

La norma ISO 45001 y su relación con la ley de seguridad y salud en el trabajo

Carlos Eduardo Dueñas Valcárcel
<https://orcid.org/0000-0002-1141-6218>
ceduenas@unajma.edu.pe
Universidad Nacional José María Arguedas
Andahuaylas, Perú

Oscar Luciano De la Cruz Huerta
<https://orcid.org/0009-0005-8885-360X>
odelacruz@oefa.gob.pe
Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental
Lima, Perú

Carlos Carlonovich Gómez Karpenko
<https://orcid.org/0009-0002-3311-6408>
cgomez@oefa.gob.pe
Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental
Lima, Perú

Jonathan Alfonso Chau Lam
<https://orcid.org/0009-0008-9253-3555>
jchaulam001@gmail.com
JE&A Consultoría Integral E.I.R.L
Lima, Perú

Julio César Rojas Flores
<https://orcid.org/0009-0004-9284-1452>
u201916115@upc.edu.pe
Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
Lima, Perú

Christian Jesús Muña Mariscal
<https://orcid.org/0009-0002-4183-1006>
xtianjm@gmail.com
Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental
Lima, Perú

Recibido (25/11/2023), Aceptado (13/03/2024)

Resumen: La implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es indispensable en las organizaciones, para cuidar la integridad de las personas y evitar enfermedades. El objetivo del estudio fue relacionar el estándar internacional ISO 45001 con una Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la finalidad de que las organizaciones que estén cumpliendo actualmente con la normativa de su país, puedan conocer cuáles disposiciones están acatando vinculadas a la norma ISO 45001 y cuáles son las que aun estarían pendientes, y de esta manera cuenten con un insumo para el cumplimiento del estándar internacional. Para el presente análisis se utilizó como pauta la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo del Perú, el cual brindó una guía para que el presente análisis pueda ser replicado con las leyes de otros países. De los resultados obtenidos se concluye que la Ley de SST del Perú cumple parcialmente la norma ISO 45001.

Palabras clave: ISO 45001, sistemas de gestión, SST.

The ISO 45001 standard and its relationship with the Occupational Health and Safety Law, Peruvian case.

Abstract.- The implementation of an Occupational Health and Safety Management System is essential in organizations to take care of the integrity of people and avoid illnesses. The objective of the study is to relate the international standard ISO 45001 with an Occupational Health and Safety Law, with the aim that organizations that are currently complying with the regulations of their country can know which provisions they are complying with link to the standard. ISO 45001 and which ones are still pending, and in this way, they have an input for compliance with the international standard. For this analysis, the Occupational Health and Safety Law of Peru will be used as a guideline, which will provide a guide so that this analysis can be replicated with the laws of other countries. From the results obtained, it is concluded that the Peruvian OSH Law partially complies with the ISO 45001 standard.

Keywords: ISO 45001, management systems, OSH.



I. INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo son elementos fundamentales para el bienestar de los trabajadores y el correcto funcionamiento de las empresas, debido a que asegura la continuidad de las operaciones evitando las lesiones personales y las enfermedades relacionadas al trabajo. Al respecto, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se calcula que mil personas mueren cada día en el mundo debido a accidentes del trabajo y otras 6500 de enfermedades profesionales, y se tiene un aumento general en el número de personas fallecidas por causas atribuibles al trabajo de 2,33 millones en 2014 a 2,78 millones en 2017 [1].

Asimismo, es importante señalar que el 91% de los Estados Miembros de la OIT han desarrollado sistemas de registro y notificación de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las cuales son esenciales para identificar sus causas, detectar nuevos peligros y riesgos emergentes y desarrollar medidas de prevención adaptadas y focalizadas [2]. En este contexto, las normativas nacionales mejoran estos aspectos y han desempeñado un papel crucial, estableciendo estándares y directrices para garantizar condiciones laborales seguras y saludables, las cuales mediante organismos públicos de fiscalización van teniendo resultados positivos en la sociedad laboral.

Sin embargo, dentro de la era de la globalización que vivimos en nuestros días, las empresas y por lo tanto las actividades productivas que estas desarrollan no solo se ejecutan en un país, sino que por el contrario estas empresas pueden tener relaciones comerciales con otros países o realizar las actividades productivas en estos, en los cuales también se cuentan con normativas de seguridad y salud en el trabajo. Por lo cual será necesario que estas empresas puedan cumplir con estas normas para poder realizar sus operaciones y así logren expandirse y competir en un mundo empresarial sin fronteras. Es por ello necesario que las empresas de ahora no solo buscan que las gestiones de seguridad y salud en el trabajo cumplan con la normativa nacional, sino que opten por una mirada a nivel mundial a través de certificar su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a una norma ISO para tener una relación más fluida y garantizar el cumplimiento de un estándar común. Para el presente caso la norma ISO 45001.

