



Estándares OISS
de Seguridad y Salud en el Trabajo
EOSys

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa

EOSys

01

ACTUALIZADOS

12/2021

Contenido

1. Objeto
2. Alcance
3. Referencias
4. Definiciones
5. Desarrollo
6. Registros
7. Anexos

1. Objeto

El presente Estándar tiene por objeto establecer los mínimos necesarios para disponer de un sistema de gestión efectivo en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).

2. Alcance

El presente Estándar es de aplicación a cualquier organización de la Región que desee disponer de un sistema de gestión de la SST al objeto de eliminar, minimizar y controlar los riesgos a la población trabajadora que la actividad laboral podría generar.

3. Referencias

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

ISO 45001: Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

I Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010-2013.

II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020.

Gestión de la Seguridad y Salud Laboral en la Pymes, OISS, 2010.

Decisión 584 Sustitución de la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. Definiciones

Para el presente Estándar son aplicables los siguientes términos y definiciones:

Seguridad y salud en el Trabajo (SST):

La totalidad de condiciones y factores que protegen la salud de los trabajadores y/o de terceras partes en su actividad laboral. Otras denominaciones de este concepto en lo que afecta a salud son Salud laboral, Salud Ocupacional.

Organización:

Empresa, corporación, firma, marca, institución, compañía, sean de carácter público o privado que tiene sus propias funciones y capacidad de administración.

Sistema de gestión de la SST:

Proceso de gestión de la organización destinada a desarrollar e implementar la política de SST y gestionar sus riesgos para la SST.

Política de SST:

Declaración del Empleador, expresando sus principios y compromisos y los de la organización en relación a la SST.

Objetivos de SST:

Fin en un plazo determinado que la organización se fija, en términos de desempeño en materia de SST.

Riesgo:

Combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso o exposición peligrosa y la severidad del daño que pueda causar en suceso o exposición.

Vigilancia de la Salud:

Recogida sistemática y continua de datos acerca del estado de la salud de los trabajadores; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud. Tanto individuales como colectivos.

Daño a la Salud:

Deterioro de las condiciones iniciales de salud, tanto físico, como emocional y/o social, de los trabajadores.

Terceras partes:

Persona o grupo de personas de fuera de la organización, que tiene interés y está afectado por el sistema de gestión de la SST y su desempeño.

Emergencia:

Situación de origen interno o externo a la organización que altera el normal funcionamiento.

Condiciones y medioambiente de trabajo

Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros:

- a) Las características generales de los locales, instalaciones, maquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo.
- b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores.

- d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Descripción sociodemográfica

Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y duración de la jornada de trabajo.

5. Desarrollo

5.1. Política, Participación de los trabajadores y Cumplimiento Legal.

5.1.1. Política.

Todo empleador deberá definir, documentar y divulgar la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo de la organización, con el compromiso de una mejora continua en materia de SST.

Esta política deberá estar consultada con los trabajadores y/o sus representantes, y estar a disposición de terceras partes.

Esta política de SST deberá incorporar lo indicado legalmente, y, en su defecto se recomienda que:

- a. Sea adecuada a la organización, especialmente en relación con su actividad, tamaño y riesgos para la SST.
- b. Estar redactada en un lenguaje sencillo y claro, estar fecha y rubricada por el empleador.
- c. Sea revisada periódicamente, a fin de que sea adecuada en todo momento y comunicarla a todo el personal de la Organización, incluyendo a empresas contratistas y sus trabajadores.
- d. Incluya el compromiso de cumplir como mínimo los preceptos legales en materia de SST y de relaciones laborales que le sean de aplicación, así como los compromisos asumidos con terceras partes y en la negociación colectiva con los trabajadores.
- e. Incluya el compromiso de protección de la SST para todos los trabajadores de la organización, así como de terceros que se encuentren en las instalaciones de la organización.
- f. Garantice la consulta y participación de los trabajadores y/o sus representantes en todos los aspectos del sistema de gestión de la SST en la organización.

