

## **Superintendencia de Riesgos del Trabajo**

### **SISTEMAS DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO**

#### **Resolución 103/2005**

#### **Adóptanse las "Directrices sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo", de la Oficina Internacional del Trabajo-OIT.**

Bs. As., 27/1/2005

VISTO, el Expediente N° 0294/05 del Registro de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO (S.R.T.), las Leyes Nros. 19.587, 24.557 y sus normas complementarias, y

#### **CONSIDERANDO:**

Que la Ley sobre Riesgos del Trabajo N° 24.557 protege el derecho de los trabajadores a la salud y seguridad en el trabajo, por lo que el Estado debe adoptar las medidas apropiadas para garantizar su plena efectividad.

Que un ambiente de trabajo saludable y seguro es también factor de productividad y competitividad en las empresas, concepto que supera la simple valoración de los costos indirectos de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para concebir el trabajo en términos de calidad total, cuyo presupuesto es la calidad de vida en el trabajo.

Que artículo 1° , apartado 2 inciso a) de la precitada Ley establece, como uno de sus objetivos primordiales, la reducción de la siniestralidad a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo.

Que del mismo modo, el artículo 4° , apartado 1 de la Ley N° 24.557 dispone que tanto los empleadores y sus trabajadores como las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (A.R.T.), se encuentran obligados a adoptar medidas tendientes a prevenir eficazmente los riesgos del trabajo asumiendo compromisos concretos de cumplir con las normas de higiene y seguridad en el trabajo.

Que el artículo 5° inciso h) de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo N° 19.587, considera como principio básico el estudio y adopción de medidas para proteger la salud y la vida del trabajador.

Que en tal sentido los lineamientos estratégicos de este Organismo establecen, entre otros puntos que: "...La estrategia para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, de ninguna forma puede limitarse a la reducción de los índices de incidencia de los accidentes de trabajo. Este es un paso necesario pero, si se desea un progreso perdurable aún en cuanto a los índices, debe avanzarse en el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Esta estrategia exige el compromiso de todos los interesados, entre ellos los poderes públicos, las empresas privadas, las aseguradoras de riesgos del trabajo y los propios empleadores y trabajadores y sus organizaciones representativas...", como así también que "...Al diseñar las actividades preventivas, la visión técnica debe estar actualizada, basada en enfoques científico técnicos. La difusión de los avances en el conocimiento y el mejoramiento continuo debe ser una herramienta fundamental en el desempeño de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo..."

Que en forma concordante con las citadas normas, la OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO —OIT— elaboró las "Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO- OSH 2001".

Que el objetivo de estas directrices es contribuir a proteger a los trabajadores contra los peligros y a eliminar las lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionadas con el trabajo.

Que asimismo tienen como propósito facilitar a los empleadores un marco referencial para la implementación de Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Que a efectos de que esta S.R.T. adopte las aludidas directrices, es necesario agregarlas como Anexo a la presente Resolución, aclarándose que no han sido incluidas las hojas correspondientes al reverso de aquellas páginas del documento original que se encuentran en blanco, las cuales respectivamente se corresponden con la numeración romana II, VI, VIII y X; y los números arábigos 2, 6, 22 y 30.

Que la Subgerencia de Asuntos Legales, de esta S.R.T., ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente se dicta en uso de las facultades conferidas por el artículo 36 de la Ley N° 24.557.

