

UNIT OHSAS 18001

UNA FORMA DE CUMPLIR CON LAS LEYES DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

AUTORES

ALBERTO VARELA REY
GABRIELA MADERNI

DEPARTAMENTO DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL, LATU

Desde que fuera promulgada en marzo de 2014, la Ley 19.196 (Uruguay, 2014) sobre la Responsabilidad Penal del Empleador, la cual plantea obligaciones del empleador de tomar previsiones y acciones en materia de seguridad y salud para con sus empleados, se ha tratado de llevar a cabo por parte de los empleadores la implementación de medidas que garanticen la integridad en materia de seguridad y salud de los empleados. En este artículo se consideran distintas recomendaciones para cumplir con las disposiciones de esta ley. En particular la Norma UNIT-OHSAS 18001:2007 (Instituto Uruguayo de Normas Técnicas, 2007) (Sistemas

de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional - Requisitos), que se visualiza como una gestión preventiva ante la nueva ley.

Algunos antecedentes

En el año 1914 se creó la Ley 5032 (Uruguay, 1914): Responsabilidad del Patrono por la Seguridad de sus trabajadores. Esta primera ley sobre la materia definía la responsabilidad del patrono (empleador) en relación a los peligros que podían amenazar la seguridad y/o salud del empleado. En el correr del tiempo se fueron promulgando otras leyes y decretos que crearon un sostén legal en materia de seguridad y salud ocupacional.

Asimismo, ciertos convenios internacionales en materia de Seguridad y Salud Ocupacional (SYSO) fueron ratificados por decretos ley o leyes en Uruguay. Por ejemplo, el Convenio Internacional de Trabajo CIT Nro. 155- Seguridad y salud de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 1981) y el CIT Nro. 161 Servicios de salud en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 1985), ambos ratificados por la ley 15965, de 28/6/1988 (Uruguay, 1988b).

Con estos antecedentes históricos y en atención al contexto actual, el espíritu de la reciente ley 19.196 es marcar la responsabilidad penal del empleador en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que ocurriesen por omisión de la aplicación de medidas preventivas (fraude) o por culpa grave del empleador.

En cuanto a su estructura, la Ley de Responsabilidad Penal del Empleador consta de tres artículos. El primero de ellos incluye el contenido primordial de la ley.

Artículo 1: El empleador o en su caso quien ejerciendo efectivamente en su nombre el poder de dirección de la empresa, no adoptaren los medios de resguardo y seguridad laboral previstos en la ley y su reglamentación, de forma que pongan en peligro grave y concreto la vida, salud o la integridad física del trabajador, serán castigados con tres a veinticuatro meses de prisión.

Recomendaciones para atender la Ley 19.196

La tarea de prevención debe ser multidisciplinaria y para lograrlo es preciso involucrar a técnicos, delegados de seguridad, especialistas de la organización y especialmente a los trabajadores, ya que su participación en tareas de prevención les demostrará la importancia de su aporte en la seguridad y protección propia y de sus compañeros.

Si bien los riesgos son específicos y muchas veces dependen de cada sector de actividad, la norma UNIT-OHSAS 18001 es aplicable a todo tipo de actividad. Por otra parte, cada organización debe establecer las herramientas necesarias para demostrar las medidas que toma para minimizar los riesgos y prevenir incurrir en la responsabilidad penal que establece la Ley.

Una gestión responsable en materia de Seguridad y Salud Ocupacional es la mejor forma de prevenir los riesgos y por tanto cumplir con la Ley 19.196. UNIT-OHSAS 18001:2007 especifica los requerimientos necesarios para gestionar un Sistema de SYSO en las organizaciones y cumplir con los requisitos legales y reglamentarios.

Al trabajar en SYSO, el conjunto de involucrados en tareas de prevención y mitigación de los riesgos también debe trabajar en forma in-

tegral, desarrollando actividades de sensibilización y capacitación, y aplicando una gestión preventiva con trabajadores y directivos —aunque la responsabilidad sea asumida por la organización—, de forma de evitar en lo posible la reparación de daños.

¿Qué medidas se pueden tomar para atender adecuadamente la Seguridad y Salud Ocupacional?

1. Atender el tema SYSO en la política de la organización

A tales efectos, es preciso: considerar los temas de seguridad y de salud ocupacional en el marco de un enfoque estratégico; integrar SYSO como parte de la gestión de la organización, incluyéndola en la política organizacional, y contar con objetivos concretos en esta temática, con metas planteadas e indicadores para medir el logro de los objetivos.