- g. Proporcione el marco de referencia para la definición y revisión de los objetivos en materia de SST.
- h. Promueva la participación de los trabajadores, directivos y mandos intermedios en la implementación y seguimiento de medidas preventivas o correctivas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

5.1.2. Participación de los trabajadores.

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

El empleador deberá garantizar la constitución y eficiente funcionamiento de un comité paritario en materia de SST cuando así esté regulado de manera sectorial. A nivel regional, nacional o transnacional. Recomendándose, en cualquier caso, que al menos exista dicho comité, en aquellas empresas con una estructura mínima de 50 trabajadores. El comité paritario que se conforme deberá estar integrado por personal representante de la empresa y personal representante de los trabajadores para la consulta y el seguimiento de las medidas preventivas adoptadas en su seno.

En relación a la participación de los trabajadores se deberá cumplir con cuantos requerimientos legales y acuerdos le sean de aplicación, y, en su defecto, se recomienda que:

- El empleador asegure que los trabajadores y sus representantes dispongan del tiempo y recursos necesarios, dentro de su jornada laboral, para participar activamente en el sistema de gestión de la SST.
- El empleador garantice que los trabajadores y/o sus representantes, sean consultados, informados y escuchados en todos los aspectos del sistema de gestión de la SST, con especial observancia en:
 - a. La identificación y evaluación de los riesgos para la SST en la organización.
 - b. La planificación de la actividad preventiva para la eliminación, reducción y/o control de los riesgos para la SST en la organización.
 - c. La investigación de accidentes, incidentes y enfermedades acaecidas por motivo u ocasión del trabajo.
 - d. La determinación de respuesta frente a una emergencia.
 - e. En la definición y revisión de la política de SST de la organización.
 - f. En la definición y revisión de los objetivos en materia de SST.

5.1.3. Cumplimiento legal.

El empleador deberá garantizar que todas las personas trabajadoras en su organización estén en el sector formal, garantizando la protección social de los mismos.

El empleador deberá garantizar la inexistencia de trabajo infantil en su organización.

Igualmente, el empleador deberá garantizar en todo momento el conocimiento y cumplimiento, por parte de toda la organización, de:

- a. El acervo legal de obligado cumplimiento en materia de SST que le aplique.
- b. Los acuerdos adoptados en materia de SST con los trabajadores, representantes de ellos, y convenios colectivos de aplicación. En ningún caso los acuerdos adoptados en el seno de la empresa, podrán ser de nivel inferior a las estipulaciones de los convenios colectivos de aplicación.
- c. Las obligaciones en materia de SST suscritas por la organización con terceras partes.

Por su parte los trabajadores, deberán cumplir sus obligaciones en materia de seguridad y salud.

5.2. Objetivos, Organización y Recursos.

5.2.1. Objetivos.

En coherencia con la Política de la empresa en materia de SST, el empleador deberá establecer y revisar unos objetivos de SST documentados.

En relación a los objetivos de SST se deberá cumplir con lo requerido legalmente, y, en su defecto, se recomienda que:

- a. Estén orientados a la mejora continua del sistema de gestión de la SST.
- b. Sean específicos para la organización en cuanto a su situación en materia de SST.
- c. Sean medibles.
- d. Sean alcanzables.
- e. Sean realistas.
- f. Sean compatibles con los requisitos legales, así como con aquellos acuerdos asumidos por la organización con la representación y con terceras partes.

- g.** Sean comprensibles para los trabajadores y sean comunicados a toda la organización.

5.2.2. Organización y Recursos.

El empleador es el máximo responsable de la Seguridad y Salud de sus trabajadores, y debe asumir el liderazgo en la gestión y organización de la SST.

El empleador, a fin de garantizar una eficaz gestión de la SST en su organización debe:

- a.** Asignar cuantos recursos económicos, técnicos y humanos sean necesarios.
- b.** Definir las funciones, asignar responsabilidades y delegar autoridad, a todos los niveles de la organización.
- c.** Analizar el rendimiento de los resultados de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

En relación a la Organización y Recursos en SST se deberá cumplir con lo requerido legalmente, y, en su defecto, se recomienda:

- a.** Disponer de uno o varios trabajadores que tengan definidas las funciones, responsabilidades y autoridad delegada, para una supervisión, control y fiscalización continua de la gestión de la SST en la organización.
- b.** Designar los representantes del empleador en el comité paritario.
- c.** Disponer de procedimientos de trabajo, que permitan la cooperación e integración de la gestión de la SST en las unidades orgánicas de la organización.
- d.** Definir y establecer programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el seno de la Organización.
- e.** Promover y facilitar la participación de los trabajadores o sus representantes legales, en la definición de la organización de la gestión en SST.
- f.** Definir las funciones y responsabilidades de áreas específicas, como pueden ser Recursos Humanos, Compras, Mantenimiento, Producción...