Por ello,

EL SUPERINTENDENTE DE RIESGOS DEL TRABAJO

RESUELVE:

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

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

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

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

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO - GINEBRA

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2002

Primera edición 2002

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

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

OIT

Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILOOSH 2001 Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2002

Seguridad en el trabajo, salud en el trabajo, nivel nacional, a nivel de la empresa, aspecto técnico. 13.04.2

ISBN 92-2-311634-1

Publicado también en francés: Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail, ILO-OSH 2001 (ISBN 92-2-211634-8, Ginebra, 2002); y en inglés: Guidelines on occupational safety and health management systems, ILO-OSH 2001 (ISBN 92-2-111634-4, Ginebra, 2001)

Datos de catalogación de la OIT

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

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

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

se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

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

## Prólogo

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

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

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

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

Juan Somalia  
Director General

Índice

Prólogo

Introducción

1. Objetivos

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

2.1. Política nacional

2.2. Directrices nacionales

2.3. Directrices específicas

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

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

3.2. Participación de los trabajadores

Organización

3.3. Responsabilidad y obligación de rendir cuentas

3.4. Competencia y capacitación

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

3.6. Comunicación

Planificación y aplicación

3.7. Examen inicial

3.8. Planificación, desarrollo y aplicación del sistema

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

3.10. Prevención de los peligros

3.10.1. Medidas de prevención y control

3.10.2. Gestión del cambio

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

3.10.4. Adquisiciones

3.10.5. Contratación

Evaluación

3.11. Supervisión y medición de los resultados

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

3.13. Auditoría

3.14. Examen realizado por la dirección

Acción en pro de mejoras

3.15. Acción preventiva y correctiva

3.16. Mejora continua

Glosario

Bibliografía

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

Introducción

El efecto positivo resultante de la introducción de los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) en el nivel de la organización<sup>1</sup>, tanto respecto a la reducción de los peligros y los riesgos como a la productividad, es ahora reconocido por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores.

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

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

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

1. Objetivos

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

1.2. En el nivel nacional, las directrices deberían:

a) servir para crear un marco nacional para el sistema de gestión de la SST que de preferencia cuente con el apoyo de leyes;

b) facilitar orientación para el desarrollo de iniciativas voluntarias, a fin y efecto de reforzar el cumplimiento de los reglamentos y normas con vistas a la mejora continua de los resultados de la SST, y

c) facilitar orientación sobre el desarrollo tanto de directrices nacionales como de directrices específicas sobre sistemas de gestión de la SST a fin de responder de modo apropiado a las necesidades reales de las organizaciones, de acuerdo con su tamaño y la naturaleza de sus actividades.

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

a) facilitar orientación sobre la integración de los elementos del sistema de gestión de la SST en la organización como un componente de las disposiciones en materia de política y de gestión, y

b) motivar a todos los miembros de la organización, y en particular a los empleadores, a los propietarios, al personal de dirección, a los trabajadores y a sus representantes, para que apliquen los principios y métodos adecuados de gestión de la SST para la mejora continua de los resultados de la SST.

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

2.1. Política nacional

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

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

a) promover la aplicación y la integración de los sistemas de gestión de la SST como parte de la gestión general de una organización;

b) facilitar y mejorar las iniciativas voluntarias para la identificación sistemática, la planificación, la aplicación y el control de las actividades relativas a la SST en el nivel nacional y en el nivel de la organización;

c) promover la participación de los trabajadores y de sus representantes en el nivel de la organización;

-----

<sup>1</sup> Véase la definición del término en el glosario.

c) poner en práctica la mejora continua evitando al mismo tiempo los trámites administrativos y gastos innecesarios;

d) promover mecanismos de colaboración y apoyo para los sistemas de gestión de la SST en el nivel de la organización por parte de la inspección del trabajo,

de los servicios de SST y de otros servicios, y canalizar sus actividades en un marco compatible con dicha gestión;

e) evaluar la eficacia de la política y del marco nacional a intervalos apropiados;

f) evaluar y hacer pública, a través de los medios adecuados, la eficacia de los sistemas y de las prácticas de gestión de la SST, y

g) asegurar que a los contratistas y a sus trabajadores, y a los trabajadores eventuales, se les aplica el mismo nivel de exigencia en materia de seguridad y salud que a los trabajadores empleados directamente por la organización.

