

Producto 2: Informe sobre experiencias comparadas en sistemas de certificaciones en materia de buenas prácticas laborales y de seguridad y salud en el trabajo

“ESTUDIO SISTEMAS DE CERTIFICACIÓN DE EMPRESAS CON BUENOS ESTÁNDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”

UTP CIEDESS-PROYECTA SSL A SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL



SANTIAGO, 11 DE FEBRERO DE 2023

ÍNDICE

1.	PRESENTACIÓN	4
2.	INTRODUCCIÓN	5
3.	METODOLOGÍA.....	7
4.	RESULTADOS DE LA BÚSQUEDA	14
4.1	Fase 1: búsqueda a nivel nacional	15
4.1.1	Grupo 1: Resultados de Buenas Prácticas Laborales ejecutadas por Organismos Públicos	15
4.1.2	Grupo 2: Códigos o Programas de Buenas Prácticas	19
4.1.3	Grupo 3: Resultados de certificaciones, validaciones, reconocimientos o acreditaciones	24
4.2	Fase 2: búsqueda a nivel comparado.....	43
a.	Etapa 1: Búsqueda extendida o general	43
b.	Etapa 2: Búsqueda específica por países	49
a.	Alemania.....	50
b.	Argentina	67
c.	Bélgica	71
d.	Canadá.....	79
e.	Colombia.....	81
f.	Dinamarca.....	89
g.	España	94
h.	Estados Unidos	104
i.	Finlandia	109
j.	Irlanda.....	113
k.	Italia	121
l.	México	127
m.	Perú	132
n.	Reino Unido	137
o.	Singapur.....	140
p.	Suecia	156
5.	CONCLUSIONES	163
	LISTADO DE TABLAS Y FIGURAS	165

BIBLIOGRAFÍA..... 167

1. PRESENTACIÓN

En el marco de la ejecución del Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en Chile, que deriva de la ratificación del Convenio N° 187 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual establece el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo en Chile, el Consejo Consultivo para la Seguridad y Salud en el Trabajo ha solicitado un estudio para “contar con un sistema de certificación de empresas con buenos estándares en seguridad y salud en el trabajo, que permita promover e incentivar a las empresas que implementen tal sistema”.

En el mes de octubre de 2022, la Unión Temporal de Proveedores conformada por la Corporación CIEDESS y PROYECTA Seguridad y Salud Laboral se adjudicó el desarrollo del estudio, el cual concluirá con una propuesta de certificación para ser aplicada a nivel nacional.

La certificación de aspectos relativos al funcionamiento de las unidades productivas contribuye a promover la continuidad operacional de una actividad; y, a su vez, a establecer los criterios de gestión que favorecen la madurez de los procesos de una industria, permitiendo con ello una mayor proyección comercial de las empresas y su ventaja competitiva.

El presente informe corresponde al resultado de la búsqueda efectuada por países, tomando como base lo existente a nivel nacional, para establecer un marco de acción que permitiera recoger las experiencias a nivel comparado, transversales o sectoriales, destacables y que pudieran servir de base para el diseño de una certificación, de acuerdo al esquema de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Chile actualmente vigente.

El Informe consta de 4 partes: una parte introductoria, para aclarar los ámbitos de acción de las certificaciones y las estandarizaciones; la segunda, que explica la metodología de búsqueda del estudio para obtener los hallazgos presentados; la tercera, con los resultados de la búsqueda a nivel nacional y comparado; y una última parte, que se refiere a las conclusiones sobre el proceso de búsqueda y los resultados presentados.

2. INTRODUCCIÓN¹

Conceptos relevantes

Para el desarrollo del presente estudio, se ha estimado conveniente entregar algunas definiciones que permiten aclarar el ámbito de búsqueda de las experiencias que se recogen en los siguientes capítulos.

En primer lugar, es necesario abordar dos conceptos relacionados entre sí: **estandarización** y **certificación**.

La estandarización significa el desarrollo de las mejores prácticas y soluciones: los métodos, procedimientos y requisitos comunes. Si bien el concepto de 'estándar' ha sido usualmente utilizado para referirse a condiciones de seguridad en el trabajo, comportamiento o a las características de los productos, también puede referirse a un documento que entrega reglas, directrices o características para ciertas actividades o los resultados de aquellas, sin importar si quien las elaboró sea un organismo público o privado. Como se relacionan los estándares con otro tipo de documentos, se explica a continuación:

- Documento normativo, que puede comprender estándares.
- Especificación técnica, que puede formar parte de un estándar.
- Código de Buenas Prácticas, que puede ser un estándar de cumplimiento o una parte de él.
- Regulación, sin distinción, se refiere a un documento que entrega reglas obligatorias y que es emitido por la autoridad.
- Estándar, que surge del consenso de varios actores y que es aprobado por una entidad reconocida.

En general, los estándares se encuentran a disposición del público y se basan en resultados probados en las áreas de la ciencia o la tecnología, propendiendo al máximo beneficio de la comunidad en general.

La estandarización consiste, así, en la actividad de establecer, con respecto a problemas reales o potenciales, las indicaciones o recomendaciones de uso común y repetido, destinadas a lograr el grado óptimo de orden en un contexto determinado. En concreto, la propia actividad consiste en el proceso de elaboración, adopción y aplicación de un estándar y puede darse a nivel internacional, nacional, regional o provincial.

La certificación, por otro lado, es una verificación por tercera persona sobre el cumplimiento de un determinado proceso, producto, sistema, etc., cuyo requerimiento específico puede ser determinado por un estándar.

¹ La información relativa a este apartado ha sido tomada, principalmente, de OSHWiki, una enciclopedia en línea desarrollada por la Agencia para la Seguridad y Salud en el Trabajo de Europa (EU-OSHA). Consultada en el mes de diciembre de 2023. https://oshwiki.eu/wiki/Main_Page.

La certificación comprende una evaluación de conformidad o de cumplimiento y actividades relacionadas con la vigilancia, inspección, auditoría o evaluación, que culminan con el otorgamiento de una validación, que puede ser temporal o permanente en el tiempo.

Estandarización a nivel mundial

La estandarización sigue procesos precisos. La persona responsable es un experto en normalización designado por un organismo de redacción de normas. Los grupos de normalización cuentan con expertos en las materias de estudio, en representación de empresas y otras organizaciones. La participación en estos grupos técnicos puede ser gratuita o requerir el pago de una membresía.

La información sobre estandarización de normas se trata con mayor profundidad a propósito de los resultados encontrados a nivel comparado.

3. METODOLOGÍA

Objetivos de la búsqueda

La búsqueda efectuada tuvo por objetivos:

- (i) Conocer la realidad en Chile para los sistemas de reconocimiento de buenos estándares en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, de carácter voluntario u obligatorio; y
- (ii) Establecer una comparación con lo existente en otros países, en cuanto a estrategias o iniciativas desarrolladas por los Gobiernos y las empresas, para acreditar el cumplimiento de determinados estándares en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de modelos o esquemas de certificación que pudieran ser implementados en Chile.

El cumplimiento de ambos objetivos requirió la realización de pasos previos, relativos a las precisiones sobre algunos conceptos y sus vinculaciones entre sí, la selección de los descriptores de búsqueda y las fases en que se separó el trabajo, incluida la determinación de los países que serían considerados para el análisis comparado, elementos todos los cuales se explican a continuación en el presente apartado.

Identificación de características para el Concepto de Buenas Prácticas Laborales y su vinculación con el concepto de Buenos Estándares

La determinación de uno de los conceptos principales de búsqueda, tanto a nivel nacional como comparado, requirió precisar el alcance y sentido del concepto de Buenas Prácticas Laborales, para poder identificar de qué manera estas son reconocidas como elementos dentro de un esquema de certificación o si son certificables por sí solas.

A falta de una definición oficial sobre lo que son las Buenas Prácticas Laborales, se identificaron sus dos principales características a nivel nacional, dentro del marco de lo que, estrictamente, se revisa en las empresas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, tomando como referencia lo señalado por uno de los Organismos fiscalizadores en Chile en materias de SST, la Dirección del Trabajo [DT]². Estas características sirvieron, posteriormente, como guía para la búsqueda a nivel comparado.

² La Dirección Nacional del Trabajo [DT] es el Organismo Público dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en Chile, encargado de la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas. Mayor información sobre su rol y misión, se encuentra disponible en su sitio web oficial: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-propertyname-2299.html>.

En primer lugar, en cuanto a la forma que adoptan, la DT efectúa una aproximación a este concepto, indicando que corresponden a Buenas Prácticas Laborales el “conjunto de *políticas, medidas o iniciativas* orientadas a mejorar las relaciones, procesos y calidad de trabajo de la empresa en beneficio de trabajadores y trabajadoras”³. Por otra parte, en cuanto a su obligatoriedad, reconoce que aquellas corresponden a “*iniciativas adicionales a las exigidas por la legislación laboral*”⁴.

De lo anterior, se sigue que las Buenas Prácticas Laborales se definen, básicamente por las siguientes características:

- i. Pueden revestir la forma de programas, políticas, estándares, códigos de conducta o cualquier otro instrumento que sirva para ajustarse a un método o solución (práctica) considerado como deseable o efectivo, en el ámbito del cual se trate.
- ii. Van más allá del cumplimiento básico de lo que obliga la ley y responden al compromiso de avanzar en la mejora de una situación y no solo lo estrictamente obligatorio.

Adicionalmente, puede decirse respecto de las Buenas Prácticas que estas:

- iii. Son voluntarias; y
- iv. Tienen por consecuencia mejorar el contexto de la situación donde se aplican. Esta característica explica su reconocimiento, su premiación o visibilización.

Ahora bien, para entender de qué manera esa Buena Práctica se instituye, valga lo ya explicado en la introducción del presente informe, sobre la diferenciación entre lo que constituye una estandarización (proceso para lograr la medida de actuación deseable) y una certificación (mecanismo de validación por terceras partes).

Considerando las características ya descritas, podría afirmarse que la relación entre los conceptos ‘Buenas Prácticas’ y ‘Buenos Estándares’ es de género a especie, toda vez que el estándar corresponde a una medida de actuación general, la cual puede lograrse a través de una buena práctica. De manera inversa, la Buena Práctica puede contenerse en un documento que entrega pautas para lograr el cumplimiento deseado (Estándar, Código de Prácticas), pero su uso no necesariamente implica, constituye o representa una certificación, a menos que exista una declaración de organismo competente en la materia.

Descriptorios y conectores utilizados para la búsqueda

La revisión efectuada a nivel nacional y comparado, tuvo por objetivo encontrar lo idealmente deseado para la situación en estudio, esto es, **sistemas o esquemas de certificación en materias**

³ Ver, Noticias de la Dirección del Trabajo: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-100701.html>.

⁴ <https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-87088.html> Año 2005

laborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo para empresas, independiente de su tamaño. Dado que el motor de búsqueda se refería a reconocimientos o validaciones entregadas a unidades productivas o empresas, se excluyeron expresamente las referencias al concepto de “competencias laborales”, por tratarse de verificaciones que se hacen respecto de un trabajador en particular y no respecto de una organización.

Los *descriptores* utilizados para la búsqueda se agruparon por materias y, para asociar la información, se utilizaron *conectores*, los cuales, para el objeto del presente estudio, se refieren a los elementos vinculados con la materia de búsqueda, dentro de los cuales hemos considerado 2 grupos: conceptos y procedimientos.

El listado de descriptores y conectores se muestra en la Tabla N°1.

Tabla N° 1: Descriptores y conectores de búsqueda

Descriptores y conectores
<ul style="list-style-type: none"> ● Descriptores - Materias: <ul style="list-style-type: none"> ○ Seguridad y Salud Laboral/ Seguridad y Salud en el Trabajo/Occupational Safety and Health/ Safety, Health and Environment ○ Prevención de Riesgos/ Risk Prevention ○ Gestión de Riesgos/ Risk Management ○ SMEs (Small and medium Enterprises) ○ Promoción del empleo requisitos ○ Responsabilidad Social Empresarial/ Empresa Socialmente Responsable ● Conectores - Conceptos: <ul style="list-style-type: none"> ○ Cumplimiento(s) laboral(es)/compliance ○ Estándares Laborales ○ Exigencias laborales ○ Buenas Prácticas ○ Good examples ● Conectores - Procedimientos: <ul style="list-style-type: none"> ○ Estandarización/Standardization ○ Certificación/ Certification ○ Modelo de certificación ○ Sistema de certificación/ Certification system ○ Esquema de certificación/ Certification scheme ○ Requisitos de certificación ○ Gobierno de (país), exigencias de certificación ○ Ministerio del trabajo (País) + certificaciones ○ Ministerio de economía + país requisitos de acreditación ○ Acreditación/Accreditation ○ Documentos obligatorios de acreditación ○ Verificación ○ Autorización/ Authorization ○ Código de Buenas Prácticas/ Code of Practice

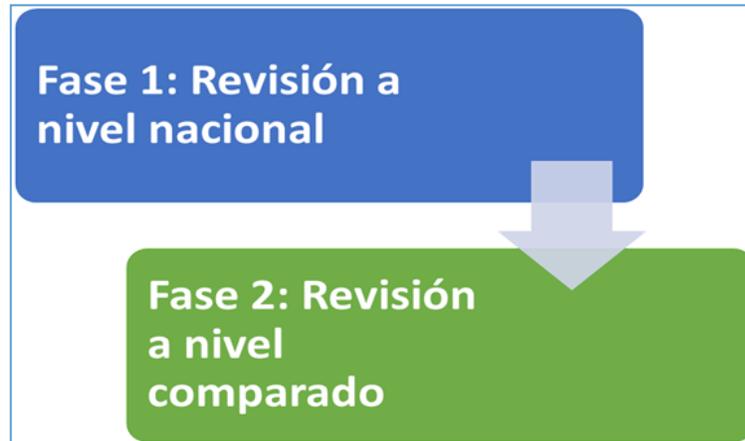
Fuente: Elaboración propia

Fases de la búsqueda

Como se explicó anteriormente, el proceso de búsqueda consideró una primera revisión a nivel nacional, para establecer un punto de partida y comparación respecto de otros esquemas a encontrar a nivel comparado.

La búsqueda consideró 2 fases, como se muestra en la Figura 2 y se explica a continuación:

Figura N° 1: Fases de búsqueda del estudio



Fase 1: Revisión a nivel nacional

El trabajo de búsqueda en esta Fase siguió dos líneas:

- El primer ejercicio consistió en la búsqueda de documentos acerca de lo existente en Chile respecto de **certificaciones, validaciones, reconocimientos o acreditaciones** en materias de SST, sea que fuesen de carácter voluntario u obligatorio, siguiendo los descriptores señalados.
- Un segundo ejercicio, tomando en consideración lo explicitado sobre las buenas prácticas o buenos estándares laborales, consistió en la búsqueda según estos conceptos a nivel nacional y por sectores específicos.

Ambas líneas de búsqueda no se distinguen como subetapas de la Fase 1 por corresponder a un mismo tipo de ejercicio respecto de 2 elementos.

La bibliografía considerada en esta fase incluyó legislación, reglamentos, guías de usuario, códigos de buenas prácticas, manuales de buenas prácticas y documentos relativos a sistemas de certificación, sellos o certificaciones y acreditaciones en general.

En cuanto a las fuentes de información, esta fue obtenida de los sitios web de reparticiones públicas (Ministerios, Subsecretarías, Servicios y Organismos de Acreditación, Laboratorio de Referencia).

Fase 2: Revisión a nivel comparado

La revisión a nivel comparado comprendió, a su vez, dos etapas:

Etapas A, referida a una **búsqueda general por Organismos**, para lo cual se recogió información de los sitios web de los principales Organismos Internacionales que se definieron como relevantes, en razón de las temáticas tratadas, a saber, Organismos especializados en Seguridad Social (Organización Internacional del Trabajo - OIT, Asociación Internacional de la Seguridad Social – AISS, Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo - EU OSHA) y Organismos Internacionales en políticas sociales o económicas (Organización para la Cooperación y el Desarrollo – OCDE, Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas).

La principal razón para esta definición, fue que las normativas europeas, por lo general y como se comprobó en el resultado de la búsqueda específica, entregan marcos generales que, posteriormente, son incorporados a las normativas de cada país, en lo que se conoce como una trasposición de normas.

Para esta búsqueda general, se recogió información de los sitios web de los principales Organismos Internacionales que se definieron como relevantes, en razón de las temáticas tratadas, a saber, Organismos especializados en Seguridad Social (Organización Internacional del Trabajo - OIT, Asociación Internacional de la Seguridad Social – AISS, Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo - EU OSHA) y Organismos Internacionales en políticas sociales o económicas (Organización para la Cooperación y el Desarrollo – OCDE, Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas), además de otros reconocidos y cuyas regulaciones o estandarizaciones se adoptan por diferentes países, en cuanto a materias específicas, por ejemplo, las normas ISO y OHSAS 18001.

Etapas B, referida a una **búsqueda específica por países**, para lo cual se estableció como criterio de selección aquellos países que cuentan con elevados estándares de seguridad y salud laboral y que se consideraron como un modelo a seguir por parte de Chile; o que por alguna iniciativa relevante fuera conveniente revisarlos.

En cuanto a la bibliografía, esta búsqueda también consideró la información legislativa y documentos oficiales en general, de la misma manera que se hizo a nivel nacional (Guías, notas Técnicas, Códigos de Práctica).

En cuanto a las fuentes de información, se siguieron los mismos criterios que para la búsqueda a nivel nacional, esto es, partiendo por los Organismos Gubernamentales (Ministerios de Empleo, Trabajo, Asuntos Sociales, etc.) y, luego, por los Organismos encargados de la certificación en los países definidos.

Los países definidos para la Etapa B, búsqueda específica, son los siguientes:

- Argentina
- Perú
- Colombia
- México
- España

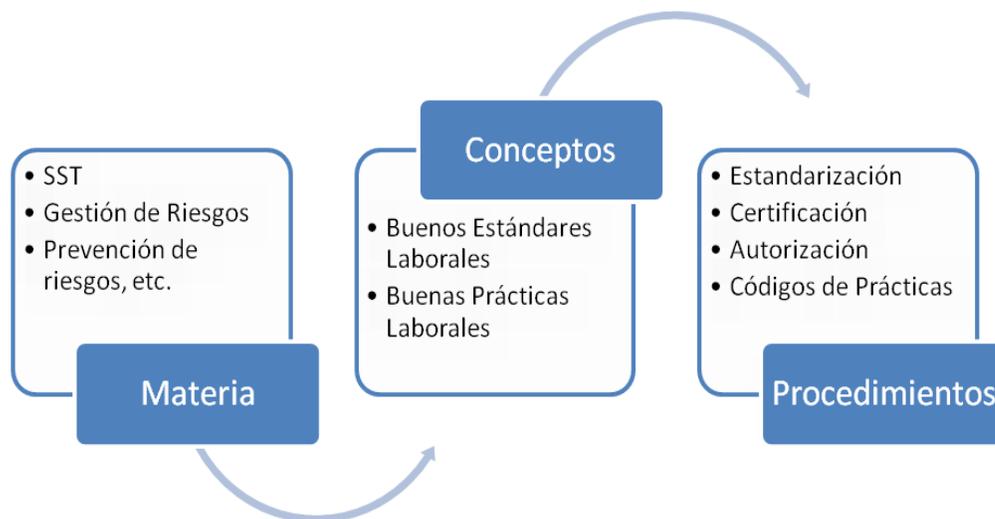
De aquellos países con información disponible en idioma inglés:

- Estados Unidos
- Canadá
- Reino Unido
- Irlanda
- Italia
- Dinamarca
- Suecia
- Finlandia
- Alemania
- Singapur
- Bélgica

Esquema de búsqueda a nivel nacional y a nivel comparado (aplicable en Fases 1 y 2)

Teniendo en cuenta lo descrito y, considerando los descriptores ya indicados, la primera búsqueda, tanto a nivel nacional como comparado, se realizó **de manera lineal**, partiendo por la materia específica de Seguridad y Salud en el Trabajo (y sus equivalentes en el idioma inglés), siguiendo con los conceptos de ‘Buenas Prácticas Laborales’ y ‘Estándares Laborales’ (y sus equivalentes en idioma inglés - Good Practices, Good Examples’), para finalizar vinculándolos con los esquemas o sistemas certificables, sellos o reconocimientos, como se muestra en el siguiente esquema de la Figura N° 1:

Figura N° 2: Esquema de búsqueda a nivel nacional y comparado - materias y procedimientos



Fuente: Elaboración propia

Respecto al carácter de la búsqueda, esta fue de lo **amplio a lo estricto/ general a particular** y comprendió revisión de regulación de carácter normativo y jurisprudencial, relativa a sistemas de gestión-certificación en general, políticas y programas generales en las materias pesquisadas, notas de prensa, búsqueda de sitios web de organismos estatales por sector económico, comenzando por los Ministerios del Trabajo en cada uno de los países (incluyendo Chile) y siguiendo por la de otros Organismos Públicos que faciliten certificación de procesos o elementos en las empresas; hasta llegar a iniciativas específicas, implementadas en el ámbito de la SST (de manera transversal o según tamaño de empresa) o por sector económico.

Con base en los descriptores y conectores referidos, la búsqueda específica estuvo dirigida a encontrar información sobre:

- **Institucionalidad:** referida a los Organismos que intervienen en los procesos de certificación y las divisiones o dependencias de cada Gobierno, encargadas de regular estos procesos; y su vinculación entre cada uno de ellos.
- **Procedimientos:** en cuanto a la descripción de las etapas que siguen los procesos de certificación o acreditación, los documentos que le dan sustento y los requisitos y características del proceso completo, en lo que exista información disponible.
- **Elementos/ contenido:** para saber cuáles son los aspectos a que se refiere cada certificación y las materias específicas de SST que considera (en lo que existe disponible según idioma o información de sitios web).

El siguiente apartado muestra los resultados de la búsqueda a nivel nacional y comparado, de acuerdo a la explicación previamente entregada.

4. RESULTADOS DE LA BÚSQUEDA

El primero de los objetivos del presente estudio es “contar con información sobre experiencias comparadas de sistemas de certificaciones en materia de buenas prácticas laborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya sean voluntarios o establecidos por ley, tanto a nivel nacional como comparado”. El objetivo final del presente estudio, por otra parte, es “contar con una propuesta de sistema de certificación de buenas prácticas laborales y de Seguridad y Salud en el Trabajo, que permita avanzar en el cumplimiento normativo y el desarrollo del trabajo decente”⁵.

A nivel general, el primero de los hallazgos como resultado de la búsqueda es que las Buenas Prácticas por sí solas no son certificables. La bibliografía revisada indica que, si bien las Buenas Prácticas corresponden a iniciativas replicables dentro de un mismo sector o transversalmente, estas se refieren a modelos de conducta para lograr un resultado deseado, pero siempre se encuentran inmersas en un esquema más amplio, desarrollado por etapas, que las contiene y que puede o no ser certificable o derivar en una certificación, como ocurre en Chile con el Sello IGUALA o el Sello Chile Inclusivo y que se revisan a propósito de los resultados a nivel nacional.

De esta manera, lo que es certificable son elementos dentro de un esquema de funcionamiento de la empresa, pero no una buena práctica (entendida como el modo de cumplir con ese elemento).

Ahora bien, si la búsqueda se centra Buenos Estándares de Cumplimiento, es preciso recordar lo indicado respecto de los conceptos de ‘estandarización’ y ‘certificación’, en cuanto a que el primero establece el proceso mediante el cual se logra un resultado y, el segundo, el modo de verificar ese proceso, mediante una pauta de acción, guía, manual, estándar. Los Buenos Estándares Laborales sí es posible certificarlos, porque entregan un marco de acción que permite agrupar ciertos elementos y entregar reconocimientos o validaciones en niveles o categorías.

Los resultados de la búsqueda en ambos niveles (Fase 1 y Fase 2) se presentan siguiendo la lógica explicada anteriormente. Todas las iniciativas que derivan en una certificación o acreditación cuentan con una ficha resumen, donde se identifican su nombre, las materias a que se refieren y la regulación e institucionalidad aplicables. Asimismo, se indica el tipo de iniciativa de la que se trata, según si aquella corresponde a un (i) listado de verificación, (ii) un cumplimiento de requisitos legales; un (iii) Esquema o sistema certificable; o (iv) Sello o Certificación.

⁵ Al respecto, ver Resolución Exenta N° 122, de 22 de septiembre de 2022, de la Subsecretaría de Previsión Social, que llama a licitación pública y aprueba las bases administrativas y técnicas para la contratación del estudio de sistemas de certificación de empresas con buenos estándares de seguridad y salud en el trabajo”.