Las normas de la Organización Internacional para la Normalización (ISO), están basadas en un consenso internacional conseguido de la base más amplia de grupos de partes interesadas. De esta manera, aunque voluntarias, son muy respetadas y aceptadas a nivel internacional por sectores públicos y privados. Asimismo, ISO, una organización no gubernamental, es una federación de organismos de normalización nacional provenientes de todas las regiones del mundo; uno por país, incluyendo países desarrollados y en vías de desarrollo, así como países con economías en proceso de transición. Cada miembro de la ISO es el principal organismo de normalización de su país. Los miembros proponen las nuevas normas, participan en su desarrollo y ofrecen el apoyo, conjuntamente con la Secretaría General de la ISO, a los 3000 grupos técnicos que actualmente desarrollan las normas [3]. Por otro lado, la norma ISO 45001:2018 es la primera Norma Internacional del mundo dedicada a la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (SST) y contiene buenas prácticas acordadas que provienen de todo el mundo [4]. Esta norma fue publicada en 2018 para reemplazar a la norma OHSAS 18001:2007 [5]. En este trabajo se presenta el desarrollo de una metodología que permita integrar la ley de seguridad y salud en el trabajo, con la norma ISO 45001 con el objetivo de que las organizaciones que estén cumpliendo actualmente con la normativa de su país, conozcan cuáles requerimientos se están cumpliendo en relación con la norma ISO 45001 y cuáles son las que aun estarían pendientes, y de esta manera cuenten con un insumo para el cumplimiento del estándar internacional.

II. DESARROLLO

Las normativas de seguridad y salud en el trabajo (SST) pueden ser nacionales o internacionales, voluntarias u obligatorias, en ese contexto se detalla la norma ISO 45001 y la normativa de seguridad y salud en el trabajo relacionada:

A. ISO 45001

La Norma ISO 45001 es la primera norma internacional que determina los requisitos básicos para implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permite a las empresas desarrollarlo de forma integrada con los requisitos establecidos en otras normas como la Norma ISO 9001 (certificación de los Sistemas de Gestión en Calidad) y la Norma ISO 14001 (certificación de Sistemas de Gestión Ambiental) [6]. De tal manera que, la Norma se ha desarrollado con objeto de ayudar a las organizaciones a proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable para los trabajadores, así como al resto de personas (proveedores, contratistas, vecinos, etc.) y, de este modo, contribuir en la prevención de lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo, además de la mejora de manera continua del desempeño de la seguridad y salud [6].

Entre los beneficios que aporta la implementación de la Norma ISO 45001 [6] destacan:

- Disponer de una norma internacional de reconocido prestigio, que permite al empresario acogerse a un marco organizado.
- Estructurar un modelo para facilitar al empresario el cumplimiento del deber de protección de los trabajadores.
- Conseguir una mayor optimización en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Desarrollar e implementar las políticas y los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud, y facilitar su consecución mediante el liderazgo y el compromiso de la dirección.
- Motivar y comprometer a los trabajadores mediante la consulta y la participación.
- Mejora continua de las condiciones de trabajo.
- Facilitar las relaciones con proveedores, clientes y colaboradores tanto nacionales como internacionales.
- Integración con otros sistemas de gestión, fomentando la cultura preventiva.
- Facilitar el cumplimiento normativo.
- Mejorar la imagen de la empresa al demostrar a sus partes interesadas, su responsabilidad y compromiso de seguridad y salud.
- Puede ser utilizada como herramienta de mejora del sistema de gestión, sin ser precisa su certificación.

Para facilitar la interpretación de la estructura de la Norma ISO 45001, en la siguiente tabla 1 se indican, para cada una de las cláusulas, los aspectos destacables que la Norma establece para la implementación del sistema de gestión de la seguridad y salud de los trabajadores [6]:

Tabla 1. Plan de aprendizaje financiero.

Tipo de Cláusula	Cláusulas	Aspectos Destacables
Cláusulas Informativas	0. Introducción	Incluye antecedentes, propósito, justifica la necesidad de liderazgo y participación, y el establecimiento del ciclo PDCA
	1. Objeto y campo de aplicación	Especifica los requisitos necesarios para implementar e sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, aplicable a cualquier organización.
	2. Referencias normativas	A diferencia de otras ISO de gestión, la 45001 no incluye referencias normativas.
	3. Términos y definiciones	Mantiene una terminología común con el resto de las normas ISO de sistemas de gestión.
Cláusulas con Requerimientos	4. Contexto de la organización	La Norma considera que los resultados de seguridad y salud en el trabajo se ven afectados por diversos factores internos y externos (que pueden ser de carácter positivo, negativo o ambos), tales como: las expectativas de los trabajadores, las instalaciones, las contrataciones, los proveedores, la normativa que afecta a la actividad, etc.
	5. Liderazgo y participación de los trabajadores	Destaca como aspectos claves el liderazgo de la dirección y la participación de los trabajadores. Los determina como imprescindibles para gestionar de modo adecuado y optimizar los resultados en seguridad y salud.
	6. Planificación	Comprende las acciones previstas para abordar riesgos y oportunidades. Alcanzarán las relativas a la seguridad y salud, y al propio sistema de gestión. Asimismo, para la consecución de estas acciones deberán definirse objetivos y medios para lograrlas.
	7. Apoyo	Establece la necesidad de determinar los medios necesarios para conseguir la planificación mediante recursos, competencia, toma de conciencia y comunicación. El resultado de este requerimiento debe estar soportado de forma documental.
	8. Operación	En función de lo planificado, se ejecutarán las medidas previstas, para lo cual se deberá adoptar una visión proactiva, en la que, entre otros, se tendrá en cuenta la gestión del cambio (modificaciones de los procesos, novedades...) y otros factores como el recurso a contratación externa, compras, etc.
	9. Evaluación del desempeño	Verifica la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud. Para ello, requiere auditorías internas y la revisión de la dirección, entre otras.
	10. Mejora	Su consecución es el objetivo final del sistema y el fundamento del ciclo de PDCA

