
Models de gestió en prevenció de riscos laborals

PID_00241510

Cristina Fernández-Farina

Temps mínim de dedicació recomanat: 3 hores



Índex

Introducció.....	5
Objectius.....	6
1. Definició, context normatiu i avantatges i limitacions d'un sistema de gestió de la seguretat i salut en el treball.....	7
1.1. Definició de sistema de gestió de la seguretat i salut en el treball	7
1.2. Context normatiu	9
1.3. Avantatges i limitacions d'un sistema de gestió de la seguretat i salut en el treball	9
1.3.1. Avantatges d'un sistema de gestió de seguretat i salut en el treball	10
1.3.2. Limitacions d'un sistema de gestió de seguretat i salut en el treball	12
2. Elements essencials d'un sistema de gestió de la seguretat i salut en el treball.....	14
3. Models de gestió de la seguretat i salut laboral.....	17
3.1. Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals	17
3.2. Control total de pèrdues de Bird	18
3.3. Model DuPont	20
3.4. La Guia britànica per a la gestió de la seguretat- BS 8800: 1996	21
3.5. La Norma UNE 81900 IX: 1996	22
3.6. La norma OHSAS 18001:1999	23
3.7. Directrius relatives als sistemes de gestió de la seguretat i salut en el treball, de l'OIT-OSH:2001	24
3.7.1. Objectius	25
3.7.2. Marc nacional del sistema de gestió de seguretat i salut laboral	25
3.7.3. El sistema de gestió de la seguretat i salut en el treball en l'organització	26
4. Alternatives actuals per a l'elecció d'un sistema de gestió de la seguretat i salut laboral.....	28
5. Marc estratègic aprovat per la Comissió Europea en matèria de salut i seguretat en el treball 2014-2020.....	29

6. Estratègia espanyola de seguretat i salut en el treball 2015-2020.....	31
Exercicis d'autoavaluació.....	33
Solucionari.....	36
Bibliografia.....	37

Introducció

Actualment, qüestions d'interès general per a les organitzacions de molts països se centren en la reducció de la sinistralitat laboral i en l'increment de la competitivitat empresarial. La millora d'aquests indicadors, tan importants per a la supervivència de les empreses actuals, requereix la implantació d'un sistema de gestió de la seguretat i salut laboral que impliqui d'igual manera tots els directius, comandaments intermedis i treballadors d'una organització, per a augmentar així la promoció de comportaments segurs, el foment del benestar en el treball i la qualitat de vida.

La perspectiva clàssica de concentrar els esforços, per a reduir la sinistralitat laboral, en qüestions tècniques deixant de banda els aspectes organitzatius i humans ha deixat pas a una visió més integral en la gestió empresarial. Actualment, aspectes relatius a la gestió de les organitzacions i aspectes socioculturals centren els estudis orientats a la millora d'indicadors diversos que tenen un paper molt important en la generació d'incidents i accidents laborals.

En el present mòdul, en primer lloc, tractarem les qüestions relacionades amb el marc legal, que obliga l'empresari a implantar un sistema de gestió per a la prevenció de riscos laborals. Posteriorment, destaquem la millora que significa per a les organitzacions el fet d'implantar aquests sistemes de gestió per a augmentar la seguretat intrínseca de l'empresa i la cultura preventiva, entre moltes altres millores, i que dóna com a resultat organitzacions amb menys sinistralitat i més competitives, des de tots els punts de vista. També repassarem els models de gestió de la prevenció de riscos laborals que han tingut més repercussió i les seves característiques principals. Finalment, destaquem les alternatives més utilitzades, actualment, per a la gestió de la seguretat i salut laboral.

Objectius

Després de la lectura d'aquest mòdul podrem ser capaços de:

- 1.** Veure la importància d'integrar en la gestió d'una empresa un sistema de gestió de seguretat i salut en el treball (SG-SST) per a promoure comportaments segurs i tenir empreses més saludables i respectuoses amb la societat.
- 2.** Conèixer el context normatiu general que obliga l'empresari a planificar l'acció preventiva de l'empresa a partir de l'avaluació de riscos laborals, remarcant el deure d'integrar la prevenció en un sistema de gestió.
- 3.** Tenir en compte que la llei no obliga a escollir un sistema de gestió de prevenció de riscos laborals concret i conèixer els avantatges i limitacions del sistema de gestió de seguretat i salut en el treball.
- 4.** Reconèixer els elements essencials d'un sistema de gestió de la seguretat i salut en el treball.
- 5.** Conèixer els models de gestió de seguretat i salut laboral més utilitzats en el nostre entorn.
- 6.** Valorar la necessitat de l'empresa de la certificació o no-certificació d'un sistema de gestió en seguretat i salut laboral.

1. Definició, context normatiu i avantatges i limitacions d'un sistema de gestió de la seguretat i salut en el treball

1.1. Definició de sistema de gestió de la seguretat i salut en el treball

L'Organització Internacional del Treball (OIT) defineix un **sistema de gestió de seguretat i salut en el treball (SG-SST)** tal com segueix:

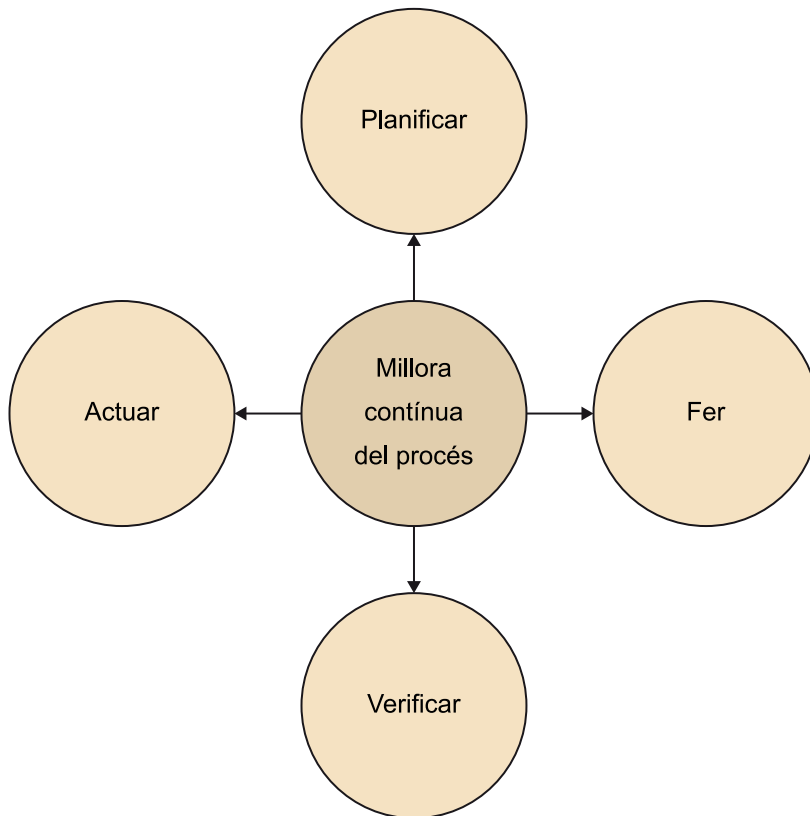
És el mètode per a avaluar i millorar els resultats en la prevenció dels incidents i accidents en el lloc de treball mitjançant la gestió eficaç dels perills i riscos en el lloc de treball. És un mètode lògic i per passos per a decidir el que s'ha de fer i la millor manera de fer-ho, supervisar els processos pel que fa a l'assoliment de les metes establertes, avaluar l'eficàcia de les mesures adoptades i identificar àmbits que han de millorar-se.

