

EL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA LEGISLACIÓN VIGENTE

ESTELA OSPINA SALINAS⁽¹⁾

INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI se vienen construyendo nuevos paradigmas para la gestión empresarial, que responden a conceptos como empresas saludables, sustentabilidad empresarial, empleos verdes, fomento de la investigación y el desarrollo (I+D) entre otros. Así, la sustentabilidad implica colocar el valor de la vida y de la salud de las y los trabajadores como un componente clave de una conducta empresarial socialmente responsable y ética. No es solo ver hacia el futuro, sino establecer las bases, orientaciones y acciones necesarias para la permanencia de la empresa en el futuro. Considerando lo anterior, la seguridad y salud en el trabajo forma parte de los componentes claves en este nuevo siglo.

El presente artículo tiene por objetivo colocar la importancia de los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo como parte de las obligaciones de los empleadores. Obligación de naturaleza múltiple y establecida en la Decisión N° 584 conocida como el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (IA-SST), norma supranacional, vinculante y preferente en la Comunidad Andina (CAN). Posteriormente, esta obligación empresarial fue desarrollada en el país a través de la Ley

(1) Docente de la PUCP. Gerente de Formación y de Investigación en Prysma Internacional Perú.

Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST) y modificada por la Ley Nº 30222.

I. ANTECEDENTES

Cabe mencionar que la primera vez que se establece la obligación empresarial de implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en el país fue en el Reglamento de Seguridad e Higiene Minera (D.S. Nº 046-2001-EM). Esta norma reglamentaria para el sector minero señaló la obligación de un Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Minera para las empresas del sector a partir del año 2001.

Otro antecedente normativo es abordado en la Decisión Nº 584. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (IA-SST), que en el artículo 1, inc. j) de la misma, definió como Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo al “Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y los mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores, mejorando de este modo la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el Mercado”. Definición que es considerada en el Glosario de Términos del D.S. Nº 005-2012-TR y que se mantiene vigente. Mientras que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) elaboró las “Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo- ILO-OSH 2001” que definía “*Sistema de gestión de la SST* al conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de SST, y alcanzar dichos objetivos”. Conforme se aprecia, la definición del IA-SST si bien sigue las pautas de la OIT (2001) explicita de mejor manera la relevancia de este tipo de instrumentos.

Cabe mencionar que el D.S. Nº 009-2005-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo configuró el contenido de la LSST sobre los temas de SG-SST. Este Reglamento de SST es el antecedente más general en el país, luego del Reglamento de Seguridad e Higiene Minero.

II. ASPECTOS GENERALES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

Un aspecto relevante que contempla el Principio de Gestión Integral en el Título Preliminar es que: “Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa”.

Este principio recoge la tendencia moderna sobre gestión empresarial propuesta por Savic (2001, p. 36) sobre la integración de los sistemas de gestión (...)” *combines four systems: the Quality Management System (ISO 9000: 2000), the Environment Management System (ISO 14000), the Risk Management System (ISO 17000) and the Health and Safety Management System (OHSAS 18000). The planning of activities is carried out jointly on the level of functions, (product quality, expenses, occupational safety and health, environment safety), then the plans are realized and the checking of the plan quality is carried out on the level of activity - i.e. is carried out on the processitself*”. Diversos autores coinciden en que la integración de estos sistemas va a producir un efecto sinérgico y es posible que al alinear todos los sistemas en la reducción de los diversos riesgos, se logre un rendimiento optimizado.

La obligación formulada en el artículo 17 de la LSST señala que el empleador debe adoptar un enfoque de sistema de gestión en el área de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente.

1. Obligación de constituir un SG-SST

La obligación de constituir un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la legislación nacional no implica un proceso de acreditación del mismo. En ese sentido, el Reglamento de la LSST (RLSST) menciona que en el caso las empresas cuenten con sistemas integrados de gestión o con certificaciones internacionales en seguridad y salud en el trabajo deben verificar que estas cumplan, como mínimo, con la legislación vigente en el país. Es más, se establece que los empleadores pueden contratar procesos de acreditación de sus SG-SST en forma voluntaria y bajo su responsabilidad. El SG-SST establecido en la legislación vigente en el país es compatible con los otros sistemas de gestión de la organización, o debe estar integrado en los mismos.

La relación entre la acreditación y la facultad fiscalizadora queda definida como no excluyente. La empresa o entidad pública que cuente con una acreditación voluntaria sobre su SG-SST debe permitir el libre ejercicio de la facultad fiscalizadora a cargo de la Inspección del Trabajo sobre la legislación nacional vigente y los contenidos negociales acordados por negociación colectiva.

De otra parte y teniendo como antecedente el D.S. N° 009-2006-TR, el artículo 18 del RLSST contiene principios que se adscriben de manera específica al SG-SST y son:

- a) Asegurar un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.
- b) Lograr coherencia entre lo que se planifica y lo que se realiza.
- c) Propender al mejoramiento continuo, a través de una metodología que lo garantice.
- d) Mejorar la autoestima y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la cooperación de los trabajadores.
- e) Fomentar la cultura de la prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros.
- f) Crear oportunidades para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa.
- g) Asegurar la existencia de medios de retroalimentación desde los trabajadores al empleador en seguridad y salud en el trabajo.
- h) Disponer de mecanismos de reconocimiento al personal proactivo interesado en el mejoramiento continuo de la seguridad y salud laboral.
- i) Evaluar los principales riesgos que puedan ocasionar los mayores perjuicios a la salud y seguridad de los trabajadores, al empleador y otros.
- j) Fomentar y respetar la participación de las organizaciones sindicales –o, en defecto de estas, la de los representantes de los trabajadores– en las decisiones sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Es importante acotar que el empleador debe implementar el SG-SST regulado en la LSST y el RLSST en función del tipo de empresa u organización, nivel de exposición a peligros y riesgos, y la cantidad de trabajadores expuestos; esos son los criterios fundamentales. En el caso de la micro y pequeña empresa, la legislación le encargó a la Autoridad Administrativa de Trabajo brindar asesoría y medidas para la implementación de los SG-SST.

2. Participación de trabajadores y sus organizaciones sindicales

Considerando lo señalado por la OIT (2001) en sus directrices, tanto la LSST como el reglamento de la misma (art. 19) subrayan la importancia de la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales en el SG-SST. Esta participación activa de los trabajadores, que se constituye en uno de los ejes para la construcción de una cultura de prevención en el país (art. 1 de la LSST), debe concretarse en la consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la SST; en la convocatoria a las elecciones, la elección y el funcionamiento del Comité de SST; al reconocimiento de los representantes de los trabajadores a fin de que ellos estén sensibilizados y comprometidos con el SG-SST; en la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos; principalmente. A efectos de brindar un cumplimiento a estas disposiciones, se obliga al empleador el implementar mecanismos adecuados para efectivizar la participación activa de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, en esta materia.

El artículo 24 de la LSST enfatiza la participación de los trabajadores como un “elemento esencial” del SG-SST en la organización. Para lo cual el empleador debe asegurar que los trabajadores y sus representantes sean debidamente consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de SST con énfasis a lo relativo a su puesto de trabajo y se incluyen las situaciones de emergencia.