5.3. Conocimiento de la Realidad.

5.3.1. Identificación y Evaluación de Riesgos.

Todo empleador deberá velar por la realización en su organización de la identificación y posterior evaluación de los riesgos para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

Esta identificación y evaluación, deberá realizarse al inicio de la actividad, así como de forma periódica, recomendándose que sea con periodicidad anual o inferior en sectores de mayor riesgo, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas derivadas de la misma y garantizar una eficaz protección de la SST. También será oportuna su revisión a requerimiento de cualquiera de las partes cuando haya circunstancias novedosas en el proceso productivo, cuando suceda un acto no deseado, o un accidente. Así mismo, se revisará cuando se estimen insuficientes los controles efectuados, incluidos aquellos relacionados con la Vigilancia de la Salud.

En relación a la identificación y evaluación de riesgos, se deberá cumplir con lo requerido legalmente, y, en su defecto, se recomienda:

- a. Tener en cuenta la naturaleza de la actividad de la empresa, así como las características de los puestos de trabajo.
- b. Identificar la normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo que le aplique en base a la actividad.
- c. Tener en cuenta los equipos de trabajo, instalaciones, sustancias o preparados químicos, y el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- d. Identificar y proteger de forma específica a los trabajadores especialmente sensibles como son:
 - Las empleadoras en estado de gestación o lactancia.
 - Los menores.
 - Trabajadores con discapacidad física, psíquica o sensorial.
 - Trabajadores con especial sensibilidad a agentes químicos, físicos y/o biológicos.
- e. Identificar y evaluar todos los factores de riesgo para la SST, desde la perspectiva de Seguridad Laboral, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología aplicada.
- f. Identificar y evaluar todos los factores de riesgos para la SST por puesto de trabajo.
- g. Identificar nominalmente las personas que ocupen los puestos de trabajo.
- h. Hacer uso de un método de evaluación de riesgos contrastado y de reconocido prestigio.

5.3.2. Vigilancia de la Salud de los Trabajadores.

En relación a la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores, se deberá cumplir con lo requerido legalmente, y, en su defecto:

- a. El empleador deberá garantizar que todos los trabajadores tengan a disposición la posibilidad de realizar exámenes médicos de salud específicos a los riesgos de su puesto de trabajo previamente al inicio de su actividad, periódicamente y tras un periodo prolongado de incapacidad temporal.
- b. La información recabada en el desarrollo de los exámenes de salud, será confidencial y sólo disponible para el facultativo y el empleado. No obstante el empleador o su representante en el ámbito de la SST, será informado de las conclusiones del examen de salud en relación a la aptitud del empleado para el desarrollo de su puesto de trabajo.
- c. Los facultativos podrán agregar los resultados de los exámenes de salud de los trabajadores a fin de emitir un estudio epidemiológico que permita disponer de una visión global del estado y evolución de la salud de los trabajadores, siempre y cuando se garantice la confidencialidad de los resultados individuales.

5.3.3. Investigación de daños a la salud.

El empleador deberá Investigar y analizar todos los accidentes, incidentes, dolencias y enfermedades profesionales, que hayan ocasionado un daño a la salud de los trabajadores o terceras personas en las instalaciones de la organización, con el propósito de identificar el origen y las causas que los originaron y adoptar las acciones preventivas y correctivas tendientes a evitar la ocurrencia de hechos similares, además observar deficiencias en el sistema de gestión de la SST.