El fin es lograr que la prevención no sea un elemento aislado en el tiempo o circunscripto a un área de la organización, sino que, por el contrario, esté contemplada en toda la gestión y que sea evaluado periódicamente el logro de los objetivos planteados en esta materia.

2. Documentar todas las acciones relativas a SYSO

Estos documentos pueden ser, entre otros:

Política de la organización: ya sea una política específica para SYSO, una política de calidad u otra que contenga los conceptos relativos a la seguridad y salud ocupacional, esta debe ser adecuada a la naturaleza y

magnitud de los riesgos vinculados a SYSO en la organización y debe incluir el compromiso de cumplir con los requisitos legales aplicables y con las siguientes características:

- Definición y medición de objetivos de SYSO que tengan en cuenta la información sobre los peligros y riesgos para la seguridad y salud ocupacional.
- Procedimientos documentados que definan la forma de llevar a cabo las acciones relativas a SYSO.
- Reglamentos propios de la organización que definan reglas a ser cumplidas por los empleados.
- Protocolos.
- Documentos que definan las responsabilidades y competencias para SYSO.
- Contratos de trabajo que definan las obligaciones recíprocas.

3. Conocer y atender todas las normas relativas a SYSO que aplican a nuestra organización y el marco legal en relación a SYSO

A modo de ejemplo se pueden nombrar:

- Decreto 406/88 de 3/6/1988 Prevención de accidentes de trabajo (Uruguay, 1988).
- Ley 19.196 de Responsabilidad Penal del Empleador.
- Norma Unit-Ohsas 18001:2007.
- Ley 16.074 de 1989, Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales (Uruguay, 1989); esta ley cita el Decreto 210/11 Listado de enfermedades profesionales (Uruguay, 2011).
- Decreto 291/07 que reglamenta convenio OIT 155 (Uruguay, 2007) (Ley 15.965 del 28/6/1988) y establece derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores.

- Decreto 423/007 (Uruguay, 2007). Decreto 143/012 sobre el nivel de ruido (Uruguay, 2012).
- Resoluciones de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), Ministerio de Salud Pública, Banco de Seguros del Estado, Banco de Previsión Social.

4. Diseñar e implementar un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional

Para ello se debe contar con una representación gráfica del lugar de trabajo con los riesgos detectados, es decir, un mapeo de riesgos. Asimismo, se deben realizar campañas educativas de sensibilización y toma de conciencia que cuenten con la participación activa de los empleados, no solamente como meros espectadores.

La capacitación y seguimiento (control de resultados) es un aspecto importante cuando se está implementando un sistema de SYSO, ya que es la forma de realizar una adecuada transferencia de conocimiento en la materia.

Para verificar que la organización está atendiendo las leyes y reglamentaciones que aplican a su área de actividad es necesario contar con una lista de chequeo que facilite el control de la normativa correspondiente.

Por otra parte, un correcto análisis de riesgo deberá tener en cuenta

las estadísticas de accidentes, incidentes y siniestralidad, y un análisis de la evaluación de los riesgos, así como la determinación de controles para los mismos. Todo esto deberá ser revisado continuamente para su control eficaz.

5. Involucrar a todos los empleados y directivos, contando con el apoyo de especialistas y técnicos

Esta forma de trabajar permite realizar un control y actualización permanente de la normativa sobre riesgos y seguridad y salud en el trabajo, así como actuar en forma preventiva y generar entre los empleados una cultura de prevención. Esto no tendría validez si no se contara con un plan estratégico que abarque objetivos, acciones y responsables. Y, a su vez, el realizar acciones sin llevar un control y seguimiento de las mismas podría llevar a incurrir en errores no deseados o, peor aún, a provocar incidentes (Walikowski, 2014).

En suma, es posible resumir estos aspectos en las siguientes recomendaciones (Castelló, 2014):

- Implementar planes de capacitación sobre riesgos laborales para el personal.
- Establecer protocolos escritos sobre procedimientos y tareas (cuando eso sea materialmente posible).
- Contar con el asesoramiento de un Técnico Prevencionista.
- Documentar la entrega de implementos de seguridad.
- Crear comisiones paritarias.
- Cumplir con todas las intimaciones que dicte la inspección del trabajo o el BSE sobre medidas de seguridad.
- Sancionar por escrito a los trabajadores que no cumplan con las normas de seguridad.



Norma UNIT-OHSAS 18001:2007

El estándar OHSAS 18001:2007 establece los requisitos que debe cumplir un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para que las organizaciones puedan controlar eficazmente los riesgos asociados con sus actividades, mejorando su desempeño de forma continua.

Asimismo, ayuda a la dirección a blindar la gestión y proteger a las personas en base a una norma técnica homologada a nivel mundial.

Implantar y certificar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo según OHSAS permite a las organizaciones:

- Disminuir la siniestralidad laboral y aumentar la productividad, identificando, evaluando y controlando los riesgos asociados a cada puesto de trabajo, evitando las causas que originan los accidentes y las enfermedades en el trabajo.
- Lograr la percepción de un entorno más seguro por los trabajadores, lo cual conlleva una disminución de las enfermedades, bajas o ausentismo laboral, un aumento de la productividad, una reducción progresiva de la siniestralidad y una disminución de sanciones y gastos innecesarios.
- Cumplir la legislación en materia de prevención, sumando a esta última en los procesos de la organización.
- Fomentar una cultura preventiva mediante la integración de la prevención en el sistema general de la organización (exigido por ley) y el compromiso de todos los trabajadores con la mejora continua en el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo.

Requisitos de la Norma UNIT-OHSAS 18001:2007

De acuerdo a la Norma UNIT-OHSAS 18001:2007, la organización debe contar con una política de SYSO que cumpla ciertos requisitos, a saber:

- Ser establecida por la alta dirección de la organización.
- Incluir el compromiso de prevención de los daños y el deterioro de la salud, así como la mejora continua de la gestión de SYSO.
- Contener el compromiso de cumplir al menos los requisitos legales aplicables y los que establezca la organización en relación a SYSO.
- Dar el marco para establecer objetivos de SYSO y revisarlos.
- Estar documentada, implementada y mantenida en el tiempo.
- Ser comunicada a todo el personal.
- Estar a disposición de las distintas partes interesadas de la organización.
- Ser revisada periódicamente.

La organización debe realizar la identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles. Para esto, debe contar con procedimientos que tengan en cuenta todas las actividades rutinarias y no rutinarias que se realizan en la organización y a todas las personas que tengan acceso al lugar de trabajo (incluso contratistas y visitantes). Es fundamental que considere los peligros que puedan estar originados en las inmediaciones del lugar de trabajo por actividades relacionadas con el trabajo bajo el control de la organización. Del mismo modo, debe tener en cuenta la infraestructura, equipamiento y materiales en el lugar de trabajo, etcétera.

La organización debe atender los requisitos legales y otros que le

correspondan y la normativa interna. También debe establecer objetivos SYSO medibles y coherentes con la política SYSO y programas.

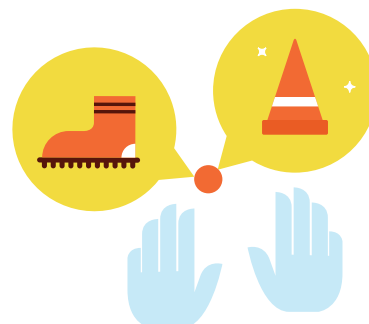
Entre las responsabilidades de la alta dirección de la organización para con SYSO, se encuentran la disposición de los recursos necesarios, el establecimiento de responsabilidades y la delegación de la autoridad para facilitar una gestión eficaz del sistema.

Para lograr esta gestión, la organización ha de designar uno o más miembros de la alta dirección con responsabilidad específica en SYSO, funciones definidas y autoridad para asegurarse que el sistema SYSO se establece, implementa y mantiene, y verificar que se realizan informes del desempeño de SYSO que luego llegan a la alta dirección.

También debe comprobar la competencia de los empleados, su formación y toma de conciencia en relación a SYSO, y evaluar la eficacia de la formación brindada, manteniendo los registros necesarios.

Con respecto a la comunicación, debe establecer, implementar y mantener procedimientos que contemplen la comunicación entre los diferentes niveles de la organización, con los contratistas y los visitantes al lugar de trabajo, así como responder las comunicaciones de las partes interesadas.

La organización debe asegurar la participación de los empleados en el sistema SYSO, y documentar en el marco del sistema una política, objetivos, procedimientos y registros





de SYSO. También debe contar con un adecuado control de documentos y con procedimientos que aseguren, entre otros aspectos, la aprobación, revisión, identificación de cambios y la versión vigente disponible en lugares de uso para toda la documentación.

Debe realizar el control operacional y tener sus procedimientos documentados en todo lo vinculado a riesgos para SYSO. De igual forma, ha de estar preparada para responder ante emergencias (incluyendo simulacros).

Otro compromiso asumido es la medición y seguimiento del desempeño de SYSO, documentándolo con controles tales como: seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos y de la eficacia de los controles, medidas proactivas y reactivas del desempeño, y registro de los datos y resultados del seguimiento y medición, que permitirán luego realizar análisis y acciones en base a datos concretos.

Como parte de la nueva gestión, se debe evaluar periódicamente el cumplimiento de los requisitos legales aplicables (manteniendo registros de esas evaluaciones) y efectuar una exhaustiva investigación de incidentes. De manera de mitigar las consecuencias para SYSO se deben tratar las no conformidades y establecer acciones correctivas y acciones preventivas. Esto implica analizar las causas de las no conformidades, implementar acciones apropiadas para evitar que vuelvan a ocurrir y prevenir su ocurrencia, al tiempo que se revisa la eficacia de las acciones tomadas. Todos los registros deben controlarse para asegurar la identificación, almacenamiento, protección, recuperación, tiempo de retención y la disposición de los mismos. Por otra parte, se deben realizar auditorías internas del Sistema de Gestión de SYSO.

Para que la dirección de la organización se asegure de la adecuación y eficacia continua del sistema SYSO, es necesario que realice revisiones por la dirección en las que efectúe un análisis pormenorizado del sistema, incluyendo los resultados de auditorías, el cumplimiento de requisitos legales, el cumplimiento de objetivos, los cambios en la política de SYSO y la evaluación de oportunidades de mejora, así como la necesidad de incluir modificaciones en el sistema.

Conclusiones

Como se desprende de este artículo, se considera que la implantación de un sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional que atienda los requisitos de la Norma UNIT-OHSAS 18001:2007 es una herramienta eficaz para una gestión preventiva que asegure cumplir con la Ley 19.196, permita resguardar la integridad, seguridad y salud del empleado y, finalmente, logre evitar las consecuencias que implica la no aplicación de la misma.

Referencias

- Castelló, A., 2014. *Responsabilidad penal del empleador Ley 19.169* [En línea]. Montevideo: Red Actualiza. [Consulta marzo de 2014]. Disponible en: www.RedActualiza.com.uy
- Instituto Uruguayo de Normas Técnicas (Uruguay), 2007. UNIT-OHSAS 18001: *Sistemas de gestión de la seguridad y salud ocupacional - Requisitos*. Montevideo: UNIT.
- Damonte, Irrazábal, 2014. Presentación sobre la Ley de Responsabilidad Penal del Empleador por Incumplimiento de las Normas de SST (N° 19.196). Montevideo: CIU.

Organización Internacional del Trabajo, 1981. *C155, Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*. Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo, 1985. *C161, Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo*. Ginebra: OIT.

Uruguay. Decreto 210/011, de 13 de junio de 2011. *Diario Oficial*, de 23 de junio de 2011, p.650A.

Uruguay. Decreto 291/007, de 13 de agosto de 2007. *Diario Oficial*, de 20 de agosto de 2007, p.342A.

Uruguay. Decreto 423/007, de 12 de noviembre de 2007. *Diario Oficial*, de 20 de noviembre de 2007, p.317A.

Uruguay. Decreto 406/988, de 03 de junio de 1988a. *Diario Oficial*, de 17 de junio de 1988, p.28A.

Uruguay. Decreto 143/012, de 26 de abril de 2012. *Diario Oficial*, de 9 de mayo de 2012, p.9.

Uruguay. Ley 15965, de 28 de junio de 1988b. *Diario Oficial*, 07 de julio de 1988, p.56A.

Uruguay. Ley 16074, de 10 de octubre de 1989. *Diario Oficial*, 17 de enero de 1990, p.50A.

Uruguay. Ley 19.196, de 25 de marzo de 2014. *Diario Oficial*, 04 de abril de 2014, p.4

Uruguay. Ley 5032, de 21 de julio de 1914. *Diario Oficial*, 25 de julio de 1914.

Varela, Alberto y De Giuda, Mariela. *Seguridad y salud ocupacional como gestión preventiva ante la Ley 19196*. Montevideo: LATU.

Walikowski, José, 2014. *Seminario sobre seguridad y salud ocupacional*. Montevideo: ISEDE.