4.1 Fase 1: búsqueda a nivel nacional

Teniendo en cuenta lo anteriormente explicado, los resultados de la búsqueda a nivel nacional se organizan en 3 grupos:

Grupo 1: Buenas prácticas ejecutadas por Organismos Públicos

Grupo 2: Códigos o Programas de Buenas Prácticas

Grupo 3: Certificaciones, validaciones, reconocimientos o acreditaciones

Teniendo presente que las buenas prácticas por sí solas no constituyen un elemento certificable, los resultados se muestran organizados según si aquellas iniciativas que son ejecutadas, representan una ‘Buena Práctica Laboral’ (Grupo 1); las pautas de acción que se entregan para ejecutar esas buenas prácticas, es decir, Códigos o Programas (Grupo 2); y los sistemas o esquemas que, incorporando tales elementos, que se sustentan en normativa técnica y que implican una labor de verificación, entregada a terceras partes imparciales-Organismos acreditados, pueden dar acceso a una certificación o reconocimiento.

El único caso que mezcla ambos conceptos es el de “Certificación de Buenas Prácticas Laborales”-que se explicará como resultado en el Grupo 3- corresponde a una iniciativa desarrollada por la Dirección del Trabajo y que se refiere al cumplimiento de gestión documental respecto de obligaciones laborales específicas, establecidas por la legislación, es decir, un cumplimiento normativo. Pero la principal característica de las Buenas Prácticas Laborales es, justamente, que van más allá del mero cumplimiento legal. Esta certificación no se encuentra vigente, pero se incluye su explicación con la información actualmente disponible.

4.1.1 Grupo 1: Resultados de Buenas Prácticas Laborales ejecutadas por Organismos Públicos

El resultado de la búsqueda efectuada arrojó que, si bien existen reconocimientos a empresas en materia de Buenas Prácticas Laborales, estos no se enmarcan en un esquema o una estructura que comprenda una certificación, pues se refieren a materias específicas y no necesariamente forman parte de un “sistema” (i.e. igualdad de género, no discriminación).

En cuanto al esquema de su identificación y reconocimiento público, todas las Buenas Prácticas recogidas requieren un proceso de postulación, pero, en cuanto a

la institucionalidad que las reconoce, no existe actuación de un “Organismo Certificador”, ni un procedimiento regulado por norma técnica o reglamento.

Por las razones descritas, el cuadro resumen que acompaña cada una de ellas solamente considera la descripción de sus elementos, pero no incorpora información sobre Institucionalidad, regulación o procedimientos, pues son características que no comparten las Buenas Prácticas (Laborales o no) con los otros 2 grupos de resultados a nivel nacional.

Para el resultado de esta búsqueda, se recogió la información desde el Banco de Buenas Prácticas Laborales de la Dirección Nacional del Servicio Civil⁶. Este repositorio de Buenas Prácticas Laborales tiene por objetivo entregar información de referencia, que sirva de solución para los distintos servicios públicos que enfrenten problemáticas similares.

Las Buenas Prácticas recogidas en el Banco del Servicio Civil no son resultado de una postulación, sino que del acompañamiento técnico y de monitoreo, que dicho Servicio brinda a Ministerios y Servicios Públicos, para el diseño e implementación de Políticas y Prácticas de Gestión y Desarrollo de las Personas.

El acompañamiento que realiza la Dirección Nacional del Servicio Civil, a través de un equipo multidisciplinario de consultoría de su Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, se desarrolla por medio de diversas estrategias y acciones, como asesorías, capacitaciones y formación, monitoreo, definición de lineamientos y estándares en gestión y desarrollo de personas, con el propósito de que los Servicios Públicos puedan dar cumplimiento a la normativa y a los estándares establecidos; lograr mejores resultados organizacionales y mejorar la calidad del empleo público. De acuerdo con lo indicado por dicho Servicio, las Buenas Prácticas Laborales, corresponden a experiencias dignas de destacar, por cuanto corresponden a “alternativas reales de solución a problemáticas que enfrentan la mayoría de los servicios públicos”⁷.

Por lo anteriormente explicado, no es posible desglosar la información en cuanto a requisitos, contenido, procedimientos o vigencia, que corresponden a características propias de las certificaciones o acreditaciones que se revisan más adelante. Tampoco existe mayor información sobre cada una de ellas en los sitios oficiales de los Organismos Públicos referidos. La información que se entrega a continuación es la que existe disponible en el sitio oficial del Banco de Buenas Prácticas Laborales.

Las dimensiones en las cuales se organiza la información sobre Buenas Prácticas Laborales en el Servicio Civil son las siguientes: (i) calidad de vida laboral -

⁶ El sitio web que recoge esta información ha sido referenciado en la cita previa.

⁷ Al respecto, ver: <https://www.serviciocivil.cl/gestion-y-desarrollo-de-personas/banco-de-buenas-practicas-laborales/>.

ambientes laborales, (ii) calidad de vida laboral - buen trato, (iii) calidad de vida laboral - calidad de vida, (iv) calidad de vida laboral - conciliación, (v) Capacitación y Formación, (vi) Desarrollo - Movilidad, (vii) Egreso, (viii) Gestión del Desempeño, (ix) Relaciones Laborales, (x) Rol de Jefaturas y (xi) Revalorización de la Función Pública. Para los objetivos del presente estudio, se recogieron Buenas Prácticas Laborales ejecutadas por Organismos Públicos en la dimensión Calidad de Vida Laboral (i y ii), por tener relación con el descriptor de búsqueda y son las siguientes:

- Modelo de Satisfacción Laboral - Instituto de Previsión Social - IPS
- Plan de Acompañamiento a Equipos - Servicio Nacional del Consumidor - SERNAC
- Compromiso por el Buen Trato - Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo

La explicación de aquellas que fueron seleccionadas para la muestra se entrega a continuación.

Buenas prácticas - Dimensión: Calidad de Vida Laboral - Ambientes Laborales

- Instituto de Previsión Social - IPS

Nombre	Modelo de Satisfacción Laboral
Organismo que implementa	Instituto de Previsión Social - IPS
Materias que aborda	Clima organizacional

Descripción: A partir de los cambios institucionales asociados al modelo de atención a usuarios del Instituto de Previsión Social (IPS), surgió la necesidad de mejorar la percepción que las personas tenían en cuanto a ambientes laborales en el servicio. Ante ello, se realizan distintas encuestas de clima laboral y evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, cuyos resultados evidenciaron la necesidad de considerar distintas áreas de la organización, de manera mancomunada, a través de un modelo de satisfacción laboral, para entregar soluciones unificadas a nivel institucional.

El objetivo del Modelo fue desarrollar estrategias participativas y acciones que permitan la construcción de ambientes laborales sanos, que impacten en la ejecución de las tareas y los desafíos que deben asumir los equipos, así como también, en la construcción de buenas relaciones laborales.

El Modelo de Satisfacción Laboral constaba de 3 ejes de acción:

- (1) Clima organizacional

- (2) Autocuidado y
- (3) Factores psicosociales.

- **Servicio Nacional del Consumidor - SERNAC**

Nombre	Plan de Acompañamiento a Equipos
Organismo que implementa	Servicio Nacional del Consumidor - SERNAC
Materias que aborda	

Descripción: Fue una iniciativa desarrollada durante el año 2017, para los equipos que registraron un porcentaje bajo el promedio en un estudio de clima organizacional en el año 2015.

El objetivo del Plan fue trabajar por la gestión de mejoras en el clima laboral a nivel institucional y, en particular, en los distintos equipos, mediante etapas de levantamiento de información, acompañamiento/intervención, seguimiento y mantención.

Para el desarrollo del Programa, se realizaron talleres de trabajo en equipo, actividades inter equipos, coaching a jefaturas intermedias y acompañamiento para la organización del trabajo, involucrando a 150 personas.

El impacto de esta iniciativa reflejó una mejora en el índice de satisfacción al aplicar la encuesta de clima laboral en el año 2017, , particularmente en los equipos que estuvieron afectos a acompañamiento.

- **Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo**

Nombre	Compromiso por el Buen Trato
Organismo que implementa	Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo
Materias que aborda	Clima organizacional

Descripción: Campaña cuyo objetivo es potenciar e instalar el compromiso con la gestión del Clima Laboral por parte de las jefaturas. Consistió en la creación colaborativa del decálogo de convivencia a través de grupos focales, la realización de una galería testimonial destacando a personas que llevaron el buen trato a sus acciones cotidianas, la entrega de orientaciones de cómo gestionar climas laborales a jefaturas.

La campaña tuvo una participación activa de parte de funcionarios de todas las calidades contractuales y todos los estamentos y permitió instalar el compromiso con la gestión del Clima Laboral por parte de las jefaturas.

Tabla N° 2: Resumen Grupo 1: Buenas prácticas ejecutadas por Organismos Públicos

Dimensión		Buena Práctica	Institución
Calidad de Vida Laboral	Ambientes Laborales	Modelo de Satisfacción Laboral	Instituto de Previsión Social - IPS
		Plan de Acompañamiento a Equipos	Servicio Nacional del Consumidor - SERNAC
	Buen Trato	Compromiso por el Buen Trato	Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo

Fuente: Elaboración Propia

4.1.2 Grupo 2: Códigos o Programas de Buenas Prácticas

Sectorialmente, la búsqueda también arrojó iniciativas que promueven la adopción de Buenas Prácticas Laborales, entregando recomendaciones para su implementación, pero sin que su ejecución importe una certificación o un reconocimiento por parte del organismo que las entrega.

Las Buenas Prácticas sectoriales recogidas son las siguientes:

- Manual de Buenas Prácticas Laborales para la Agricultura Chilena - Ministerio de Agricultura [MINAGRI]
- Código de Buenas Prácticas sobre no discriminación para la Administración Central del Estado
- Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (BPLEG) 2022

La explicación para cada una de ellas se entrega a continuación.

- **Ministerio de Agricultura - MINAGRI**

Nombre	Manual de Buenas Prácticas Laborales para la Agricultura Chilena
Organismo que define	Ministerio de Agricultura - MINAGRI
Materias que aborda	Contrato de Trabajo, Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, Capacitación, Subcontratación, Protección a los trabajadores, Derecho colectivo del trabajo

El Ministerio de Agricultura - MINAGRI, en el marco del trabajo de la Mesa permanente de diálogo social y laboral del sector frutícola, publicó en el año 2009 un **Manual de Buenas Prácticas Laborales para la agricultura chilena**⁸, elaborado con el apoyo de la Unidad de Asistencia Técnica de la División de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo. Su objetivo fue entregar una herramienta eficaz “para que empresarios y trabajadores frutícolas, puedan efectivamente interiorizarse, capacitarse y formarse respecto del marco normativo que rige las relaciones laborales del sector, de modo de consolidar aún más los estándares laborales a partir del conocimiento de las exigencias fundamentales en el ámbito laboral y de la salud y seguridad en el trabajo”⁹.

Este Manual recopila información de los aspectos legales que regulan a las empresas en materia laboral y complementa con la indicación de los requerimientos voluntarios sobre la materia, vigentes en Chile, a través de los protocolos de Buenas Prácticas Agrícolas. En específico, el Manual entrega información sobre:

1. Contrato individual de trabajo
2. Reglamento Interno
3. Capacitación
4. Régimen de subcontratación y trabajo en empresas de servicios transitorios
5. Protección a los trabajadores
6. Derecho colectivo del trabajo

Lo interesante de este Manual es que, en su presentación, incorpora una declaración que vincula las Buenas Prácticas Laborales con los principios básicos de Responsabilidad Social Empresarial, como elementos que contribuyen en la competitividad de las empresas. Sin embargo, se trata de una iniciativa desarrollada por una mesa de diálogo, que reconoce el carácter voluntario de su implementación.

Sin perjuicio de que esta acción no representa una certificación o reconocimiento por parte del Ministerio de Agricultura para las empresas que apliquen sus recomendaciones, el Manual establece las materias y estándares mínimos a cumplir por los empleadores, en el marco de las buenas prácticas laborales, lo que es interesante tener en consideración al momento de elaborar los estándares y materias de certificación.

- Dirección Nacional del Servicio Civil - DNSC

⁸ http://www.fdf.cl/biblioteca/publicaciones/2009/archivos/manual_bpl_2009.pdf.

⁹ Op. Cit.

Nombre	Código de Buenas Prácticas sobre no discriminación para la Administración Central del Estado
Organismo que define	Dirección Nacional del Servicio Civil
Materias que aborda	Discriminación laboral/ principio de igualdad

El documento tiene su base en el Instructivo Presidencial N° 2, de 15 de junio de 2006 y su objetivo fue concretar el compromiso del Gobierno para la creación de políticas y medidas efectivas contra la discriminación laboral, relevando la importancia del principio de igualdad y la proscripción de todo tipo de discriminaciones en el goce y ejercicio pleno de las libertades y derechos fundamentales que recoge la Constitución Chilena y la legislación en materia laboral.

La elaboración de este instrumento tiene su antecedente en la Comisión Gubernamental coordinada por el entonces Servicio Nacional de la Mujer, con participación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y la Dirección Nacional del Servicio Civil, para cuyo proceso de trabajo contó con la asesoría técnica de la Organización Internacional del Trabajo.

El Código de Buenas Prácticas Laborales sobre no discriminación (CBPL-ND)¹⁰ definía directrices en 7 ámbitos de acción¹¹:

1. Procesos de reclutamiento y selección;
2. Desarrollo de carrera y acceso a la capacitación;
3. Representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en cargos de jefatura y responsabilidad directiva;
4. Condiciones de trabajo;
5. Protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales;
6. Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares; y

¹⁰ Código de Buenas Prácticas Laborales de la Administración del Estado. Disponible en: <https://documentos.serviciocivil.cl/actas/dnsc/documentService/downloadWs?uuid=cd39e781-3561-4fbf-a1be-a55f6d0c326f>.

¹¹ Dirección Nacional del Servicio Civil. Fundamentos Normativos del Código Buenas Prácticas Laborales, 2009. Disponible en: http://www.inh.cl/norma_iso/CALIDAD/DOCUMENTOS%20EXTERNOS/5%20SCAP/3_Fundamentos%20Normativos%20CBPL%20VF%20julio%202009_.pdf.

7. Prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo.

Para la sensibilización de la norma y la estandarización de los niveles de cumplimiento, la primera fase de implementación consideró un autodiagnóstico (Diagnóstico de Buenas Prácticas Laborales) y lineamientos metodológicos para una posterior planificación, a ejecutarse en un plazo de 3 años (planes trienales) y los correspondientes informes de avance.

Posterior a ello, el proceso contempló un seguimiento estratégico y operativo de la implementación del Código, considerando la información del autodiagnóstico, los planes trienales y los informes de avance en cada servicio.

- **Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género - SERNAMEG**

Nombre	Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (BPLEG) 2022 Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal SIGIGC
Organismo que define	Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género - SERNAMEG
Materias que aborda	Eliminación de inequidades, brechas y barreras de género en el empleo

Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (BPLEG) 2022¹²

El objetivo de este Programa es promover un cambio cultural al interior de organizaciones públicas y privadas, para favorecer el ingreso, permanencia y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral remunerado, propiciando medidas para eliminar inequidades, brechas y barreras de género en el empleo, a partir de la instalación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género.

Para la promoción de las Buenas BPLEG el Servicio implementó entre 2007 y 2012 el Modelo Antecedente IGUALA, un marco de referencia para la transversalización del enfoque de Equidad de Género en la gestión empresarial pública y privada. En cuanto a su contenido, este Modelo comprende distintas etapas, a saber: diagnóstico, diseño e implementación de planes y evaluación de las medidas implementadas.

Las empresas que cumplen satisfactoriamente con los estándares que exige el Modelo, egresan con un reconocimiento gubernamental como empresas que aportan a la equidad de género.

¹² Al respecto, ver: <https://app.sernam.cl/ficha-sello-igual/>

Todas las experiencias de la implementación del Modelo Antecedente IGUALA sirvieron para el diseño de la norma chilena NCh 3262.2012, la cual establece el **Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal** y que se traduce en la certificación de la empresa respectiva por el establecimiento de medidas para eliminar inequidades, brechas y barreras de género en el empleo.

Las empresas que se certifican en el Sistema de Gestión regulado por la Norma Chilena NCh 3262:2012 pueden, posteriormente, postular a la obtención del “Sello IGUALA-Conciliación” que otorga ese Servicio y que se explica a continuación.

De acuerdo con lo descrito, este sería el único caso de Buenas Prácticas Laborales que termina en certificación, pero no por la Buena Práctica propiamente, sino por encontrarse inmersa en un esquema mayor que comprende, como uno de sus elementos, las Buenas Prácticas Laborales. Por lo anterior, es posible afirmar que no existen en Chile certificaciones sobre Buenas Prácticas Laborales que se refieran a aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en específico ni tampoco a nivel general de empresa.

La **Tabla N°3** presenta un resumen de las Buenas Prácticas Sectoriales.

Tabla N° 3: Resumen Grupo 2: Códigos o Programas de Buenas Prácticas

Institución	Buenas Prácticas	Temas abordados
Ministerio de Agricultura - MINAGRI	Manual de Buenas Prácticas Laborales para la agricultura chilena	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contrato individual de trabajo 2. Reglamento Interno 3. Capacitación 4. Régimen de subcontratación y trabajo en empresas de servicios transitorios 5. Protección a los trabajadores 6. Derecho colectivo del trabajo
Dirección Nacional del Servicio Civil	Código de Buenas Prácticas sobre no discriminación para la Administración Central del Estado	<ol style="list-style-type: none"> 1. Procesos de reclutamiento y selección; 2. Desarrollo de carrera y acceso a la capacitación; 3. Representación equilibrada o paritaria entre hombres y mujeres en cargos de jefatura y responsabilidad directiva; 4. Condiciones de trabajo; 5. Protección de los derechos de maternidad y responsabilidades parentales; 6. Conciliación de responsabilidades laborales con obligaciones familiares; y 7. Prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual en el trabajo
Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género -	Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género (BPLEG)	Promueve un cambio cultural al interior de organizaciones públicas y privadas, para favorecer el ingreso, permanencia y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral remunerado, propiciando medidas para

SERNAMEG	eliminar inequidades, brechas y barreras de género en el empleo.
----------	--

Fuente: Elaboración propia

4.1.3 Grupo 3: Resultados de certificaciones, validaciones, reconocimientos o acreditaciones

Respecto de los Sellos para empresas o Certificaciones, la realidad es similar a los que ocurre con los Códigos de Buenas Prácticas Laborales. Estos se encuentran desagregados por materia o no integrados, de manera que una empresa que desee contar con una certificación global, debería certificarse o realizar los procedimientos de certificación para cada una de las materias que se incorporen en una eventual certificación.

Rol del Instituto Nacional de Normalización para la acreditación de los cumplimientos exigidos y la obtención de una certificación

La necesidad de incorporar en este apartado una explicación sobre la labor que realiza el INN se justifica porque la acreditación de sistemas de calidad en Chile y de Organismos competentes de acreditación, en virtud de los cuales se entregan certificaciones, está entregada a un organismo específico -que es el INN- así como se verá también a nivel comparado.

Internacionalmente, la *infraestructura de la calidad* está definida como una red constituida por agentes públicos y privados, responsables de:

- Elaborar normas técnicas nacionales (normalización);
- Asegurar la trazabilidad de la mediciones en el país (metrología);
- Realizar las actividades de evaluación de la conformidad (certificación, ensayo e inspección) debidamente acreditadas por un organismo competente (acreditación)

Chile, al igual que otros países, cuenta con una infraestructura de la calidad que facilita y promueve el desarrollo de productos aptos y seguros tanto para el mercado interno como externo. El Instituto Nacional de Normalización (INN), es un organismo técnico en materias de la Infraestructura de la calidad y continuador del Instituto Nacional de Investigaciones Tecnológicas y Normalización (Inditecnor), creado en 1944.

De esta manera, sin perjuicio de las facultades reglamentarias y fiscalizadoras de la autoridad pública, una parte importante de los elementos que componen la Infraestructura de la Calidad, han sido atribuidos y reconocidos como parte del

quehacer del INN y es por eso que los Sistemas que se muestran a continuación (salvo en uno de los casos) responden a este esquema de acreditación.

El cumplimiento de los requisitos que establece una norma de este tipo es de carácter voluntario, por lo que aquellas empresas que deseen certificarse no se encuentran obligadas a hacerlo por una disposición legal. Ahora bien, en algunos casos, la autoridad reglamentaria puede exigir la acreditación en el Sistema Nacional de Acreditación del INN, para autorizar y reconocer a los organismos que certifican o realizan inspecciones, como es el caso de las experiencias que se muestran a continuación. En estos casos, el INN, como encargado del Sistema Nacional de Acreditación, evalúa las competencias de los organismos de evaluación de la conformidad, de acuerdo a criterios y requisitos internacionalmente definidos y aceptados.

Respecto de las Organismos o entidades competentes de acreditación

Los Organismos o Entidades competentes de Acreditación o Certificadoras son las instituciones que gozan de la idoneidad técnica, profesional y procedimental y que cumplen con los requisitos como entidad de verificación que proporcione servicios de tercera parte, reconocidas por el Instituto Nacional de Normalización.

La acreditación de requisitos de cumplimiento para ser Organismo certificador debe hacerse ante el Instituto Nacional de Normalización - INN.

Todo lo relativo a calidad y Sistemas de Gestión en general, queda encargado a estos Organismos de Acreditación. Cuando se trata de la verificación de requisitos para la obtención de los Sellos o Certificaciones que se han encontrado en la búsqueda a nivel nacional, siempre refieren a una norma técnica específica, emitida por el INN y respecto de la cual estos Organismos deben ser autorizados para realizar la auditoría, quedando, de esta manera, validados ante el Ministerio específico de donde provenga el Sello o Certificación (MINTRAB; SERNAMEG, etc.) para acreditar a las empresas que deseen postular para su obtención.

De igual manera ocurre a nivel comparado. La información relativa a la Norma ISO 45001 complementa lo aquí informado y se revisa en los resultados de la búsqueda general a nivel comparado.

Certificaciones, validaciones, reconocimientos o acreditaciones

Los resultados para el tercer grupo se muestran a continuación y son los siguientes:

- Sello IGUALA - Conciliación, Ministerio de la Mujer y Equidad de Género [SERNAMEG]

- Sello Chile Inclusivo, Ministerio de Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Servicio Nacional de la Discapacidad [SENADIS]
- Sello 40 Horas, Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales, Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- Certificación de Buenas Prácticas Laborales, Dirección del Trabajo

Sello Iguala - Conciliación. Para empresas certificadas en la norma NCh3262:2012 sobre Sistemas de Gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal - SIGIGC:¹³¹⁴

Nombre original	Sello IGUALA - Conciliación
Tipo de iniciativa	Certificación o Sello
Exigibilidad	Voluntaria
Regulado por	Norma Chilena NCh3262:2012
Organismos que interviene	Ministerio de la Mujer y Equidad de Género [SERNAMEG] Organismos de acreditación reconocidos por el INN
Materias que aborda	Equidad de Género
Sector aplicable	Sin distinción

El SERNAMEG forma parte de la Comunidad de Sellos de Igualdad de Género que se encuentra a cargo del Área de Género del Centro Regional del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD y que responde a uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible impulsados, particularmente, por el N° 5: Igualdad de Género.

¹³ Para más información, ver: https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=32792.

¹⁴ Nota técnica sello IGUALA: <https://www.sernameg.gob.cl/wp-content/uploads/2020/10/NOTA-T%C3%89CNICA-Sello-de-Certificaci%C3%B3n-Iguala-Conciliaci%C3%B3n-1.pdf>.

Teniendo en cuenta lo anterior, el otorgamiento de este Sello a las empresas que cumplan con el Programa y, posteriormente, con la implementación del SIGIGC, se efectúa por Organismos Acreditadores que se encuentran registrados en el Sistema Nacional de Acreditación que es llevado por el Instituto Nacional de Normalización - INN.

Las empresas que deseen contar con este Sello, deben solicitar su aprobación en el sitio del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, para lo cual, además de indicar el organismo de certificación acreditado por el INN que validó su proceso, deben acompañar, entre otros, los siguientes antecedentes:

- Certificación en la Norma NCH 3262-2012
- Declaración Jurada Simple que indica que la organización no tiene sentencias ejecutoriadas en su contra por la vulneración de derechos fundamentales de sus trabajadoras y trabajadores en los últimos dos años, así como tampoco más de una multa en un período de seis meses, durante los últimos dos años por este concepto.

Los demás antecedentes requeridos refieren a datos de constitución de la sociedad o empresa, por lo que no son relevantes de mencionar para los resultados de esta búsqueda.

La NCh 3262:2012 fue aprobada por el Consejo Técnico del Instituto Nacional de Normalización el 2 de marzo de 2012 y transforma a Chile en el primer país en promulgar una norma del tipo ISO para la igualdad de género en el trabajo. Su cumplimiento es voluntario, pero su particularidad es que el Sistema de Gestión que establece es compatible con las normas ISO 9001, 14001 y 45001, lo que permite integrar su aplicación con el de otras materias que la empresa ya revise mediante un Sistema de Gestión.

La NCh 3262:2012 se basa en 4 pilares, a saber:

- *Igualdad de género*, reconociendo iguales derechos, responsabilidad y oportunidades para todas las personas.
- *Equidad de género*, que constituye la base para lograr la igualdad y que se refiere al establecimiento de medidas para reducir o abordar las brechas que se identifiquen.
- *Conciliación de la vida familiar, laboral y personal*, que corresponde a las iniciativas desarrolladas por la organización o institución que desee certificarse, con el objetivo de permitir que los colaboradores (ámbito privado) o funcionarios (ámbito público) puedan armonizar sus responsabilidades familiares y laborales.