Dos son los aspectos que el artículo 25 de la LSST dispone que los empleadores deben brindar a los trabajadores y sus representantes, el primero es la disposición de tiempo, y segundo, los recursos para participar activamente en los procesos de organización, de planificación y de aplicación, evaluación y acción del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. Jerarquía de controles

Desde la ingeniería de la seguridad industrial (Cortés. 2007) uno de los aspectos claves es la jerarquía de controles que establece una prioridad

en la implementación de las medidas de prevención. Esta prioridad consiste en reconocer la eficiencia preventiva de la medida colocada al inicio como es la eliminación los peligros y riesgos. Solo cuando se agotan todas las medidas preventivas y para los denominados riesgos residuales, es posible complementar todas las medidas anteriores con los equipos de protección personal. No es posible sustituir las medidas establecidas en el artículo 21 de la LSST por equipos de protección personal, esta decisión implica responsabilidades sobre las consecuencias de no observar en forma correcta la jerarquía de controles.

Primera medida: Eliminación de los peligros y riesgos. Se debe combatir y controlar los riesgos en su origen, en el medio de transmisión y en el trabajador, privilegiando el control colectivo al individual.

Segunda medida: Tratamiento, control o aislamiento de los peligros y riesgos, adoptando medidas técnicas o administrativas.

Tercera medida: Minimizar los peligros y riesgos, adoptando sistemas de trabajo seguro que incluyan disposiciones administrativas de control.

Cuarta medida: Programar la sustitución progresiva y en la brevedad posible, de los procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos por aquellos que produzcan un menor o ningún riesgo para el trabajador.

Quinta medida: Facilitar equipos de protección personal adecuados, asegurándose que los trabajadores los utilicen y conserven en forma correcta.

4. Responsabilidad del empleador

Un aspecto del deber de prevención, como parte del deber de medios que debe atender el empleador, es la implementación del SG-SST. Así, la construcción, implementación y evaluación permanente de este sistema es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización.

Para tal efecto, el empleador puede delegar las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del SG-SST. El personal encargado debe rendir cuentas de sus acciones

al empleador o autoridad competente. Es así, que el liderazgo, compromiso y deber de prevención es responsabilidad del empleador, no se delegan y no exime al empleador de ser el caso, de responder por el resarcimiento frente a los daños. Una de las modificaciones establecidas por la Ley N° 30222 (del 11 de julio de 2014) es la autorización a los empleadores para la suscripción de contratos de locación de servicios con terceros. Estos contratos se regulan por el Código Civil y se encuentran previstos bajo el régimen de la Ley N° 29245, ley que regula los servicios de tercerización y el Decreto Legislativo N° 1038, que precisa los alcances de la norma antes mencionada. Estos contratos civiles de locación de servicios es posible que se suscriban para la gestión, implementación, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias sobre seguridad y salud en el trabajo. Desde el punto de vista legislativo, el empleador puede delegar parte de las funciones preventivas con terceros. Sin embargo, la experiencia internacional demuestra que la externalización de los servicios de seguridad y salud en el trabajo no contribuye a realizar una acción preventiva eficaz. Ello, porque la prevención de los riesgos laborales no es solo el cumplimiento de papeles sino de indicadores cuantitativos y cualitativos de protección de la salud y la vida en el trabajo. Vale decir, el deber de prevención siendo un deber de medios y de resultados, con la tercerización tenderá a fracasar en los resultados.

III. COMPONENTES DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

1. Política

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT: 5) de España, que menciona que la política es el primer punto a desarrollar previamente a toda planificación preventiva. La Norma UNE 81900:1996 EX brinda una definición de política: “Son las directrices y objetivos generales de una organización relativos a la prevención de riesgos laborales tal y como se expresan formalmente por la dirección”.

Esta declaración es fundamental para cualquier organización debido a que es su compromiso visible y sobre el cual, la más alta autoridad deberá brindar los recursos necesarios para su concreción. No es una mera declaración de buena voluntad. De allí que la LSST (art. 22) menciona que el

empleador, en consulta con los trabajadores y sus representantes debe exponer por escrito la política en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esta política debe cumplir con 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 del representante de mayor rango con responsabilidad en la organización. Ser difundida y fácilmente accesible a todas las personas en el lugar de trabajo. Ser actualizada periódicamente y ponerse a disposición de las partes interesadas externas, según corresponda. Un aspecto a evitar es copiar literalmente una política con el solo objetivo de cumplir con la legislación, debe ser propia de cada organización y elaborada en forma participativa.

La LSST orienta la política del SG-SST de las organizaciones y establece sobre los aspectos mínimos sobre los que debe pronunciar 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 seguridad y salud en el trabajo, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en seguridad y salud en el trabajo, y de otras prescripciones que suscriba la organización. La garantía de que los trabajadores y sus representantes son consultados y participan activamente en todos los elementos del SG-SST. La mejora continua del desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; principalmente.

2. Organización

Con la formulación de la política, la organización inicia el proceso y luego, deberá establecer su modelo organizativo del sistema preventivo de acuerdo con la legislación vigente. El INSHT (6) sostiene que la organización procura “establecer los órganos que tienen responsabilidades en el ámbito de la seguridad y la salud (servicios de prevención y Comité de seguridad y salud). Pero además de la organización específica de la prevención, debe considerarse la organización general. Para ello habrá que definir funciones y responsabilidades. La dirección de la organización debe definir documentalmente las responsabilidades del personal en todos los niveles jerárquicos”.

La organización preventiva se estructura tanto dentro de la empresa como fuera. El principio básico que rige una buena organización preventiva

es la coordinación entre los distintos agentes de la prevención, dentro y fuera de la empresa, cumpliendo cada uno de ellos un papel determinado con base en las funciones y obligaciones que marca la legislación vigente y las buenas prácticas empresariales. Es posible diferenciar dentro de la empresa dos estructuras organizativas:

- a) Estructura organizativa simple. Es aquella impuesta por lo que se denomina organización formal, tipificada en la ley: los empresarios, el servicio de seguridad y salud en el trabajo, y los órganos de participación de los trabajadores.
- b) Estructura organizativa compleja. Es aquella que responde a necesidades especiales de coordinación o supervisión de actividades de alto riesgo o especial peligrosidad.

Cabe mencionar que si bien la legislación nacional al configurar el componente de Organización en el SG-SST se concibe como un proceso interno, se debe reconocer lo que existe fuera de la empresa u organización. Las entidades e instancias públicas o privadas que actúan fuera de la empresa deben también ser articuladas a las exigencias de una organización para permitir una estructura preventiva sólida. Se trata de valorar un conjunto de entidades y órganos públicos y privados que tienen un papel en materia preventiva, sea el de vigilancia o control, el de gestión de las enfermedades y accidentes o el de participación, pero que es recomendable incluir en la dinámica organizativa.

