

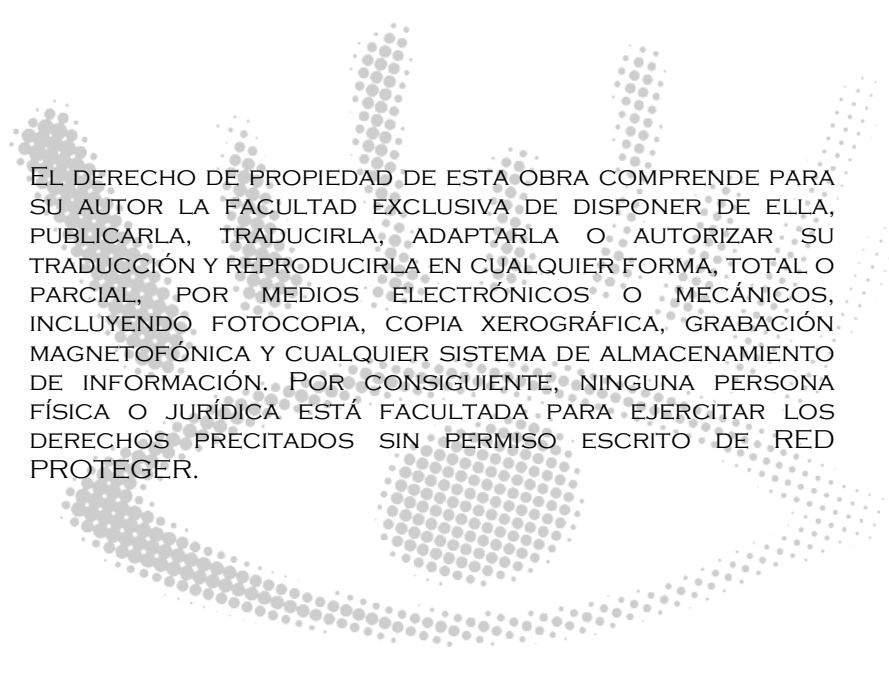
Edición Diciembre 2007



**RED
PROTEGER**

LEGISLACIÓN SOBRE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

DEPÓSITO LEGAL
TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS
HECHO EL DEPÓSITO QUE MARCA LA LEY 11.723



EL DERECHO DE PROPIEDAD DE ESTA OBRA COMPRENDE PARA SU AUTOR LA FACULTAD EXCLUSIVA DE DISPONER DE ELLA, PUBLICARLA, TRADUCIRLA, ADAPTARLA O AUTORIZAR SU TRADUCCIÓN Y REPRODUCIRLA EN CUALQUIER FORMA, TOTAL O PARCIAL, POR MEDIOS ELECTRÓNICOS O MECÁNICOS, INCLUYENDO FOTOCOPIA, COPIA XEROGRÁFICA, GRABACIÓN MAGNETOFÓNICA Y CUALQUIER SISTEMA DE ALMACENAMIENTO DE INFORMACIÓN. POR CONSIGUIENTE, NINGUNA PERSONA FÍSICA O JURÍDICA ESTÁ FACULTADA PARA EJERCITAR LOS DERECHOS PRECITADOS SIN PERMISO ESCRITO DE RED PROTEGER.

ÍNDICE

- 1) Resolución SRT 103/2005 - Directrices Sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de la Oficina Internacional del Trabajo – OIT.
- 2) Resolución SRT 523/2007 - Directrices Nacionales para los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- 3) Resolución SRT 1.629/2007 - Reglamento para el Reconocimiento de Implementación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.



1) RESOLUCIÓN SRT 103/2005 - DIRECTRICES SOBRE SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO, DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO-OIT

Art. 1- Adoptar las "Directrices sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo", ILO-OSH 2001 de la OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO —OIT—, como documento y marco referencial para la implementación de Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo por parte de los empleadores, que como ANEXO se agrega a la presente Resolución.

Art. 2- Solicitar la cooperación de la OIT a fin de instrumentar las actividades pertinentes para que los empleadores adopten las disposiciones necesarias, para implementar Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en sus empresas.

Art. 3- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y Archívese. — Héctor O. Verón.

Anexo: Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ILO-OSH-2001

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO - GINEBRA
Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2002
Primera edición 2002

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor.

No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

OIT
Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILOOSH 2001 Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2002
Seguridad en el trabajo, salud en el trabajo, nivel nacional, a nivel de la empresa, aspecto técnico. 13.04.2
ISBN 92-2-311634-1
Publicado también en francés: Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, ILO-OSH 2001 (ISBN 92-2-211634-8, Ginebra, 2002); y en inglés: Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001 (ISBN 92-2-111634-4, Ginebra, 2001)
Datos de catalogación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza; correo electrónico: pubvente@ilo.org, que también puede enviar a quienes lo soliciten un catálogo o una lista de nuevas publicaciones.

Prólogo

La protección de los trabajadores contra las enfermedades, dolencias y accidentes relacionados con el trabajo forma parte del mandato histórico de la OIT. Las enfermedades y los incidentes no deben ir asociados con el puesto de trabajo ni tampoco la pobreza puede justificar que se ignore la seguridad y la salud de los trabajadores. La finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Esta finalidad se ha resumido en el concepto "trabajo decente". Trabajo decente significa trabajo seguro. Y el trabajo seguro es también un factor positivo para la productividad y el desarrollo económico.

Hoy en día, los avances tecnológicos y las fuertes presiones competitivas han aportado cambios rápidos en las condiciones de trabajo, los procesos y la organización del trabajo. La legislación es esencial, pero insuficiente por sí sola para abordar estos cambios o seguir el ritmo de los nuevos peligros y riesgos. Las organizaciones también deben ser capaces de afrontar los continuos retos de la seguridad y la salud en el trabajo y desarrollar respuestas efectivas en forma de estrategias de gestión dinámicas. Las presentes Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo apoyarán este esfuerzo.

Las Directrices fueron elaboradas sobre la base de un enfoque amplio que incluía a la OIT, a sus mandantes tripartitos y a otras partes interesadas. Asimismo, han sido moldeadas de acuerdo con los principios de seguridad y salud en el trabajo acordados a nivel internacional como se definen en las normas internacionales del trabajo pertinentes. En consecuencia, proporcionan un instrumento único y poderoso para el desarrollo de una cultura en materia de seguridad sostenible dentro de las empresas y fuera de éstas. Los trabajadores, las organizaciones, los sistemas de seguridad y salud y el medio ambiente, todos saldrán ganando.

La OIT se alegra de haberse embarcado en la tarea de elaborar las presentes Directrices. Tengo la plena confianza de que serán una herramienta inestimable para los empleadores, los trabajadores y sus organizaciones, para las instituciones nacionales y para todos aquellos que de una forma u otra velan por que los lugares de trabajo sean no sólo seguros sino también saludables.

Juan Somavía
Director General

Indice

Prólogo

Introducción

1. Objetivos

2. Marco nacional del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo

2.1. Política nacional

2.2. Directrices nacionales

2.3. Directrices específicas

3. El sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en la organización Política

3.1. Política en materia de seguridad y salud en el trabajo

3.2. Participación de los trabajadores

Organización

3.3. Responsabilidad y obligación de rendir cuentas

3.4. Competencia y capacitación

3.5. Documentación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo

3.6. Comunicación Planificación y aplicación

3.7. Examen inicial

3.8. Planificación, desarrollo y aplicación del sistema

3.9. Objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo

3.10. Prevención de los peligros

3.10.1. Medidas de prevención y control

3.10.2. Gestión del cambio

3.10.3. Prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia

3.10.4. Adquisiciones

3.10.5. Contratación

Evaluación

3.11. Supervisión y medición de los resultados

3.12. Investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud

3.13. Auditoría

3.14. Examen realizado por la dirección

Acción en pro de mejoras

3.15. Acción preventiva y correctiva

3.16. Mejora continua

Glosario

Bibliografía

Anexo: Lista de participantes y observadores de la Reunión de expertos sobre las directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (Ginebra, 19-27 de abril de 2001)

Introducción

El efecto positivo resultante de la introducción de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) en el nivel de la organización¹, tanto respecto a la reducción de los peligros y los riesgos como a la productividad, es ahora reconocido por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores.

Estas directrices sobre sistemas de gestión de la SST han sido establecidas por la OIT con arreglo a principios acordados a nivel internacional y definidos por los tres mandantes de la OIT. Este enfoque tripartito proporciona fortaleza, flexibilidad y bases adecuadas para el desarrollo de una cultura sostenible de la seguridad en la organización. Por esta razón, la OIT ha elaborado directrices voluntarias sobre los sistemas de gestión de la SST que reflejan los valores e instrumentos pertinentes de la OIT para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

¹ Véase la definición del término en el glosario

Las recomendaciones prácticas de estas directrices se han establecido para uso de los responsables de la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Dichas recomendaciones no tienen carácter obligatorio y no tienen por objeto sustituir ni las leyes o reglamentos nacionales ni las normas vigentes. Su aplicación no exige certificación.

El empleador tiene la obligación de rendir cuentas y el deber de organizar la seguridad y salud en el trabajo. La puesta en práctica del presente sistema de gestión de la SST ofrece un enfoque útil para cumplir este cometido. La OIT ha elaborado las presentes directrices como un instrumento práctico que ayude a las organizaciones y las instituciones competentes a mejorar continuamente la eficacia de la SST.

1. Objetivos

1.1. Estas directrices deberían contribuir a proteger a los trabajadores contra los peligros y a eliminar las lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionadas con el trabajo.

1.2. En el nivel nacional, las directrices deberían:

- a) servir para crear un marco nacional para el sistema de gestión de la SST que de preferencia cuente con el apoyo de leyes;
- b) facilitar orientación para el desarrollo de iniciativas voluntarias, a fin y efecto de reforzar el cumplimiento de los reglamentos y normas con vistas a la mejora continua de los resultados de la SST, y
- c) facilitar orientación sobre el desarrollo tanto de directrices nacionales como de directrices específicas sobre sistemas de gestión de la SST a fin de responder de modo apropiado a las necesidades reales de las organizaciones, de acuerdo con su tamaño y la naturaleza de sus actividades.

1.3. En el nivel de la organización, las directrices proponen:

- a) facilitar orientación sobre la integración de los elementos del sistema de gestión de la SST en la organización como un componente de las disposiciones en materia de política y de gestión, y
- b) motivar a todos los miembros de la organización, y en particular a los empleadores, a los propietarios, al personal de dirección, a los trabajadores y a sus representantes, para que apliquen los principios y métodos adecuados de gestión de la SST para la mejora continua de los resultados de la SST.

2. Marco nacional del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo

2.1. Política nacional

2.1.1. En función de las necesidades, deberían designarse una o varias instituciones competentes y se debería formular, poner en práctica y revisar periódicamente una política coherente para el establecimiento y la promoción de sistemas de gestión de la SST en las organizaciones. Lo anterior debería realizarse en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, así como con otras entidades según corresponda.

2.1.2. La política nacional en materia de sistemas de gestión de la SST debería establecer principios generales y procedimientos para:

- a) promover la aplicación y la integración de los sistemas de gestión de la SST como parte de la gestión general de una organización;
- b) facilitar y mejorar las iniciativas voluntarias para la identificación sistemática, la planificación, la aplicación y el control de las actividades relativas a la SST en el nivel nacional y en el nivel de la organización;
- c) promover la participación de los trabajadores y de sus representantes en el nivel de la organización;
- d) poner en práctica la mejora continua evitando al mismo tiempo los trámites administrativos y gastos innecesarios;
- e) promover mecanismos de colaboración y apoyo para los sistemas de gestión de la SST en el nivel de la organización por parte de la inspección del trabajo, de los servicios de SST y de otros servicios, y canalizar sus actividades en un marco compatible con dicha gestión;
- f) evaluar la eficacia de la política y del marco nacional a intervalos apropiados;
- g) evaluar y hacer pública, a través de los medios adecuados, la eficacia de los sistemas y de las prácticas de gestión de la SST, y
- h) asegurar que a los contratistas y a sus trabajadores, y a los trabajadores eventuales, se les aplica el mismo nivel de exigencia en materia de seguridad y salud que a los trabajadores empleados directamente por la organización.

2.1.3. Con miras a garantizar la coherencia de la política nacional y de las medidas adoptadas para aplicarla, la institución competente debería crear un marco nacional para los sistemas de gestión de la SST a fin de:

- a) identificar y establecer las respectivas funciones y responsabilidades de las diversas instituciones encargadas de aplicar la política nacional, y tomar las disposiciones adecuadas a fin de garantizar la coordinación necesaria entre ellas;
- b) publicar y revisar periódicamente las directrices nacionales sobre la aplicación voluntaria y sistemática de los sistemas de gestión de la SST en las organizaciones;
- c) establecer los criterios que resulten apropiados para designar las instituciones encargadas de la preparación y promoción de directrices específicas respecto a los sistemas de gestión de la SST, y señalar sus respectivas obligaciones, y
- d) garantizar que dichas orientaciones estén a disposición de los empleadores, de los trabajadores y de sus representantes para que puedan beneficiarse de la política nacional.

2.1.4. La institución competente debería adoptar las disposiciones necesarias y facilitar orientaciones técnicas fundamentadas a la inspección del trabajo, a los servicios de SST y a otros servicios públicos y privados, agencias e instituciones relacionadas con la SST, incluyendo las organizaciones encargadas de la prestación de asistencia médica, al objeto de alentar y ayudar a las organizaciones a la puesta en práctica de los sistemas de gestión de la SST.

2.2. Directrices nacionales

2.2.1. Las directrices nacionales sobre la aplicación voluntaria y sistemática de los sistemas de gestión de la SST deberían elaborarse a partir del modelo propuesto en el capítulo 3, teniendo en cuenta las condiciones y la práctica nacional.

2.2.2. Debería existir coherencia entre las directrices de la OIT, las directrices nacionales y las directrices específicas, con la suficiente flexibilidad para permitir la aplicación directa o la aplicación específica en el nivel de la organización.

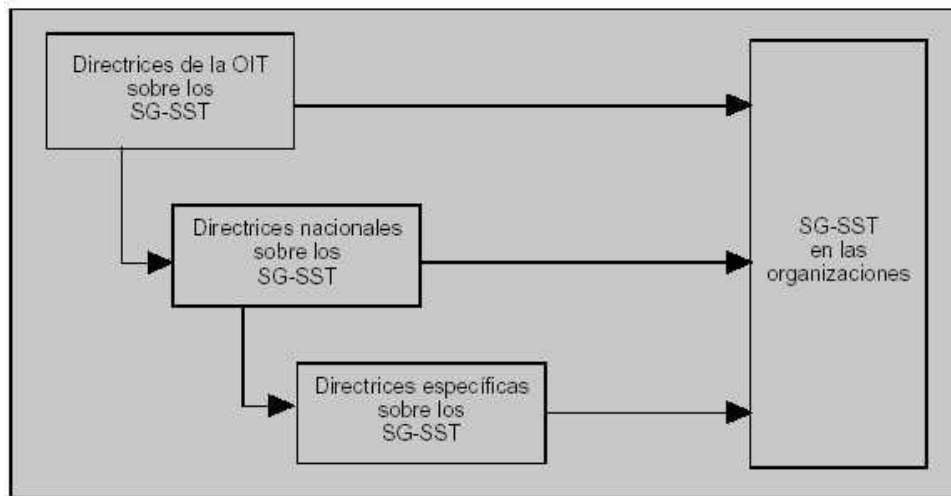


Gráfico 1. Elementos del marco nacional para los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo

2.3. Directrices específicas

2.3.1. Las directrices específicas, al tiempo que reflejan los objetivos de las directrices de la OIT, deberían contener los elementos genéricos de las directrices nacionales y deberían asimismo diseñarse de forma que reflejen las condiciones y necesidades específicas de organizaciones o de grupos de organizaciones teniendo en cuenta, en particular:

- a) su tamaño (grande, mediano y pequeño) e infraestructura, y
- b) el tipo de peligros y el nivel de los riesgos.

2.3.2. En el gráfico 1 se ilustran los vínculos que existen entre el marco nacional para los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SG-SST) y sus elementos esenciales.

3. El sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en la organización

La seguridad y la salud en el trabajo, incluyendo el cumplimiento de los requerimientos de la SST conforme a las leyes y reglamentaciones nacionales, son la responsabilidad y el deber del empleador. El empleador debería mostrar un liderazgo y compromiso firme con respecto a las actividades de SST en la organización, y debería adoptar las disposiciones necesarias para crear un sistema de gestión de la SST, que incluya los principales elementos de política, organización, planificación y aplicación, evaluación y acción en pro de mejoras, tal como se muestra en el gráfico 2.

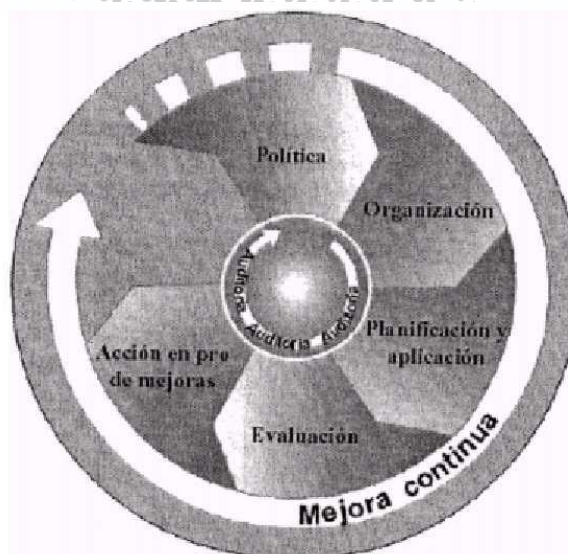


Gráfico 2. Principales elementos del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo

3.1. Política en materia de seguridad y salud en el trabajo

3.1.1. El empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes, debería exponer por escrito la política en materia de SST, que debería:

- a) ser específica para la organización y apropiada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades;
- b) ser concisa, estar redactada con claridad, estar fechada y hacerse efectiva mediante la firma o endoso del empleador o de la persona de mayor rango con responsabilidad en la organización;
- c) ser difundida y fácilmente accesible a todas las personas en el lugar de trabajo;
- d) ser revisada para que siga siendo adecuada, y
- e) ponerse a disposición de las partes interesadas externas, según corresponda.

3.1.2. La política en materia de SST debería incluir, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales respecto de los cuales la organización expresa su compromiso:

- a) la protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo;
- b) el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de SST, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en SST y de otras prescripciones que suscriba la organización;
- c) la garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y alentados a participar activamente en todos los elementos del sistema de gestión de la SST;
- d) la mejora continua del desempeño del sistema de gestión de la SST.

3.1.3. El sistema de gestión de la SST debería ser compatible con los otros sistemas de gestión de la organización o estar integrado en los mismos.

3.2. Participación de los trabajadores

3.2.1. La participación de los trabajadores es un elemento esencial del sistema de gestión de la SST en la organización.

3.2.2. El empleador debería asegurar que los trabajadores, y sus representantes en materia de SST, son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de SST relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.

3.2.3. El empleador debería adoptar medidas para que los trabajadores, y sus representantes en materia de SST, dispongan de tiempo y de recursos para participar activamente en los procesos de organización, planificación y aplicación, evaluación y acción para perfeccionar el sistema de gestión de la SST.

3.2.4. El empleador debería asegurar, según corresponda, el establecimiento y el funcionamiento eficiente de un comité de SST y el reconocimiento de los representantes de los trabajadores en materia de SST de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

Organización

3.3. Responsabilidad y obligación de rendir cuentas

3.3.1. El empleador debería asumir la responsabilidad general de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y el liderazgo de las actividades de SST en la organización.

3.3.2. El empleador y los directores de mayor rango deberían asignar la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad necesarias al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del sistema de gestión de la SST, así como del logro de los objetivos pertinentes, y deberían establecerse estructuras y procedimientos a fin de:

- a) garantizar que la SST se considere una responsabilidad directa del personal directivo que es conocida y aceptada en todos los niveles;
- b) definir y comunicar a los miembros de la organización la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad de las personas que identifican, evalúan o controlan los riesgos y peligros relacionados con la SST;
- c) disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores;
- d) promover la cooperación y la comunicación entre los miembros de la organización, incluidos los trabajadores y sus representantes, a fin de aplicar los elementos del sistema de gestión de la SST en la organización;
- e) cumplir los principios de los sistemas de gestión de la SST que figuran en las directrices nacionales pertinentes, en los sistemas específicos o en programas voluntarios, según sea pertinente, que suscriba la organización;
- f) establecer y aplicar una política clara en materia de SST con objetivos medibles;
- g) adoptar disposiciones efectivas para identificar y eliminar o controlar los riesgos y peligros relacionados con el trabajo, y promover la salud en el trabajo;
- h) establecer programas de prevención y promoción de la salud;
- i) asegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores y de sus representantes en la ejecución de la política de SST;
- j) proporcionar los recursos adecuados para garantizar que las personas responsables de la SST, incluido el comité de SST, puedan desempeñar satisfactoriamente su cometido, y
- k) asegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores y de sus representantes en los comités de SST, cuando existan.

3.3.3. De ser necesario debería nombrarse a una o varias personas de alto nivel de dirección con la responsabilidad, la autoridad y la obligación de rendir cuentas para:

- a) desarrollar, aplicar, examinar periódicamente y evaluar el sistema de gestión de la SST;
- b) informar periódicamente a la alta dirección sobre el funcionamiento del sistema de gestión de la SST, y
- c) promover la participación de todos los miembros de la organización.

3.4. Competencia² y capacitación

3.4.1. El empleador debería definir los requisitos de competencia necesarios y deberían adoptarse y mantenerse disposiciones para que todas las personas en la organización sean competentes en todos los aspectos de sus deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud.

3.4.2. El empleador debería tener la suficiente competencia, o tener acceso a la misma, para identificar y eliminar o controlar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo, y para aplicar el sistema de gestión de la SST.

3.4.3. De conformidad con las disposiciones mencionadas en el párrafo 3.4.1, los programas de capacitación deberían:

- a) hacerse extensivos a todos los miembros de la organización, según sea pertinente;
- b) ser impartidos por personas competentes;
- c) ofrecer cuando proceda y de manera eficaz una formación inicial y cursos de actualización a intervalos adecuados;
- d) comprender una evaluación por parte de los participantes de su grado de comprensión y retención de la capacitación;
- e) ser revisados periódicamente, con la participación del comité de seguridad y salud, cuando exista, y ser modificados según sea necesario para garantizar su pertinencia y eficacia, y
- f) estar suficientemente documentados, y adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades.

3.4.4. La formación debería ofrecerse gratuitamente a todos los participantes y, cuando sea posible, organizarse durante las horas de trabajo.

3.5. Documentación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo

3.5.1. En función del tamaño y la naturaleza de las actividades de la organización, debería elaborarse y mantenerse actualizada una documentación sobre el sistema de gestión de la SST que comprenda:

- a) la política y los objetivos de la organización en materia de SST;
- b) las principales funciones y responsabilidades que se asignen en materia de SST para aplicar el sistema de gestión;
- c) los peligros y riesgos más importantes para la SST que conllevan las actividades de la organización, así como las disposiciones adoptadas para su prevención y control, y
- d) las disposiciones, procedimientos, instrucciones y otros documentos internos que se utilicen en el marco del sistema de gestión de la SST.

3.5.2. La documentación relativa al sistema de gestión de la SST debería:

- a) estar redactada con claridad y presentarse de una manera que puedan comprenderla los que tienen que utilizarla, y
- b) estar sujeta a exámenes regulares, ser revisada según sea necesario, difundirse y ponerse a disposición de todos los miembros apropiados o involucrados de la organización.

3.5.3. Los registros de SST deberían establecerse, archivarlos y conservarse a nivel local, de conformidad con las necesidades de la organización. Los datos recopilados tendrían que clasificarse en función de sus características y origen, especificándose el tiempo durante el cual han de conservarse.

3.5.4. Los trabajadores deberían tener el derecho de consultar los registros relativos a su medio ambiente de trabajo y su salud, a reserva de que se respeten los requisitos de confidencialidad.

3.5.5. Los registros de SST podrían comprender:

- a) registros relativos al funcionamiento del sistema de gestión de la SST;
- b) registros de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo;
- c) registros basados en leyes o reglamentos nacionales relativos a la SST;
- d) registros relativos a los niveles de exposición de los trabajadores, la vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores, y
- e) los resultados de la supervisión activa y reactiva.

3.6. Comunicación

3.6.1. Deberían establecerse y mantenerse disposiciones y procedimientos para:

- a) recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la SST;
- b) garantizar la comunicación interna de la información relativa a la SST entre los niveles y funciones de la organización que sean apropiados, y
- c) cerciorarse de que las inquietudes, las ideas y las aportaciones de los trabajadores y de sus representantes sobre SST se reciban, consideren y atiendan.

Planificación y aplicación

3.7. Examen inicial

² La competencia en materia de SST incluye la instrucción, la experiencia y la formación profesional, o una combinación de estos elementos

3.7.1. El sistema de gestión de la SST y las disposiciones pertinentes de la organización deberían evaluarse mediante un examen inicial, según corresponda. En el supuesto de que no exista ningún sistema de gestión de la SST, o cuando la organización sea reciente, el examen inicial debería servir de base para el establecimiento de tal sistema.

3.7.2. El examen inicial debería llevarse a cabo por personas competentes en consulta con los trabajadores y/o sus representantes, según corresponda. Debería:

- identificar las prescripciones legales vigentes en materia de SST, las directrices nacionales, las directrices específicas, los programas voluntarios de protección y otras disposiciones que haya suscrito la organización;
- identificar, prever y evaluar los peligros y los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o la organización del trabajo;
- determinar si los controles previstos o existentes son adecuados para eliminar los peligros o controlar riesgos, y
- analizar los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores.

3.7.3. El resultado del examen inicial debería:

- estar documentado;
- servir de base para adoptar decisiones sobre la aplicación del sistema de gestión de la SST, y
- servir de referencia para evaluar la mejora continua del sistema de gestión de la SST.

3.8. Planificación, desarrollo y aplicación del sistema

3.8.1. La planificación debería apuntar a la creación de un sistema de gestión de la SST que contribuya:

- a cumplir, como mínimo, las disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales;
- a fortalecer los componentes del sistema de gestión de la SST, y
- a mejorar continuamente los resultados de la SST.

3.8.2. Deberían adoptarse disposiciones encaminadas a conseguir una planificación adecuada y apropiada de la SST que se base en los resultados del examen inicial o de exámenes posteriores, o en otros datos disponibles. Esas disposiciones en materia de planificación deberían contribuir a la protección de la seguridad y salud en el trabajo e incluir:

- una clara definición, el establecimiento de prioridades y la cuantificación, de ser pertinente, de los objetivos de la organización en materia de SST;
- la preparación de un plan para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se definan responsabilidades y criterios claros de funcionamiento, indicándose lo que debe hacerse, quién debe hacerlo y cuándo;
- la selección de criterios de medición para confirmar que se han alcanzado los objetivos señalados, y
- la dotación de recursos adecuados, incluidos recursos humanos y financieros, y la prestación de apoyo técnico, según proceda.

3.8.3. Las disposiciones relativas a la planificación de la SST en la organización deberían abarcar el desarrollo y funcionamiento de todos los componentes del sistema de gestión de la SST mencionados en el capítulo 3 de estas directrices e ilustrados en el gráfico 2.

3.9. Objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo

3.9.1. De conformidad con una política de SST basada en el examen inicial o exámenes posteriores, tendrían que señalarse objetivos medibles en materia de SST que deberían:

- ser específicos para la organización, apropiados y conformes con su tamaño y con la naturaleza de las actividades;
- ser compatibles con las leyes y reglamentos pertinentes y aplicables, así como con las obligaciones técnicas y comerciales de la organización en relación con la SST;
- centrarse en la mejora continua de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores para conseguir los mejores resultados en materia de SST;
- ser realistas y posibles;
- estar documentados, y comunicarse a todos los cargos y niveles pertinentes de la organización, y
- evaluarse periódicamente y, de ser necesario, actualizarse.