- *Corresponsabilidad*, que tiene por objetivo que las tareas domésticas y de cuidado al interior del hogar sean desarrolladas de manera equitativa.

Contenidos de la norma NCh3262:2021 para SIGIGC:

- La estructura del sistema de gestión. Transversalidad del Sistema de Gestión de la Igualdad de Género y Conciliación.
- Estructura documental del Sistema.
 - Política. Objetivos.
 - Manual
 - Procedimientos e Instrucciones de trabajo.
- 2.8 Ejercicios de aplicación.

El objetivo que persigue la aplicación de la NCh 3262:2012 es el establecimiento de un **Sistema de Gestión de Igualdad de Género y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal -SIGIGC**, que verifica los cumplimientos respecto de 3 ámbitos determinados:

- Gestión de Personas
- Infraestructura
- Ambiente de Trabajo

En cuanto al proceso de su implementación, el establecimiento del SIGIGC considera 4 pasos:

Paso 1: Compromiso de la Dirección y Conformación del Comité de Género, como una instancia que permite designar las responsabilidades y lineamientos estratégicos que orienten las acciones que permitirán el establecimiento del Sistema.

Paso 2: Diagnóstico organizacional con perspectiva de género, para determinar las condiciones en que se encuentra la organización respecto de la Equidad de Género.

Paso 3: Diseño e implementación del Plan de Trabajo, lo que implica la elaboración de una Política y objetivos de igualdad de género, los cuales se llevan a cabo mediante un plan de acción, con procedimientos y estándares determinados.

Paso 4: Evaluación y certificación, para mantener el sistema a lo largo del tiempo, la evaluación del cumplimiento y la sensibilización forman parte de esta última etapa.

El seguimiento es uno de los elementos esenciales de un sistema de gestión, de acuerdo al concepto de la mejora continua, el cual también se considera en este proceso.

En cuanto a los instrumentos que considera el sistema, de acuerdo a los pasos ya descritos, se tienen por esenciales los siguientes:

- *Declaración de la política y los objetivos* de igualdad de género y conciliación, en los que se establecen las metas que cada organización se compromete a alcanzar en materia de igualdad de género.
- *Manual del SIGIGC*, considerando el alcance del sistema y los procedimientos que constituyen el plan de acción en materia de género.
- *Procedimientos del SIGIGC*, que deben establecer claramente y para la comprensión de todos los integrantes de la organización, las formas de abordar los temas de igualdad de género en su interior.
- *Documentos de planificación y control de gestión*.

En cuanto a los actores que intervienen en el proceso, la Guía para la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Organizaciones¹⁵, señala que los organismos certificadores deben estar debidamente acreditados por el Instituto Nacional de Normalización (INN). La **Tabla N°4** a continuación muestra los actores intervinientes en el proceso:

Tabla N° 4: Actores relevantes del proceso de certificación para SIGIGC

Tipo de Actores/Carácter	Obligatorios	Voluntarios
Actores Internos	Representante de la Dirección. Auditores Internos.	Comité.
Actores Externos	Organismos Certificadores. Auditores/as externos/as del Sistema.	Expertas/os en implementación de Sistemas de gestión y con conocimiento en enfoque de género y políticas de Conciliación. Equipo de Trabajo.

Fuente: Elaboración Propia

¹⁵ Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género. Guía de apoyo para la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Organizaciones, 2013. disponible en: <https://www.sernameg.gob.cl/wp-content/uploads/2020/10/GU%C3%8DA-APOYO-Implementaci%C3%B3n-NCh3262.pdf>.

Sello Chile Inclusivo

Nombre original	Sello Chile Inclusivo
Tipo de iniciativa	Certificación o Sello
Exigibilidad	Voluntaria
Regulado por	
Organismos que interviene	Ministerio de Desarrollo Social y Familia, Servicio Nacional de la Discapacidad [SENADIS] Organismos de acreditación reconocidos por el INN
Materias que aborda	Inclusión
Sector aplicable	Sin distinción

El Sello Chile Inclusivo es un reconocimiento público que entrega el Estado de Chile a través de SENADIS, a organismos públicos y privados que tomen medidas concretas respecto de la inclusión social de las personas con discapacidad. Su objetivo general es reconocer los esfuerzos permanentes, sistemáticos e institucionales en el desarrollo de una sociedad inclusiva, por parte de organizaciones públicas y privadas en Chile, que demuestren ejemplaridad en materia de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad y accesibilidad universal, tanto de infraestructura, como de sus sitios web¹⁶.

Los ámbitos de evaluación son los siguientes:

- Inclusión Laboral
- Accesibilidad entornos
- Accesibilidad web

¹⁶ La información sobre este Sello ha sido tomada de la página web del Servicio Nacional de la Discapacidad: https://www.senadis.gob.cl/pag/672/1154/sello_chile_inclusivo y del documento “Sello Chile Inclusivo Informativo Técnico de Accesibilidad 2017”, disponible en: <https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/4390/documento>.

Existen 3 modalidades de participación, para cada una de las cuales se establece una categoría de premiación, como se muestra en la **Tabla N°5**.

Tabla N° 5: Modalidades y categorías de premiación Sello Chile Inclusivo¹⁷

Modalidad	Descripción	Categoría Sello Chile Inclusivo
Organizaciones Inclusivas		Instituciones Públicas y Organizaciones Sociales
		Empresas: Mediana y Gran Empresa / Micro y Pequeña Empresa
Espacios Públicos Accesibles		Espacios Públicos Accesibles
Gestión y Desarrollo Inclusivo	Es el máximo reconocimiento y apunta al desarrollo de una sistema de gestión permita impulsar el desarrollo corporativo o institucional inclusivo desde la propia cultura organizacional de las instituciones postulantes en sus procesos, desde el monitoreo y control interno orientando de forma inclusiva el accionar de sus recursos económicos, físicos y humanos	Sello Chile Inclusivo Oro Para empresas que comprueben la certificación de la norma chilena NCh 3267:2012, por la implementación del “Sistema de Gestión de Inclusión de Personas con Discapacidad”, además de la verificación de contratación de personas con discapacidad en el porcentaje exigido por la ley.

Fuente: Elaboración propia en base a información disponible sobre Sello Chile Inclusivo

En cuanto a las instituciones certificadoras, denominadas en este caso Organismo Evaluador de Conformidad (OEC), se exige que puedan demostrar experiencia en certificación de normas de Sistemas de Gestión en general, sin perjuicio de lo cual se exige que estas instituciones cuenten con experiencia mínima en la certificación de la Norma Chilena NCh3262:2012 Sistemas de Gestión – Gestión de igualdad de género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

¹⁷ Servicio Nacional de la Discapacidad, “Sello Chile Inclusivo Informativo Técnico de Accesibilidad 2017”. *Op.cit.*

Vigencia Sello Chile Inclusivo

Para todas las categorías de postulación, el Sello Chile Inclusivo tiene una vigencia de dos años, a partir de la fecha en que se emite la resolución que otorga el reconocimiento desde SENADIS.

Sello 40 horas

Nombre original	Sello 40 horas
Tipo de iniciativa	Registro público de empresas
Exigibilidad	Voluntario
Regulado por	Resolución Exenta N° 428 , de 1 de junio de 2022, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Organismos que interviene	Ministerio del Trabajo y Previsión Social Subsecretaría del Trabajo
Materias que aborda	Jornada de Trabajo
Sector aplicable	Sin distinción
Vigencia	Vigente

El Sello 40 horas es un reconocimiento público, de carácter promocional, que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social entrega a las empresas de todo tamaño o rubro, que implementen una jornada laboral ordinaria de 40 horas o menos.

Se traduce en la entrega de un sello [Sello 40 horas] y la incorporación en un registro público llevado por la autoridad del trabajo en Chile.

La Resolución Exenta N° 428, de 1 de junio de 2022, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, regula los requisitos, condiciones y el procedimiento de solicitud y otorgamiento del Sello 40 horas.

Institucionalidad

Los Organismos que intervienen en este proceso son:

- El Ministerio del Trabajo y Previsión Social, encargado de otorgar el reconocimiento y llevar el registro de empresas certificadas;
- La Dirección del Trabajo,
- La Subsecretaría del Trabajo

Procedimiento

1°: Postulación en línea. El procedimiento para la obtención del Sello 40 horas comienza con la postulación en línea por parte de la empresa interesada.

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el encargado de llevar la plataforma que contiene el formulario, cuya dirección es: <https://www.mintrab.gob.cl/certificacion-sello-40h/>¹⁸.

El Formulario solicita información de la empresa respecto de lo siguiente:

- Individualización empresa (Nombre, rut, dirección)
- Individualización Representante Legal y datos de contacto (Nombre, rut, correo, teléfono)
- Actividad Económica

Para la postulación, la empresa debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Tener contratado, conforme a la normativa del Código del Trabajo, a lo menos el 80% de los trabajadores y trabajadoras con una jornada ordinaria que no superen 40 horas ni menos de 30 horas semanales.
2. No haber sido condenada por vulneración a los derechos fundamentales previstos en el Libro V, Título I, Capítulo II, párrafo 6º del Código del Trabajo, los cuales se refieren al (19 n° 1) derecho a la vida y a la integridad física o psíquica; (19 n° 4) respecto y protección de la vida privada y a la honra de la persona y su familia y sus datos personales; (19 n° 5) la inviolabilidad del hogar y de toda forma de comunicación privada; (19 n° 6, inciso 1) la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos; (19 n° 12) la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio; (19 n° 16) la libertad de trabajo y su protección.
3. Estar al día en el pago de las obligaciones previsionales de sus trabajadoras y trabajadores.

¹⁸ En enlace mencionado en la regulación www.mintrab.cl no conduce al formulario. El enlace correcto del formulario es el siguiente: <https://www.mintrab.gob.cl/certificacion-sello-40h/>.

2°: Evaluación de antecedentes (art.4)

La subsecretaría del Trabajo es la encargada de revisar los antecedentes de la empresa. Esta evaluación puede hacerse de manera presencial o en línea.

La evaluación de antecedentes comprende las siguientes etapas:

- i. Levantamiento de información: donde se recopilan administrativamente los antecedentes necesarios para comprobar el cumplimiento de los requisitos de postulación. Esta información puede solicitarse directamente a la empresa postulante o a otros servicios públicos.
- ii. Informe de cumplimiento: que es emitido por la Dirección del Trabajo y versa sobre el cumplimiento de los requisitos de postulación previamente señalados. Este informe debe emitirse dentro del plazo máximo de 15 días hábiles y puede considerar la visita de los inspectores del trabajo a las dependencias de la empresa postulante, sea principal y/o filial, , con la finalidad de corroborar los antecedentes.

3°: Otorgamiento

Con el informe favorable de la Dirección del Trabajo, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, entrega la certificación mediante Resolución fundada.

Vigencia

La vigencia del certificado es del plazo de un año, pudiendo prorrogarse por igual periodo, previo informe favorable de la Dirección del Trabajo, que confirme la mantención en el cumplimiento de los requisitos exigidos para su otorgamiento.

Efectos - carácter promocional

Una vez otorgada la certificación y durante todo el tiempo de su vigencia, la empresa respectiva es incorporada en el listado de empresas que hayan sido distinguidas con el "Sello 40 horas", el cual es llevado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y publicado en su página web institucional (www.mintrab.gob.cl).

Las empresas que obtienen el certificado cuentan con el patrocinio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y pueden:

- Utilizarlo especialmente en la promoción de las actividades que digan relación con la creación de empleo, mejores condiciones laborales, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social.
- Difundir en su página web u otros canales de comunicación social, la circunstancia de haber obtenido la certificación "Sello 40 horas".

En cuanto al patrocinio del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

El patrocinio entregado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es regulado por la Resolución Exenta N° 286, de 2003, del mismo Ministerio, la cual señala, en su artículo 2, como único objetivo del patrocinio exteriorizar el apoyo de esa cartera a una iniciativa específica, sin que ello involucre el compromiso de beneficios o transferencias de carácter económico.

Revocación y renuncia voluntaria

La certificación "Sello 40 horas" puede ser revocada por la Subsecretaría del Trabajo, mediante resolución fundada, en los siguientes casos:

- a) Pérdida de alguno de los requisitos que sirvieron a la empresa para postular a la obtención del sello;
- b) Uso indebido de la certificación del "Sello 40 horas".

Asimismo, la empresa podrá renunciar voluntariamente a la distinción "Sello 40 horas", en cualquier momento, en cuyo caso deberá informar por escrito al Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Acreditación del cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales para empresas que trabajen bajo el régimen de Subcontratación de la ley N° 20.123

Nombre original	Acreditación cumplimiento obligaciones laborales y previsionales
Tipo de iniciativa	Verificación de requisitos legales
Exigibilidad	Voluntario
Regulado por	Código del Trabajo, artículo 183-C Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. Resolución Exenta N° 428, de 1 de junio de 2022, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Organismos que interviene	Ministerio del Trabajo y Previsión Social Subsecretaría del Trabajo

Materias que aborda	Pago de obligaciones por contrato de trabajo
Sector aplicable	Sin distinción
Vigencia	Vigente

La Ley N° 20.123, que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios, incorporó disposiciones en el Código del Trabajo respecto de la acreditación del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales del empleador.

En concreto, el artículo 183-C del Código del Trabajo, establece la facultad de la empresa principal de ser informada por sus contratistas, sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto de sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores.

El Certificado de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales es un documento entregado por la Inspección del Trabajo, en forma presencial o en línea, o por las Entidades o Instituciones Competentes, que acredita el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de las empresas contratistas y subcontratistas respecto de sus trabajadores.

El procedimiento de acreditación de estas obligaciones y la obtención del certificado correspondiente, está regulado por el Decreto N° 319, de 20 de enero de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social¹⁹.

Institucionalidad

Las instituciones intervinientes en el proceso son:

La Dirección del Trabajo, la cual a través de sus Inspecciones del Trabajo efectúa la revisión de antecedentes y otorga el certificado.

Las Entidades o Instituciones Competentes, que son los organismos de verificación autorizados de acuerdo a su idoneidad técnica, profesional y procedimental, para certificar debidamente el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales.

¹⁹ Texto del Reglamento N° 319, MINTRAB, disponible en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=257655&idParte=>.

El Instituto Nacional de Normalización - INN, que es el encargado de autorizar el funcionamiento de los Organismos o entidades competentes.

Procedimiento

1°: Presentación del Formulario de solicitud

La solicitud del certificado puede hacerse ante:

- La Inspección del Trabajo de la jurisdicción que corresponda al lugar o comuna en que se prestan los servicios o ejecutan las obras en régimen de subcontratación; o al nivel central, cuando existen varios centros de trabajo que requieren ser acreditados.
- Los Organismos o Entidades competentes, que son entidades o instituciones que acrediten ante las Subsecretarías del Trabajo y de Previsión Social, su idoneidad técnica, profesional y procedimental para certificar debidamente el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los contratistas y subcontratistas respecto de sus trabajadores.

Las empresas que opten por la acreditación por entidades o instituciones competentes, deberán informarlo a la Inspección del Trabajo respectiva, indicando la entidad de verificación con la cual operarán.

Los contenidos mínimos del formulario se establecen en el artículo 7 del reglamento y son los siguientes:

- i. Individualización completa de la empresa solicitante;
- ii. En caso de que el solicitante sea subcontratista, individualización completa de la empresa contratista respecto de la cual se desarrollan los servicios o ejecutan las obras en régimen de subcontratación;
- iii. Individualización completa de la empresa principal para la cual se desarrollan los servicios o ejecutan las obras en régimen de subcontratación;
- iv. Individualización de la obra o faena para la que se desempeñen los trabajadores y el tiempo o período por el cual se solicita el certificado;
- v. Si es el primer certificado que se solicita, individualización del total de trabajadores que se desempeñen para la obra o faena, con indicación del nombre y apellido completo y RUT. En las solicitudes sucesivas para la misma obra o faena, también deben considerarse las nuevas contrataciones y los términos de contratos, con sus respectivos finiquitos o, en su caso, los avisos de término de contrato que reflejen el movimiento de personal que se ha verificado entre el certificado anterior y la nueva solicitud.

2°: Revisión de documentos

En esta fase se revisa, procesa y contrasta la información proporcionada, a fin de verificar el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales. El período revisado de que dará cuenta el certificado corresponderá al que se indique en la solicitud de certificado.

Un requisito esencial de este procedimiento es que abarque la totalidad de la cadena de subcontratación.

Sea que la revisión se efectúe por la Inspección del Trabajo competente o por Entidades o instituciones Competentes, el empleador debe poner a disposición la documentación necesaria para efectuar la revisión, considerando, al menos:

- comprobantes de remuneraciones,
- libro auxiliar de remuneraciones y planillas de cotizaciones previsionales respectivas,
- avisos de término de contrato o finiquitos

La revisión puede hacerse presencial o en línea, en cuyo caso el monto y estado del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales y de las indemnizaciones legales, puede acreditarse a través de medios electrónicos idóneos, debidamente aprobados por la Dirección del Trabajo. Para emitir el certificado, las Inspecciones del Trabajo deberán tomar en cuenta las fechas de los pagos que deban efectuarse por parte de la empresa principal a las empresas contratistas y subcontratistas, de forma tal de no atrasar o producir perjuicios a estas últimas.

En caso que la acreditación se realice por la Entidad o Institución competente (entidad verificadora), la revisión comprende el cumplimiento en el pago de las remuneraciones y asignaciones en dinero, de las cotizaciones previsionales y de las indemnizaciones legales por término de contrato, que correspondan y que no se encuentren controvertidas judicialmente.

3°: Emisión de certificados

Cuando se trate de Certificados emitidos por una Entidad competente, se deben elaborar certificados por cada empresa contratista, incluyendo subcontratistas, cuando corresponda, que den cuenta del monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales. La entidad de verificación es responsable por el contenido de los certificados que emita. En este caso, sólo se tendrán por debidamente certificadas acerca de su cumplimiento, las obligaciones laborales y previsionales que consten en los certificados expedidos por las respectivas entidades verificadoras.

Cuando se trate de una acreditación realizada por la Inspección del Trabajo, esta dispone de un plazo máximo de ocho días hábiles para emitir el certificado, contados desde el ingreso de la solicitud respectiva. Tratándose de empresas contratistas o subcontratistas de 25 trabajadores o menos, el plazo de emisión del certificado será de cinco días hábiles. Estos plazos se suspenden cuando la Inspección del Trabajo requiera al solicitante completar la información presentada o acompañar la documentación faltante necesaria para practicar la revisión correspondiente, lo que deberá hacerse en el plazo máximo de 5 días hábiles a partir del requerimiento efectuado, bajo apercibimiento de tenerse por desistida la solicitud. Los plazos seguirán corriendo una vez que el solicitante cumpliera con el requerimiento efectuado.

El Director del Trabajo, dentro de sus atribuciones, podrá autorizar que los certificados sean expedidos centralizadamente por la Inspección del Trabajo del domicilio de la casa matriz del contratista y tengan vigencia respecto de todas las faenas de la empresa requirente, cualquiera sea el lugar en que éstas se desarrollen; o por la o las Inspecciones del Trabajo que determine la respectiva Dirección Regional del Trabajo, correspondiente al domicilio de la faena o lugar de trabajo de la empresa requirente en que se presten los servicios o ejecutan las obras en régimen de subcontratación.

Registro de certificados

Tratándose de Entidades Competentes de acreditación, el reglamento establece la obligación de mantener una copia de los certificados emitidos a disposición permanente para el Instituto Nacional de Normalización, para la Inspección del Trabajo, para los trabajadores que laboren en régimen de subcontratación y que estén involucrados en los certificados e informes y para las organizaciones sindicales que representen a los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas sujetos de la certificación y para las entidades de previsión. Así también, el Reglamento establece la obligación de la entidad competente, de mantener respaldos de la información y registros del proceso de recepción de las solicitudes, de revisión y contraste de los datos entregados por la empresa solicitante y de los certificados otorgados, a fin de demostrar el cumplimiento con el protocolo, por un período de al menos tres años.

Tratándose de las Inspecciones del Trabajo que emitan certificados, deberán llevar un registro público actualizado de empresas contratistas o subcontratistas solicitantes de los certificados.

Vigencia

El certificado emitido a una empresa subcontratista tiene validez respecto de la empresa contratista respectiva, por el período que comprende la certificación.

Efectos del no cumplimiento

- Derecho de retención en favor de la empresa principal o contratista. Cuando el contratista o subcontratista no acredite, oportunamente y en la forma señalada a propósito de esta certificación, el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales, o en el caso de las infracciones a la legislación laboral y previsional que la Dirección del Trabajo hubiere puesto en su conocimiento, surge para la empresa principal o contratista el derecho de retención de los montos. Esta retención sólo comprende las infracciones referidas a pago de remuneraciones y asignaciones en dinero, de las cotizaciones previsionales y de las indemnizaciones legales que correspondan y no puede tener un fundamento o título distinto al indicado.
- Incorporación en programas de asistencia al cumplimiento para pequeñas y medianas empresas en régimen de subcontratación. La Dirección del Trabajo puede implementar programas de asistencia al cumplimiento para pequeñas y medianas, los que tendrán por objetivo que los empleadores asistidos desarrollen una actitud favorable al cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de salud y seguridad en el trabajo. La forma, contenidos y condiciones de estos programas serán fijados por la Dirección del Trabajo.

Respecto de las Organismos o entidades competentes de acreditación

El Reglamento permite la verificación del cumplimiento por terceros imparciales, que se denominan Organismos o Entidades competentes.

Los Organismos o Entidades competentes son las instituciones que gozan de la idoneidad técnica, profesional y procedimental y que cumplen con los requisitos como entidad de verificación que proporcione servicios de tercera parte, establecidos por la norma chilena referida a “Criterios generales para la operación de organismos de inspección”²⁰ y cuyos procedimientos de revisión de antecedentes se ajusten a lo ya descrito.

²⁰ La norma chilena señalada en el artículo 16 del Reglamento (NCh 2404.Of97) hace referencia a la norma EN 45004:1995, que aborda los “Criterios generales para el funcionamiento de los diversos tipos de organismos que realizan inspección”. Esta norma actualmente no se encuentra vigente, pero ha sido sustituida por la norma ISO 17020, la cual establece un estándar sobre requisitos para organismos dedicados a operaciones de inspección, así como la imparcialidad y consistencia de las mismas y que se aplica para

Ambas circunstancias deben ser acreditadas mediante certificado expedido por el Instituto Nacional de Normalización.

Los Organismos o Entidades competentes deben entregar copia autorizada del certificado otorgado por el Instituto Nacional de Normalización, a las Subsecretarías del Trabajo y de Previsión Social, las que con el sólo mérito de las copias antes aludidas, darán constancia mediante acto administrativo expedido mediante resolución conjunta, que la institución interesada es competente para los efectos de certificar el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los contratistas y subcontratistas respecto de sus trabajadores.

La constancia así otorgada, acerca de la competencia técnica, profesional y procedimental de la institución o entidad interesada, tiene una vigencia de un año, renovable por igual período, siempre que se acrediten los requisitos de aprobación por la Entidad competente.

El listado de las entidades de verificación que son consideradas competentes de acuerdo al cumplimiento de los requisitos de idoneidad técnica, profesional y procedimental y que han sido aprobados por el INN, es llevado por la Subsecretaría del Trabajo. Los Organismos que no acrediten la validación o la renovación, son eliminados del listado.

Acreditación Empresa Mipyme con Buenas Prácticas Laborales

Nombre original	Acreditación Buenas Prácticas Laborales en mipymes
Tipo de iniciativa	Verificación de requisitos legales
Exigibilidad	Voluntario
Regulado por	Artículo 184 Código del Trabajo
Organismos que interviene	Dirección del Trabajo Subsecretaría del Trabajo
Materias que	Cumplimiento de normativa en obligaciones derivadas del

demostrar que un organismo de inspección posee un sistema de gestión, que es técnicamente competente y que es capaz de generar resultados técnicamente válidos.

aborda	artículo 184 del Código del Trabajo
Sector aplicable	Sin distinción
Vigencia	Sin información

El Programa fue lanzado el mes de mayo del año 2011 y su objetivo fue asistir técnicamente a micro, pequeñas y medianas empresas con hasta 199 trabajadores y contribuir en mejorar el cumplimiento de la normativa laboral, además de promover el mejoramiento continuo de las relaciones laborales.

Las empresas que se incorporaron al Programa recibían un Diploma de Certificación otorgado por la Dirección del Trabajo. Este reconocimiento tenía una vigencia de un año, con posibilidad de renovación, el cual otorgaba a la empresa una acreditación como Empresa Mipyme con Buenas Prácticas Laborales, además de eximirla de las fiscalizaciones de oficio que lleva a cabo anualmente la Dirección del Trabajo, salvo que exista una denuncia o reclamo en su contra.

Asimismo, la incorporación en este Programa les permite acceder a asistencia técnica por parte del Organismo fiscalizador, para implementar y mantener el cumplimiento de las exigencias legales en materia laboral, previsional y de seguridad.

De acuerdo con la información disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo, el procedimiento para incorporarse al Programa puede efectuarse en línea o presencialmente. La Dirección del Trabajo cuenta con un plazo de 90 días corridos para pronunciarse sobre la solicitud, aceptando o rechazando la incorporación de la empresa.

La información disponible en el sitio web de la Dirección del Trabajo muestra, hasta el mes de julio del año 2021, un listado de 95 empresas certificadas²¹. Sin embargo, al momento de solicitar la inscripción en línea, la última información vigente corresponde al año 2015, donde se señala que las postulaciones se encuentran suspendidas²². No existe mayor información en el sitio público disponible.

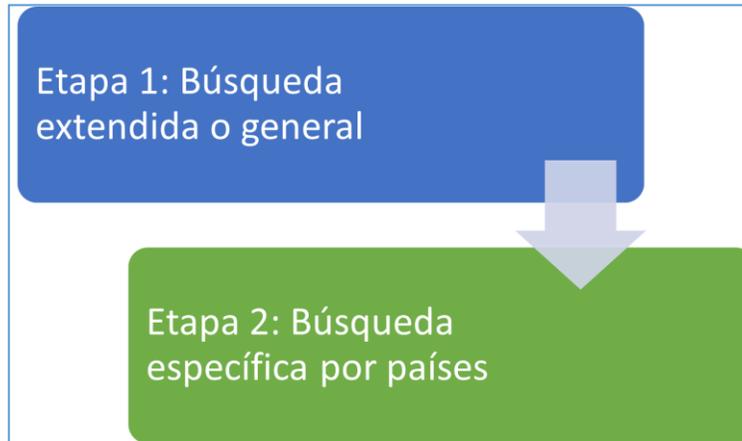
²¹ Listado de empresas certificadas por el Programa de Buenas Prácticas Laborales actualizado al 06/07/2021: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-99167.html>.

²² Actualización estado Programa de Buenas Prácticas Laborales para mipymes: <http://tramites.dirtrab.cl/tramitesenlineatrabajadores/BuenasPracticasLaborales/RegistroBPL.aspx>.

4.2 Fase 2: búsqueda a nivel comparado

En esta fase, se distinguen las siguientes etapas:

Figura N° 3: Esquema de búsqueda a nivel comparado



a. Etapa 1: Búsqueda extendida o general

Iniciativas desarrolladas por Organismos Internacionales

La búsqueda extendida comprendió la revisión de información disponible en los sitios web de los principales Organismos Internacionales que se definieron como relevantes, en razón de las temáticas tratadas, a saber, Organismos especializados en Seguridad Social (Organización Internacional del Trabajo - OIT, Asociación Internacional de la Seguridad Social – AISS, Organización Iberoamericana de Seguridad Social – OISS, Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo - EU OSHA) y Organismos Internacionales en políticas sociales o económicas (Organización para la Cooperación y el Desarrollo – OCDE, Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas).

En el marco de las definiciones del proyecto, la búsqueda no arrojó resultados positivos para todos los Organismos revisados, pero es posible hacer una descripción general de los estándares en materia de SST que se reconocen en dos Organismos específicos: La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Económica Europea; y el estándar internacional de la Organización Internacional de Estandarización (ISO).

Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)²³

Las Directrices ILO-OSH entrega métodos y herramientas prácticos para ayudar a las organizaciones, instituciones nacionales competentes, empleadores, trabajadores y actores interesados, para establecer, aplicar y mejorar Sistemas de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST), que permitan reducir las lesiones, enfermedades, dolencias, incidentes y muertes relacionados con el trabajo.

Las Directrices comprenden elementos interconectados para gestionar los riesgos de forma sistémica. Su elemento principal es la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se incorpora el compromiso que asume la gerencia, en cuanto a velar por la seguridad y la salud de sus trabajadores.

Estas Directrices pueden aplicarse tanto en el ámbito nacional como dentro de las organizaciones.

Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo de la Comisión Económica Europea (89/391 CEE)²⁴

La Directiva Marco sobre SST tiene por objetivo introducir medidas para fomentar la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. Representa el acto jurídico básico de seguridad y salud, que establece los principios generales relativos a la prevención y protección de los trabajadores contra los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Contiene principios relativos a la prevención de riesgos, la protección de la seguridad y la salud, la evaluación de riesgos, la eliminación de riesgos y factores de accidente, la información, consulta y participación y formación equilibrada de los trabajadores y sus representantes.

La Directiva establece la obligación del empleador velar por la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Los principios generales de prevención considerados en la Directiva son:

- Evitar riesgos
- Evaluar los riesgos
- Combatir los riesgos en su origen
- Adaptar el trabajo a la persona
- Adaptarse al progreso técnico

²³ Organización Internacional del Trabajo. Directrices sobre Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ILO-OSH 2001. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_publ_9223116341_es.pdf.

²⁴ Directiva marco sobre Salud y Seguridad en el Trabajo 89/391/CEE - SST. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>.

- Sustituir lo peligroso por lo no o menos peligroso
- Desarrollar una política de prevención global coherente
- Priorizar las medidas de protección colectivas (sobre las medidas de protección individuales)
- Dar instrucciones apropiadas a los trabajadores

En cuanto a las obligaciones de los empleadores y trabajadores, la Directiva Marco establece lo siguiente:

- Respecto de los empleadores, estos deberán:
 - Evaluar todos los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, entre otras cosas en la elección de los equipos de trabajo, las sustancias o preparados químicos utilizados y el equipamiento de los lugares de trabajo
 - Implementar medidas que aseguren una mejora en el nivel de protección de los trabajadores y que estén integradas en todas las actividades de la empresa y/o establecimiento en todos los niveles jerárquicos
 - Tener en cuenta las capacidades del trabajador en materia de salud y seguridad cuando encomiende tareas a los trabajadores;
 - Consultar a los trabajadores sobre la introducción de nuevas tecnologías;
 - Designar trabajador(es) para realizar actividades relacionadas con la protección y prevención de riesgos laborales.
 - Adoptar las medidas necesarias de primeros auxilios, extinción de incendios, evacuación de trabajadores y actuación requerida en caso de peligro grave e inminente
 - Llevar una lista de accidentes de trabajo y elaborar y elaborar, para las autoridades competentes, informes sobre los accidentes de trabajo sufridos por sus trabajadores
 - Informar y consultar a los trabajadores y permitirles participar en los debates sobre todas las cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo;
 - Garantizar que cada trabajador reciba una formación adecuada en materia de seguridad y salud.
- Respecto de los trabajadores, la Directiva establece que estos deberán:
 - Hacer un uso correcto de las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, medios de transporte, otros medios de producción y equipos de protección personal

- Informar inmediatamente al empleador de cualquier situación de trabajo que presente un peligro grave e inmediato y de cualquier deficiencia en las medidas de protección
- Cooperar con el empleador en el cumplimiento de los requisitos impuestos para la protección de la salud y la seguridad y permitirle garantizar que el entorno y las condiciones de trabajo sean seguros y no presenten riesgos.

Esta Directiva Marco, que garantiza unos principios mínimos de Salud y Seguridad, sirve de marco de referencia para toda la legislación de SST en Europa. La manera de hacer efectiva sus disposiciones en cada país se da por la trasposición de normas a nivel interno, permitiéndoles a los países mantener esos mínimos que la Directiva considera o establecer medidas más restrictivas. La forma de hacer esta trasposición se da, en la mayoría de los países de Europa -como se verá en los resultados a nivel comparado por países- mediante la dictación de una Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que dispone las obligaciones en esta materia e indica o hace referencia a la normativa técnica interna que facilita su cumplimiento para los empleadores (i.e. Directrices sobre SG-SST a nivel nacional).

Los principios que promueve la Directiva Marco son aplicables a todos los sectores de actividad, tanto públicos como privados, salvo actividades específicas de servicio público, como las fuerzas armadas, la policía o determinados servicios de protección civil.

Organización Internacional de Estandarización (ISO) - ISO 45001

ISO 45001: Sistemas de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo (OHSMS)

La ISO 45001 es un estándar internacionalmente reconocido, que entrega disposiciones sobre los elementos mínimos requeridos para la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

La ISO 45001 sustituye a la norma británica OHSAS 18001 y establece los criterios para la gestión de riesgos en SST mediante un Sistema de Gestión de SST.

La estructura de la ISO 45001 comprende 10 secciones acerca de lo siguiente:

1. Objeto y campo de aplicación: Proporciona orientaciones generales sobre la norma.
2. Referencias normativas: Establece referencias normativas útiles acerca de la SST.
3. Términos y definiciones: Describe la terminología aplicable al estándar.
4. Contexto de la organización, poniendo énfasis en la necesidad de determinar los problemas internos y externos de la organización, así como las necesidades y

expectativas de las partes interesadas y las consideraciones a tener en cuenta en el alcance del sistema.

5. Liderazgo y participación de los trabajadores. Aporta indicaciones para que la organización muestre su compromiso y liderazgo con el Sistema de Gestión de la SST, para la elaboración de la política de seguridad y salud ocupacional y otras a tener en cuenta para asignar roles, responsabilidades y autoridades referentes al sistema.
6. Planificación. Contiene las prescripciones para planificar acciones que aborden riesgos y oportunidades, para establecer objetivos y para alcanzarlos.
7. Apoyo. Describe algunos aspectos que la organización debe prever y suministrar como recursos, competencia, conciencia, información, comunicación, participación o consulta.
8. Operación. contempla elementos de planificación y control operacional, gestión del cambio, subcontratación, adquisiciones, contratistas y preparación y respuesta ante emergencias.
9. Evaluación del desempeño. Incluye una descripción detallada para realizar un seguimiento, medición, análisis y evaluación del sistema, auditorías internas y una revisión de la gestión.
10. Mejora. Esta última cláusula aborda cómo actuar cuando se produce un incidente, no conformidad o acción correctiva y cómo focalizar la mejora continua del sistema.

La certificación de la Norma ISO 45001 corresponde a un sistema de acreditación por terceras partes, donde un Organismo evaluador (Certificador) realiza la verificación de los elementos comprendidos por la norma y otorga una validación a la empresa respectiva.

Para obtener la certificación ISO 45001, la empresa respectiva debe aplicar los contenidos de la norma y completar el proceso de auditoría y certificación con un organismo de certificación de tercera parte acreditado.

A nivel nacional, los países cuentan con Organismos de Normalización (como ocurre en Chile con el Instituto Nacional de Normalización - INN), los cuales entregan autorización a estos terceros verificadores para acreditar el cumplimiento en las empresas. Las normas ISO no son de aplicación obligatoria, pero sus elementos pueden encontrarse en las regulaciones internas de SST de diversos países, como se verá a propósito de las experiencias encontradas por países. Por lo anterior, no existe un listado único de Organismos verificadores ni un Organismo único de acreditación, pues en cada país existe un Organismo encargado de autorizar a las empresas u organizaciones que auditan los procesos relativos a la aplicación de las Normas ISO.

En el caso de ISO 45001, el proceso de certificación inicial comprende una auditoría en dos fases, y el mantenimiento de la certificación requiere auditorías de vigilancia anuales y la recertificación cada tres años.

El costo de la certificación ISO depende de una serie de factores: tiempo de duración de la auditoría, el tamaño de la organización, alcance del riesgo, nivel actual de cumplimiento, entre otros. Las empresas que desean certificarse deben solicitar un presupuesto a los organismos certificadores, donde se tendrán en cuenta todos estos aspectos.

Normalización en Europa: Comité Europeo de Normalización - CEN y su vinculación con normas ISO

El Comité Europeo de Normalización CEN es una asociación que reúne a los organismos nacionales de normalización de todos los países de la Unión Europea - UE (EU) y la Asociación Europea de Libre Comercio - AELC (EFTA). Las mismas normas europeas son válidas en todos los estados miembros de CEN, los cuales están obligados a aprobar las normas europeas a nivel nacional y a retirar cualquier norma en conflicto, a nivel de cada país. Las normas aprobadas por CEN tienen la designación "EN".

En Europa, la CEN aprueba algunas de las normas ISO como normas EN, en cuyo caso deben ser implementadas por todos los países miembros de CEN como normas EN ISO. CEN también desarrolla estándares a requerimiento de la Comisión Europea. Estas normas armonizadas proporcionan instrucciones más detalladas sobre cómo cumplir con directivas específicas.

La CEN cuenta con más de 300 comités técnicos (Grupos Europeos de Normalización).

b. Etapa 2: Búsqueda específica por países

Basado en las referencias encontradas en la búsqueda ampliada, se muestran a continuación los casos por países seleccionados previamente, que aplican iniciativas de reconocimiento o certificación en materias de Seguridad y Salud en el Trabajo. En razón de la necesidad de contar con información que permita establecer una base para los resultados del presente estudio, esto es, la presentación de una propuesta de modelo de certificación, de la información revisada se consideraron, principalmente, aquellas experiencias cuya exigibilidad es obligatoria (sectorial o transversalmente) o que, siendo voluntarias, se vislumbra su posibilidad de enmarcarlas en un régimen voluntario que permite una estandarización. En esta búsqueda específica se mostrarán también los resultados por Organismos mundialmente reconocidos, pero que imparten directrices o establecen certificaciones a nivel de cada país.

La información recogida sobre programas específicos considera los siguientes elementos:

- *País de referencia*
- *Nombre de la certificación/sello*
- *Sitio web disponible*
- *Institución certificadora* (en los casos que corresponde a una certificación)
- *Exigibilidad*, en cuanto a si la iniciativa es voluntaria o no
- *Sector/ Grupo específico*, pues pueden dirigirse a un sector determinado o indicarse que son “sin distinción” para dar a entender que se aplican de manera transversal
- *Tamaño empresa*, especialmente importante cuando se trata de empresas micro, pequeñas o medianas
- *Materias verificadas*, sin perjuicio que la búsqueda se centra en la Seguridad y Salud, las materias pueden referirse a procesos o a una construcción de cultura al interior de las empresas
- *Objetivo*, que puede ser específico (i.e. identificación de peligros) o generales (elevar estándares de cumplimiento)
- *Descripción*, en los casos que ha sido posible recoger información, para indicar su génesis y su desarrollo
- *Herramientas asociadas*, para referirse a lo que obtienen las empresas al término del proceso, además de la certificación o sello
- *Financiamiento*, en cuanto a si los costos de la iniciativa son asumidos por el Gobierno o por grupos específicos (gremios, asociaciones, etc.)
- *Costos*, para indicar si conllevan un costo para la empresa que participa
- *Estado (vigencia)*, para indicar si la iniciativa se encuentra actualmente en aplicación

A nivel general, puede reconocerse como una característica del proceso, la bajada y trasposición de normas internacionales a la normativa específica de cada país. Así ocurre en los casos donde la legislación en SST (generalmente, mediante una Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo) vincula directamente la obligación de gestionar los riesgos en los lugares de trabajo y establece la jerarquía en los controles de prevención dentro de la misma regulación (i.e. Alemania, Finlandia, Italia).

La información ampliada sobre programas específicos por países se presenta a continuación, comenzando por un cuadro que identifica sus principales elementos (nombre del programa, normativa aplicable, organismos que intervienen, materias que aborda, etc.).

Adicionalmente, se acompaña en el Anexo N° 1 un resumen de todas las experiencias recogidas.

Los resultados de la búsqueda por países se presentan en orden alfabético:

a. Alemania²⁵

- Control GDA Orga²⁶²⁷

País	Alemania
Nombre original	GDA Orga Check
Tipo de iniciativa	Listado de verificación
Exigibilidad	no obligatorio, pero recomendado por inspectores laborales en los procesos de inspección
Regulado por	Directrices Nacionales sobre SG-SST/ Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Alemania

²⁵ Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. De la política a la práctica: SST en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea. Reporte Nacional de Alemania. 2018. [*From policy to practice: Safety and health in Micro and Small Enterprises in the EU National Report: Germany*]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/germany-policy-practice-safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu>.

²⁶ Iniciativa para una nueva calidad del trabajo - INQA. Documento explicativo "Control GDA-Orga - La Seguridad y Salud en el Trabajo sistemática da resultados [GDA-ORGCheck - Systematic occupational safety and health pays off], Langenhagen, 2013. Disponible en: http://www.gda-orgcheck.de/pdf/gdaorgcheck_engversion.pdf

²⁷ Sitio web oficial de la herramienta Control GDSA-Orga: <http://www.gda-orgcheck.de/daten/gda/index.htm>

Organismos que interviene	Bundesministeriums für Arbeit und Soziales - BMAS (Ministerio Federal del Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania) Initiative Neue Qualität der Arbeit - INQA (Iniciativa para la Nueva Calidad del Trabajo)
Materias que aborda	Organización del trabajo, gestión de riesgos
Sector aplicable	Sin distinción
Vigencia	Vigente

Contexto

El Control GDA-ORGA es un instrumento de autoevaluación, diseñado para pequeñas y medianas empresas, que les permite verificar y mejorar su organización en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este listado corresponde a uno de los instrumentos centrales considerados por el Programa de Trabajo “Mejorando la organización de la SST” (“Better Organisation of OSH”), que forma parte de la Estrategia conjunta alemana de Seguridad y Salud en el Trabajo - GDA (por sus iniciales en alemán - *Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie*). Su desarrollo fue financiado por Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania (BMAS), en el marco del “Proyecto Activa” (Projekt Aktiv), por lo que su aplicación es sin costo para las empresas.

Sobre la Estrategia Conjunta alemana de Seguridad y Salud en el Trabajo - GDA (*Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie*)²⁸

La GDA es una Estrategia Nacional permanente, desarrollada por el Gobierno Central de Alemania, los Estados Federados (“Länder”), las Instituciones del Seguro Social de accidentes de Alemania y los actores sociales, para reforzar la seguridad y la salud en los lugares de trabajo en Alemania. Esta alianza busca modernizar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de Alemania y crear incentivos para que las empresas fortalezcan la SST en los lugares de trabajo.

²⁸ Sitio web oficial de la Estrategia Conjunta Alemana de Seguridad y Salud en el Trabajo: www.gda-portal.de.

Los "elementos centrales" del GDA son:

- Objetivos conjuntos de seguridad y salud en el trabajo y programas de trabajo conjuntos, para apoyar a empresarios, la dirección, los trabajadores y los expertos, para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo.
- Mejorar la cooperación práctica entre los dos pilares del sistema alemán de SST: las autoridades públicas de seguridad y salud en el trabajo y las instituciones aseguradoras de accidentes, mediante diseño de directrices conjuntas e intercambio de información sobre visitas a empresas por parte de los organismos supervisores.
- Normas y reglamentos de fácil aplicación: para optimizar y armonizar el complejo marco jurídico en materia de SST, lo que entrega mayor certeza a las empresas y los trabajadores sobre sus responsabilidades en materia de SST.

Descripción

El Control GDA-Orga es un instrumento de auto-evaluación, disponible en 2 versiones (imprimible - PDF y en línea - versión aplicativo móvil), que permite a las empresas revisar su nivel de organización y sus procesos de Seguridad y Salud en el Trabajo, en 15 pasos autoexplicativos. Cada una de las dimensiones comprende varios aspectos, los cuales deben ser revisados por el usuario y mirados como un proceso global, para buscar soluciones y medidas de control que sean sostenibles.

Adicionalmente, su versión en línea indica, con un sistema de semáforo, cuando la exigencia es urgente de cumplir (rojo) o cuando no lo es (verde). También les entrega un resultado comparativo (*benchmark*) con otras empresas de su mismo tamaño y sector productivo y sugerencias e información sobre soluciones en el capítulo "*¿Qué hay que hacer, qué puedo hacer yo?*".

El Control GDA Orga está principalmente dirigido a empresas pequeñas y medianas (definidas como aquellas que van de 1 a 49 trabajadores y de 50 a 250, respectivamente), pero su aplicación también puede hacerse en empresas de mayor tamaño. Tampoco está restringido a un sector específico, ni requiere preparación previa o calificación educacional para aplicarlo.

Las dimensiones que revisa el Control GDA Orga se presentan en la Tabla N°6.

Tabla N° 6: Dimensiones revisadas por Control GDA Orga

DIMENSIONES
1. Responsabilidad y delegación
2. Revisión de tareas y responsabilidades en SST
3. Supervisión por higienistas y profesionales de SST y Comités de SST
4. Habilidades profesionales y calificación en SST
5. Organización e implementación de la evaluación de riesgos
6. Instrucción/ formación de trabajadores
7. Requisitos normativos
8. Exigencias legales en SST
9. Representantes de trabajadores
10. Comunicación y mejoras
11. Exámenes ocupacionales preventivos
12. Planificación y adquisiciones
13. Contratos y suministros
14. Trabajadores temporales
15. Primeros auxilios y medidas de emergencia

Fuente: Elaboración Propia

El esquema también ofrece apoyo a las empresas, para responder dudas cuando el empleador estima que no cuenta con las competencias adecuadas.

Cómo funciona el Control GDA-Orga

Cada una de las dimensiones cuenta con un *set* de 2 a 5 preguntas, que le permiten a la empresa evaluar la situación de su cumplimiento en SST. Cada una de las preguntas tiene asignado un puntaje, que indica la urgencia de implementar una medida según un sistema de semáforo, con 4 opciones:

- Actualmente sin necesidad de actuar (a implementar en el mediano plazo)
- Necesidad de acción (urgente)
- Urgente necesidad de acción (muy urgente)
- No relevante para la empresa (similar a “No Aplica”)

Posterior a la aplicación del listado, las empresas reciben un Plan de Acción, donde deben ingresar las medidas que el sistema les prescribió, el número de la pregunta respectiva y la prioridad de implementarlas, como se muestra a continuación, en la Figura 4:

Figura 4: Modelo de Plan de Acción Control GDA-Orga Alemania

Plan de Acción Control GDA-Orga			
Nombre empresa			
Fecha			
Persona que implementa (procesador)			
N° pregunta	Medidas para mejorar la SST	Prioridad	
			Responsable Plazo Revisión

Características

Los fiscalizadores y las compañías aseguradoras promueven el uso de esta herramienta no solo como parte del Programa “Mejorando la organización de la SST”, sino dentro de sus inspecciones diarias. La razón de ello es que los aspectos considerados en la evaluación y las recomendaciones que se entregan a las empresas derivan y son correspondientes con los criterios de evaluación que han sido establecidos por las Directrices GDA sobre Organización de la SST, las cuales son utilizadas por los inspectores del trabajo y los organismos aseguradores, para la revisión y las fiscalizaciones a las empresas.

El Control GDA-Orga coincide con los estándares establecidos por la autoridad, de manera que si una empresa cumple de acuerdo al listado, puede tener certeza de estar cumpliendo con lo que exige la legislación. Su contenido también puede ser usado para comenzar a organizar la tarea de evaluación de riesgos, que es obligatoria en Alemania.

El Control GDA-Orga está pensado para hacerlo compatible con otros instrumentos que han sido desarrollados por la Iniciativa para una Nueva Calidad del Trabajo (INQA) y que se presentan a continuación.

- Herramientas INQA²⁹ (Iniciativa para una nueva calidad del trabajo) -listados de autoevaluación para pequeñas empresas³⁰

País	Alemania
Nombre original	INQA Tools - checklists
Tipo de iniciativa	Listado de verificación
Exigibilidad	no obligatorio, pero recomendado por inspectores laborales en los procesos de inspección
Regulado por	Directrices Nacionales sobre SG-SST/ Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Alemania
Organismos que interviene	Initiative Neue Qualität der Arbeit - INQA (Iniciativa para la Nueva Calidad del Trabajo) Bundesministeriums für Arbeit und Soziales - BMAS (Ministerio Federal del Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania)
Materias que aborda	Ambientes de trabajo, liderazgo, estrategia empresarial, organización del trabajo, personal, cultura empresarial, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento y competencias
Sector aplicable	Sin distinción
Vigencia	Vigente

La Iniciativa para una Nueva Calidad del Trabajo (INQA) es una instancia creada en el año 2002, dirigida por el Ministerio Federal del Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania (Bundesministeriums für Arbeit und Soziales - BMAS) y que convoca a los

²⁹ Sitio web oficial del INQA: <https://www.inqa.de/DE/startseite/startseite.html>

³⁰ Nota del autor: Debido a la vinculación directa que tiene el INQA con el Control GDA-Orga y a la compatibilidad y complementariedad de estas soluciones, se incluye una indicación de los 3 principales listados de verificación diseñados por el INQA, para aplicación transversal en todos los sectores y se indican las materias que abordan, las cuales no tienen relación directa con la SST, pero se enmarcan en la gestión global de las empresas. Su procedimiento de aplicación y sus efectos son similares a lo indicado respecto del Control GDA-Orga, por lo que valga dicha explicación para las herramientas indicadas en este punto del Informe.

Estados Federados, las organizaciones de comercio y de la sociedad civil y a las instituciones a cargo del seguro en Alemania. Su objetivo es entregarle a las empresas una estructura para el mejoramiento de las condiciones de SST, bajo la pregunta guía "¿Cómo puede el trabajo ser rentable para las empresas y, al mismo tiempo, saludable, motivador y atractivo para los trabajadores?".

Las herramientas INQA ofrecen a las microempresas y las pequeñas y medianas empresas la oportunidad de comenzar con la organización de la SST como parte de su gestión global. Dentro de sus características que las hacen altamente utilizadas, se cuentan:

- Bajas barreras de entrada
- Gratuidad
- Elaboradas en un lenguaje sencillo y libre de tecnicismos
- De fácil acceso en línea (también como una aplicación) o en una versión impresa. Especialmente en la versión en línea, las demandas de acciones son fácilmente visibles porque los temas aparecen en rojo (cuando la demanda es urgente) o amarillo, en lugar de verde. Por lo tanto, los directivos y asesores obtienen una visión rápida de los temas relevantes y, sobre todo, de lo que hay que mejorar.

Los 3 instrumentos principales que se presentan a continuación (listados de verificación) son compatibles con el Control GDA-ORGA y se enmarcan en una estrategia denominada "Avanzada para las PYMEs - bueno para Alemania" (Offensive Mittelstand — Gut für Deutschland), encabezada por la INQA, cuyo objetivo es ofrecer apoyo y conocimiento a los empleadores y trabajadores de empresas pequeñas y medianas de cualquier sector. Su enfoque es combinar las materias esenciales de SST con otros temas que afectan a las empresas, bajo la lógica de integrar y vincularla a los procesos de gestión y de una mejor organización empresarial, para lograr un mayor acceso, especialmente con las empresas más pequeñas. Esta es una premisa que comparten muchas de las herramientas y redes de apoyo (networks) desarrolladas por la INQA.

En cuanto al público objetivo, todos los listados que se presentan están diseñados para empresas pequeñas (1 a 49 trabajadores) y medianas (50 a 250 trabajadores), pero también pueden ser aplicados por empresas de mayor tamaño. Para la difusión de estas herramientas, la *Offensive Mittelstand* cuenta con más de 150

actores de diversos ámbitos y sectores (por ejemplo, seguros obligatorios de accidentes, organizaciones de empleadores, etc.).

En cuanto a su aplicación, todos siguen el mismo proceso: el primer paso es identificar las acciones que es necesario hacer. El segundo paso entrega la batería de medidas que pueden ser implementadas, las cuales son adaptables para resolver las acciones que fueron identificadas y, finalmente, se priorizan las acciones, que se entregan como una secuencia de actividades que deben implementarse (Plan de Acción). Las medidas recomendadas consideran responsables por tarea y plazos de ejecución.

La iniciativa también ofrece asistencia para los empleadores, cuando estiman que requieren asesoría especializada.

Los listados de verificación son:

- **Control para medianas empresas** - Check Guter Mittelstand (2010), su objetivo es apoyar a las empresas micro y pequeñas (1 a 49 trabajadores) en la creación de ambientes de trabajo seguros y atractivos para propiciar la contratación de profesionales de alto valor (más capacitados), respondiendo al problema de la retención de talentos en empresas pequeñas.

Se puede acceder a sus contenidos en línea o en su versión impresa. También cuenta con un manual de usuario.

En cuanto a sus contenidos, el listado se enfoca en la adaptación de los ambientes de trabajo a un “trabajo 4.0. Permite su uso como herramienta de inicio para comenzar con la parte relativa a la organización en la evaluación de riesgos, que es una exigencia obligatoria para las empresas en Alemania.

Los 11 aspectos que contiene la herramienta pueden ser evaluados de manera aislada y usarse también como instrumentos de gestión separados por cada una de las materias

Las materias que revisa este instrumento son los siguientes

1. Estrategia empresarial
2. Flujo de caja/liquidez

3. Evaluación de riesgos (identificación de peligros, estimación de riesgos, adopción de medidas)
4. Liderazgo;
5. Mercado y clientes
6. Organización del trabajo y de la empresa
7. Cultura empresarial
8. Personal
9. Procesos de producción y rendimiento
10. Compras
11. Innovación

- **Control para la gestión de recursos humanos** - Check Personalführung (2013), que busca mejorar el liderazgo y la retención de talento en empresas de menor tamaño y está especialmente diseñado para las necesidades de los directivos de empresas pequeñas, con no más de 25 trabajadores.

Su desarrollo parte de la premisa que el éxito de las empresas depende principalmente de los empleados y, por tanto, de la gestión del personal, por lo que revisa las siguientes materias:

1. Planificación del personal
2. Desarrollo del personal
3. Captación de personal
4. Medidas de motivación del personal
5. Buen clima laboral
6. La comunicación interna como tarea de liderazgo
7. Aprovechamiento de la diversidad del personal
8. Atractivo de la empresa
9. Actitud hacia los empleados
10. Explicar y transmitir valores y principios
11. Conocimiento de los propios puntos fuertes y débiles como líder.

- **Control de conocimientos y competencias** - Check Wissen und Kompetenz (2014), es complementario al Control para Medianas Empresas y su objetivo es permitir a los empleadores identificar el potencial de sus empleados, para una mejor gestión del conocimiento y la retención de competencias.

A diferencia de los anteriores, este listado revisa 8 materias:

1. Definir los objetivos de los conocimientos y las competencias;
 2. Identificar conocimientos y competencias
 3. Adquirir conocimientos y competencias para la empresa
 4. Desarrollar conocimientos y competencias dentro de la empresa;
 5. Distribuir los conocimientos
 6. Utilizar adecuadamente los conocimientos y competencias
 7. Preservar los conocimientos y las competencias
 8. Evaluar los conocimientos y las competencias.
- **AMS- BAU: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el sector de la Construcción**

País	Alemania
Nombre original	Occupational Safety Management System in the construction industry (AMS BAU)
Tipo de iniciativa	Sistema de Gestión
Exigibilidad	Voluntario, con posibilidad de certificación
Regulado por	Directrices Nacionales sobre SG-SST/ Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Alemania
Organismos que interviene	BG - BAU (<i>Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft</i>), Asociación del Seguro de Responsabilidad Civil Patronal para el Sector de la Construcción
Materias que aborda	Diagnóstico de SST, Política de SST, Programa de Trabajo, Evaluación y Prevención de Riesgos, Subcontratación y organización del trabajo

Sector aplicable	Construcción
Vigencia	Vigente

En el año 2002, Alemania adoptó las Directrices de OIT sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) - referidas al comienzo de la presente revisión comparada- un instrumento que promueve la incorporación voluntaria a un SG-SST.

Los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son estrategias preventivas que integran sistemáticamente la salud y la seguridad en todas las estructuras, políticas y unidades organizativas de una empresa, permitiéndoles mejorar sus resultados económicos y la salud de los trabajadores. Su implementación en los países se efectúa a través de Directrices nacionales, que adaptan lo indicado como marco, a su realidad nacional y sectorial.

En el caso de Alemania, el desarrollo de las Directrices Nacionales sobre SG-SST (Nationaler Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme - NLF) estuvo a cargo de las autoridades nacionales del Trabajo y Economía (Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales y Ministerio de Economía), los Gobiernos Federales (Länder), los organismos oficiales responsables de la administración del seguro de accidentes y los actores sociales interesados (empleadores y trabajadores).

Con base en las Directrices Nacionales de SST, cada sector productivo, de manera conjunta entre los organismos oficiales y los actores sociales interesados, desarrollan Sistemas de Gestión de SST de carácter sectorial, ajustados a cada realidad específica. El AMS-BAU (*Arbeitsschutzmanagementsystem der Bauwirtschaft*) es el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para el sector de la construcción, orientado a la práctica, cuyo objetivo es establecer y mejorar la gestión de la SST, sin la necesidad de contar con expertos externos³¹.

Vigente desde el año 2003, el AMS-BAU ha sido desarrollado por BG-BAU, (*Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft*), la Asociación del Seguro de Responsabilidad Civil Patronal para el Sector de la Construcción, a partir de un levantamiento conjunto de información con sus empresas adherentes. Este Organismo es también el encargado de la administración sectorial del seguro de accidentes en el sector³².

³¹ Sitio web oficial del Sistema de Gestión en SST para el sector de la construcción AMS-BAU: <https://www.bgbau.de/service/angebote/ams-bau-arbeitsschutzmanagementsystem/was-ist-ams-bau>.

³² En Alemania, las empresas que se incorporan a un sector económico, están obligadas a adherirse y pagar la prima para el seguro obligatorio de accidentes, pero, a diferencia de lo que ocurre en Chile, el seguro se

El AMS-BAU está dirigido a empresas de hasta 50 trabajadores, grupo que regularmente, representa más del 90 por ciento de las empresas del sector en este país, su aplicación es voluntaria y es sin costo para las empresas.

A nivel técnico, el AMS- BAU adapta las disposiciones de la normativa ISO sobre principios y requisitos relativos a la competencia, coherencia e imparcialidad de los organismos que realizan las auditorías y certificaciones (ISO/IEC 17021), sobre Directrices de SG-SST (ISO/IEC 19011) y las Directrices de OIT sobre la misma materia (ILO-OSH, 2001). Así también, permite su integración con otras normas ISO (ISO:9001, ISO:14001).

Proceso de implementación^{33 34}

Al ser voluntario, el proceso se inicia con la solicitud de la empresa interesada al BG-BAU.

La visita inicial es realizada por un consultor representante de BG BAU, en la cual se efectúa una evaluación del estado actual del sistema de SST en la empresa y la aclaración del alcance del asesoramiento. El proceso también considera consultas de seguimiento y, como parte de una evaluación ampliada según AMS BAU, también se pueden comprobar y certificar los requisitos según DIN ISO 45001.

La carpeta informativa que se entrega a las empresas contiene los siguientes elementos:

- *Cuestionario para el inventario:* permite obtener una visión general inicial del sistema de SST existente en la empresa.
- *Once pasos de trabajo para ser una empresa de construcción segura y económica:* esta sección explica la estructura sistemática del sistema de gestión de la SST o la eliminación de los déficits del sistema de SST existente. Para su aplicación la información está diseñada en un lenguaje de fácil comprensión y adaptabilidad a las condiciones del grupo objetivo, lo que permite que la documentación que sea generada por la empresa sobre SST esté hecha a su medida.

encuentra diferenciado por sector y cada uno de estos cuenta con un organismo asegurador específico, el cual se financia con las cotizaciones obligatorias de sus miembros.

³³ BG- BAU descripción: <https://www.bgbau.de/service/angebote/arbeitsschutzpraemien/praemie/ams-bau-wiederbegutachtung>

³⁴ Los documentos informativos que se mencionan en este apartado son entregados a las empresas que se inscriben en el Programa, para lo cual deben efectuar una solicitud en línea o por vía telefónica directamente al BG-BAU, por lo que su contenido no se encuentra disponible en la página web. La información indicada respecto de los 11 pasos, los documento y formularios mencionados han sido tomadas de otras fuentes indirectas, particularmente del Informe de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA): “De la política a la práctica: SST en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea. Reporte Nacional de Alemania. 2018”, referenciado anteriormente.

El Programa de Trabajo considera los siguientes pasos:

1. Iniciar una política de seguridad en el trabajo
 2. Fijación de objetivos
 3. Especificar la estructura organizativa y las áreas de competencia y tareas
 4. Normas y reglamentos, flujo de información y cooperación;
 5. Evaluación de riesgos, derivación y aplicación de medidas, control;
 6. Normas para situaciones de emergencia e interrupciones operativas;
 7. Contratación pública;
 8. Selección y cooperación con subcontratistas
 9. Prevención de la salud en el trabajo (incl. reconocimientos médicos, preventivos, actividades de promoción de la salud, mantenimiento de un registro de prevención);
 10. Cualificación, formación e instrucciones
 11. Auditorías internas, verificación de la consecución de los objetivos, revisión de la organización de la salud y la seguridad.
- *Una lista de documentos y formularios* (variedad de modelos de documentos, necesarios para garantizar un sistema de gestión de alta calidad: i.e. descripciones de puestos de trabajo, asignación de un experto en seguridad laboral, listas de sustancias peligrosas, listas de proveedores, comprobantes de instrucciones, etc.
 - *Matriz* - vincula el AMS BAU con otros sistemas/conceptos de gestión.
 - *Principios de procedimiento del AMS BAU*: para aplicación del sistema de gestión de la seguridad en el trabajo y el procedimiento de revisión.

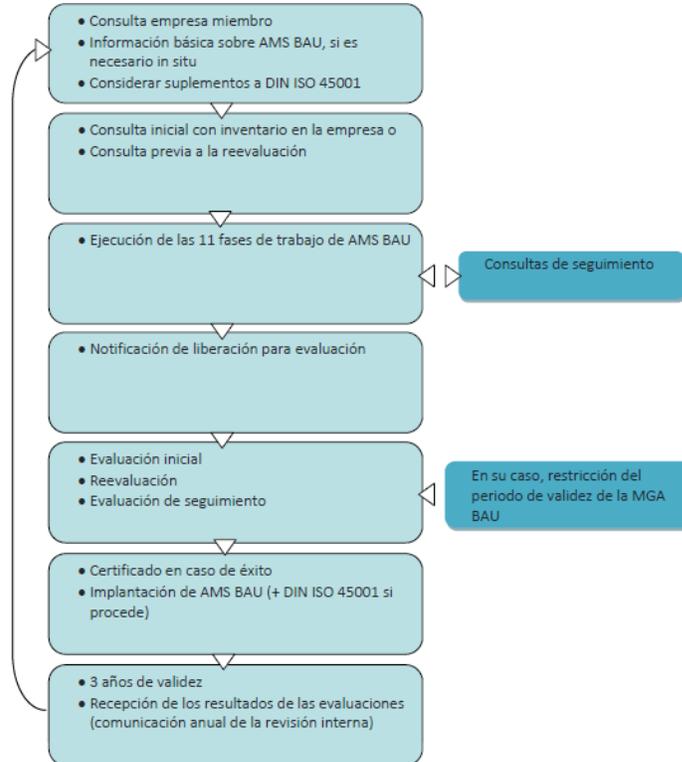
El paso final es la aprobación formal del SG-SST, mediante una evaluación final, que es sin costo para la empresa. Los consultores que prestan este apoyo cuentan con preparación técnica especial para llevar adelante el proceso y la oficina de coordinación AMS-BAU garantiza el aseguramiento de la calidad del procedimiento de evaluación.

Un segundo consultor de AMS BAU lleva a cabo la revisión de la aplicación de AMS-BAU para el otorgamiento de un certificado de validación, el cual tiene vigencia por 3 años y puede revalidarse al término de dicho período.

Transcurrido el plazo de tres años, la primera reevaluación se premia con una bonificación de 2.000 euros. Para nuevas reliquidaciones, la bonificación es de 1.000 euros. Las empresas que pueden acceder a la revalidación

El esquema descrito anteriormente se muestra en la siguiente figura:

Figura N° 5: Flujo de implementación del AMS-BAU Alemania:



Fuente: Elaboración propia³⁵.

Incentivos para las empresas que implementen el AMS-BAU y beneficios por revalidaciones

Los contenidos del AMS-BAU permiten a las empresas cumplir con lo que exige la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Alemania (*Arbeitsschutzgesetz*)³⁶. Una evaluación exitosa da como resultado un certificado de BG-BAU, que es válido por tres años.

³⁵ Traducción libre, según datos obtenidos de H.ZWEI.S para BG BAU. Disponible en: <https://www.bgbau.de/service/angebote/ams-bau-arbeitsschutzmanagementsystem/was-ist-ams-bau>.

³⁶ Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Alemania. Disponible en: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/arbeitsschutzgesetz.html>.

Adicionalmente, las empresas que se certifican en el AMS-BAU cuentan con reconocimiento entre los contratistas y los clientes del sector de la construcción, por lo que puede afirmarse que la certificación también da una ventaja reputacional sobre empresas que no lo implementan.

Pero también existen incentivos económicos para las empresas: luego del primer plazo de certificación de 3 años, la primera reevaluación se premia con una bonificación de 2.000 euros (prima). Para nuevas reliquidaciones, la bonificación es de 1.000 euros. No hay derecho a prima por evaluación inicial ni tampoco cuando existe una validez limitada del certificado por uno o dos años.

Para solicitar el otorgamiento de esta prima, la empresa que cuenta con una revalidación del AMS-BAU recibe automáticamente el formulario de solicitud, junto con el con el certificado de reevaluación aprobado.

Sobre los incentivos de financiamiento de las empresas en Alemania³⁷

Los beneficios económicos que otorga el AMS-BAU son establecidos en el marco de un sistema que otorga compensaciones (primas de SST). Este modelo se financia con cargo a las cotizaciones que las empresas efectúan para el Seguro y los montos de cada financiamiento varían, de acuerdo al cumplimiento de determinados requisitos.

Para organizar el contenido, las hemos dividido en Categorías:

Categoría A: compensaciones a las cotizaciones obligatorias (contributivas), dirigida a subvenciones a las empresas que realicen inversión en productos para la prevención de accidentes y medidas de mantención de la salud de los trabajadores, destinadas a la reducción de riesgos en obras, técnicas de seguridad en maquinarias o de organización del trabajo.

Pueden presentar su candidatura las empresas comerciales miembros de BG-BAU con al menos un empleado y una contribución BG igual o superior a 100 euros; y los empresarios sin trabajadores, que tengan un seguro voluntario, en cuyo caso la subvención puede llegar hasta 250 euros por año.

Los montos de financiamiento a los cuales pueden acceder se presentan a continuación:

³⁷ BG-BAU, BG BAU - Asociación del Seguro de Responsabilidad Civil Patronal para el Sector de la Construcción de Alemania. "Ahorrar con seguridad con las primas de salud y seguridad en el trabajo. Catálogo de primas 2023" [Mit Sicherheit sparen - mit den Arbeitsschutzprämien, Praemien Katalog 2023]. Disponible en: <https://www.bgbau.de/fileadmin/Produkte/Arbeitsschutzpraemie/BGBAU-Praemienkatalog-2023.pdf>. Traducción libre, obtenida con ayuda de un traductor no oficial, en línea. Consultado en Enero de 2023.

Tabla N°7: Montos de financiamiento dependientes de cotizaciones en Alemania

Importes de financiamiento dependientes de las cotizaciones por año			
Niveles de financiación	Máx. Importes de financiación*		
	Mínimo		Máximo
Nivel A (empresas con aportaciones de 100 a 250 euros)	100 Euro		100 Euro
Nivel B (empresas con aportaciones de 251 a 25.000 euros)	100 Euro	10% de la tasa	2.500 Euro
Nivel C (empresas con aportaciones de 25001 a 50.000 euros)	2.500 Euro	7.5% de la tasa	3.750 Euro
Nivel D (empresas con aportaciones de 50.001 a 100.000 euros)	3.750 Euro	5% de la tasa	5.000 Euro
Nivel E (empresas con aportaciones iguales o superiores a 100.001 euros)	5.000 Euro	2 de la tasa	20.000 Euro

Fuente: Elaboración propia, con base en información disponible sobre el catálogo de primas de SST alemán.

(*)La base imponible del importe de la subvención individual es la cuota de prorrato de las necesidades de la BG del año anterior.

Categoría B: denominada “paquete Premium para la prevención de caídas”, que comprende subvenciones no contributivas para medidas de prevención de caídas de altura. Cada medida se subvenciona con el 50% de los costes de adquisición, con límites máximos de financiamiento por ítem, pero puede ocurrir que este tipo de subvención sea mayor a la obtenida según la categoría A, por lo que se recomienda a las empresas calcular los costos separadamente y postular según lo que resulte más conveniente.

Los límites máximos de financiamiento se dividen en 3 niveles, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla N°8: Montos máximos de financiamiento de subvenciones no contributivas en Alemania

Montos de las subvenciones no contributivas		
Niveles	Monto máximo de financiamiento ⁽¹⁾	Condiciones
1 ⁽²⁾	3.000 Euro	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contar con al menos un trabajador/a. 2. Estar al día en el pago. 3. Efectuar evaluación del riesgo de caídas 4. Contar con asesoría de un supervisor sobre prevención de caídas, independiente (asesor) o de prevención

		de BG BAU. 5. Declaración de seguridad firmada.
2	5.000 Euro	Cumplir con requisitos 1 a 5 anteriores. Implementar el AMS-BAU o el SG-SST sectorial que corresponda.
3 ⁽³⁾	10.000 Euro	Cumplir con requisitos 1 a 6 anteriores. Participación de un directivo en un Seminario sobre prevención de caídas.

(1) La base imponible del monto de la subvención individual es la cuota de prorrateo de las necesidades de la BG-BAU del año anterior.

(2) Si el monto de financiamiento no se agota durante el año, el saldo restante queda a favor de BG-BAU. Tampoco puede acumularse para el año siguiente.

(3) Disponible solo para empresas con 20 o más trabajadores, con tope máximo del 10% de la cotización y no se puede renovar al año inmediatamente siguiente. Si el monto de financiamiento no se agota durante dos años, el saldo restante queda a favor de BG-BAU. Tampoco puede acumularse para el año siguiente.

La solicitud de Primas de SST se efectúa en línea en un formulario único, disponible en el sitio web de BG-BAU, cuyo enlace directo es el siguiente: <https://www.bgbau.de/storage/arbeitsschutzpraemien/antrag-auf-foerderung-einer-arbeitsschutzpraemie>.

El formulario traducido se presenta como Anexo 2 del presente Informe, donde se deben completar los datos de la empresa y su representante (Nombre, número de trabajadores, dirección, IBAN [rut empresa] y la evidencia para cada caso (archivos, fotos, etc.).

b. Argentina

Certificación SG-SST

Reglamento de reconocimiento de implementación de SGSST

Registro Nacional de Estándares de Competencia

País	Argentina
Nombre	Reglamento de reconocimiento de implementación de SGSST
Tipo de iniciativa	Certificación de implementación
Exigibilidad	Voluntario
Regulado por	Superintendencia de riesgos del trabajo - SRT
Organismos que interviene	Superintendencia de riesgos del trabajo Subgerencia de Asuntos Legales de la S.R.T.
Materias que aborda	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas empresa • Participación de los trabajadores • Competencias y capacitación • Planificación y aplicación • Objetivos en materia de SST • Gestión del cambio • Emergencias • Adquisición • Contratación
Sector aplicable	Transversal
Vigencia	Vigente

Corresponde a un modelo de certificación de Seguridad y Salud en el Trabajo, diseñado por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo de Argentina (SRT), cuya implementación es de carácter voluntario y su diseño establece una auditoría para la obtención del reconocimiento.

Las directrices establecidas en los alcances del SGSST se elaboraron mediante el consenso tripartito, incorporando los valores de convenios, recomendaciones y códigos de prácticas emitidas por la Organización Internacional del Trabajo.

Requisitos para gestionar la certificación

Los empleadores que decidan solicitar el reconocimiento del SG-SST deben reunir las siguientes condiciones:

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

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

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

La evaluación de la auditoría estará basada en las "Listas de verificación para la evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo en la organización" que forma parte de la Resolución S.R.T. Nº 523/07.

Cada punto de las listas de verificación que sea respondido con un NO significará una "no-conformidad" con el requisito de las Directrices Nacionales y determinará

un Pedido de Acción Correctiva o Preventiva que la organización deberá implementar previamente al otorgamiento del certificado de reconocimiento.

La SRT entrega al empleador una Carta de Reconocimiento, de cumplir con el SG-SST.

La validez de la primera Carta de Reconocimiento será de 6 meses, la segunda de 1 año y las posteriores, renovables cada 3 años.

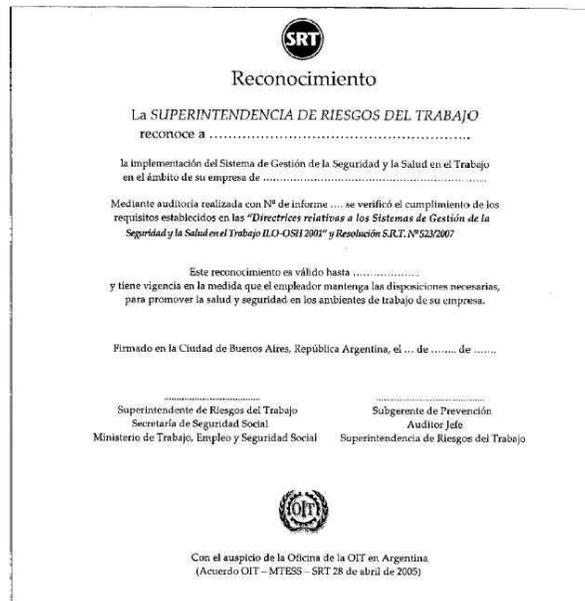
La SRT llevará a cabo auditorías de vigilancia sobre la vigencia del SG-SST. En caso que el informe de auditoría sea desfavorable, la S.R.T. podrá retirar el reconocimiento otorgado.

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

Carta de Reconocimiento

La carta de reconocimiento es el documento que se entrega a las empresas que cumplen con los requisitos exigidos por el Programa.

Figura N° 6: Modelo Carta de Reconocimiento Registro Nacional de Estándares de Competencia



Beneficios de la Certificación

El reconocimiento a los empleadores que implementen los SG-SST es necesario como una manera de mostrar externamente su compromiso con la SST. Dicho

reconocimiento también ayuda e incentiva a otros empleadores a implementar los SG-SST, como resultado de sus buenas prácticas para evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y para mejorar las condiciones de trabajo.

c. Bélgica³⁸

Certificación VCA Listado de chequeo sobre Seguridad, Salud y Medio Ambiente para contratistas^{39 40}

País	Bélgica
Nombre original	Veiligheidschecklist Aannemer - VCA (Safety Checklist for Contractors Safety, Health and the Environment -SHE- for subcontracting companies carrying out work in high-risk industries/ Belgian Safety Criteria for Contractors-SHE Checklist Contractors - BeSaCC-VCA
Tipo de iniciativa	Listados de verificación Certificación
Exigibilidad	Obligatorio
Regulado por	Ley de Bienestar Social (1996)
Organismos que interviene	Contractor Safety Management Organisation (Organización sin fines de lucro para la gestión de la seguridad en contratistas) Belgian Federal Public Employment Service (Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social) Belgian Federal Public Service Economy, SMEs, Self-employed and Energy (Servicio Público Federal de Economía, PYMES, trabajadores autónomos y Energía) Executive Committee

³⁸ La información de referencia, para la búsqueda de la experiencia de Bélgica, fue recogida del documento de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo: De la política a la práctica: SST en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea. Reporte Nacional de Bélgica. 2018. [From policy to practice: Safety and health in Micro and Small Enterprises in the EU National Report: Belgium]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/belgium-policy-practice-safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu>

³⁹ La información que se entrega en el presente apartado, fue obtenida desde el sitio web oficial sobre la Certificación VCA: <https://besacc-vca.be/nl/content/vca-info>

⁴⁰ Certificación VCA - Bélgica. Disponible en: <https://www.apave-certification.com/en/certification/vca-certification>.

	Technical Qualification Committee (Comité de Calificación Técnica) Belgian Accreditation Body - BELAC (Organismo de Acreditación Belga)
Materias que aborda	Evaluación de riesgos
Sector aplicable	Petroquímica, construcción, industria (sectores de alto riesgo)
Vigencia	Vigente

La Certificación VCA (Veiligheidschecklist Aannemer - Listados de verificación en SST para contratistas) es un sistema de certificación por terceras partes (third-party certification system), cuyo objetivo es evaluar la gestión y actuación en materia de Seguridad, Salud y Ambiente de las empresas contratistas. Corresponde a una lista de Está dirigida, principalmente, a empresas que realizan tareas de mayor riesgo, que trabajan en sectores de alto riesgo y que desempeñan sus actividades en las dependencias de las empresas mandantes (clientes). Si bien tiene una clasificación que depende del tamaño de la empresa, es aplicable en sectores donde existe un alto porcentaje de empresas pequeñas y medianas, como es el sector de la construcción y la industria petroquímica.

El desarrollo del sistema de certificación VCA fue iniciado en 1989 por el Grupo Nacional de Trabajo sobre Seguridad para Contratistas de los Países Bajos (Landelijke Werkgroep Contractor Veiligheid). Su objetivo era contar con un sistema que garantizara y evaluara, de una manera estandarizada y objetiva, la gestión y el rendimiento en seguridad de las empresas contratistas.

Actualmente, ha sido adaptada a diferentes sectores y tiene aplicación en diferentes países:

- *Bélgica* - Criterios de Seguridad belgas para contratistas (SHE Checklist Contractors - BeSaCC - VCA)
- *Austria* - Certificado de Capacidad Empresarial (Entrepreneur's Skills Certificate - WKO)
- *Suiza* - Secretaría Estatal de Asuntos Económicos
- *Francia* - Manual de Mejoramiento de la Seguridad y Salud Ocupacional - MASE

La revisión que tiene lugar en el presente apartado corresponde a la experiencia belga, denominada “Criterios de seguridad belgas para contratistas - Listas de chequeos para contratistas BeSaCC-VCA (*Belgian Safety Criteria for Contractors-SHE Checklist Contractors - BeSaCC-VCA*).

La Certificación VCA está dirigida a empresas que realizan trabajos de alto riesgo y en entornos de alto riesgo (fábricas, instalaciones, talleres). Una enumeración no taxativa indicada en su página oficial, refiere las actividades para las cuales está recomendada:

- actividades de ingeniería mecánica
- ingeniería eléctrica y control de procesos
- obras de construcción
- actividades de ingeniería civil
- otros servicios técnicos (aislamiento, andamios, limpieza industrial, transporte vertical)

Las auditorías para el cumplimiento y las capacitaciones, en el marco de la Certificación VCA, están a cargo de Organismos de Certificación, que son organizaciones independientes y sin ánimo de lucro, evidencia de la colaboración público- privada en Bélgica. La Institución que coordina este proceso es la Organización para la Gestión de la Seguridad en Contratistas (Contractor Safety Management Organisation).

Existen 3 niveles de certificación:

- **VCA*** para empresas con menos de 35 trabajadores y que no son el contratista principal. Dirigida a la gestión directa de HSE mientras se realizan trabajos en planta, sin involucrar a subcontratistas.
- **VCA**** para empresas con más de 35 trabajadores o que tienen al menos un proyecto donde son contratista principal. Dirigido a la gestión directa de Salud, Seguridad y Medio Ambiente (Safety, Health and Environment -SHE), durante el desempeño de las actividades en planta, así como a la estructura de SHE (incluyendo la política de SST, la organización de SST y la gestión de mejora).
- **VCA Petroquímica**, para empresas que prestan servicios en dicha industria, Dirigida al control directo de SHE durante el desempeño de las actividades en planta, a la estructura de SHE (incluyendo la política de SHE, la

organización de SHE y la gestión de mejora), así como a los requisitos adicionales específicos para la industria petroquímica.

Elementos

La última adecuación hecha al listado de verificación para obtener la Certificación VCA en Bélgica (Documento 2017/6.0 de VCA) entró en vigencia el 2 de abril de 2018. Sus contenidos son los siguientes:

1. Política y organización de SST e involucramiento de la alta dirección
2. Gestión de riesgos de SST
3. Formación, información e instrucción
4. Sensibilización en SST
5. Plan de acción en SST
6. Preparación para emergencias
7. Inspecciones de SST
8. Atención sanitaria ocupacional
9. Compra e inspección de materiales, equipos de trabajo y elementos de protección personal
10. Compra de servicios
11. Notificación, registro e investigación de incidentes de Salud, Seguridad y Medio Ambiente

Procedimiento para obtener el Certificado VCA

Solicitud de Certificación

Cualquier empresa que utilice un sistema de gestión de HSE de acuerdo con el Listado de Verificación VCA 2017/6.0, puede solicitar a un organismo de certificación acreditado el otorgamiento de una certificación.

En la solicitud de acreditación, la empresa debe entregar al Organismo Certificador su información sobre:

- Estructura de la empresa: sede, posiblemente sucursales
- Organigrama
- Número de empleados permanentes y número de empleados temporales

- Número de horas-hombre por año para empleados permanentes y para empleados temporales
- Número de proyectos en el último año
- Número promedio de lugares de trabajo paralelos: número total de lugares donde se realiza el trabajo en los clientes, incluidos los proyectos
- Actividades profesionales, para las cuales se requiere experiencia específica
- Campo de aplicación, al que se refiere la certificación,
- Procesos/tareas que se subcontratan y son relevantes en el marco del alcance de la certificación
- Si corresponde, nombre y capacidad del consultor que guió a la empresa hacia la certificación VCA

El Organismo de Certificación debe entregar a la empresa una propuesta para un programa de auditoría, en el cual se deben incluir, al menos:

- Fecha(s) y lugar(es) de la auditoría
- Alcance y tipo de auditoría (inicial, intermedia, repetida)
- Unidades organizativas (departamentos) donde se llevará a cabo la investigación, indicando la duración prevista
- Visitas a proyectos y otros trabajos lugares, indicando la duración prevista
- La composición del equipo de auditoría (auditor y posiblemente expertos en la materia) que llevará a cabo la auditoría de certificación. La empresa puede objetar la elección de uno o más miembros del equipo de auditoría, pero debe ser fundamentada.

Fase 1: Revisión de documentos

La auditoría de certificación inicial comprende la evaluación por parte del Auditor VCA, en las instalaciones del contratista, de los documentos de la empresa, donde se describe su sistema de gestión de SST, incluido el procedimiento de quejas, la planificación e implementación de auditoría(s) interna(s) y la verificación del cumplimiento de la legislación aplicable. El auditor también puede solicitar información adicional al contratista.

Esta auditoría finaliza con la entrega a la empresa de los hallazgos levantados por el auditor VCA, de los cuales debe dejar registro. Con base en este resultado, se toman los acuerdos sobre la continuación de la investigación hacia la fase 2.

Fase 2: Evaluación de la implementación

El Auditor VCA realiza las pruebas sobre la implementación del sistema de gestión de SST y su correspondencia con los elementos que establece el Listado de Verificación VCA, mediante un programa de auditoría que se elabora en conjunto con el contratista. Las pruebas pueden realizarse si el sistema de gestión de SST del contratista se ha implementado durante, al menos, tres meses.

Informe de auditoría

La revisión de la documentación (Fase 1), en la que se describe el sistema de gestión de SST y su implementación (Fase 2) por parte del contratista, es concluida y registrada por el auditor VCA del organismo de certificación, con un Informe de Conformidad. Este Informe contiene los hallazgos con todos los datos asociados, de acuerdo con todos los puntos de verificación contenidos en el Listado de Verificación VCA para cada pregunta.

Evaluación y criterios

La lista de verificación de VCA considera un esquema que comprende una pregunta, un objetivo y los requerimientos mínimos correspondientes.

El listado comprende "preguntas obligatorias" (para todos los niveles - */**/petroquímica) y "preguntas adicionales". Una pregunta solo se evalúa positivamente si se han cumplido todos los requisitos mínimos y el objetivo asociado con esa pregunta y si los documentos relevantes se han evaluado positivamente. Si una pregunta obligatoria se declara inaplicable, debe evaluarse negativamente y, por lo tanto, no se puede emitir ningún certificado VCA, a menos que se indique lo contrario.

La empresa sólo puede obtener y mantener su certificado VCA si se cumplen todos los requisitos y objetivos establecidos y si se evalúan positivamente los documentos correspondientes.

Criterios para obtener la Certificación VCA

El criterio para obtener la certificación se relaciona con los mínimos de cumplimiento (aspectos evaluados positivamente), dependiendo del nivel de certificación que la empresa solicite. Los mínimos de evaluación positiva para cada uno de los niveles son los siguientes:

Nivel VCA*: la empresa debe obtener una evaluación positiva en las 24 preguntas obligatorias de VCA*.

Nivel de certificación VCA^{**}: la empresa debe obtener una evaluación positiva en las 33 preguntas obligatorias de VCA^{**} y, al menos, 6 de las 14 preguntas adicionales.

Nivel de Certificación petroquímica de VCA: la empresa debe obtener una evaluación positiva en las 43 preguntas obligatorias de petroquímica VCA y, al menos, 2 de las 4 preguntas adicionales.

Certificación

La evaluación del informe del auditor de VCA se realiza por una persona distinta, que tiene el rol de coordinador de VCA en el Organismo de Certificación. En esta evaluación se verifican tanto el puntaje, como la justificación del objetivo para cada pregunta, además de los requisitos mínimos relevantes.

El Auditor de VCA puede realizar investigaciones adicionales respecto de las justificaciones de los objetivos. El coordinador de VCA es el encargado de aprobar y firmar el informe, el cual es presentado al encargado del Organismo de Certificación, junto con una 'declaración de certificabilidad', el cual es responsable de otorgar la Certificación.

Período de validez

El **Certificado VCA** es un reconocimiento de que la empresa cuenta con procedimientos y medidas que garantizan un entorno seguro de trabajo. En principio, el certificado VCA es válido por un período de tres años. Esto depende de los resultados (positivos) de las auditorías intermedias, que se realizan periódicamente (al menos, una vez al año, la primera de las cuales es dentro de los 12 meses). El Organismo de Certificación tiene el derecho de suspender, retirar o anular el certificado VCA en cualquier momento, por ejemplo, si el contratista no implementa las medidas correctivas dentro del tiempo establecido.

Un elemento de evaluación crucial a la hora de considerar el grupo destinatario es que el sistema de AVC está pensado para empresas que prestan servicios en sectores de alto riesgo, donde tradicionalmente existe un sólido historial de seguridad y concienciación sobre la SST. Además, las empresas que optan por esta certificación están más orientadas a la calidad que al precio. El incentivo para obtener esta certificación es claro para las empresas: suele ser un requisito de las empresas clientes cuando solicitan proyectos específicos y no es negociable.

Las empresas certificadas cuentan con el permiso de la VCA para utilizar el logo en sus instalaciones, en la papelería y también para fines de relacionamiento público, siempre que se indique el alcance de la certificación.

El costo de la certificación VCA depende de varios factores. Los centros de certificación reconocidos por las organizaciones sin ánimo de lucro encargadas de la certificación AVC (SSVV en los Países Bajos y Contractor Safety Management en Bélgica) cobran tasas por obtener la certificación AVC (unos 4.000 euros en los Países Bajos). Estas tasas dependen del nivel de certificación, el tamaño de la empresa, el alcance de las actividades a certificar y el nivel de gestión de la SST. Además de estas tasas, las empresas también tienen costes internos y externos para implantar y mantener su gestión de la SST con el fin de cumplir los criterios de certificación. En efecto, el sistema de gestión de la SST requiere medidas organizativas, administrativas y técnicas. Además, también hay que tener en cuenta la formación (una vez cada 10 años por trabajador o directivo) y los costes de los exámenes. Los precios dependen del centro examinador. Uno de ellos, por ejemplo, ofrece la formación y el examen de los trabajadores operativos por 195 EUR (sin impuestos) por trabajador en las instalaciones del centro de examen o 1.050 EUR para la formación colectiva y 75 EUR por persona para el examen en las instalaciones de la empresa.

Proceso de Acreditación en Bélgica

En Bélgica, la estructura de acreditación tiene su fundamento legal en la Ley de 20 de julio de 1990.

Desde el año 2006, BELAC es el único organismo nacional de acreditación reconocido en Bélgica, encargado de autorizar a las certificadoras, de la misma manera que ocurre en Chile con el INN.

El BELAC fue creado por las disposiciones del Real Decreto de 31 de enero de 2006 y es dependiente del Servicio Público Federal de Economía, PYMES, trabajadores autónomos y Energía (Belgian Federal Public Service Economy, SMEs, Self-employed and Energy).

BELAC opera de acuerdo con los requisitos internacionales en materia de gestión de los organismos de acreditación y sus acreditaciones son reconocidas por el Estado belga, de manera que los informes y certificados emitidos por los organismos acreditados por BELAC son reconocidos internacionalmente.

El reconocimiento mutuo de los servicios de acreditación sólo se decide tras una evaluación exhaustiva mediante revisión por pares, de acuerdo con estrictos requisitos acordados a nivel internacional. Estos reconocimientos se obtienen a través de acuerdos multilaterales a nivel internacional. BELAC es el signatario mandatado por Bélgica para cumplir esta función.

d. Canadá

Certificación de Buena Reputación

País	Canadá
Nombre	Certificación de Buena Reputación
Tipo de iniciativa	Homologación internacional - Certificado de cumplimiento internacional
Exigibilidad	Voluntario
Regulado por	Ministerio de Servicios Gubernamentales
Organismos que interviene	Registro de Comercio
Materias que aborda	Homologación competencias laborales entre México, EEUU y Canadá
Sector aplicable	Transversal
Vigencia	Vigente

El certificado de buena reputación, confirma que una empresa de Canadá, tiene un estado de buena reputación con el Ministerio de Servicios Gubernamentales, en virtud de la Ley de empresas comerciales canadienses.

El Certificado es un documento de registro oficial, que confirma que se han cumplido todos los requisitos administrativos relacionados con el registro continuo de la empresa.

Las autoridades e instituciones aceptan el Certificado de buena reputación de Canadá como prueba de la buena reputación continua de una empresa canadiense.

Antecedentes del Registro

- Nombre de empresa
- Nombre comercial

- Número de registro de la compañía
- Fecha de incorporación/ Fecha de registro
- Tipo de Sociedad – S.P.A – (Sociedad Por Acciones) (Esta sociedad es similar a una Sociedad Anónima porque, su capital social está dividido en acciones, aunque la responsabilidad de los accionistas se limita únicamente a su tenencia de acciones
- Estatus legal actual: activo/al día, cancelado, inactivo
- Actividades de la empresa Chile
- Categoría de negocios
- Dirección de la oficina registrada/ Dirección legal /Estado/Provincia registrada en
- Datos de contacto de la empresa, cuando estén disponibles
- Actividades de la Compañía – con descripción
- Capital social nominal autorizado, capital emitido y capital pagado – cuando esté disponible en CLP – Pesos chilenos
- Nombre de los accionistas y porcentaje de acciones en poder, residencia de los accionistas, donde esté disponible
- Detalles de gestión, incluido el nombre del Gerente General, cuando estén disponibles
- Directores de la empresa: junta directiva, incluidos el nombre, el número de identificación y la capacidad, donde esté disponible
- Empresas Relacionadas -participaciones- en su caso
- Número de referencia mercantil
- Alteraciones a los estatutos – fechas
- Número de identificación fiscal/RUT, donde esté disponible
- Nombres de los accionistas y porcentaje de acciones mantenidas, cuando estén disponibles
- Información adicional del registro, cuando esté disponible

La verificación en este registro de empresa se realiza por Agentes de Incorporación⁴¹, quienes pueden otorgar los certificados y entregar información en línea sobre las empresas consultadas.

⁴¹ Los valores de los certificados se encuentran disponibles en el sitio web: <https://www.systemday.com/chile-company-documents>.

e. Colombia

- **Certificación Registro Empresas**

País	Colombia
Nombre	Modelo RUC – Registro Uniforme de Contratistas
Tipo de iniciativa	Evaluación Sistema de Gestión en Seguridad, Salud en el Trabajo y Protección Ambiental
Exigibilidad	Voluntario
Regulado por	Consejo Colombiano de Seguridad (CCS)
Organismos que interviene	N/A
Materias que aborda	Seguridad, Salud en el Trabajo y Protección Ambiental
Sector aplicable	Transversal
Vigencia	Vigente

El RUC® es un sistema de información que tiene como beneficio una visita de evaluación y seguimiento enfocada a la gestión efectiva del riesgo, al cumplimiento de los requisitos legales en SSTA (Seguridad, Salud, Trabajo y Ambiente) y a otros solicitados por empresas contratantes específicas a través de la “Guía del Sistema de Seguridad, Salud en el Trabajo y Ambiente”. La certificación del Registro de Empresas - RUC, corresponde a un modelo de certificación, desarrollado en conjunto con diferentes sectores industriales. Su propósito es acompañar empresas para aumentar sus capacidades técnicas y legales en materia de seguridad, salud en el trabajo y protección ambiental.

La visita del RUC® corresponde a la valoración del Sistema de Gestión de toda la empresa, incluyendo a todos los trabajadores, independientemente del vínculo de contratación (directos, subcontratistas, en misión, empresas temporales, cooperativas, conductores afiliados y/o fidelizados para el caso de empresas de

transporte, entre otros), y no de áreas, procesos, centros de trabajo o modalidad de contratación.

El RUC Permite a las empresas gestionarse de manera eficiente, buscando la mejora continua, a través de la excelencia de los procesos con la participación de contratantes y contratistas. La estructura del RUC® está basada en un ciclo PHVA (Planificar – Hacer – Verificar – Actuar), base de un sistema de mejoramiento continuo.

Elementos que Evalúa el RUC

- 1.-Liderazgo y compromiso gerencial
- 2.-Desarrollo y ejecución del sistema
- 3.-Administración del riesgo
- 4.-Evaluación y monitoreo
- 5.-Impacto a la accidentabilidad
- 6.-Elementos particulares

Se evalúan seis (6) numerales y, en algunos casos, 7 numerales: el primero de ellos está asociado al liderazgo y compromiso gerencial; el segundo, al desarrollo y ejecución del sistema; el tercero, a la administración del riesgo; el cuarto, a la evaluación y el monitoreo; el quinto, revisa el comportamiento de las estadísticas de accidentalidad de la organización; el sexto y último aplicable a todas las organizaciones, Imprecisión a la Información. Finalmente, el séptimo elemento, que es aplicable solo a algunas contratistas.

Operación de Registro

- La operación del registro se inicia con el cargue de los documentos solicitados por el CCS para la inscripción en el portal del RUC®.
- Las empresas contratistas recibirán notificación para descargar el informe de la evaluación de desempeño en SSTA de manera digital, desde el portal del RU®, ocho (8) días hábiles después de la fecha de finalización de la visita (verificación documental y verificación en campo), para las empresas que realizan la evaluación del RUC® en conjunto con certificación ISO 45001, se notificará para la descarga del informe del RUC®, quince (15) días hábiles después de la fecha de finalización de la visita. Para los dos casos, si la empresa requiere el informe en forma física, debe informar al CCS para coordinar la entrega en las instalaciones del CCS.

Visitas en el Marco del Proceso de Inscripción

Toda visita incluirá verificación documental y verificación en campo, excepto en los casos en que la empresa contratista no esté ejecutando sus procesos misionales y/o no cuente con contratos vigentes a la fecha de su realización. En este caso, se realizará sólo la verificación documental, información que debe ser certificada por el representante legal de la empresa, mediante carta enviada al CCS (la cual hará parte del informe de evaluación RUC®), validada por las empresas contratantes que adoptan el RUC®.

En el informe de visita, el CCS deberá incluir una nota informando que la empresa no tiene contratos vigentes y actualmente no está ejecutando sus procesos misionales y que, por tanto, el informe solamente corresponde a visita documental. Una vez la empresa contratista acceda a un contrato deberá notificar al CCS, quien procederá a programar la verificación en campo. Si esta notificación se realiza dentro de los tres (3) meses posteriores a la auditoría documental no tendrá costo, de lo contrario, la empresa deberá realizar una auditoría adicional.

Para la realización de las visitas (verificación, seguimiento o adicional), la empresa debe hacer envío al CCS de los documentos solicitados por medio digital, con el objeto de realizar el plan de auditoría. Es necesaria esta documentación para la realización de la visita de evaluación. Adicionalmente se requiere, para la realización de la visita, que la certificación emitida por la Aseguradora de Riesgos Laborales [ARL]

Las empresas contratistas deben dar cumplimiento a las fechas establecidas para la entrega de documentos solicitados por medio de correo electrónico, información que será utilizada para la planeación de la visita. Se procederá a reprogramar la visita teniendo en cuenta la disponibilidad de fechas asignadas para auditoría, en caso de no entregar la información en el tiempo estipulado, la empresa deberá formalizar el aplazamiento con carta del representante legal.

Las empresas contratistas recibirán el informe de la visita de evaluación, una vez esta haya sido realizada en su totalidad.

La empresa contratista debe asegurar la disponibilidad de todos los documentos requeridos al momento de la evaluación de su sistema de SSTA, de tal forma que, si no dispone de los soportes, registros o evidencias documentales requeridas, el requisito verificado se dará por no evidenciado.

Los informes y las calificaciones de desempeño, resultantes de las visitas de evaluación a una empresa contratista, son suministradas a las empresas contratantes que han adoptado el RUC® o a empresas que realicen actividades de selección y evaluación de proveedores y que suscriban un contrato o convenio con el CCS como un valor de referencia. Cada empresa

contratante utilizará la información entregada bajo sus propias consideraciones y criterios, y se abstendrá de suministrar dicha información a terceros ajenos al RUC®. En todo caso, la entrega de los informes y calificaciones de desempeño por parte del CCS, no implican un concepto favorable o desfavorable para cualquier proceso de contratación que se esté surtiendo en cualquiera de sus etapas por parte de cualquiera de las empresas contratantes que forman parte del RUC®.

Requisitos para Acceder al RUC

- Estados financieros de los dos últimos años y estado de resultados (Activocorriente, activo total, inventario, pasivo corriente, pasivo total, patrimonio, utilidad/perdida operacional, gastos financieros, impuestos diferentes a la renta, utilidades acumuladas, ventas totales, depreciación, amortización)
- Certificado del contador público o revisor fiscal firmado.
- Carta de inscripción diligenciada y firmada.
- Autoevaluación RUC® diligenciada.
- Experiencias o certificaciones de contratos.
- Certificaciones normativas: ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001, otras.
- Evaluación/calificación post contrato.
- Confirmación de pago

Otorgamiento de la Certificación

El Consejo Colombiano de Seguridad no podrá expedir certificación al contratista si no cuenta con la calificación de desempeño vigente. El CCS tampoco podrá expedir certificación al contratista si la visita no se ha realizado en su totalidad (visita documental y de campo); la única excepción para la evaluación en campo se dará cuando la empresa no tenga contratos vigentes, ni esté ejecutando sus procesos misionales. Esta nota se estipulará en la certificación y en el informe que se entrega a las empresas contratantes. El puntaje obtenido se certifica en el caso de que el contratista tenga la calificación de desempeño vigente o se encuentre dentro de los cuarenta y cinco (45) días de prórroga.

Beneficios de la Certificación

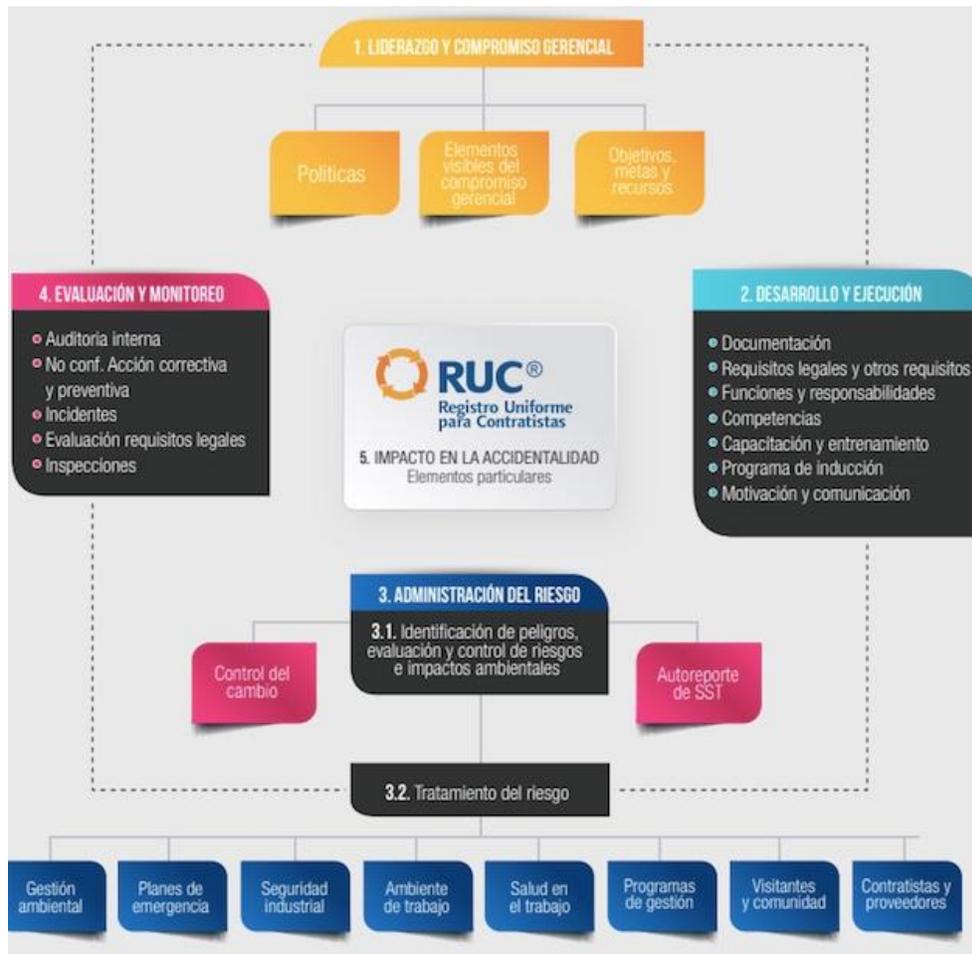
La integración y articulación de las necesidades y expectativas de las partes interesadas es un factor diferenciador y destacable del modelo RUC®. Es el único estándar con participación tripartita, donde intervienen contratantes, contratistas y el Consejo Colombiano de Seguridad, en pro de objetivos comunes y construcción conjunta de conocimiento para el desarrollo permanente del contratista.

Otros beneficios que se perciben como consecuencia del ingreso al Sistema son:

- Ser visible en la búsqueda de contratantes del RUC® en procesos de licitación
- Conseguir nuevos clientes
- Aumento de capacidades técnicas y legales en SSTA (Seguridad, Salud en el trabajo y ambiente), a través de la participación en espacios de formación, recepción de publicaciones, participación en eventos, reconocimiento al desempeño en la mejora continua y excelencia operacional
- Impulsar la estrategia de sostenibilidad en la cadena de valor de su organización, a través de la sinergia entre las partes interesadas, para identificar los temas, riesgos y puntos de control a intervenir
- Reducir la materialización de riesgos por una oportuna gestión
- Menores procesos administrativos para procesar información
- Minimizar riesgos de sanciones por incumplimiento legal
- Acceder a la base de datos de empresas contratistas RUC®, la cual permite hacer un análisis evolutivo del cumplimiento de requisitos legales y el cumplimiento de criterios particulares; detalle de Accidentes de Trabajo (AT) y Enfermedades Laborales (EL) al día; analizar indicadores de AT y EL y compararlos; analizar el desempeño en SSTA y compararlo en diferentes escenarios.

Esquema de funcionamiento del RUC

Figura N° 7 Esquema de funcionamiento Modelo RUC Colombia



Fuente: Página oficial RUC Colombia

Costos de la Inscripción al RUC

Los costos de incorporarse al Registro y de su renovación, varían según el tamaño de la empresa, segmentado por número de trabajadores, como se muestra a continuación:

Tabla N°9: Tarifas de inscripción 2023 Registro Uniforme de Contratistas - RUC Colombia (*)

Tarifa de inscripción RUC Colombia 2023			
Número de Trabajadores	Riesgo I-II	Riesgo III	Riesgo IV
1-29	2.325.000	2.740.000	2.740.000

30-49	2.650.000	3.200.000	3.200.000
50-99	3.830.000	4.180.000	4.660.000
100-299	4.970.000	4.970.000	5.500.000
300-499	5.870.000	5.870.000	6.500.000
500-999	7.960.000	7.960.000	8.730.000
= > 1000	9.320.000	9.320.000	10.620.000

(*) Las cifras se presentan en pesos colombianos

Tabla N°10: Tarifas de renovación 2023 Registro Uniforme de Contratistas - RUC Colombia (*)

Tarifa de renovación RUC Colombia 2023			
Número de Trabajadores	Riesgo I-II	Riesgo III	Riesgo IV
1-29	2.045.000	2.460.000	2.460.000
30-49	2.370.000	2.920.000	2.920.000
50-99	3.550.000	3.900.000	4.375.000
100-299	4.690.000	4.690.000	5.215.000
300-499	5.592.000	5.592.000	6.178.000
500-999	7.680.000	7.680.000	8.450.000
= > 1000	9.040.000	9.040.000	10.340.000

(*) Las cifras se presentan en pesos colombianos

Vigencia

La vigencia de la calificación de desempeño finaliza en la fecha de vencimiento de la inscripción al RUC®. La vigencia es de un (1) año a partir de la fecha de vencimiento de la inscripción y no de la fecha de la visita.

m) Después de vencido el año de inscripción, se concede prórroga de cuarenta y cinco (45) días calendario a la calificación obtenida por el contratista, con el fin de realizar en ese período la programación de la siguiente visita. Se otorgará esta prórroga siempre y cuando la empresa contratista haya pagado su renovación por inscripción al RUC® antes de la fecha de vencimiento. Las empresas contratantes tendrán libertad para aceptar o no la prórroga otorgada. Para las empresas que realizan la visita del RUC en conjunto con certificación, la prórroga se concederá siempre y cuando la empresa se encuentre programada dentro de los cuarenta y cinco (45) días.

Luego de tres (3) años consecutivos de no renovar la inscripción en el RUC®, una empresa se convertirá en inactiva. Para ingresar de nuevo al RUC®, deberá hacer el proceso de inscripción completo.

f. Dinamarca⁴²
Paquetes de prevención - apoyos económicos para el mejoramiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo en pequeñas y medianas empresas

País	Dinamarca
Nombre original	Prevention packages - economic support for improvement of OSH in MSEs ⁴³⁴⁴
Tipo de iniciativa	Evaluación de riesgos
Exigibilidad	Voluntario
Regulado por	Ley para el Fondo de Prevención de Dinamarca Ordenanza de la Ley sobre el Fondo de Prevención y Retención (N° 87, de 5 de mayo de 2009) ⁴⁵
Organismos que interviene	Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø - Centro Nacional de Investigación Ocupacional

⁴² Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. De la política a la práctica: SST en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea. Reporte Nacional de Dinamarca. 2018. [From policy to practice: Safety and health in Micro and Small Enterprises in the EU National Report: Denmark]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/denmark-policy-practice-safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu>.

⁴³ Este Programa estuvo vigente entre 1 de octubre de 2010 al 31 de diciembre de 2015 y fue cancelado por el Gobierno de Dinamarca por razones presupuestarias. La información principal sobre este Programa fue tomada de bibliografía anexa y estudios de evaluación posteriores. Este Programa se incluye porque difiere de los Sistemas de Gestión habituales y su implementación y el diseño de sus contenidos fue a partir de una combinación de conocimientos de investigación, conocimientos prácticos e industriales, intereses políticos y orientaciones legislativas (por ejemplo, sobre posibilidades de apoyo) y resultado de un proceso de prueba y consulta con las empresas micro y pequeñas de uno de los sectores más expuestos al riesgo de SST, como es la construcción. , los Paquetes de Prevención se desarrollaron

⁴⁴ Noticia sobre los Paquetes de Prevención. <https://bm.dk/nyheder-presse/pressemeddelelser/2011/01/forebyggelsespakker-klar-til-at-hjaelpe-virksomhederne-til-et-bedre-arbejdsmiljoe/>.

⁴⁵ Ordenanza de la Ley sobre el Fondo de Prevención y Retención, Capítulo 2, Alcance: § 3. Podrán concederse ayudas para las siguientes acciones: 1) Acciones para prevenir la fatiga física y mental y los accidentes y enfermedades profesionales. 2) Acciones que contribuyan a retener a los trabajadores de más edad y a los trabajadores con capacidad laboral reducida o que contribuyan a una rápida reincorporación al mercado laboral. 3) Acciones que contribuyan a la inclusión en el mercado laboral.

Materias que aborda	Riesgos ergonómicos Organización del trabajo
Sector aplicable	Construcción, industria
Vigencia	No vigente

Los Paquetes de Prevención fueron creados en virtud del Fondo de Prevención de Dinamarca. El Fondo de Prevención se creó con el objetivo de mejorar el entorno laboral para evitar la exclusión temprana del mercado laboral y hacer posible que los trabajadores de más edad permanecieran en su puesto de trabajo hasta la jubilación, para promover la inversión en la mejora del entorno laboral en sectores y puestos de trabajo en los que el riesgo de exclusión y el desgaste a largo plazo eran especialmente frecuentes. El Fondo de Prevención se abrió a las solicitudes de empresas privadas y públicas de sectores de alto riesgo para la mejora del entorno laboral con el fin de reducir el desgaste de larga duración.

Los contenidos del programa fueron desarrollados por la Autoridad Danesa de Ambientes de Trabajo (Danish Working Environment Authority - WEA)⁴⁶ y el Centro Nacional de Estudios para los Ambientes de Trabajo, en colaboración con los actores relevantes de los distintos sectores involucrados. Si bien este Programa se enmarcó en su origen en un Fondo de Prevención (Prevention Fund) que dependía del Gobierno y estaba destinado al mejoramiento de los ambientes de trabajo para prevenir la exclusión temprana en las empresas, de personas cercanas a su edad de retiro, su objetivo se redefinió en razón del nivel de cumplimiento verificado por parte de las empresas participantes.

Esta iniciativa fue destacada por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) por corresponder a una iniciativa que consideró estrategias en diversos ámbitos.

El paquete de prevención estaba conformado por 4 instrumentos básicos, a saber:

- **Apoyo económico para las empresas.** Las empresas que se unían al programa tenían la posibilidad reembolsar el monto equivalente al salario por el tiempo utilizado en la aplicación.
- **Manual de uso con explicación detallada para su implementación.** Explicaba los pasos de la implementación, quiénes están involucrados la cantidad de reuniones a realizar y las actividades que llevar a cabo. Esta planificación

⁴⁶ Página de la Autoridad Danesa de Ambientes de Trabajo <https://at.dk/en/about-us/about-the-wea/>.

considera un marco temporal de implementación, para optimizar los recursos.

Los manuales se pusieron a prueba (viabilidad) en empresas seleccionadas, centrada, principalmente, en el contenido y en su inteligibilidad, incluyendo el lenguaje adecuado en relación con términos y expresiones propios de la industria. Un ejemplo para el sector construcción se muestra en el siguiente párrafo, en la Tabla N° 11.

- **Inspecciones a nivel sectorial en paralelo.** La autoridad danesa preparó un programa de fiscalización especialmente pensado en las empresas que participaran y su programa de visitas consideró una visita de asesoría y detección de brechas y otra de seguimiento de los avances.
- **Difusión por actores relevantes.** Tanto para el desarrollo de los paquetes de prevención como para la promoción de la iniciativa, se consideró a las organizaciones sectoriales, a objeto de fortalecer la adscripción de las empresas al programa.

Tabla N° 11: Ejemplo de Manual de Uso para el sector construcción Programas de Prevención Dinamarca

MANUAL DE USO SECTOR CONSTRUCCIÓN
Manual: 15 páginas, 4 de instrucciones y 11 de recomendaciones y herramientas.
Actividades
Fase 1. Inicio <ul style="list-style-type: none"> • Un buen comienzo (reunión de inicio entre empleador y trabajadores) • Tomar buenas decisiones (presentación a todos los trabajadores de las herramientas que serán utilizadas)
Fase 2. Prueba <ul style="list-style-type: none"> • Planificación de un proyecto de construcción y estimación de costos (incluyendo costos en SST) • Planificación de tareas diarias (los trabajadores prueban las nuevas herramientas seleccionadas por la empresa) • Revisión de la experiencia de los trabajadores con las herramientas implementadas
Fase 3: Inserción y evaluación <ul style="list-style-type: none"> • Reunión final para revisión de adaptabilidad y permanencia en el tiempo de las herramientas aplicadas
Herramientas para la planificación <ul style="list-style-type: none"> • Formulario de revisión del proyecto y cálculo de costos • Formulario para planificación e implementación de las tareas de construcción • Procedimientos para reuniones sobre herramientas disponibles (tool box) • Procedimiento para ronda de inspecciones

Fuente: Informe EU-OSHA

No existe mayor información disponible sobre el contenido de los Manuales en las páginas oficiales, por corresponder a un programa no vigente en Dinamarca, ejecutado en el marco de la Ley del Fondo Nacional para la Prevención. Solamente existe información sobre las materias abordadas, pero los contenidos de los listados fueron tomados de otra información de referencia, principalmente, del Repositorio de Buenas Prácticas de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo EU OSHA⁴⁷.

Otra de las características de este programa es que estuvo diseñado para ser aplicado por las empresas sin la necesidad de contratar asesoría técnica adicional, con lo que mantenía un bajo nivel de costos para su implementación. Posteriormente se decidió ofrecer un apoyo de asesoramiento limitado por parte de los inspectores de la WEA únicamente en los sectores de la construcción, ya que se consideró especialmente pertinente que este sector contara con asistencia externa. Su diseño consideró un plazo de implementación de entre 3 y 6 meses y su aplicación estaba pensada para grupos de hasta 25 trabajadores.

Entre los sectores relevantes comprendidos en esta iniciativa, destacan los siguientes:

- Construcción
- Reparación de vehículos/mecánica
- Transporte público
- Limpieza
- Metal mecánica
- Agricultura, forestal y pesca
- Industria de alimentos

⁴⁷ Al respecto, ver: Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. De la política a la práctica: SST en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea. Descripción de Buenas Prácticas, 2017- [Safety and Health in micro and small enterprises in the EU: from policy to practice. Description of good examples]. Publications Office of the European Union, 2017. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-policy-practice-description-good>.

Contenidos

Se ofrecieron tres tipos diferentes de paquetes de prevención:

Tabla N° 12: Paquetes de prevención sector construcción - Prevention packages Dinamarca

Paquetes de Prevención a la industria de la construcción	
2011-2015	Levantamiento de cargas pesadas - La empresa debe probar ayudas adecuadas para reducir el levantamiento de cargas pesadas y luego evaluar su uso para futuros proyectos de construcción. Grupo destinatario: de 1 a 9 empleados
2011-2015	Una mejor planificación reduce las lesiones y el desgaste - La empresa utilizará un Enfoque sistemático de la planificación de proyectos de construcción y tareas a largo y corto plazo. Grupo destinatario 1 - 9 empleados
2013-2015	Sé profesional, incluida la seguridad - Haz de la seguridad un buen hábito. La empresa debe aplicar un enfoque sistemático a la planificación de los proyectos de construcción y las tareas de trabajo a largo y corto plazo, y también debe hablar de seguridad con los empleados todos los días. Grupo destinatario 1-19 empleados.

Para los dos primeros paquetes de prevención centrados en mejoras ergonómicas que se lanzaron en el 2011, el proceso contó con el apoyo de inspectores de la Autoridad danesa del entorno de trabajo, que habían supervisado por el Fondo de Prevención. En 2013, se amplió la oferta de paquetes de prevención centrados en la seguridad, pero ya dejaron de incluir el apoyo al proceso para empresas con más de cuatro empleados.

Incentivo económico

Cada empresa que recibía ayuda para la aplicación de un paquete de prevención tenía la posibilidad de recibir un reembolso del salario por el tiempo empleado por los trabajadores y directivos y un reembolso limitado de otros costes. Por ejemplo, sería de un máximo de 20.000 DKK (2.670 EUR) para las empresas de construcción y de aproximadamente 50.000 DKK (6.670 EUR) para las empresas de reparación de automóviles. El nivel de ayuda se determinó para, por un lado, garantizar el interés de las microempresas y pequeñas empresas y, por otro, evitar que las microempresas y pequeñas empresas solicitaran un paquete de prevención sólo para recibir la ayuda económica. Otra razón fue, por supuesto, mantener el coste bajo para llegar al mayor número posible de microempresas y pequeñas empresas.

g. España

Acciones en Seguridad y Salud en el Trabajo - Directrices sobre SG-SST⁴⁸

País	España
Nombre	Directriz para la Gestión Preventiva en las Pymes
Tipo de iniciativa	Directrices
Exigibilidad	Voluntario
Regulado por	Ministerio de Empleo y Seguridad Social
Organismos que interviene	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
Materias que aborda	Organización de la prevención en los lugares de trabajo, capacitación, actuación frente a emergencias
Sector aplicable	Transversal
Vigencia	Vigente

Corresponde a directrices entregadas por el Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) al segmento de empresas PYMES, bajo un esquema simple y con la implicancia empresarial, requiriendo que este integre la participación de los trabajadores en todo lo que afecte a su seguridad y salud, como también los aspectos preventivos con los procedimientos de trabajo necesarios que mejoren el funcionamiento y rendimiento de la organización.

⁴⁸ Directrices sobre sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - España: <https://www.insst.es/documents/94886/203536/Directrices+para+la+gesti%C3%B3n+preventiva+en+pymes.pdf/bae7f0d6-6138-452f-970e-d3a8c23dce15?t=1527789174950>.

Para información sobre directrices de los SG-SST para pymes, ver: <https://www.prevencion10.es/recursos/biblioteca/directrices-para-la-gestion-preventiva-en-pymes>.

Materias que comprende:

a. Organización de la prevención

Debe decidirse para gestionar la prevención de riesgos laborales en la empresa, el modelo de organización y los recursos específicos que van a destinarse a la misma, lo que se conoce como “modalidad preventiva”.

Se puede recurrir a una o varias de las siguientes modalidades:

Modalidad 1. Asunción propia por el empresario de las actividades preventivas. Para ello, debe cumplir los 3 requisitos siguientes:

- La plantilla no debe ser superior a 10 trabajadores, o 25 si estos se localizan en un único centro de trabajo.
- Las actividades que se realizan no deben ser consideradas especialmente peligrosas.
- Debe tener la formación y la capacitación necesarias para el desempeño de las funciones preventivas que va a desarrollar.

Modalidad 2. Designación de uno o varios trabajadores de la empresa, para llevar a cabo las actividades preventivas, siempre que dispongan de la formación y los medios necesarios.

Modalidad 3. Constitución de un Servicio de Prevención Propio (SPP), es decir, un departamento dentro de la empresa para desarrollar las acciones preventivas al que deberá dotar de suficiente personal, con la capacitación necesaria en función del tipo de actividades a desarrollar, y de los medios adecuados. Esta modalidad solo es obligatoria para empresas que:

- Tienen más de 500 trabajadores, o de 249 trabajadores si realiza actividades especialmente peligrosas.
- Cuando así lo requiera la autoridad laboral.

Modalidad 4. Constitución de un Servicio de Prevención Mancomunado (SPM) con otras empresas, compartiendo así los recursos humanos y materiales especializados para el desarrollo de la actividad preventiva. Tendrá la consideración de servicio propio de las empresas que lo constituyan. Se puede optar por esta modalidad cuando las empresas que lo constituyen cumplan alguno de los siguientes requisitos:

- Desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial.
- Pertenezcan al mismo sector productivo o grupo empresarial.
- Desarrollen actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada.

Participación de los trabajadores

El empresario deberá consultar a sus trabajadores y hacerles partícipes de todos los aspectos que afecten a su seguridad y salud en el trabajo. Además de una obligación legal, la consulta y participación se convierten en una importante fuente de información sobre los riesgos existentes, de cara a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Si la empresa cuenta con representantes específicos de los trabajadores en materia preventiva (denominados “delegados de prevención”), la consulta y la participación se llevarán a través de dichos representantes, a los que deberá proporcionar información, formación y todos los medios necesarios para el ejercicio de sus funciones. De no tenerlos, se canalizará por la vía de los representantes de personal, si los hubiera, y si no, se consultará directamente por la vía de los representantes, los cuales podrán proponer mejoras en sus condiciones de seguridad y salud.

En empresas y centros de trabajo de más de 50 trabajadores, se exige la constitución de un Comité de Seguridad y Salud (CSS), órgano de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. El CSS está formado por los delegados de prevención, por una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención, por la otra.

Debe someterse a consulta y participación del CSS cualquier aspecto que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores, entre otros:

- La planificación y la organización del trabajo en la empresa, la introducción de nuevas tecnologías y la elección de equipos.
- La designación de los trabajadores con funciones preventivas o el recurso a un servicio de prevención externo. •
- La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia. Es importante recordar que los delegados de prevención tienen atribuida la competencia de colaborar con el empresario y de controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

b. Actuación frente a riesgos del trabajo - Plan de Prevención

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales (PPRL) es el instrumento que ayuda a integrar la actividad preventiva en el sistema general de gestión de

la empresa. La complejidad y el alcance del mismo deben ajustarse a la actividad, plantilla, estructura, etc. de la empresa.

La documentación del plan de prevención es obligatoria, pero no constituye en sí misma garantía de efectividad. Para ello, para ello deberá implementarse y aplicarse correctamente en la empresa.

El PPRL debe incluir, al menos, los siguientes elementos:

1. Política preventiva: objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa.
2. Características de la empresa: identificación, actividad productiva, centros de trabajo, número de trabajadores, etc.
3. Estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades preventivas de los diferentes niveles jerárquicos.
4. Identificación de los distintos procesos técnicos, prácticas y procedimientos organizativos existentes en la empresa.
5. Organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.

Para la gestión y aplicación efectiva del plan de prevención de riesgos se dispone de dos herramientas esenciales:

- La evaluación de riesgos laborales
- La planificación de la actividad preventiva

c. Información y capacitación a los trabajadores

Formación preventiva para el desempeño del puesto de trabajo

Los trabajadores deben disponer de una adecuada capacitación profesional, que abarque tanto los aspectos productivos como los preventivos. El empresario facilitará y se asegurará de que los trabajadores cuentan con dicha formación para el desempeño seguro de su actividad laboral.

La formación debe estar centrada tanto en cuestiones directamente relacionadas con su puesto de trabajo (los riesgos a los que está expuesto y las medidas preventivas que se deben adoptar frente a los mismos), como con las de carácter general (por ejemplo, en relación con las posibles situaciones de emergencia y las actuaciones previstas según el caso).

Esta formación comprende información teórica y práctica y deberá impartirse en el momento de la contratación de los trabajadores y cuando se produzca algún cambio que pudiera inducir nuevas situaciones de riesgo (por ejemplo: cambios de funciones, introducción de nuevas tecnologías, cambios en los equipos de trabajo, etc.).

La formación preventiva debe ser impartida por el personal de la modalidad preventiva de la empresa siempre que sea posible. En caso de que, por su complejidad o especificidad, sea necesario concertarla con medios ajenos, esta será supervisada por el personal de prevención.

Se determinarán los trabajos que, bien porque requieran la utilización de determinados equipos, bien por la peligrosidad de determinadas operaciones, solo puedan ser efectuados por trabajadores con conocimientos especializados e incluso con autorización previa (por ejemplo: trabajos en alta tensión, con riesgo de exposición a amianto, etc.).

