

La CIT 2015: la situación actual de las normas de la OIT con respecto a la gestión de los sistemas de salud y seguridad en el trabajo, requisitos y guía de uso

VI: Un debate recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores), en el marco del seguimiento de la Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa de la OIT, 2008.

En esta 104ª reunión de la CIT no se abordará el punto sobre la Protección Social en el marco de la importantísima Recomendación Núm. 202 sobre Niveles Mínimos de Protección Social, como cabría haber esperado.

Dicho punto se tratará como segunda parte de un debate recurrente de dos partes —la primera de las cuales: protección social (seguridad social) se abordó en 2011— que sirven como seguimiento a la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa de 2008. La parte a la que se prestará atención esta vez es la protección social (protección de los trabajadores) y tiene cuatro componentes: políticas salariales; tiempo de trabajo; seguridad y salud en el trabajo, y protección de la maternidad.

Así pues, se prestará una notable atención a la salud y seguridad en el trabajo, entre otras cosas; un tema que, en sí mismo, reviste gran interés, además de ser de interés específico para la salud y servicios sociales de las organizaciones sindicales afiliadas a la ISP. El informe de antecedentes (“Protección de los trabajadores en un mundo del trabajo en transformación: discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores)”), está fechado el 1 de abril de 2015.

Este documento de antecedentes sobre la **Protección de los trabajadores** constituye, por lo tanto, una lectura de interés y contiene un número importante de referencias a la salud y seguridad ocupacional.

El capítulo de introducción llamado “Tendencias”, en la página 17 de la versión en español, hace la siguiente referencia al Convenio 155: **“Según los datos disponibles,... la presencia de las comisiones y los representantes en materia de SST ha mejorado la gestión de la seguridad y la salud en los lugares de trabajo”** (§ 36).

En el apartado de desarrollo (“Retos y respuestas”), de las páginas 35 a 42, se plantean tres discusiones interesantes: sobre los riesgos psicosociales (§84-87); sobre los recursos insuficientes para la SST (§88-90); y sobre el papel de los trabajadores, los sindicatos y la negociación colectiva para mejorar la SST —la más sugestiva— que comienza diciendo: **“Los representantes de los trabajadores desempeñan un papel importante para velar por la salud y seguridad en el trabajo”**.

En el apartado de respuestas de la OIT (“Medidas adoptadas por la OIT para mejorar la vida laboral de las personas”), de las páginas 47 a 51, se afirma: **“Las Directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, de 2001, han servido de material de referencia para los mandantes de la OIT en la elaboración de sus programas nacionales de SST. Éstos reconocen que no resulta viable trazar una divisoria entre la salud de una persona dentro y fuera del lugar de trabajo, puesto que ambas están interrelacionadas y se influyen mutuamente. Así pues, la gestión**

de la SST requiere adoptar una estrategia integrada que comprenda no solo las instituciones y medidas que se circunscriban al mundo del trabajo, sino también las que se ocupen de la seguridad y la salud públicas". (§ 106).

También se interroga sobre la aplicación del plan de acción de la OIT (2010-2016), sus cinco ámbitos de actuación y sus contribuciones.

En la conclusión, el informe dice que **"La razón de ser de la OIT y su mandato desde su creación en 1919, a saber, proteger a los trabajadores contra las condiciones de trabajo inaceptables y mejorar el nivel de vida general, es más pertinente que nunca"** (§164). Además, el informe propone varias "nuevas iniciativas" para responder a los "retos", entre las que destaca la de mejorar la aplicación de la legislación del trabajo mediante sistemas eficaces de administración e inspección del trabajo, con objeto de lograr mejoras en la SST (§165 (c)).

Si bien el documento fue terminado y apareció (al menos en inglés) en 1 de abril de 2015, en ningún lugar se hace referencia al Informe del Director General "Segundo informe complementario: Novedades relativas a la Organización Internacional de Normalización (ISO), en particular en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo" [GB.323/INS/11/2], publicado el 5 de marzo de 2015; y el trabajo sobre la colaboración en curso de la OIT con la ISO en el ámbito de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST), en el marco del memorando de entendimiento firmado el 6 de agosto de 2013; ni de la decisión adoptada el 27 de marzo de 2015 por el Consejo de Administración de ampliar un año más el memorando de entendimiento, incorporando una revisión de la aplicación del mismo en noviembre de 2015. (El memorando se amplió por primera vez durante un año, en marzo 2014).