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

a) identificar y establecer las respectivas funciones y responsabilidades de las diversas instituciones encargadas de aplicar la política nacional, y tomar las disposiciones adecuadas a fin de garantizar la coordinación necesaria entre ellas;

b) publicar y revisar periódicamente las directrices nacionales sobre la aplicación voluntaria y sistemática de los sistemas de gestión de la SST en las organizaciones;

c) establecer los criterios que resulten apropiados para designar las instituciones encargadas de la preparación y promoción de directrices específicas respecto a los sistemas de gestión de la SST, y señalar sus respectivas obligaciones, y

d) garantizar que dichas orientaciones estén a disposición de los empleadores, de los trabajadores y de sus representantes para que puedan beneficiarse de la política nacional.

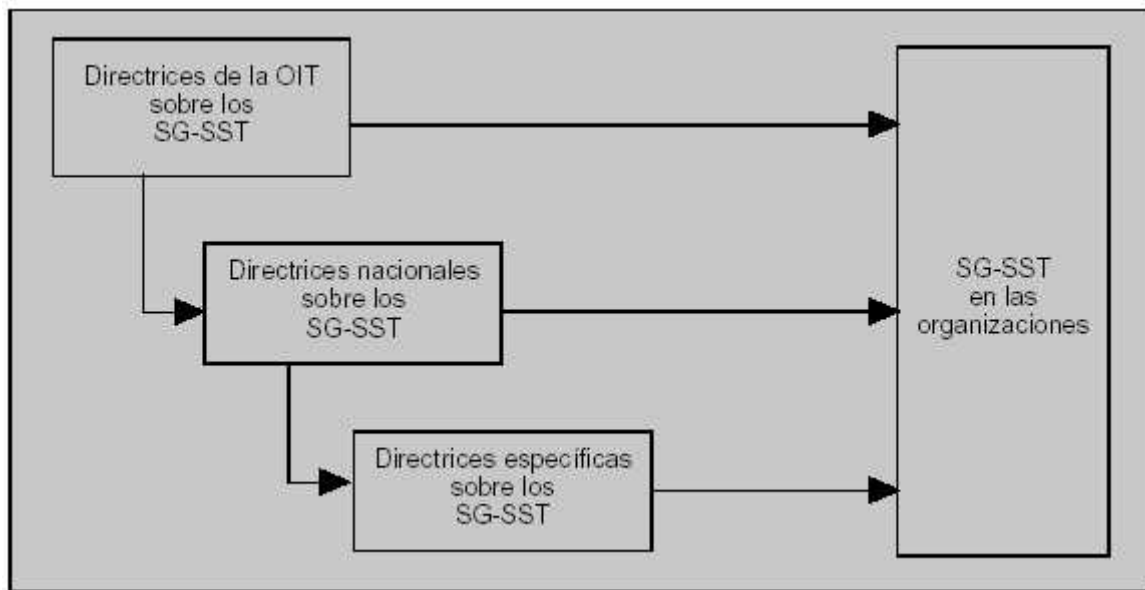
2.1.4. La institución competente debería adoptar las disposiciones necesarias y facilitar orientaciones técnicas fundamentadas a la inspección del trabajo, a los servicios de SST y a otros servicios públicos y privados, agencias e instituciones relacionadas con la SST, incluyendo las organizaciones encargadas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

## 2.2. Directrices nacionales

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

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

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



### 2.3. Directrices específicas

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

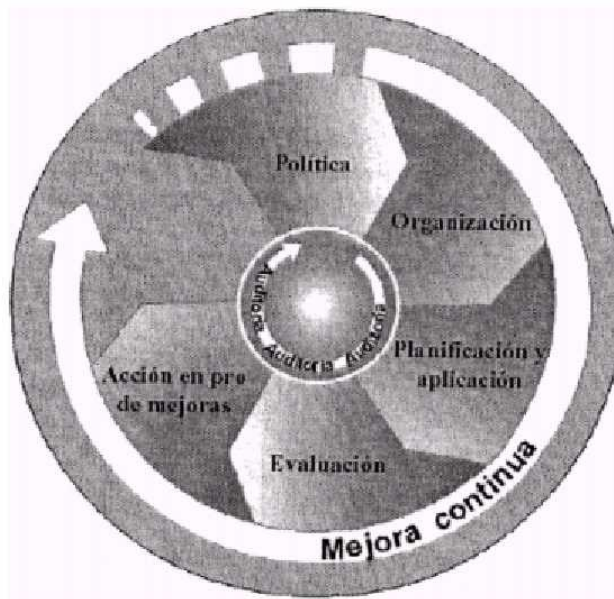
- a) su tamaño (grande, mediano y pequeño) e infraestructura, y
- b) el tipo de peligros y el nivel de los riesgos.

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

### 3.2. Participación de los trabajadores

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

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

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

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

### Organización

### 3.3. Responsabilidad y obligación de rendir cuentas

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

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

a) garantizar que la SST se considere una responsabilidad directa del personal directivo que es conocida y aceptada en todos los niveles;

b) definir y comunicar a los miembros de la organización la responsabilidad, la obligación de rendir cuentas y la autoridad de las personas que identifican, evalúan o controlan los riesgos y peligros relacionados con la SST;

c) disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores;

d) promover la cooperación y la comunicación entre los miembros de la organización, incluidos los trabajadores y sus representantes, a fin de aplicar los elementos del sistema de gestión de la SST en la organización;

e) cumplir los principios de los sistemas de gestión de la SST que figuran en las directrices nacionales pertinentes, en los sistemas específicos o en programas voluntarios, según sea pertinente, que suscriba la organización;

f) establecer y aplicar una política clara en materia de SST con objetivos medibles;

g) adoptar disposiciones efectivas para identificar y eliminar o controlar los riesgos y peligros relacionados con el trabajo, y promover la salud en el trabajo;

h) establecer programas de prevención y promoción de la salud;

i) asegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores y de sus representantes en la ejecución de la política de SST;

j) proporcionar los recursos adecuados para garantizar que las personas responsables de la SST, incluido el comité de SST, puedan desempeñar satisfactoriamente su cometido, y

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

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

a) desarrollar, aplicar, examinar periódicamente y evaluar el sistema de gestión de la SST;

b) informar periódicamente a la alta dirección sobre el funcionamiento del sistema de gestión de la SST, y

c) promover la participación de todos los miembros de la organización.

#### 3.4. Competencia<sup>2</sup> y capacitación

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

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

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

a) hacerse extensivos a todos los miembros de la organización, según sea pertinente;

b) ser impartidos por personas competentes;

c) ofrecer cuando proceda y de manera eficaz una formación inicial y cursos de actualización a intervalos adecuados;

d) comprender una evaluación por parte de los participantes de su grado de comprensión y retención de la capacitación;

e) ser revisados periódicamente, con la participación del comité de seguridad y salud, cuando exista, y ser modificados según sea necesario para garantizar su pertinencia y eficacia, y

f) estar suficientemente documentados, y adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades.

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

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

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

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

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

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

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

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

3.5.5. Los registros de SST podrían comprender:

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

3.6. Comunicación

3.6.1. Deberían establecerse y mantenerse disposiciones y procedimientos para:

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

Planificación y aplicación

### 3.7. Examen inicial

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

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

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

3.7.3. El resultado del examen inicial debería:

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

### 3.8. Planificación, desarrollo y aplicación del sistema

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

- a) a cumplir, como mínimo, las disposiciones de las leyes y reglamentos nacionales;

- b) a fortalecer los componentes del sistema de gestión de la SST, y
- c) a mejorar continuamente los resultados de la SST.

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

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

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

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

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

-----

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

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

### 3.10. Prevención de los peligros

### 3.10.1. Medidas de prevención y control

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

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

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

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

### 3.10.2. Gestión del cambio

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

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

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

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

3.10.3.1. Deberían adoptarse y mantenerse las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta respecto de situaciones de

emergencia. Estas disposiciones deberían determinar los accidentes y situaciones de emergencia que puedan producirse. Tendrían que referirse también a la prevención de los riesgos para la SST que derivan de los mismos. Habrían de adecuarse al tamaño de la organización y a la naturaleza de sus actividades y deberían:

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

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

#### 3.10.4. Adquisiciones

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

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

#### 3.10.5. Contratación

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

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

- a) incluir procedimientos para la evaluación y la selección de los contratistas;
- b) establecer medios de comunicación y de coordinación eficaces y permanentes entre los niveles pertinentes de la organización y el contratista antes de iniciar el trabajo. Se incluyen en los mismos disposiciones relativas a la notificación de los peligros y de las medidas adoptadas para prevenirlos y controlarlos;

- c) comprender disposiciones relativas a la notificación de lesiones, enfermedades, dolencias e incidentes relacionados con el trabajo que pudieran afectar a los trabajadores del contratista en su actividad para la organización;
- d) fomentar en el lugar de trabajo una concienciación de la seguridad y de los riesgos para la salud, e impartir capacitación al contratista o a los trabajadores de este último, antes o después de que comience el trabajo, según sea necesario;
- e) supervisar periódicamente la eficiencia de las actividades de SST del contratista en el lugar de trabajo, y
- f) garantizar que el/los contratista(s) cumple(n) los procedimientos y disposiciones relativos a la SST.

## Evaluación

### 3.11. Supervisión y medición de los resultados

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

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

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

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

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

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

3.11.5. La supervisión debería:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 3.13. Auditoría

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

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

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

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

s) cualesquiera otros criterios de auditoría o elementos que se consideren oportunos.

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

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

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

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

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

3.14. Examen realizado por la dirección

3.14.1. Los exámenes de la dirección deberían:

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

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

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

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

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

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

Acción en pro de mejoras

3.15. Afición preventiva y correctiva

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

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

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

3.16. Mejora continua

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

- a) los objetivos de SST de la organización;
- b) los resultados de las actividades de identificación y evaluación de los peligros y de los riesgos;
- c) los resultados de la supervisión y medición de la eficiencia;

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

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

#### Glosario

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

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

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

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

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

**Evaluación de los peligros:** Evaluación sistemática de los peligros.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos, o

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Bibliografía

Desde su fundación en 1919, la OIT ha elaborado y adoptado un gran número de convenios internacionales del trabajo (y sus correspondientes recomendaciones) directamente relacionados con los temas sobre la seguridad y la salud en el trabajo, así como muchos repertorios de recomendaciones prácticas y publicaciones técnicas sobre varios aspectos del tema. Dichos instrumentos representan un formidable conjunto de definiciones, principios, obligaciones, derechos y obligaciones, así como directrices técnicas que reflejan las opiniones consensuadas de los mandantes tripartitos de la OIT provenientes de los 175 Estados Miembros<sup>3</sup> sobre la mayoría de los aspectos relativos a la seguridad y la salud en el trabajo.

---

<sup>3</sup> En junio de 2001.

## Convenios y recomendaciones pertinentes de la OIT

### Convenios

Número	Título
--------	--------

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

### Recomendaciones

Número	Título
--------	--------

114	Protección contra las radiaciones, 1960
144	Benceno, 1971
147	Cáncer profesional, 1974
156	Medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977
164	Seguridad y salud de los trabajadores, 1981
171	Servicios de salud en el trabajo, 1985
172	Asbesto, 1986

175 Seguridad y salud en la construcción, 1988

177 Productos químicos, 1990

181 Prevención de accidentes industriales mayores, 1993

183 Seguridad y salud en las minas, 1995

Selección de repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT

Prevención de accidentes industriales mayores (Ginebra, 1991)

Seguridad y salud en las minas a cielo abierto (Ginebra, 1991)

Seguridad y salud en la construcción (Ginebra, 1992)

Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo (Ginebra, 1993)

Prevención de accidentes a bordo de los buques en el mar y en los puertos (Ginebra, segunda edición, 1996)

Tratamiento en los lugares de trabajo de los problemas que plantea el consumo de drogas y de alcohol (Ginebra, 1996)

Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ginebra, 1996)

Seguridad y salud en el trabajo forestal (Ginebra, 1996)

Protección de los datos personales de los trabajadores (Ginebra, 1997)

Factores ambientales en el lugar de trabajo (Ginebra, 2001)

Publicaciones pertinentes

Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (CNU-MAD): Programa 21, capítulo 19 sobre la gestión ecológicamente racional de los productos químicos. Río de Janeiro, Brasil, 1992.

OIT: Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86a reunión, 1998. Ginebra, 1998.

-: Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, publicada bajo la dirección de Jeanne Mager Stellman. Tercera edición, 4 volúmenes impresos o un CD-ROM, publicada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, Subdirección General de Publicaciones (Madrid, 1999).

-: Principios directivos técnicos y éticos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores. Serie Seguridad y Salud en el Trabajo, núm. 72. Ginebra 1998.

Anexo

Lista de participantes y observadores de la Reunión de expertos sobre las directrices de la OIT relativas a las sistemas de gestión de la seguridad y la

salud en el trabajo (Ginebra, 19-27 de abril de 2001) Expertos designados tras consultar a los gobiernos

Sr. G. D. Cahalane, Director, Servicio de Política Estratégica y Seguridad y Salud en el Trabajo, Departamento de Trabajo, Wellington (Nueva Zelanda).

Sr. N. Diallo, Director Nacional de Empleo y Reglamentación del Trabajo, Ministerio de Empleo y de la Función Pública, Conakry (República de Guinea).

Dr. J. A. Legaspi Velasco, Director General, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Dirección General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, México D.F. (México).

Dr. D. Podgórski, Director Adjunto de Sistemas de Certificación y Gestión, Instituto Central de Protección Laboral, Varsovia (Polonia).

Dr. K. E. Poppendick, Instituto Federal para la Salud y la Seguridad en el Trabajo, Dortmund (Alemania).

Sr. R. L. M. Puiatti, Auditor Fiscal Laboral, Ministerio de Trabajo y Empleo, Delegación Regional de Trabajo y Empleo, Porto Alegre (Brasil).

Sr. M. Sasaki, Director, Oficina Internacional, Ministerio de la Salud, la Mano de Obra y el Bienestar, Tokio (Japón).

Expertos designados tras consultar al grupo de los Empleadores

Dr. J. Asherson, Jefe de Asuntos Medioambientales, Confederación de la Industria Británica (CBI), Londres (Reino Unido).

Dr. S. Böhm, Jefe, Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sistemas de Auditoría y Gestión, Bayer AG, Leverkusen (Alemania).

Dr. L. Greco, miembro del Grupo Técnico sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, Confederación Nacional de la Industria (CNI), Río de Janeiro (Brasil).

Sr. T. Jepsen, Confederación de Empleadores de Dinamarca, Copenhague (Dinamarca).

Sr. L. A. Mazhar, Director Ejecutivo, Federación de Industrias de Egipto (FEI), El Cairo (Egipto).

Sr. T. Ott, Miembro de la Alta Dirección, Medio Ambiente, Salud y Seguridad, Motorola Labs., Tempe, Arizona (Estados Unidos).

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

Expertos designados tras consultar al Grupo de los Trabajadores

Dr. D. Bennett, Director Nacional, Salud, Seguridad y Medio Ambiente, Congreso del Trabajo del Canadá, Ottawa (Ontario, Canadá).

Sra. C. Ching, Directora, Departamento de Política Económica y Social, Organización Regional de la CIOSL para Asia y el Pacífico, Singapur (Singapur).

Sr. B. Erikson, Higienista del Trabajo, Confederación de Sindicatos de Noruega, Oslo (Noruega).

Sr. P. Goguet-Chapuis, Consejero Técnico de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo (HSCT) y encargado de formación sindical en materia de HSCT, Instituto Sindical de Formación de la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos (ISF/CFTC), París (Francia).

Sr. T. Mellish, Congreso de Sindicatos Británicos, Londres (Reino Unido).

Sra. F. Murie, Directora de Seguridad y Salud en el Trabajo, Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM), Ginebra (Suiza).

Sra. R. Rigotto, Profesora, Universidad Federal de Ceará (UFC), Fortaleza, Ceará (Brasil).

Organizaciones internacionales gubernamentales y no gubernamentales representadas

Organización Mundial de la Salud (OMS)

(Dr. D. Nelson, Unidad de Salud Ocupacional y Ambiental)

Unión Europea

(Sr. D. R. Carruthers, Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, Comisión Europea)

Confederación Mundial del Trabajo (CMT)

(Sra. B. Fauchère, Representante Permanente)

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)

(Sr. Dan Cunniah, Director, CIOSL, Ginebra)

(Sra. A. Biondi, Directora Adjunta, CIOSL, Ginebra)

Organización Internacional de Empleadores (OIE)

(Sra. B. Perkins, Ayudante del Secretario General)

Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS)

(Sr. R. David, Representante)

Comisión Internacional de Medicina del Trabajo (CIMT)

(Profesor Alain Cantineau, Representante)

(Sra. J. Fanchette, Representante)

Internacional Occupational Hygiene Association (IOHA)

(Sr. H. G. E. Wilson, Representante)

Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM)

(Sr. L. Powell, Director de Seguridad y Salud en el Trabajo)

Consejo Internacional de Enfermeras (CIE)

(Dr. M. Kingma, Representante)

Instituto Internacional de la Construcción (ICI) e International Commission on Occupational Safety and Health (ICOSH)

(Dr. B. Goelzer, Representante)

American Industrial Hygiene Association - Asociación Norteamericana de Higiene Laboral (AIHA)

(Dr. C. Redinger, Representante)

(Dr. Z. Mansdorf, Representante)

Organismo de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA), Departamento de Trabajo de los Estados Unidos

(Sr. Z. Bagdy, Subdirector de Federal State)

Institution of Occupational Safety and Health (IOSH), Reino Unido

(Sr. Ian Waldram, Representante)

Organismo Coreano de Seguridad y Salud en el Trabajo (KOSHA)

(Sr. B.-N. Choi, Representante)

International High College of Experts (IHCE)

(Sra. M. J. Canizarès, Representante)

Secretaría de la OIT

Dr. J. Takala, Director, SafeWork - Programa InFocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

Dr. J. Serbitzer, Coordinador, Grupo de Seguridad en el Trabajo, SafeWork - Programa InFocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

Sr. S. Machida, Ingeniero de Seguridad Química, Grupo de Seguridad en el Trabajo, SafeWork - Programa InFocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

Sr. P. Baichoo, Especialista Técnico, Grupo de Seguridad en el Trabajo, SafeWork - Programa InFocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

Sra. Johanna Boixader, Coordinadora Administrativa, SafeWork - Programa InFocus de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.

Dr. N. Byrom, Consultor, Inspector Principal, Organismo de Salud, Seguridad (HSE), Bootle (Reino Unido).

Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo fue fundada en 1919 para promover la justicia social y contribuir así a una paz universal y duradera. Su estructura tripartita es única en el sistema de Naciones Unidas y está compuesta por representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores.

Estos tres constituyentes participan activamente en el Consejo de Administración, en la Conferencia Internacional del Trabajo —que se celebra cada año para debatir cuestiones sociales y del mundo del trabajo— y en numerosas reuniones.

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

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

#### Publicaciones de la OIT

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

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

Directrices relativas a los sistemas  
de gestión de la seguridad y la salud  
en el trabajo

ILO-OSH 2001

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

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

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

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

ISBN 92-2-311634-1