En relación a la Investigación de daños a la salud, se deberá cumplir con lo requerido legalmente, y en su defecto, se recomienda con especial relevancia de forma no exclusiva para aquellos daños calificados como graves o mortales:

- a. Ser llevadas a cabo por personal capacitado y entrenado para la realización de investigaciones de daños a la salud.
- b. Ser llevadas a cabo en el momento oportuno sin demoras al momento de conocimiento del daño a la salud.
- c. Contar con la participación de los trabajadores.
- d. Comunicar los resultados de las investigaciones al comité paritario y a la representación de los trabajadores y en su defecto, a los trabajadores directamente.

- e. Comunicar los resultados de las investigaciones a las personas competentes a fin de implantar las medidas preventivas y/o correctoras que se propongan.
- f. Tener a disposición de los órganos de control y fiscalización los resultados de las investigaciones de daños a la salud.
- g. Disponer de registros de todos los accidentes, incidentes, dolencias y enfermedades profesionales, que hayan ocasionado un daño a la salud de los trabajadores de la organización, de las empresas contratistas o terceras personas en las instalaciones de la organización.

5.4. Capacitación, Información y Comunicación.

5.4.1. Capacitación.

El empleador deberá garantizar la capacitación mínima de los trabajadores en relación a los riesgos para la SST en su puesto de trabajo.

En relación a la capacitación, se deberá cumplir con lo requerido legalmente, y, en su defecto, se recomienda:

- a. Que el empleador se capacite con un nivel básico materia de SST.
- b. Garantizar que todo empleado ha recibido la capacitación mínima en relación a los riesgos en su puesto de trabajo antes del inicio de su actividad laboral;
- c. Disponer de un programa de capacitación relativo a la SST por puesto de trabajo.
- d. Disponer de una relación nominal de trabajadores con la capacitación recibida por puesto de trabajo.
- e. Disponer de un programa de capacitación para los miembros del comité paritario.
- f. Disponer de una planificación periódica de actualización de la capacitación que reciben los trabajadores, garantizando una formación continuada.
- g. Disponer de un programa de capacitación para los trabajadores en función de las funciones y responsabilidades atribuidas en el sistema de gestión de la SST.
- h. Ser impartida esta capacitación por personal competente.
- i. Disponer de una evaluación a cumplimentar por los trabajadores tras finalizar la capacitación de su grado de comprensión y retención de los contenidos.
- j. Que toda capacitación sea gratuita para el empleado y se desarrolle, siempre que sea posible, dentro de su jornada laboral.

5.4.2. Información.

El empleador deberá garantizar que todo empleado reciba información sobre los factores de riesgo para su seguridad y salud en el trabajo, en lenguaje claro y comprensible, así como de las medidas preventivas a adoptar.

En relación a la información, se deberá cumplir con lo requerido legalmente, y, en su defecto, se recomienda que los trabajadores estén informados:

- a. De la política de SST establecida en la organización.
- b. De los objetivos en materia de SST establecidos en la organización.
- c. De la organización del sistema de gestión de la SST.
- d. De las personas con funciones y responsabilidades atribuidas en materia de SST.
- e. De la participación de los propios trabajadores en la gestión de la SST.
- f. De los resultados del sistema de gestión de la SST.

5.4.3. Comunicación.

El empleador deberá garantizar las vías de comunicación, internas y externas, y el mantenimiento de las mismas, relacionada con la SST.

En relación a la comunicación, se deberá cumplir con lo requerido legalmente, y, en su defecto, se recomienda:

- a. Establecer y mantener canales de comunicación interna en materia de SST, entre los diferentes niveles y funciones de la organización.
- b. Establecer y mantener un canal de comunicación en materia de SST, para recibir propuestas de mejora, inquietudes, ideas y aportaciones de los trabajadores para la mejora de la SST en la organización.
- c. Recibir, documentar y responder adecuadamente las comunicaciones internas y externas en materia de SST.
- d. Garantizar que se atienden y contestan todas las comunicaciones de los trabajadores, en un plazo adecuado.

5.5. Acción Preventiva.

5.5.1. Planificación.

El empleador deberá planificar adecuada y concretamente la implantación de medidas preventivas y correctoras en materia de identificación y evaluación de riesgos, de investigación de daños a la salud, las derivadas de las auditorías del sistema de gestión o las que se deriven de la comunicación interna o externa para la mejora del sistema de gestión de la SST.