Lectura complementària

Organització Internacional del Treball (2011). «Sistema de gestió de l'SST: una eina per a la millora contínua».

Un sistema de gestió d'aquestes característiques ha de ser capaç de ser un procés de treball continuat amb l'objectiu final d'adaptar-se als requeriments legals de cadascun dels països i de totes les empreses o organitzacions, siguin del sector que siguin (construcció, químic, metal·lúrgic, serveis, etc.) i de la dimensió que siguin (grans empreses, empreses petites i mitjanes i microempreses). Aquest procés dinàmic està basat en el principi del cicle Deming: planificar, fer, verificar, actuar (PFVA), creat en la dècada de 1950 per a controlar els resultats de les empreses d'una manera contínua i eficaç.

Figura 1. Cicle Deming



A continuació definim les etapes bàsiques d'un SG-SST:

- **Planificar:** en aquesta etapa s'ha d'establir la política relativa a la seguretat i salut de l'empresa, l'assignació de recursos i l'assignació de competències i funcions, l'organització del sistema i l'avaluació de riscos específica de l'empresa.
- **Fer:** es refereix a posar en funcionament el sistema, sempre tenint en compte la informació, la formació i la participació dels treballadors i el compromís de la direcció.
- **Verificar:** avaluar els resultats segons els objectius marcats per cada empresa, segons les seves fortaleses i febleses, a fi de tornar a marcar, posteriorment objectius de millora i eficàcia.
- **Actuar:** preparar el sistema per al proper cicle a partir de l'anàlisi de resultats i amb l'objectiu de millorar els indicadors empresarials de seguretat i salut laboral (incidents, accidents, salut i qualitat de vida dels treballadors, implicació de tots els treballadors, etc.).

1.2. Context normatiu

El context normatiu de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, va ser modificat per la Llei 54/2003, de reforma del marc normatiu de prevenció de riscos laborals, que modifica alguns articles de la Llei per a ressaltar que l'empresari, en el marc de les seves responsabilitats empresarials, farà la prevenció de riscos laborals integrant l'activitat preventiva en l'organització. Així, aquest mandat legal es concretarà amb la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals, en què se subratllarà el deure d'integrar la prevenció en un sistema de gestió, tant en el conjunt de les activitats de l'organització com en tots els seus nivells jeràrquics. La responsabilitat de l'empresari s'ha de desenvolupar amb el seguiment permanent de l'activitat preventiva per tal de perfeccionar contínuament les activitats d'identificació, avaluació i control de riscos.

Tal com succeeix amb l'avaluació de riscos laborals, legalment no existeix cap obligació d'utilitzar un model organitzatiu concret per a gestionar tota l'activitat preventiva de l'empresa, però l'empresari està obligat a disposar d'un sistema preventiu, d'una planificació de l'activitat preventiva empresarial i d'una organització concreta per a la prevenció de riscos laborals, entre altres aspectes, per a garantir que la seguretat dels treballadors està coberta en tot moment durant la seva activitat laboral.

Al llarg dels anys hem pogut veure l'aparició i desaparició de diverses alternatives que tenien o tenen com a objectiu gestionar la prevenció de riscos laborals d'una organització. L'empresari es troba en la disjuntiva d'haver d'escollir quina de les opcions és la més adequada per a la seva empresa i de valorar com aquest sistema de gestió de prevenció de riscos laborals es complementa o integra amb altres qüestions d'interès per a l'empresa, per exemple la qualitat, el medi ambient i la responsabilitat social corporativa.

L'empresari és la figura que ha d'establir un sistema de gestió de seguretat i salut en el treball que asseguri el funcionament de totes les activitats preventives que es desenvolupin en la seva organització.

1.3. Avantatges i limitacions d'un sistema de gestió de la seguretat i salut en el treball

A continuació detallem els avantatges i limitacions que diverses institucions relacionades amb l'SST i diferents autors han assenyalat en relació amb els sistemes de gestió de la seguretat i salut en el treball.

1.3.1. Avantatges d'un sistema de gestió de seguretat i salut en el treball

Els avantatges d'integrar en l'empresa un SG-SST són múltiples si l'organització té present que l'objectiu principal de tot aquest conjunt d'elements és reduir la sinistralitat laboral i augmentar la qualitat de les condicions laborals de tots els treballadors. Si simplement és un mecanisme burocràtic d'acumulació de documents justificatius de l'acció preventiva, l'SG-SST perd el seu sentit principal i la seva efectivitat.

Vegem quins són alguns dels beneficis d'una bona integració de l'SG-SST:

- Les mesures de prevenció i protecció dirigides a tots els treballadors d'una organització s'apliquen d'una manera eficient i segons els objectius marcats.
- S'adopten polítiques i es contreen compromisos pertinents i adequats a cada empresa tenint en compte les seves característiques.
- Es tenen en compte els factors socioculturals i les bases legals diferenciades entre països.
- Tots els integrants de l'empresa augmenten la cultura de prevenció.
- Tant l'alta direcció com la resta de la plantilla de l'empresa estan implicades en tot el procés de millora contínua i segons el seu grau de responsabilitat.
- Es tenen en consideració tots els perills i riscos d'una empresa (instal·lacions, maquinària, l'execució de les tasques, les conseqüències per a la salut, etc.).
- Possibilitat d'integrar l'SG-SST amb altres sistemes de gestió de les organitzacions com poden ser qualitat, medi ambient i responsabilitat social corporativa, entre altres.
- Integrar els objectius de l'SG-SST amb altres qüestions comercials com poden ser l'adquisició de nous equips (més segurs), instal·lacions més segures per a treballadors i clients, processos de producció i control més eficaços i assegurances, competències professionals i la formació i informació, sempre tenint en compte la prevenció i la seguretat.
- Un enfocament integral de la seguretat i salut laboral es relaciona amb el *timing* i, per tant, les decisions sobre el control de perills i la reducció de riscos milloren progressivament.
- Es facilita un marc lògic sobre el qual es posa en marxa un programa.

1.3.2. Limitacions d'un sistema de gestió de seguretat i salut en el treball

D'altra banda, s'han detectat una sèrie de limitacions en la integració d'un SG-SST que, si no es tenen en compte, poden abocar al fracàs les intencions d'integració.

Les principals limitacions són:

- El nucli dur d'un SG-SST és el capital humà d'una empresa. En algunes ocasions es pot desviar aquesta atenció dirigida a les persones i enfocar-la més a qüestions administratives de la gestió (elaboració de documents, procediments i registres). Els documents compleixen un paper molt important en l'empresa, però no poden passar per sobre de les necessitats reals dels treballadors d'una organització.
- Generalment, un SG-SST recalca més la seguretat que la salut laboral amb totes les conseqüències que aquest fet pot tenir per a la salut dels treballadors. La salut laboral i la prevenció de malalties d'origen professional han de ser una prioritat per a les organitzacions i s'han d'adaptar les mesures necessàries per a evitar l'accident i la malaltia professional (químics, nanotecnologia, estrès laboral, etc.).
- Els desequilibris entre els diferents processos de gestió (qualitat, seguretat i salut en el treball i medi ambient) s'han d'evitar. Una bona planificació i optimització de recursos acompanyada d'un pla de comunicació empresarial abans de la introducció d'un programa d'SG-SST pot evitar el rebuig.
- L'empresa petita amb pocs riscos ha d'evitar sistemes de gestió molt complexos i que comportin grans despeses, ja que pot implicar una càrrega econòmica poc realista per a les seves necessitats, principalment quan els treballs de gestió se subcontracten.
- La proliferació de sistemes, models, esborranys, guies i normes de gestió en seguretat i salut laboral, a tot el món, ha provocat confusió en algunes les organitzacions per no diferenciar quina era la idònia per a implementar en l'empresa.
- La pressió que tenen algunes empreses per tenir sistemes de gestió internacionalment certificables pot provocar despeses poc assumibles, concretament per a la petita empresa.

