendo la evolución de los requisitos legales y otros requisitos relacionados con la SST; y
- las recomendaciones para la mejora.

Los resultados de las revisiones deben ser coherentes con el compromiso de mejora continua de la organización, estar disponibles para su comunicación y consulta (los relevantes) e incluir cualquier decisión y acción relacionada con posibles cambios en:

- **el desempeño de la SST;**
- **la política y los objetivos de SST;**
- **los recursos; y**
- **otros elementos del SGSST.**

Respecto a las diferencias existentes con la normativa vigente, vuelve a ser de aplicación lo comentado en el apartado *4.5.1 Medición y seguimiento del desempeño*, debido a que esa función se le encomendaba al empresario. Aun así en la OHSAS no se pretendía que dicho seguimiento fuera realizado por la alta dirección, aspecto que sí se requiere en este apartado.

Como se puede observar, los elementos de entrada requeridos para que la alta dirección realice la revisión, son los registros de los procedimientos que exige la OHSAS en cada uno de sus requisitos. Como no podía ser de otra manera, de dichas revisiones resultarán registros que deberán conservarse disponibles para su comunicación y consulta en aquellos casos relevantes.



## 8. DIFERENCIAS

Durante el análisis de los requisitos de la OHSAS 18001 se han puesto de manifiesto las diferencias existentes con respecto a lo requerido por la normativa vigente. A continuación se recogen dichas diferencias de forma resumida y ordenadas según los apartados del estándar.

### 4.1. REQUISITOS GENERALES

- **REQUISITOS:** La OHSAS requiere el cumplimiento de los requisitos legales, los propios del estándar y aquellos que se imponga la organización – Todos los requisitos que recoge la normativa son requisitos legales.
- **ALCANCE:** La OHSAS requiere que se determine el alcance del SGSST – La normativa se aplica a todo el sistema de gestión, su alcance es toda la organización.
- **INTEGRACIÓN DE PRL:** La OHSAS no incluye explícitamente la integración de la PRL como objetivo esencial de la organización – La normativa sí, mediante la implantación y aplicación del Plan de PRL.
- **TÉRMINO:** OHSAS usa el término *organización* – La normativa usa el término *empresa*.

### 4.2 POLÍTICA DE SST

- **POLÍTICA:** La OHSAS determina cómo debe ser la política de SST – La normativa simplemente la nombra como elemento a incluir en el Plan de PRL.
- **TÉRMINO:** La OHSAS usa el término *SST* – La normativa usa el término *PRL*

### 4.3 PLANIFICACIÓN

#### 4.3.1 Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles

- **TÉRMINO:** La OHSAS suele usar el término *control* – La normativa suele usar el término *medidas/actividades preventivas*.
- **APLICACIÓN DE MEDIDAS:** La OHSAS requiere que se apliquen según una *jerarquía de controles* – La normativa requiere que se apliquen según los *principios de la acción preventiva*.

**JERARQUÍA:** La OHSAS antepone las medidas colectivas (*controles de ingeniería*) a la planificación de la prevención (*señalización, advertencias y/o controles*)

*administrativos.)* – La normativa antepone la *planificación de la prevención a la adopción de medidas colectivas*.

- **EVALUACIÓN DE RIESGOS:** La OHSAS requiere que se revise de forma continua – La normativa únicamente exige que se actualice en ocasiones determinadas.

#### 4.3.2 Requisitos legales y otros requisitos

- **PROCEDIMIENTOS:** La OHSAS requiere procedimientos para identificar y acceder a los requisitos legales – La normativa no requiere la existencia de procedimientos para tal fin.

#### 4.3.3 Objetivos y programas

- **PROGRAMAS:** La OHSAS requiere programas para alcanzar los objetivos y metas – La normativa solo requiere programas (la planificación de la actividad preventiva)<sup>66</sup> cuando la evaluación de riesgos pone de manifiesto situaciones de riesgo.
- **OBJETIVOS:** La OHSAS requiere programas para alcanzar los objetivos – La normativa, respecto a los objetivos, solo requiere la relación de recursos que se disponen para alcanzarlos.

### 4.4 IMPLEMENTACIÓN Y OPERACIÓN

#### 4.4.1 Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad

- **TÉRMINO:** La OHSAS usa el término *alta dirección/organización* – La normativa usa el término *empresario*.
- **TRABAJADOR DESIGNADO:** La OHSAS requiere que pertenezca a la alta dirección (aunque delegue deberes a subordinados) – La normativa no requiere que el trabajador designado pertenezca a la alta dirección. Sí requiere que disponga de formación en materia de PRL cuyo nivel (básico, intermedio, superior) está supeditado a las funciones a desempeñar.
- **CONTROL DE LA ALTA DIRECCIÓN:** La OHSAS requiere la elaboración de informes de desempeño que la alta dirección utiliza para la mejora del SGSST – La normativa obliga

<sup>66</sup> La planificación de la actividad preventiva reúne las características de los programas descritos en el apartado 4.3.3 de OHSAS 18001:2007.

al empresario a realizar el seguimiento de la actividad preventiva para mejorarla continuamente, pero no requiere los informes de desempeño.

#### 4.4.2 Competencia, formación y toma de conciencia

- **TERMINO:** La OHSAS usa el término *competencia* – La normativa usa el término *capacidad profesional*. Cuando se usa el término *competencia* se refiere a las *atribuciones de una entidad o autoridad*
- **FORMACIÓN:** Según la OHSAS, la organización es quién debe determinar la formación y su necesidad – La normativa determina la formación necesaria (CGSC) y su obligatoriedad (artículo 19 de la LPRL).
- **PROCEDIMIENTO:** La OHSAS requiere procedimiento de formación – La normativa no requiere dicho procedimiento.

#### 4.4.3 Comunicación, participación y consulta

- **PROCEDIMIENTOS:** La OHSAS requiere procedimientos para la comunicación, participación y consulta – La normativa no los requiere.
- **DELEGADOS DE PREVENCIÓN:** La OHSAS no determina las características que deben reunir los representantes de los trabajadores – La normativa regula tanto la figura de los representantes de los trabajadores, como la de los delegados de prevención.

#### 4.4.4 Documentación

- **DOCUMENTACIÓN DEL SGSST:** La OHSAS requiere que la documentación incluya (entre otros) la descripción del alcance del SGSST y los documentos requeridos tanto por el estándar como por la organización – La normativa no requiere los documentos anteriores.

#### 4.4.5 Control de documentos

- **PROCEDIMIENTOS:** La OHSAS requiere procedimientos para el control de todos los documentos del SGSST – La normativa únicamente requiere procedimientos para el control de los documentos contenidos en el artículo 23 de la LPRL (Plan de PRL, evaluación de riesgos, planificación de la actividad preventiva, vigilancia de la salud, relación de accidentes)

#### 4.4.6 Control operacional

- **DESVIACIONES RESPECTO OBJETIVOS Y POLÍTICA:** La OHSAS exige procedimientos documentados y criterios operativos estipulados para controlar las posibles desviaciones respecto a los objetivos y política de SST – La normativa no los requiere.

#### 4.4.7 Preparación y respuesta ante emergencias

No se han encontrado diferencias entre los requisitos legales y la OHSAS.

### 4.5 VERIFICACIÓN

#### 4.5.1 Medición y seguimiento del desempeño

- **OBJETO DE VERIFICACIÓN:** La OHSAS requiere también la verificación del cumplimiento de los requisitos que se imponga la organización y de los objetivos y política de SST – La normativa no requiere la verificación de lo anterior, únicamente requiere el seguimiento de la actividad preventiva.
- **RESPONSABLE DE LA VERIFICACIÓN:** La OHSAS no especifica que sea la alta dirección quién lleve a cabo el seguimiento del desempeño – La normativa impone al empresario dicha obligación.

#### 4.5.2 Evaluación del cumplimiento legal

- **PROCEDIMIENTO:** La OHSAS requiere procedimientos para evaluar el cumplimiento de los requisitos legales y otros que suscriba – La normativa no los requiere.
- **OTROS REQUISITOS:** La OHSAS requiere el cumplimiento tanto de los requisitos legales como otros que la organización suscriba – La normativa únicamente requiere el cumplimiento de los requisitos recogidos en la misma y aquellos que se imponga contractualmente.

#### 4.5.3 Investigación de incidentes, No conformidad, acción correctiva y acción preventiva

- **INCIDENTES:** La OHSAS requiere la investigación de todos los tipos de incidente – La normativa solo exige dicha investigación cuando se trata de un accidente o cuando como resultado de la vigilancia de la salud aparezcan indicios de que las medidas de PRL son insuficientes.
- **PROCEDIMIENTO:** La OHSAS requiere procedimientos para investigar y analizar los incidentes – La Normativa solo requiere seguir el procedimiento determinado

reglamentariamente (Sistema Delt@) para comunicar el accidente a la Autoridad Laboral.

#### 4.5.4 Control de los registros

No existen en la normativa vigente.

#### 4.5.5 Auditoría interna

No existen en la normativa vigente.

### **4.6 REVISIÓN POR LA DIRECCIÓN**

- **OBJETO DE VERIFICACIÓN:** La OHSAS requiere que la alta dirección revise todo el SGSST – La normativa requiere que el empresario revise únicamente la actividad preventiva.

Otras diferencias generales entre ambos SST son:

- **CUMPLIMIENTO:** El cumplimiento de la OHSAS 18001 es de carácter voluntario – Los requisitos legales son de obligado cumplimiento.
- **CERTIFICACIÓN:** La implantación de la OHSAS 18001:2007 en el SGSST es certificable – Un SGSST que cumple con los requisitos establecidos en la normativa vigente no se certifica.

## 9. CONCLUSIONES

Tras el análisis comparativo de los requisitos de los sistemas de gestión basados únicamente en la normativa vigente y aquellos que requiere la OHSAS 18001:2007, se ha llegado a las conclusiones que a continuación se exponen.

Respecto a la normativa vigente en materia de PRL que es de aplicación en el sector de la construcción, existen pocos aspectos que no estén recogidos en la misma. A pesar de ello, se han encontrado algunas contradicciones e incoherencias en cuanto los requisitos legales que deben cumplir los SGSST.

En primer lugar, carece de sentido que la investigación de incidentes se deba realizar únicamente con ocasión de un accidente, ya que, a pesar de que de esta forma se podrían prevenir los sucesivos, va en discordancia con el principal objetivo de la LPRL que es el de prevenir.

Del mismo modo, la voluntariedad recogida en el CGSC acerca de la vigilancia de la salud periódica en el sector de la construcción (excluyendo explícitamente el caso de los trabajos con amianto), resulta del todo sorprendente. Si bien es cierto, que haciendo un análisis profundo, se llega a la conclusión de que esa voluntariedad incluye a pocos trabajadores, quizás se podría haber planteado su redacción de otra forma para facilitar al posible lector su correcta interpretación.

Asimismo, se ha comprobado que existen aspectos por concretar, como la vigilancia de la salud inicial de los trabajadores. Dependiendo de la norma que se consulte (RD 39/97 o CGSC), se debe realizar tras la incorporación del trabajador o con anterioridad a la misma.

Respecto a la implantación de la OHSAS 18001:2007, se ha comprobado que mediante todos los procedimientos, registros y controles que se requieren para cada uno de los elementos del SGSST, se elimina la libertad que da la normativa en cuanto a la forma de cumplir los requisitos legales. De esta forma, el estándar consigue que se reduzcan aquellos aspectos que, de otra forma, no se considerarían en la PRL y que consecuentemente pudieran convertirse en una fuente de riesgos y en una pérdida de oportunidad de mejora.

Por otro lado, se ha comprobado que existen aspectos que deberían ser objeto de regulación en la OHSAS, como son las UTE y el alcance del SGSST, respecto a los cuales existen varios interrogantes. No se determina si las empresas con un SGSST certificado según OHSAS deben abarcar, explícitamente en el alcance de su sistema, a las UTE para que los requisitos deban cumplirse también por la UTE, o si por el contrario, deben cumplir dichos requisitos, independientemente de que el alcance las recoja.

Respecto a este tema, varios promotores parece que son de la opinión de que las UTE deben cumplir los requisitos de la OHSAS, independientemente de que aparezcan en el alcance o no. Esto se demuestra cuando, para participar en una licitación a una obra, existe el requisito de que la empresa cuente con la certificación según OHSAS 18001 y permiten participar a una UTE en la que una sola empresa que la constituye está certificada.

Por otro lado, respecto a que se deba definir el alcance del SGSST, la OHSAS debería especificar que se trata del alcance del sistema en el que se implanta la OHSAS. Puede entenderse, que formando parte del estándar, su interpretación sea la correcta en la mayoría de los casos. Aun así, siendo objeto de análisis se considera necesario hacer dicha anotación.

A pesar de las diferencias encontradas entre ambos sistemas, existen una multitud de semejanzas entre la normativa vigente y la norma OHSAS 18001, prueba de ello es que de todos los requisitos recogidos en la OHSAS, únicamente el control de registros y las auditorías internas no aparecen contemplados en la normativa.

Se ha comprobado que a pesar de que la normativa no exija la existencia de registros, el empresario no debe olvidar su necesidad de evidenciar, de alguna manera, el cumplimiento de los requisitos legales (de cara a una inspección o de cara a la ejecución de una obra) y en muchos casos la única forma de conseguirlo es mediante los registros.

Por tanto, algunos registros que se requieren en la OHSAS también lo son por la normativa, con la diferencia de que en la OHSAS son los elementos de salida/resultados de procedimientos y en la normativa dichos procedimientos solo se contemplan en la planificación de la actividad preventiva.

Se ha comprobado que existen similitudes entre la estructura que plantea la normativa, en cuanto a planificación de la actividad preventiva, y la estructura en la que se basa la OHSAS (el ciclo de mejora continua PHVA (Planificar-Hacer-Verificar-Actuar)). A continuación se presenta el artículo 16.2.b de la LPRL en el que en primer lugar, se ha añadido entre paréntesis la similitud con respecto a la OHSAS y en segundo lugar, fuera del paréntesis, la fase del ciclo P-H-V-A.

*Si los resultados de la evaluación (...) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos.” (CONTROL OPERACIONAL)*

*Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución. (PROCEDIMIENTO)-PLANIFICAR*

*El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma. (SEGUIMIENTO)-HACER Y VERIFICAR*

*Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos. (MEJORAS)-ACTUAR*

Teniendo en cuenta que sólo aquello que está contemplado en la planificación de la actividad preventiva va a tener un nivel semejante de control que el que OHSAS requiere para cada elemento del SGSST, y que el resultado de la evaluación de riesgos será lo que determine el alcance de dicha planificación, demuestra la repercusión que la evaluación de riesgos tiene sobre todo SGSST que se base en los requisitos legales.

Respecto a las diferencias encontradas entre los requisitos legales y la OHSAS 18001, se llega a la conclusión de que, como ya señalaba la LPRL en su artículo 2.2, la normativa en materia de PRL tiene carácter de Derecho necesario mínimo indisponible y



consecuentemente existen muchos aspectos que pueden ser objeto de mejora. La OHSAS, mediante todos sus requisitos, aprovecha dicha oportunidad de mejora y otorga a cualquier SGSST basado en la normativa vigente la posibilidad de alcanzar la excelencia con su implantación.

Respecto a los procedimientos requeridos por la OHSAS, aunque en ocasiones pueden parecer meros elementos que permiten la certificación del sistema, en las PYME pueden convertirse en una herramienta muy útil en aquellos casos en los que los trabajadores que habitualmente realizan una tarea (y por tanto no requieran de dicho documento) se ausenten y deban ser sustituidos, o cuando existe una incorporación en plantilla, por ejemplo. Estas situaciones habituales en las PYMES, en las que el empresario necesariamente debe invertir recursos, la existencia de procedimientos documentados convierte a la OHSAS en una fuente de ahorro.

De la misma forma, dado el gran carácter preventivo de la OHSAS, superior al de la propia LPRL, se consiguen reducir los riesgos, las bajas por accidentes y enfermedades profesionales y consecuentemente los gastos que de estas últimas se derivan.

Además, cabe añadir que debido a los medios, tanto de comunicación como de información, actuales, así como la existencia de aplicaciones informáticas de gestión documental, el cumplimiento de los requisitos de la OHSAS no supone la inversión de recursos que pudiera suponer con anterioridad.

Tras todo lo anterior, se puede considerar que la implantación de la OHSAS en el SGSST de cualquier organización, al margen de los beneficios que supone para la SST, puede conseguir mejorar la rentabilidad de la empresa y por tanto, se convierte en un objetivo a considerar en cualquier empresa del sector.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

### 10.1 TEXTOS LEGALES

CGSC. (2018) *Resolución de 21 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo sobre el incremento salarial y la remuneración mínima bruta anual para el año 2018 del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción* (BOE núm. 8, de 9 de enero de 2018)

Constitución Española. (BOE núm. 311, 29 de diciembre de 1978).

LPRL. (1995). *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*. (BOE núm. 269, de 10/11/1995)

Ley 54/03. (2003). *Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales*. (BOE núm. 298, de 13 de diciembre de 2003)

RD 1299/06. (2006). *Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro*. (BOE núm. 302, de 19/12/2006)

RD 1627/97. (1997). *Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción*. (BOE núm. 256, de 25/10/1997)

RD 39/97. (1997). *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención*. (BOE núm. 27, de 31/01/1997).

RD 604/06. (2006). *Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción*. (BOE núm. 127, de 29 de mayo de 2006)

RD 703/2017. (2017). *Real Decreto 703/2017, de 7 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y se modifica el Real Decreto 424/2016, de 11 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales*. (BOE núm. 162, de 8 de julio de 2017)

### 10.2 LIBROS/REVISTAS

Fernández, B., Montes, J., & Vázquez, C. y.-T. (2009). *OHSAS 18001:2007 la percepción de las empresas certificadas*. (AENOR, Ed.) revista UNE 241 , p. 18-21.

Francisco Javier Miranda González, A. C. (2015). *Clarificando el concepto de certificación: El caso español*.

Romero, J. C. (2001). *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. INSHT, Sección Jurídica, número 14-2001 , p. 4 - 13.

### 10.3 PÁGINAS WEB

AENOR: <http://www.aenor.es>

Al día con OHSAS 18.001: <http://www.crea.es/prevencion/ohsas09>

AUDITO 2014 modelo 25: <http://www.crea.es/prevencion/audito2014>

BOE: <http://www.boe.es>

ENAC: <https://www.enac.es>

ILO: <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

INSHT: <http://www.insht.es>

INVASSAT: <http://www.invassat.gva.es>

Línea prevención: <http://www.lineaprevencion.com/>

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española*. (Espasa, Editor) Recuperado el 27 de noviembre de 2017, de Diccionario de la lengua española: <http://dle.rae.es/>

ITSS: <http://www.empleo.gob.es/itss/web/index.html>

### 10.4 NORMAS

AENOR. (2007). *OHSAS 18001:2007 Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo - Requisitos*. AENORediciones.

AENOR. (2015). *UNE-EN ISO 9000:2015. Sistemas de gestión de la calidad. Fundamentos y vocabulario*. Madrid: AENOR.

AENOR. (2015). *UNE-EN ISO 14001:2015. Sistemas de gestión ambiental. Requisitos con orientación para su uso*.

AENOR. (2015). *UNE-EN ISO 9001:2015. Sistemas de gestión de la calidad. Requisitos*

AENOR. (2018). *UNE-EN ISO 45001:2018. Sistemas de gestión de la seguridad y Salud en el trabajo - Requisitos con orientación para su uso.*

### 10.5 NTP

INSHT. (1982). *NTP 30: Permisos de trabajos especiales.*

INSHT. (1988). *NTP 223: Trabajos en recintos confinados.*

INSHT. (2000). *NTP 562: Sistema de gestión preventiva: autorizaciones de trabajos especiales.*

INSHT. (2011). *NTP 898. Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo: Implantación (I).*

INSHT. (2011). *NTP 899. Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo: Implantación (II).*

INSHT. (2011). *NTP 900. Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo: Implantación (III).*

### 10.6 GT

INSHT. (2009). *Guía Técnica para la integración de la Prevención De Riesgos Laborales en el Sistema General de Gestión de la Empresa.* Madrid: INSHT.

### 10.7 DOCUMENTOS DEL INSHT/INVASSAT

Gómez-Cano, M [et al] (INSHT). (1996). *Evaluación de Riesgos Laborales*  
[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias\\_Ev\\_Riesgos/Ficheros/Evaluacion\\_riesgos.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf). Recuperado el 2018

INSHT. (2003). *Criterios del INSHT para la realización de las auditorías del SPRL reguladas en el Capítulo V del R 39.*

INSHT. (2015). *Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas. ESENER-2 – España.* Madrid: INSHT.

INSSBT. (2017). *Informe anual de accidentes de trabajo en España 2016.* Madrid: INSSBT.

INSSBT. (2017). *Siniestralidad laboral octubre 2016-septiembre 2017.* Dpto. de Investigación e Información. Madrid: INSSBT, O.A., M.P.

INSSBT- OECT. (s.f). *El Observatorio de Condiciones de Trabajo. La siniestralidad laboral como reflejo de las condiciones de trabajo.* Obtenido de <http://www.oect.es>

INVASSAT. (2018). Servicio de Programas de Actuación y Estadística, Servicios Centrales. *Estadísticas de Accidentes de Trabajo en la Comunitat Valenciana - Resumen*. INVASSAT.

INVASSAT. (2018). Servicio de Programas de Actuación y Estadística, Servicios Centrales. *Estadísticas de Enfermedades profesionales en la Comunitat Valenciana (partes comunicados)*. INVASSAT.

### 10.8. OTROS

AENOR. (2008). *OHSAS 18002:2008. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Directrices para la implementación de OHSAS 18001:2007*. AENORediciones.

ILO-OSH (2001). *ILO-OSH 2001. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112582.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf)

## NOTA FINAL

El 12 de marzo de 2018, se publicó la norma **ISO 45001:2018 Sistemas de gestión de la seguridad y Salud en el trabajo - Requisitos con orientación para su uso**. Aunque habría sido más lógico que se hubiese titulado *ISO 18001*, no ha sido así por la existencia de la norma *ISO/IEC TR 18001:2004. Information technology -- Radio frequency identification for item management -- Application requirements profiles*, actualmente en vigor.

Esta norma, como se expuso en el apartado 4.1. *OHSAS 18001:2007*, ha sido desde el éxito de otras normas ISO muy demandada por las organizaciones, surgiendo la OHSAS 18001 como fruto de la negativa que se obtuvo por parte de Organización Internacional de Estandarización.

No obstante, la OHSAS 18001, al parecer concienciada con su razón de ser y esperando que se creara una norma ISO para los SGSST, avisaba ya en su prólogo de que se anularía cuando se publicara su contenido como Norma Internacional.

A partir de la publicación de la ISO 45001:2018, las organizaciones ya la pueden implantar en sus SGSST y certificarse al respecto. En cuanto a las organizaciones certificadas según OHSAS 18001:2007 cuentan con un plazo de tres años para realizar la transición a la nueva norma.

Una de las principales diferencias existente entre la OHSAS 18001:2007 y la ISO 45001:2018 es la estructura de Alto nivel de esta última, que comparte con las demás normas ISO. Esta estructura común facilita su integración en aquellos sistemas de gestión que ya cuenten con otra norma ISO implantada.

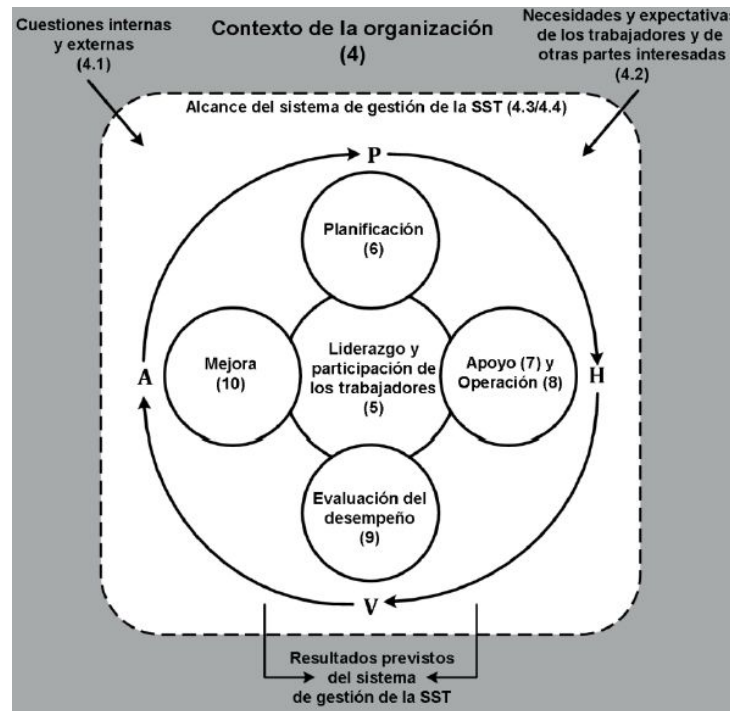


Figura 11. Relación entre PVHA y el marco de referencia de ISO 45001:2018 (AENOR, 2018)

Por otro lado, coincidiendo con el cambio de nombre del INSHT a INSSBT, donde deja patente su objetivo por mejorar además de la seguridad y salud, el bienestar de los trabajadores, se añade en la ISO 45001:2018 la integración del bienestar de los trabajadores en el SGSST.

Se deja abierta la posibilidad de un estudio donde se analicen las diferencias entre ambas normas, así como un estudio donde se analicen las diferencias entre sistemas de gestión (Requisitos legales vs ISO 45001:2018).

A continuación se presentan los índices de ambas normas:

<b>OHSAS 18001:2007</b>	<b>ISO 45001:2018</b>
1. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN	1. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN
2. REFERENCIAS NORMATIVAS	2. REFERENCIAS NORMATIVAS
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES
4. REQUISITOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SST	4. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN
4.1. Requisitos generales	4.1 Comprensión de la organización y de su contexto
4.2. Política de SST	4.2 Comprensión de las necesidades y expectativas de los trabajadores y de otras partes interesadas
4.3. Planificación	4.3. Determinación del alcance del sistema de gestión de la SST
4.3.1 Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles	4.4 Sistemas de gestión de la SST
4.3.2 Requisitos legales y otros requisitos	5. LIDERAZGO
4.3.3 Objetivos y programas	5.1 Liderazgo y compromiso
4.4. Implementación y operación	5.2 Política de la SST
4.4.1 Recursos, funciones, responsabilidad y autoridad	5.3 Roles, responsabilidades y autoridades en la organización
4.4.2 Competencia, formación y toma de conciencia	5.4 Consulta y participación de los trabajadores
4.4.3 Comunicación, participación y consulta	6. PLANIFICACIÓN
4.4.4 Documentación	6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades
4.4.5 Control de documentos	6.2 Objetivos de la SST y planificación para lograrlos
4.4.6 Control operacional	7. SOPORTE
4.4.7 Preparación y respuesta ante emergencias	7.1 Recursos
4.5 Verificación	7.2 Competencia
4.5.1 Medición y seguimiento del desempeño	7.3 Toma de conciencia
4.5.2 Evaluación del cumplimiento legal	7.4 Comunicación
4.5.3 Investigación de incidentes, No conformidad, acción correctiva y acción preventiva	7.5 Información documentada
4.5.4 Control de los registros	8. OPERACIÓN
4.5.5 Auditoría interna	8.1 Planificación y control operacional
4.6 Revisión por la dirección	8.2 Preparación y respuesta ante emergencias
	9 EVALUACIÓN DESEMPEÑO
	9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño
	9.2 Auditoría interna
	9.3 Revisión por la dirección

Tabla 11. Índices de contenidos de OHSAS 18001:2007 e ISO 45001:2018.(Elaboración propia; Fuente: OHSAS 18001: 2007, ISO 45001:2018)