3.10. Prevención de los peligros

3.10.1. Medidas de prevención y control

3.10.1.1. Deberían identificarse y evaluarse los peligros y los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores sobre una base continua. Las medidas de prevención y protección deberían aplicarse con arreglo al siguiente orden de prioridad:

- supresión del peligro/riesgo;
- control del peligro/riesgo en su origen, con la adopción de medidas técnicas de control o medidas administrativas;
- minimizar el peligro/riesgo, con el diseño de sistemas de trabajo seguro que comprendan disposiciones administrativas de control, y
- cuando ciertos peligros/riesgos no puedan controlarse con disposiciones colectivas, el empleador debería ofrecer equipo de protección personal, incluida ropa de protección, sin costo alguno y debería aplicar medidas destinadas a asegurar que se utiliza y se conserva dicho equipo.

3.10.1.2. Deberían adoptarse procedimientos o disposiciones de prevención y control de los peligros/riesgos, y los mismos deberían:

- ajustarse a los peligros y riesgos que existan en la organización;
- examinarse y, de ser necesario, modificarse periódicamente;
- cumplir con la legislación nacional y reflejar las prácticas más adecuadas, y

- d) tener en cuenta los conocimientos más recientes, incluida la información o los informes de organizaciones como la inspección del trabajo, los servicios de seguridad y salud en el trabajo, u otros servicios, según sea necesario.

3.10.2. Gestión del cambio

3.10.2.1. Deberían evaluarse las medidas en la SST de cambios internos (tales como, cambios en la composición de la plantilla o debidos a la introducción de nuevos procesos, métodos de trabajo, estructura organizativa o adquisiciones), así como de cambios externos (por ejemplo, debidos a la modificación de leyes y reglamentos, a fusiones organizativas, o a la evolución de los conocimientos en el campo de la SST y de la tecnología), y deberían adoptarse las medidas de prevención adecuadas antes de introducirlos.

3.10.2.2. Tendría que procederse a una identificación de los peligros y a una evaluación de los riesgos antes de introducir cualquier modificación, o de utilizar métodos, materiales, procesos o maquinaria nuevos. Esta evaluación debería efectuarse consultando y asociando a la misma a los trabajadores y/o sus representantes, y al comité de seguridad, según el caso.

3.10.2.3. Antes de adoptar la "decisión de introducir un cambio" habría que cerciorarse de que todos los miembros interesados de la organización han sido adecuadamente informados y capacitados.

3.10.3. Prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia

3.10.3.1. Deberían adoptarse y mantenerse las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia. Estas disposiciones deberían determinar los accidentes y situaciones de emergencia que puedan producirse. Tendrían que referirse también a la prevención de los riesgos para la SST que derivan de los mismos. Habrían de adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades y deberían:

- garantizar que se ofrecen la información, los medios de comunicación interna y la coordinación necesarios a todas las personas en situaciones de emergencia en el lugar de trabajo;
- proporcionar información y comunicarse a las autoridades competentes interesadas, la vecindad y los servicios de intervención en situaciones de emergencia;
- ofrecer servicios de primeros auxilios y asistencia médica, de extinción de incendios y de evacuación a todas las personas que se encuentren en el lugar de trabajo, y
- ofrecer información y formación pertinentes a todos los miembros de la organización, en todos los niveles, incluidos ejercicios periódicos de prevención de situaciones de emergencia, preparación y métodos de respuesta.

3.10.3.2. Tendrían que establecerse medios de prevención de situaciones de emergencia, preparación y respuesta en colaboración con servicios exteriores de emergencia y otros organismos, de ser posible.

3.10.4. Adquisiciones

3.10.4.1. Deberían establecerse y mantenerse procedimientos a fin de garantizar que:

- se identifiquen, evalúen e incorporen en las especificaciones relativas a compras y arrendamiento financiero disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la organización de los requisitos de seguridad y salud;
- se identifiquen las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia organización en materia de SST antes de la adquisición de bienes y servicios, y
- se tomen disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados.

3.10.5. Contratación

3.10.5.1. Deberían adoptarse y mantenerse disposiciones a fin de garantizar que se apliquen las normas de SST de la organización, o cuando menos su equivalente, a los contratistas y sus trabajadores ocupados en la organización.

3.10.5.2. Las disposiciones relativas a los contratistas ocupados en el lugar de trabajo de la organización deberían:

- incluir procedimientos para la evaluación y la selección de los contratistas;
- establecer medios de comunicación y de coordinación eficaces y permanentes entre los niveles pertinentes de la organización y el contratista antes de iniciar el trabajo. Se incluyen en los mismos disposiciones relativas a la notificación de los peligros y de las medidas adoptadas para prevenirlos y controlarlos;
- comprender disposiciones relativas a la notificación de lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo que pudieran afectar a los trabajadores del contratista en su actividad para la organización;
- fomentar en el lugar de trabajo una concienciación de la seguridad y de los riesgos para la salud, e impartir capacitación al contratista o a los trabajadores de este último, antes o después de que comience el trabajo, según sea necesario;
- supervisar periódicamente la eficiencia de las actividades de SST del contratista en el lugar de trabajo, y
- garantizar que el/los contratista(s) cumple(n) los procedimientos y disposiciones relativos a la SST.

Evaluación

3.11. Supervisión y medición de los resultados

3.11.1. Tendrían que elaborarse, establecerse y revisarse periódicamente procedimientos para supervisar, medir y recopilar con regularidad datos relativos a los resultados de la SST. Deberían definirse en los diferentes niveles de la gestión la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad en materia de supervisión.

3.11.2. La selección de indicadores de eficiencia debería adecuarse al tamaño de la organización, la naturaleza de sus actividades y los objetivos de la SST.

3.11.3. Habría de considerarse la posibilidad de recurrir a mediciones, tanto cualitativas como cuantitativas, adecuadas a las necesidades de la organización, y éstas deberían:

- a) basarse en los peligros y riesgos que se hayan identificado en la organización, las orientaciones de la política de SST y los objetivos de la SST, y
- b) fortalecer el proceso de evaluación de la organización, incluido el examen de la dirección.

3.11.4. La supervisión y la medición de los resultados deberían:

- a) utilizarse como medio para determinar en qué medida se cumplen la política y los objetivos de SST y se controlan los riesgos;
- b) incluir una supervisión tanto activa como reactiva, y no fundarse únicamente en estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y
- c) incluirse en un registro.

3.11.5. La supervisión debería:

- a) prever el intercambio de información sobre los resultados de la SST;
- b) aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces;
- c) servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos, y el sistema de gestión de la SST.

3.11.6. La supervisión activa debería comprender los elementos necesarios para establecer un sistema proactivo e incluir:

- a) la supervisión del cumplimiento de planes específicos, de los criterios de eficiencia establecidos y de los objetivos fijados;
- b) la inspección sistemática de los sistemas de trabajo, las instalaciones, la fábrica y el equipo;
- c) la vigilancia del medio ambiente de trabajo, incluida la organización del trabajo;
- d) la vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de una vigilancia médica o de un seguimiento médico apropiados de los trabajadores con miras a un diagnóstico precoz de señales o síntomas de daños para la salud con el fin de averiguar la eficacia de las medidas de prevención y control, y
- e) el cumplimiento de la legislación y los reglamentos nacionales aplicables, los convenios colectivos y otras obligaciones que suscriba la organización.

3.11.7. La supervisión reactiva debería abarcar la identificación, la notificación y la investigación de:

- a) lesiones, enfermedades, dolencias relacionadas con el trabajo (incluida la vigilancia de las ausencias acumuladas por motivo de enfermedad) e incidentes;
- b) otras pérdidas, por ejemplo, daños a la propiedad;
- c) deficiencias en las actividades de seguridad y salud y otros fallos en el sistema de gestión de la SST, y
- d) los programas de rehabilitación y de recuperación de la salud de los trabajadores.

3.12. Investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud

3.12.1. La investigación del origen y causas subyacentes de los incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades debería permitir la identificación de cualquier deficiencia en el sistema de gestión de la SST y estar documentada.

3.12.2. Esas investigaciones deberían ser llevadas a cabo por personas competentes, con una participación apropiada de los trabajadores y sus representantes.

3.12.3. Los resultados de tales investigaciones deberían comunicarse al comité de seguridad y salud, cuando exista, y el comité debería formular las recomendaciones pertinentes que estime oportunas.

3.12.4. Los resultados de la investigación, además de las recomendaciones del comité de seguridad y salud, deberían comunicarse a las personas competentes para que tomen disposiciones correctivas, incluirse en el examen que realice la dirección y tomarse en consideración en las actividades de mejora continua.

3.12.5. Las medidas correctivas resultantes de estas investigaciones deberían aplicarse con el fin de evitar que se repitan los casos de lesión, dolencia, enfermedad o incidente relacionados con el trabajo.

3.12.6. Los informes elaborados por organismos de investigación externos como los servicios de inspección del trabajo y las instituciones de seguro social deberían considerarse de la misma manera que las investigaciones internas a los efectos de la adopción de decisiones, respetándose los requisitos de confidencialidad.

3.13. Auditoría

3.13.1. Han de adoptarse disposiciones sobre la realización de auditorías periódicas con miras a comprobar que el sistema de gestión de la SST y sus elementos se han puesto en práctica y que son adecuados y eficaces para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los incidentes.

3.13.2. Convendría desarrollar una política y un programa de auditoría que comprenda una definición de la esfera de competencia del auditor, el alcance de la auditoría, su periodicidad, su metodología y la presentación de informes.

3.13.3. La auditoría comprende una evaluación del sistema de gestión de la SST en la organización, de sus elementos o subgrupos de elementos, según corresponda. La auditoría debería abarcar:

- a) la política de SST;
- b) la participación de los trabajadores;

- c) la responsabilidad y obligación de rendir cuentas;
- d) la competencia y la capacitación;
- e) la documentación del sistema de gestión de la SST;
- f) la comunicación;
- g) la planificación, desarrollo y puesta en práctica del sistema;
- h) las medidas de prevención y control;
- i) la gestión del cambio;
- j) la prevención de situaciones de emergencia y la preparación y respuesta frente a dichas situaciones;
- k) las adquisiciones;
- l) la contratación;
- m) la supervisión y medición de los resultados;
- n) la investigación de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud;
- o) la auditoría;
- p) los exámenes realizados por la dirección;
- q) la acción preventiva y correctiva;
- r) la mejora continua, y
- s) cualesquiera otros criterios de auditoría o elementos que se consideren oportunos.

3.13.4. En las conclusiones de la auditoría debería determinarse si la puesta en práctica del sistema de gestión de la SST, de sus elementos o subgrupos de elementos:

- a) es eficaz para el logro de la política y objetivos de SST de la organización;
- b) es eficaz para promover la plena participación de los trabajadores;
- c) responde a las conclusiones de evaluaciones de los resultados de la SST y de auditorías anteriores;
- d) permite que la organización pueda cumplir las leyes y reglamentos nacionales, y
- e) alcanza las metas de mejora continua y mejores prácticas de SST.

3.13.5. Las auditorías deberían llevarse a cabo por personas competentes que pueden estar o no estar vinculadas a la organización y que son independientes respecto de la actividad objeto de la auditoría.

3.13.6. Los resultados y conclusiones de la auditoría tendrían que comunicarse a las personas competentes para adoptar medidas correctivas.

3.13.7. La consulta sobre la selección del auditor y sobre todas las fases de la auditoría del lugar de trabajo, incluido el análisis de los resultados de la misma, requiere la correspondiente participación de los trabajadores.

3.14. Examen realizado por la dirección

3.14.1. Los exámenes de la dirección deberían:

- a) evaluar la estrategia global del sistema de gestión de la SST para determinar si se consiguen los resultados esperados en los objetivos previstos;
- b) evaluar la capacidad del sistema de gestión de la SST para satisfacer las necesidades globales de la organización y de las partes interesadas en la misma, incluidos sus trabajadores y las autoridades normativas;
- c) evaluar la necesidad de introducir cambios en el sistema de gestión de la SST, incluyendo la política de SST y sus objetivos;
- d) identificar qué medidas son necesarias para resolver en su momento cualquier deficiencia, incluida la adaptación de otros aspectos de la estructura de la dirección de la organización y de la medición de los resultados;
- e) presentar los antecedentes necesarios para la dirección, incluida información sobre la determinación de las prioridades, en aras de una planificación útil y de una mejora continua;
- f) evaluar los progresos conseguidos en el logro de los objetivos de la SST y en las medidas correctivas, y
- g) evaluar la eficacia de las actividades de seguimiento con base en exámenes anteriores de la dirección.

3.14.2. La frecuencia y alcance de los exámenes periódicos del sistema de gestión de la SST realizados por el empleador o el directivo de mayor responsabilidad para rendir cuentas deberían definirse en función de las necesidades y situación de la organización.

3.14.3. El examen realizado por la dirección debería tomar en consideración:

- a) los resultados de las investigaciones de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes y de las actividades de supervisión, medición y auditoría, y
- b) los insumos internos y externos y cambios adicionales, incluidos cambios organizativos, que puedan afectar al sistema de gestión de la SST.

3.14.4. Las conclusiones del examen realizado por la dirección deberían registrarse y comunicarse oficialmente:

- a) a las personas responsables del/de los elemento(s) pertinente(s) del sistema de gestión de la SST para que puedan adoptar las medidas oportunas; y
- b) al comité de seguridad y salud, los trabajadores y sus representantes.

Acción en pro de mejoras

3.15. Afición preventiva y correctiva

3.15.1. Deberían tomarse y aplicarse disposiciones relativas a la adopción de medidas preventivas y correctivas con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia del sistema de gestión de la SST, de las auditorías y de los exámenes realizados por la dirección. Tales medidas deberían versar sobre:

- a) la identificación y análisis de las causas profundas de las disconformidades con las normas pertinentes de SST y/o las disposiciones del sistema de gestión de la SST, y
- b) la adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas, incluidos los cambios en el propio sistema de gestión de la SST.

3.15.2. Cuando la evaluación del sistema de gestión de la SST u otras fuentes muestren que las medidas de prevención y protección relativas a peligros y riesgos son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, éstas deberían someterse a la jerarquía competente en materia de medidas de prevención y control para que las complete y documente según corresponda y sin dilación.

3.16. Mejora continua

3.16.1. Deberían adoptarse y mantenerse disposiciones para la mejora continua de los elementos pertinentes del sistema de gestión de la SST y de este sistema en su conjunto. Estas disposiciones deberían tener en cuenta:

- a) los objetivos de SST de la organización;
- b) los resultados de las actividades de identificación y evaluación de los peligros y de los riesgos;
- c) los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia;
- d) la investigación de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías;
- e) los resultados del examen realizado por la dirección;
- f) las recomendaciones presentadas por todos los miembros de la organización en pro de mejoras, incluyendo el comité de seguridad y salud, cuando exista;
- g) los cambios en las leyes y reglamentos nacionales, acuerdos voluntarios y convenios colectivos;
- h) la información pertinente nueva, y
- i) los resultados de los programas de protección y promoción de la salud.

3.16.2. Los procedimientos y los resultados de la organización en el campo de la seguridad y la salud deberían compararse con otros para mejorar su eficiencia.

Glosario

En las presentes directrices, los términos que aquí se enumeran tienen el siguiente significado:

Auditoría: Procedimiento sistemático, independiente y documentado para obtener pruebas y evaluarlas objetivamente a fin de determinar en qué medida se cumplen los criterios establecidos. No significa necesariamente auditorías externas independientes (realizadas por uno o varios auditores ajenos a la organización).

Comité de seguridad y salud: Comité integrado por representantes de los trabajadores para cuestiones de seguridad y salud y por representantes de los empleadores que fue establecido y desempeña sus funciones a nivel de la organización de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Contratista: Una persona u organización que presta servicios a un empleador en el lugar de trabajo del empleador de conformidad con especificaciones, plazos y condiciones convenidos.

Empleador: Toda persona física o jurídica que emplee a uno o más trabajadores.

Evaluación de los peligros: Evaluación sistemática de los peligros.

Evaluación de los riesgos: Procedimiento de evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud derivados de peligros existentes en el lugar de trabajo.

Incidente: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, sin que nadie sufra lesiones corporales.

Institución competente: Un ministerio u otro organismo responsable encargado de formular una política nacional y establecer un marco nacional para los sistemas de gestión de la SST en las organizaciones, así como de señalar orientaciones pertinentes.

Lesiones, dolencias y enfermedades relacionadas con el trabajo: Efectos negativos en la salud de una exposición en el trabajo a factores químicos, biológicos, físicos, psicosociales o relativos a la organización del trabajo.

Lugar de trabajo: Área física a la que los trabajadores han de ir o en la que deben permanecer por razones de trabajo efectuado bajo el control de un empleador.

Mejora continua: Procedimiento iterativo de perfeccionamiento del sistema de gestión de la SST, con miras a mejorar la eficiencia de las actividades de SST en su conjunto.

Organización: Toda compañía, negocio, firma, establecimiento, empresa, institución o asociación, o parte de los mismos, independientemente de que tenga carácter de sociedad anónima, o de que sea público o privado, con funciones y administración propias. En las organizaciones que cuenten con más de una unidad operativa, podrá definirse como organización cada una de ellas.

Peligro: Situación inherente con capacidad de causar lesiones o daños a la salud de las personas.

Persona competente: Toda persona que tenga una formación adecuada, y conocimientos, experiencia y calificaciones suficientes para el desempeño de una actividad específica.

Representante de los trabajadores: De conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), toda persona reconocida como tal por la legislación o la práctica nacionales:

- a) representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos, o
- b) representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la organización, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean consideradas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

Representante de los trabajadores para cuestiones de seguridad y salud: Persona elegida o designada de conformidad con la legislación y la práctica nacionales para representar a los trabajadores en las cuestiones relativas a la SST en el lugar de trabajo.

Riesgo: Una combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso con la gravedad de las lesiones o daños para la salud que pueda causar tal suceso.

Sistema de gestión de la SST: Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de SST, y alcanzar dichos objetivos.

Supervisión activa: Actividades que vienen llevándose a cabo con el fin de comprobar que las medidas de prevención y control y las disposiciones relativas a la puesta en práctica del sistema de gestión de la SST cumplen con los criterios que se hubieren definido.

Supervisión reactiva: Comprueba que se identifican y subsanan las deficiencias de las medidas de prevención de los peligros y los riesgos y de control de la protección, así como del sistema de gestión de la SST cuando lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes demuestran su existencia.

Trabajador: Toda persona que realiza un trabajo, de manera regular o temporal, para un empleador.

Trabajadores y sus representantes: Las referencias a los trabajadores y sus representantes en las presentes directrices tienen por objeto establecer que, cuando existan, estos representantes deberían ser consultados en aras de lograr una participación adecuada de los trabajadores. En algunos casos, puede ser oportuna la participación de todos los trabajadores y de todos los representantes.

Vigilancia del medio ambiente de trabajo: Es un término genérico que comprende la identificación y evaluación de los factores medioambientales que pueden afectar la salud de los trabajadores. Abarca la evaluación de las condiciones sanitarias y la higiene en el trabajo, los factores de la organización del trabajo que puedan presentar riesgos para la salud de los trabajadores, el equipo de protección colectivo y personal, la exposición de los trabajadores a los factores de riesgo y el control de los sistemas concebidos para eliminarlos y reducirlos. Desde el punto de vista de la salud de los trabajadores, la vigilancia del medio ambiente de trabajo se centra, aunque no exclusivamente, en una serie de consideraciones básicas: ergonomía, prevención de los accidentes y de las enfermedades, higiene industrial, organización del trabajo y factores psicosociales presentes en el lugar de trabajo.

Vigilancia de la salud de los trabajadores: Es un término genérico que abarca procedimientos e investigaciones para evaluar la salud de los trabajadores con vistas a detectar e identificar toda anomalía. Los resultados de esta vigilancia deberían utilizarse para la protección y promoción individual y colectiva de la salud en el lugar de trabajo, así como de la salud de la población trabajadora expuesta a riesgos. Los procedimientos de evaluación de la salud pueden incluir, aunque no limitarse, a exámenes médicos, controles biológicos, evaluaciones radiológicas, cuestionarios, o un análisis de los registros de salud.

Bibliografía

Desde su fundación en 1919, la OIT ha elaborado y adoptado un gran número de convenios internacionales del trabajo (y sus correspondientes recomendaciones) directamente relacionados con los temas sobre la seguridad y la salud en el trabajo, así como muchos repertorios de recomendaciones prácticas y publicaciones técnicas sobre varios aspectos del tema. Dichos instrumentos representan un formidable conjunto de definiciones, principios, obligaciones, derechos y obligaciones, así como directrices técnicas que reflejan las opiniones consensuadas de los mandantes tripartitos de la OIT provenientes de los 175 Estados Miembros³ sobre la mayoría de los aspectos relativos a la seguridad y la salud en el trabajo.

Convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT

Convenios

Número	Título
115	Protección contra las radiaciones, 1960
135	Representantes de los trabajadores, 1971
136	Benceno, 1971
139	Cáncer profesional, 1974
148	Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977
155	Seguridad y salud de los trabajadores, 1981
161	Servicios de salud en el trabajo, 1985
162	Asbesto, 1986
167	Seguridad y salud en la construcción, 1988
170	Productos químicos, 1990
174	Prevención de accidentes industriales mayores, 1993
176	Seguridad y salud en las minas, 1995

Recomendaciones

Número	Título
114	Protección contra las radiaciones, 1960
144	Benceno, 1971

147	Cáncer profesional, 1974
156	Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977
164	Seguridad y salud de los trabajadores, 1981
171	Servicios de salud en el trabajo, 1985
172	Asbesto, 1986
175	Seguridad y salud en la construcción, 1988
177	Productos químicos, 1990
181	Prevención de accidentes industriales mayores, 1993
183	Seguridad y salud en las minas, 1995

Selección de repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT

- Prevención de accidentes industriales mayores (Ginebra, 1991)
- Seguridad y salud en las minas a cielo abierto (Ginebra, 1991)
- Seguridad y salud en la construcción (Ginebra, 1992)
- Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo (Ginebra, 1993)
- Prevención de accidentes a bordo de los buques en el mar y en los puertos (Ginebra, segunda edición, 1996)
- Tratamiento en los lugares de trabajo de los problemas que plantea el consumo de drogas y de alcohol (Ginebra, 1996)
- Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ginebra, 1996)
- Seguridad y salud en el trabajo forestal (Ginebra, 1996)
- Protección de los datos personales de los trabajadores (Ginebra, 1997)
- Factores ambientales en el lugar de trabajo (Ginebra, 2001)

Publicaciones pertinentes

- Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (CNU-MAD): Programa 21, capítulo 19 sobre la gestión ecológicamente racional de los productos químicos. Río de Janeiro, Brasil, 1992.
- OIT: Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86a reunión, 1998. Ginebra, 1998.
- Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, publicada bajo la dirección de Jeanne Mager Stellman. Tercera edición, 4 volúmenes impresos o un CD-ROM, publicada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Subdirección General de Publicaciones (Madrid, 1999).
- Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores. Serie Seguridad y Salud en el Trabajo, núm. 72. Ginebra 1998.

Anexo

Lista de participantes y observadores de la Reunión de expertos sobre las directrices de la OIT relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (Ginebra, 19-27 de abril de 2001) 3 En junio de 2001.

Expertos designados tras consultar a los gobiernos

- Sr. G. D. Cahalane, Director, Servicio de Política Estratégica y Seguridad y Salud en el Trabajo, Departamento de Trabajo, Wellington (Nueva Zelanda).
- Sr. N. Diallo, Director Nacional de Empleo y Reglamentación del Trabajo, Ministerio de Empleo y de la Función Pública, Conakry (República de Guinea).
- Dr. J. A. Legaspi Velasco, Director General, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, México D.F. (México).
- Dr. D. Podgórski, Director Adjunto de Sistemas de Certificación y Gestión, Instituto Central de Protección Laboral, Varsovia (Polonia).
- Dr. K. E. Poppendick, Instituto Federal para la Salud y la Seguridad en el Trabajo, Dortmund (Alemania).
- Sr. R. L. M. Puiatti, Auditor Fiscal Laboral, Ministerio de Trabajo y Empleo, Delegación Regional de Trabajo y Empleo, Porto Alegre (Brasil).
- Sr. M. Sasaki, Director, Oficina Internacional, Ministerio de la Salud, la Mano de Obra y el Bienestar, Tokio (Japón).

Expertos designados tras consultar al grupo de los Empleadores

- Dr. J. Asherson, Jefe de Asuntos Medioambientales, Confederación de la Industria Británica (CBI), Londres (Reino Unido).
- Dr. S. Böhm, Jefe, Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sistemas de Auditoría y Gestión, Bayer AG, Leverkusen (Alemania).
- Dr. L. Greco, miembro del Grupo Técnico sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, Confederación Nacional de la Industria (CNI), Río de Janeiro (Brasil).
- Sr. T. Jepsen, Confederación de Empleadores de Dinamarca, Copenhague (Dinamarca).
- Sr. L. A. Mazhar, Director Ejecutivo, Federación de Industrias de Egipto (FEI), El Cairo (Egipto).
- Sr. T. Ott, Miembro de la Alta Dirección, Medio Ambiente, Salud y Seguridad, Motorola Labs., Tempe, Arizona (Estados Unidos).

- Sr. S. Tanaka, Director General, Servicio de Administración de Seguridad y Salud, Nissan Motor Co. Ltd., Yokohama (Japón).

Expertos designados tras consultar al Grupo de los Trabajadores

- Dr. D. Bennett, Director Nacional, Salud, Seguridad y Medio Ambiente, Congreso del Trabajo del Canadá, Ottawa (Ontario, Canadá).
- Sra. C. Ching, Directora, Departamento de Política Económica y Social, Organización Regional de la CIOSL para Asia y el Pacífico, Singapur (Singapur).
- Sr. B. Erikson, Higienista del Trabajo, Confederación de Sindicatos de Noruega, Oslo (Noruega).
- Sr. P. Goguet-Chapuis, Consejero Técnico de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo (HSCT) y encargado de formación sindical en materia de HSCT, Instituto Sindical de Formación de la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos (ISF/CFTC), París (Francia).
- Sr. T. Mellish, Congreso de Sindicatos Británicos, Londres (Reino Unido).
- Sra. F. Murie, Directora de Seguridad y Salud en el Trabajo, Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM), Ginebra (Suiza).
- Sra. R. Rigotto, Profesora, Universidad Federal de Ceará (UFC), Fortaleza, Ceará (Brasil).