La legislación vigente señala que el empleador está obligado a garantizar que la prevención de los riesgos en el trabajo sea una responsabilidad conocida y aceptada en todos los niveles de la organización. La definición y comunicación a todos los trabajadores, cuál es el departamento o área que identifica, evalúa o controla los peligros y riesgos relacionados con la SST es central, lo cual adquiere especial relevancia cuando se trata del mecanismo de tercerización antes mencionado. La supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores es parte de las acciones para obtener resultados efectivos. La cooperación y la comunicación entre el personal, incluidos los trabajadores, sus representantes y las organizaciones sindicales, a fin de aplicar los elementos del SG-SST en la organización en forma eficiente es parte de las acciones que el empleador deberá promover eficazmente. El cumplimiento de los principios de los SG-SST y de los programas voluntarios sobre SST que adopte el empleador es parte de las obligaciones. No basta establecer, aplicar y

evaluar una política y un programa en SST, sino que estos deben tener objetivos medibles y trazables, los cuales deberán servir para la trazabilidad periódica del sistema. Las disposiciones para identificar y eliminar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo y promover la seguridad y salud en el trabajo deben ser efectivas. Se debe: establecer los programas de prevención y promoción de la salud y el sistema de monitoreo de su cumplimiento; 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 seguridad y salud en el trabajo y en los comités de SST; proporcionar los recursos adecuados para garantizar que las personas responsables de la seguridad y salud en el trabajo, incluido el comité de SST o el supervisor de SST, puedan cumplir los planes y programas preventivos establecidos.

2.1. Competencia y capacitación

La definición de los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo están a cargo del empleador y forma parte del deber de prevención. Además, debe definir y adoptar disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la SST, para lo cual debe establecer programas de capacitación y entrenamiento como parte de la jornada laboral, para que se logren y mantengan las competencias determinadas; lo establece el artículo 27 de la LSST.

Sobre la formación en SST a cargo del empleador se menciona que debe cumplir con los siguientes aspectos:

- En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.
- En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando estos se produzcan.
- En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando estos se produzcan.
- En las medidas que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.
- En la actualización periódica de los conocimientos.

La capacitación puede realizarse bajo diversas modalidades, siempre y cuando se desarrolle durante la jornada de trabajo. El empleador puede impartir la capacitación en forma directa o través de terceros. La legislación subraya que es el empleador el responsable de asumir los costos y bajo ningún concepto la formación puede recaer sobre los trabajadores. La Autoridad Administrativa de Trabajo brinda servicios gratuitos de formación en SST, estas capacitaciones son consideradas como válidas a efectos del cumplimiento del deber de capacitación en comentario.

La capacitación debe tener las siguientes características:

- Se extiende a todos los trabajadores, atendiendo de manera específica a los riesgos existentes en el trabajo.
- Se imparte y está a cargo de profesionales competentes y con experiencia en la materia.
- Se ofrece, cuando proceda, una formación inicial y cursos de actualización a intervalos adecuados.
- Se debe evaluar a los profesionales por parte de los participantes en función de su grado de comprensión y su utilidad en la labor de prevención de riesgos.
- Se revisan periódicamente los contenidos, con la participación del comité de SST o del supervisor de SST, y serán modificados, de ser necesario, para garantizar su pertinencia y eficacia.
- Se dispone de materiales y documentos idóneos.
- Se adecúa al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades y riesgos.

Dos casos de excepción: el Sector Público y las micro y pequeñas empresas. En el caso del Sector Público, las acciones de capacitación se realizan en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1025, que norma la capacitación y el rendimiento para el Sector Público. Para la capacitación de los trabajadores de la micro y pequeña empresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo brinda servicios gratuitos de formación en seguridad y salud en el trabajo.

2.2. Documentación

El empleador es responsable de implementar los registros y documentación del SG-SST. Estos documentos pueden ser llevados a través de medios físicos o electrónicos. Estos registros y documentos deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad. Los registros documentales se pueden llevar por separado o en un solo libro registro electrónico. Las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipyme) y las entidades o empresas que no realicen actividades de alto riesgo tienen registros simplificados. Cabe anotar que los registros relativos a enfermedades ocupacionales se conservan por un periodo de veinte (20) años, por la etiología de estas.

La documentación mínima que de acuerdo con la legislación nacional debe tener y emplearla para fines preventivos es la siguiente:

- La política y objetivos en SST. Debe ser exhibida en un lugar visible dentro del centro de trabajo, sin perjuicio de aquella exigida en las normas sectoriales respectivas.
- El Reglamento Interno de SST.
- La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control. Debe ser exhibida en un lugar visible dentro de centro de trabajo, sin perjuicio de aquella exigida en las normas sectoriales respectivas.
- El mapa de riesgo.
- La planificación de la actividad preventiva.
- El Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El SG-SST debe tener algunos registros mínimos que son:

- Registro de accidentes de trabajo (AT), enfermedades ocupacionales (EP), incidentes peligrosos (IP) y otros incidentes en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas. El D.S. N° 012-2014-TR establece los formatos para la notificación de los Accidentes Mortales, IP, AT no mortales y EP:
- Registro de exámenes médicos ocupacionales.

- Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.
- Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.
- Registro de estadísticas de seguridad y salud.
- Registro de equipos de seguridad o emergencia.
- Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.
- Registro de auditorías.

Si la Inspección del Trabajo requiere información de periodos anteriores, debe otorgar al empleador un plazo razonable para que este cumpla con presentar dicha información.

Caso de excepción. En la legislación se anotan dos sectores que requieren precisiones.

Uno, el caso de empleadores de intermediación o tercerización. En estos casos, el empleador usuario o principal también debe implementar los registros antes mencionados para el caso de los trabajadores en régimen de intermediación o tercerización. Se incluye a las personas bajo modalidad formativa y los que prestan servicios de manera independiente, siempre que estos desarrollen sus actividades total o parcialmente en sus instalaciones.

El otro caso es el de las micro y pequeñas empresas. El MTPE establece un sistema simplificado de documentos y registros. Este sistema puede ser establecido también para determinados sectores o actividades de baja complejidad o riesgo en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Los registros tienen una finalidad esencialmente preventiva y deben ser exhibidos ante la autoridad competente. Para atender esta última exigencia, el empleador debe tener un archivo activo donde figuran los eventos de los últimos doce (12) meses de ocurrido el suceso. Transcurrido ese plazo, pasa a un archivo pasivo que se deberá conservar por los plazos antes mencionados.

Como parte de los aspectos de la documentación, el empleador debe establecer y mantener disposiciones y procedimientos para:

- Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la SST.
- Garantizar la comunicación interna de la información relativa a la SST entre los distintos niveles y cargos de la organización.
- Garantizar que las sugerencias de los trabajadores o de sus representantes sobre SST se reciban y atiendan en forma oportuna y adecuada.

Finalmente, en materia de documentación y de los registros del SG-SST, los trabajadores y los representantes de las organizaciones sindicales tienen el derecho de consultarlos. Se exceptúa de este derecho a la consulta la información relativa a la salud personal del trabajador que solo será accesible con su autorización escrita.