En relación a la planificación en materia de SST, se deberá cumplir con lo requerido legalmente, y, en su defecto, se recomienda:

- a. Establecer una planificación anual de las acciones a tomar.
- b. Incorporar a la planificación, aquellas acciones derivadas de la gestión de la SST como son entre otras: la capacitación, la vigilancia de la salud, la identificación y evaluación de los riesgos y los requerimientos legales en seguridad y salud en el trabajo, entre otros.
- c. Designar los recursos humanos necesarios, atribuirles responsabilidad y delegar la autoridad necesaria para la ejecución de las medidas planificadas.
- d. Presupuestar los recursos materiales y económicos necesarios.
- e. Establecer el plazo de ejecución de las acciones a emprender.
- f. Realizar periódicamente el seguimiento de la planificación.
- g. Hacer partícipes de la planificación a los trabajadores mediante el comité paritario, o en su defecto a través de sus representantes.

5.5.2. Acción Preventiva y Acción Correctiva.

El empleador deberá tomar todas las acciones preventivas y correctoras necesarias a fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores y terceras personas presentes en las instalaciones de la organización.

Las medidas preventivas y correctoras a implantar en función de los riesgos, deberán ser de acuerdo a la siguiente jerarquía:

- a. Supresión /eliminación.
- b. Sustitución.
- c. Control mediante medidas colectivas de carácter técnico.
- d. Control mediante medidas colectivas de carácter organizativo.

- e. Equipos de protección individual o personal.
- f. Señalización /advertencias y controles administrativos.

Igualmente y en relación a las acciones preventivas, se deberá cumplir con lo requerido legalmente, y, en su defecto, se recomienda:

- a. Evitar los riesgos.
- b. Identificar, evaluar y controlar los riesgos que no se puedan evitar.
- c. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como en la elección de los equipos de trabajo y de producción.
- d. Adaptar el puesto de trabajo o reubicar al trabajador cuando éste tenga limitaciones funcionales derivadas de un daño a la salud de origen laboral.
- e. Tener en cuenta la evolución de la técnica.

5.5.3. Identificación y respuesta frente a Emergencias.

El empleador deberá garantizar la identificación de las posibles situaciones de emergencia, así como establecer la respuesta de la organización y trabajadores frente a estas situaciones.

En relación a la identificación y respuesta frente a emergencias, se deberá cumplir con lo requerido legalmente, y, en su defecto, se recomienda:

- a. La identificación de todas aquellas situaciones de emergencias que se puedan dar en el entorno de la organización, en relación con su actividad y considerando las emergencias de carácter natural.
- b. Establecer la respuesta adecuada de la organización y trabajadores frente a las situaciones identificadas en el punto a.
- c. Considerar como mínimo la actuación en caso de primeros auxilios, incendios y evacuación.
- d. Establecer la respuesta adecuada, incluyendo a todas aquellas personas de fuera de la organización que estuvieren presentes en las instalaciones de la misma.
- e. Establecer los medios de comunicación con las autoridades competentes, vecindad y servicios de intervención.
- f. Organizar una eficaz coordinación y relación con los equipos externos a la empresa, en particular con los servicios de asistencia sanitaria, salvamento y lucha contra incendios.

- g. Establecer y capacitar a las personas que formaran parte de los equipos de actuación en caso de emergencias.
- h. Disponer de un inventario actualizado en todo momento de los equipos (tanto técnicos como humanos) y medios disponibles para hacer frente a las situaciones de emergencia.
- i. Dicho inventario se revisará periódicamente a fin de detectar y solventar deficiencias de forma que la organización esté preparada frente a una emergencia en cualquier momento.
- j. Dar a conocer a toda la organización las pautas de actuación frente a emergencias.
- k. Realizar simulacros periódicos de respuestas frente a emergencias.

5.5.4. Protecciones colectivas y Protecciones Individuales

Frente a situaciones de riesgo para la Seguridad y Salud de los trabajadores, el empleador siempre y cuando no pueda eliminar dicha situación de riesgos antepondrá la adopción de medidas de carácter colectivo a las medidas de protección individual.