Organizaciones internacionales gubernamentales y no gubernamentales representadas

- Organización Mundial de la Salud (OMS)
(Dr. D. Nelson, Unidad de Salud Ocupacional y Ambiental)
- Unión Europea
(Sr. D. R. Carruthers, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, Comisión Europea)
- Confederación Mundial del Trabajo (CMT)
(Sra. B. Fauchère, Representante Permanente)
- Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)
(Sr. Dan Cunniah, Director, CIOSL, Ginebra)
(Sra. A. Biondi, Directora Adjunta, CIOSL, Ginebra)
- Organización Internacional de Empleadores (OIE)
(Sra. B. Perkins, Ayudante del Secretario General)
- Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS)
(Sr. R. David, Representante)
- Comisión Internacional de Medicina del Trabajo (CIMT)
(Profesor Alain Cantineau, Representante)
(Sra. J. Fanchette, Representante)
- Internacional Occupational Hygiene Association (IOHA)
(Sr. H. G. E. Wilson, Representante)
- Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM)
(Sr. L. Powell, Director de Seguridad y Salud en el Trabajo)
- Consejo Internacional de Enfermeras (CIE)
(Dr. M. Kingma, Representante)
- Instituto Internacional de la Construcción (ICI) e International Commission on Occupational Safety and Health (ICOSH)
(Dr. B. Goelzer, Representante)
- American Industrial Hygiene Association - Asociación Norteamericana de Higiene Laboral (AIHA)
(Dr. C. Redinger, Representante)
(Dr. Z. Mansdorf, Representante)
- Organismo de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA), Departamento de Trabajo de los Estados Unidos
(Sr. Z. Bagdy, Subdirector de Federal State)
- Institution of Occupational Safety and Health (IOSH), Reino Unido
(Sr. Ian Waldram, Representante)
- Organismo Coreano de Seguridad y Salud en el Trabajo (KOSHA)
(Sr. B.-N. Choi, Representante)
- International High College of Experts (IHCE)
(Sra. M. J. Canizarès, Representante)

Secretaría de la OIT

- Dr. J. Takala, Director, SafeWork - Programa InFocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.
- Dr. J. Serbitzer, Coordinador, Grupo de Seguridad en el Trabajo, SafeWork - Programa InFocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.
- Sr. S. Machida, Ingeniero de Seguridad Química, Grupo de Seguridad en el Trabajo, SafeWork - Programa InFocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.
- Sr. P. Baichoo, Especialista Técnico, Grupo de Seguridad en el Trabajo, SafeWork - Programa InFocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

- Sra. Johanna Boixader, Coordinadora Administrativa, SafeWork - Programa InFocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.
- Dr. N. Byrom, Consultor, Inspector Principal, Organismo de Salud, Seguridad (HSE), Bootle (Reino Unido).

Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo fue fundada en 1919 para promover la justicia social y contribuir así a una paz universal y duradera. Su estructura tripartita es única en el sistema de Naciones Unidas y está compuesta por representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores. Estos tres constituyentes participan activamente en el Consejo de Administración, en la Conferencia Internacional del Trabajo —que se celebra cada año para debatir cuestiones sociales y del mundo del trabajo— y en numerosas reuniones.

En el transcurso de los años, la OIT ha elaborado un código internacional del trabajo, con convenios y recomendaciones que se someten a la aprobación de los Estados Miembros y que tratan, entre otros temas, de la libertad sindical, empleo, política social, condiciones de trabajo, seguridad social, relaciones de trabajo y administración del trabajo.

Por intermedio de sus oficinas locales y equipos multidisciplinarios instalados en más de cuarenta países, la OIT suministra asistencia técnica y asesoramiento especializado a los Estados Miembros en diferentes áreas: derecho laboral y relaciones de trabajo, promoción del empleo, formación para el desarrollo de pequeñas empresas, gestión de proyectos, seguridad social, seguridad de los trabajadores y condiciones de trabajo, compilación y difusión de estadísticas del trabajo y educación obrera.

Publicaciones de la OIT

La Oficina Internacional del Trabajo es a la vez el secretariado y el centro de investigaciones y de edición de la Organización. Su Oficina de Publicaciones produce y distribuye materiales diversos: análisis de las grandes tendencias económicas y sociales, posición de la OIT respecto de cuestiones concernientes al mundo del trabajo, obras de referencia, guías técnicas, monografías y estudios, repertorios de recomendaciones prácticas elaborados por expertos para promover la seguridad y la salud en el trabajo, y manuales de formación y de educación obrera. Asimismo, edita la Revista Internacional del Trabajo en español, francés e inglés, en donde se publican los resultados de investigaciones, artículos sobre nuevas cuestiones y reseñas de libros.

Puede usted hacer pedidos de las publicaciones y otros recursos de la OIT, por vía electrónica y con toda seguridad en <http://www.ilo.org/publns>, o solicitar un catálogo (gratuito) escribiendo a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza; telefax: (41 22) 799 6938; correo electrónico: pubvente@ilo.org

Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo ILO-OSH 2001

A principios del siglo XXI, las consecuencias de unas condiciones de trabajo inseguras e insalubres siguen siendo muy graves en términos humanos y económicos. En las presentes Directrices se aboga por unas políticas coherentes que protejan a los trabajadores de los peligros y riesgos en el trabajo al tiempo que se mejora la productividad. En ellas se presentan métodos y herramientas prácticos para ayudar a las organizaciones, las instituciones nacionales competentes, los empleadores, los trabajadores y demás interlocutores a establecer, aplicar y mejorar sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo que permitan reducir las lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionados con el trabajo.

Las Directrices pueden aplicarse en dos ámbitos: nacional y de la organización en el ámbito nacional, facilitan la creación de un marco nacional para los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) que, de preferencia, cuente con el apoyo de leyes. Asimismo, proporcionan información precisa sobre el desarrollo de iniciativas voluntarias a fin y efecto de reforzar el cumplimiento de los reglamentos y las normas que, a su vez, dan lugar a la mejora continua de los resultados de la SST.

En el ámbito de la organización, las Directrices fomentan la integración de los elementos del sistema de gestión de la SST como un componente importante de las disposiciones generales en materia de políticas y de gestión. Motivan a las organizaciones, los empleadores, los propietarios, el personal de dirección, los trabajadores y sus representantes a aplicar los principios y métodos adecuados de gestión de la SST para la mejora continua de los resultados de la SST.

Los empleadores y las instituciones nacionales competentes tienen la obligación de rendir cuentas y el deber de organizar las medidas destinadas a garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. La puesta en prácticas de estas Directrices de la OIT ofrece entre otros un enfoque útil para cumplir este cometido.

ISBN 92-2-311634-1

2) RESOLUCIÓN SRT 523/2007 - DIRECTRICES NACIONALES PARA LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

Art. 1- Aprobar las "Directrices Nacionales para los sistemas de gestión de la Seguridad la Salud en el Trabajo" que como Anexos A y B se agregan a la presente resolución.

Art. 2- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Héctor O. Verón.

ANEXO A

Índice

Prólogo

1. Objeto y alcance
2. Publicaciones de Referencia
3. El sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo en la organización Política
- 3.1. Política en materia de seguridad y salud en el trabajo
- 3.2. Participación de los trabajadores Organización
- 3.3. Responsabilidad y obligación de rendir cuentas
- 3.4. Competencia y capacitación
- 3.5. Documentación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo
- 3.6. Comunicación

Planificación y aplicación

- 3.7. Examen inicial
- 3.8. Planificación, desarrollo y aplicación del sistema
- 3.9. Objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo
- 3.10. Prevención de los peligros
- 3.10.1. Medidas de prevención y control
- 3.10.2. Gestión del cambio
- 3.10.3. Prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia
- 3.10.4. Adquisiciones
- 3.10.5. Contratación

Evaluación

- 3.11. Supervisión y medición de los resultados
- 3.12. Investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud
- 3.13. Auditoría
- 3.14. Examen realizado por la dirección

Acción en pro de mejoras

- 3.15. Acción preventiva y correctiva
- 3.16. Mejora continua

Glosario

Bibliografía

Créditos: Lista de participantes del Proyecto "SRT - ILO OSH 2001"

Anexos

PROLOGO

El objeto del proyecto "SRT – ILO OSH 2001" es la implementación de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) por parte de los empleadores, según las Directrices de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) "ILO OSH 2001" que la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) adoptó mediante una resolución específica (Res. S.R.T. Nº 103/05).

A tales efectos se firmó una Declaración de reconocimiento y cooperación, el 28 de abril de 2005, entre SafeWork de OIT; el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo; y a posteriori se elevó Nota SRT 150/05 de fecha 16 de mayo de 2005 a la OIT especificando los contenidos del proyecto SRT – ILO OSH 2001 y el alcance de la cooperación solicitada.

En este contexto, consultores designados por OIT han brindado asistencia técnica a la S.R.T. para la elaboración de las Directrices Nacionales relativas a Sistemas de Gestión de la SST.

Las Directrices Nacionales relativas a Sistemas de Gestión de la SST, elaboradas por la S.R.T., son un conjunto de especificaciones y orientaciones para la implementación de estos sistemas.

Como paso previo a la presentación de estas directrices, una serie de reflexiones iniciales:

La implementación de Sistemas de Gestión de la SST por parte de los empleadores:

- es de aplicación voluntaria, es decir, la autoridad nacional no obliga al empleador a implementar estos sistemas;
- no tienen por objeto sustituir ni las leyes o reglamentos nacionales ni las normas vigentes.

Debido al enfoque sistemático que requiere la gestión de la SST, los elementos, cláusulas, requisitos y especificaciones contenidas en las directrices nacionales deben ser implementados en su totalidad, teniendo en cuenta las condiciones y la práctica nacional.

Para asegurar la coherencia entre las directrices de la OIT, las directrices nacionales y las directrices específicas que se elaboren en un futuro (por ejemplo, para el sector de la construcción y otros), las presentes directrices (nacionales) poseen la suficiente flexibilidad para permitir la aplicación directa (mediante tres etapas básicas) y la aplicación específica en el nivel y tamaño de la organización (en este caso para las PYMES).

Dado que la aplicación del modelo propuesto por OIT no exige certificación, se propone la elaboración de un esquema de reconocimiento para el empleador e incentivos por parte de la autoridad nacional, previa auditoría.

Las presentes directrices nacionales, que hoy presentamos, se elaboraron pensando en poder ayudar a las organizaciones en la implementación de Sistemas de Gestión de la SST.

1. OBJETO Y ALCANCE

Estas Directrices Nacionales especifican los requisitos para implementar Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, de forma de contribuir con la organización a proteger a los trabajadores contra los peligros y a eliminar las lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionadas con el trabajo.

Asimismo, estas directrices:

- facilitan orientación sobre la integración de los elementos del sistema de gestión de la SST en la organización como un componente de las disposiciones en materia de política y de gestión;
- proponen motivar a todos los miembros de la organización, y en particular a los empleadores, a los propietarios, al personal de dirección, a los trabajadores y a sus representantes, para que apliquen los principios y métodos adecuados de gestión de la SST para la mejora continua de los resultados de la SST;
- fortalecen el desarrollo de iniciativas voluntarias, a fin y con efecto de reforzar el cumplimiento de los reglamentos y normas con vistas a la mejora continua de los resultados de la SST;
- brindan orientación sobre sistemas de gestión de la SST a fin de responder de modo apropiado a las necesidades reales de las organizaciones, de acuerdo con su tamaño y la naturaleza de sus actividades.

Estas Directrices Nacionales son aplicables a cualquier organización que desee:

- establecer un sistema de gestión de SST para eliminar o minimizar el riesgo a los empleados y otras partes interesadas, que puedan estar expuestas a los riesgos de SST asociados con sus actividades;
- implementar, mantener y mejorar continuamente su sistema de gestión de SST;
- asegurarse a sí misma de la conformidad con su política de SST;
- demostrar la conformidad a otros;
- buscar el reconocimiento de su sistema de gestión de SST por una organización externa acreditada para el efecto; o
- hacer su propia determinación y declaración de conformidad con estas directrices.

Todos los requisitos en estas Directrices Nacionales consideran cualquier sistema de gestión de SST. La magnitud o alcance de la aplicación dependerá de los factores contenidos en la política de SST de la organización, la naturaleza de sus actividades y los riesgos y complejidad de sus operaciones.

Es la intención y propósito de estas Directrices Nacionales, priorizar la seguridad y salud en el trabajo, garantizando el uso de productos seguros.

2. PUBLICACIONES DE REFERENCIA

Otras publicaciones que proporcionan información o que sirvieron de guía están listadas en la Bibliografía. Es aconsejable consultar la última edición de tales publicaciones.

Específicamente, se hace referencia a:

- ILO OSH 2001: Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

3. EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

3.0 Requisitos generales

Las recomendaciones de las Directrices ILO OSH 2001 se constituyen en estas Directrices Nacionales como requisitos y especificaciones para que los mismos resulten auditables.

La seguridad y la salud en el trabajo, incluyendo el cumplimiento de los requerimientos de la SST conforme a las leyes y reglamentaciones nacionales, son la responsabilidad y el deber del empleador. El empleador deberá mostrar un liderazgo y compromiso firme con respecto a las actividades de SST en la organización, y deberá adoptar las disposiciones necesarias para establecer y mantener un sistema de gestión de la SST, que incluya los principales elementos de política, organización, planificación y aplicación, evaluación y acción en pro de mejoras, cuyos requisitos se especifican a continuación:

Política

3.1. Política en materia de seguridad y salud en el trabajo

3.1.1. El empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes, expondrá por escrito la política en materia de SST, que deberá:

- ser específica para la organización y apropiada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades;
- ser concisa, estar redactada con claridad, estar fechada y hacerse efectiva mediante la firma o endoso del empleador o de la persona de mayor rango con responsabilidad en la organización;
- ser difundida y fácilmente accesible a todas las personas en el lugar de trabajo;
- ser revisada para que siga siendo adecuada, y
- ponerse a disposición de las partes interesadas externas, según corresponda.

3.1.2. La política en materia de SST deberá incluir, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales respecto de los cuales la organización expresa su compromiso:

- la protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo;
- el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de SST, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en SST y de otras prescripciones que suscriba la organización;
- la garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y alentados a participar activamente en todos los elementos del sistema de gestión de la SST;
- la mejora continua del desempeño del sistema de gestión de la SST.

3.1.3. El sistema de gestión de la SST deberá ser compatible con los otros sistemas de gestión de la organización o estar integrado en los mismos.

Orientación sobre la implementación práctica de la cláusula 3.1 Política de SST

La política de SST revela cual es el compromiso del empleador y la importancia que le otorga a la salud y seguridad de sus trabajadores. La política define, entre otros puntos, cual es el grado de la participación de los trabajadores.

El alcance de esta política puede resultar complementaria de las que hubiese dictado el empleador respecto a la gestión de la calidad y el medio ambiente.

Por otra parte, el Decreto Nº 1338/96 en su artículo 10 establece que "El Servicio de Higiene y Seguridad en el trabajo tiene como misión fundamental, implementar la política fijada por el establecimiento en la materia, tendiente a determinar, promover y mantener adecuadas condiciones ambientales en los lugares de trabajo. Asimismo deberá registrar las acciones ejecutadas, tendientes a cumplir con dichas políticas.

Es muy importante que antes de definir la política de SST se efectuó un examen inicial (elemento 3.7) del estado de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Análisis de la accidentabilidad acumulada hasta el presente.
- Relevamiento de agentes de riesgos de enfermedades profesionales.
- Estado de cumplimiento de la normativa vigente.
- Evaluación periódica de los riesgos.
- Estudio de las condiciones de trabajo que inciden en la salud y seguridad de los trabajadores: jornada de trabajo, factores organizativos, metas y programas de gestión. Ejemplo:

Política de SST: compromiso del cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de SST, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en SST y de otras prescripciones que suscriba la organización.

Objetivos: cumplir de los requisitos legales pertinentes en materia de SST.

Metas: requisitos legales pertinentes en materia de SST cumplidos en un 100%

Programa de gestión:

- Identificar los requisitos legales pertinentes en materia de SST aplicables a la organización.
- Verificar el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de SST.

*Para asegurar la coherencia entre las directrices de la OIT, las directrices nacionales y las directrices específicas que se elaboren en el futuro, las presentes directrices (nacionales) poseen la suficiente flexibilidad para permitir

la aplicación directa, pudiendo ser implementadas mediante las tres etapas básicas presentadas en el cuadro siguiente:

ELEMENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO EN LA ORGANIZACIÓN.	ETAPAS		
	A	B	C
Política			
3.1 Política en materia de seguridad y salud en el trabajo.			X
3.2 Participación de los trabajadores.		X	
Organización.			
3.3 Responsabilidad y obligación de rendir cuentas.	X		
3.4 Competencia y capacitación.		X	
3.5 Documentación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo			
3.6 Comunicación.		X	
Planificación y aplicación			
3.7 Examen inicial.	X		
3.8 Planificación, desarrollo y aplicación del sistema.		X	
3.9 Objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.			X
3.10 Prevención en los peligros.		X	
3.10.1 Medidas de prevención y control.		X	
3.10.2 Gestión del cambio.			X
3.10.3 Prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia.	X		
3.10.4 Adquisiciones.		X	
3.10.5 Contratación.		X	
Evaluación.			
3.11 Supervisión y medición de los resultados.			X
3.12 Investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud.			
3.13 Auditoría.			X
3.14 Examen realizado por la dirección.			X
Acción en pró de mejoras.			
3.15 Acción preventiva y correctiva.		X	
3.16 Mejora continua.			X

De lo expuesto, y a título orientativo se aclara que para la implementación del SGSST se recomienda seguir las etapas del cuadro precedente, comenzando por el examen inicial (3.7) y finalizando por la mejora continua (3.16). Los plazos establecidos para cada etapa no deberían exceder la siguiente cantidad de meses: etapa A tres meses, etapa B cuatro meses y etapa C cinco meses; de manera tal de poder cumplimentar en el término de un año la implementación de todos los elementos que componen el SGSST.

3.2. Participación de los trabajadores

3.2.1. La participación de los trabajadores es un elemento esencial del sistema de gestión de la SST en la organización.

3.2.2. El empleador deberá asegurar que los trabajadores, y sus representantes en materia de SST, son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de SST relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.

3.2.3. El empleador deberá adoptar medidas para que los trabajadores, y sus representantes en materia de SST, dispongan de tiempo y de recursos para participar activamente en los procesos de organización, planificación y aplicación, evaluación y acción para perfeccionar el sistema de gestión de la SST.

3.2.4. El empleador deberá asegurar, según corresponda, el establecimiento y el funcionamiento eficiente de un comité de SST y el reconocimiento de los representantes de los trabajadores en materia de SST de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales.

Orientación de la implementación práctica de la cláusula 3.2 Participación de los trabajadores

Definimos como participación de los trabajadores en el nivel de la empresa al proceso de construcción colectiva de las acciones de información, formación, consulta y cooperación, que permite el ejercicio de sus derechos en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Tipos y grados de la participación de los trabajadores

Resulta conveniente citar el esquema analizado por Pere Boix y Laurent Vogel quienes sostienen que “La aproximación a un concepto operativo de participación exige, además, tener en cuenta la diversidad de formas de implicación que se da en la práctica. En una escala progresiva, podemos definir las siguientes categorías de participación:

- a) Información: es el nivel mínimo indispensable (la desigualdad informativa hace imposible la participación).

En el caso de la Argentina, en materia de información todavía se deben superar numerosas barreras. La reglamentación de la Ley 19.587, aprobada por Decreto 351/79, en su anexo I, artículo 213 establece: “Todo establecimiento deberá entregar, por escrito a su personal, las medidas preventivas tendientes a evitar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo”.

La cuestión de la capacitación de los trabajadores también ha sido recogida en ese decreto, que en su art. 208 impone: "Todo establecimiento estará obligado a capacitar a su personal en materia de higiene y seguridad, en prevención de enfermedades profesionales y de accidentes del trabajo, de acuerdo a las características y riesgos propios, generales y específicos de las tareas que desempeña".

Así las cosas, para facilitar una mejor participación de los trabajadores, el primer escollo a superar para la gestión de la salud y seguridad en el trabajo en las empresas será la inequidad informativa y formativa existente.

- b) Consulta: contar con el punto de vista de los trabajadores pero manteniendo el poder de decisión.

Esta iniciativa a cargo del empleador se da en el marco de cooperación mutua, la que en la Argentina es de carácter voluntario.

- c) Negociación: acuerdos específicos sobre cuestiones que vinculan a las partes (por ejemplo, los convenios colectivos). Este es un marco legal rígido; en la Argentina, este tipo de manejo a nivel de las empresas esta a cargo de las comisiones gremiales internas.

- d) Codecisión: mediante estructuras paritarias de decisión (máxima implicación de los trabajadores).

El Comité Mixto es la institución indicada que mejor recepta el ejercicio de los derechos del trabajador en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Asimismo la Res. SRT 001/05 y su modificatoria 1579/05 al respecto establece: "2.5 Participación de los trabajadores. Toda vez que los trabajadores, por si o mediante sus representantes, según corresponda, tienen derecho a conocer los riesgos a los cuales se encuentran expuestos y las medidas preventivas adoptadas por la empresa, a fin de eliminarlos o reducirlos a niveles compatibles con la obtención de un ambiente de trabajo saludable y seguro; al entregar el Programa de Acciones de Prevención Especificas (P.A.P.E) al empleador, las ART deberán procurar de este que lo exhiba en lugares destacados, a los que tenga acceso la totalidad de los trabajadores de cada establecimiento y que sea informado a los representantes de los trabajadores de la empresa, quienes deberán suscribirlo. En caso de que, por algún motivo, dichos representantes no lo hagan, dicha circunstancia será informada por la ART, a la SRT, dentro de los cinco (5) días subsiguientes, sin que ello quite validez al P.A.P.E. y por ende, manteniéndose su plena vigencia.

Los instrumentos y mecanismos idóneos previstos e identificados relativos a la consulta y participación de los trabajadores son, en sus distintas denominaciones: delegados de seguridad de los trabajadores; comités obreros de seguridad e higiene o comités paritarios de seguridad e higiene; comités de seguridad y salud representativos de los empleadores y de los trabajadores.

Organización (3.3 a 3.6)

Este elemento se compone de cuatro subelementos o subcláusulas: 3.3 Responsabilidad y obligación de rendir cuentas, 3.4 Competencia y capacitación, 3.5 Documentación del Sistema de Gestión de la SST y 3.6 Comunicación.

3.3. Responsabilidad y obligación de rendir cuentas

3.3.1. El empleador asumirá la responsabilidad general de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y el liderazgo de las actividades de SST en la organización.

3.3.2. El empleador y los directores de mayor rango deberán asignar la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad necesarias al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del sistema de gestión de la SST, así como del logro de los objetivos pertinentes, y deberán establecerse estructuras y procedimientos a fin de:

- garantizar que la SST se considere una responsabilidad directa del personal directivo que es conocida y aceptada en todos los niveles;
- definir y comunicar a los miembros de la organización la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad de las personas que identifican, evalúan o controlan los riesgos y peligros relacionados con la SST;
- disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores;
- promover la cooperación y la comunicación entre los miembros de la organización, incluidos los trabajadores y sus representantes, a fin de aplicar los elementos del sistema de gestión de la SST en la organización;
- cumplir los principios de los sistemas de gestión de la SST que figuran en las directrices nacionales pertinentes, en los sistemas específicos o en programas voluntarios, según sea pertinente, que suscriba la organización;
- establecer y aplicar una política clara en materia de SST con objetivos medibles;
- adoptar disposiciones efectivas para identificar y eliminar o controlar los riesgos y peligros relacionados con el trabajo, y promover la salud en el trabajo;
- establecer programas de prevención y promoción de la salud;
- asegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores y de sus representantes en la ejecución de la política de SST;
- proporcionar los recursos adecuados para garantizar que las personas responsables de la SST, incluido el comité de SST, puedan desempeñar satisfactoriamente su cometido, y

- k) asegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores y de sus representantes en los comités de SST, cuando existan.

3.3.3. Deberá nombrarse a una o varias personas de alto nivel de dirección con la responsabilidad, la autoridad y la obligación de rendir cuentas para:

- desarrollar, aplicar, examinar periódicamente y evaluar el sistema de gestión de la SST;
- informar periódicamente a la alta dirección sobre el funcionamiento del sistema de gestión de la SST, y
- promover la participación de todos los miembros de la organización.

Orientación sobre la implementación práctica de la cláusula 3.3 Responsabilidad y obligación de rendir cuentas

La Organización del Sistema de Gestión de SST es fijada por el empleador conforme a su política de SST en particular y a la organización del trabajo en general.

Los cuatro subelementos de la Organización del sistema pueden concebirse como el establecimiento de bloques de construcción sobre los que se erigirá el resto del Sistema de Gestión de SST.

La responsabilidad se refiere a la asignación de roles y las estructuras de responsabilidad por la seguridad y salud de la organización, que recae sobre todo el personal involucrado y que participa en la gestión de SST, así como a sus empleados, supervisores y gerentes.

Cuando hay un alto grado de responsabilidad respecto a SST presente en una organización, los empleados saben quien esta haciendo que, y que cuando hay problemas de SST, estos son abordados de manera oportuna.

La autoridad de mas alto rango de la organización reconoce y declara en forma publica que es el responsable final del desempeño de SST.

En muy importante:

- Reunirse con la autoridad de más alto rango de la organización que esta implementando el sistema de gestión de SST. Enfatizar su rol en el desarrollo de un sistema de gestión de SST sólido y de manera específica su rol como persona responsable del desempeño de SST en la organización.
- Enterarse de quien dirige actualmente las actividades de SST en la organización. Expresarlo en un diagrama u organigrama.
- Analizar cual es la organización de trabajo que presenta actualmente el establecimiento, y quien hace el seguimiento actualizado para el cumplimiento de los requisitos legales.
- Considerar de que manera las funciones de recursos humanos existentes pueden verse afectados o como pueden sustentar la tarea de sistema de gestión de SST.
- En cada punto del sistema de gestión de SST en el que se identifiquen temas de responsabilidad, tener en cuenta la información que establezca la conexión entre la estructura organizacional existente y los roles recomendados.

En concreto:

- En todos los niveles de la organización es necesario tomar conocimiento de la responsabilidad asignada a cada uno, que interrelación tiene con el resto de la organización y su influencia en la acción o inacción que pueda tener en la efectividad del sistema de gestión de la SST.
- Tener en cuenta la información que establece la conexión entre la estructura organizacional y los roles encomendados en materia de SST.
- Determinar quien hace y que, cuando y como lo hace. Cuando se designe un responsable también definir quien lo reemplazara en caso de ausencia.
- Considerar las descripciones de trabajos y revisiones de desempeño.

3.4. Competencia y capacitación

3.4.1. El empleador deberá definir los requisitos de competencia necesarios y deberán adoptarse y mantenerse disposiciones para que todas las personas en la organización sean competentes en todos los aspectos de sus deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud.

3.4.2. El empleador deberá tener la suficiente competencia, o tener acceso a la misma, para identificar y eliminar o controlar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo, y para aplicar el sistema de gestión de la SST.

3.4.3. De conformidad con las disposiciones mencionadas en el párrafo 3.4.1, los programas de capacitación deberán:

- hacerse extensivos a todos los miembros de la organización, según sea pertinente;
- ser impartidos por personas competentes;
- ofrecer cuando proceda y de manera eficaz una formación inicial y cursos de actualización a intervalos adecuados;
- comprender una evaluación por parte de los participantes de su grado de comprensión y retención de la capacitación;
- ser revisados periódicamente, con la participación del comité de seguridad y salud, cuando exista, y ser modificados según sea necesario para garantizar su pertinencia y eficacia, y
- estar suficientemente documentados, y adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades.

3.4.4. La formación deberá ofrecerse gratuitamente a todos los participantes y, cuando sea posible, organizarse durante las horas de trabajo.

Orientación sobre la implementación práctica de la cláusula 3.4. Competencia y capacitación

Una de las claves del sistema de gestión en SST es garantizar que las personas, en todos los niveles, sean competentes para llevar a cabo las tareas y responsabilidades que les fueron asignadas y que reciban capacitación cuando sea necesario.

Los requisitos de competencia necesarios deben cumplir con lo establecido por la legislación vigente. Por ejemplo, los responsables de los servicios de SST deben cumplir con lo establecido en el Decreto 1338/96 modificado por Decreto 491/79.

Todos los empleados tienen derecho a la información establecida en el capítulo 31 "Capacitación" del Anexo I del Decreto 351/79.

Al desarrollar los programas de capacitación, puede ser útil formular las preguntas: ¿Tanto los trabajadores como los supervisores saben lo que necesitan saber y cuando necesitan saberlo? ¿Están debidamente informados y preparados para responder?

