

**João Antonio Felício**

President  
Président  
Präsident  
Presidente

**A todas las afiliadas de la CSI**

**Sharan Burrow**

General Secretary  
Secrétaire générale  
Generalsekretärin  
Secretaria General

**GS/AR/km/MSP**

**25 de febrero de 2016**

**Borrador de Norma Internacional sobre Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (ISO 45001)**

Estimados compañeros y compañeras:

El pasado 12 de febrero, la Organización Internacional de Normalización (ISO) publicó para someter a votación un Borrador de Norma Internacional (*Draft International Standard - DIS*) sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Todos los organismos nacionales de normalización (ONN) pertenecientes a la ISO podrán votar hasta el 12 de mayo, fecha en que concluirá el proceso de tres meses. En caso de aprobarse este DIS, desembocaría en una norma internacional que desplazará a la norma británica OHSAS 18001 y otras normas similares utilizadas de momento en al menos 127 países.

Nos dirigimos ahora a nuestras afiliadas para exhortarlas a influir en la medida de lo posible en la decisión de sus respectivos ONN. Somos conscientes de la implicación sindical en algunos de los 64 ONN que participan en el PC 283. También tenemos en cuenta que también pueden haberse establecido relaciones entre sindicatos y otros ONN que igualmente tendrán derecho a votar.

La CSI ha venido participando como organización de “enlace” en el PC 283, el Comité de Proyecto ISO que se ocupa de desarrollar esta norma. Tenemos serias inquietudes respecto al contenido de este DIS y quisiéramos que las afiliadas insten a sus respectivos ONN a tratar estas preocupaciones en sus comentarios a la hora de emitir su voto.

Tras una evaluación interna del documento y juzgando su contenido, no sólo en comparación con borradores previos, sino también en relación con nuestras prioridades sobre salud y seguridad en el trabajo, la CSI tiene motivos para pensar que si se aprueba tal como ha sido presentada, la ISO 45001 representará un obstáculo para avanzar respecto a unas buenas condiciones de salud y seguridad en el trabajo, y por tanto no debería ser adoptada a menos que se introduzcan ciertas enmiendas.

La postura de la CSI está claramente en línea con la manifestada por la OIT, que indicó que *“algunos aspectos del proyecto ISO/DIS 45001 contravienen los principios fundamentales y las disposiciones esenciales de las normas internacionales del trabajo, así como la acción conexas de la OIT en el ámbito de su mandato. Si no se corrige esta discordancia, la norma ISO no respetaría ni defendería las normas internacionales del trabajo y, por consiguiente, tampoco los compromisos contraídos por los países en el marco de los instrumentos ratificados, la legislación nacional y otros requisitos jurídicos. Estas deficiencias podrían obstaculizar la aceptación de la norma ISO 45001 y dificultar que los países den cumplimiento a sus obligaciones jurídicas. Por consiguiente, la Oficina Internacional del Trabajo considera que el proyecto ISO/DIS 45001 no está listo para su publicación y requiere una nueva revisión para evitar que entre en conflicto con las normas internacionales del trabajo y la acción conexas de la OIT”*.

### **Lo que está mal en este DIS y debería cambiarse**

La última reunión del PC 283 alcanzó acuerdos respecto a una referencia crítica relativa a la participación de los trabajadores a la hora de determinar cómo una organización ha de desarrollar y aplicar unos sistemas de gestión sobre salud y seguridad en el trabajo. Los sindicalistas y representantes de la OIT participantes lograron también progresos en cuanto al texto relativo a los derechos y principios consagrados en las normas internacionales del trabajo. Nuestra mayor preocupación guarda relación con los cambios en el texto efectuados por el secretariado del PC 283 durante su edición en cuanto a estos aspectos.

El cambio más importante debilita o introduce una ambigüedad con respecto a la obligación del empleador de cumplir con todos los requisitos legales y otros posibles requisitos. Pensamos que la opinión pública esperará que la certificación de este sistema de gestión implique que la compañía esté respetando todas las leyes aplicables. El secretariado del PC 283 mantiene que su texto corregido refleja la política de la ISO respecto al cumplimiento legal. No obstante, el Comité, durante su última reunión, adoptó un texto que pretendía abordar esta preocupación planteada por el Secretariado Central de la ISO. Estamos convencidos de que el texto introducido por el secretariado del PC 283 crea mucha más ambigüedad respecto a esta cuestión esencial de lo que estaría justificado, y que estos cambios no deberán aceptarse.

Nuestra segunda inquietud guarda relación con la participación de los trabajadores. Aunque la norma pone un énfasis especial en el papel de los trabajadores no directivos en la determinación de mecanismos para la participación de los trabajadores, el lenguaje empleado con respecto a mecanismos específicos como los comités conjuntos de seguridad y salud, se ha visto debilitado. Un aspecto importante es que el secretariado del PC ha contribuido a crear una considerable confusión respecto al significado tanto de la “participación de los trabajadores” como de la “consulta” entre lo que figura en la Norma y en el Anexo. Aunque los términos estaban ya bien definidos en la Cláusula 3 sobre Términos y definiciones, la “orientación” en el Anexo respecto a la Cláusula 5.4 parece contradecir dichas definiciones, y enturbia la distinción entre ambos términos. Nos preocupa que este texto confuso en el Anexo se utilice para justificar comentarios reclamando un cambio tanto a la definición como a las disposiciones de la Cláusula 5.4 sobre participación y consulta de los trabajadores, que son extremadamente buenos.

El grupo de trabajo asignado por el comité para tratar la cuestión de la participación y consulta de los trabajadores aprobó un texto que: proporcionaba ejemplos de mecanismos para una genuina participación de los trabajadores; aportaba claridad en cuanto a que los representantes de los trabajadores pueden asumir otros papeles, como por ejemplo enlaces sindicales; ofrecía orientación adicional sobre lo que constituye una auténtica “consulta”. Ese texto, que evitaba posibles confusiones, fue omitido por el secretariado del PC sin explicación alguna.

Además de estas dos preocupaciones, la CSI aspira a una mejor resolución sobre otras dos cuestiones: claro reconocimiento en la norma del derecho de los trabajadores a rechazar algún trabajo que resulte peligroso sin temor a represalias; y el reconocimiento de que el empleador tiene la obligación de proveer Equipo de Protección Personal (EPP) sin costo para el trabajador. También aquí, el texto previo, que ya no era totalmente satisfactorio, fue debilitado aún más al ser editado.

### **Lo que está bien en este DIS y debería protegerse**

Además de las deficiencias antes descritas en el DIS que requieren cambios, la CSI está inquieta por los posibles ataques contra muchas de las mejores disposiciones que contiene. Las afiliadas que reclamen los cambios citados deberán tener en cuenta además la existencia de buenas disposiciones que otros podrían intentar eliminar o debilitar. Muchas, si no la mayoría de dichas disposiciones fueron el resultado de la participación sindical en el proceso.

Este DIS requiere de los empleadores: un compromiso de promover la seguridad y salud y la prevención de lesiones y daños (incluyendo enfermedades laborales); garantizar la participación de los trabajadores no directivos en los procesos de toma de decisiones respecto al desarrollo y la aplicación del sistema de gestión de la SST; implementar la jerarquía de controles para eliminar los peligros cuando sea posible y reducir los riesgos; consultar con los trabajadores en auditorías internas del sistema y en la continua mejora del sistema; abordar y cumplir las obligaciones legales y otras obligaciones, incluyendo la práctica

nacional en la selección de los representantes de los trabajadores; y hacer frente a los peligros de SST en actividades de subcontratistas y adquisiciones.

El DIS estipula la participación de los trabajadores en decisiones relativas a: los mecanismos para su participación y consulta; identificación de peligros y evaluación de riesgos; acciones para controlar los peligros y riesgos; identificación de las necesidades de competencias, formación y evaluación de la formación; determinar la información que se necesita comunicar y cómo debería comunicarse; determinar medidas de control y su uso eficaz; investigación de los incidentes y no conformidades y determinar acciones correctivas.

El DIS requiere además que se consulte a los trabajadores respecto a decisiones para: determinar las necesidades y expectativas de los trabajadores; establecimiento de la política; asignación de roles, responsabilidades, rendición de cuentas y autoridades de la organización según sea aplicable; determinar cómo aplicar los requisitos legales y otros requisitos; establecimiento de los objetivos de la SST; determinar los controles aplicables para la contratación externa, las adquisiciones y los contratistas; planificación, establecimiento, implementación y mantenimiento de uno o varios programas de auditoría; y establecimiento de un proceso de mejora continua.

El DIS reconoce asimismo el derecho de los trabajadores a: estar informados sobre todos los peligros; contar con los mecanismos, el tiempo, la formación y los recursos necesarios para su participación; disponer de acceso oportuno a información clara, comprensible y pertinente sobre el sistema de gestión de la SST; y que se eliminen todos los obstáculos o barreras a su participación. Estas disposiciones, así como el énfasis en la participación de trabajadores no directivos, son logros significativos que no habrían sido posibles sin la activa participación de sindicalistas y representantes de la OIT.

### **Por qué es importante**

Las afiliadas deben tener en cuenta que la implicación de la CSI en este proceso de la ISO no constituye una aprobación del hecho de que la ISO sea quien establezca este tipo de normas. En varias ocasiones hemos expresado nuestras objeciones a que la ISO irrumpa en un área que consideramos le corresponde a la OIT. Nuestra implicación ha pretendido proteger los intereses de los trabajadores en una norma que probablemente será ampliamente utilizada. Esta implicación es también importante debido a la participación tanto de la OIT como de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) en este proceso.

Las afiliadas deberían además saber que compartimos las objeciones específicas manifestadas por la OIT, que figuran en la declaración de la OIT que acompaña el DIS. La ISO aceptó poner en circulación esta declaración en base a los términos de un memorando de acuerdo entre la OIT y la ISO.

Los ONN pueden votar a favor de aprobar el DIS; aprobarlo con comentarios; no aprobar el DIS aduciendo sus motivos (es decir aportando comentarios); o abstenerse. Según las normas de la ISO, el DIS deberá contar con una mayoría extraordinaria de votos de aprobación para poderse convertir en una norma internacional. Esta mayoría incluiría dos tercios de los 64 países cuyos ONN se estima están participando en el comité, y los votos negativos no pueden superar un cuarto de los votos totales emitidos. En base a esas normas y teniendo en cuenta las serias preocupaciones que han planteado tanto la CSI como la OIT, sería posible que el DIS no reciba un número suficiente de votos positivos.

Una vez se cierre la votación, el Comité de la ISO encargado de desarrollar la norma se reunirá en junio para tratar los comentarios que se hayan realizado. Dependiendo de los resultados de la votación y de los comentarios, el PC 283 preparará el texto para su publicación o continuará con la elaboración de un Borrador Final de Norma Internacional (FDIS) que sería sometido a otra votación.

Sus esfuerzos son importantes y serán apreciados. Nuestra recomendación de momento es un voto negativo con las enmiendas sugeridas a ciertas áreas específicas en el texto. En caso de que tuvieran cualquier otra duda o consulta, sírvanse ponerse en contacto con Dwight Justice en la sede de la CSI, por email a [dwight.justice@ituc-csi.org](mailto:dwight.justice@ituc-csi.org) o por teléfono al +322 224 03 25.

Sin otro particular, les saluda fraternalmente,



Secretaría General