2.3. Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (servicios de SST)

El servicio de seguridad y salud en el trabajo en una organización tiene como función esencial interiorizar la prevención y desarrollar la cultura preventiva en la empresa o entidad; es el brazo ejecutivo de empleador y en quien se delega la ejecución del SG-SST y otras acciones. Por lo tanto, para cumplir a cabalidad su función es central identificar y satisfacer las necesidades preventivas de cada empresa concreta. En efecto, la aplicación del enfoque de calidad a los servicios de SST debe tener en cuenta que los clientes, usuarios y proveedores del servicio pueden tener diferentes puntos de vista sobre sus necesidades. El nivel de conocimiento técnico que deben manejar debe ser de alta competencia, sobre todo en las empresas de alto riesgo.

Las funciones y el rol de un servicio de SST así como las consideraciones sobre sus buenas prácticas es objeto de análisis por parte de algunos autores en los últimos años. Similar consideración, en especial lo relativo a la gestión ética, se desarrolla en los organismos internacionales, como la Organización Mundial de la Salud, la Organización Internacional del Trabajo y la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo.

En el plano internacional se configuran tres tipos de servicios de prevención o servicios de SST. A continuación un breve resumen.

Tipo	Requisitos	Exigencia
Servicio de prevención propio Servicio de SST propio	Empresas con un número mínimo determinado por la legislación nacional. Empresas que desarrollen actividades especialmente peligrosas o de alto riesgo.	Empresas que voluntariamente opten por esta modalidad. A requerimiento de la autoridad de trabajo por razones de peligrosidad o siniestralidad.
Servicio de prevención mancomunado Servicio de SST común	Empresas que desarrollen actividades en un mismo centro, edificio o área geográfica delimitada. Empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial.	Se les considera como un servicio de prevención propio o servicio de SST propio La adopción de este modelo es de carácter voluntario.
Servicio de prevención ajeno Servicio de SST a cargo de terceros	Empresas que no están obligadas a constituir un servicio de prevención propio y prefieren esta modalidad. Empresas que encargan al servicio de prevención o servicio de SST a terceros	La adopción de este modelo es de carácter voluntario. Es importante verificar el contenido del contrato de locación de servicios.

Sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea, y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y seguridad en el trabajo, no obsta de la existencia de los servicios de salud en el trabajo. El servicio de SST es el área, departamento, equipo o responsable de asegurar que las funciones siguientes sean adecuadas y apropiadas para los riesgos de una determinada empresa y para lograr la prevención de la salud y vida en el trabajo. En tal virtud, la legislación nacional mencionó las funciones preventivas básicas y similares a las que existen en otros países.

Funciones de un servicio de SST
Identificación y evaluación de los riesgos que puedan afectar a la salud en el lugar de trabajo.
Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias, comedores y alojamientos, cuando estas facilidades sean proporcionadas por el empleador.

Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo, incluido el diseño de los lugares de trabajo, sobre la selección, el mantenimiento y el estado de la maquinaria y de los equipos y sobre las sustancias utilizadas en el trabajo.
Participación en el desarrollo de programas para el mejoramiento de las prácticas de trabajo, así como en las pruebas y la evaluación de nuevos equipos en relación con la salud.
Asesoramiento en materia de salud, de seguridad e higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva.
Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo.
Fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores.
Asistencia en pro de la adopción de medidas de rehabilitación profesional
Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía.
Organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia.
Participación en el análisis de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales.

El Ministerio de Salud debe crear el registro de los servicios de SST y aprobar las guías de práctica clínica para el diagnóstico de las enfermedades ocupacionales. Además, conjuntamente con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo deberán adoptar las medidas legislativas para esta actividad preventiva y que carece de legislación específica.

2.4. Comités y supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo es la expresión del diálogo social bipartito en materia de SST en cada empresa o entidad, en cada organización. Como se comentó, la instancia de gestión ejecutiva es el servicio de SST. El Comité de SST tiene una función consultiva, de deliberación y de aprobación de los instrumentos preventivos centrales. Es uno de los espacios de atención colectiva de los requerimientos preventivos tanto de los trabajadores, técnicos, personas bajo contratos formativos, contratos modales, contratos de locación de servicios e incluso visitantes. El Comité de SST debe tener mecanismos para cumplir esta función en forma adecuada y suficiente.

En la legislación nacional se establece que los empleadores con veinte o más trabajadores a su cargo constituyen un Comité de SST. Este Comité está conformado en forma paritaria por igual número de representantes de la parte empleadora y de la parte trabajadora. Los empleadores que cuenten con sindicatos mayoritarios incorporan un miembro del respectivo sindicato en calidad de observador; de conformidad con el artículo

27 de la LSST. El empleador debe asegurar, cuando corresponda, el establecimiento y el funcionamiento efectivo de un comité de SST, el reconocimiento de los representantes de los trabajadores y facilitar su participación. Como se mencionó, el comité de SST tiene por objetivos promover la salud y seguridad en el trabajo, asesorar y vigilar el cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normativa nacional, favoreciendo el bienestar laboral y apoyando el desarrollo del empleador.

Cuando una empresa o entidad tiene menos de 20 trabajadores corresponde tener un supervisor de seguridad y salud en el Trabajo (supervisor de SST). Sea el comité de SST o el supervisor de SST deben desarrollar sus funciones con sujeción a lo señalado en la legislación vigente y no están facultados a realizar actividades con fines distintos a la prevención y protección de la SST.

Funciones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo
Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de seguridad y salud en el trabajo.
Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad y Salud del empleador.
Aprobar el Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Conocer y aprobar la Programación Anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.
Aprobar el plan anual de capacitación de los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo.
Promover que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos.
Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo; así como, el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Asegurar que los trabajadores conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás materiales escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo.
Promover el compromiso, la colaboración y la participación activa de todos los trabajadores en la prevención de los riesgos del trabajo mediante la comunicación eficaz, la participación de los trabajadores en la solución de los problemas de seguridad, la inducción, la capacitación, el entrenamiento, concursos, simulacros, entre otros.

Realizar inspecciones periódicas en las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinaria y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva.
Considerar las circunstancias e investigar las causas de todos los incidentes, accidentes y de las enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de estos.
Verificar el cumplimiento y eficacia de sus recomendaciones para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales.
Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, velar porque se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia.
Analizar y emitir informes de las estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales ocurridas en el lugar de trabajo, cuyo registro y evaluación deben ser constantemente actualizados por la unidad orgánica de seguridad y salud en el trabajo del empleador.
Colaborar con los servicios médicos y de primeros auxilios.
Supervisar los servicios de seguridad y salud en el trabajo y la asistencia y asesoramiento al empleador y al trabajador.
Reportar a la máxima autoridad del empleador la siguiente información: <ol style="list-style-type: none"> El accidente mortal o el incidente peligroso, de manera inmediata con un plazo máximo de 24 horas. La investigación de cada accidente mortal y medidas correctivas adoptadas dentro de los diez (10) días de ocurrido. Las estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales. Las actividades trimestrales del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Llevar en el Libro de Actas el control del cumplimiento de los acuerdos.
Reunirse mensualmente en forma ordinaria para analizar y evaluar el avance de los objetivos establecidos en el programa anual, y en forma extraordinaria para analizar accidentes que revistan gravedad o cuando las circunstancias lo exijan.