Considere que documentos y registros de capacitación se conservaran. Cuando mínimo, mantenga archivos de asistencia a la capacitación y los materiales usados en cada capacitación.

Entre las fuentes útiles para determinar las necesidades de capacitación se incluyen regulaciones, normas, riesgos específicos de cada tarea, e información de los fabricantes (por ejemplo, hojas de datos de seguridad de materiales, manuales de equipos, maquinas, instructivos de buen uso y conservación de los elementos de protección personal).

² La competencia en materia de SST incluye la instrucción, la experiencia y la formación profesional, o una combinación de estos elementos.

3.5. Documentación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo

3.5.1. En función del tamaño y la naturaleza de las actividades de la organización, deberá elaborarse y mantenerse actualizada una documentación sobre el sistema de gestión de la SST que comprenda:

- la política y los objetivos de la organización en materia de SST;
- las principales funciones y responsabilidades que se asignen en materia de SST para aplicar el sistema de gestión;
- los peligros y riesgos más importantes para la SST que conllevan las actividades de la organización, así como las disposiciones adoptadas para su prevención y control, y
- las disposiciones, procedimientos, instrucciones y otros documentos internos que se utilicen en el marco del sistema de gestión de la SST.

3.5.2. La documentación relativa al sistema de gestión de la SST deberá:

- estar redactada con claridad y presentarse de una manera que puedan comprenderla los que tienen que utilizarla, y
- estar sujeta a exámenes regulares, ser revisada según sea necesario, difundirse y ponerse a disposición de todos los miembros apropiados o involucrados de la organización.

3.5.3. Los registros de SST deberán establecerse, archivarlos y conservarse a nivel local, de conformidad con las necesidades de la organización. Los datos recopilados tendrán que clasificarse en función de sus características y origen, especificándose el tiempo durante el cual han de conservarse.

3.5.4. Los trabajadores deberán tener el derecho de consultar los registros relativos a su medio ambiente de trabajo y su salud, a reserva de que se respeten los requisitos de confidencialidad.

3.5.5. Los registros de SST podrán comprender:

- registros relativos al funcionamiento del sistema de gestión de la SST;
- registros de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo;
- registros basados en leyes o reglamentos nacionales relativos a la SST;
- registros relativos a los niveles de exposición de los trabajadores, la vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores, y
- los resultados de la supervisión activa y reactiva.

Orientación sobre la implementación práctica de la cláusula 3.5. Documentación

Con arreglo a la legislación argentina vigente en materia de SST en el Anexo A ver listado con la documentación requerida por la autoridad de aplicación, la cual resultara un punto de partida para la gestión administrativa de esta cláusula. Se recomienda la preparación de un dossier con toda la legislación organizada y aplicable en función de la actividad de la empresa.

La documentación es la parte clave de cualquier sistema de comunicación y deberá adaptarse a las necesidades de la organización.

Esta acción trata sobre la forma en que la organización maneja y organiza los documentos y registros de SST. Un buen

sistema de manejo de documentos y registros es desde el punto de vista del registrador o del auditor, el sistema de manejo de documentos constituye uno de los indicadores de si el sistema de gestión de SST actualmente están en cumplimiento y si hay probabilidades buenas de que el cumplimiento se mantenga en el tiempo.

Un tema importante aquí es la organización. Con los documentos y registros necesarios bien definidos, junto con un procedimiento simple respecto a su conservación y responsabilidades asignadas, esta parte del sistema de gestión de SST puede operar de una manera casi transparente.

Cuando se busca un registro de un sistema de gestión de SST, considere desarrollar los procedimientos y métodos de manejo de documentos y registros desde el inicio del proceso de desarrollo del sistema de gestión de SST.

Cada vez se usa con mayor frecuencia sistemas de almacenamiento y recuperación electrónica. Por ello, hay que considerar tener copias de respaldo "impresas" y de fácil acceso (por ejemplo, para los trabajadores sin acceso a computadora o durante falta de energía).

Es recomendable que se sigan procedimientos de control de documentos, es decir, definir:

- Cuales documentos y registros se conservaran.
- De que manera serán encaminados para garantizar que la información que contienen sea recibida por las personas competentes y que se conserven efectivamente.
- Quien es responsable de conservarlos (custodio).
- Donde se conservaran.
- Como se actualizaran, tomando en cuenta las revisiones.
- Como se mantendrá su integridad y seguridad.
- Como se asegura la destrucción de los documentos obsoletos.

En las organizaciones grandes, verifique para ver si ya se ah implantado un sistema de manejo de documentos y registros. Cerciórese, en la medida de lo posible, de que el componente SST que se describe sea compatible.

En caso de que se conserven registros de supervisión medica, considere hacerlo a través de un sistema separado que sea manejado por personal medico. En muchos lugares, la conservación de estos registros tiene requerimientos muy específicos, incluso confidenciales.

3.6. Comunicación

3.6.1. Deberán establecerse y mantenerse disposiciones y procedimientos para:

- a) recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la SST;
- b) garantizar la comunicación interna de la información relativa a la SST entre los niveles y funciones de la organización que sean apropiados, y
- c) cerciorarse de que las inquietudes, las ideas y las aportaciones de los trabajadores y de sus representantes sobre STT ser reciban, consideren y atiendan.

Orientación sobre la implementación practica de la cláusula 3.6. Comunicación

El sistema de comunicación es un componente fundamental para el sistema de gestión sólido. Proporciona las estructuras o protocolos para un flujo de información de doble sentido en la organización.

Es aquí donde se establecen los medios a través de los cuales se transmite información a toda la organización.

Estas actividades garantizan que las personas que tienen responsabilidades referentes a SST cuenten con estructuras para recibir y transmitir la información necesaria. Aquí se incluye información sobre acciones correctivas y preventivas, hallazgos de auditoria y hallazgos de investigación de accidentes, sin limitarse a ello.

Es muy importante:

- Enterarse de cómo actualmente se comunican los asuntos sobre SST en la organización.
- Identificar los diferentes tipos de información que es trasmitida (por ejemplo, advertencias de peligros, hallazgos de auditorias, informes sobre accidentes, etc)
- Revisar regulaciones sobre SST locales/nacionales y determinar sus exigencias de comunicación sobre SST.
- Con la información que antecede, reunirse con los trabajadores, los supervisores y la gerencia señor para hablar sobre prácticas y protocolos nuevos que puedan usarse para mejorar las comunicaciones sobre SST e implementarias.
- Al pensar sobre prácticas de comunicación, ser creativo.
- Considerar la puntualidad de la información. Crear mecanismos que garanticen la transmisión oportuna de información en escena de emergencia y no emergencia.

Planificación y Aplicación (3.7 a 3.10)

Este elemento se compone de cuatro subelementos o subcláusulas: 3.7 Examen inicial; 3.8 Planificación, desarrollo y aplicación del sistema, 3.9 Objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo y 3.10 Prevención de los peligros (3.10.1 Medidas de prevención y control, 3.10.2 Gestión del cambio, 3.10.3 Prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia, 3.10.4 Adquisiciones y 3.10.5 Contratación).

3.7 Examen Inicial

3.7.1. El sistema de gestión de la SST y las disposiciones pertinentes de la organización deberán evaluarse mediante un examen inicial, según corresponda. En el supuesto de que no exista ningún sistema de gestión de la SST, o cuando la organización sea reciente, el examen inicial deberá servir de base para el establecimiento de tal sistema.

3.7.2. El examen inicial deberá llevarse a cabo por personas competentes en consulta con los trabajadores y/o sus representantes, según corresponda. Deberá:

- identificar, las prescripciones legales vigentes en materia de la SST, las directrices nacionales, las directrices específicas, los programas voluntarios de protección y otras disposiciones que haya suscrito la organización;
- identificar, prever y evaluar los peligros y los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o la organización del trabajo;
- determinar si los controles previstos o existentes son adecuados para eliminar los peligros o controlar riesgos, y
- analizar los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores.

3.7.3. El resultado del examen inicial deberá:

- estar documentado;
- servir de base para adoptar decisiones sobre la aplicación del sistema de gestión de la SST, y
- servir de referencia para evaluar la mejora continua del sistema de gestión de la SST.

Orientación sobre la implementación práctica de la cláusula 3.7. Examen inicial

La organización debe llevar a cabo por sí misma o con apoyo externo, un examen inicial sobre las prácticas de la SST y los peligros existentes en la organización que servirá de base para formular e implementar un sólido sistema de gestión de la SST. En ella se deben identificar los peligros de la SST y sus riesgos asociados.

- Examen inicial es un diagnóstico previo que se hace para conocer la situación de SST en la organización. Se utilizará como punto de partida para el desarrollo y la implementación del sistema de gestión de SST, el deberá prestar atención a la cultura de la organización y a diferentes formas de observar las recomendaciones del sistema de gestión de la SST.
- El examen inicial tiene como objetivo los siguientes aspectos a realizar:
- Identificar los requisitos legales de las reglamentaciones locales y nacionales aplicables y otros programas voluntarios a los que la organización se suscriba y grado de cumplimiento de cada uno de ellos.
- Averiguar sobre la manera en que la estructura de la organización está conformada para abordar el cumplimiento de esas reglamentaciones. Analizar las responsabilidades asignadas.
- Identificar los peligros y principales riesgos de SST existentes en las instalaciones y las medidas preventivas propuestas por la organización.
- Identificar los controles existentes para eliminar los peligros o controlar los riesgos.
- Realizar consultas con los trabajadores y/o sus representantes.
- Investigar la información disponible respecto a la vigilancia de la salud de los trabajadores y su vinculación con las medidas de prevención aplicadas.
- Evaluar las debilidades y fortaleza que puede tener el sistema en funcionamiento actual en la organización, respecto del sistema de gestión de la SST establecido por las Directrices Nacionales para la implementación del sistema de gestión de SST.

Algunos documentos y registros a revisar durante el examen inicial, puede comprender, si los hubiera:

- Informes y hallazgos de auditorías previas.
- Evaluaciones previas de exposición, peligros y/o riesgos.
- Listado de leyes y reglamentaciones locales y nacionales aplicables a la SST o copia de las mismas.
- Manuales o normas de prevención de accidentes, políticas y/o procedimientos de seguridad existentes.
- Intimaciones, sanciones y/o multas aplicadas por organismos oficiales que aun se encuentren pendientes de respuesta a las autoridades.
- Observaciones y recomendaciones realizadas por las aseguradoras de riesgo.
- Procedimientos aplicables para reportar accidentes dentro de la organización.
- Procedimientos para eliminar peligros y controlar los riesgos.
- Registros sobre los resultados de la aptitud psicofísica de los trabajadores.

Reflexiones finales para considerar.

Durante el examen inicial, proporcione al o los auditores toda la información disponible para cada punto analizado. Esto permitirá una mayor transparencia a la tarea y una mayor oportunidad de mejora de las condiciones de seguridad y medio ambiente de trabajo a la hora de la planificación y aplicación del sistema.

Antes de analizar el examen inicial tenga presente de que manera evaluará el cumplimiento de cada requisito de las presentes directrices y como medirá el resultado obtenido.

Para cada uno de los ítems o puntos analizados, haga referencia, si los hubiere, de los documentos y registros relevantes del sistema.

3.8 Planificación, desarrollo y aplicación del sistema

3.8.1. La planificación deberá apuntar a la creación de un sistema de gestión de la SST que contribuya:

- a) a cumplir, como mínimo, las disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales;
- b) a fortalecer los componentes del sistema de gestión de la SST, y
- c) a mejorar continuamente los resultados de la SST.

3.8.2. Deberán adoptarse disposiciones encaminadas a conseguir una planificación adecuada y apropiada de la SST que se base en los resultados del examen inicial o de exámenes posteriores, o en otros datos disponibles. Esas disposiciones en materia de planificación deberán contribuir a la protección de la seguridad y salud en el trabajo e incluirán:

- a) una clara definición, el establecimiento de prioridades y la cuantificación, de ser pertinente, de los objetivos de la organización en materia de SST;
- b) la preparación de un plan para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se definan responsabilidades y criterios claros de funcionamiento, indicándose lo que debe hacerse, quién debe hacerlo y cuándo;
- c) la selección de criterios de medición para confirmar que se han alcanzado los objetivos señalados, y
- d) la dotación de recursos adecuados, incluidos recursos humanos y financieros, y la prestación de apoyo técnico, según proceda.

3.8.3. Las disposiciones relativas a la planificación de la SST en la organización deberán abarcar el desarrollo y funcionamiento de todos los componentes del sistema de gestión de la SST mencionados en el punto 3 de estas directrices y de los principales elementos del sistema de gestión de la SST.

Orientación sobre la implementación práctica de la cláusula 3.8. Planificación, desarrollo y aplicación del sistema

Las actividades de planificación, desarrollo y aplicación del sistema cubren tanto el desarrollo del examen inicial del sistema de gestión de SST, como exámenes periódicos y modificación continuas del sistema. Trata sobre la anticipación, reconocimiento, evaluación sistemática y las técnicas de minimización de riesgos usados para cada organización. Esta etapa puede ser considerada como el núcleo del sistema de gestión.

Las funciones de planificación, desarrollo y aplicación, básicamente se orientan conforme a tres preguntas:

- ¿Cuál es nuestro funcionamiento?
- ¿Qué funcionamiento queremos?
- ¿Cómo y cuando llegamos ahí?

Las actividades de planificación y desarrollo generalmente reciben información a partir de los datos provenientes de los requisitos siguientes:

- Examen inicial (3.7)
- Prevención de riesgos (3.10)

Si este componente del sistema de gestión de la SST no se desempeña bien, es muy probable que se produzcan problemas para su implementación.

Los elementos principales de esta sección serán:

- Política.
- Organización.
- Planificación y aplicación.
- Evaluación.
- Acción en pro de mejoras

Algunos de los aspectos importantes que deben considerarse al inicio serán.

1. Recibir apoyo de la dirección y de todos los miembros de la organización.
2. Involucrar a los trabajadores (en forma directa o a través de sus representantes)
3. Desarrollar objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo (3.9)
4. Desarrollar un plan para alcanzar cada uno de los objetivos (que debe hacerse cuando)
5. Asignar responsabilidad y autoridad individuales (quien debe hacerlo)
6. Identificar a la persona que conducirá el esfuerzo de desarrollar la planificación y aplicación del sistema, quien será el responsable del sistema de gestión de SST ante la dirección.
7. Establecer un periodo para conducir las actividades de planificación y desarrollo, por ejemplo anualmente.

8. Considerar de que manera se evaluarán las metas a corto y largo plazo y como se enumerarán a medida que avance el proceso de planificación, desarrollo y aplicación.

Algunos documentos y registros a revisar durante la planificación, desarrollo y aplicación del sistema de gestión de la SST, puede comprender, si los hubiera.

- Hallazgos del examen inicial.
- Informes de evaluaciones sobre peligros, riesgos y/o exposición.

A medida que continúa el desarrollo de la implementación, deben considerarse los siguientes temas:

- Exigencias de la legislación reglamentaria.
- Provisión de recursos adecuados.
- Funcionamiento y criterios de medición de resultados.
- Actividades de emergencia y actividades no habituales.
- Objetivos medibles, directamente vinculados a las metas de SST.
- Declaración de la Política de SST.
- Objetivos de SST.
- Documentos que indiquen las responsabilidades individuales de SST en cada organización.

Reflexiones finales para considerar.

- La planificación de SST deberá realizarse y coordinarse con caudales en toda la organización para garantizar el cumplimiento de la Política de SST (en intención y conforme a lo expresado en ella), para evitar la duplicidad de esfuerzos individuales y para aumentar la productividad de esfuerzos generales.
- Garantice que se mantenga la adhesión de la gerencia y los trabajadores durante las actividades de planificación, desarrollo e implementación del sistema.
- Piense sobre las acciones que deben emprenderse si surgen dificultades para la implementación.

3.9 Objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo

3.9.1. De conformidad con una política de SST basada en el examen inicial o exámenes posteriores, tendrán que señalarse objetivos medibles en materia de SST que deberán:

- a) ser específicos para la organización, apropiados y conformes con su tamaño y con la naturaleza de las actividades;
- b) ser compatibles con las leyes y reglamentos pertinentes y aplicables, así como con las obligaciones técnicas y comerciales de la organización en relación con la SST;
- c) centrarse en la mejora continua de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores para conseguir los mejores resultados en materia de SST;
- d) ser realistas y posibles;
- e) estar documentados, y comunicarse a todos los cargos de la organización, y
- f) evaluarse periódicamente y, de ser necesario, actualizarse.

Orientación sobre la implementación práctica del requisito 3.9. Objetivos

El desarrollo de los objetivos de SST es una secuencia natural de la política de SST (3.1). Después de establecerse una política de SST, aparece una base a partir de la cual pueden generarse objetivos de SST.

El establecimiento o fijación de objetivos de SST representa el inicio de una progresión desde el campo conceptual de la política de SST hasta un campo operativo expresado en toda la estructura/diseño del sistema y la forma en que es medido.

Los objetivos (preactivos y reactivos) deben ser medibles y apropiados para el tamaño, la naturaleza y la complejidad de las actividades de la organización. Deben reflejar los valores de la organización y su compromiso por las condiciones de seguridad y medio ambiente de trabajo.

Algunos de los aspectos importantes deben considerarse en esta etapa, son:

1. Revisar el contenido de la política de SST (3.1)
2. Desarrollar una lista de objetivos potenciales de SST que puedan ser medidos (por ejemplo, reducir la exposición a plomo en un 10%, iniciar las investigaciones sobre accidentes el día mismo de ocurrido, etc.)
3. Consultar con los representantes de los trabajadores y las gerencias (especialmente a través de los comités de seguridad, si los hubiera.)
4. Pensar en como se medirán los resultados respecto de los objetivos. Considerar que datos serán necesarios, quien los reunirá y como se transmitirán.
5. Desarrollar una forma de hacer el seguimiento de la información que se usara para evaluar el resultado respecto a los objetivos.
6. Obtener una aprobación de la dirección respecto a los objetivos principales.
7. Considerar la manera en que los objetivos de SST serán comunicados a los trabajadores y personas con responsabilidades individuales de SST.

8. Establecer un mecanismo para realizar una revisión regular de los objetivos y sus resultados por parte de las gerencias (si la hubiera) puede ser a través de los comité de seguridad o mediante reuniones programadas a tal efecto.

Al desarrollar objetivos de SST, resulta útil revisar primero los siguientes documentos y registros:

- La política de SST.
- Hallazgos del examen inicial y la documentación/registros reunidos durante el examen inicial.
- Si hubiera alguno, el manual o instrumento de auditoría de SST usado para evaluar los resultados.
- Reflexiones finales para considerar.

Desde una perspectiva de medición de resultados de SST, existe una relación natural entre:

- La política en materia de seguridad y salud en el trabajo (3.1).
- Los objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo (3.9).
- La supervisión y medición de resultados (3.11).
- La auditoría (3.13).

Cuando el sistema madure y se considere temas de mejora continua (3.16), esta relación podrá ser mucho más útil.

Considere la forma como serán evaluados los objetivos y como se determinara su revisión continua en forma periódica. Esta evaluación, a menudo se realiza como parte del examen por la dirección.

Considere el mecanismo sobre como se establecerán los objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Considere escribir los objetivos de manera "inteligente", es decir que sean específicos, medibles, alcanzables, orientados a resultados y según cronograma.

3.10 Prevención de los peligros

3.10.1 Medidas de prevención y control

3.10.1.1. Deberán identificarse y evaluarse los peligros y los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores sobre una base continua. Las medidas de prevención y protección deberán aplicarse con arreglo al siguiente orden de prioridad:

- a) supresión del peligro/riesgo;
- b) control del peligro/riesgo, en su origen, con la adopción de medidas técnicas de control o medidas administrativas;
- c) minimizar el peligro/riesgo, con el diseño de sistemas de trabajo seguro que comprendan disposiciones administrativas de control;
- d) cuando ciertos peligros/riesgos no pueda controlarse con disposiciones colectivas, el empleador deberá ofrecer equipo de protección personal, incluida ropa de protección, sin costo alguno y deberá aplicar medidas destinadas a asegurar que se utiliza y conserva dicho equipo.

3.10.1.2. Deberán adoptarse procedimientos o disposiciones de prevención y control de los peligros/ riesgos, y los mismos deberán:

- a) ajustarse a los peligros y riesgos que existan en la organización;
- b) examinarse y, de ser necesario, modificarse periódicamente;
- c) cumplir con la legislación nacional y reflejar las prácticas más adecuadas, y
- d) tener en cuenta los conocimientos más recientes, incluida la información o los informes de organizaciones, tales como inspecciones de trabajo de organismos oficiales como la inspección del trabajo, los servicios de seguridad y salud en el trabajo, u otros servicios, según sea necesario.

Orientación sobre la implementación práctica de la cláusula 3.10. Medidas de prevención y control

Los métodos preactivos para evaluar y controlar peligros/riesgos relacionados con el trabajo deben enfatizar sus acciones sobre la prevención de accidentes y enfermedades. El actuar con posterioridad a la ocurrencia, no resulta válido, puesto que estaríamos atacando las consecuencias, por lo tanto los métodos aplicados resultan reactivos.

Los controles de la seguridad y la salud en el trabajo que aquí se recomiendan a menudo presentan la siguiente secuencia:

- Eliminar el riesgo.
- Minimizar el riesgo a través de controles de ingeniería.
- Minimizar el riesgo con aplicación de equipos de protección colectiva.
- Minimizar el riesgo con el uso de equipos de protección personal, y
- Minimizar el riesgo a través de controles administrativos.

Se necesita entender muy bien cuales son los peligros/riesgos presentes en el puesto de trabajo para desarrollar una estrategia de prevención y control. Esta estrategia también debe ser contrastada a través de reglamentaciones locales/nacionales en materia de seguridad y salud.

Las organizaciones que tienen implementadas actividades de SST, generalmente cuenta con cierto nivel de controles de SST. Una meta de cualquier actividad de control de SST es avanzar a través de la secuencia de controles recomendada, siendo la primera etapa de esa secuencia la de eliminar los riesgos. La eliminación de riesgos se logra, de manera fácil y económica, iniciando el proceso durante la fase de diseño antes que realizar cualquier agregado o modificación de una instalación o equipo con posterioridad.

Las actividades de prevención y control requieren una gestión activa. El mantenimiento de controles de ingeniería es básico como lo es, por ejemplo, el funcionamiento adecuado de un programa de protección respiratoria. La capacitación, como parte de los controles administrativos, también juega un rol importante, pero no debe ser planteado en primer orden y menos aun como el único. Los trabajadores deben tener conocimientos sólidos de las actividades y cuales son sus funciones dentro de la organización.

Algunos de los aspectos importantes que deben considerarse en esta etapa son:

1. Conocer a fondo los peligros/riesgos de SST de su lugar de trabajo a través del examen inicial y las evaluaciones y/o auditorias de peligros/riesgos.
2. Enterarse de los controles de SST existentes. Comprender los peligros/riesgos que se han incluidos en cada disposición de control (por ejemplo a través de una planilla o registro)
3. Familiarizarse con la legislación aplicable, a través de las reglamentaciones locales/nacionales y sus requerimientos de control.
4. Leer las Directrices Nacionales y familiarizarse con sus recomendaciones.
5. Consultar y desarrollar una actividad asociada activa con el departamento de mantenimiento de la organización y la entidad que diseñe, instale mantenga controles de ingeniería, como por ejemplo, con ingeniería de planta (si ellos existieran en la organización).
6. Desarrollar un plan de acción par implementar nuevos controles adecuados de SST o revisiones de los controles existentes, a partir de la gestión de cambio (3.10.2). Para ello considerar:
 - Recursos necesarios, tanto humanos como materiales.
 - Quien supervisara o hará un seguimiento de las actividades de control de los peligros.
 - Un sistema de comunicaciones sólido (3.6), para que puedan modificarse los controles a medida que cambien los peligros/riesgos en el lugar de trabajo (3.10.2).
 - Implementar el plan de acción
 - Volver a revisar los controles en forma periódica.

Al adoptar disposiciones sobre el control de riesgos, resulta útil revisar los siguientes documentos y registros:

- Hallazgos del examen inicial.
- Hallazgos e informes de auditoria.
- Informes de peligros, riesgos y evaluaciones de exposiciones, como, por ejemplo, registro de mediciones ambientales y,
- Copias de las reglamentaciones vigentes sobre SST.
- Copias de normas técnicas o documentos de orientación aprobados por los organismos de gobierno, si hubiera.
- Además, al realizar revisiones periódicas de las disposiciones de control de riesgos, también resulta útil revisar los siguientes documentos y registros.
- Controles de documentos implementados o modificados después de accidentes o incidentes.
- Controles de documentos implementados o modificados después de las auditorias.
- Conservar registros de mantenimiento para controles de ingeniería.
- Conservar registros sobre equipos de protección personal entregados y la capacitación realizada.

Reflexiones finales para considerar.

De manea adicional a la información sobre peligros y riesgos obtenida por los profesionales de SST, de participación a los trabajadores. Muchas veces los trabajadores tienen un buen conocimiento acerca de los peligros y riesgos existentes en su puesto de trabajo.

Considere crear una hoja tipo planilla en la que se enumeren las actividades investigadas, los peligros y riesgos de SST, sus ubicaciones y respuestas a los controles. Esta herramienta puede ser muy útil para manejar con éxito y eventualmente eliminar los peligros y riesgos asociados.

Considere usar normas voluntarias del sector industrial o específicas al proceso que sean relevantes desde el punto de vista de la seguridad y la salud en el trabajo.

3.10.2 Gestión del cambio

3.10.2.1. Deberán evaluarse las medidas en la SST de cambios internos (tales como, cambios en la composición de la plantilla o debidos a la introducción de nuevos procesos, métodos de trabajo, estructura organizativa o adquisiciones), así como de cambios externos (por ejemplo, debidos a la modificación de leyes y reglamentos, a fusiones organizativas, o a la evolución de los conocimientos en el campo de la SST y de la tecnología), y deberán adoptarse las medidas de prevención adecuadas antes de introducirlos.

3.10.2.2. Tendrá que procederse a una identificación de los peligros y a una evaluación de los riesgos antes de introducir cualquier modificación, o de utilizar métodos, materiales, procesos o maquinaria nuevos. Esta evaluación deberá efectuarse consultando y asociando a la misma a los trabajadores y/o sus representantes, y al comité de seguridad, según el caso.

3.10.2.3. Antes de adoptar la "decisión de introducir un cambio", habrá de cerciorarse de que todos los miembros interesados de la organización hayan sido adecuadamente informados y capacitados.

Orientación sobre la implementación práctica de la cláusula 3.10.2. Gestión del cambio

La gestión del cambio aborda las preocupaciones y los temas de SST asociados a la instalación de procesos u operaciones nuevas que constituyen los cambios internos o cambios en las reglamentaciones o normas sociales, denominados cambios externos. Los cambios internos, también pueden aplicarse a la modificación de procesos u operaciones existentes.

En los procesos y operaciones, pueden incluirse una gran variedad de actividades, como por ejemplo:

- La instalación de una nueva línea de proceso;
- Cambios en una fórmula química;
- La instalación de una nueva unidad operativa (maquinaria).

Las organizaciones deben evaluar y en la medida de lo posible también deben comprender la variedad de influencias internas y externas que pueden estar sometiendo a los ambientes de trabajo y por ende de que manera resultan afectados los procesos operativos, como para trabajar de manera segura y sin riesgos para la salud.