Todas las normas ISO de sistemas de gestión usan el mismo y sencillo concepto: Planificar, Hacer, Verificar, Actuar. Esto se conoce a menudo como el “ciclo PHVA (conocido también como PDCA en inglés) [4]”, tal como se describe en la figura 1.

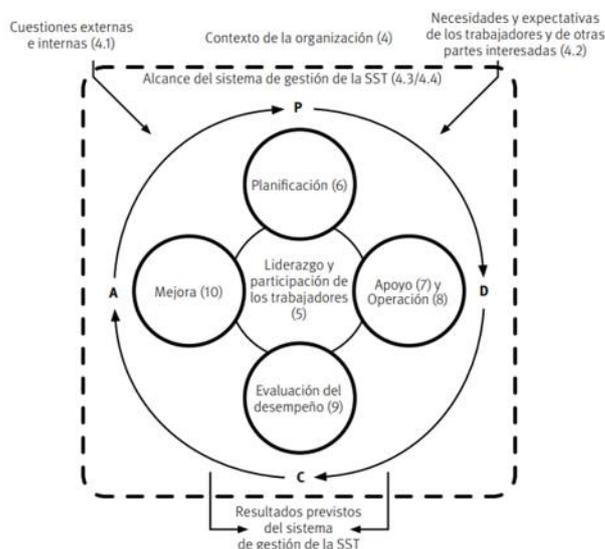


Fig 1. Ciclo PHVA.

B. Ley de SST

Las normas internacionales del trabajo se desarrollan a partir de una creciente preocupación internacional en torno a la necesidad de abordar determinados problemas, como, por ejemplo, proporcionar protección durante la maternidad a las trabajadoras, o garantizar condiciones seguras de trabajo a los trabajadores agrícolas. Son muchos los países en los que los tratados internacionales ratificados se aplican automáticamente en el ámbito nacional. Así, sus tribunales pueden valerse de las normas internacionales del trabajo para dirimir casos en los que la legislación nacional es inadecuada o no se pronuncia en esa materia, o recurrir a definiciones establecidas en las normas, como la de trabajo forzoso o la de discriminación. [7].

La seguridad y salud en el trabajo han recibido poca atención en América Latina y el Caribe, debido a la falta de conciencia generalizada en cuanto a la importancia de un ámbito de trabajo seguro y sano y a la debilidad de las instituciones responsables de promover y hacer cumplir mejores condiciones de trabajo [8]. En el caso de Perú, se cuenta con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783), dicha ley tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia y establece las normas mínimas para la prevención de los riesgos laborales, pudiendo los empleadores y los trabajadores establecer libremente niveles de protección que las mejoren [9].

III. METODOLOGÍA

En este trabajo se aplicó una comparación cualitativa de la ley de SST del Perú con respecto a la norma ISO 45001, identificando las similitudes y diferencias. La estrategia busca identificar lo que se requiere en la norma ISO 45001 a través de la palabra "debe", para verificar si en la ley de SST se satisface esta exigencia. A continuación, se detalla la secuencia:

- Primero: se identifican los requisitos solicitados en la norma ISO 45001 que pueden generar un registro o documento.
- Segundo: se identifica el apartado o subapartado de la norma ISO 45001 colocándolos en forma resumida y enumerada. No se considerará la información de la norma ISO 45001 que a juicio del equipo evaluador no permita obtener un requisito explícito y verificable en documentación o registros que normalmente se desarrollan en un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. En ese sentido, los requisitos que se presentan en este análisis pueden ser reevaluados modificados y complementados en próximas evaluaciones.
- Tercero: A partir de las leyes de SST que se han desarrollado en diferentes países, se optó por tomar como modelo a la ley peruana por estar en el entorno próximo de los investigadores.
- Cuarto: Se evaluó la ley de SST del Perú para identificar si los requisitos de la norma ISO 45001 son cumplidos, colocando un análisis de las deficiencias encontradas.