El empleador tiene la obligación de proporcionar y costear el equipo de protección personal y colectiva.

En relación a las protecciones colectivas y protecciones individuales, se deberá cumplir con lo requerido legalmente, y, en su defecto, se recomienda:

- a. Que los equipos de protección colectiva y equipos de protección individual, se mantengan en perfecto estado de forma que garanticen la protección frente a riesgos de seguridad y salud de los trabajadores.
- b. Que los equipos de protección individual ofrezcan una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso.
- c. Que los equipos de protección individual no supongan u ocasionen riesgos adicionales ni molestias innecesarias hacia los trabajadores.
- d. Que los equipos de protección individual respondan a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.
- e. Que los equipos de protección individual tengan en cuenta las condiciones anatómicas y fisiológicas y el estado de salud del trabajador.
- f. Que los equipos de protección individual se adecuen al portador, tras los ajustes necesarios.

- g.** Que en caso de riesgos múltiples que exijan la utilización simultánea de varios equipos de protección individual, éstos deberán ser compatibles entre sí y mantener su eficacia en relación con el riesgo o riesgos correspondientes.
- h.** Que se mantenga un registro de entrega de los equipos de protección individual a los trabajadores.
- i.** Contar con un programa de renovación del equipo de protección personal, de acuerdo a la vida útil de cada tipo, y a la experiencia laboral.

5.5.5. Gestión de compras.

El empleador deberá garantizar en la gestión de compras que se consideren los aspectos mínimos de SST de los bienes a adquirir.

En relación a la gestión de compras, se deberá cumplir con lo requerido legalmente, y, en su defecto, se recomienda:

- a.** Que se identifiquen los requisitos legales en seguridad y salud en el trabajo, aplicables a la organización, así como los criterios mínimos de seguridad, previo a la adquisición de un bien.
- b.** Que se valoren, previo a una compra, las características técnicas y organizativas y su impacto en la SST, y en caso de impacto negativo se tomen las medidas necesarias a fin de garantizar la SST.

5.5.6. Gestión de Subcontratas.

El empleador deberá garantizar la SST en la organización, tanto de sus trabajadores directos como de aquellos trabajadores que desarrollen su actividad como subcontrata.

El empleador deberá garantizar que los trabajadores de las subcontratas estén en el sector formal, garantizando la protección social de los mismos

En relación a la gestión de subcontratas, se deberá cumplir con lo requerido legalmente, y, en su defecto, se recomienda:

- a.** Establecer un mecanismo de evaluación y selección de los subcontratas.
- b.** Establecer medios de coordinación entre las subcontratas y organización de forma que se garantice la SST.
- c.** Frente a la concurrencia de trabajadores de diferentes organizaciones en un mismo centro de trabajo, prestar especial observación a la coordinación de la actividad de forma que no se generen riesgos por la simultaneidad de operaciones.

5.5.7. Nuevas incorporaciones de personal.

El empleador deberá garantizar la SST de todas aquellas nuevas incorporaciones de personal, previo al inicio de su actividad laboral.

El empleador deberá garantizar que las nuevas incorporaciones de personal, estén en el sector formal, garantizando la protección social de los mismos.

En relación a las nuevas incorporaciones de personal, se deberá cumplir con lo requerido legalmente, y, en su defecto, se recomienda, antes del inicio de su actividad laboral:

- a.** Realizar un examen médico en función de los riesgos presentes en su puesto de trabajo, que permitan adoptar medidas en caso necesario.
- b.** Capacitar e informar a la nueva incorporación en relación a:
 - La política de SST de la organización.
 - La estructura, organización y recursos del sistema de gestión de la SST.
 - Los riesgos del puesto de trabajo.
 - Las medidas de respuesta frente a emergencias.
 - El uso, manejo, mantenimiento y disposición final del equipo de protección personal.
 - Hacer entrega de los equipos de protección individual necesarios para el desarrollo de su actividad laboral.

5.6. Seguimiento y Mejora Continua.

5.6.1. Auditorías del sistema de Gestión.

El empleador deberá garantizar la realización de auditorías periódicas, y a intervalos planificados, del sistema de gestión de SST.