Algunos de los aspectos importantes que deben considerarse en esta etapa son:

1. Identificar al personal de la organización que iniciara cambios en los procesos, por ejemplo, ingeniería industrial, ingeniería de planta o producción si existieran estas áreas en la organización.
2. Enterarse de cómo se inician los cambios en los procesos, por ejemplo por las mismas vías mencionadas anteriormente.
3. Desarrollar un procedimiento que garantice que las implicancias del cambio de SST respecto al entorno de trabajo, están siendo consideradas por alguna persona responsable, antes de introducir modificaciones o nuevas incorporaciones sobre el puesto de trabajo. Las recomendaciones son:
 - Revisión de cambios de aprobación por personal calificado, generalmente de niveles medios para arriba.
 - Comunicación de cambios a las partes afectadas, como ser el personal que trabaja directamente en el puesto que está siendo motivo del cambio y,
 - Modificaciones a los programas de capacitación y otros procedimientos de la organización, según sea necesario.
4. Consultar con los trabajadores para evaluar cambios no visibles en los procesos desde una perspectiva de SST y de una función específica.
5. Considerar de qué manera las disposiciones o procedimientos para la prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia pueden verse afectadas por los cambios en los procesos.
6. Evaluar, después de hacer un cambio, la eficacia de los controles de SST implementados.

Para realizar las actividades de gestión de cambio, es útil revisar los siguientes documentos:

- Planos, dibujos y descripción detallada de instalaciones y cambios en los procesos.
- Hojas de información sobre seguridad en los materiales para sustancias químicas recién introducidas (MSDS)
- Información sobre SST suministrada por los fabricantes de nuevos equipos (por ejemplo información sobre ruido de una máquina nueva).
- Informes internos relacionados con cambios similares en el pasado. Buscar archivos.
- Información de seguridad para el montaje de la nueva instalación o modificación por parte del contratista.

Reflexiones finales para considerar.

El éxito del proceso y del diseño de operación se logra mediante el aporte de los empleados que sean designados para el nuevo proceso/operación. Debe buscarse, estimularse y valorarse dichos aportes para que tengan efecto en el proceso de diseño.

A medida que el cambio se concreta, revise los programas de capacitación y verifique si siguen siendo apropiados.

Las disposiciones o procedimientos sobre la gestión del cambio, por lo general incluyen una revisión regular de lo siguiente:

- Procesos y procedimientos.
- Materias primas usadas en los procesos existentes.
- Controles de SST.
- Equipos fijos y móviles.
- Reforma o agregados de instalaciones.
- Recursos disponibles y costos de provisión para la SST.

- Habilidades y entrenamiento de los trabajadores.
- Disposiciones sobre la preparación para emergencias y desastres naturales.
- Actualización y revisiones de reglamentaciones y normas.

3.10.3 Prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia

3.10.3.1. Deberán adoptarse y mantenerse las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia. Estas disposiciones deberán determinar los accidentes y situaciones de emergencia que puedan producirse. Tendrán que referirse también a la prevención de los riesgos para la SST que derivan de los mismos. Habrán de adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades y deberán:

- a) garantizar que se ofrecen la información, los medios de comunicación interna y la coordinación necesarios a todas las personas en situación de emergencia en el lugar de trabajo;
- b) proporcionar información y comunicarse a las autoridades competentes interesadas, la vecindad y los servicios de intervención en situaciones de emergencia;
- c) ofrecer servicios de primeros auxilios y asistencia médica, de extinción de incendios y evacuación a todas las personas que se encuentren en el lugar de trabajo, y
- d) ofrecer información y formación pertinentes a todos los miembros de la organización, en todos los niveles, incluidos ejercicios periódicos de prevención de situaciones de emergencia, preparación y métodos de respuesta.

3.10.3.2. Tendrán que establecerse medios de prevención de situaciones de emergencia, preparación y respuesta en colaboración con servicios exteriores de emergencia y otros organismos, de ser posible.

Orientación sobre la implementación práctica de la cláusula 3.10.3. Prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia

La prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia analiza la forma en que la organización se prepara y responde a emergencias y accidentes de SST. Estas acciones deben ser iniciadas y conducidas de inmediato cuando ocurran eventos que puedan causar enfermedades, lesiones graves u otro tipo de consecuencia para las personas y daños a la propiedad. Cubrirá la mayoría de los escenarios de peligros, donde se incluyan, por ejemplo, la evacuación de una oficina, el derrame de líquidos inflamables, la descarga de un gas tóxico o la intoxicación de los trabajadores producida por agentes de riesgo desconocidos.

La planificación o ejecución indebida del plan podrá tener como resultado consecuencias que incluyan incidentes de riesgo vital. Detalles que pueden parecer poco importantes, tales como un sello defectuoso de una bomba, la calibración inadecuada de un medidor o la falta de entrenamiento sobre los planes de respuesta ante una alarma pueden tener implicancias significativas para la organización y el personal que en ella se desempeña.

Con una planificación y preparación efectiva, pueden identificarse factores de riesgo para disminuir el número de lesiones, muerte y daños materiales asociados a la emergencia. Ellos incluyen:

- Seguridad contra incendios.
- Manejo de desastres.
- Manejo de incidentes.
- Evacuación. Planes de emergencia.
- Entrenamiento, prácticas, simulacros.
- Minimización de impactos.
- Restauración de tareas luego de una emergencia.
- Medios de comunicación.
- Coordinación con los bomberos y otros servicios de auxilios externos.

Algunos de los aspectos importantes que deben considerarse en esta etapa son:

1. Identificar todos los escenarios posibles de emergencias (por ejemplo, evaluación de las instalaciones, derrame de sustancias químicas, incendios, explosiones, amenaza de bombas, radiación, terremotos, tornados, etc.
2. Desarrollar planes de respuesta respecto a cada uno de esos escenarios.
3. Considerar las necesidades de contar con el equipamiento para responder a esas emergencias.
4. Implementar carteles con las posibles salidas de emergencia y los puntos de reunión tras un incidente que requiere que el personal deba evacuar el lugar de trabajo.
5. Desarrollar procedimientos de control e incluirlos en las actividades de acciones preventivas y correctivas para el caso de los escenarios que están bajo control.
6. Organizar un equipo de personas calificadas, entrenadas y con funciones específicas para dirigir y coordinar las actividades de respuesta respecto de situaciones de emergencia. Por ejemplo, algunas pueden ayudar en la evacuación de lugares de trabajo, otras iniciar la primera respuesta ante un derrame o brindar primeros auxilios, etc.
7. Probar el sistema en forma periódica. Esto puede incluir la revisión del equipamiento de emergencia, como ser los sistemas de alarma y los elementos de protección contra incendios entre otros. También

- puede incluir simulacros de evacuación y practicas de respuesta ante incidentes o accidentes, como ser rescate de personas atrapadas por maquinas o equipos riesgosos, entre otros.
8. Consultar y coordinar con los servicios externos las acciones de respuesta rápida ante eventuales emergencias (por ejemplo, incendios, provisión de ambulancias, derivación de accidentados, tipo de comunicaciones, etc.), verificando el tiempo de respuesta y el nivel de servicio ofrecido.
 9. Conocer la ubicación y las rutas de emergencia, incluidos los ingresos y egresos del establecimiento, entre otros.

Algunos documentos útiles a revisar durante las actividades de prevención, preparación y respuesta en caso de emergencia son:

- Planes de prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia.
- Planos de la planta, diagramas de flujo de los procesos.
- Especificaciones y procedimientos sobre el sistema de seguridad.
- Exigencias legales y reglamentarias.
- Croquis de ubicación con las llaves de corte de servicios. Ejemplo: eléctrico, gas, etc.

Reflexiones finales para considerar.

Utilice los recursos disponibles de los bomberos y otros servicios de emergencias externos. En algunas localidades, el personal de bomberos puede contribuir en orientar a la organización en el desarrollo de los planes de prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia generadas en la organización.

Piense y analice todos los escenarios posibles para dar respuesta y como proteger a los empleados, visitantes y publico en general ante todas las posibles agresiones.

Cree un equipo con representantes de todos los sectores del establecimiento y entrénelos para que sean ellos los primeros en responder sobre como combatir y controlar la emergencia. Generalmente esto se logra conformando equipos de brigadas de emergencias internos.

3.10.4 Adquisiciones

3.10.4.1. Deberán establecerse y mantenerse procedimientos a fin de garantizar que:

- a) se identifiquen, evalúen e incorporen en las especificaciones relativas a compras y arrendamiento financiero disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la organización de los requisitos de seguridad y salud;
- b) se identifiquen las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia organización en materia de SST antes de la adquisición de bienes y servicios, y
- c) se tomen disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados.

Orientación sobre la implementación practica de la cláusula 3.10.4. Adquisiciones

El tema fundamental que debe ser encarado en esta etapa esta referido al conocimiento de los productos y artículos que ingresaran al establecimiento, a fin de comprender las ramificaciones potenciales que se presentan en la SST.

Habitualmente se usan Hojas de Información sobre Seguridad de los Productos (MSDS), para determinar las propiedades y los peligros potenciales asociados a los materiales y a los productos químicos.

Con el proceso de revisión debe determinarse:

- Si existe un material sustituto que sea menos toxico.
- Exigencias legales y reglamentarias.
- Efectos sinérgicos.
- Consideraciones sobre la limpieza y su eliminación.
- Peligro de incendio y explosión.
- Efectos sobre la salud y síntomas producidos por la exposición.
- Formas de ingreso al organismo.
- Equipos de protección personal requeridos.

La obtención de los MSDS constituye un elemento importante de los sistemas de adquisiciones. Estos documentos contienen información a partir de la cual podrán hacerse determinaciones ambientales de SST en los puestos de trabajo donde ellos se utilicen.

Algunos de los aspectos importantes que deben considerarse en esta etapa, son:

1. Verificar como los materiales son adquiridos en la organización. Por ejemplo, si la adquisición es centralizada desde el área de suministros o compras o si por el contrario, cada sector de la organización adquiere sus propios productos.
2. Conseguir apoyo de las personas que provean artículos comprados en el exterior.
3. Desarrollar métodos que integren:

- Revisión y aprobación por personal calificado.
- Comunicación de los cambios a las partes potencialmente afectadas.
- Modificaciones a los sistemas de control, entrenamiento y otros procedimientos según necesidad.

4. Poner en práctica los métodos.

5. Establecer la manera como la información sobre el peligro de los materiales serán transmitido al personal competente.

Al desarrollar los temas relacionados con las adquisiciones, resulta útil revisar los siguientes documentos y registros:

- Los MSDS.
- La legislación y reglamentaciones locales/nacionales que afecten a las adquisiciones realizadas.
- Un listado con los artículos que comúnmente se adquieran.
- Una lista con las personas responsables de realizar adquisiciones en toda la organización cuando ellas no estén centralizadas.

Reflexiones finales para considerar.

Solicite a los proveedores, los MSDS o equivalentes para evaluar los factores riesgo químico, de higiene, de prevención, de protección, de limpieza, de disposición final y de emergencia.

Desarrolle un mecanismo para guardar y hacer un seguimiento de los MSDS. En los entrenamientos y en la capacitación utilice los MSDS para transmitirlos a los trabajadores.

Evalúe en forma continua todos los nuevos temas que afectan a los procedimientos de las adquisiciones. Entre ellos incluya nuevos datos científicos como ser información toxicológica o límites de exposición, temas de cumplimiento legal o reglamentario o temas de seguridad.

3.10.5 Contratación

3.10.5.1. Deberán adoptarse y mantenerse procedimientos a fin de garantizar que se apliquen las normas de SST de la organización, o cuando menos su equivalente, a los contratistas y sus trabajadores ocupados en la organización.

3.10.5.2. Las disposiciones relativas a los contratistas ocupados en el lugar de trabajo de la organización deberán:

- a) incluir procedimientos para la evaluación y selección de contratistas;
- b) establecer medios de comunicación y de coordinación eficaces y permanentes entre los niveles pertinentes de la organización y el contratista antes de iniciar el trabajo. Se incluyen en los mismos disposiciones relativas a la notificación de los peligros y de las medidas adoptadas para prevenirlos y controlarlos;
- c) comprender disposiciones relativas a la notificación de lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo que pudieran afectar a los trabajadores del contratista en su actividad para la organización;
- d) fomentar en el lugar de trabajo una concienciación de la seguridad y de los riesgos para la salud, e impartir capacitación al contratista o a los trabajadores de este último, antes o después de que comience el trabajo, según sea necesario;
- e) supervisar periódicamente la eficiencia de las actividades de SST del contratista en el lugar de trabajo, y
- f) garantizar que el/los contratista(s) cumple(n) los procedimientos y disposiciones relativos a SST.

Orientación sobre la implementación práctica de la cláusula 3.10.5. Contratación

Esta etapa trata sobre los temas para la selección de los contratistas y sus prácticas de trabajo en el lugar.

Pueden identificarse tres tipos de contratistas:

- Empleados de contratistas a largo plazo que dan apoyo diario durante un periodo prolongado de tiempo (por ejemplo, apoyo contable).
- Vendedores u otras especialidades que prestan servicios regulares pero que solo están en la planta por un corto periodo de tiempo (por ejemplo, maquinas expendedoras, jardineros).
- Relacionados con la construcción que hacen modificaciones a la instalación o montan nuevos equipos (por ejemplo, construcción importante, reparaciones de bombas y otras maquinarias).

El tema fundamental de esta etapa es adoptar todas las acciones posibles para cerciorarse de que el trabajo del contratista se realiza de manera segura, que no haya ningún daño para los trabajadores ni para la propiedad. Entre esas acciones se incluyen:

- Informarlos sobre los peligros y/o los riesgos potenciales en su lugar de trabajo.
- Saber lo que están haciendo.
- Detener su trabajo si este resulta inseguro.
- Terminación potencial del trabajo debido al trabajo inseguro.

Algunos de los aspectos importantes que deben considerarse en este etapa son:

1. Analizar la manera de cómo la organización se vincula con los contratistas. Pueden existir varias categorías diferentes y cada una con diferentes requerimientos o modalidades (Ejemplo: teléfono celular, correo electrónico, etc.)
2. Desarrollar un mecanismo para informar a los contratistas sobre los peligros/riesgos potenciales existentes en la planta (pueden realizarse reuniones antes que ingresen a trabajar a la organización)
3. Desarrollar criterios de contratación que incluya el parámetro de SST para definir o adjudicar un trabajo u obra a una contratista responsable.
4. Desarrollar un mecanismo para incorporar temas relacionados con la seguridad del contratista en el proceso de selección. Por lo general, esta es una secuencia de tres pasos:
 - Dentro de los documentos de la licitación deben existir cláusulas que especifiquen las exigencias de SST.
 - Los contratistas solo deben ser calificados si demuestran capacidad para cumplir con la política de SST de la organización.
 - Implementar medidas disciplinarias progresivas hasta la disolución contractual para el incumplimiento.
5. Desarrollar un mecanismo mediante el cual pueda control sobre el trabajo del contratista respecto a temas relacionados con la SST.

Al realizar actividades de evaluación de contratación, resulta útil revisar la siguiente documentación:

- Hallazgos de evaluaciones e informes sobre peligros, riesgos y exposición en la organización.
- Hallazgos de auditoría e informes sobre SST la organización.
- Registros de cumplimiento del contratista.
- Registro de lesiones y enfermedades del contratista.
- Programas de SST del contratista.
- Criterios para la selección.
- Legislación y reglamentaciones locales y nacionales que afectan el trabajo de los contratistas.

Reflexiones finales para considerar.

Considere realizar una reunión con todas las personas de la organización que tengan responsabilidades en las contrataciones. Revise con ello, las recomendaciones de las directrices nacionales y hable sobre la manera en que la organización pueda cumplir con las recomendaciones.

Un sistema de permiso o autorización de trabajo resulta útil para garantizar que las actividades del contratista cumplen con las exigencias de SST de la organización.

Considere la forma en que se comunicara a los contratistas de los peligro/riesgos potenciales existentes en la organización. Analice la necesidad de realizar un entrenamiento especial relacionado con la SST antes de ingresar a la planta.

Realice inspecciones y auditorías periódicas de SST a los sitios donde el contratista trabaja y donde tiene instalado su obrador.

En organizaciones con presencia de mucho personal contratista, los temas relacionados con las contrataciones suelen ser complejos. Busque el apoyo de las personas vinculadas o con responsabilidades en la contratación para implementar estas recomendaciones.

Evaluación

3.11. Supervisión y medición de los resultados

3.11.1. Tendrán que elaborarse, establecerse y revisarse periódicamente procedimientos para supervisar, medir y recopilar con regularidad datos relativos a los resultados de la SST. Deberán definirse en los diferentes niveles de la gestión la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad en materia de supervisión.

3.11.2. La selección de indicadores de eficiencia deberá adecuarse al tamaño de la organización, la naturaleza de sus actividades y los objetivos de la SST.

3.11.3. Habrá de considerarse la posibilidad de recurrir a mediciones, tanto cualitativas como cuantitativas, adecuadas a las necesidades de la organización, y éstas deberán:

- a) basarse en los peligros y riesgos que se hayan identificado en la organización, las orientaciones de la política de SST y los objetivos de la SST, y
- b) fortalecer el proceso de evaluación de la organización, incluido el examen de la dirección.

3.11.4. La supervisión y la medición de los resultados deberán:

- a) utilizarse como medio para determinar en qué medida se cumplen la política y los objetivos de SST y se controlan los riesgos;

- b) incluir una supervisión tanto activa como reactiva, y no fundarse únicamente en estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y
- c) incluirse en un registro.

3.11.5. La supervisión deberá:

- a) prever el intercambio de información sobre los resultados de la SST;
- b) aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces;
- c) servir de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos, y el sistema de gestión de la SST.

3.11.6. La supervisión activa deberá comprender los elementos necesarios para establecer un sistema proactivo e incluir:

- a) la supervisión del cumplimiento de planes específicos, de los criterios de eficiencia establecidos y de los objetivos fijados;
- b) la inspección sistemática de los sistemas de trabajo, las instalaciones, la fábrica y el equipo;
- c) la vigilancia del medio ambiente de trabajo, incluida la organización del trabajo;
- d) la vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de una vigilancia médica o de un seguimiento médico apropiados de los trabajadores con miras a un diagnóstico precoz de señales o síntomas de daños para la salud con el fin de averiguar la eficacia de las medidas de prevención y control, y
- e) el cumplimiento de la legislación y los reglamentos nacionales aplicables, los convenios colectivos y otras obligaciones que suscriba la organización.

3.11.7. La supervisión reactiva deberá abarcar la identificación, la notificación y la investigación de:

- a) lesiones, enfermedades, dolencias relacionadas con el trabajo (incluida la vigilancia de las ausencias acumuladas por motivo de enfermedad) e incidentes;
- b) otras pérdidas, por ejemplo, daños a la propiedad;
- c) deficiencias en las actividades de seguridad y salud y otros fallos en el sistema de gestión de la SST, y
- d) los programas de rehabilitación y de recuperación de la salud de los trabajadores.

Orientación para la implementación práctica de la cláusula 3.11. Supervisión y medición de los resultados

Las funciones asociadas a determinar el desempeño del sistema de gestión implican el desarrollo de protocolos de supervisión y medición.

En las etapas iniciales de desarrollo del sistema de gestión de SST puede no ser evidente de que manera debe tener lugar la retroalimentación. Puede tomar un tiempo para que se desarrolle esta parte, por ello:

1. Revise los objetivos de SST, las exigencias regulatorias y las recomendaciones de las directrices ILO-OSH 2001.
2. Desarrolle procedimientos de monitoreo y medición del desempeño. Hágalo cláusula por cláusula y en base a las cualidades específicas de la planta u organización y determine de que manera puede cumplirse cada recomendación.
3. Consulte con los trabajadores sobre estos esfuerzos de desarrollo.
4. Consulte con otros que tengan responsabilidades definidas de SST.
5. Considere de que manera se reunirá y manejará la información sobre el monitoreo y la medición del desempeño.

Desarrolle métodos y procedimientos de monitoreo y medición del desempeño teniendo en cuenta la relación con otras secciones referentes a la medición del monitoreo de ILO-OSH 2001 (por ejemplo, 3.1, 3.9, 3.13 y 3.14).

Puede resultar útil usar una hoja de calculo o un método grafico para mostrar la forma en que los elementos de medición del desempeño se relacionan entre si.

Dada la naturaleza fluida de los sistemas de gestión de SST en sus etapas iniciales, hay que revisar los procedimientos de monitoreo y medición del desempeño a medida que se desarrollan otras partes del sistema.

Son documentos útiles que revisar al realizar actividades de monitoreo y medición del desempeño:

- Política de SST
- Informes de evaluación de peligros, riesgos y/o exposición.
- Registros y análisis de la métrica cuantitativa de SST usando indicadores guía (características del sistema e implementación) e indicadores de rastro (enfermedades o lesiones).
- Hallazgos de la revisión por la gerencia.

3.12. Investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud.

3.12.1. La investigación del origen y causas subyacentes de los incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades deberá permitir la identificación de cualquier deficiencia en el sistema de gestión de la SST y estará documentada.

3.12.2. Esas investigaciones deberán ser llevadas a cabo por personas competentes, con una participación apropiada de los trabajadores y sus representantes.

3.12.3. Los resultados de tales investigaciones deberán comunicarse al comité de seguridad y salud, cuando exista, y el comité deberá formular las recomendaciones pertinentes que estime oportunas.

3.12.4. Los resultados de la investigación, además de las recomendaciones del comité de seguridad y salud, deberán comunicarse a las personas competentes para que tomen disposiciones correctivas, incluirse en el examen que realice la dirección y tomarse en consideración en las actividades de mejora continua.

3.12.5. Las medidas correctivas resultantes de estas investigaciones deberán aplicarse con el fin de evitar que se repitan los casos de lesión, dolencia, enfermedad o incidente relacionados con el trabajo.

3.12.6. Los informes elaborados por organismos de investigación externos como los servicios de inspección del trabajo y las instituciones de seguro social deberán considerarse de la misma manera que las investigaciones internas a los efectos de la adaptación de decisiones, respetándose los requisitos de confidencialidad.

Orientación sobre la implementación práctica de la cláusula 3.12. Investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud

Básicamente corresponde remitir a la legislación vigente en materia de investigación de Accidentes de Trabajo (circular GPYC 001/2004 y modificatorias), como asimismo la recomendación del uso del método del "Árbol de las causas".

3.13. Auditoría

3.13.1. Se adoptarán disposiciones sobre la realización de auditorías periódicas con miras a comprobar que el sistema de gestión de la SST y sus elementos se han puesto en práctica y que son adecuados y eficaces para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los incidentes.

3.13.2. Se desarrollará una política y un programa de auditoría que comprenda una definición de la esfera de competencia del auditor, el alcance de la auditoría, su periodicidad, su metodología y la presentación de informes.

3.13.3. La auditoría comprende una evaluación del sistema de gestión de la SST en la organización, de sus elementos o subgrupos de elementos, según corresponda. La auditoría deberá abarcar:

- a) la política de SST;
- b) la participación de los trabajadores;
- c) la responsabilidad y obligación de rendir cuentas;
- d) la competencia y la capacitación;
- e) la documentación del sistema de gestión de la SST;
- f) la comunicación;
- g) la planificación, desarrollo y puesta en práctica del sistema;
- h) las medidas de prevención y control;
- i) la gestión del cambio;
- j) la prevención de situaciones de emergencia y la preparación y respuesta frente a dichas situaciones;
- k) las adquisiciones;
- l) la contratación;
- m) la supervisión y medición de los resultados;
- n) la investigación de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud;
- o) la auditoría;
- p) los exámenes realizados por la dirección;
- q) la acción preventiva y correctiva;
- r) la mejora continua, y
- s) cualesquiera otros criterios de auditoría o elementos que se consideren oportunos.

3.13.4. En las conclusiones de la auditoría deberá determinarse si la puesta en práctica del sistema de gestión de la SST, de sus elementos o subgrupos de elementos:

- a) es eficaz para el logro de la política y objetivos de SST de la organización;
- b) es eficaz para promover la plena participación de los trabajadores;
- c) responde a las conclusiones de evaluaciones de los resultados de la SST y de auditorías anteriores;
- d) permite que la organización pueda cumplir las leyes y reglamentos nacionales, y
- e) alcanza las metas de mejora continua y mejores prácticas de SST.

3.13.5. Las auditorías deberán llevarse a cabo por personas competentes que pueden estar o no estar vinculadas a la organización y que son independientes respecto de la actividad objeto de la auditoría.

3.13.6. Los resultados y conclusiones de la auditoría tendrán que comunicarse a las personas competentes para adoptar medidas correctivas.

3.13.7. La consulta sobre la selección del auditor y sobre todas las fases de la auditoría del lugar de trabajo, incluido el análisis de los resultados de la misma, requiere la correspondiente participación de los trabajadores.

Orientación para la implementación práctica de la cláusula 3.13. Auditoría

Resulta conveniente establecer programas de auditorías internas (parciales cada 3 meses) y externas o independientes (cada 6 meses), como asimismo definir el alcance y la metodología a utilizar (reunión apertura, relevamiento, reunión de cierre, conclusiones, redacción del informe, etc.).

Si los resultados son negativos, sugerir auditorías de seguimiento, luego de las correcciones.

Ver en el Anexo B las listas de verificación para la evaluación del sistema de gestión de la SST en la organización. Dichas listas pueden ser utilizadas por el empleador como un instrumento de auto evaluación previo a la realización de auditorías internas o externas.

3.14. Examen realizado por la Dirección

3.14.1 Los exámenes de la dirección deberán:

- a) evaluar la estrategia global del sistema de gestión para determinar si se consiguen los resultados esperados en los objetivos previstos;
- b) evaluar la capacidad del sistema de gestión de la SST para satisfacer las necesidades globales de la organización y de las partes interesadas en la misma, incluidos sus trabajadores y las autoridades normativas;
- c) evaluar la necesidad de introducir cambios en el sistema de gestión de la SST, incluyendo la política de SST y sus objetivos;
- d) identificar qué medidas son necesarias para resolver en su momento cualquier deficiencia, incluida la adaptación de otros aspectos de la estructura de la dirección de la organización y de la medición de los resultados;
- e) presentar los antecedentes necesarios para la dirección, incluida información sobre la determinación de las prioridades, en aras de una planificación útil y de una mejora continua;
- f) evaluar los progresos conseguidos en el logro de los objetivos de la SST y en la medidas correctivas, y
- g) evaluar la eficacia de las actividades de seguimiento con base en exámenes anteriores de la dirección.

3.14.2. La frecuencia y alcance de los exámenes periódicos del sistema de gestión de la SST realizados por el empleador o el directivo de mayor responsabilidad para rendir cuentas deberán definirse en función de las necesidades y situación de la organización.

3.14.3. El examen realizado por la dirección deberá tomar en consideración:

- a) los resultados de las investigaciones de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes y de las actividades de supervisión, medición y auditoría, y
- b) los insumos internos y externos y cambios adicionales, incluidos cambios organizativos, que puedan afectar al sistema de gestión de la SST.

3.14.4. Las conclusiones del examen realizado por la dirección deberán registrarse y comunicarse oficialmente:

- a) a las personas responsables del/de los elementos (s) pertinente(s) del sistema de gestión de la SST para que puedan adoptar las medidas oportunas; y
- b) al comité de seguridad y salud, los trabajadores y sus representantes.

Orientación para la implementación práctica de la cláusula 3.14. Examen realizado por la dirección

Su realización debe ser aproximadamente cada seis meses los primeros tres años. Después una revisión por año, como mínimo, después de cada auditoría.

Información para analizar (entradas).

- Resultados de las auditorías.
- Retroalimentación brindada por los trabajadores y los clientes.
- Seguimiento de exámenes anteriores.
- Acciones preventivas/correctivas.
- No conformidades.
- Recomendaciones para la mejora continúa.

Decisiones y acciones (salidas).

- Mejora de la eficacia del SG SST.
- Mejora de equipos con influencia en la SST.
- Necesidades de recursos.