IV. RESULTADOS

En la tabla 2 se presenta la comparación entre ambas normativas, y se describe un análisis de las deficiencias encontradas en la ley de SST del Perú si fuera el caso:

Tabla 2. Plan de aprendizaje financiero.

ISO 45001	LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
INTRODUCCIÓN	
El enfoque del sistema de gestión de la SST aplicado en este documento se basa en el concepto de Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA). El concepto PHVA es un proceso iterativo utilizado por las organizaciones para lograr la mejora continua.	La ley se basa sobre principios (prevención, responsabilidad, cooperación, información y capacitación, gestión integral, atención integral a la salud, consulta y participación, primacía de la realidad y protección. Análisis: No procede
1. Objeto y campo de aplicación	
Especifica requisitos para un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) y proporciona orientación para su uso. Es aplicable a cualquier organización (voluntaria).	Promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Aplicable a todos los sectores económicos y de servicios (obligatoria). Análisis: No procede
2. Referencias normativas	
No presenta referencias normativas	Análisis: No procede
3. Términos y definiciones	
Presenta la descripción de 37 términos.	No presenta descripción de términos. Análisis: Para fines de cumplir con la ISO 45001, se debe usar referencialmente los términos descritos en la ISO 45001.

Tabla 3. Comparación entre la Norma ISO 45001 y la ley de SST de Perú (Capítulos 4 y 5.1).

ISO 45001	LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
4. Contexto de la organización	
La organización debe determinar: 1) a las otras partes interesadas, además de los trabajadores, 2) los límites y la aplicabilidad del sistema de gestión de la SST considerando las cuestiones externas e internas (El alcance debe estar disponible como información documentada).	El contexto de la organización ya está definido, y lo componen: 1) Los empleadores, 2) el rol de fiscalización y control del Estado y 3) la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales. Análisis: 1) la ley de SST no exige la identificación de más partes interesadas aparte de los trabajadores y el estado, 2) Para la ley de SST el alcance es toda la organización, es decir no se puede delimitar o separar.
5. Liderazgo y participación de los trabajadores	
5.1 Liderazgo y compromiso	
La alta dirección debe asegurarse que se establezcan: 1) la política de la SST y los objetivos relacionados de la SST, 2) la mejora continua, 3) protegiendo a los trabajadores de represalias al informar de incidentes, peligros, riesgos y oportunidades, 4) procesos para la consulta y la participación de los trabajadores como los comités de seguridad y salud.	El empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes, expone la política de la SST teniendo en cuenta a la mejora continua en la que se incluyen los objetivos de SST, asimismo, asegura que los trabajadores y sus representantes son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de SST. Análisis: La ley de SST no exige la protección de los trabajadores de represalias al informar.
La alta dirección asume la total responsabilidad y rendición de cuentas para la prevención en SST.	El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. Análisis: Se cumple

Tabla 4. Comparación entre la Norma ISO 45001 y la ley de SST de Perú (Capítulos 4 y 5.1).

ISO 45001	LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
5.2 POLÍTICA DE LA SST	
La política de SST debe tener los siguientes compromisos: 1) proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables ,2) cumplir los requisitos legales y otros requisitos, 3) eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST, 4) mejora continua para la consulta y 5) participación de los trabajadores y/o representantes.	La política de SST debe tener los siguientes principios: 1) La protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización, 2) cumplir los requisitos legales y otros requisitos que suscriba en SST, 3) garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y participan activamente, 4) la mejora continua, 5) El sistema de gestión de SST es compatible con otros sistemas o debe estar integrado a estos. Análisis: La ley de SST no considera en la política de SST eliminar los peligros y reducir los riesgos.
La política de SST debe: 1) ser documentada y mantenida, 2) estar disponible para todas las partes interesadas, 3) comunicada dentro de la organización, 4) proporcionar un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos de la SST y 5) apropiadas al propósito, tamaño y contexto de la organización y a la naturaleza específica de sus riesgos.	La política de SST debe: 1) estar fechada y firmada por el representante de mayor rango, ser actualizada periódicamente 2) fácilmente accesible en el lugar de trabajo, además de estar a disposición de las partes interesadas, 3) ser difundida, 4) Ser específica para la organización y apropiada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades. Análisis: La ley de SST no considera en la política de SST que esta establezca un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos de SST.
5.3 Roles, responsabilidades y autoridades en la organización	
La alta dirección debe asegurarse de que: 1) se asignen las responsabilidades y autoridades para los roles pertinentes dentro del sistema de gestión de la SST 2) comunicar a todos los niveles dentro de la organización, y 3) se mantengan como información documentada.	El empleador debe: 1) delegar las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del Sistema de Gestión de la SST. Análisis: 1) La ley de SST no exige la comunicación a todos los niveles de la delegación, 2) La ley de SST no exige que la delegación sea documentada y mantenida.
5.4 Consulta y participación de los trabajadores	
La organización debe consultar a los trabajadores en: 1) la determinación de las necesidades y expectativas de las partes interesadas 2) el establecimiento de la política de la SST 3) la asignación de roles, responsabilidades y autoridades de la organización, según sea aplicable, 4) la determinación de cómo cumplir los requisitos legales y otros requisitos, 5) el establecimiento de los objetivos de la SST y la planificación para lograrlos, 6) la determinación de los controles aplicables para la contratación externa, las compras y los contratistas, 7) la determinación de qué necesita seguimiento, medición y evaluación, 8) la planificación, el establecimiento, la implementación y el mantenimiento de programas de auditoría, 9) el aseguramiento de la mejora continua.	La organización debe consultar a los trabajadores en: 1) Todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo, 2) la política en materia de seguridad y salud en el trabajo, 3) disposiciones relativas a situaciones de emergencia. Análisis: 1) La ley de SST solo cumple con la consulta de la política de SST a los trabajadores.
La organización debe enfatizar la participación de los trabajadores en: 1) la determinación de los mecanismos para su consulta y participación, 2) la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos y oportunidades, 3) la determinación de acciones para eliminar los peligros y reducir los riesgos para la SST, 4) la determinación de los requisitos de competencia, las necesidades de formación, la formación y la evaluación de la formación, 5) la determinación de qué información se necesita comunicar y cómo hacerlo, 6) la determinación de medidas de control y su implementación y uso eficaces, 7) la investigación de los incidentes y no conformidades y la determinación de las acciones correctivas.	La Ley de SST indica la participación de los trabajadores en: 1) asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, 2) la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos 3) asesoramiento en materia de salud, de seguridad e higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de EPPs, 4) cursos de formación en la materia, 5) la difusión de informaciones, 6) programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, 7) en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales y de resultados de auditoría. Análisis: Se cumple

Tabla 5. Comparación entre la Norma ISO 45001 y la ley de SST de Perú (Capítulo 6).

ISO 45001	LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
6. Planificación	
6.1. Acciones para abordar riesgos y oportunidades	
6.1.1. Generalidades	
Se describe una introducción referente a la planificación del sistema de gestión de SST	Análisis: No procede
6.1.2. Identificación de peligros y evaluación de los riesgos y oportunidades	
6.1.2.1. Identificación de peligros	
La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para la identificación de los peligros que tengan en cuenta: (ver apartado 6.1.2.1. de la norma ISO 45001)	Análisis: La ley de SST no exige que la organización debe establecer, implementar y mantener procesos para la identificación de los peligros.
6.1.2.2. Evaluación de los riesgos para la SST y otros riesgos para el sistema de gestión de la SST	
La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para: (ver apartado 6.1.2.2. de la norma ISO 45001)	Análisis: La ley de SST no exige que la organización debe establecer, implementar y mantener procesos para la evaluación de los riesgos.
6.1.2.3. Evaluación de las oportunidades para la SST y otras oportunidades para el sistema de gestión de la SST	
La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para evaluar: (ver apartado 6.1.2.3. de la norma ISO 45001)	Análisis: La ley de SST no exige que la organización debe establecer, implementar y mantener procesos para la evaluación de oportunidades.
6.1.3. Determinación de los requisitos legales y otros requisitos	
La organización debe establecer, implementar y mantener un proceso para: (ver apartado 6.1.3 de la norma ISO 45001)	Análisis: La ley de SST no exige que la organización debe establecer, implementar y mantener procesos para la determinación de los requisitos legales.
6.1.4. Planificación de acciones	
La organización debe planificar: 1) abordar los riesgos y oportunidades, 2) abordar los requisitos legales y otros requisitos, y 3) prepararse y responder ante situaciones de emergencia	La organización planifica para: 1) mejorar el desempeño laboral en forma segura 2) cumplir con las leyes, reglamentos nacionales y otras derivadas de la práctica preventiva, y 3) la preparación y respuesta a situaciones de emergencia. Análisis: Se cumple.
6.2. Objetivos de la SST y planificación para lograrlos	
6.2.1. Objetivos de la SST	
La organización debe establecer objetivos de la SST, estos deben : (ver apartado 6.2.1 de la norma ISO 45001)	La política de SST debe ir acorde a los objetivos de SST de la empresa. Análisis: La ley de SST no exige requisitos para los objetivos de la SST.
6.2.2. Planificación para lograr los objetivos de la SST	
Al planificar cómo lograr sus objetivos de la SST, la organización debe determinar: (ver apartado 6.2.2 de la norma ISO 45001)	Análisis: La ley de SST no exige la planificación para lograr los objetivos.

Tabla 6. Comparación entre la Norma ISO 45001 y la ley de SST de Perú (Capítulo 7).

ISO 45001	LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
7. Apoyo	
7.1. Recursos	
La organización debe determinar y proporcionar los recursos necesarios para el establecimiento, implementación, mantenimiento y mejora continua del sistema de gestión de la SST.	El empleador adopta medidas para que los trabajadores y sus representantes en materia de seguridad y salud en el trabajo, dispongan de tiempo y de recursos para participar activamente en los procesos de organización, de planificación y de aplicación, evaluación y acción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Análisis: Se cumple
7.2. Competencia	
La organización debe: 1) determinar la competencia necesaria de los trabajadores que afecta a su desempeño de la SST, 2) asegurarse de que los trabajadores sean competentes (incluyendo la capacidad de identificar los peligros), basándose en la educación, formación o experiencia apropiadas, 3) cuando sea aplicable, tomar acciones para adquirir y mantener la competencia necesaria y evaluar la eficacia de las acciones tomadas, 4) conservar la información documentada apropiada, como evidencia de la competencia.	El empleador define: 1) los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo, 2) El empleador considera las competencias personales, profesionales y de género de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, 3) adopta disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud, 4) debiendo establecer programas de capacitación y entrenamiento como parte de la jornada laboral, para que se logren y mantengan las competencias establecidas. Análisis: Se cumple
7.3. Toma de conciencia	
Los trabajadores deben ser sensibilizados sobre y tomar conciencia de: (ver apartado 7.3 de la norma ISO 45001).	Análisis: La ley de SST no exige la sensibilización y toma de conciencia.
7.4. Comunicación	
7.4.1. Generalidades	
La organización debe establecer, implementar y mantener procesos necesarios para las comunicaciones internas y externas al sistema de gestión de la SST, incluyendo la determinación de: (ver apartado 7.4.1 de la norma ISO 45001).	Análisis: La ley de SST no exige procesos de comunicaciones internas y externas.
7.4.2. Comunicación interna	
La organización debe: (ver apartado 7.4.2 de la norma ISO 45001).	Análisis: La ley de SST no exige procesos de comunicaciones internas.
7.4.3. Comunicación externa	
La organización debe: (ver apartado 7.4.3 de la norma ISO 45001).	Análisis: La ley de SST no exige procesos de comunicaciones externas.
7.5. Información documentada	
7.5.1. Generalidades	
El sistema de gestión de la SST de la organización debe incluir: 1) la información documentada requerida por este documento, y 2) la información documentada que la organización determina como necesaria para la eficacia del sistema de gestión de la SST.	El empleador implementa los registros y documentación del Sistema de Gestión de la SST. Análisis: Se cumple
7.5.2. Creación y actualización	
La organización debe asegurarse de que lo siguiente sea apropiado: 1) la identificación y descripción, 2) el formato y los medios de soporte, 3) la revisión y aprobación.	Los registros y documentos deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, pudiendo estos ser llevados a través de medios físicos o electrónicos. Análisis: Se cumple

Tabla 7. Comparación entre la Norma ISO 45001 y la ley de SST de Perú (Capítulos 8 y 9.1).

ISO 45001	LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
8. Operación	
8.1. Planificación y control operacional	
8.1.1. Generalidades	
La organización debe establecer, implementar y mantener procesos necesarios para cumplir los requisitos del sistema de gestión de la SST y para implementar las acciones determinadas en el capítulo 6 mediante: (ver apartado 8.1.1 de la norma ISO 45001).	Análisis: La ley de SST no exige procesos para la planificación y control operacional.
8.1.2. Eliminar peligros y reducir riesgos para la SST	
La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para la eliminación de los peligros y la reducción de los riesgos para la SST utilizando la siguiente jerarquía de los controles: (ver apartado 8.1.2 de la norma ISO 45001)	Análisis: La ley de SST no exige que la organización debe establecer, implementar y mantener procesos para la eliminación de los peligros y la reducción de los riesgos para la SST.
8.1.3. Gestión del cambio	
La organización debe establecer procesos para la implementación y el control de los cambios planificados temporales y permanentes que impactan en el desempeño de la SST, incluyendo: (ver apartado 8.1.3 de la norma ISO 45001)	Análisis: La ley de SST no exige procesos para la implementación y el control de los cambios.
8.1.4. Compras	
La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para controlar la compra de productos y servicios de forma que se asegure su conformidad con su sistema de gestión de la SST: (ver apartado 8.1.4. de la norma ISO 4501)	Análisis: La ley de SST no exige procesos para controlar la compra de productos y servicios.
8.2. Preparación y respuesta ante emergencias	
La organización debe establecer, implementar y mantener procesos necesarios para prepararse y para responder ante situaciones de emergencia potenciales, según se identifica en el apartado 6.1.2.1, incluyendo: (ver apartado 8.2 de la norma ISO 45001).	Análisis: La ley de SST no exige procesos para preparación y respuesta ante situaciones de emergencia.
9. Evaluación del desempeño	
9.1. Seguimiento, medición, análisis y evaluación del desempeño	
9.1.1. Generalidades	
La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para el seguimiento, la medición, el análisis y la evaluación del desempeño, debiendo determinar: (ver apartado 9.1.1 de la norma ISO 45001)	Análisis: La ley de SST no exige procesos para para el seguimiento, la medición, el análisis y la evaluación del desempeño.
9.1.2. Evaluación del cumplimiento	
La organización debe establecer, implementar y mantener procesos para evaluar el cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos (véase 6.1.3), debiendo: (ver apartado 9.1.2 de la norma ISO 45001)	Análisis: La ley de SST no exige procesos para evaluar el cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos.

Tabla 8. Comparación entre la Norma ISO 45001 y la ley de SST de Perú (Capítulos 9.2, 9.3 y 10).

ISO 45001	LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
9.2. Auditoría interna	
9.2.1. Generalidades	
La organización debe llevar a cabo auditorías internas a intervalos planificados, para proporcionar información acerca de si el sistema de gestión de la SST es conforme con: 1) los requisitos propios de la organización para su sistema de gestión de la SST, incluyendo la política de la SST y los objetivos de la SST, 2) los requisitos de este documento	El empleador realiza auditorías periódicas a fin de comprobar si: 1) logre los fines previstos y determinar, de ser el caso, cambios en la política y objetivos del sistema, 2) el Sistema de Gestión de la SST ha sido aplicado y es adecuado y eficaz para la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud de los trabajadores. Análisis: para cumplir con la norma ISO 45001, en el proceso de la auditoría además de verificar la ley de SST se debe incluir los requisitos de la norma ISO 45001.
9.2.2. Programa de auditoría interna	
La organización debe: (ver apartado 9.2.2 de la norma ISO 45001).	Análisis: La ley de SST no refiere de un programa de auditoría interna.
9.3. Revisión por la dirección	
La alta dirección debe revisar el sistema de gestión de la SST de la organización a intervalos planificados, para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia continuas, debiendo considerar:	Análisis: La ley de SST no exige una revisión por la dirección a intervalos planificados.
10. Mejora	
10.1. Generalidades	
La organización debe determinar las oportunidades de mejora (véase el Capítulo 9) e implementar las acciones necesarias para alcanzar los resultados previstos de su sistema de gestión de la SST.	Análisis: La ley de SST no exige determinar oportunidades de mejora.
10.2. Incidentes, no conformidades y acciones correctivas	
La organización debe establecer, implementar y mantener procesos, incluyendo informar, investigar y tomar acciones para determinar y gestionar los incidentes y las no conformidades. Cuando ocurra un incidente o una no conformidad, la organización debe: (ver apartado 10.2 de la norma ISO 45001)	Análisis: La ley de SST no exige establecer, implementar y mantener procesos, incluyendo informar, investigar y tomar acciones para determinar y gestionar los incidentes y las no conformidades.
10.3. Mejora continua	
La organización debe mejorar continuamente la conveniencia, adecuación y eficacia del sistema de gestión de la SST para: 1) mejorar el desempeño de la SST, 2) promover una cultura que apoye al sistema de gestión de la SST, 3) promover la participación de los trabajadores en la implementación de acciones para la mejora continua del sistema de gestión de la SST, 4) comunicar los resultados pertinentes de la mejora continua a sus trabajadores, y cuando existan, a los representantes de los trabajadores, y 5) mantener y conservar información documentada como evidencia de la mejora continua.	La organización debe tener presente: 1) la mejora continua del desempeño del Sistema de Gestión de la SST, 2) fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales, 3) medir la mejora continua con una evaluación que sea accesible a todos los trabajadores y organizaciones sindicales. Análisis: La ley de SST no exige mantener y conservar información documentada como evidencia de la mejora continua.

CONCLUSIONES

Se deben usar referencialmente los términos de la norma ISO 45001 para que las organizaciones que estén cumpliendo con ley de SST puedan implementar adecuadamente la normativa internacional. Además, las empresas que estén cumpliendo con la ley de SST del Perú pueden delimitar partes de su organización para el cumplimiento de la norma ISO 45001. Sin embargo, respecto al capítulo de Liderazgo y participación de los trabajadores, la ley de SST cumple parcialmente con la normativa ISO 45001, debiéndose implementar la protección a los trabajadores al informar de incidentes, realizar cambios en la política de SST y mejorar la comunicación y consulta. Por otra parte, respecto al capítulo de la Planificación, la ley de SST no exige que la organización debe establecer, implementar y mantener procesos para la identificación de los peligros, la evaluación de los riesgos, la evaluación de oportunidades, ni la determinación de los requisitos legales. Asimismo, la ley de SST no exige requisitos para los objetivos de la SST, ni la planificación para lograr los objetivos.

Es importante recalcar que, al capítulo de Apoyo, la ley de SST no exige la sensibilización y toma de conciencia, ni procesos de comunicaciones internas y externas. Además, respecto al capítulo de Operación, la ley de SST no exige procesos para la planificación y control operacional, para la eliminación de los peligros y la reducción de los riesgos para la SST, para la implementación y el control de los cambios, para controlar la compra de productos y servicios, ni para preparación y respuesta ante situaciones de emergencia. Asimismo, respecto al capítulo de Evaluación del desempeño, La ley de SST no exige procesos para para el seguimiento, la medición, el análisis y la evaluación del desempeño, ni para evaluar el cumplimiento con los requisitos legales y otros requisitos. Asimismo, la ley de SST no refiere de un programa de auditoría interna, tampoco una revisión por la dirección a intervalos planificados. También, en relación con el capítulo de Mejora, la ley de SST no exige determinar oportunidades de mejora. Asimismo, la ley de SST no exige establecer, implementar y mantener procesos para informar, investigar y tomar acciones relacionados a los incidentes ni las no conformidades.

REFERENCIAS

- [1] Organización Internacional del Trabajo, Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo, Ginebra: OIT, 2019.
- [2] Organización Internacional del Trabajo, Panorama de la Seguridad y salud en el trabajo en América Latina y el Caribe. Ficha Informativa Regional, Lima: OIT, 2023.
- [3] Organización Internacional de Normalización, Progresar Rápidamente, Ginebra: ISO, 2010.
- [4] Organización Internacional de Estandarización, Guía Práctica para Pequeñas Organizaciones, Ginebra: ISO, 2021.
- [5] «ISO 45001: ¿Qué es, cómo funciona y por qué utilizarla?» Advisera, [En línea]. Available: [https://advisera.com/45001academy/es/que-es-la-norma-iso-45001/#:~:text=Or%C3%ADgenes%20de%20la%20norma%20ISO%2045001&text=Esta%20norma%20fue%20publicada%20en,caso%20para%20el%20proyecto%20propuesto](https://advisera.com/45001academy/es/que-es-la-norma-iso-45001/#:~:text=Or%C3%ADgenes%20de%20la%20norma%20ISO%2045001&text=Esta%20norma%20fue%20publicada%20en,caso%20para%20el%20proyecto%20propuesto.). [Último acceso: 21 Febrero 2024].
- [6] FREMAP, Guía para la implementación de la Norma ISO 45001, Madrid: FREMAP, Mutua Colaboradora con la Seguridad Social N° 61, 2018.
- [7] Organización Internacional del Trabajo, Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra: OIT, 2019.
- [8] A. García y E. Malagón, «Salud y seguridad en el trabajo en Latinoamérica: enfermedades y gasto público,» ABRA, vol. 41, n° 63, pp. 55-76, 2021.
- [9] Congreso de la República, «Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo,» [En línea]. Available: https://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Decreto%20Supremo%20005_2012_TR%20_%20Reglamento%20de%20la%20Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf. [Último acceso: 21 Febrero 2024].

LOS AUTORES



Carlos Eduardo Dueñas Valcárcel, Ingeniero Ambiental y de Recursos Naturales. Con experiencia laboral en medio ambiente en el sector privado de 9 años y 3 años en el sector público como fiscalizador ambiental. Docente de la Escuela de Ingeniería Ambiental en la Universidad Nacional José María Arguedas.



Carlos Carlonovich Gómez Karpenko, Abogado especialista en derecho corporativo, minería, energía y ambiente. Con experiencia laboral en los sectores público y privado. Asimismo, cuenta con experiencia en la rama de derecho laboral en empresas del sector petrolero y aeronáutico. Actualmente se desempeña como coordinador legal de minería en el Tribunal de Fiscalización Ambiental del Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental – OEFA.



Julio César Rojas Flores, Ingeniero Ambiental. Con experiencia laboral en sistemas de gestión integrado, elaboración y ejecución de instrumentos de gestión ambiental en el sector privado de 5 años y 9 años en el sector público como evaluador y fiscalizador ambiental.



Oscar Luciano De la cruz Huerta, Ingeniero Ambiental y de Recursos Naturales, con experiencia en los rubros de construcción, minería, energía e hidrocarburos, desarrollando actividades relacionadas a; Gestión, supervisión, evaluación y monitoreo ambiental y Procedimientos administrativos sancionadores.



Jonathan Alfonso Chau Lam, Ingeniero Ambiental y de Recursos Naturales, Auditor Líder en distintos sistemas de gestión para Organismos de Certificación de Sistemas de Gestión, Auditor reconocido por el MTPE, con experiencia laboral en distintos sectores como: construcción, minería, industrias, alimentos, turismo, entre otros. Docente en Magna Institución de Especialización Profesional S.A.C. y Consultor independiente.



Christian Jesús Muña Mariscal, Ingeniero Ambiental egresado de la Universidad Nacional Federico Villarreal, especialista en instrumentos de gestión ambiental y calidad ambiental con más de diez años de experiencia.