La auditoría del sistema de gestión de SST, irá orientada a:

- a.** Revisar la conformidad del sistema a las disposiciones establecidas en el presente estándar.
- b.** Revisar la correcta implementación y mantenimiento del sistema de gestión de SST.
- c.** Revisar la adecuación y eficacia en relación a la política de SST y los objetivos de SST.
- d.** Comunicar los resultados de la auditoría al empleador, al comité paritario, si existe, y a los directivos y responsables de subsanar las desviaciones observadas.

- e. Proporcionar información para la mejora continua del de la SST en la organización.

En relación a las auditorías del sistema de gestión, se deberá cumplir con lo requerido legalmente, y, en su defecto, se recomienda:

- a. Revisar sistemáticamente lo referido en el presente estándar.
- b. Contemplar acciones correctivas y/o preventivas de mejora en la implantación del presente estándar.
- c. Desarrollar las auditorías por personas independientes a la actividad a auditar, garantizando la imparcialidad y objetividad.
- d. Comunicar los resultados de la auditoría a las personas competentes para la subsanación de las desviaciones observadas.

Los responsables de la ejecución de las auditorías del sistema de gestión, deberán tener la competencia y capacitación requerida legalmente, en su defecto se recomienda:

- a. Capacitación de nivel terciario o superior en Seguridad y Salud en el Trabajo, referida en el apartado 8 del Estándar EOySS 05.
- b. Capacitación en sistemas de gestión.
- c. Competencias de integridad, objetividad e independencia.

5.6.2. Revisión por el empleador.

El empleador deberá garantizar mediante la revisión periódica y continuada del sistema de gestión de SST en la organización, la implantación, adecuación y eficacia del sistema de gestión de SST.

En relación a la revisión por el empleador, se deberá cumplir con lo requerido legalmente, y, en su defecto, se recomienda:

- a. Revisar, evaluar la adecuación y vigencia de la política de SST de la organización.
- b. Revisar el grado de cumplimiento de los objetivos en materia de SST, con una periodicidad mínima anual.
- c. Revisar la evolución de los accidentes, incidentes y daños a la salud de los trabajadores.
- d. Revisar los resultados de las auditorías del sistema de gestión de SST.
- e. Revisar los resultados de participación y consulta de los trabajadores.

- f. Revisar las comunicaciones pertinentes al sistema originadas por terceras partes.
- g. Revisar los resultados de las investigaciones de daños a la salud.
- h. Revisar la adecuación de los recursos destinados a la SST en la organización.
- i. Revisar el grado de cumplimiento legal.
- j. En función de las revisiones indicadas, definir las acciones pertinentes en coherencia con la mejora continua de la SST y redactar una declaración acerca del cumplimiento de los requisitos del sistema.

5.6.3. Mejora Continua.

El empleador deberá garantizar la mejora continua del sistema de gestión de la SST en la organización.

El empleador dispondrá de los recursos necesarios para garantizar la mejora continua del sistema de gestión de la SST en la organización, a través de:

- Los resultados de las auditorias.
- Los resultados de las investigaciones de daños a la salud.
- Las estadísticas de accidentes y enfermedades ocupacionales.

6. Registros

Sin menoscabo de los registros derivados del cumplimiento legal, los registros mínimos del presente estándar son:

- Política de SST.
- Participación de los trabajadores.
- Objetivos en materia de SST.
- Organización y recursos de la SST.
- Identificación y Evaluación de Riesgos.
- Resultados de la vigilancia de la salud.
- Investigaciones de daños a la salud.
- Resultados estadísticos de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

- Capacitación de los trabajadores.
- Información a los trabajadores.
- Planificación.
- Acciones preventivas y acciones correctivas.
- Identificación y respuesta frente a emergencias.
- Relación de equipos de protección individual por puesto de trabajo.
- Gestión de compras.
- Gestión de subcontratas.
- Gestión de nuevas contrataciones.
- Auditorias del sistema de gestión.
- Revisión para el empleador.

7. Anexos

El presente estándar y con carácter orientativo se presentan los siguientes Anexos.