Acción en pro de mejoras

3.15. Acción preventiva y correctiva

3.15.1. Deberán aplicarse disposiciones relativas a la adopción de medidas preventivas y correctivas con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia del sistema de gestión de la SST, de las auditorías y de los exámenes realizados por la dirección. Tales medidas deberán versar sobre:

- a) la identificación y análisis de las causas de las disconformidades con las normas pertinentes de SST y/o las disposiciones del sistema de gestión de la SST, y
- b) la adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas, incluidos los cambios en el propio sistema de gestión de la SST.

3.15.2. Cuando la evolución del sistema de gestión de la SST u otros fuentes muestren que las medidas de prevención y protección relativas a peligros y riesgos son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, éstas deberán someterse a la jerarquía competente en materia de medidas de prevención y control para que las complete y documente según corresponda y sin dilación.

Orientación para la implementación práctica de la cláusula 3.15. Acción preventiva y correctiva

Su realización debe ejecutarse a partir de los informes de "No conformidades". Ellos pueden surgir como resultado de auditorías internas o externas y a través de visitas en el establecimiento o controles realizados a la documentación.

Se deberá establecer quienes serán los responsables de elaborar estos informes de no conformidades, aparte de los auditores. El procedimiento indicará quien y cuando pueden señalar No conformidades, la frecuencia de las visitas (por ejemplo: visitas semanales).

Asimismo se deberá designar los responsables de decidir: que hacer (acciones preventivas y correctivas), cuando hacerlo (fecha acordada para su realización), y verificar lo hecho (cumplimiento de las acciones preventivas y correctivas), cuando se registran no conformidades.

Para agregar al Glosario.

NO conformidad: incumplimiento o no satisfacción de un requisito o exigencia.

Defecto: Ídem, pero relacionado con la utilización prevista o especificada.

Elaborar una ficha de No conformidad, en el cual describir la no conformidad, las acciones preventivas y correctivas a ejecutar.

3.16. Mejora Continua

3.16.1. Deberán adoptarse y mantenerse disposiciones para la mejora continua de los elementos pertinentes del sistema de gestión de la SST y de este sistema en su conjunto. Estas disposiciones deberán tener en cuenta:

- a) los objetivos de SST de la organización;
- b) los resultados de las actividades de identificación y evaluación de los peligros y de los riesgos;
- c) los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia;
- d) la investigación de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías;
- e) los resultados del examen realizado por la dirección;
- f) las recomendaciones presentadas por todos los miembros de la organización en pro de mejoras incluyendo el comité de seguridad y salud, cuando exista;
- g) los cambios en las leyes y reglamentos nacionales, acuerdos voluntarios y convenios colectivos;
- h) la información pertinente nueva, y
- i) los resultados de los programas de protección y promoción de la salud.

3.16.2. Los procedimientos y los resultados de la organización en el campo de la seguridad y la salud deberán compararse con otros para mejorar su eficiencia.

Orientación sobre la implementación práctica de la cláusula 3.16. Mejora continua

Las bases para la mejora continua, son entre otros puntos, el resultado de las auditorías y la cooperación de las personas de la organización.

En la organización todos deberían hacer sugerencias para la mejora de la gestión del sistema de SST, para lo cual es necesario elaborar instrumentos que recojan las mismas (definir el modelo, contenido y forma de comunicación).

Establecer la forma de decidir si se implementa la sugerencia.

Todo ello sin perjuicio que compete a todos los niveles la responsabilidad de informar al superior jerárquico las situaciones anómalas que deben ser corregidas.

En la Descripción de la propuesta consignar: quien propone, en calidad de que, la fecha, los comentarios. Finalmente una decisión jerárquica o del comité mixto: si se acepta la sugerencia o no.

Glosario

En las presentes directrices, los términos que aquí se enumeran tienen el siguiente significado:

Auditoría: Procedimiento sistemático, independiente y documentado para obtener pruebas y evaluarlas objetivamente a fin de determinar en qué medida se cumplen los criterios establecidos. No significa necesariamente auditorías externas independientes (realizadas por uno o varios auditores ajenos a la organización).

Comité de seguridad y salud: Comité integrado por representantes de los trabajadores para cuestiones de seguridad y salud y por representantes de los empleadores que fue establecido y desempeña sus funciones a nivel de la organización de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

Contratista: Una persona u organización que presta servicios a un empleador en el lugar de trabajo del empleador de conformidad con especificaciones, plazos y condiciones convenidos.

Empleador: Toda persona física o jurídica que emplee a uno o más trabajadores.

Evaluación de los peligros: Evaluación sistemática de los peligros.

Evaluación de los riesgos: Procedimiento de evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud derivados de peligros existentes en el lugar de trabajo.

Incidente: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, sin que nadie sufra lesiones corporales.

Institución competente: Un ministerio u otro organismo responsable encargado de formular una política nacional y establecer un marco nacional para los sistemas de gestión de la SST en las organizaciones, así como de señalar orientaciones pertinentes.

Lesiones, dolencias y enfermedades relacionadas con el trabajo: Efectos negativos en la salud de una exposición en el trabajo a factores químicos, biológicos, físicos, psicosociales o relativos a la organización del trabajo.

Lugar de trabajo: Área física a la que los trabajadores han de ir o en la que deben permanecer por razones de trabajo efectuado bajo el control de un empleador.

Mejora continua: Procedimiento iterativo de perfeccionamiento del sistema de gestión de la SST, con miras a mejorar la eficiencia de las actividades de SST en su conjunto.

Organización: Toda compañía, negocio, firma, establecimiento, empresa, institución o asociación, o parte de los mismos, independientemente de que tenga carácter de sociedad anónima, o de que sea público o privado, con funciones y administración propias. En las organizaciones que cuenten con más de una unidad operativa, podrá definirse como organización cada una de ellas.

Peligro: Situación inherente con capacidad de causar lesiones o daños a la salud de las personas.

Persona competente: Toda persona que tenga una formación adecuada, y conocimientos, experiencia y calificaciones suficientes para el desempeño de una actividad específica.

Representante de la Dirección: Toda persona de alto nivel de dirección con la responsabilidad, la autoridad y la obligación de rendir cuentas.

Representante de los trabajadores: De conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), toda persona reconocida como tal por la legislación o la práctica nacionales:

- a) representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos, o
- b) representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la organización, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean consideradas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

Representante de los trabajadores para cuestiones de seguridad y salud: Persona elegida o designada de conformidad con la legislación y la práctica nacionales para representar a los trabajadores en las cuestiones relativas a la SST en el lugar de trabajo.

Riesgo: Una combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso peligroso con la gravedad de las lesiones o daños para la salud que pueda causar tal suceso.

Sistema de gestión de la SST: Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de SST, y alcanzar dichos objetivos.

Supervisión activa: Actividades que vienen llevándose a cabo con el fin de comprobar que las medidas de prevención y control y las disposiciones relativas a la puesta en práctica del sistema de gestión de la SST cumplen con los criterios que se hubieren definido.

Supervisión reactiva: Comprueba que se identifican y subsanan las deficiencias de las medidas de prevención de los peligros y los riesgos y de control de la protección, así como del sistema de gestión de la SST cuando lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes demuestran su existencia.

Trabajador: Toda persona que realiza un trabajo, de manera regular o temporal, para un empleador.

Trabajadores y sus representantes: Las referencias a los trabajadores y sus representantes en las presentes directrices tienen por objeto establecer que, cuando existan, estos representantes deberían ser consultados en aras de lograr una participación adecuada de los trabajadores. En algunos casos, puede ser oportuna la participación de todos los trabajadores y de todos los representantes.

Vigilancia del medio ambiente de trabajo: Es un término genérico que comprende la identificación y evaluación de los factores medioambientales que pueden afectar la salud de los trabajadores. Abarca la evaluación de las condiciones sanitarias y la higiene en el trabajo, los factores de la organización del trabajo que puedan presentar riesgos para la salud de los trabajadores, el equipo de protección colectivo y personal, la exposición de los trabajadores a los factores de riesgo y el control de los sistemas concebidos para eliminarlos y reducirlos. Desde el punto de vista de la salud de los trabajadores, la vigilancia del medio ambiente de trabajo se centra, aunque no exclusivamente, en una serie de consideraciones básicas: ergonomía, prevención de los accidentes y de las enfermedades, higiene industrial, organización del trabajo y factores psicosociales presentes en el lugar de trabajo.

Vigilancia de la salud de los trabajadores: Es un término genérico que abarca procedimientos e investigaciones para evaluar la salud de los trabajadores con vistas a detectar e identificar toda anomalía. Los resultados de esta vigilancia deberían utilizarse para la protección y promoción individual y colectiva de la salud en el lugar de trabajo, así como de la salud de la población trabajadora expuesta a riesgos. Los procedimientos de evaluación de la salud pueden incluir, aunque no limitarse, a exámenes médicos, controles biológicos, evaluaciones radiológicas, cuestionarios, o un análisis de los registros de salud.

Bibliografía

M. Bestratén, M.A. Marrón, et al. (2002): Gestión de la prevención de riesgos laborales en la pequeña y mediana empresa. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, España.

Luis Alves Dias (2006): Occupational safety and health management systems in construction: the need for a recognition system at the national level. XXVIII International Symposium of the International Social Security Association – Construction Section. Salvador, Brazil.

Pere Boix y Laurent Vogel (2003). Participación de los Trabajadores. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (Comisiones Obreras), Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité. www.istas.net, España.

Créditos

Lista de participantes del Proyecto SRT ILO OHS 2001:

- María Gabriela Bertazzoli
- Héctor Esteban Reder
- Claudio Aníbal San Juan

Colaboración de Luis Alves Dias, consultor de OIT

Anexo A: Lista de la legislación referenciada en las orientaciones

En www.srt.gov.ar se encuentra disponible una Lista de la legislación referenciada en las orientaciones, la cual se encuentra actualizada conforme su vigencia. Asimismo dicha lista clasifica la legislación en diez temas (Índice Temático Normas Legales Vigentes.doc):

1. General
2. Construcción
3. Agro
4. Servicios de Salud y Seguridad en el Trabajo
5. Exámenes Médicos/Enfermedades Profesionales
6. Sustancias y Agentes Cancerígenos
7. Contaminantes y otras sustancias
8. Equipos y Elementos de Protección Personal
9. Programas "Trabajo Seguro para Todos" / "Reducción de Accidentes Mortales" / "PYMES"
10. Otros Convenios de la OIT adoptados por la República Argentina

Documentación requerida por autoridad de aplicación (listado no exhaustivo**)

- 1) Política en materia de Higiene y Seguridad en el trabajo (Decreto 1338/96, artículo 10, primer párrafo).
- 2) Registrar las acciones ejecutadas, tendientes a cumplir con dichas políticas (Decreto 1338/96, artículo 10, segundo párrafo).
- 3) Relevamiento de las Características Constructivas de los Establecimientos y verificación de las prescripciones de los Códigos de Edificación (artículos 42 al 45, capítulo 5, Anexo I, Decreto 351/79).
- 4) Ídem anterior sobre Servicios Sanitarios y de Bienestar (artículos 46 al 56 capítulo 5 Anexo, Decreto 351/79).
- 5) Requerimientos de provisión y análisis de agua potable (artículos 57 y 58 capítulo 6 del Anexo I del Decreto 351/79 y Resolución 523/95 MTSS).
- 6) Requerimientos sobre Desagües Industriales (artículo 59 capítulo 7 del Anexo I del Decreto 351/79 y legislación vigente en la zona de ubicación del establecimiento).
- 7) Mediciones de Carga Térmica (artículo 60 capítulo 8 del Anexo I del Decreto 351/79 y Anexo III de la Resolución 295/03 MTESS que sustituye el Anexo II del Decreto 351/79).
- 8) Mediciones de Contaminantes Ambientales (artículo 61 capítulo 9 del Anexo I del Decreto 351/79 y Anexo IV de la Resolución 295/03 MTESS que sustituye el Anexo III del Decreto 351/79 modificado por la resolución 444/91 MTSS).
- 9) Autorización para utilizar rayos X y radiaciones ionizantes (artículo 62 capítulo 10 del Anexo I del Decreto 351/79 y legislación vigente en la zona de ubicación del establecimiento).
- 10) Radiaciones no ionizantes (artículo 63 capítulo 10 del Anexo I del Decreto 351/79 y Anexo II de la Resolución 295/03 MTESS).
- 11) Instrucción en forma repetida verbal y escrita, a todo trabajador sometido a radiaciones ultravioletas nocivas, de los riesgos a los que esta expuesto (art. 63 inc.202 capítulo 10 Anexo I Decreto 351/79).
- 12) Cálculos y mediciones de Ventilación mínima de los locales de trabajo (art. 66 Cáp. 11 del Anexo I del Decreto 351/79).
- 13) Mediciones de iluminación de los locales de trabajo (Art. 73 Cáp. 11 del Anexo I del Decreto 351/79 y Anexo IV del Decreto 351/79).
- 14) Especificaciones Técnicas Señalización y Color (art. 78 Cáp. 12 del Anexo I del Decreto 351/79 y Anexo IV del Decreto 351/79).
- 15) Mediciones de ruidos y vibraciones (Art. 85 y 94 Cáp. 13 del Anexo I del 351/79 y Anexo V de la Resolución 395/03 MTESS que sustituye el Anexo V del Decreto 351/79).
- 16) Especificaciones técnicas sobre ergonomía y levantamiento manual de cargas (Anexo V de la Resolución 295/03 MTESS).
- 17) Aprobación, en los rubros de su competencia, de proyectos de instalaciones y equipos eléctricos de más de 1.000 voltios de tensión (Art. 97 Cáp. 14 del Anexo I del Decreto 351/79 y Anexo VI del Decreto 351/79).

- 18) Normas para tareas de montaje, maniobra o mantenimiento sin o con tensión (art. 97 Cáp. 14 del Anexo I del decreto 351/79 y Anexo VI del Decreto 351/79).
- 19) Capacitación y autorización de personal para la ejecución del Programa de Mantenimiento Eléctrico y evaluación de los resultados (art. 98 Cáp. 14 del Anexo I del Decreto 351/79).
- 20) Visado de la habilitación para ejecutar trabajo con tensión, previa certificación de competencias del personal designado (punto 1.2.2 Anexo VI del Decreto 351/79).
- 21) Normas de operaciones de mantenimiento de las maquinas (Art. 108 y 109 Cáp. 15 del Anexo I del Decreto 351/79).
- 22) Registro de instrucciones precisas a los trabajadores sobre el uso correcto de las herramientas (art. 111 cap15 de Anexo I del Decreto 351/79).
- 23) Programa de Revisión de Elementos de Izaje (art.116 Cáp. 15 del Anexo I del Decreto 351/79).
- 24) Capacitación Conductores autoelevadores, tractores y otros medios de transporte automotor (cuarto párrafo art. 134 Cáp. 5 del Anexo I del Decreto 351/79).
- 25) Instrucciones de maniobra ante emergencias de aparatos que puedan desarrollar presión interna, e instrucción, adiestramiento, capacitación y autorización de los trabajadores encargados del manejo y vigilancia de estos aparatos (art. 138 Cáp. 16 del Anexo I del decreto 351/79 y legislación vigente en la zona de ubicación del establecimiento).
- 26) Plan de seguridad, expuesto en lugar visible, en caso de perdidas o escapes sustancias infectantes o susceptibles de producir polvos, gases o nieblas tóxicas o corrosivas y que pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores (tercer párrafo art. 145 Cáp. 17 del Anexo I del Decreto 351/79).
- 27) Adiestramiento, capacitación y provisión de equipos y elementos de protección personal a emplear en trabajos con riesgos especiales (cuarto párrafo art. 145 Cáp. 17 del Anexo I del Decreto 351/79).
- 28) Adiestramiento y capacitación del personal que realice trabajos de soldadura y corte (art. 152 Cáp. 17 del Anexo I del Decreto 351/79).
- 29) Registros de inspección de equipos contra incendios (Art. 184 y 185 Cáp. 18 Anexo I del decreto 3561/79).
- 30) Formación de unidades entrenadas en la lucha contra el fuego, capacitación del personal y planificación de las medidas necesarias para el control de emergencias y evacuaciones. Registro de acciones proyectadas y la nomina del personal afectado a las mismas (art. 187 Cáp. 18 del Anexo I del Decreto 351/79).
- 31) Determinación de la necesidad de uso de equipos y elementos de protección personal, aprobación interna, condiciones de utilización y vida útil, con la participación del Servicio de Medicina del trabajo (art. 188 Cáp. 19 del Anexo I del Decreto 351/79).
- 32) Selección e ingreso de personal en relación con los riesgos de las respectivas tareas, operaciones y manualidades profesionales, por intermedio de los Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad y otras dependencias relacionadas, que actuarán en forma conjunta y coordinada (art. 204 Cáp. 20 Anexo I del Decreto 351/79).
- 33) Programa Anual de Capacitación (art. 211 Cáp. 21 del Anexo I del Decreto 351/79).
- 34) Entregar por escrito al personal las medidas preventivas tendientes a evitar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo (art. 213 Cáp. 21 del Anexo I del decreto 351/79).
- 35) Declaración jurada de sustancias y agentes cancerígenos (Res. 415/02 y 310/03 SRT).
- 36) Declaración jurada de Di fenilos policloratados (Res. 497/03 y 869/03 SRT).
- 37) Declaración Jurada de Prevención de Accidentes Industriales Mayores (Res. 743/03 SRT).
- 38) Denuncias de Accidentes y Enfermedades Profesionales (Art. 31 punto 2 inc. C de la Ley 24.557).
- 39) Registro de "siniestralidad" por establecimiento (Art. 31 punto 2 inc. E de la Ley 24.557).

***) A este listado no exhaustivo, el empleador debe agregar, en caso de corresponder, la documentación requerida por la autoridad de aplicación a los Servicios de Medicina del Trabajo y a los Servicios de Prevención de las ARTs.

ANEXO B: Listas de verificación para la evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en la organización

3.1 Política

#	Requisito a cumplir: la política de seguridad y salud en el trabajo (SST) ...	SI	NO	Evidencia
3.1.1	fue consultada con los trabajadores y sus representantes y se expone por escrito?			Respuesta de los trabajadores y sus representantes a la consulta realizada por el empleador.
3.1.1.a	Es específica para la organización y apropiada a su tamaño y a la naturaleza de sus actividades?			El contenido de la política de SST refleja la necesidad de la empresa.
3.1.1.b	es concisa, está redactada con claridad, está fechada y se hace efectiva mediante la firma o endoso del empleador o de la persona de mayor rango con responsabilidad en la organización?			Política de SST concisa, redactada con claridad, fechada y se hace efectiva mediante la firma del empleador o de la persona de mayor rango con responsabilidad en la organización.
3.1.1.c	es difundida y fácilmente accesible a todas las personas en el lugar de trabajo?			Acuse de recibo por parte de los trabajadores y sus representantes.
3.1.1.d	es revisada para que siga siendo adecuada?			Documento de revisión por la dirección.
3.1.1.e	se pone a disposición de las partes interesadas externas, según corresponda.			Presentación de la política de SST ante depositarios.
3.1.2.a	incluye la protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo?			Verificar el contenido de la política de SST.
3.1.2.b	incluye el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de SST, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en SST y de otras prescripciones que suscriba la organización?			Verificar el contenido de la política de SST.
3.1.2.c	incluye la garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y alentados a participar activamente en todos los elementos del sistema de gestión de la SST?			Verificar el contenido de la política de SST y minutos de reuniones del Comité Mixto de SST..
3.1.2.d	incluye la mejora continua del desempeño del sistema de gestión de la SST?			Verificar el contenido de la política de SST.
3.1.3.	Es el sistema de gestión de la SST compatible con los otros sistemas de gestión de la organización o está integrado en los mismos?			Verificar existencia de otros sistemas de gestión y su compatibilidad e integración con el sistema de gestión de la SST.

3.2 Participación de los trabajadores

#	Requisito a cumplir	SI	NO	Evidencia
3.2.1	Constituye la participación de los trabajadores un elemento esencial del sistema de gestión de la SST en la organización?			Minutas de reunión de los Comités Mixtos de SST.
3.2.2	El empleador asegura que los trabajadores, y sus representantes en materia de SST, son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de SST relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia?			Minutas de reunión de los Comités Mixtos de SST y registros de información y formación de los trabajadores y sus representantes, incluyendo procedimientos a seguir en caso de emergencia. (ej. Rol de incendio y evacuación)
3.2.3	El empleador adopta medidas para que los trabajadores, y sus representantes en materia de SST, dispongan de tiempo y de recursos para participar activamente en los procesos de organización, planificación y aplicación, evaluación y acción para perfeccionar el sistema de gestión de la SST?			Minutas de reunión de los Comités Mixtos de SST e informes bipartitos con los resultados de las tareas asignadas.
3.2.4	El empleador asegura, según corresponda, el establecimiento y el funcionamiento eficiente de un comité de SST y el reconocimiento de los representantes de los trabajadores en materia de SST de acuerdo con la legislación y la práctica nacionales?			Minutas de reunión de los Comités Mixtos de SST y reglamento de funcionamiento del mismo.

3.3 Responsabilidad y obligación de rendir cuentas

#	Requisito a cumplir:	SI	NO	Evidencia
3.3.1.a	El empleador (dueño o representante de la dirección) es responsable general de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores?			Definido en la política de SST y reflejado en la práctica.
3.3.1.b	El empleador es responsable general de liderar las actividades de SST?			<ul style="list-style-type: none"> - Promueve y participa activamente en las reuniones periódicas de SST, poniendo especial atención en las opiniones de los miembros de la organización para generar la confianza necesaria. - Visita regularmente los lugares de trabajo para comunicarse y comprobar la inexistencia de deficiencias. (ver Registro de Visitas) - Observa como los trabajadores desarrollan tareas que puedan resultar críticas por sus consecuencias, para establecer el diálogo que facilite mejorar la manera de hacer las cosas. - Se interesa por conocer las causas de los accidentes laborales acaecidos y como han sido eliminadas. - Da el ejemplo utilizando los EPP cuando se acceda a ámbitos de trabajo en que son obligatorios y respeta siempre las normas de prevención existente. - Revisa periódicamente los resultados del SG SST
3.3.2	El empleador y los directores de mayor rango deberán asignar la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad necesarias al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del sistema de gestión de la SST, así como del logro de los objetivos pertinentes, y deberán establecerse estructuras y procedimientos a fin de:			
a	Se garantiza que la SST es una responsabilidad directa del personal directivo y del empleador? Se garantiza que la SST es conocida y aceptada en todos los niveles?			Definido en un procedimiento. Se presenta convocatoria y solicitud para interesados en participar en SST en toda la organización. Se determina por escrito la asignación de los elegidos para dicha participación.
b	Está definida la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad de las personas encargadas de identificar, evaluar y controlar los peligros y riesgos? Se comunica a los miembros de la organización la obligación de rendir cuentas y la autoridad de las personas encargadas de identificar, evaluar y controlar los peligros y riesgos?			Mediante organigrama y diagramas de canales de flujo de comunicación y reporte. Se entregan copias, y se guardan registros del acuse de recibo. Se informa mediante carteleras u otro medio. Respuesta de los trabajadores y sus representantes a la consulta realizada sobre conocimiento de a quien reportar cuando detecte peligros y riesgos. Se informa mediante carteleras u otro medio.
c	Brinda una supervisión efectiva para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores?			Definido en los procedimientos e instructivos de trabajo, por parte de los trabajadores a su cargo. Verificar registros.

d	Promueve la cooperación y la comunicación entre los miembros de la organización?		Remitirse al elemento 3.6 "Comunicación".
e	Cumple con los principios de los sistemas de gestión de SST, incluidos en las Directrices Nacionales, las Directrices Específicas, Programas voluntarios a los que se suscribe la organización?		Remitirse al elemento 3.14 "Examen realizado por la dirección"
f	La política establecida y a implementar es clara, con objetivos medibles?		De la lectura y análisis de la política. Según objetivo, se busca la evidencia de lo logrado / alcanzado. Remitirse al elemento 3.1 "Política"
g	Se establecen disposiciones efectivas para identificar y eliminar peligros y riesgos relacionados con el trabajo? Se establecen disposiciones efectivas para controlar peligros y riesgos relacionados con el trabajo y promover la salud en el centro de trabajo?		Procedimientos Instructivos Remitirse al elemento "Planificación y Aplicación" 3.10 Prevención de Peligros
h	Se establecen programas de prevención y de promoción de la salud?		Se integra la prevención en las reuniones habituales de análisis y planificación. Verificar en Documentos y registros Actas de reuniones.
i	Se garantizan las medidas efectivas para la participación plena de los trabajadores y sus representantes en el cumplimiento de la política de SST?		Se establecen vías de cooperación y comunicación dentro de cada unidad operativa y entre las diferentes unidades. Se designan trabajadores y representantes para formar comités de SST (en el caso de que existan)
j	Se proporcionan recursos apropiados para garantizar que las personas responsables del SST, incluido en comité de seguridad y salud, pueden cumplir sus funciones de forma debida?		En la descripción de las funciones se incluyen: - La responsabilidad. - La autoridad necesarios para llevar a cabo sus responsabilidades - Los recursos (Incluyendo medios, materiales, tiempo, etc.)
k	Se garantizan disposiciones efectivas sobre la participación plena de los trabajadores y sus representantes en los comités de seguridad y salud, en el caso de que existan?		Invitaciones a participar, actas y registro de reuniones. Procedimientos Instructivos
3.3.3	De ser necesario deberá nombrarse a una o varias personas de alto nivel de dirección con la responsabilidad, la autoridad y la obligación de rendir cuentas para:		
a	Se nombra a una o varias personas de alto nivel de dirección con la responsabilidad, la autoridad y la obligación de rendir cuentas para el desarrollo, la aplicación, el examen periódico y la evaluación del SG SST?		Mediante organigrama y diagramas de canales de flujo de comunicación y reporte.
b	Se nombra a una o varias personas de alto nivel de dirección con la responsabilidad, la autoridad y la obligación de rendir cuentas para informar		Idem ant
	periódicamente a la alta dirección sobre el funcionamiento del SG SST?		
c	Se nombra a una o varias personas de alto nivel de dirección con la responsabilidad, la autoridad y la obligación de rendir cuentas para promover la participación de todos los miembros de la organización?		Idem ant

3.4 Competencia y capacitación

#	Requisito a cumplir:	SI	NO	Evidencia
3.4.1	El empleador define los requisitos de competencia necesarios? Se adoptan y mantienen disposiciones para que todas las personas en la organización sean competentes en todos los aspectos de sus deberes y obligaciones relativos a la SST?			Ver procedimientos y registros.
3.4.2	El empleador tiene la suficiente competencia, o acceso a la misma para: Identificar y eliminar o controlar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo? Aplicar el SG SST?			Idem ant
3.4.3 a	Los programas de capacitación se hacen extensivos a todos los miembros de la organización, según sea pertinente?			Programa anual de capacitación requerido en el artículo 211 del Anexo I del Decreto 351/79.
3.4.3 b	Los programas de capacitación son impartidos por personas competentes?			Ver procedimientos y registros. (Servicios y Especialistas de SST)
3.4.3 c	Los programas de capacitación ofrecen de manera eficaz una formación inicial, y cursos de actualización a intervalos adecuados?			Programa anual de capacitación Inducción a nuevos empleados Capacitaciones específicas inherentes a las tareas / puesto de trabajo.
3.4.3 d	Los programas de capacitación comprenden una evaluación por parte de los participantes de su grado de comprensión y retención de la capacitación?			Evaluación escrita posterior a la capacitación Supervisión de las tareas, para corroborar la aplicación de los conocimientos adquiridos, relevando los mismos.
3.4.3 e	Los programas de capacitación son revisados periódicamente, con la participación del Comité de seguridad y Salud, cuando exista, y son modificados según sea necesario para garantizar su pertinencia y eficacia?			Verificar revisiones / actualizaciones Programa anual de capacitación (fechas de últimas actualizaciones) Contenidos de las capacitaciones.
3.4.3 f	Los programas de capacitación están suficientemente documentados, y se adecuan al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades?			Analizar contenidos de los temarios.
3.4.4	Se ofrece gratuitamente a todos los participantes y, cuando sea posible, se organiza durante las horas de trabajo?			Constancias de capacitación.