SG-SST certificable

La certificació implica el reconeixement públic nacional i internacional. Permet demostrar a les empreses, a partir d'una avaluació objectiva d'una empresa certificadora, imparcial i independent, que disposen d'un sistema de gestió de la seguretat i salut en el treball. El caràcter d'aquesta certificació és voluntari, però en moltes ocasions hi ha una demanda

real d'empreses que reclamen als seus proveïdors, generalment més petits, aquests mateixos estàndards de qualitat.

Cada empresa ha d'adoptar un SG-SST en relació amb les seves necessitats i recursos, amb la voluntat de millorar tota la gestió i processos diversos relacionats amb la seguretat i salut laboral dels treballadors. L'objectiu del sistema no és demostrar res a ningú sinó actuar amb eficàcia i eficiència en una organització. És, en definitiva, un instrument lògic que promou la millora contínua en matèria d'SST. Els elements clau per al seu bon funcionament són el compromís de la direcció, la participació activa i real de tots els treballadors (mitjançant els seus representants) i la convicció d'un treball en equip on la seguretat integral és el centre de tota decisió empresarial.

2. Elements essencials d'un sistema de gestió de la seguretat i salut en el treball

Els **elements essencials** que integren un SG-SST són els que presentem a continuació i segons les recomanacions de l'Organització Internacional del Treball (OIT):

- **Política:**
 - **Política d'SST:** l'empresari, a partir de la consulta amb els treballadors, hauria d'establir per escrit les seves estratègies d'SST.
 - **Participació dels treballadors:** tenir en compte les opinions i decisions dels treballadors en tots els processos.
- **Organització:**
 - **Responsabilitat de l'empresari:** l'empresari és el màxim responsable de fer complir totes les qüestions relacionades amb l'SST i de garantir que sigui una responsabilitat de tota l'estructura jeràrquica, coneguda i acceptada per tots els nivells.
 - **Competència i formació:** l'empresari és el responsable de mantenir, mitjançant la formació i la informació, les competències necessàries per al manteniment de l'SST.
 - **Documentació:** de conformitat amb la grandària i naturalesa de l'empresa, s'hauria d'adaptar tota la documentació relativa a SST, com avaluacions de riscos, mesures adoptades, accidents i incidents, legislació, etc.
 - **Comunicació:** tenir un bon sistema de comunicació tant interna com externa per a donar resposta a totes les necessitats de l'SG-SST. Té especial importància el fet de donar resposta a idees i aportacions dels treballadors i dels seus representants.
- **Planificació i aplicació:**
 - **Examen inicial:** es requereix una avaluació inicial i general de tot l'SST tenint en compte l'opinió i la participació dels treballadors en tot el procés. L'han de fer persones competents en la matèria per a tenir una referència inicial que sigui la base de la millora contínua.
 - **Planificació, elaboració i aplicació del sistema:** ha d'estar basat com a mínim en la legislació aplicable en matèria d'SST, en els elements

de gestió de l'SST i en la millora contínua dels resultats. Tots aquests elements han de contribuir a millorar el sistema SST.

- **Objectius en matèria d'SST:** marcar objectius reals i adaptats a l'empresa segons les necessitats detectades en les avaluacions i amb límits temporals.
- **Prevenció de perills:**
 - **Mesures de prevenció i control:** s'han d'identificar els perills i riscos de l'empresa que poden alterar la seguretat i salut dels treballadors, i establir un ordre de prioritat per a cadascun tal com assenyala la llei.
 - **Gestió del canvi:** s'han d'identificar els perills i avaluar els riscos als quals es vegi sotmesa l'organització, com adquisició de maquinària, incorporació de nou personal, fusió d'empreses, canvi en els procediments de treball, estructures noves en l'organització, etc.
 - **Preparació i resposta en casos d'emergència:** s'haurien d'establir disposicions en matèria de prevenció, preparació i resposta a qualsevol tipus d'emergència, tenint contacte amb els recursos externs a l'empresa i vigilant que tot el personal tingui la qualificació i l'entrenament necessaris per a donar una resposta adequada.
 - **Adquisicions:** procediments per a assegurar que les noves adquisicions i arrendament de material, maquinària, etc. es facin segons els requeriments d'SST.
 - **Contractació:** s'ha de garantir que totes les qüestions relatives a la contractació i SST es garanteixen a tots els treballadors i especialment als contractistes i els seus treballadors.
- **Avaluació:**
 - **Supervisió i avaluació de resultats:** s'han d'elaborar procediments per a avaluar, supervisar i registrar els resultats en matèria d'SST. Els procediments s'haurien de definir per a tots els nivells de la gestió de responsabilitat.
 - **Recerca d'incidents, accidents, trastorns per a la salut i malalties:** recerca de l'origen i les causes de lesions, trastorns, malalties i incidents relacionats amb el treball que hauria de permetre identificar les deficiències de l'SST. Aquestes recerques les han de dur a terme persones competents i hi han de participar els treballadors. Els resultats haurien de comunicar-se al comitè de seguretat i salut (si n'hi ha). En aquest apartat s'ha d'integrar la millora contínua per a millorar tots els procediments.

- **Auditories:** establiment de disposicions per a fer auditories periòdiques de cadascun dels elements de l'SST, amb l'objectiu d'avaluar-ne l'eficàcia a l'hora de prevenir accidents i malalties. S'hauria d'elaborar una política i un programa d'auditoria (interna i externa) que inclogués tots els elements que s'estableixen en les auditories de l'SG-SST.
- **Examen als directius de l'empresa:** el personal directiu hauria de fer exàmens periòdics amb la finalitat d'avaluar l'estratègia d'SST i de determinar si es compleixen els objectius previstos i també per a veure si atén les necessitats del lloc de treball en matèria d'SST.
- **Mesures per a fer millores:**
 - **Mesures preventives i correctives:** establir i mantenir disposicions per a les mesures preventives i correctives derivades de la supervisió i avaluació dels resultats de l'SG-SST, auditories, exàmens.
 - **Millora contínua:** s'haurien de mantenir disposicions per a la millora contínua dels elements que integren l'SST i, a partir de tots els indicadors elaborats, crear objectius de millora contínua. Tenir en compte les avaluacions de resultats, auditories, recomanacions, resultats de recerques d'accidents i incidents; canvis en la legislació, avaluacions sobre SST dels directius, millora de processos, etc.

3. Models de gestió de la seguretat i salut laboral

Las empreses han d'adoptar un sistema de gestió en prevenció de riscos laborals escollint el model organitzatiu que més s'adapti als seus interessos. La mateixa Llei 31/1995 pot ser considerada com una norma de gestió suficient per a moltes empreses depenent de la seva finalitat, però hi ha alternatives per al disseny i elaboració de sistemes de gestió en prevenció de riscos i salut laboral, algunes de les quals descrivim a continuació.

D'una banda, disposem de metodologies per a gestionar la prevenció de les organitzacions que han estat creades per l'entorn empresarial dels països desenvolupats i que ens poden ajudar a la implantació de la gestió de la prevenció en l'empresa. Algunes de les metodologies o sistemes de gestió més reconeguts internacionalment són els següents:

- Control total de pèrdues de Bird.
- Model DuPont.
- Guia britànica per a la gestió de la seguretat (BS 8800: 1996).
- Health & Safety Executive (HSE, 1964).
- Norma OSHAS 18001: 1999.

D'altra banda, les grans organitzacions internacionals han publicat informes o directives amb l'objectiu de facilitar l'adopció de sistemes de gestió de la seguretat i salut en el treball. En destaquem els següents:

- Les directrius publicades per l'Oficina Internacional del Treball (OIT) el 2001 sobre sistemes de gestió de seguretat i salut en el treball emmarcades en el Programa de seguretat i salut en el treball i medi ambient.
- Informe de l'Agència Europea per a la Seguretat i la Salut en el Treball en els estats membres de la Unió Europea.

Tots aquests sistemes de gestió de la prevenció de riscos laborals tenen alguns principis comuns que són necessaris per a aconseguir els objectius plantejats i que desenvolupem de manera general, a continuació:

3.1. Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals

La Llei de prevenció de riscos laborals ens assenyala el deure que té l'empresari d'integrar la prevenció en el sistema general de l'organització i que es concreta en la implantació i aplicació d'un pla de prevenció de riscos laborals. Aquesta

tasca de l'empresari es desenvolupa fent el seguiment constant de l'activitat preventiva amb la finalitat de millorar contínuament tot el procés de gestió: identificació, avaluació i control de riscos.

La Llei també remarca l'obligació que el pla de prevenció sigui un instrument viu i actualitzat per a les necessitats de l'empresa i no solament un document de caràcter formal i burocràtic.

El pla de prevenció és el primer document que ha de generar l'empresari i del qual derivarà l'acció preventiva de l'organització. El document hauria d'incloure:

- L'estructura organitzativa de l'empresa.
- Les responsabilitats.
- Les funcions.
- Les pràctiques.
- Els procediments.
- Els processos.
- Els recursos necessaris per a dur a terme l'acció preventiva de l'empresa.

Així, i obviant tots els aspectes legals que, evidentment, trobem en la Llei, podem entreveure una norma de gestió en la qual podem distingir clarament els conceptes tradicionals que dirigeixen les normes de gestió: l'organització, la planificació, el control i la revisió i millora contínues.

3.2. Control total de pèrdues de Bird

El control total de pèrdues (CTP) va començar com a model el 1969 i va ser desenvolupat per l'International Loss Control Institute (ILCI) el 1974, a partir dels treballs de Frank I. Bird i de George L. Germain. A Espanya va ser introduït posteriorment per l'Associació per a la Prevenció d'Accidents (APA) l'any 1975.

Aquest sistema de gestió es compon d'un conjunt d'eines al servei de la direcció i el seu principi fonamental és que l'activitat preventiva ha de prioritzar el control sobre les causes. Aquesta estratègia es basa en un enfocament que intenta englobar l'estudi de totes les pèrdues que es produeixen en una empresa. El fonament del CTP implica ampliar l'acció preventiva al control de lesions i malalties, al control de pèrdues en maquinària i equips, al control de pèrdues en els processos i materials i al control del medi ambient. Si ens centrem a conèixer i analitzar tot tipus de pèrdues de l'empresa i els seus treballadors serem en el camí de conèixer les possibles causes i símptomes que propicien els accidents i incidents en una empresa.

La metodologia deriva del pensament emergent del moment sobre la gestió empresarial i que considera que els danys, lesions i pèrdues en les organitzacions es produeixen com a conseqüència d'actes insegurs, de pràctiques insegures dels treballadors i condicions insegures de l'entorn laboral, que no han es-

Referència bibliogràfica

J. Abat; J. Martínez (2009). *Planificació, organització i models de gestió*. Materials UOC. FUOC. P08/M4005/02365

tat correctament controlades per la direcció. Així, són errors de gestió i aquest serà el nucli sobre el qual s'intentarà incidir en cadascuna de les àrees d'interès per al mètode.

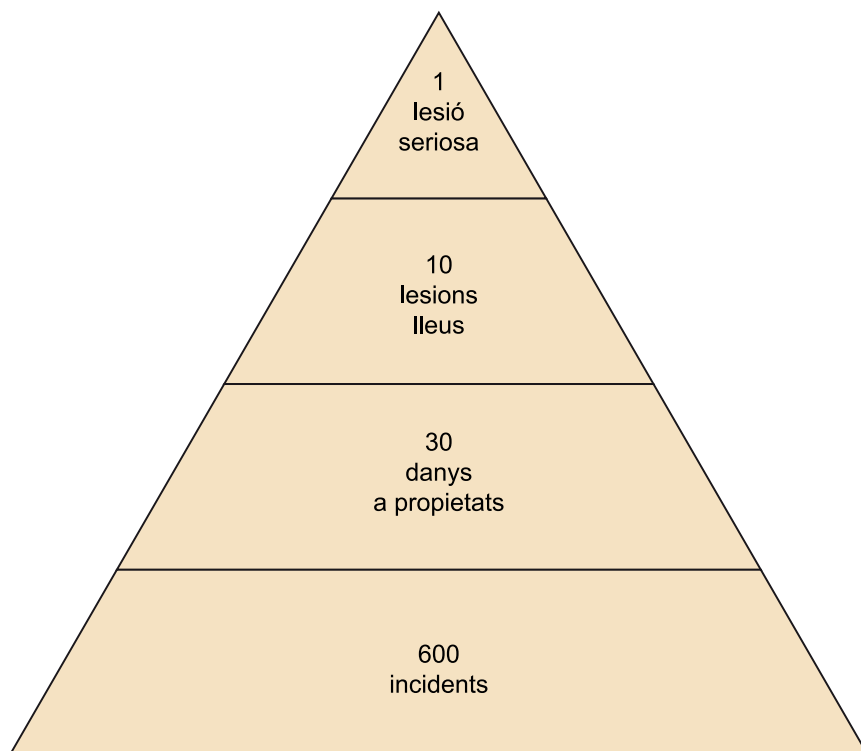
L'essència del sistema del control es basa i es resumeix en la sigla ISMEC:

- Identificació del treball.
- Estàndards.
- Mesurament
- Avaluació
- Correcció.

Cal ressaltar que el model CTP no disposa de l'element de gestió primordial segons la Llei de prevenció de riscos laborals, l'avaluació de riscos, i que és la base de tota acció preventiva segons els requeriments de la Llei.

Exemple

El 1969, Frank I. Bird estableix, a partir de l'estudi d'1.753.498 accidents notificats per 297 organitzacions als EUA, que representen 21 tipus diferents d'establiments i amb 1.750.000 treballadors, que van fer més de 3.000 milions d'hores de treball durant el període analitzat. Bird obté la relació següent: per cada accident greu o lesió amb incapacitat es produeixen 10 accidents lleus (dany notificat com menys greu), 30 accidents amb danys a la propietat (de tot tipus) i 600 incidents sense dany ni pèrdues visibles. Aquesta relació piramidal és coneguda com el triangle de Bird.



3.3. Model DuPont

Dupont és una multinacional de gran prestigi internacional de la indústria química i de l'àmbit de la prevenció. Creada el 1802 als EUA, els seus primers productes fabricats van ser la pólvora i els explosius i, com a conseqüència d'aquest fet, la companyia va fer de la seguretat una pràctica prioritària que amb el pas del temps va esdevenir una nova línia de negoci.

Dupont considera, basant-se en l'experiència i l'anàlisi de dades, que aproximadament el 95% dels accidents es deuen a actes insegurs o de comportament i no solament de l'accidentat sinó també de l'organització.

La gestió preventiva se centra en les persones, ja que és en aquest àmbit que es controlen les possibilitats de millora, i en el compromís de l'alta direcció amb l'activitat preventiva.

La seguretat és entesa pel model com un bon negoci per a l'empresa, ja que l'entenen des d'una perspectiva integral: la prevenció d'accidents de treball i malalties d'origen professional (fet que redueix despeses econòmiques), l'augment de la moral dels treballadors i la qualitat total de tot el procés de producció del producte.

La filosofia DuPont es basa en onze principis que s'apliquen igual a tot el món:

- 1) Totes les lesions es poden evitar.
- 2) La seguretat (prevenció) és una responsabilitat de la direcció i de la línia jeràrquica.
- 3) Per a aconseguir resultats excel·lents en seguretat és necessari combinar l'energia de tots els components de l'empresa.
- 4) Tots els riscos i deficiències es poden prevenir, controlar i, si és possible, eliminar.
- 5) Treballar amb seguretat és una condició imprescindible per a tenir treball i obtenir contractes amb DuPont.
- 6) L'entrenament en seguretat és necessari per a aconseguir llocs de treball segurs.
- 7) Les auditories internes i externes són imprescindibles.
- 8) Després de fer les auditories, els riscos i deficiències s'han de corregir.

Referència bibliogràfica

J. Abat; J. Martínez (2009).
Planificació, organització i models de gestió. Materials UOC.
FUOC. P08/M4005/02365

9) La seguretat és part inherent del treball i representa una gran part de la vida de les persones.

10) Un bon nivell de seguretat és una bona pràctica comercial i d'imatge, és un bon negoci.

11) La seguretat s'ha d'integrar en la part més profunda de l'empresa i en els valors personals.

L'objectiu d'implementació dels onze principis és obtenir zero lesions, zero malalties professionals, zero incidents, zero residus i zero emissions, i el resultat és la integració total en l'empresa: des del directiu de més alt nivell fins a l'últim treballador d'un subcontracte, fet que reverteix en uns nivells preventius molt elevats.

Actualment, la utilització del model CTP de Bird i el model DuPont té escassa rellevància. En dècades passades el model CTP i el DuPont eren els dos models de referència utilitzats tradicionalment per a la gestió de la seguretat i salut en el treball, però el més freqüent era que les empreses (petites i mitjanes) implantessin en el seu sistema de gestió els models que les mútues i consultors externs els aconsellaven. Aquests models s'adaptaven a la legislació del moment i a la idiosincràsia de cada organització.

3.4. La Guia britànica per a la gestió de la seguretat- BS 8800: 1996

En el Regne Unit, la British Standards Institution (BS) és el cos nacional independent encarregat d'elaborar les normes britàniques. El BSI va elaborar, el 1996, la *Guia per als sistemes de gestió de seguretat i salut laboral (Guide to occupational health and safety management systems)* o BS 8800: 1996, que es basava en la norma ISO 14001: 1996 de sistemes de gestió mediambiental (en preparació en aquell moment) i també en la guia de gestió *HS (G) 65*.

Els elements o dimensions del sistema de gestió de la seguretat i salut basades en aquesta guia són:

- La revisió de l'estat inicial.
- La política de seguretat i salut.
- L'organització.
- La planificació.
- La implantació.
- El mesurament de resultats.
- L'auditoria.

En l'annex A de la norma BS 8800: 1996 es mostren les relacions amb la ISO: 9001: 1994 per a guiar les empreses que volien integrar el sistema de seguretat i salut i el sistema de qualitat; la resta d'annexos aporten informació diversa sobre elements concrets del sistema de gestió.

3.5. La Norma UNE 81900 IX: 1996

Després de la publicació de la guia BS8800: 1996, l'Associació Espanyola de Normalització i Certificació (AENOR) publica la norma UNE 81900: 1996 EX, que era de caràcter experimental i per a un període de tres anys a fi de poder conèixer l'opinió de les empreses.

Les empreses seleccionades per a implantar aquest model de gestió tenien un perfil divers (sector químic, de la construcció i metal·lomecànic), i es va comprovar que la implantació d'aquest model era molt favorable per a les empreses. Aquesta norma de gestió en SST estava elaborada a partir de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Mostrem els motius més rellevants que van justificar l'elecció d'aquesta norma en l'àmbit espanyol:

- Norma creada a Espanya i adaptada a les necessitats de les seves empreses.
- Eina efectiva per a prevenir els riscos laborals i consegüentment la reducció de la sinistralitat.
- La seva implantació facilitava la identificació i compliment de la Llei de prevenció de riscos laborals i el seu desenvolupament reglamentari.
- Eina útil per a la integració d'altres normes de gestió: qualitat i medi ambient.

Així, la norma proposada per AENOR per a ser adoptada com una norma europea (CEN) va ser rebutjada pels països membres per tractar-se d'una norma amb propòsits de certificació.

La norma també incloïa les normes relatives al procés d'auditoria, criteris de la qualificació d'auditors i gestió de programes d'auditoria (UNE 81901 EX) i la terminologia habitual en relació amb la prevenció de riscos laborals (UNE 81902 EX).

La UNE 81900EX:1996 va ser anul·lada per la Resolució de 26 de juliol de 2004, de la Direcció General de Desenvolupament Industrial.

3.6. La norma OHSAS 18001:1999

Com a conseqüència de la demanda de les organitzacions d'una norma global i certificable i com a reacció a la multiplicació d'estàndards (nacionals i internacionals) sobre seguretat i salut en el treball que creaven grans confusions a causa de la seva gran varietat (normes, directrius, recomanacions, sistemes, esborranys, guies), es va elaborar una norma internacional.

Amb aquest objectiu es va crear un comitè liderat per la British Standards Institution i integrat pels organismes següents:

- Associació Espanyola de Normalització i Certificació (AENOR).
- National Standards Authority of Ireland.
- South African Bureau of Standards.
- Bureau Veritas Quality International.
- Lloyds Register Quality Assurance.
- National Quality Assurance.
- SFS Certification.
- SGS Yarsley International Certification Services.
- International Safety Management Organisation Ltd.
- International Certification Services.
- Standards and Industry Research Institute of Malaysia Quality Assurance Services.

La norma OHSAS: 18001 és de caràcter voluntari i amb estàndards internacionals relacionats amb la seguretat i salut en el treball, dissenyats per a ser compatibles amb els estàndards de gestió ISO 9001: 1994 i ISO14001:1996 (de qualitat i medi ambient, respectivament) i que adopta com a base de la BS: 8800 i amb una elevada compatibilitat amb l'UNE: 81900.

Els elements de l'SG-SSL segons els estàndards d'OHSAS són:

- La política d'SST.
- La planificació.
- L'execució.
- L'avaluació.
- La millora contínua del sistema.

Pel que fa a les especificacions tècniques, aquestes no pretenen suplantar la legislació concreta en matèria d'SST de cada país, sinó que volen establir compromisos, metes i metodologies per a afavorir el compliment normatiu i la seva integració en tots els processos de l'organització.

La sèrie OHSAS 18000 està formada per dos estàndards: l'OHSAS 18001:2007, que defineix els requisits que obligatòriament ha de complir el sistema de gestió, i l'OHSAS 18002:2000, que desenvolupa les directrius establertes per l'OHSAS 18001 i indica com haurien d'implantar-se.

Actualment, disposem de l'esborrany de la norma ISO 45001, que serà la primera norma internacional consensuada de gestió de la seguretat i salut laboral, ja que hi participen cinquanta països i organitzacions internacionals (inclosa l'OIT) que formen part del projecte. El 2013, el comitè del projecte es va reunir a Londres per crear el primer esborrany de la norma ISO 45000 basant-se en l'OHSAS 18001. L'ISO 45000, i també l'OHSAS 18001, desenvoluparà el requisit d'accions per a abordar riscos i oportunitats, incloses la identificació de perills, l'avaluació de riscos, la identificació d'oportunitats i la determinació dels requisits aplicables. La futura norma, segons ISO, recalcarà més el context de l'organització i reforçarà el paper de l'alta direcció en el lideratge de l'SG-SST i es podrà aplicar a qualsevol empresa independentment de la seva grandària, naturalesa o tipus.

L'ISO 45001 també serà completament compatible amb la norma 9001 (gestió de qualitat) i ISO 14001 (gestió mediambiental). Segons ISO, la nova norma podria veure la llum el 2017. La publicació de l'ISO 45000 no suposarà l'anul·lació automàtica de l'OHSAS 18001.

3.7. Directrius relatives als sistemes de gestió de la seguretat i salut en el treball, de l'OIT-OSH:2001

Els efectes positius que han tingut els sistemes de gestió de la seguretat i salut en el treball en les organitzacions pel que fa a la reducció de perills i riscos i a l'augment de la productivitat és un fet reconegut pels governs, els empresaris i els treballadors.

Les directrius elaborades per l'Organització Internacional de Treball (OIT) sobre SG-SST han estat acordades internacionalment per la seva estructura tripartida. Aquest enfocament proporciona una estructura sòlida i flexible per a adoptar una cultura sostenible de l'SST a les organitzacions.

Les característiques principals d'aquestes directrius són les que veurem a continuació:

- Directrius voluntàries sobre els SG-SST (no tenen caràcter obligatori).
- Refleixen els valors i instruments pertinents de l'OIT per a la protecció de la seguretat i salut dels treballadors.
- S'han establert per a ús dels responsables de la gestió de l'SST.

Lectura complementària

Per a ampliar informació, consulteu:

<http://www.aenor.es/aenor/normas/nueva45001/nueva-iso45001.asp#.WB482dLhDIU>.

Lectura complementària

OIT (2008). *Directrius relatives als sistemes de gestió de la seguretat i salut en el treball, ILO-OSH, 2001* (2.a edició de 2008).

- No tenen l'objectiu de substituir ni les lleis ni els reglaments nacionals ni les normes vigents.
- La seva aplicació no exigeix certificació.
- Vol ser un enfocament útil per a l'empresari i l'ocupador que té l'obligació d'organitzar el sistema de gestió de seguretat i salut laboral en el treball.
- Instrument pràctic que ajuda les organitzacions i les institucions competents a millorar l'eficàcia de l'SST.

3.7.1. Objectius

Les directrius han de contribuir a protegir els treballadors contra els perills i a eliminar les lesions, malalties i trastorns, incidents i morts relacionades amb el treball.

En l'àmbit nacional les directrius haurien de:

- Servir per a crear un marc nacional per a l'SST i que compti amb el suport de lleis.
- Facilitar orientació per al desenvolupament d'iniciatives voluntàries amb l'objectiu de reforçar el compliment dels reglaments i normes per a la millora contínua de l'SST.
- Facilitar orientació sobre el desenvolupament de directrius nacionals i directrius específiques sobre sistemes de gestió de l'SST que s'adaptin a les necessitats de l'organització.

En l'àmbit de les organitzacions les directrius haurien de:

- Facilitar orientació sobre la integració dels elements del sistema de gestió de l'SST en l'organització com un component de les disposicions en política i gestió.
- Motivar tots els membres de l'organització, empresaris, equip directiu, treballadors i representants, perquè apliquin els principis i mètodes adequats de l'SG-SST tenint en compte la millora contínua del sistema.

3.7.2. Marc nacional del sistema de gestió de seguretat i salut laboral

1) Política nacional

D'acord amb les necessitats s'haurien de designar una o diverses institucions competents en SST per a formular, posar en pràctica i revisar polítiques d'SST per tal d'establir i promocionar sistemes de gestió d'SST en les organitzacions. Tot el procés s'hauria de fer amb l'acord dels diversos agents implicats: institucions, empresaris, treballadors. D'altra banda, la política nacional ha d'establir principis generals i procediments d'acord amb les recomanacions de l'OIT.

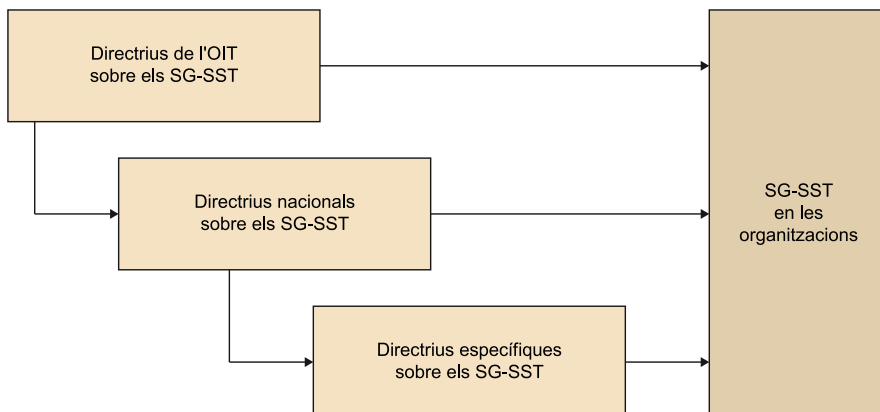
2) Directrius nacionals

Les directrius nacionals sobre l'aplicació voluntària i sistemàtica dels SG-SST s'haurien d'elaborar segons les recomanacions de l'OIT i tenint en compte les condicions i la pràctica nacional. Hauria d'haver-hi coherència entre les directrius de l'OIT, les nacionals i les específiques, amb la suficient flexibilitat per a permetre'n l'aplicació en l'organització.

3) Directrius específiques

Les directrius específiques han de reflectir els objectius de les directrius de l'OIT i haurien de contenir els elements genèrics de les directrius nacionals.

Figura 3. Elements del marc nacional per als SG-SST



Font: OIT.

3.7.3. El sistema de gestió de la seguretat i salut en el treball en l'organització

La seguretat i salut en el treball, i tenint en compte el compliment dels requeriments en SST segons les lleis i les reglamentacions nacionals de cada país, són:

- La responsabilitat i el deure de l'empresari de liderar i comprometre's amb les activitats d'SST en l'organització.
- La creació d'un SG-SST que contingui els principals elements de política, organització, planificació i aplicació, avaluació i acció en un marc de millora contínua.

En les directrius s'especifiquen cadascuna de les dimensions bàsiques que integren un sistema de gestió en seguretat i salut en el treball.

4. Alternatives actuals per a l'elecció d'un sistema de gestió de la seguretat i salut laboral

A partir de l'anàlisi de totes les opcions, cada empresa ha d'adoptar El seu SG-SST segons les seves característiques (grandària, sector econòmic, tipus d'organització, recursos econòmics i humans) i optar per la que s'adapti millor al seu perfil.

Segons l'anàlisi de diversos experts en la matèria, les opcions reals que s'ofereixen a l'empresa actual es redueixen a dues:

- La Llei 31/1995, com a mínim sistema de gestió de la seguretat i salut laboral i només recomanable per a empreses que tinguin pocs recursos tant econòmics com humans i no presentin perill per a la seguretat i salut dels seus treballadors (no incloses en l'annex 1 de l'RD 39/1997).
- L'OHSAS: 18001, com a eina que permet a les organitzacions una fàcil integració de tots els seus sistemes de gestió (qualitat, SST, medi ambient, responsabilitat social corporativa), i el punt de partida de la qual és el compromís ple de l'alta direcció de l'empresa, seguit de la implicació de tots els treballadors. D'altra banda, també permet l'obtenció d'una certificació de reconeixement internacional, ja que cada vegada el seu ús està més estès globalment, ja sigui en països industrialitzats com en països en via de desenvolupament. Pròximament, serà substituïda progressivament per l'ISO 45001.

Activitats incloses en l'annex 1 del Reial decret 39/1997

Són activitats que han de tenir mesures especials de prevenció i protecció per als treballadors: radiacions ionitzants, exposició a substàncies tòxiques, productes químics, agents biològics dels grups 3 i 4, explosius, mineria, immersió, obres de construcció, siderúrgia, treballs amb concentracions de pols de silici, treballs amb alta tensió, utilització de gasos comprimits líquats.

5. Marc estratègic aprovat per la Comissió Europea en matèria de salut i seguretat en el treball 2014-2020

Per a protegir tots els treballadors de la UE dels accidents i malalties derivats de l'activitat laboral, la Comissió Europea ha elaborat un nou marc estratègic en matèria de salut i seguretat en el treball 2014-2020. Aquest nou marc determina els principals reptes i objectius estratègics relacionats amb la salut i la seguretat laboral, i també les accions clau i instruments per a aconseguir els objectius.

L'objectiu d'aquest nou marc és garantir que la UE continuï mantenint un paper de lideratge en el foment d'uns estàndards elevats pel que fa a les condicions de treball, tant a Europa com internacionalment i d'acord amb l'Estratègia Europa 2020.

El marc europeu desenvolupa tres grans reptes en relació amb la salut i seguretat en el treball:

- Millora de l'aplicació de la normativa vigent en matèria de salut i seguretat, reforçant la capacitat de les microempreses i les petites empreses per a engegar estratègies eficaces i eficients de prevenció del risc.
- Millora de la prevenció de les malalties relacionades amb el treball, posant especial atenció en els riscos nous i emergents i sense desatendre els que ja estan presents.
- Tenir en compte l'envelliment de la mà d'obra de la UE.

El marc estratègic proposa abordar aquests reptes plantejats amb una sèrie d'accions entorn de set objectius estratègics:

- Continuar la consolidació de les estratègies nacionals en matèria d'SST.
- Proporcionar ajuda pràctica a les petites empreses i microempreses perquè puguin millorar el compliment de les normes d'SST.
- Millorar la garantia de compliment de la normativa dels estats membres amb l'avaluació dels resultats de les inspeccions de treball nacionals.
- Simplificar la legislació vigent, quan escaigui, per a eliminar les càrregues administratives, però mantenint un elevat nivell de protecció de l'SST.

Lectures complementàries

Comissió Europea (2010).
«Estratègia Europa 2020: una estratègia per a un creixement intel·ligent, sostenible i integrador».

Comissió Europea (2014).
«Marc estratègic de la UE en matèria de salut i seguretat en el treball 2014-2020».

- Afrontar l'envelliment de la mà d'obra europea i millorar la prevenció de les malalties laborals per frenar els nous riscos emergents (nanomaterials, les tecnologies verdes o biotecnologia).
- Millorar la recollida de dades estadístiques per a tenir proves millors i desenvolupar eines de seguiment.
- Reforçar la coordinació amb organitzacions internacionals (OIT, OMS, OC-DE) per a contribuir a reduir els accidents de treball i les malalties professionals i a millorar les condicions laborals de tots.

Per a aconseguir tots aquests objectius, el marc estableix els instruments següents: el diàleg social, la sensibilització, la garantia de compliment de la legislació de la UE i l'augment de les sinergies amb altres àmbits d'interès (salut pública, educació, etc.), i també fons de la UE.

6. Estratègia espanyola de seguretat i salut en el treball 2015-2020

Aquesta estratègia és el marc de referència de les polítiques públiques en matèria de seguretat i salut en el treball fins a 2020 i, per tant, orientarà les actuacions en prevenció de riscos laborals de totes les institucions que tinguin competència i responsabilitats en aquesta matèria. Per a l'èxit final de l'estratègia en SST és necessària la participació de tots els agents implicats: institucions, empreses, directius, associacions sindicals, treballadors i ciutadania.

«La millora de les condicions de treball redueix el cost derivat dels accidents laborals i les malalties professionals i, per tant, ha de servir de catalitzador per a l'increment de la productivitat de les empreses, el creixement econòmic, la generació d'ocupació al nostre país i per a millorar la qualitat de vida dels treballadors.»

Els objectius generals i específics de l'estratègia espanyola d'SST per a 2015-2020 són els següents:

- Promoure una millor aplicació de la legislació en matèria de seguretat i salut en el treball i la seva consolidació a les comunitats autònomes, especialment en les empreses petites i mitjanes.
- Afavorir la millora contínua de les condicions de treball de tots els treballadors, amb especial atenció a la prevenció de les malalties professionals i les malalties relacionades amb el treball.

Mentre que els objectius específics són:

- Millorar l'eficiència de les institucions dedicades a la prevenció de riscos laborals.
- Potenciar actuacions de les administracions públiques en matèria d'anàlisi, recerca, promoció, suport, assessorament, vigilància i control de la prevenció de riscos laborals.
- Promoure, amb la participació dels interlocutors socials i les comunitats autònomes, la millora de les condicions de seguretat i salut en el treball, especialment en sectors, activitats, col·lectius i empreses de més risc.
- Enfortir la participació dels interlocutors socials i la implicació dels empresaris i treballadors en la millora de la seguretat i salut en el treball.

Lectura complementària

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015). «Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2015-2020».

Exercicis d'autoavaluació

1. Les fases d'elaboració d'un sistema de gestió en seguretat i salut en el treball són...

- a) Planificar, analitzar, avaluar i millora contínua.
- b) Planificar, fer, verificar, actuar.
- c) Planificar, verificar, actuar i millora contínua.
- d) Les que marca l'empresari.

2. Un SG-SST és...

- a) Un sistema totalment voluntari per a les empreses i que no comporta cap benefici clar.
- b) Un sistema de gestió de la seguretat i salut laboral per a implantar només en les grans empreses que presenten riscos greus en l'avaluació de riscos.
- c) És el mètode per a avaluar i millorar els resultats en la prevenció dels incidents i accidents en el lloc de treball mitjançant la gestió eficaç dels perills i riscos en el lloc de treball.
- d) És un mètode per a avaluar tots els aspectes empresarials d'una organització.

3. Els elements clau per al bon funcionament d'un SG-SST són...

- a) L'avaluació de riscos inicial i la implicació dels treballadors.
- b) La programació de l'activitat preventiva i l'avaluació de riscos.
- c) El compromís de l'alta direcció i la participació dels treballadors.
- d) El compromís de l'alta direcció i la planificació de l'activitat preventiva.