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo está conformado por un número de personas que es definido por acuerdo de partes. Sin embargo, no pueden ser menos de cuatro (4) ni más de doce (12) miembros. Entre otros criterios, se podrá considerar el nivel de riesgo y el número de trabajadores. Si no es posible un acuerdo entre las partes, el número de miembros del Comité no es menor de seis (6) en los empleadores con más de cien (100) trabajadores y se agrega al menos a dos (2) miembros por cada cien (100) trabajadores adicionales, hasta un máximo de doce (12) miembros.

En los casos que el empleador cuente con varios centros de trabajo, cada uno de estos puede contar con un supervisor o Subcomité de Seguridad

y Salud en el Trabajo, en función del número de trabajadores. Este es un criterio que se viene empleando en las empresas grandes o medianas que tienen diversas sucursales o centros de producción. En términos de mejorar la gestión preventiva lo adecuado es contar con un Comité de SST que tendrá la calidad de ser el central y contar con subcomités o supervisores, en cada sucursal; según corresponda. En estos casos el Comité de SST tiene una labor de coordinación y apoyo a las actividades de los Subcomités o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. El procedimiento para elegir a los miembros del Sub Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene el mismo procedimiento previsto para el CSST.

Es importante que el Comité de SST realice sus actividades en coordinación con el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, que debe ser la entidad especializada y ejecutiva en esta materia.

Procedimientos del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Convocatoria a la instalación	A cargo del Empleador. Dicho acto se lleva a cabo en el local de la empresa, levantándose el acta respectiva.
Acto de constitución e instalación	Asentados en un Libro de Actas de uso exclusivo
Reuniones	Asentadas en un Libro de Actas de uso exclusivo
Contenido del Acta de constitución e instalación. Información mínima	<ul style="list-style-type: none"> a) Nombre del empleador; b) Nombres y cargos de los miembros titulares; c) Nombres y cargos de los miembros suplentes; d) Nombre y cargo del observador designado por la organización sindical, de ser el caso e) Lugar, fecha y hora de la instalación; y, f) Otros de importancia.

La garantía del cumplimiento de los acuerdos del Comité de SST está a cargo del empleador. Tanto el Comité como el Supervisor de SST pueden solicitar asesoría de la Autoridad Competente para resolver los problemas relacionados con la prevención de riesgos.

Conformación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Presidente. Elegido por el Comité, entre los representantes.	El Presidente es el encargado de convocar, presidir y dirigir las reuniones del CSST, así como facilitar la aplicación y vigencia de los acuerdos de este. Representa al comité ante el empleador.
Secretario. Responsable de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo o uno de los miembros del Comité elegido por consenso.	El Secretario está encargado de las labores administrativas del CSST
Los miembros, quienes son los demás integrantes del Comité	Los miembros aportan iniciativas propias o del personal del empleador para ser tratadas en las sesiones y son los encargados de fomentar y hacer cumplir las disposiciones o acuerdos tomados por el CSST.
El Comité o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo	Pueden solicitar a la autoridad competente la información y asesoría técnica que crean necesaria para cumplir con sus fines. Pueden recurrir a profesionales con competencias técnicas en seguridad y salud en el trabajo, en calidad de consejeros.
Observador	Asistir, sin voz ni voto, a las reuniones del Comité; Solicitar información al Comité, a pedido de las organizaciones sindicales que representan, sobre el SG-SST y; Alertar a los representantes de los trabajadores ante el Comité de la existencia de riesgos que pudieran afectar la transparencia, probidad o cumplimiento de objetivos y de la normativa correspondiente.
Comisiones técnicas	El CSST puede crear para el desarrollo de tareas específicas, la investigación de accidentes de trabajo, el diseño del programa de capacitación, la elaboración de procedimientos, entre otras. La composición de estas comisiones es determinada por el Comité.
Capacitaciones especializadas en seguridad y salud en el trabajo	Los miembros del CSST o el Supervisor de SST deben recibir a cargo del empleador estas capacitaciones y deberán realizarse dentro de la jornada laboral.

El adecuado funcionamiento del Comité en SST o del Supervisor en SST es fundamental para el SG-SST, siendo las reuniones y los resultados de estas, los elementos que evidencian la calidad del mismo.

Reuniones del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo	
Reuniones	Dentro de la jornada de trabajo. El lugar de reuniones debe ser proporcionado por el empleador y reunir las condiciones adecuadas para el desarrollo de las sesiones.
Reunión ordinaria	El CSST se reúne una vez por mes, en día previamente fijado.
Reunión extraordinaria	El CSST se reúne a convocatoria de su presidente, a solicitud de al menos dos (2) de sus miembros, o en caso de ocurrir un accidente mortal.
Cuórum mínimo	Es la mitad más uno de sus integrantes. Caso contrario, dentro de los ocho (8) días subsiguientes, el presidente cita a nueva reunión, la cual se lleva a cabo con el número de asistentes que se encuentre. Se levanta un acta en cada caso.
Acuerdo	El CSST procura sean adoptados por consenso y no por el sistema de votación. En el caso de no alcanzar consenso, se requiere mayoría simple. En caso de empate, el presidente tiene el voto dirimente.
Acta	Al término de cada sesión se levanta el Acta, que se asienta en el Libro de Actas. Una copia de esta se entrega a cada uno de los integrantes del CSST y a la máxima instancia de gerencia o decisión del empleador. En el caso del Supervisor de SST debe llevar un registro donde consten los acuerdos adoptados con la máxima autoridad de la empresa o empleador.
Informe resumen de las labores realizadas	Una vez al año el CSST o el supervisor lo elaboran.

Los empleadores, sean del Sector Privado o Público, designan a través de los instrumentos jurídicos que corresponden a sus representantes. Mientras que en el caso de los trabajadores, son ellos quienes deben elegir a sus representantes ante el Comité de SST o al Supervisor de SST. En los centros de trabajo en donde existen organizaciones sindicales, la organización más representativa es la responsable de convocar a las elecciones de los representantes de los trabajadores ante el Comité de SST.

Los trabajadores eligen a sus representantes, titulares y suplentes, ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, con excepción del personal de dirección y de confianza. Dicha elección se realiza mediante votación secreta y directa. Este proceso electoral está a cargo de la organización sindical mayoritaria, en concordancia con lo señalado en el artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado

mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR. En todo caso, puede intervenir la organización sindical que afilie el mayor número de trabajadores en la empresa o entidad empleadora. En los casos que no exista organización sindical, el empleador debe convocar a la elección de los representantes de los trabajadores ante el Comité de SST o del Supervisor de SST. El proceso electoral debe ser democrático, mediante votación secreta y directa, entre los candidatos presentados por los trabajadores.

