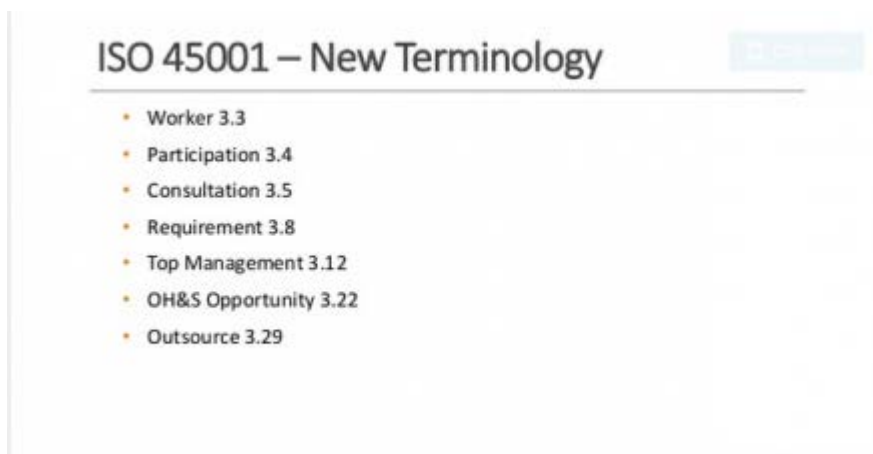


La norma ISO 45001, mucho más "social" que OHSAS 18001

La participación de la OIT en su redacción le ha dado un giro importante



Tras la adopción de las normas técnicas ISO 9000 sobre la gestión de la calidad e ISO 14000 sobre la gestión medioambiental a principios del decenio de 1990, se contempló la posibilidad de elaborar una norma ISO sobre los sistemas de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en un Taller Internacional sobre las ISO celebrado en 1996.

No tardó en hacerse evidente que, dado que la seguridad y la salud era una cuestión de proteger la salud y la vida de los seres humanos, en la legislación nacional ya se había establecido que esta responsabilidad incumbía al empleador. También había cuestiones relacionadas con la ética, los derechos y deberes, y la participación de los interlocutores sociales, que también debían tomarse en consideración en este contexto. Por lo tanto, toda norma de gestión en este ámbito debía basarse en los principios de las normas de SST de la OIT, tales como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y no podía tratarse del mismo modo que cualquier otra cuestión medioambiental o de calidad.

Esto se convirtió en una importante cuestión de debate y acabó acordándose que, gracias a su estructura tripartita y a su función de elaborar normas, la OIT era el organismo más apropiado para elaborar unas directrices internacionales relativas al Sistema de Gestión de la SST. En 1999, el Instituto Británico de Normas (BSI, por sus siglas en inglés) trató de elaborar una norma de gestión bajo la protección de la ISO, pero se enfrentó a una firme oposición internacional, por lo que se abandonó la propuesta. Más tarde, el BSI elaboró unas directrices relativas al SG-SST que adoptaron la forma de normas técnicas privadas (OHSAS), pero éste no fue el caso de la ISO.

Tras dos años de desarrollo y de examen internacional inter pares, las Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001) acabaron adoptándose en una reunión tripartita de expertos celebrada en abril de 2001, y se publicaron en diciembre de 2001 tras su aprobación por el Consejo de Administración de la OIT. En 2007,

el Consejo de Administración reafirmó el mandato de la OIT en materia de SST, y pidió a la ISO que se abstuviera de elaborar una norma internacional sobre el SG-SST1

A principios del año 2013 comenzó otro intento de ISO para elaborar una norma internacional sobre la SST, intento promovido por BSI, principal valedora del proyecto. El 12 de marzo de 2013, ISO solicitó formalmente a sus miembros que votaran sobre una propuesta para comenzar la normalización en el campo de la SST. Con la propuesta, la ISO transmitió información sobre la opinión de la OIT manifestada en 2007 y, sin embargo, afirmó que solo los miembros de la ISO podían decidir si la ISO debería buscar un nuevo campo de actividad2.

A pesar de estos desencuentros, en marzo de 2013 el Consejo de Administración de OIT decidió que, si ISO y OIT llegaban a un entendimiento que incluyera los elementos que OIT consideraba necesarios, dicho entendimiento o acuerdo podría concluirse a título experimental, lo que se plasmó en la firma de un acuerdo entre ambas organizaciones, el 6 de agosto de 2013. El Consejo de Administración también dio su autorización para que, de concluirse dicho acuerdo, la Oficina pudiera utilizarlo en las actividades específicas de colaboración entre la OIT y la ISO en el ámbito de los sistemas de gestión de la SST, es decir, en la elaboración de la norma ISO 45001.

Las tensiones entre ISO y OIT por este asunto no desaparecieron mientras duró la colaboración citada para la elaboración de la norma ISO 45001, sino más bien todo lo contrario. Buena prueba de ello la constituye el documento GB.331/INS/104, fechado el 25 de octubre de 2017, en el que el Consejo de Administración de OIT informa a la Asamblea sobre la aplicación de los acuerdos suscritos entre la OIT y la ISO.

Según el documento, "La futura norma internacional establece el papel preeminente de la participación y la consulta de los trabajadores en un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, y reconoce la función conexas de los representantes de los trabajadores. Sin embargo, desafortunadamente no exige otras salvaguardias básicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, entre otras, que la dirección de la organización confiera a los trabajadores la potestad de alejarse de situaciones de peligro inminente y grave para su seguridad o salud sin temor a represalias; que el equipo de protección personal necesario para proteger a los trabajadores de los peligros se les proporcione sin ningún costo para ellos; que se imparta formación a los trabajadores en materia de seguridad y salud sin ningún costo para ellos y, en la medida de lo posible, durante las horas de trabajo; y que los controles permitan a los trabajadores acceder a la información documentada relativa al sistema de gestión de la organización".

Por ello, "la norma ISO 45001 permitirá ... la certificación de organizaciones que no proporcionan a los trabajadores dichas protecciones, a menos que éstas ya existan en la legislación y la práctica nacionales, incluidos los convenios colectivos".

Es evidente, pues, que la OIT está muy lejos de sentirse satisfecha de los resultados de su colaboración con ISO.

ISO 45001: novedades respecto a OSHAS 18001

Una observación atenta de ambas normas pone de manifiesto que muchos de los conceptos nuevos o actualizados introducidos en ISO 45001 respecto a OHSAS 18001 afectan a los aspectos "sociales" tales como consulta, participación, liderazgo, etc., como se puede ver en la siguiente tabla elaborada por BSI5.

Concepto nuevo/actualizado	Comentario
Contexto de la organización	Proporciona una mayor comprensión de los problemas importantes que pueden afectar, positiva o negativamente, la forma en que gestiona sus responsabilidades de SST
Trabajadores y otras partes interesadas	Mucho más detalles sobre cómo considerar sus necesidades y expectativas, y luego decidir si se deben abordar dentro del sistema. Hay un mayor enfoque hacia la participación de los trabajadores
Liderazgo y cultura	Requisitos específicos para la alta dirección con respecto a la demostración de liderazgo, compromiso y promoción de una cultura que respalde los resultados previstos del sistema de Gestión de la SST.
Consulta y participación	Requisitos mejorados con respecto a la participación y consulta de los trabajadores en relación con el establecimiento e implementación del sistema de gestión de SST
Riesgos y oportunidades	Incluye riesgos y oportunidades relacionadas con el sistema de gestión, así como riesgos de SST y oportunidades de SST.
<u>Información documentada</u>	Reemplaza documentos y registros
Planificación y control operacional	Requisitos más detallados en relación con los lugares de trabajo multiempresariales, la jerarquía de controles, la gestión del cambio, la subcontratación, la contratación y los contratistas
Evaluación del desempeño	Medición de operaciones de SST que pueden tener un impacto en los requisitos legales, controles operacionales, riesgos, oportunidades y desempeño y progreso hacia los objetivos
Evaluación del cumplimiento	Requisitos de proceso más detallados que incluyen mantener el conocimiento y comprensión de su estado de cumplimiento
Revisión de gestión	Requisitos más detallados relacionados con las entradas y salidas de la revisión
Incidentes, no conformidades y acciones correctoras	Requisitos de proceso más detallados y acción preventiva ahora reemplazados por un enfoque de riesgo

Por si lo anterior no fuese suficiente para acreditar el giro social de ISO 45001, en la tabla siguiente hemos comparado el número de veces que algunos términos significativos de ese giro aparecen en una y otra norma:

Término	OSHAS18001	ISO 45001
Trabajador	8	133
Participación	11	31
Consulta	11	24
Representantes	1	15
Exigencias	83	165
Exigencias legales	12	50
Expectativas	0	10
Cultura	1	10
Liderazgo	0	13

Si hiciésemos la suma de las puntuaciones obtendríamos que los términos "sociales" aparecen 127 veces en la norma OSHAS18001 y 451 veces en la ISO 45001, una diferencia sustancial que pone de manifiesto el cambio de orientación que, sin embargo, para la OIT aún deja mucho que desear.

Pero a la vista de la diferencia debe concluirse que los trabajadores le deben mucho a la acción de la OIT que, finalmente, acabó tirándose los trastos a la cabeza con ISO6 por sus discrepancias sobre la norma ISO 45001.

Seguro que se reconcilian.

REFERENCIAS

- 1 Ver página 6 de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safe... OIT.
- 2 OIT. Documento GB.317/INS/13/7 http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meet...
- 3 OIT. Documento GB.319/INS/INF/1 <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---jur/documents/ge...>
- 4 OIT Documento GB.331/INS/10 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/...
- 5 <https://www.bsigroup.com/contentassets/863f6e4762f74a9aa3bae91dcc95f3ec/...>
- 6 <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2018/03/17/oit-ro...>