La firma de dicho acuerdo con la ISO implicó *de facto* que la OIT procediera a la externalización y privatización de una norma relativa a los sistemas de gestión de la SST. Este elemento crítico no se aborda en el documento de antecedentes que se presentará como Punto VI del Orden del día de la CIT de 2005. Es más, una razón por la OIT firmó el acuerdo (considerado un éxito desde la perspectiva de la ISO) fue que las **Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo**, ILO-OSH 2001, que se destacan y alaban en el documento de antecedentes sobre la **Protección de los trabajadores**, no dio lugar, luego de la preparación por parte de la OIT, a las herramientas y directrices precisas para su implementación a nivel nacional o de empresa. La ISO ya propuso una década antes a la OIT una norma para la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, pero fue rechazada, entendiéndose que la OIT procedería a la elaboración de su propia norma. Pero esto no ha sucedido y, por ello, la ISO reintentó en 2013 —y logró— imponer sus preparativos de establecimiento de la norma, cooptando a la OIT en el proceso.

Una de las condiciones básicas para el acuerdo de 2013 señalaba que ninguna norma de la ISO debía entrar en conflicto con las normas internacionales del trabajo y que la OIT debía ser un participante efectivo en el proceso. Sin embargo, si bien la colaboración previa entre la OIT y la ISO llegó a una conclusión satisfactoria en 2005 (en materia de responsabilidad social corporativa), en 2013 y 2014 no se cumplieron las normas internacionales del trabajo, ni hubo voluntad de que la OIT fuera un socio

efectivo en el establecimiento de la nueva norma titulada “Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo: requisitos con directrices de uso”.

En la práctica, a pesar de la evidente buena fe de la OIT y de su defensa metódica de las normas del trabajo, en el proceso de las negociaciones sucesivas surgieron cuestiones fundamentales de principio, que suscitaron una serie de preocupaciones importantes sobre la forma, el contenido y el resultado, entre las que destacan:

- La ISO estaba atropellando a la OIT, que luchaba por mantener el ritmo con sus recursos humanos más escasos que los de la ISO. En otras palabras, no se estaban respetando los términos del memorando de entendimiento;
- Incluso si se alcanzara un acuerdo, la redacción final del texto podría acabar suavizándose ya que resulta difícil ver cómo podría la OIT controlar el proceso de producción final;
- Incluso si se alcanzara un acuerdo, la norma ISO sería, en todo caso, de carácter voluntario; no tendría base jurídica y no constituiría una “norma”, si nos atenemos al sentido del mandato sobre el establecimiento de normas de la OIT
- La OIT podría acabar teniendo que apoyar una norma sobre sistemas de gestión de la SST inferior a sus propias normas
- Los sindicatos y trabajadores acabarían teniendo que apoyar una norma ISO sobre sistemas de gestión de la SST “deficiente”, a fin de que sus empleadores les facilitaran salud y seguridad en el trabajo.
- Los sindicatos y trabajadores no tendrían nada que promover, defender o respaldar en el ámbito de la salud y la seguridad ocupacional, ya que la norma sobre gestión de la seguridad SST no garantizaría el apadrinamiento y las campañas por parte de los trabajadores

Dada la decisión de extender un año más el memorando de entendimiento, las únicas opciones posibles ahora son que fracase el proceso (ante una posible aunque no probable votación final en la que no se alcance el nivel requerido de miembros de la ISO), o que la OIT se retire del memorando de entendimiento, sobre la base de una nueva decisión del Consejo de Administración, una vez que este revise la aplicación del acuerdo adoptado en noviembre de 2015, si el proceso de la ISO no ha llegado aún a la votación final.

La ISP opina que la norma propuesta ignora el mandato de la OIT y que el acuerdo ISO-OIT debería ser apartado y sustituido, o seguido, por parte de la OIT replanteándolo, contando con nuevos recursos y respondiendo a su mandato internacional de establecer dicha norma, apoyada por los interlocutores sociales y un tripartismo sólido. De hecho, incluso si se alcanzara un acuerdo, una norma ISO no obvia la necesidad de establecer una norma en el marco del derecho público internacional, si queremos que el mundo del trabajo aborde seriamente la protección de la salud y las vidas de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo.

Véase:

<http://www.world-psi.org/es/la-regulacion-por-parte-de-una-empresa-privada-favorece-al-sector-privado-y-obstruye-la>

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_358295.pdf

http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB323/ins/WCMS_356947/lang--es/index.htm

http://www.ilo.org/gb/decisions/GB323-decision/WCMS_357449/lang--es/index.htm