Miembros del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de SST	
Integrantes. Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> a) Ser trabajador del empleador. b) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo. c) De preferencia, tener capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo o laborar en puestos que permitan tener conocimiento o información sobre riesgos laborales.
Empleador	Designa a sus representantes conforme lo establezca su estructura organizacional y jerárquica, entre el personal de dirección y confianza.
Trabajadores	<p>El acto de elección deberá registrarse en un acta que se incorpora en el Libro de Actas respectivo. Una copia del acta debe constar en el Libro del CSST.</p> <p>La nominación de los candidatos debe efectuarse quince (15) días hábiles antes de la convocatoria a elecciones, a fin de verificar que estos cumplan con los requisitos legales.</p>
Mandato de los representantes de los trabajadores al CSST o del Supervisor de SST	Duración de un (1) año como mínimo y dos (2) años como máximo.
Mandato de los representantes del empleador	Permanecerán por plazo que el empleador determine.
Vacancia del cargo de Comité de SST o del Supervisor de SST	<ul style="list-style-type: none"> a) Vencimiento del plazo establecido para el ejercicio del cargo, en el caso de los representantes de los trabajadores y del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo. b) Inasistencia injustificada a tres (3) sesiones consecutivas del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o a cuatro (4) alternadas, en el lapso de su vigencia. c) Enfermedad física o mental que inhabilita para el ejercicio del cargo. d) Por cualquier otra causa que extinga el vínculo laboral.
Suplencia	Los cargos vacantes son suplidos por el representante alterno correspondiente, hasta la conclusión del mandato. En caso de vacancia del cargo de Supervisor de SST se cubre a través de la elección por parte de los trabajadores.

Licencia	<p>Los miembros del comité de SST y Supervisores de SST tienen el derecho a obtener, previa autorización del mismo comité, una licencia con goce de haber para la realización de sus funciones, de protección contra el despido incausado y de facilidades para el desempeño de sus funciones en sus respectivas áreas de trabajo, seis meses antes y hasta seis meses después del término de su función.</p> <p>Las funciones antes señaladas son consideradas actos de concurrencia obligatoria que se rigen por el artículo 32 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. La ampliación de la licencia sin goce de haber requiere la opinión favorable del comité paritario.</p> <p>La licencia con goce de haber es por treinta (30) días naturales por año calendario para la realización de sus funciones. En caso las actividades tengan duración menor a un año, el número de días de licencia será computado en forma proporcional. Los días de licencia o su fracción se consideran efectivamente laborados para todo efecto legal.</p> <p>La protección contra el despido incausado opera desde que se produzca la convocatoria a elecciones y hasta seis (6) meses después del ejercicio de su función como representante ante el Comité de SST o supervisor de SST.</p>
Autoridad	<p>El Comité de SST, el supervisor y todos los que participen en el SG-SST cuentan con la autoridad que requieran para llevar a cabo adecuadamente sus funciones.</p>
Distintivos	<p>El empleador deberá otorgarle a los miembros del C de SST o supervisor distintivos que permitan a los trabajadores identificarlos. Puede ser una tarjeta de identificación o un distintivo especial visible, que acredite su condición.</p>

2.5. Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST)

La obligación de contar con un reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo (RISST) corresponde a las empresas con veinte o más trabajadores.

Estructura del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo
<ul style="list-style-type: none"> a) Objetivos y alcances. b) Liderazgo, compromisos y la política de seguridad y salud. c) Atribuciones y obligaciones del empleador, de los supervisores, del Comité de SST, de los trabajadores y de los empleadores que les brindan servicios si las hubiera. d) Estándares de seguridad y salud en las operaciones. e) Estándares de seguridad y salud en los servicios y actividades conexas. f) Preparación y respuesta a emergencias.

Para mejorar el conocimiento de los trabajadores sobre la seguridad y salud en el trabajo, el empleador debe:

- a) Entregar a cada trabajador copia del RISST y de sus posteriores modificaciones. Mediante medio físico o digital, bajo cargo. Esta obligación se extiende a los trabajadores en régimen de intermediación y tercerización, a las personas en modalidad formativa y a todo aquel cuyos servicios subordinados o autónomos se presten de manera permanente o esporádica en las instalaciones del empleador.
- b) Realizar no menos de cuatro capacitaciones al año en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- c) Adjuntar al contrato de trabajo la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo.
- d) Brindar facilidades económicas y licencias con goce de haber para la participación de los trabajadores en cursos de formación en la materia.
- e) Elaborar un mapa de riesgos con la participación de la organización sindical, representantes de los trabajadores, delegados y el comité de seguridad y salud en el trabajo, el cual debe exhibirse en un lugar visible.
- f) Las recomendaciones deben considerar los riesgos en el centro de trabajo y, particularmente, aquellos relacionados con el puesto o función, a efectos de que el trabajador conozca de manera fehaciente los riesgos a los que está expuesto y las medidas de protección y prevención que debe adoptar o exigir al empleador. Cuando en el contrato de trabajo no conste por escrito la descripción de las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo, estas deberán entregarse en forma física o digital, a más tardar, el primer día de labores.

2.6. Prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia

El empleador debe tener definida la prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia y de los accidentes de trabajo, en ese sentido toda organización debe contar con indicadores confiables, como los que se mencionan en las disposiciones legales.

Prevención, preparación y respuesta ante situaciones de emergencia
Garantizar información, medios de comunicación interna y coordinación necesarios a todas las personas en situaciones de emergencia en el lugar de trabajo.
Proporcionar información y comunicar a las autoridades competentes, a la vecindad y a 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.
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.

2.7. Las adquisiciones y contrataciones

Finalmente, además de las atenciones a las situaciones de emergencia y de los accidentes de trabajo es importante incluir los aspectos de las adquisiciones y de las contrataciones. En ese sentido, el artículo 84 de la LSST establece que el empleador debe contar con procedimientos para garantizar:

Procedimientos sobre adquisiciones y contrataciones
<ul style="list-style-type: none"> • Se deben identificar, evaluar e incorporar en las especificaciones relativas a compras y arrendamiento financiero, las disposiciones relativas al cumplimiento por parte de la organización de los requisitos de seguridad y salud.
<ul style="list-style-type: none"> • Se deben identificar las obligaciones y los requisitos tanto legales como de la propia organización en materia de seguridad y salud en el trabajo antes de la adquisición de bienes y servicios.
<ul style="list-style-type: none"> • Se debe adoptar disposiciones para que se cumplan los requisitos antes de utilizar los bienes y servicios mencionados.

Cabe mencionar que en la Unión Europea existe el conocido como marcado CE. La base legal de este marcado es la Directiva Marco 93/68/EEC y que fue promulgada por la Comunidad Europea. El objetivo de este marcado es lo que se denomina proceso de seguridad en el producto, por el cual el fabricante, al colocar el marcado, manifiesta que el producto cumple con los estándares mínimos tanto técnicos como legales válidos en el espacio comunitario europeo. No es una acreditación de calidad.

3. Planificación de la acción preventiva

La planificación preventiva para el control de los riesgos se establecerá a partir de la evaluación inicial. En tal planificación se determinarán el

conjunto de actividades preventivas a aplicar a los diferentes elementos del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales determinando plazos, prioridades y especificaciones en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos (INSHT: 7).

Objetivos de la planificación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Lograr resultados específicos, realistas y posibles de aplicar por la empresa.
Establecer las medidas de identificación, prevención y control.
Mejora continua de los procesos, la gestión del cambio, la preparación y respuesta a situaciones de emergencia.
Verificar el aspecto de las adquisiciones y contrataciones.
Mejorar el nivel de participación de los trabajadores y su capacitación.

3.1. Línea de base del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Para establecer el SG-SST se realiza una evaluación inicial o estudio de línea de base como diagnóstico del estado de la salud y seguridad en el trabajo. Los resultados obtenidos son comparados con lo establecido en esta Ley y otros dispositivos legales pertinentes, y sirven de base para planificar, aplicar el sistema y como referencia para medir su mejora continua. La evaluación es accesible a todos los trabajadores y a las organizaciones sindicales. Cuando se menciona Ley, se hace referencia a la legislación y otros dispositivos legales pertinentes. Por lo tanto, comprende a todas las normas nacionales generales y sectoriales en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como a las normas internacionales ratificadas. También se incluyen las disposiciones en la materia acordadas por negociación colectiva, de ser el caso.

La evaluación inicial de riesgos debe realizarse en cada puesto de trabajo del empleador, por personal competente, en consulta con los trabajadores y sus representantes ante el Comité o Supervisor de SST.

Línea de base del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Esta evaluación debe considerar las condiciones de trabajo existentes o las previstas.
Evaluar la posibilidad de que el trabajador que ocupe el puesto de trabajo, por sus características personales o estado de salud conocido, sea especialmente sensible a alguna de dichas condiciones.
Identificar la legislación vigente en SST, las guías nacionales, las directrices específicas, los programas voluntarios de SST y otras disposiciones que haya adoptado la organización.

Identificar los peligros y evaluar los riesgos existentes o posibles en materia de seguridad y salud que guarden relación con el medio ambiente de trabajo o con la organización del trabajo.
Determinar si los controles previstos o existentes son adecuados para eliminar los peligros o controlar riesgos.
Analizar los datos recopilados en relación con la vigilancia de la salud de los trabajadores.

El resultado de la evaluación inicial o línea de base debe estar documentado, servir de base para adoptar decisiones sobre la aplicación del SG-SST y servir de referencia para evaluar la mejora continua del SG-SST.

El empleador planifica e implementa la seguridad y salud en el trabajo con base en los resultados de la evaluación inicial o de evaluaciones posteriores, o de otros datos disponibles; con la participación de los trabajadores, sus representantes y la organización sindical.

Las disposiciones, en materia de planificación, deben incluir una definición precisa, el establecimiento de prioridades y la cuantificación de los objetivos de la organización en SST. La preparación de un plan para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se definan metas, indicadores, responsabilidades y criterios claros de funcionamiento, con la precisión de lo qué, quién y cuándo deben hacerse; aspecto que luego permitirá avanzar en la evaluación del cumplimiento de lo planificado. La selección de criterios de medición para confirmar que se han alcanzado los objetivos señalados. Pero, un componente determinante es la dotación de recursos adecuados, incluidos recursos humanos y financieros, y la prestación de apoyo técnico. Este último criterio resulta fundamental para considerar las posibilidades de obtener resultados preventivos propuestos; sin la asignación de recursos, no es factible concretar lo planificado.

Criterios para establecer los objetivos en seguridad y salud en el trabajo
Deben ser específicos para la organización, apropiados y conformes con su tamaño y con la naturaleza de las actividades.
Tienen que ser compatibles con las leyes y reglamentos pertinentes y aplicables, así como con las obligaciones técnicas, administrativas y comerciales de la organización en relación con la seguridad y salud en el trabajo.
Deben estar focalizados en la mejora continua de la protección de los trabajadores para conseguir resultados óptimos en SST
Tienen que estar documentados, comunicados a todos los cargos y niveles pertinentes de la organización.
Deben ser evaluados y actualizados periódicamente.

Mientras que la planificación, desarrollo y aplicación del SG-SST permite a la empresa cumplir, como mínimo, las disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales, los acuerdos convencionales y otras derivadas de la práctica preventiva; lo cual tiene una finalidad preventiva frente a las posibles sanciones derivadas de los incumplimientos. Permite mejorar el desempeño laboral en forma segura para el conjunto de la empresa, no solo para los trabajadores. Mantener los procesos productivos o de servicios de manera que sean seguros y saludables. Además, contribuye a fortalecer los componentes del SG-SST, y es la base para la mejora continua de los resultados de la SST.

4. Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La evaluación periódica del sistema preventivo establecido en el SG-SST y del conjunto de elementos fundamentales que lo componen es una actividad ineludible (INSHT: 105), que, es necesario atender para cumplir con la legislación vigente. Pero, lo central es que la evaluación del SG-SST permite su mejora continua y garantiza la eficacia preventiva del sistema y el cumplimiento legal. El empleador debe elaborar, establecer y revisar periódicamente procedimientos para supervisar, medir y recopilar con regularidad datos relativos a los resultados de la seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, debe definir en los diferentes niveles de la gestión, la responsabilidad y la obligación de rendir cuentas en materia de supervisión. La selección de indicadores de eficiencia debe adecuarse al tamaño de la organización, la naturaleza de sus actividades y los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo.

A efectos de una adecuada evaluación del SG-SST, el empleador debe considerar la posibilidad de recurrir a mediciones, cualitativas y cuantitativas, adecuadas a las necesidades de la organización. Estas mediciones deben basarse en los peligros y riesgos que se hayan identificado en la organización, las orientaciones de la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo. Además, deben fortalecer el proceso de evaluación de la organización a fin de cumplir con el objetivo de la mejora continua.

Objetivos de la supervisión
Identificar las fallas o deficiencias en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
Adoptar las medidas preventivas y correctivas necesarias para eliminar o controlar los peligros asociados al trabajo.
Prever el intercambio de información sobre los resultados de la seguridad y salud en el trabajo.
Aportar información para determinar si las medidas ordinarias de prevención y control de peligros y riesgos se aplican y demuestran ser eficaces.

4.1. Investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes en el trabajo

La investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y sus efectos en la seguridad y salud permite identificar los factores de riesgo en la organización, las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares), las causas básicas (factores personales y factores del trabajo) y cualquier diferencia del SG-SST para la planificación de la acción correctiva pertinente; establece el artículo 42 de la LSST.

Es así, que la investigación del origen y causas subyacentes de los incidentes, lesiones, dolencias y enfermedades debe permitir la identificación de cualquier deficiencia en el SG-SST y estar documentada. Estas investigaciones deben ser realizadas por el empleador, el Comité y/o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el apoyo de personas competentes y la participación de los trabajadores y sus representantes.

4.2. Auditorías del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El empleador debe realizar auditorías periódicas con la finalidad de comprobar si el SG-SST ha sido aplicado y es adecuado y eficaz para la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud de los trabajadores. La auditoría prevista en el artículo 43 de la LSST debe ser realizada por auditores independientes. En la consulta sobre la selección del auditor y en todas las fases de la auditoría, incluido el análisis de los resultados de la misma, se requiere la participación de los trabajadores y de sus representantes.

Asimismo, las investigaciones y las auditorías deben permitir a la dirección de la empresa que la estrategia global del SG-SST logre los fines previstos y determinar, de ser el caso, cambios en la política y objetivos del sistema. Sus resultados deben ser comunicados al comité de seguridad y salud

en el trabajo, a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales; de conformidad con el artículo 44 de la LSST.

4.3. Vigilancia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

El artículo 45 de LSST establece que la vigilancia de la ejecución del SG-SST, las auditorías y los exámenes realizados por la empresa deben permitir que se identifiquen las causas de su disconformidad con las normas pertinentes o las disposiciones de dicho sistema, con miras a que se adopten medidas apropiadas, lo cual incluye los cambios en el propio sistema.

Criterios para la vigilancia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
Evaluar la estrategia global del SG-SST para determinar si se alcanzaron los objetivos previstos.
Evaluar la capacidad del SG-SST para satisfacer las necesidades integrales de la organización y de las partes interesadas en esta, incluidos sus trabajadores, sus representantes y la autoridad administrativa de trabajo.
Evaluar la necesidad de introducir cambios en el SG-SST, incluyendo la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus objetivos.
Identificar las medidas necesarias para atender cualquier deficiencia, incluida la adaptación de otros aspectos de la estructura de la dirección de la organización y de la medición de los resultados.
Presentar los antecedentes necesarios al empleador, incluida información sobre la determinación de las prioridades para una planificación útil y de una mejora continua.
Evaluar los progresos para el logro de los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo y en las medidas correctivas.
Evaluar la eficacia de las actividades de seguimiento sobre la base de la vigilancia realizada en periodos anteriores.

5. Acción en pro de mejoras

5.1. Revisión de los procedimientos por el empleador

Los procedimientos del empleador para obtener mayor eficacia y eficiencia en el control de los riesgos asociados al trabajo, en el caso del SG-SST deben revisarse periódicamente. Sin embargo, la revisión integral del SG-SST se realiza por lo menos una vez al año. El alcance de la revisión debe definirse según las necesidades y riesgos presentes; según lo establecido en el artículo 47 de la LSST.

Contenido de la revisión anual por el empleador
<ul style="list-style-type: none"> a) Los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa. b) Los resultados de las actividades de identificación de los peligros y evaluación de los riesgos. c) Los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia. d) La investigación de accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo. e) Los resultados y recomendaciones de las auditorías y evaluaciones realizadas por la dirección de la empresa. f) Las recomendaciones del Comité de SST, o del supervisor de seguridad y salud en el trabajo y por cualquier miembro de la empresa en pro de mejoras. g) Los cambios en las normas legales. h) Los resultados de las inspecciones de trabajo y sus respectivas medidas de recomendación, advertencia y requerimiento. i) Los acuerdos convencionales y actas de trabajo.

Las conclusiones del examen realizado por el empleador deben registrarse y comunicarse a las personas responsables de los aspectos críticos y pertinentes del SG-SST para que puedan adoptar las medidas oportunas. Además, debe comunicarse al Comité de SST o al Supervisor de SST, los trabajadores y la organización sindical.

5.2. Mejora continua

La metodología de mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo considera lo siguiente:

- a) La identificación de las desviaciones de las prácticas y condiciones aceptadas como seguras.
- b) El establecimiento de estándares de seguridad.
- c) La medición periódica del desempeño con respecto a los estándares.
- d) La evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares.
- e) La corrección y reconocimiento del desempeño.

Estos procedimientos diseñados en la legislación vigente en seguridad y salud en el trabajo, deben contribuir a fomentar la confianza mutua entre directivos, técnicos y trabajadores. Por esta razón es esencial el establecimiento de canales fluidos de comunicación. Los procedimientos documentales solo

contribuyen a reforzarlos si estos existen y se basan en la confianza mutua, base fundamental en todo proceso de comunicación positiva. En todo caso la normalización documentada no debería constituir limitación alguna a la innovación y la creatividad que son esenciales para el necesario proceso de mejora continua en todos los campos.

IV. CONCLUSIONES

La obligación de los empleadores de contar con sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo, tienen un antecedente nacional en el Reglamento de Seguridad e Higiene Minera del año 2001; y del otro, la Decisión N° 584, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad Andina. Ambas disposiciones legislativas, aunque de distinto nivel, contienen un desarrollo normativo similar al que estableció el D.S. N° 009-2005-TR, el primer Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo que fuera de aplicación general para el Sector Privado en el país.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (su modificatoria) y sus normas reglamentarias (y sus modificatorias) mantienen lo central del deber de prevención con relación a la obligación empresarial de dotar a sus empresas o entidades de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El desarrollo que realiza la Ley de SST y la legislación reglamentaria en esta materia mantiene los criterios internacionales establecidos sobre el particular. Se trata de una obligación que establece un SG-SST a nivel básico y que no es certificable. Los procesos de certificación son decisiones voluntarias del empleador. Sin embargo, lo prescrito para el SG-SST es compatible con cualquier sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

De la revisión efectuada, tanto doctrinaria como normativa, se desprende que la mayor atención en el desarrollo legislativo se evidencia en los aspectos de política, planificación y sobre todo, la organización del SG-SST. Los aspectos con menor desarrollo normativo son los que corresponden a la evaluación y la acción en pro de las mejoras.

De igual manera, hace falta un desarrollo legislativo sobre componentes claves como son los servicios de seguridad y salud en el trabajo y la vigilancia de la salud de los trabajadores. Ambos temas requieren de la atención conjunta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y del Ministerio

de Salud, que disponen de la calidad de tener competencias suprasectoriales en material de seguridad y salud en el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

AENOR PERÚ (2014). ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001, Certificación Integrada. Recuperado de: <<http://www.aenorperu.com/sistemas-integrados.aspx>>. Revisado: 30 de octubre del 2014.

ABDULLAH, N. A. Occupational Health and Safety Management Perceptions in Malaysian Public Hospitals: Implications for the Implementation of Standardized Management Systems. Curtin: University of Technology, School of Public Health. 2010.

CORTÉS DÍAZ, J. M. *Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad e higiene del trabajo*. 7ª ed., Tébar, Madrid, 2007.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO (INSHT). “Manual de Procedimientos de prevención de riesgos laborales”. Guía de elaboración. Recuperado de: <<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79-ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=3cd09cfa6d388110VgnVCM1000000705350aRCRD&vgnnextchannel=1d19bf04b6a03110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>>. Revisado: 11 de octubre de 2014.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2001. Recuperado de: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf>. Revisado: 10 de octubre del 2014.

SAVIC, S. *Integration of management systems in terms of optimization of workplace human performance*. Facta Universitatis Series: Working and Living Environmental Protection, 2(1), 2001.

TOYAMA, J. & PRAELI, T. *La jurisprudencia administrativa laboral en la inspección del trabajo*. Gaceta Jurídica, Lima, 2012.

TOYAMA, J. “Seguridad y salud en el trabajo: una inversión necesaria”. 17 de junio de 2013. Recuperado de <[conexionesan.com: http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/06/17/seguridad-salud-trabajoinversion-necesaria/](http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/06/17/seguridad-salud-trabajoinversion-necesaria/)>. Revisado el 2 de noviembre de 2014

WELLS, J. “El reglamento de seguridad requiere precisiones sobre traslado de empleados”. *Diario Gestión*, p. Economía 1, jueves 10 de mayo de 2012. Recuperado de: <<http://peruvianworld.net/semana?start=330>>. Revisado: 20 de octubre de 2014.