- I. **Modelo de política de SST.**
- II. **Modelo de investigación de accidentes de trabajo.**

ANEXO I – Modelo de política de SST

POLÍTICA DE SST Nuestros principios y compromisos	
<p>Con el objeto de alcanzar los niveles más altos de Seguridad y Salud declaramos los siguientes principios básicos de nuestra política:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estamos al servicio de nuestros clientes, comprometidos con la sociedad, el medio ambiente y la seguridad y salud de nuestros trabajadores, respetando el marco legal y normativo establecido para cada caso. • Asumimos la necesidad de una mejora continua en la calidad de nuestros productos y servicios, de nuestros procesos y de nuestras condiciones de trabajo. Ello lo logramos con el trabajo bien hecho a la primera y asegurando que ninguna tarea sea realizada sin las debidas medidas de seguridad. • Los accidentes de trabajo o cualquier lesión generada en el mismo son fundamentalmente fallos de gestión y por tanto son evitables mediante una gestión adecuada que permita adoptar las medidas para la identificación, evaluación y control de los posibles riesgos. • Las personas constituyen el valor más importante que garantiza nuestro futuro. Por ello deben estar cualificadas e identificadas con los objetivos de nuestra organización y sus opiniones han de ser consideradas. • Todas las actividades las realizamos sin comprometer los aspectos de Seguridad y Salud por consideraciones económicas o de productividad. 	<p>Para llevar a cabo estos principios, se asumen los siguientes compromisos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todo el personal con mando asegura unas correctas condiciones de los trabajadores a su cargo. Para ello, muestra interés y da ejemplo como parte de su función. • La empresa promueve y establece los medios necesarios para que la comunicación de deficiencias y/o sugerencias de mejora sean analizadas y, de ser posible, aplicadas. El espíritu de innovación y de mejora continua es fundamental para el futuro de nuestra empresa. • Establecemos cauces de intercambio de información y de cooperación entre nuestro personal y también con nuestros clientes y proveedores para mejorar continuamente el modo de seleccionar nuestros suministros, de realizar nuestro trabajo, de elaborar nuestros productos y de prestar nuestros servicios. • Informamos y capacitamos a los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo, así como de los medios y las medidas a adoptar para su prevención. Para ello, disponemos de los procedimientos necesarios para el desarrollo de las diferentes actividades preventivas. • Analizamos todos los accidentes con potencial de daño e iniciamos su corrección de inmediato.
<p><u>+Nuestra Organización asume lo expuesto anteriormente como garantía de pervivencia y crecimiento de la misma.</u></p>	
<p><i>La Dirección</i></p>	

ANEXO II – Modelo de investigación de accidentes de trabajo

Ficha de Investigación de accidentes de trabajo		Fecha:
EMPRESA:		
LOCALIZACIÓN (centro de trabajo habitual o desplazamiento):		
SECCIÓN:	Hora:	Turno:
DATOS PERSONALES DEL ACCIDENTADO		
Nombre: Categoría profesional: Ocupación: Antigüedad en el puesto de trabajo: Antigüedad en la empresa:		
DESCRIPCIÓN DEL ACCIDENTE		
Descripción breve y clara del trabajo que realizaba		
Descripción breve y clara de la forma en la que sucedió el accidente y si existen testigos:		
CONSECUENCIAS		
Parte lesionada:		
Descripción de la lesión:	Grado de lesión:	
Forma de producirse el accidente:	Leve <input type="checkbox"/> Grave <input type="checkbox"/> Muy grave. <input type="checkbox"/> Fallecimiento <input type="checkbox"/>	
Objeto o equipo que causó la lesión:	Evaluación riesgo potencial. Probabilidad de repetición:	
Daños:	Frecuente <input type="checkbox"/> Ocasional <input type="checkbox"/> Raro <input type="checkbox"/>	
ANÁLISIS DEL ACCIDENTE		
¿Qué condiciones inseguras motivaron el accidente? Causa y/o factor del accidente (código si existe)		
¿Cuáles son las razones para que se produzcan estos actos y/o condiciones inseguras?		
MEDIDAS PREVENTIVAS		
¿Qué medidas preventivas se adoptarán para evitar la repetición del accidente?		
Analizado por :		Fecha: