

CONSIDERACIONES SOBRE CÓMO AFECTA LA ISO 45001:2018 EN LAS EMPRESAS

CARLES SALAS OLLÉ

TRANSPORTES URBANOS Y SERVICIOS GENERALES, S.A.L. (TUGSAL)

csalas@tugsal.es

LA TAN CACAREADA ISO 45001 YA ESTÁ AQUÍ. HA LLEGADO AVISANDO, Y DESPUÉS DE MUCHOS TOMA Y DACA ENTRE LAS PARTES PARTICIPANTES EN SU CONSENSO Y REDACTADO FINAL. ¿QUÉ IMPLICA TODO ELLO PARA LAS EMPRESAS? ¿CUÁL ES EL CAMBIO DE PARADIGMA QUE CRISTALIZA A PARTIR DE ESTA NUEVA ISO? EN ESTE ARTÍCULO INTENTAREMOS DAR UNA VISIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS EMPRESAS A TODO ELLO.

La evolución de la certificación OHSAS 18001 hacia la norma ISO 45001 tiene para las empresas algo más que ver que un traspaso burocrático de carácter notarial o interesado, para constituirse en un sistema de aseguramiento de que la gestión por procesos en las empresas se afianza y consolida alineadamente con lo que la normativa en materia de seguridad y salud dictamina.

EL PAPEL DE LA ALTA DIRECCIÓN

En su momento, las nuevas versiones de las normas ISO 9001 y 14001 han marcado esta necesidad en cuanto a gestionar por procesos, pero además, y por supuesto, la norma ISO 45001 se alinea totalmente con las otras dos normas mencionadas, y es que el liderazgo directo y no delegado de la alta dirección de la empresa supone también un importante cambio a considerar muy seriamente en las organizaciones. En el desarrollo de auditorías externas o internas, la alta dirección va a ser, de buen seguro, interpelada de forma directa por los auditores correspondientes, lo cual quiere decir que ésta debe tener un papel directo y fundamental en el desarrollo de políticas, estrategias y objetivos para el impulso de la seguridad y salud en el trabajo (SST) normalizada



en la ISO 45001, conociendo la evolución, resultados y vicisitudes de los programas desarrollados en las empresas.

Por otro lado, y de forma directamente relacionada con lo anterior, las organizaciones deberán analizar y afrontar un despliegue de riesgos y oportunidades que la propia empresa debe identificar, a modo de análisis DAFO u otros sistemas similares, sobre lo que el desarrollo de la SST puede y debe implicar en función del entorno, partes interesadas, estructura organizativa, sector de negocio y otras variables en las que se mueve el día a día de la propia empresa y que configuran la visión estratégica que la misma debe haber definido.

RIESGOS LABORALES VS RIESGOS Y OPORTUNIDADES

En el caso de la SST, es necesario especificar que, cuando se habla de riesgos y oportunidades, no es posible pensar en el formato conceptual acerca del riesgo laboral como peligro identificado y evaluado, ya que, como se ha indicado, en el caso de análisis de riesgos y oportunidades se habla de riesgos que puedan afectar al conjunto de la empresa visualizados desde la óptica del desarrollo de la SST. De hecho, la propia ISO 45001 dispone de un apartado de vocabulario y descripciones donde se concretan estas definiciones diferentes sobre "riesgo". Además, las oportunidades que puedan vislumbrarse en el seno de las empresas asociadas de forma directa al desarrollo de la SST deben ser identificadas y analizadas, incorporando tal tarea a la médula espinal de la gestión preventiva y, de un modo u otro, debiendo documentarlo también.

Este modo de gestionar, lleva en volandas y facilita el impulso de políticas de SST directamente alineadas con los planes estratégicos de las empresas.

LA GESTIÓN POR PROCESOS

Y una de las "madres del cordero" es la gestión por procesos de la que se hace mención. ¿Qué significa o qué implica? Es una de las claves para la adaptación de quienes desean transitar de la certificación OHSAS 18001 a la ISO 45001 o los que deseen certificarse directamente a ésta. La gestión por procesos tiene diversos objetivos, pero uno a destacar quizás sería el hecho de transversalizar las actuaciones en las empresas, dejando de actuar en numerosas ocasiones en forma de "Reino Taifa" o corporativista dentro de un área o departamento.

Es necesario plantear la gestión por procesos como un modo de actuar en las empresas que simplifica y disminuye la carga documental, además de clarificar que un proceso debe responder a la forma natural de organizar el trabajo. Dicho de otro modo, el proceso es una secuencia de actividades que transforma aquello que entra en él, dando como salida al propio proceso un producto o servicio con valor para el usuario destinatario del proceso.

Esta sería una buena manera de definirlo y, a partir de aquí, deberemos definir procesos con clientes internos (la mayoría de ellos en el campo de la SST) o externos. Estas actividades que se ordenan, que son repetitivas en el tiempo y que están conectadas entre sí de una manera sistematizada, deberemos identificarlas en las empresas para poder definir o diseñar el proceso correspondiente (por ejemplo, realización de reconocimientos médicos laborales, comunicación, participación y consulta, formación, identificación de peligros y evaluación de riesgos, etc).



Este cambio paradigmático obliga a interpretar de otra manera la forma de enfocar y hacer en las empresas. Será necesario formar e informar a las partes más sensibles de la organización, cada una con la intensidad que requiera su funcionalidad (alta dirección, técnicos en PRL, mandos intermedios, delegados de PRL), con el fin de que todo el mundo comprenda este nuevo enfoque y se alcancen objetivos eficaces, evitando la burocratización sin criterios de entendimiento que, sin duda, perjudicará a la empresa más que beneficiarla.

EL PAPEL DE LOS TRABAJADORES

Otro de los aspectos importantes para las empresas en clave de ISO 45001, es la notable concreción en lo que la ley de prevención de riesgos laborales ya contempla en su artículo 18. La consulta y participación de los trabajadores queda muy bien detallada en los anexos que la norma incorpora, dejando claro qué es consulta, qué es participación y cuáles son las situaciones en que se deben llevar a cabo estas actuaciones de participación de los trabajadores. Este punto de la norma (5.4) y su anexo (A.5.4) son, sin duda, de lectura obligada para las empresas. La posibilidad de una participación colaborativa que responsabilice a la vez que dé capacidad de eficiencia a la gestión empresarial, es en España una cuestión contemplada en la normativa obligatoria vigente, pero no hay que olvidar que la ISO 45001 es una norma voluntaria internacional que tiene que estandarizar comportamientos organizacionales a nivel internacional, y no en todos los países existe tal salvaguarda legal en este punto concreto.

CONCLUSIONES

¿Será la norma ISO 45001 una ayuda para poder alinear más y mejor las políticas y actuaciones en SST con la visión y misión de las empresas?

Con ese espíritu ha nacido, entre otras cuestiones, y es sin duda una buena oportunidad para que desde las empresas se apliquen los criterios y enfoques que hemos desarrollado líneas más arriba.

¿Por fin la estrategia en materia de prevención de riesgos laborales se afianzará y se alineará con la realidad de cada empresa certificada?

No lo duden, ISO 45001 es una buena oportunidad para ello, y los que dispongan de certificación OHSAS 18001 deben empezar a realizar la transición, porque ello no es una tarea documental y poco más, si no, como ya se ha dicho, un cambio de paradigma y enfoque importante. El año 2021 está no tan lejos y el trabajo a realizar en las empresas requiere de tiempo y, sobre todo, preparación previa. No se olviden de la famosa frase de Alexander Graham Bell: "Antes que nada, la preparación es la clave del éxito".

PARA MÁS INFORMACIÓN O PARA OBTENER UN PRESUPUESTO ENTRE EN

www.nqa.com/es-es