4. Quin és el sistema de gestió de la seguretat i salut en el treball més utilitzat per les empreses espanyoles actualment:

- a) Norma UNE 81900EX: 1996.
- b) BS: 8800: 1997.
- c) Control total de pèrdues.
- d) La norma OHSAS 18001: 1999.

5. En una empresa o organització, qui és responsable d'establir un SG-SST que asseguri el funcionament de totes les activitats preventives que es desenvolupin?

- a) L'empresari.
- b) Els treballadors.
- c) Els encarregats de cada departament de l'empresa.
- d) El tècnic de prevenció de riscos laborals.

6. En relació amb les directrius relatives als sistemes de gestió de la seguretat i salut laboral de l'Organització Internacional del Treball:

- a) Són directrius de caràcter obligatori per a les empreses.
- b) Són directrius de caràcter voluntari per a les empreses.
- c) Són directrius de compliment obligat per a tots els països.
- d) Cap de les opcions anteriors és correcta.

7. En una auditoria de l'SG-SST...

- a) Es determinen els resultats generals del sistema i la seva eficàcia a l'hora de protegir la seguretat i salut dels treballadors.
- b) La persona que audita ha de ser competent.
- c) S'ha de fer una auditoria anual de l'SG-SST.
- d) L'opció a i b són correctes.

8. Entre les limitacions d'un SG-SST

- a) No hi ha cap limitació, tot són punts positius.
- b) És poc funcional i l'empresari no hi intervé.

- c) De vegades es presta més atenció a les qüestions burocràtiques (elaboració de documents, registres, etc.) que a la gestió pràctica de l'SST dels treballadors.
d) Cap de les opcions és correcta.

9. Actualment, el model de control total de pèrdues i el model DuPont...

- a) Són els dos models més utilitzats i de més prestigi.
b) No s'adapten adequadament a les necessitats actuals de l'empresa.
c) No tenen el compte a l'alta direcció.
d) Cap de les opcions és correcta.

10. Quin dels següents models es basa en onze principis de seguretat per a integrar en l'empresa?

- a) Norma UNE 81900 EX: 1996.
b) BS:8800: 1997.
c) CTP de Bird.
d) Model DuPont.

11. L'estratègia espanyola per a la gestió de l'SST2015-2020 té com a missió...

- a) Controlar i inspeccionar les empreses perquè procedeixin a implementar un SG-SST donant un marge de temps de cinc anys.
b) És el marc de referència de les polítiques públiques en matèria d'SST fins a 2020.
c) Marca les línies per a indicar a les empreses quin sistema de gestió d'SST han d'incorporar les organitzacions.
d) Cap de les anteriors és correcta.

12. Entre els principals avantatges d'integrar en l'organització un SG-SST ens trobem...

- a) L'eficàcia del compliment de la normativa, de la gestió racional dels recursos, l'eficàcia de l'acció preventiva i el reconeixement social.
b) El reconeixement social i la simplificació de la gestió empresarial, ja que totes les accions les efectua una empresa externa.
c) Els experts no han assenyalat avantatges en la integració d'un SG-SST.
d) Totes les opcions són correctes.

13. Quan ens referim a empreses que estan incloses en l'annex I del Reglament dels serveis de prevenció, parlem d'activitats:

- a) Que estan incloses en el marc europeu de sectors d'activitat i que tenen consideracions especials.
b) Amb poca perillositat i que no requereixen cap atenció especial.
c) Amb una sèrie de riscos específics com radiacions, substàncies tòxiques, cancerígenes, productes químics, etc.
d) Que estan relacionades amb la integració empresarial.

14. Quan es recomana la Llei 31/1995, com a mínim sistema de gestió de la seguretat i salut laboral?

- a) Es recomana que totes les empreses només utilitzin la Llei 31/1995 com a únic SG-SST per a no crear confusió.
b) Només és recomanable per a empreses petites, amb pocs recursos i que no comportin riscos.
c) Es recomana sempre que les empreses siguin del sector de la construcció.
d) Cap de les opcions és correcta.

15. Les directrius elaborades per l'OIT sobre SG-SST han estat acordades internacionalment per la seva estructura...

- a) Bipartida.
b) Única.

- c) Tripartida.
- d) Cap de les opcions és correcta.

Indica si les afirmacions següents són veritables o falses:

- 16. La certificació en els SG-SST és obligatòria.
- 17. El sistema DuPont va néixer a França.
- 18. La UNE 81900 EX: 1996 és un model experimental.
- 19. LA UNE 81900EX:1996 va ser anul·lada el 2004.
- 20. Tots els SG-SST normalitzats tenen molts trets comuns.

Solucionari

Exercicis d'autoavaluació

1. b

2. c

3. c

4. d

5. a

6. b

7. d

8. c

9. b

10. d

11. b

12. a

13. c

14. b

15. c

16. Fals

17. Fals

18. Veritable

19. Veritable

20. Veritable

Bibliografia

Abad, J.; Llimona, J.; Mondelo, P.; Terrés, F. (2002). «Las nuevas directrices de la OIT relativas a Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud». II Congreso Internacional de Prevención de Riscos Laborales.

Abat, J.; Martínez, J. (2009). *Planificació, organització i models de gestió*. Materials UOC. FUOC. P08/M4005/02365.

AENOR (2016). «Nueva Norma ISO 45001. Normas y publicaciones».

Bestratén, M.; Carboneras, M. A. (2001). «Integración de sistemas de gestión: prevención de riesgos laborales, calidad y medio ambiente». NTP 576. Madrid: INSHT.

Bestratén, M.; Baraza, X.; Corrons, A. (2015). *Gestión de la prevención en un marco de excelencia*. Editorial UOC.

BSI. «Document tècnic. Nova norma internacional de gestió de seguretat i salut laboral».

Comissió Europea (2010). «Estratègia Europa 2020: una estratègia per a un creixement intel·ligent, sostenible i integrador».

Comissió Europea (2014). «Comunicació de la Comissió al Parlament europeu, al Consell, al Comitè Econòmic i Social Europeu i al Comitè de les Regions, relativa a un marc estratègic de la UE en matèria de salut i seguretat en el treball 2014-2020».

Fernández, B.; Montes, J. M.; Vázquez, C. J. (2006). «El sistema de gestión de la seguridad laboral: desarrollo y validación de una escala de medición». *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de Empresa*, vol. 12, núm. 3 (pàg. 77-93). Vigo, Espanya: Academia Europea de Dirección y Economía de la Empresa. ISSN: 1135-2523.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015). «Estratègia espanyola de seguretat i salut en el treball 2015-2020».

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals. BOE 10-11-1995.

Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals. BOE 13-12-2003.

OIT (2008). *Directrius relatives als sistemes de gestió de la seguretat i salut en el treball. ILO-OSH, 2001* (2.a edició de 2008).

OIT (2011). «Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua».

OSHAS (2007). «Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional - Requisitos. OSHAS 18001: 2007».

Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció. BOE núm. 27, 31-01-1997.

Reial decret 604/2006, de 19 de maig, del Reglament de serveis de prevenció. BOE núm. 127, 2905-2006.

Riesgo, P.; Suárez, A. (2004). «Criterios de elección de alternativas para la adopción de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales». VIII Congreso de Ingeniería de Organización. Leganés, 9 i 10 de setembre de 2004.

Rubio Romero, J. C. (2001). «Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo». *Sección Jurídica*, núm. 14 (pàg. 4-13).