3.5 Documentación del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo

#	Requisito a cumplir	SI	NO	Evidencia
3.5.1	En función del tamaño y la naturaleza de las actividades de la organización, se elaboró y mantiene actualizada la documentación sobre el sistema de gestión de la SST que comprende:			
a	La política y los objetivos de la organización en materia de SST?			Política de SST y objetivos de SST
b	Las principales funciones y responsabilidades que se asignan en materia de SST, para aplicar el SG?			Ver procedimiento
c	Los peligros y riesgos más importantes para la SST que conllevan las actividades de la organización y las disposiciones adoptadas para su prevención y control?			Ver documentos Actas de reuniones donde se tratan temas SST
d	Las disposiciones, procedimientos, instrucciones y otros documentos internos que se utilizan en el marco del SG SST?			Idem ant.
3.5.2	La documentación relativa al sistema de gestión de la SST:			
a	Está redactada con claridad y se presenta de una manera que puedan comprenderla los que tienen que utilizarla?			Lectura de los documentos
b	Está sujeta a exámenes regulares? Es revisada según sea necesario? Se difunde y pone a disposición de todos los miembros apropiados o involucrados de la organización?			Versiones examinadas Versiones revisadas Listado de distribución.
3.5.3	Los registros de SST son establecidos, archivados y conservados a nivel local, de conformidad con las necesidades de la organización? Los datos recopilados son clasificados en función de sus características y origen, especificándose el tiempo durante el cual han de conservarse?			Ver registros Ver registros.
3.5.4	Tienen los trabajadores el derecho de consultar los registros relativos a su medio ambiente de trabajo y su salud, a reserva de que se respeten los requisitos de confidencialidad?			Ver registros consultados por los trabajadores.
3.5.5	Los registros de SST comprenden:			
a	registros relativos al funcionamiento al SG SST?			Ver examen por la dirección.
b	registros de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo?			Investigación de accidentes. Registro de Enfermedades Profesionales.
c	registros basados en leyes o reglamentos nacionales relativos a la SST?			Actualización permanente de normativa.
d	registros relativos a los niveles de exposición de los trabajadores, la vigilancia del medio ambiente de trabajo y de la salud de los trabajadores?			Ver protocolos de mediciones y exámenes médicos en función a la evaluación de agentes de riesgos.
e	los resultados de la supervisión activa y reactiva?			Planilla de control de acciones correctivas / preventivas.

3.6 Comunicación

#	Requisito a cumplir:	SI	NO	Evidencia
3.6.1	Se establecen y mantienen disposiciones y procedimientos para:			
a	Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la SST?			Ver procedimiento y registro. Se informa acerca de los circuitos para organizar la entrada – proceso – salida de respuestas Existen buzones de sugerencias Carteles especiales para dar a conocer las inquietudes y sus respectivas respuestas Las respuestas se ejecutan por la misma vía que ingresaron.
b	Garantizar la comunicación interna de la información relativa a la SST entre los niveles y funciones de la organización que sean apropiados?			Ver procedimiento y registro Se informa acerca de los circuitos para organizar la entrada – proceso – salida de respuestas
c	Cerciorarse de que las inquietudes, las ideas y las aportaciones de los trabajadores y de sus representantes sobre SST se reciben, consideran y atienden?			Existen medios para recibir las inquietudes, ideas de los trabajadores Se programan y realizan reuniones para analizar, elaborar y responder las inquietudes. Existencia de publicaciones, boletines, circulares internas

3.7 Examen Inicial

#	Requisito a cumplir:	SI	NO	Evidencia
3.7.1	¿Ha evaluado la organización el sistema de gestión de la SST existente respecto de los requisitos establecidos por las Directrices Nacionales a través de un Examen Inicial?			Ver lista de verificación con los puntos revisados durante el examen inicial.
3.7.2	¿Ha sido el Examen Inicial llevado a cabo por personas competentes? ¿Han sido consultados los trabajadores y/o sus representantes durante el Examen Inicial?			Ver incumbencias en la documentación personal acreditable. Ver nombres o funciones del personal consultado.
a	¿Se han identificado las prescripciones legales vigentes en materia de SST, las directrices nacionales, las directrices específicas, los programas voluntarios de protección y otras disposiciones que haya suscripto la organización?			Ver lista de requisitos legales aplicables, requisitos establecidos por las directrices nacionales y las específicas (si las hubiere), los programas voluntarios de protección y otras disposiciones que haya suscripto la organización.
b	¿Se han identificado, previsto y evaluado, los peligros y los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guardan relación con el medio ambiente de trabajo o la organización del trabajo?			Ver planillas, notas o registros.
c	¿Se ha determinado si los controles previstos o existentes son adecuados para eliminar los peligros o controlar riesgos?			Ver planillas, notas o registros
d	¿Han sido analizados los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores?			Ver relevamiento de agentes de riesgo y resultados de los exámenes médicos periódicos
3.7.3	El resultado del examen inicial:			
a.	¿Ha sido documentado?			Ver planilla de registro del examen inicial.
b.	¿Ha servido de base para adoptar decisiones sobre la aplicación del sistema de gestión de SST?			Ver planilla de registro del examen inicial.
c.	¿Ha servido de referencia para evaluar la mejora continua del sistema de gestión de SST?			Recién se podrá evaluar después del primer periodo de finalizada la implementación del SG de la SST.

3.8 Planificación, desarrollo y aplicación del sistema

#	Requisito a cumplir:	SI	NO	Evidencia
3.8.1	Con la planificación, desarrollo y aplicación del sistema se:			
a	¿Cumplen (como mínimo) las leyes y reglamentaciones nacionales?			Contrastar con listado de requisitos legales aplicables.
b	¿Fortalecen los componentes del sistema de gestión de la SST en la organización?			Ver el contenido de la planificación
c	¿Mejoran continuamente los resultados de la SST?			Recién se podrá evaluar después del primer período de finalizada la implementación del SG de la SST
3.8.2	¿Se han adoptado disposiciones encaminadas a conseguir una planificación adecuada y apropiada de la SST en base a los resultados del examen inicial o de exámenes posteriores o en otros datos disponibles? ¿Esas disposiciones en materia de planificación contribuyeron a la protección de la seguridad y salud en el trabajo?, e incluyen:			Ver como mínimo la planilla de registro del examen inicial. Ver en la práctica contrastando con los antecedentes. Ejemplo: planillas de control, inspecciones programadas, etc.
a	¿Una clara definición de cual va a ser la contribución a la protección de la seguridad y salud en el trabajo?, y que:			Ver el contenido de las planillas de objetivos de SST establecidos.

	¿Se han establecido las prioridades y la cuantificación claramente definida de los objetivos de la organización en materia de SST?			Ver contenidos de los resultados obtenidos en el examen inicial
b	¿Ha sido preparado un plan para alcanzar cada uno de los objetivos? ¿Han sido claramente definidas las responsabilidades en cada uno de los objetivos? ¿Fueron claramente definidos los criterios de funcionamiento donde indiquen qué debe hacerse, quién debe hacerlo y cuándo se hará?			Ver diagramación de actividades a cumplir en cada planilla de objetivos. Ver nombre de los responsables indicados para cada actividad en cada una de las planillas de objetivos de SST. Ver actividad a realizar, nombre del responsable que la hará y para que fecha en cada una de las planillas de objetivos de SST establecidos.
c	¿Ha sido incluida la selección de criterios de medición para confirmar que se han alcanzado los objetivos señalados?			Ver su inclusión en cada uno de los objetivos de SST.
d	¿Se ha incluido cual va a ser la dotación de recursos, como ser los recursos humanos adecuados para cumplir esta etapa? ¿Se han incluido los recursos financieros adecuados para cumplir esta etapa? ¿Se ha incluido apoyo técnico adecuado, si correspondiera, para cumplir esta etapa?			Ver listado de personal asignado para cumplir los objetivos en planilla de recursos u otro tipo de documentación donde ello se indique. Ver listado de fondos aplicados a cada objetivo en la planilla de recursos u otro tipo de documentación donde ello se acredite. Consultar durante las entrevistas con el personal de las gerencias técnicas.
3.8.2	¿Se ha abarcado el desarrollo y funcionamiento de todos los componentes del sistema de gestión de la SST mencionados en el capítulo 3 de estas directrices?			Lo tendrá que evaluar el auditor después de haber revisado el SG de la SST.

3.9 Objetivos

#	Requisito a cumplir:	SI	NO	Evidencia
3.9.1	¿Son compatibles los Objetivos de SST con la política de SST?			Ver contenidos de los objetivos y cotejar con los de la política
	¿Han sido los Objetivos de SST, elaborados en base al examen inicial o exámenes posteriores?			Ver contenido de los resultados obtenidos en el examen inicial y cotejar con los objetivos fijados.
a	¿Resultan medibles, los Objetivos en materia de SST planteados por la organización? ¿Resultan ellos específicos a la organización?			Ver si se asignan criterios de medición en cada uno de los objetivos Ver si los objetivos reflejan el tipo de la actividad de la organización.
b	¿Resultan los Objetivos de SST, apropiados y conformes al tamaño y a la naturaleza y a las actividades desarrolladas por la organización? ¿Resultan los Objetivos de SST, ser compatibles con las leyes y reglamentos pertinentes y aplicables? ¿Responden los Objetivos de SST a las obligaciones técnicas y comerciales de la organización en relación con la SST?			Ver si los objetivos reflejan el tipo de la actividad de la organización. Cotejar objetivos establecidos con el el registro de requisitos legales el registro de requisitos legales aplicables. Ver existencia de otros requerimientos externos, ejemplo, normas técnicas seguidas por la organización o requisitos de clientes en materia de SST.
c	¿Fueron ellos centrados en la mejora continua de la protección de la seguridad y salud de los trabajadores para conseguir los mejores resultados en materia de SST?			Ver metas a alcanzar en cada uno de los objetivos planteados. Ejemplo: reducción del 10 % en el índice de incidencia de los accidentes de trabajo en el año.
d	¿Resultan ser ellos, realistas y posibles?			Ver contenido de los objetivos y cotejar en las actividades observadas en la organización.
e	¿Están documentados los Objetivos de SST? ¿Fueron ellos comunicados a todos los cargos y niveles pertinentes de la organización?			Ver planillas utilizadas a ese efecto u otra forma similar. Ver distribución de documentos dentro del organigrama funcional y medios de comunicación establecidos.
f	¿Son periódicamente evaluados los Objetivos de SST? ¿Se lleva a cabo un programa de actualización de los Objetivos de SST, por si fuera necesario?			Ver minutas de reunión del comité de seguridad, de otras reuniones o los resultados del examen por la dirección. Ver manual del SG de la SST u otro documento donde se determine como se van a actualizar los objetivos.

3.10.1 Medidas de prevención y control

#	Requisito a cumplir:	SI	NO	Evidencia
3.10.1.1	¿Se identifican y evalúan en forma continua los peligros y riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores? Se aplican medidas preventivas y de protección en el siguiente orden:			Ver manual del SG de la SST o procedimiento donde se establezcan como serán ellos identificados y evaluados y cual será la frecuencia. Luego ver si lo establecido se está cumpliendo.

a	¿Para suprimir el peligro / riesgo?		Ver si en la supresión o eliminación del peligro / riesgo se ven reflejadas las medidas preventivas y correctivas.
b	¿Para controlar el peligro / riesgo en su origen, con la adopción de medidas técnicas de control o medidas administrativas?		Ver si en el control del peligro / riesgo se ven reflejadas las medidas preventivas y correctivas.
c	¿Para minimizar el peligro / riesgo con el diseño de sistemas de trabajo seguro que comprendan medidas de control administrativo?		Ver programa de capacitación y registro de la capacitación cumplida.
d	¿Ofrece el empleador equipos de protección personal adecuados, incluida ropa de protección, sin costo alguno, cuando ciertos peligros / riesgos no puedan controlarse con disposiciones colectivas? ¿Se aplican medidas destinadas a asegurar que se utiliza y se conserva dicho equipo?		Ver registro de entrega de elementos de protección personal y identificación de los peligros / riesgos de las actividades. Ver registro de inspecciones a los puestos de trabajo. Ejemplo: las realizadas por la supervisión.
3.10.1.2	¿Se adoptan procedimientos o disposiciones de prevención y control de peligros / riesgos que afronta la organización?, y los mismos:		Ver procedimientos de operación segura, instrucciones de trabajo u otras formas de comunicación hacia el personal.
a	¿Se ajustan los procedimientos o disposiciones a los peligros y riesgos existentes en la organización?		Ver procedimientos de operación segura, instrucciones de trabajo y cotejar con las actividades que se llevan a cabo en los puestos de trabajo.
b	¿Se examinan y, de ser necesario, se modifican periódicamente los procedimientos o disposiciones de prevención y control de los peligros / riesgos?		Ver procedimientos de control de documentos y fechas de los documentos y cotejar con la gestión del cambio.
c	¿Cumplen con la legislación nacional y reflejan las prácticas más adecuadas?		Verificar de que manera se transmite a los trabajadores la exigencia de cumplir con la legislación vigente en los puestos de trabajo.
d	¿Se tienen en cuenta los conocimientos más recientes? ¿Se incluyen en ellos información o los informes de organizaciones, tales como la inspección del trabajo? ¿Se incluyen en ellos información o los informes de organizaciones, tales como los servicios de seguridad y salud en el trabajo u otros servicios según sea necesario?		Ver como se actualizan los procedimientos de operación segura, instrucciones de trabajo y otros, conforme a nuevos conocimientos. Ver si en esa actualización fueron incluidas las recomendaciones surgidas a través de actas de inspección u otro documento oficial. Ver si en esa actualización se incluyeron del servicio de higiene y seguridad o de la aseguradora de riesgo de trabajo. Ver antecedentes o informes de inspección.

3.10.2 Gestión del cambio

#	Requisito a cumplir:	SI	NO	Evidencia
3.10.2.1	¿Se han evaluado las medidas en la SST de cambios internos, tales como: cambios en la composición de la plantilla? o, los debidos a la introducción de nuevos procesos? o los debidos a la introducción de nuevos procesos? o los debidos a la introducción de nueva estructura organizativa? o, los debidos a la introducción de nuevas adquisiciones? o, los debidos a la modificación de leyes y reglamentos? o, los debidos a las fusiones organizativas? o,			Ver listas de nuevos ingresantes y cambios de tareas y si estos casos fueron contemplados en los documentos del SG de la SST Ver si fueron considerados por los sectores de Ingeniería, Oficina Técnica, Higiene y Seguridad u otros en la organización y si estos casos fueron contemplados en los documentos del SG de la SST Ver si fueron considerados por los sectores de Ingeniería Industrial, Métodos y Tiempos, Higiene y Seguridad u otros en la organización y si estos casos fueron contemplados en los documentos del SG de la SST Ver si ellos pudieron afectar las responsabilidades dentro del organigrama funcional y si estos casos fueron contemplados en los documentos del SG de la SST Ver si ellos han sido tenidos en cuenta por los sectores de Compras, Ingeniería, Higiene y seguridad y otros y si estos casos fueron contemplados en los documentos del SG de la SST Ver si ellos fueron contemplados en los documentos del SG de la SST. Ej. Manual o procedimientos y si esos cambios han sido adoptados por los diferentes niveles con responsabilidad dentro del SG de la SST. Ver si esta modalidad ha sido contemplada en los documentos del SG de la SST.
	los debidos a la evolución de los conocimientos en el campo de la SST y de la tecnología? ¿Se adoptaron medidas de prevención adecuadas antes de introducir los cambios mencionados durante esta etapa?			Ver si esta modalidad ha sido contemplada en los documentos del SG de la SST. Ver Procedimientos de operación segura, instrucciones de trabajo u otros y si estos casos fueron contemplados en los documentos del SG de la SST
3.10.2.2	¿Se procedió a una identificación de los peligros y a una evaluación de los riesgos antes de: introducir cualquier modificación? o, utilizar nuevos métodos? o, utilizar nuevos materiales? o, utilizar nuevos procesos o maquinaria? ¿Se consultó a los trabajadores y/o sus representantes y al comité de seguridad, según el caso, respecto de dicha identificación de los peligros y a la evaluación de los riesgos?			Ver si fue contemplado en los documentos del SG de la SST y verificar su aplicación práctica. Minutas de reuniones.
3.10.2.3	¿Fueron adecuadamente informados todos los miembros interesados de la organización antes de adoptar la "decisión de introducir un cambio"? ¿Han sido adecuadamente capacitados todos los miembros interesados de la organización antes de adoptar la "decisión de introducir un cambio"?			Ver si el programa de comunicaciones lo contempla y verificar la modalidad seguida. Ver si fue contemplado en los documentos del SG de la SST y verificar su aplicación práctica, por ejemplo, a través de los registros de capacitación u otros.

3.10.3 Prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia

#	Requisito a cumplir:	SI	NO	Evidencia
3.10.3.1	¿Se han adoptado y se mantienen las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de emergencia? ¿Se determina la posibilidad que puedan producirse accidentes y situaciones de emergencia a través de esas disposiciones? ¿Se hace referencia en esas disposiciones a la prevención de los riesgos para la SST que derivan de los mismos? ¿Se tuvo en cuenta el tamaño adecuado de la organización y la naturaleza de sus actividades al elaborar esas disposiciones?			Ver si esto ha sido contemplado en los documentos del SG de la SST. Ejemplo: Procedimientos, manual de emergencia, etc Ver si esto ha sido contemplado en los documentos del SG de la SST. Ver si esto ha sido contemplado en los documentos del SG de la SST. Ver si esto ha sido contemplado en los documentos del SG de la SST.
a	¿Ellas garantizan que se ofrezca la información, los medios de comunicación interna y la coordinación necesarios a todas las personas en situaciones de emergencia en el lugar de trabajo?			Ver si esto ha sido contemplado en los documentos del SG de la SST y revisar el plan o programa de comunicaciones internas.
b	¿Ellas proporcionan información y comunicación para con las autoridades interesadas, con el vecindario y con los servicios de intervención en situaciones de emergencia?			Ver si esto ha sido contemplado en los documentos del SG de la SST y revisar el plan o programa de comunicaciones externas.
c	¿Ellas ofrecen servicios de primeros auxilios y asistencia médica, de extinción de incendios y de evacuación a todas las personas que se encuentren en el lugar de trabajo?			Ver alcance de los mismos y si ello fue documentado dentro del SG de la SST.
d	¿Ellas ofrecen información y formación pertinentes a todos los miembros de la organización, en todos los niveles, incluidos ejercicios periódicos de prevención de situaciones de emergencia, preparación y métodos de respuesta?			Ver plan o programa de comunicaciones internas para situaciones de emergencia, programa de capacitación y entrenamiento y registros de asistencia.
3.10.3.2	¿Se han establecido medios de prevención de situaciones de emergencia, preparación y respuesta en colaboración con servicios exteriores de emergencia y otros organismos, de ser posible?			Ver en procedimientos, manual de emergencia, plan de comunicaciones externas ante la emergencia. Ej.: Requerir servicios de bomberos, plan de ayuda mutua con otras organizaciones, etc.

3.10.4 Adquisiciones

#	Requisito a cumplir:	SI	NO	Evidencia
3.10.4.1	¿Se han establecido y mantenido procedimientos, a fin de garantizar que:			
a	se identifiquen, se evalúen e incorporen en las especificaciones relativas a compras y arrendamiento financiero disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la organización de los requisitos de seguridad y salud?			Ver si esto ha sido contemplado en los documentos del SG de la SST. Ejemplo: a través de procedimientos de compras.
b	fueron identificadas las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia organización en materia de SST antes de la adquisición de bienes y servicios?			Ver si esto ha sido contemplado en los documentos del SG de la SST. Ejemplo: a través de procedimientos de compras y si a tal efecto se revisaron los requisitos legales aplicables y quién los revisó.
c	se han tomado disposiciones para que se cumplan dichos requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados?			Ver si esto ha sido contemplado en los documentos del SG de la SST. Ejemplo: a través de procedimientos de compras y si a tal efecto se revisaron los requisitos legales aplicables y quién los revisó.

3.10.5 Contratación

#	Requisito a cumplir:	SI	NO	Evidencia
3.10.5.1	¿Se adoptaron procedimientos y disposiciones a fin de garantizar que se apliquen las normas de SST de la organización, o cuando menos su equivalente a los contratistas y sus trabajadores ocupados en la organización? ¿Se mantienen disposiciones a fin de garantizar que se apliquen las normas de SST de la organización, o cuando menos su equivalente a los contratistas y sus trabajadores ocupados en la organización?			Ver si fue contemplado en los documentos del SG de la SST y verificar su aplicación práctica. Ej.: Normas de seguridad para contratistas, entre otros. Incluir también al personal subcontratista. Ver si fue contemplado en los documentos del SG de la SST y verificar su aplicación práctica. Ej.: Ver registros de documentación del SG de la SST.
3.10.5.2	Las disposiciones relativas a los contratistas ocupados en el lugar de trabajo de la organización:			
a	¿Incluyen procedimientos para la evaluación y la selección de los contratistas?			Ver si fue contemplado en los documentos del SG de la SST y verificar su aplicación práctica. Ej.: ver planilla de evaluación y selección de contratistas.
b	¿Establecen medios de comunicación y de coordinación eficaces y permanentes entre los niveles pertinentes de la organización y el contratista antes de iniciar el trabajo? ¿Incluyen en los mismos, disposiciones relativas a la notificación de los peligros y de las medidas adoptadas para evitarlos y controlarlos?			Ver si fue contemplado en los documentos del SG de la SST y verificar su aplicación práctica. Ej.: ver organigrama funcional del contratista y modo y medios de establecer esa comunicación. Revisar procedimiento de comunicaciones. Ver si fue contemplado en los documentos del SG de la SST y verificar su aplicación práctica. Ej.: ver maneras de efectuar la notificación, por escrito, con firma de recepción, etc.
c	¿Se incluyen disposiciones relativas a la notificación de lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo que pudiera afectar a los trabajadores del contratista en su actividad para la organización?			Ver si fue contemplado en los documentos del SG de la SST y verificar su aplicación práctica. Ej.: Ver registro sobre los informes de investigación de accidentes por parte del contratista
d	¿Se han establecido disposiciones para fomentar en el lugar de trabajo una concienciación de la seguridad y de los riesgos para la salud, e impartir capacitación al contratista o a los trabajadores de este último, antes y después de que comience el trabajo, según sea necesario?			Ver si fue contemplado en los documentos del SG de la SST y verificar su aplicación práctica. Ej.: ver constancias de capacitación específica del personal involucrado.
e	¿Se supervisa periódicamente la eficiencia de las actividades de SST del contratista en el lugar de trabajo?			Ver si fue contemplado en los documentos del SG de la SST y verificar su aplicación práctica. Ej.: Ver informes de inspecciones a las áreas de trabajo del contratista.
f	¿Se garantiza que el o los contratistas cumplen los procedimientos y disposiciones relativos a la SST?			Ver si fue contemplado en los documentos del SG de la SST y verificar su aplicación práctica. Ej.: Ver informes de infracciones o llamados de atención, detectados durante las inspecciones a las áreas de trabajo del contratista.

3.11. Supervisión y medición de los resultados

#	Requisito a cumplir:	SI	NO	Evidencia
3.11.1	¿Se elaboran, establecen y revisan periódicamente procedimientos para supervisar, medir y recopilar con regularidad datos relativos a los resultados de la SST? ¿Se definen en los diferentes niveles de la gestión la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad en materia de supervisión?			Ver procedimientos. Instructivos Remitirse al elemento 3.5 Documentación del SG SST Remitirse al elemento 3.3 Responsabilidad y Obligación de rendir cuentas Ver métodos y procedimiento de monitoreo y medición de desempeño en relación con los elementos 3.1: Política, 3.9: Objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo · Metas, 3.13: Auditoría y 3.14: Examen realizado por la dirección
3.11.2	¿La selección de indicadores de eficiencia es adecuada al tamaño de la organización, la naturaleza de sus actividades y los objetivos de la SST?			Ver registros, informes, matrices, protocolos de mediciones Minutas de reunión del comité, resultados de auditorías.
3.11.3	Se considera la posibilidad de recurrir a mediciones, tanto cualitativas como cuantitativas, adecuadas a las necesidades de la organización? Las mediciones, cualitativas / cuantitativas:			Ver registros, informes, matrices, protocolos de mediciones Minutas de reunión del comité, resultados de auditorías.
a	¿Se basan en los peligros y riesgos que se hayan identificado en la organización, las orientaciones de la política de SST y los objetivos de la SST?			Ver registros, informes, matrices, protocolos de mediciones Minutas de reunión del comité, resultados de auditorías.
b	¿se fortalece el proceso de evaluación de la organización, incluido el examen de la dirección?			Ver registros, informes, matrices, protocolos de mediciones Minutas de reunión del comité, resultados de auditorías.
3.11.4	La supervisión y la medición de los resultados:			
a	¿Se utilizan como medio para determinar en qué medida se cumplen la política y los objetivos de SST y se controlan los riesgos?			Ver informes diarios del relevamiento de condiciones y medio ambiente de trabajo- listas de chequeo
b	¿incluyen una supervisión tanto activa como reactiva, y no se fundan únicamente en estadísticas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales?			Ver informes diarios del relevamiento de condiciones y medio ambiente de trabajo- listas de chequeo. Evaluación de riesgos y de exposición de actividades diarias. Investigaciones de accidentes, incidentes, enfermedades profesionales.
c	¿Se incluye en un registro?			Ver registros de informes de inspección. Mediciones, Informes de investigación de accidentes, incidentes, enfermedades profesionales, otros.
3.11.5	La supervisión:			
a	¿Prevé el intercambio de información sobre los resultados de la SST?			Remitirse al elemento 3.6: Comunicación Ver registros de comunicación
b	¿Aporta información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces?			Verificar minutas de reunión – informes conforme surge del relevamiento diario listas de chequeo, guías de observación Remitirse al elemento 3.16: Mejora continua.
c	¿Sirve de base para la adopción de decisiones que tengan por objeto mejorar la identificación de los peligros y el control de los riesgos, y el sistema de gestión de la SST?			Remitirse al elemento 3.7: Examen inicial, 3.14: Examen realizado por la dirección, 3.15 Acción preventiva y correctiva y 3.16: Mejora continua.
3.11.6	La supervisión activa ¿comprende los elementos necesarios para establecer un sistema proactivo incluyendo:			
a	la supervisión del cumplimiento de planes específicos, de los criterios de eficiencia establecidos y de los objetivos fijados?			Ver protocolos de mediciones. Informes de acciones correctivas y preventivas desarrolladas. Plan de acciones a desarrollar. Registros de mantenimiento preventivo (predictivo)
b	¿la inspección sistemática de los sistemas de trabajo, las instalaciones, la fábrica y el equipo?			Ver informes diarios del relevamiento de condiciones y medio ambiente de trabajo- listas de chequeo, guías de observación, resultados de auditorías.
c	¿la vigilancia del medio ambiente de trabajo, incluida la organización del trabajo?			Ver informes diarios del relevamiento de condiciones y medio ambiente de trabajo- listas de chequeo, guías de observación, protocolos de medición.
d	¿la vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de una vigilancia médica o de un seguimiento médico apropiados de los trabajadores con miras a un diagnóstico precoz de señales o síntomas de daños para la salud con el fin de averiguar la eficacia de las medidas de prevención y control?			Ver relevamiento de agentes de riesgos y personal expuesto. Exámenes periódicos. Seguimiento de los controles médicos. Analizar las causas de ausencias de los trabajadores.
e	¿el cumplimiento de la legislación y los reglamentos nacionales aplicables, los convenios colectivos y otras obligaciones que suscriba la organización?			Ver procedimiento de actualización de normativa vigente. Análisis de listas de chequeo de cumplimiento de reglamentaciones vigentes y sus evidencias (minutas de reunión, registros)
3.11.7	La supervisión reactiva ¿abarca la identificación, la notificación y la investigación de:			
a	lesiones, enfermedades, dolencias relacionadas con el trabajo (incluida la vigilancia de las ausencias acumuladas por motivo de enfermedad) e incidentes?			Denuncias de accidentes, enfermedades profesionales (Internas de la organización y a la ART) Informes de investigación de accidentes, enfermedades profesionales. Recomendaciones de acciones correctivas / preventivas
b	otras pérdidas, por ejemplo, daños a la propiedad?			Denuncias de incidentes Informes de investigación de incidentes Registros de mantenimiento reactivo. Registros de acciones correctivas
c	deficiencias en las actividades de seguridad y salud y otros fallos en el sistema de gestión de la SST?			Registros vs fechas de ejecución
d	los programas de rehabilitación y de recuperación de la salud de los trabajadores?			Informes de seguimiento y control de las actividades. Informes de vigilancia médica.

3.12. Investigación de las lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud

#	Requisito a cumplir:	SI	NO	Evidencia
3.12.1	¿La investigación del origen y causas subyacentes de los incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades permiten la identificación de cualquier deficiencia en el sistema de gestión de la SST y está documentada?			Formulario de investigación de accidentes/ incidentes / enfermedades profesionales, con métodos que permitan identificar las causas del accidente. Informes de investigación de accidentes Registros
3.12.2	¿Esas investigaciones son llevadas a cabo por personas competentes, con una participación apropiada de los trabajadores y sus representantes?			Ver formularios e informes. Nómina de personal interviniente. Entrevistas realizadas a los trabajadores durante la investigación de accidente.
3.12.3	¿los resultados de tales investigaciones se comunican al comité de seguridad y salud, cuando existe, y el comité formula las recomendaciones pertinentes que estima oportunas?			Ver registros Minutas de reunión del comité. Ver registros de Comunicación
3.12.4	Los resultados de la investigación, además de las recomendaciones del comité de seguridad y salud: ...¿se comunican a las personas competentes para que tomen disposiciones correctivas? ...se incluyen en el examen que realiza la dirección? ... y se toman en consideración en las actividades de mejora continua?			Ver minutas o actas de reunión. Registros Ver registros de comunicación
3.12.5	Las medidas correctivas resultantes de estas investigaciones, ¿se aplican con el fin de evitar que se repitan los casos de lesión, dolencia, enfermedad o incidente relacionados con el trabajo?			Análisis de las características de las medidas aplicadas Ver plan de acciones, verificar fechas de ejecución. Análisis de las características de las medidas aplicadas Resultados en el lugar.
3.12.6	Los informes elaborados por organismos de investigación externos como los servicios de inspección del trabajo y las instituciones de seguro social se consideran de la misma manera que las investigaciones internas a los efectos de la adopción de decisiones, respetándose los requisitos de confidencialidad?			Ver informes y formularios de investigación de accidente vs informes y formularios de investigación de accidente de ART, u otros servicios.

3.13. Auditoría

#	Requisito a cumplir:	SI	NO	Evidencia
3.13.1	Se adoptan disposiciones sobre la realización de auditorías periódicas con miras a comprobar que el sistema de gestión de la SST y sus elementos se han puesto en práctica? son adecuados y eficaces para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y la prevención de los incidentes?			Ver procedimientos – instructivos Ver programa de auditoría internas. Ver registros de los elementos auditados y sus resultados.
3.13.2	Se desarrolla una política y un programa de auditoría que comprenda una definición de la esfera de competencia del auditor? el alcance de la auditoría? su periodicidad? su metodología? y la presentación de informes?			Ver procedimiento Ver programa de auditorías Ver registro de auditorías Ver informes de auditorías
3.13.3	La auditoría ¿comprende una evaluación del sistema de gestión de la SST en la organización, de sus elementos o subgrupos de elementos, según corresponda? La auditoría ¿abarca:			Ver procedimiento Ver programa de auditorías Ver registro de auditorías Ver informes de auditorías
a	la política de SST?			Ver registro de auditorías Ver informes de auditorías Listas de chequeo para auditoría
b	la participación de los trabajadores?			Idem ant vs el elemento auditado
c	la responsabilidad y obligación de rendir cuentas?			Idem ant vs el elemento auditado
d	la competencia y la capacitación?			Idem ant vs el elemento auditado
e	la documentación del sistema de gestión de la SST?			Idem ant vs el elemento auditado
f	la comunicación?			Idem ant vs el elemento auditado
g	la planificación, desarrollo y puesta en práctica del sistema?			Idem ant vs el elemento auditado
h	las medidas de prevención y control?			Idem ant vs el elemento auditado
i	la gestión del cambio?			Idem ant vs el elemento auditado
j	la prevención de situaciones de emergencia y la preparación y respuesta frente a dichas situaciones?			Idem ant vs el elemento auditado
k	las adquisiciones?			Idem ant vs el elemento auditado
l	la contratación?			Idem ant vs el elemento auditado
m	la supervisión y medición de los resultados?			Idem ant vs el elemento auditado
n	la investigación de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y su efecto en la seguridad y la salud?			Idem ant vs el elemento auditado
o	la auditoría?			Idem ant vs el elemento auditado
p	los exámenes realizados por la dirección?			Idem ant vs el elemento auditado
q	la acción preventiva y correctiva?			Idem ant vs el elemento auditado
r	la mejora continua?			Idem ant vs el elemento auditado
s	cualesquiera otros criterios de auditoría o elementos que se consideren			Idem ant vs el elemento auditado

	oportunos?			
3.13.4	En las conclusiones de la auditoría ¿se determina si la puesta en práctica del sistema de gestión de la SST, de sus elementos o subgrupos de elementos:			
a	es eficaz para el logro de la política y objetivos de SST de la organización?			Ver registro de auditorías Ver informes de auditorías
b	es eficaz para promover la plena participación de los trabajadores?			Idem ant
c	responde a las conclusiones de evaluaciones de los resultados de la SST y de auditorías anteriores?			Idem ant
d	permite que la organización pueda cumplir las leyes y reglamentos nacionales?			Idem ant
e	alcanza las metas de mejora continua y mejores prácticas de SST?			Idem ant
3.13.5	Las auditorías se llevan a cabo por personas competentes que puedan estar o no estar vinculadas a la organización y que son independientes respecto de la actividad objeto de la auditoría?			Idem ant
3.13.6	Los resultados y conclusiones de la auditoría se comunican a las personas competentes para adoptar medidas correctivas?			Ver comunicaciones internas Minutas / actas de reunión
3.13.7	En la consulta sobre la selección del auditor y sobre todas las fases de la auditoría del lugar de trabajo, incluido el análisis de los resultados de la misma ¿se requirió la correspondiente participación de los trabajadores?			Ver minutas / actas de reunión Ver informes de auditoría Verificar entrevistando a los trabajadores.

3.14. Examen realizado por la dirección

#	Requisito a cumplir:	SI	NÓ	Evidencia
3.14.1	En los exámenes de la dirección:			
a	Se evalúa la estrategia global del sistema de gestión de la SST para determinar si se consiguen los resultados esperados en los objetivos previstos?			Actas / minutas de reunión para observar los temas tratados vs Informes con hallazgos de auditoría, objetivos – revisión de los datos de cumplimiento, datos sobre accidentes, enfermedades e incidentes y acciones de respuesta – recursos asignados - uso de recursos – evaluación de los indicadores de desempeño.
b	Se evalúa la capacidad del sistema de gestión de la SST para satisfacer las necesidades globales de la organización y de las partes interesadas en la misma, incluidos sus trabajadores y las autoridades normativas?			Ver minutas de reunión de los comités. Ver cumplimiento de objetivos propuestos. Ver actas / informes de inspecciones de organismos externos.
c	Se evalúa la necesidad de introducir cambios en el sistema de gestión de la SST, incluyendo la política de SST y sus objetivos?			Actas / minutas de reunión para observar los temas tratados vs Informes con hallazgos de auditoría, objetivos, política.
d	Se identifican qué medidas son necesarias para resolver en su momento cualquier deficiencia, incluida la adaptación de otros aspectos de la estructura de la dirección de la organización y de la medición de los resultados?			Ver procedimiento. Ver minutas de reunión de los comités. Ver cumplimiento de objetivos propuestos. Registro de cumplimiento de acciones correctivas y preventivas.
e	Se presentan los antecedentes necesarios para la dirección, incluida información sobre la determinación de las prioridades, en aras de una planificación útil y de una mejora continua?			Actas / minutas de reunión para observar los temas tratados vs Informes con hallazgos de auditoría, objetivos – revisión de los datos de cumplimiento, datos sobre accidentes, enfermedades e incidentes y acciones de respuesta – recursos asignados - uso de recursos – evaluación de los indicadores de desempeño.
f	Se evalúan los progresos conseguidos en el logro de los objetivos de la SST y en las medidas correctivas?			Ver procedimientos vs plan de mejoras – fechas de ejecución – grado de cumplimiento de las mejoras – inconvenientes detectados y análisis de las causas que imposibilitan la ejecución o la demora en la implementación de una mejora.
g	Se evalúa la eficacia de las actividades de seguimiento con base en exámenes anteriores de la dirección?			Ver examen inicial vs exámenes realizados por la dirección
3.14.2	La frecuencia y alcance de los exámenes periódicos del sistema de gestión de la SST realizados por el empleador o el directivo de mayor responsabilidad para rendir cuentas ¿se define en función de las necesidades y situación de la organización?			Ver procedimiento Verificar relevamiento de agentes de riesgos vs exámenes periódicos realizados.
3.14.3	El examen realizado por la dirección ¿toma en consideración:			
a	los resultados de las investigaciones de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes y de las actividades de supervisión, medición y auditoría?			Ver minutas / actas de reunión Ver informes de resultados vs informes y formulario de investigación de accidentes, enfermedades profesionales, incidentes.
b	los insumos internos y externos y cambios adicionales, incluidos cambios organizativos, que puedan afectar al sistema de gestión de la SST?			Verificar últimas versiones / revisiones de procedimientos. Verificar cambios en el organigrama y sus responsabilidades.
3.14.4	Las conclusiones del examen realizado por la dirección ¿se registran y comunican oficialmente:			Ver comunicaciones internas, Registros. Ver procedimiento.
a	a las personas responsables del/de los elemento(s) pertinente(s) del sistema de gestión de la SST para que puedan adoptar las medidas oportunas?			Ver comunicaciones internas, Registros. Ver procedimiento.
b	al comité de seguridad y salud, los trabajadores y sus representantes?			Ver comunicaciones internas, Registros. Ver procedimiento.

3.15. Acción preventiva y correctiva

#	Requisito a cumplir:	SI	NO	Evidencia
3.15.1	¿Se han tomado y aplicado disposiciones relativas a la adopción de medidas preventivas y correctivas con base en: los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia del sistema de gestión de la SST? de las auditorías y de los exámenes realizados por la dirección. Tales medidas, ¿se versan sobre:			Ver relevamiento periódico del supervisor (informes, partes diarios. Etc) Ver relevamiento / informes de auditorías Verificar evaluación de riesgos Ver examen por la dirección. Ver minutas de reunión del comité.
a	la identificación y análisis de las causas profundas de las disconformidades con las normas pertinentes de SST y/o las disposiciones del sistema de gestión de la SST?			Verificar evaluación de riesgos vs planificación de ejecución de medidas correctiva, preventivas con el cumplimiento de la planeado. Verificar metas. Ver listas de chequeo de cumplimiento de normativa vigente. Análisis de causas de incumplimientos. Ver examen por la dirección.
b	la adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas, incluidos los cambios en el propio sistema de gestión de la SST?			Verificar evaluación de riesgos vs planificación de ejecución de medidas correctiva, preventivas con el cumplimiento de la planeado. Verificar metas. Auditorías internas Ver examen por la dirección.
3.15.2	Cuando la evaluación del sistema de gestión de la SST u otras fuentes muestren que las medidas de prevención y protección relativas a peligros y riesgos son inadecuadas o pueden dejar de ser eficaces, éstas ¿se someten a la jerarquía competente en materia de medidas de prevención y control para que las complete y documente según corresponda y sin dilación?			Ver relevamiento periódico del supervisor (informes, partes diarios. Etc) Ver minutas/ actas de reunión de comité. Ver registros de evaluación de riesgos. Ver planificación de ejecución de medidas correctiva, preventivas.

3.16. Mejora continua

#	Requisito a cumplir:	SI	NO	Evidencia
3.16.1	¿Se adoptan y mantienen disposiciones para la mejora continua de los elementos pertinentes del sistema de gestión de la SST y de este sistema en su conjunto? Estas disposiciones ¿tiene en cuenta:			Verificar objetivos. Procedimientos de medición de resultados de objetivos. Verificar metas de mejora continua en base a los objetivos u otros parámetros
a	los objetivos de SST de la organización?			Ver objetivos y su cumplimiento
b	los resultados de las actividades de identificación y evaluación de los peligros y de los riesgos?			Ver relevamiento periódico del supervisor (informes, partes diarios. Etc) Verificar evaluación de riesgos vs planificación de ejecución de medidas correctiva, preventivas con el cumplimiento de la planeado. Verificar metas. Ver examen por la dirección.
c	los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia?			Ver relevamiento periódico del supervisor (informes, partes diarios. Etc) Verificar evaluación de riesgos vs planificación de ejecución de medidas correctiva, preventivas con el cumplimiento de la planeado. Verificar metas. Ver examen por la dirección.
d	la investigación de lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y los resultados y recomendaciones de las auditorías?			Ver informes y formulario de investigación de accidentes, enfermedades profesionales, incidentes. Ver registros y estadísticas. Verificar las causas identificadas y las medidas correctivas y preventivas adoptadas o tenidas en cuenta.
e	los resultados del examen realizado por la dirección?			Verificar evaluación de riesgos vs planificación de ejecución de medidas correctiva, preventivas con el cumplimiento de la planeado. Verificar metas. Ver examen inicial vs exámenes realizados por la dirección y conclusiones.
f	las recomendaciones presentadas por todos los miembros de la organización en pro de mejoras, incluyendo el comité de seguridad y salud, cuando			Verificar comunicación Verificar actas / minutas de reunión vs examen por la dirección
	exista?			
g	los cambios en las leyes y reglamentos nacionales, acuerdos voluntarios y convenios colectivos?			Verificar procedimiento de actualización de normativa. Verificar actas / minutas de reunión. Verificar registros de cumplimiento con la normativa vigente y cumplimiento con los objetivos programados por la organización. Examen por la dirección y seguimiento posterior.
h	la información pertinente nueva?			Verificar procedimiento para actualizaciones de temas referentes a la SST y su seguimiento posterior. Registros de comunicaciones de partes interesadas.
i	los resultados de los programas de protección y promoción de la salud?			Ver programas / tipo de exámenes realizados. Seguimiento de la salud de los trabajadores. ver programas preventivos para la salud.
3.16.2	Los procedimientos y los resultados de la organización en el campo de la seguridad y la salud ¿se comparan con otros para mejorar su eficiencia?			Verificar análisis comparativos con otros programas. Ver procedimientos y resultados de comparaciones de desempeño en el campo de la seguridad y salud con otras organizaciones similares.

3) RESOLUCIÓN SRT 1629/2007 - REGLAMENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DE IMPLEMENTACIÓN DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

Art.1- Aprobar el "Reglamento para el Reconocimiento de implementación de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo" que como Anexo se agrega a la presente resolución.

Art. 2- La presente resolución entrará en vigencia a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial.

Art. 3- Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Héctor O. Verón.

ANEXO: REGLAMENTO PARA EL RECONOCIMIENTO DE IMPLEMENTACIÓN DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

Índice

Prólogo

1. Objeto

2. Publicaciones de Referencia

3. Procedimiento

3.0 Requisitos generales

3.1 Condiciones para solicitar el Reconocimiento del S.G.S.S.T.

3.2 Proceso de Reconocimiento

3.3 Equipo de Auditoría

3.4 Proceso de Auditoría

3.5 Evaluación de la Auditoría

3.6 Informe de Auditoría

3.7 Decisión para el reconocimiento

3.8 Carta de Reconocimiento y Validación

PROLOGO

La implementación de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (S.G.S.S.T.) por parte de los empleadores, trae innumerables beneficios para la salud de los trabajadores, quienes de hecho y derecho son los beneficiarios indiscutidos de este importante "tablero de herramientas".

Los empleadores también se benefician con la implementación de S.G.S.S.T., al fijar un norte en la mejora continua y poder demostrar su compromiso con la Seguridad y Salud en el Trabajo (S.S.T.).

Convencida de este enfoque, la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.) aprobó mediante una resolución específica (Resolución S.R.T. Nº 523 de fecha 13 de abril de 2007) las "Directrices Nacionales para los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo", basadas en su antecesora ILO OSH 2001" de la OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.).

Sendas Directrices no son un documento más, se elaboraron mediante el consenso tripartito, incorporando los valores de convenios, recomendaciones y códigos de prácticas emitidas por la O.I.T..

A su vez las directrices nacionales se elaboraron con el fin de poder ayudar a las organizaciones en la implementación de Sistemas de Gestión de la S.S.T., resultando una repercusión más favorable que la esperada.

Si bien la aplicación del modelo propuesto por la O.I.T. no exige certificación, la S.R.T. diseñó un reglamento para el reconocimiento de implementación del S.G.S.S.T., previa auditoría por parte de la autoridad nacional.

El reconocimiento a los empleadores que implementen los S.G.S.S.T. es necesario como una manera de mostrar externamente su compromiso con la S.S.T..

Dicho reconocimiento también ayudará e incentivará a otros empleadores a implementar los S.G.S.S.T., como resultado de sus buenas prácticas para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y para mejorar las condiciones de trabajo.

Por lo tanto, en la presente norma se deja establecido un esquema y "reglas de juego", con las modalidades para solicitar, obtener y mantener el reconocimiento del S.G.S.S.T..

1. OBJETO

Este Reglamento especifica los requisitos y procedimientos para el reconocimiento de implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

El reconocimiento de implementación se aplica en el caso que un empleador lo solicite en conformidad con la Resolución S.R.T. Nº 523/07 "Directrices Nacionales para los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo".

2. NORMAS DE REFERENCIA

Resolución S.R.T. Nº 523/07 "Directrices Nacionales para los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo".

3. PROCEDIMIENTO

3.0 Requisitos generales

El reconocimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo implementado por el empleador seguirá los procedimientos indicados en el presente reglamento. La decisión del reconocimiento estará basada en auditorías externas realizadas por la S.R.T..

El objetivo de la auditoría de reconocimiento será verificar la conformidad del S.G.S.S.T. implementado por el empleador en comparación con los requisitos de las Directrices Nacionales de S.G.S.S.T., sin perjuicio de las inspecciones realizadas por la autoridad de aplicación, para verificar el cumplimiento de la legislación vigente por parte de los empleadores.

La implementación y la solicitud del reconocimiento del S.G.S.S.T. son una decisión voluntaria de cada empleador.

La auditoría de reconocimiento será realizada por personal de la Subgerencia de Prevención de esta S.R.T..

Los gastos de transporte y estadía del equipo de auditores, durante el proceso de auditoría, estarán a cargo de la empresa solicitante.

3.1 Condiciones para solicitar el Reconocimiento del S.G.S.S.T.

Los empleadores que decidan solicitar el reconocimiento del S.G.S.S.T. deberán reunir las siguientes condiciones:

1. Dirigir una Nota a la S.R.T. solicitando el reconocimiento del S.G.S.S.T.. Deberá adjuntar una lista de documentos utilizados para la implementación del S.G.S.S.T. y cualquier otro material considerado relevante para poder apreciar el mismo (Ej., Manual del S.G.S.S.T.);
2. Registrar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en los últimos TRES (3) años (incluyendo personal propio, temporario y de contratistas), y el correspondiente análisis estadístico de estos registros;
3. Haber implementado el S.G.S.S.T. con anterioridad a la solicitud de reconocimiento;
4. Haber realizado, con anterioridad a la solicitud, una auditoría interna seguida por una reunión del Comité Mixto de S.S.T. y de una revisión por la dirección;
5. La S.R.T. podrá requerir la presentación de otros documentos adicionales para apoyar la decisión de aceptar la solicitud de reconocimiento;
6. El Empleador deberá nombrar a su representante para este proceso, a quien se dirigirán todas las comunicaciones. En caso que el Sindicato participe en la solicitud de reconocimiento también deberá nombrar a su representante.

3.2 Proceso de Reconocimiento

El proceso de reconocimiento empieza con la Nota del Empleador dirigida a la S.R.T. solicitándolo (3.1.1).

Una vez acusado recibo de la solicitud, la S.R.T. podrá prever la realización de una visita previa al establecimiento del Empleador para analizar, junto con éste, los siguientes aspectos:

- determinar si el S.G.S.S.T. de la organización es, en un primer análisis, susceptible de satisfacer las exigencias del reconocimiento;
- precisar el contenido de la documentación adicional que debe presentar el Empleador;
- determinar el alcance del S.G.S.S.T. de acuerdo a la naturaleza de sus actividades y a las condiciones en que opera para definir la cobertura del reconocimiento.

La S.R.T. analizará el pedido y decidirá si éste es aceptado o no. Si es aceptado, definirá el Plan de Auditoría.

La S.R.T. designará el equipo de auditoría y lo comunicará al representante del Empleador.

El Empleador deberá aceptar el Plan de Auditoría mediante comunicación formal a la S.R.T. Cualquier aclaración sobre el Plan de Auditoría deberá ser presentada con anterioridad a la fecha de inicio de la auditoría comunicada por la S.R.T.

La auditoría se realizará conforme el punto 3.4, y el Empleador deberá asistir al equipo de auditoría en todos los asuntos que sea necesario y poner a su disposición todos los recursos para llevar adelante la misma, incluyendo los lugares a relevar e indicar personal disponible para lo que necesite el equipo de auditoría.

La S.R.T. comunicará al Empleador el resultado de la auditoría, incluyendo el informe de la misma y, en caso de corresponder, elaborará una Carta de Reconocimiento conforme el punto 3.8.

3.3 Equipo de Auditoría

El equipo de auditoría será designado por la S.R.T. y estará compuesto por un Auditor Jefe y Auditores Asistentes.

Los auditores tienen la obligación de mantener la confidencialidad de toda la información relacionada con la auditoría.

3.4 Proceso de Auditoría

La conducción de la auditoría es responsabilidad del Auditor Jefe, quien debe definir el rol de cada Asistente del equipo auditor.

El proceso de auditoría comienza con el plan que debe ser preparado por el Auditor Jefe, el cual debe cubrir al menos los siguientes puntos:

1. Objetivos y alcance.
2. Criterios de auditoría.
3. Identificación de los establecimientos que serán auditados.
4. Identificación de las personas a entrevistar en la auditoría.
5. Elementos del sistema de gestión de S.S.T. que serán auditados.
6. Procedimientos para auditar los elementos del S.G.S.S.T. del auditado.

3.5 Evaluación de la Auditoría

La evaluación de la auditoría estará basada en las "Listas de verificación para la evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en la organización" que como Anexo B forma parte de la Resolución S.R.T. N° 523/07.

Todos los puntos de las listas de verificación tendrán la misma ponderación, y como forma de asegurar la uniformidad en todas las auditorías prevalecerá la buena práctica operativa del Empleador por sobre la evidencia documental, la cual deberá ajustarse a la situación real de los puestos de trabajo.

Cada punto de las listas de verificación que sea respondido con un NO significará una "no-conformidad" con el requisito de las Directrices Nacionales y determinará un Pedido de Acción Correctiva o Preventiva que la organización deberá implementar previamente al otorgamiento del certificado de reconocimiento.

Cada punto de las listas de verificación que sea respondido con un SI, significará conformidad con el requisito de las Directrices Nacionales.

En el caso que corresponda, algunos de los puntos respondidos con un SI (conformidad) pueden ser seguidos de una Recomendación de Oportunidad de Mejora (R.O.M.), que la organización deberá implementar con propósitos de mejora del S.G.S.S.T. y/o de las condiciones de trabajo.

La R.O.M. puede referirse no solo a los requerimientos de las Directrices Nacionales, sino que también resultará aplicable a normas legales vigentes, especificaciones o buenas prácticas en materia de S.S.T.

Para la evaluación de la conformidad del S.G.S.S.T. con la Resolución S.R.T. N° 523/07 se considerarán sus CINCO (5) elementos o cláusulas principales, seguidas de sus DIECISEIS (16) subelementos o subcláusulas complementarias.

Para el caso que el empleador posea en sus establecimientos actividades específicas o relevantes realizadas por sí o terceros (contratistas), la auditoría verificará si las mismas cumplen con requisitos establecidos por el Empleador conforme lo establecido en las Directrices Nacionales.

3.6 Informe de auditoría

El informe de auditoría incluirá los siguientes puntos:

- Evaluación abreviada
- Objetivo y bases de la auditoría
- Area de actividad
- Manera de proceder / Alcance de la auditoría
- Evaluación resumida
- Indicaciones de la auditoría de reconocimiento
- Indicaciones generales

La elaboración del informe de auditoría es una responsabilidad del Auditor Jefe.

3.7 Decisión para el reconocimiento

Será necesario que el empleador haya cumplido con la conformidad de todos los puntos evaluados y puesto en marcha las recomendaciones establecidas por la S.R.T.

3.8 Carta de Reconocimiento y Validación


La S.R.T. entregará al empleador una Carta de Reconocimiento, de cumplir con el S.G.S.S.T., conforme el punto anterior. El modelo de la carta de reconocimiento figura en el punto 3.9 que forma parte del presente Anexo.

La validez de la primer Carta de Reconocimiento será de SEIS (6) meses, la segunda de UN (1) año y las posteriores, renovables cada TRES (3) años.

La S.R.T. llevará a cabo auditorías de vigilancia sobre la vigencia del S.G.S.S.T. En caso que el informe de auditoría sea desfavorable, la S.R.T. podrá retirar el reconocimiento otorgado.

El empleador realizará una auditoría interna seguida por una revisión gerencial cada año, desde la fecha de emisión de la Carta de Reconocimiento.

3.9 Modelo de la Carta de Reconocimiento


Reconocimiento

La **SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO**
reconoce a

la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo
en el ámbito de su empresa de

Mediante auditoría realizada con N° de informe se verificó el cumplimiento de los
requisitos establecidos en las "Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la
Seguridad y la Salud en el Trabajo ILO-OSH 2001" y Resolución S.R.T. N° 523/2007

Este reconocimiento es válido hasta
y tiene vigencia en la medida que el empleador mantenga las disposiciones necesarias,
para promover la salud y seguridad en los ambientes de trabajo de su empresa.

Firmado en la Ciudad de Buenos Aires, República Argentina, el ... de de

..... Superintendente de Riesgos del Trabajo Secretaría de Seguridad Social Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Subgerente de Prevención Auditor Jefe Superintendencia de Riesgos del Trabajo
---	--



Con el auspicio de la Oficina de la OIT en Argentina.
(Acuerdo OIT – MTESS – SRT 28 de abril de 2005)



**Trabajamos para que no
haya nada que perder**

**Mejor que
asegurar es
evitar,
y evitar es
proteger**

Prevenición de incendios, asesoramiento
integral de seguridad e higiene

info@redproteger.com.ar

www.redproteger.com.ar

RED PROTEGER
HIGIENE, CONTROL
y SEGURIDAD