El empleador deberá asegurarse de que la formación es efectiva, los trabajadores la entienden y se pone en práctica en el lugar de trabajo. Involucrar a los trabajadores y a sus representantes en el diseño de las actividades formativas incrementará su compromiso con la formación y su efectividad. Los mandos intermedios deberían implicarse en el proceso formativo, ya que son ellos los que deberán velar para que los trabajadores actúen de manera segura y saludable.

Formación para el desempeño de funciones preventivas

El personal con funciones preventivas debe estar debidamente capacitado para desempeñar sus actividades. Para ello, contará con una formación específica en prevención. Existen distintos niveles de formación cada uno de los cuales capacita para el desempeño de unas actividades preventivas u otras, como se muestra en la Tabla N°13.

Tabla N°13: Niveles de formación en prevención España

Nivel de formación en prevención	Actividades preventivas
Básico	<ul style="list-style-type: none"> • Promover comportamientos seguros y la cooperación de los trabajadores. • Promover actuaciones básicas (orden, limpieza, señalización, etc.). • Realizar evaluaciones de riesgos elementales. • Colaborar en la evaluación y control de riesgos de la empresa efectuando visitas de comprobación, atención a quejas y sugerencias, registro de datos...

	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios (directamente gestionando las primeras intervenciones). • Cooperar con los servicios de prevención.
Intermedio	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la prevención en la empresa. • Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las reservadas al nivel superior. • Proponer medidas de control y reducción de los riesgos o recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación. • Realizar actividades de información y formación básicas a los trabajadores. • Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos. • Participar en la planificación de la actividad preventiva. • Dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios. • Colaborar con los servicios de prevención. • Cualquier otra función asignada como auxiliar del nivel superior.
Superior	<ul style="list-style-type: none"> • Las tareas del nivel anterior. • Realización de evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija el establecimiento de una estrategia de medición o una interpretación de los criterios de evaluación. • La formación e información de carácter general, a todos los niveles. • La planificación de la acción preventiva

Fuente: Elaboración propia

d. Anticipar los cambios

Ciertos cambios previsibles en la empresa (adquisición de un nuevo equipo o producto, modificaciones de procesos, contratación de nuevos trabajadores, contratación de obras o servicios, etc.) pueden introducir nuevos riesgos o agravar los ya existentes. Gestionar bien estos cambios ayudará al empresario a minimizar dichos riesgos.

Es fundamental definir el personal que debe intervenir en la gestión de estos cambios y cómo debe de hacerlo, dándole la información y formación necesarias para ello. El personal con funciones preventivas debe prestar el asesoramiento necesario e indicar cuáles de estos cambios se les deben comunicar. En general, deben realizarse cuando:

- Se adquiera un nuevo equipo de trabajo, equipo de protección o producto
- Se contrate personal o se disponga cambio de puesto de trabajo

Considera tareas relativas a:

- Cuidado de la salud de los trabajadores
- Actuación frente a emergencias
- Revisión
- Documentación de la gestión en SST

e. Cuidado de la salud de los trabajadores

La vigilancia de la salud (VS) periódica de los trabajadores frente a los riesgos a los que están expuestos en su puesto de trabajo es una actividad preventiva obligatoria que debe estar incluida en la planificación de actividades preventivas.

La VS comprende diversas actuaciones:

- La realización de las evaluaciones de la salud de los trabajadores (reconocimientos médicos).
- El estudio de las enfermedades susceptibles de estar relacionadas con el trabajo, así como las ausencias del trabajo por motivos de salud.
- El análisis, con criterios epidemiológicos, de los resultados de la VS de los trabajadores y de la evaluación de los riesgos.
- La prestación de primeros auxilios y la atención de urgencia a los trabajadores víctimas de accidentes o daños en el lugar de trabajo.
- El estudio y valoración de los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y a aquellos trabajadores que se consideran por sus características físicas o biológicas “especialmente sensibles”. Someterse a los reconocimientos médicos por parte de los trabajadores es voluntario, excepto si se da alguna de las siguientes circunstancias:
 - Que así lo exija alguna disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad, como, por ejemplo, por exposición a radiaciones ionizantes, amianto, ruido, etc.
 - Que los reconocimientos médicos sean indispensables para evaluar el efecto de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores (por ejemplo, la sordera profesional por exposición al ruido).

- Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para el mismo o para terceros.
 - Que venga establecido en un convenio colectivo.
- f. Investigar los daños para evitar su repetición
- Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores (accidentes de trabajo o enfermedades profesionales) o cuando aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, por ejemplo, con ocasión de la vigilancia de la salud periódica, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos y poder corregirlos.
- g. Actuación frente a emergencias
- En la empresa pueden darse determinadas situaciones imprevisibles que deberán tenerse en cuenta, con el fin de minimizar los daños derivados de las mismas.
- h. Revisión
- La auditoría es una herramienta que permite verificar de manera objetiva y sistemática cómo se está gestionando e integrando la prevención en la empresa, a través de un análisis detallado y documentado de la misma.
- Si en la empresa se ha optado por una organización preventiva con medios propios (asunción por parte del empresario, trabajador designado, SPP o SPM), deberá someter su sistema de gestión de la prevención a una auditoría.
- Los resultados de la auditoría deberán quedar reflejados en un informe que incluya entre otros:
- Un análisis de la documentación relativa al plan de prevención de riesgos laborales, a la evaluación de riesgos, a la planificación de la actividad preventiva y de cuanta otra información sobre la organización y actividades de la empresa sea necesaria para el ejercicio de la actividad auditora.
 - Un análisis de campo dirigido a verificar que la documentación referida en el párrafo anterior refleja con exactitud y precisión la realidad preventiva de la empresa. Dicho análisis, que podrá realizarse

aplicando técnicas de muestreo cuando sea necesario, incluirá la visita a los puestos de trabajo.

- Una evaluación de la adecuación del sistema de prevención de la empresa a la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Unas conclusiones sobre la eficacia del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa.

La primera auditoría de la empresa deberá llevarse a cabo dentro de los doce meses siguientes al momento en que se disponga de la planificación de la actividad preventiva.

La auditoría deberá ser repetida cada cuatro años, excepto cuando se realicen actividades especialmente peligrosas, en que el plazo será de dos años. Estos plazos de revisión se ampliarán en dos años en los supuestos en que la modalidad de organización preventiva de la empresa haya sido acordada con los representantes de los trabajadores en la empresa.

Las empresas podrán someter con carácter voluntario su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa con objeto de tomar decisiones para perfeccionarlo y mejorarlo.

Las auditorías voluntarias podrán realizarse en aquellos casos en que la auditoría externa no sea legalmente exigible o, cuando siéndolo, estas quieran realizarse con mayor frecuencia o con un alcance más amplio.

La auditoría es una actividad preventiva necesaria para que un sistema preventivo pueda mejorar de manera continua, tal como la reglamentación establece.

i. Documentación de la gestión en SST

La prevención de riesgos laborales deberá estar debidamente documentada. La documentación que la empresa debe elaborar y mantener a disposición de la autoridad laboral debe ser, como mínimo, la siguiente:

- Plan de prevención.
- Evaluación de riesgos.
- Planificación de la acción preventiva, incluyendo las medidas de prevención y protección a adoptar.

- Resultados del seguimiento y control siempre que la gravedad de los riesgos lo determine (por ejemplo: en máquinas, tareas peligrosas, etc.).
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores.
- Investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con incapacidad superior a un día.

Directrices

Las Directrices parten de la idea que es el empleador quien debe tomar las decisiones oportunas, necesarias y precisas en SST, así como facilitar los recursos para que la prevención sea efectiva.

Para la gestión y aplicación efectiva del plan de prevención de riesgos se dispone de dos herramientas esenciales: la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

Beneficios de Implementar las Directrices

El empresario es el máximo garante de que la actividad laboral en la empresa se desarrolle en condiciones de seguridad y salud

Los comportamientos seguros y saludables de los trabajadores dependen en gran medida del interés mostrado por los directivos y mandos en el cumplimiento de lo reglamentado y de que los trabajos se realicen adecuadamente

Repercute ineludiblemente en la calidad de los productos y procesos, en la innovación y aporte de ideas de mejora y, repercutiendo, finalmente, en la eficiencia y productividad, factores de excelencia y de competitividad.

Las directrices son de auto implementación, por lo cual no consideran costos directos de uso o descarga de información, más bien sólo los de gestión administrativa para su cumplimiento.

h. Estados Unidos

Programas de Protección Voluntarios⁴⁹

País	Estados Unidos
Nombre original	Voluntary Protection Programmes (VPP)
Tipo de iniciativa	Sistemas de Gestión de SST
Exigibilidad	Voluntario
Regulado por	Occupational Safety and Health Act of 1970, Sección (2)(b)(1)
Organismos que interviene	Occupational Safety and Health Administration – OSHA Office of Partnerships and Recognition - OPR (Oficina de Asociaciones y Reconocimientos)
Materias que aborda	Organización del trabajo, evaluación de riesgos, medidas de control
Sector aplicable	Sin distinción
Vigencia	Vigente

Los Programas de Protección Voluntaria (VPP) tienen su origen en el año 1979, con un Programa experimental iniciado en California. Su objetivo es promover la Seguridad y Salud efectiva en el lugar de trabajo. En el VPP, la gerencia, el trabajo y OSHA establecen relaciones de cooperación en los lugares de trabajo que han implementado un sistema integral de gestión de seguridad y salud.

Su fuente legal es la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional de 1970, la cual en su sección 2, establece el interés del Gobierno de garantizar un trabajo seguro y saludable, mediante la promoción de programas que proporcionen condiciones de trabajo seguras y saludables.

⁴⁹ La solicitud efectuada por la mandante del presente estudio hacía referencia a Programas Voluntarios de Prevención, los cuales se identifican con la sigla VPP. La denominación de VOO no se refiere a lo solicitado por la contraparte y se hace aclaración en este apartado.

Inicialmente, los VPP se diseñaron para obras fijas, aunque también pueden participar empresas y fuerzas de trabajo móviles. Las fuerzas de trabajo móviles se refieren, principalmente, a empresas contratistas o subcontratistas o cuyos trabajadores se desplazan de una obra a otra.

Certificación

VPP establece criterios basados en el desempeño para un sistema de seguridad y salud administrado, invita a los sitios a postularse y luego evalúa a los solicitantes según estos criterios. La verificación de OSHA incluye una revisión de la solicitud y una evaluación rigurosa en el sitio por parte de un equipo de expertos en seguridad y salud de OSHA.

Existen 3 clases de Programas:

Estrella (Star): Reconocimiento para empleadores y empleados que demuestran logros ejemplares en la prevención y control de riesgos de seguridad y salud ocupacional el desarrollo, implementación y mejora continua de su sistema de gestión de seguridad y salud.

Mérito (Merit): Reconocimiento para empleadores y empleados que han desarrollado e implementado buenos sistemas de gestión de seguridad y salud pero que deben tomar medidas adicionales para alcanzar la calidad Star

Demostración (Demonstration): Reconocimiento para empleadores y empleados que operan sistemas efectivos de gestión de seguridad y salud que difieren de los requisitos actuales de VPP. Este programa permite a OSHA probar la eficacia de diferentes enfoques.

Solicitud

La OSHA, a través de la Oficina de Asociaciones y Reconocimiento (OPR), acepta solicitudes para el VPP de la industria general del sector privado, el sector marítimo, la industria de la construcción, incluida la mano de obra móvil, los contratistas residentes en lugares de trabajo no incluidos en el VPP y las agencias federales. Su empresa debe presentar la solicitud si controla las operaciones en el lugar de trabajo y es responsable de implantar un lugar de trabajo seguro y saludable.

Apoyo de los trabajadores al VPP

Los trabajadores deben tener una participación activa en el VPP. El centro debe garantizar y fomentar la participación de los trabajadores en la planificación y aplicación del programa de gestión de SST, así como en las valoraciones y

evaluaciones que repercutan en la seguridad y la salud laboral de los trabajadores. Algunos ejemplos de participación de los trabajadores pueden ser:

- Participación en un comité de seguridad
- Inclusión de trabajadores en equipos de análisis de riesgos laborales
- Contenido de la formación en seguridad desarrollado con la aportación de los trabajadores
- Facilitar a los trabajadores un medio para sugerir mejoras en materia de seguridad y salud
- Incluir a los trabajadores en los equipos que elaboran materiales de seguridad, asistencia para el cumplimiento de la normativa, artículos sobre seguridad en el lugar de trabajo, carteles, eslóganes, etc.

Exclusiones - Historial de inspecciones OSHA

Las solicitudes pueden rechazarse si OSHA ha llevado a cabo una inspección de cumplimiento en ese lugar de trabajo en los últimos cinco años anteriores a la solicitud, respecto de las siguientes actividades de cumplimiento:

- Investigaciones abiertas en el momento de la solicitud.
- Citaciones pendientes o impugnadas abiertas o notificaciones recurridas en el momento de la solicitud.
- Citaciones o casos no resueltos de denuncia de irregularidades en los que la OSHA emita un dictamen de mérito o casos de la Ley Internacional de Contenedores Seguros (ISCA) o de la Ley de Respuesta a Emergencias por Riesgos de Amianto (AHERA) en los que la Oficina del Procurador de los Trabajadores presente una denuncia ante un tribunal de distrito durante los 60 meses anteriores a la solicitud.
- Accidente fatal del trabajo de algún trabajador, durante los cinco años previos a la solicitud o de un empleado, nuevo contratado durante el año previo a la solicitud.

Requisitos del programa VPP

Los participantes en el VPP deben cumplir los requisitos de índice continuo de lesiones y enfermedades; mantener un programa integral de seguridad y salud; someterse a evaluaciones periódicas in situ de la OSHA; realizar autoevaluaciones; presentar datos anuales; e implicar a los trabajadores y a los directivos en los esfuerzos por mejorar continuamente sus programas y su rendimiento en materia de seguridad y salud.

Los solicitantes deben garantizar:

- El cumplimiento de la Ley OSH y la corrección oportuna de todos los peligros descubiertos mediante autoinspecciones, notificación a los empleados, investigaciones de accidentes, revisiones in situ de la OSHA, revisiones de los peligros del proceso, evaluaciones anuales o cualquier otro medio. Cualquier deficiencia que se observe en el lugar de trabajo durante la evaluación in situ de la OSHA debe ser corregida en el momento. Se debe proporcionar protección provisional a los trabajadores cuando no se pueda reducir inmediatamente un peligro.
- El apoyo activo de los trabajadores a la aplicación del VPP. Debe explicarse a los trabajadores, incluidos los trabajadores recién contratados y los trabajadores contratistas cuando lleguen al lugar de trabajo, los derechos de los empleados en virtud del programa y la Ley de SST.

Confidencialidad

Durante el proceso de solicitud y antes de la aprobación del VPP, la solicitud y toda la información relacionada son confidenciales y deben utilizarse exclusivamente para actividades relacionadas con el VPP. Si un solicitante se retira, se le devolverá la solicitud original y los documentos relacionados.

Elementos a considerar

Los lugares de trabajo son visitados por un equipo de evaluación in situ de OSHA compuesto por personal de OSHA y otros profesionales de la seguridad y la salud, incluidos los Empleados Gubernamentales Especiales (SGE) de OSHA.

El centro de trabajo debe garantizar la participación del sindicato, si sus trabajadores están representados por una unidad de negociación colectiva.

La evaluación, la OSHA revisa de qué manera el postulante cumple con los requisitos que se le exigen en cuanto a contar con un SG-SST eficaz:

- Liderazgo de la dirección y participación de los empleados. El solicitante debe describir el liderazgo de alto nivel de la dirección en el SG-SST. La dirección debe describir claramente su compromiso de cumplir y mantener los requisitos del VPP y el solicitante también debe describir cómo participan los empleados en la seguridad y la salud.
- Análisis del lugar de trabajo describir los métodos utilizados para reconocer, identificar y analizar los peligros. Un análisis eficaz del lugar de

trabajo proporciona la información que los directivos y los empleados necesitan para conocer a fondo todos los peligros a los que pueden estar expuestos.

- Prevención y control de riesgos. describir y dar ejemplos de cómo se abordan los peligros, incluido el mantenimiento preventivo, el programa de atención sanitaria ocupacional, la preparación para emergencias y la eliminación de peligros empleando la jerarquía de controles. Formación en seguridad y salud Debe describir su programa formal e informal de formación en seguridad y salud para directivos, supervisores y empleados. La información debe incluir protocolos de formación y calendarios de formación.

Anexos adicionales

El revisor determina si la solicitud contiene los anexos adicionales requeridos, como se indica a continuación, como por ejemplo: Política de SST de la alta gerencia, organigrama, evaluación anual más reciente, declaración de apoyo sindical, si procede, programa de denuncia de irregularidades.

Vigencia

Si son aceptados en el VPP, los participantes son reevaluados cada tres a cinco años.

Solicitudes incompletas

Si se determina que la solicitud está incompleta, el gestor local del VPP se lo notificará al solicitante, identificando la documentación que falta y pidiéndole que presente la información que falta lo antes posible.

Si la documentación adicional no se presenta en un plazo razonable, la solicitud será rechazada y devuelta al solicitante.

Se podrá volver a presentar la solicitud para que se considere su participación en el VPP. Si está claro que el solicitante no puede optar al VPP, la solicitud será rechazada y devuelta con la justificación respectiva.

Retiro voluntario de una solicitud:

Puede hacerlo el solicitante en cualquier etapa del proceso, para lo cual debe notificar al Gestor del VPP. El retiro es efectivo en la fecha en que la notificación es recibida en la Oficina Regional y el Gerente VPP devolverá la solicitud original al solicitante.

i. Finlandia⁵⁰⁵¹
Certificado de Trabajo Marítimo

País	Finlandia
Nombre original	Maritim Labour Certificate (Certificado de Trabajo Marítimo)
Tipo de iniciativa	Listado de verificación
Exigibilidad	Obligatoria
Regulado por	OIT Convenio sobre el Trabajo Marítimo (2006)
Organismos que interviene	Traficom Agencia Finlandesa de Transportes División de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Agencia Administrativa Estatal Regional
Materias que aborda	Seguridad y Salud en buques y embarcaciones de más de 500
Sector aplicable	Marítimo - naval
Vigencia	Vigente

No existe en Finlandia un sistema de certificación de prácticas laborales. En relación con las normas o estándares internacionales, estas tampoco son obligatorias para las empresas.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo no exige un sistema de gestión de la seguridad sino que regula la gestión sistemática de la seguridad en general.

⁵⁰ Estrategia Nacional para Seguridad y Salud de Finlandia. Disponible en: <https://stm.fi/en/strategy>.

⁵¹ Ministerio de Asuntos Sociales de Finlandia. Política sobre ambientes de trabajo y bienestar en el trabajo hacia el año 2030, 2019. [Policy for the work environment and wellbeing at work until 2030]. Disponible en: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161451/STM_4_2019_Policy%20for%20the%20work%20environment.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Para ello, entrega herramientas que son promovidas por el Organismo Público encargado de la SST y dependiente del Ministerio del Trabajo, la Administración de la Seguridad y Salud. Los 2 instrumentos aplicables a empresas de todos los sectores (Tyosuojelu) corresponden a un servicio interactivo denominado e-service y a un método de autoevaluación, que tiene en consideración la normativa sobre SST que deben cumplir las empresas, denominado Método Halmeri.

El único hallazgo que pudiera asimilarse a una certificación se encuentra en el sector transporte, específicamente, el transporte marítimo.

De manera estricta, podría aclararse que no tiene que ver con un Programa certificable, sino con la autorización de requisitos para operar, los cuales deben considerar elementos, prácticas y sistemas relacionados con el ambiente de trabajo.

Certificado de Trabajo Marítimo

El esquema de certificación se basa en el Convenio sobre el trabajo marítimo de la Organización Internacional del Trabajo (2006), vigente desde el año 2013.

El Convenio sobre el Trabajo Marítimo (2006) fija una norma laboral mínima para la industria del transporte marítimo. Sus disposiciones se refieren a condiciones de empleo, alojamiento e instalaciones recreativas, alimentación y restauración, protección de la salud, atención médica y protección de la seguridad social, inspección y ejecución.

De conformidad con el Convenio sobre Trabajo Marítimo, todos los buques con un arqueo bruto de al menos 500 toneladas que efectúen viajes internacionales y de arqueo bruto igual o superior a 500 GT que enarbolan el pabellón de un Miembro y operen desde un puerto, o entre puertos, provenientes de otros países, deben estar en posesión de un Certificado de Trabajo Marítimo y una Declaración Laboral Marítima.

Para obtener esta autorización, los buques deben solicitar la inspección por parte de las autoridades de Seguridad y Salud en el Trabajo. Solo los barcos que han sido sometidos a esta inspección de seguridad y salud en el trabajo y que cuentan con su informe favorable, pueden recibir el certificado que otorga la Agencia de Transporte y Comunicaciones de Finlandia.

Solicitud de reserva para la inspección

La inspección inicial y de certificación laboral marítima se encuentra a cargo de la División de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Agencia Administrativa Estatal

Regional de la jurisdicción correspondiente al puerto donde se encuentre la embarcación.

Los buques que deseen realizar la inspección, deben solicitarlo por escrito mediante un “Formulario de reserva de inspección de embarcaciones”, junto con los siguientes antecedentes:

- Cuenta patronal del cumplimiento de las materias enumeradas en el orden del día de requisitos mínimos laborales marítimos, entre otros: capacitaciones y calificaciones, procedimiento de quejas a bordo.
- Copias del certificado de dotación y lista de tripulantes.
- Contratos de trabajo de la gente de mar (y cualquier contrato de prácticas)
- Registros de turnos y guardias de los miembros de la tripulación y registros de horas de trabajo/ Cumplimiento de los horarios de trabajo y descanso
- Plan de acción de atención de la salud en el trabajo e información sobre la fecha de la encuesta en el lugar de trabajo
- Seguro obligatorio de accidentes para empleados
- Seguro o garantía financiera para la protección de los derechos de viaje al hogar y la seguridad financiera del trabajador enfermo o lesionado
- Documento sobre la inspección de las provisiones médicas del buque.
- Anotaciones en el cuaderno de bitácora del buque para inspecciones de alojamiento y restauración
- Documento(s) de inspección del equipo de elevación de buques
- Lista(s) química(s) actualizada(s) y fichas de datos de seguridad
- Se han realizado las mediciones aceptables de ruido e iluminación en el entorno de vida y trabajo del buque o el empleador asegura que se llevarán a cabo.
- Documento de inspección de la calidad del agua del hogar
- Se lleva un diario de alimentos a bordo.
- Competencia en higiene alimentaria
- Cumplimiento de las normas de cooperación en materia de seguridad y salud en el trabajo
- Plan de acción de seguridad y salud en el trabajo e identificación de peligros y evaluación de riesgos

- Formación e instrucciones para los tripulantes

De acuerdo al criterio del Inspector, es posible requerir información adicional sobre materias de SST, por ejemplo, idoneidad del entorno de trabajo, uso de Elementos de Protección Personal y medidas de seguridad, seguridad de maquinarias y herramientas, carga física o psicosocial de la tripulación, Modelos operativos contra el acoso, el trato inadecuado y la discriminación, modelos operativos relacionados con la amenaza de violencia.

Plazo para solicitud

El plazo para solicitar la inspección debe ser, al menos, de 30 días.

Luego de la solicitud, Un inspector de seguridad y salud en el trabajo se comunicará con la tripulación y/o el armador y confirmar una fecha para la inspección.

Tiempo de inspección

La inspección de un buque de carga típico toma alrededor de cuatro horas, mientras que la inspección de un buque más grande tomará entre cuatro y seis horas y la de un buque de pasajeros grande tomará de un día y medio a dos. Las inspecciones se llevan a cabo generalmente durante el horario de oficina.

Al término de un mes posterior a la inspección, el armador recibe el informe de inspección.

Certificado

Sobre la base de la inspección, la Agencia Finlandesa de Transportes y Comunicaciones - Traficom, emite el Certificado de Trabajo Marítimo

j. Irlanda

Iniciativa BeSmart - herramienta electrónica para la gestión de la seguridad y evaluación de riesgos en empresas

País	Irlanda
Nombre original	BeSmart.ie initiative the Business Electronic Safety Management and Risk Assessment Tool ⁵²
Tipo de iniciativa	Evaluación de riesgos en línea y medidas de control
Exigibilidad	Voluntaria
Regulado por	Ley sobre Salud y Seguridad de Irlanda
Organismos que interviene	Health and Safety Authority (Autoridad de Salud y Seguridad del Gobierno Irlandés)
Materias que aborda	Identificación de peligros en SST, medidas de control
Sector aplicable	Sin distinción/ sección especial para el sector de la construcción
Vigencia	Vigente

Descripción

La herramienta BeSmart.es es un sistema online gratuito, a cargo de la Autoridad de Salud y Seguridad del Gobierno Irlandés⁵³ (Health and Safety Authority - HSA) que apoya a las empresas de menor tamaño en la identificación de sus riesgos, la preparación de su evaluación de riesgos y su declaración de seguridad, para cumplir con lo que exige la principal regulación sobre SST, Ley sobre Salud y Seguridad de

⁵² Sitio web oficial del Programa BeSMART: <https://besmart.ie/>.

⁵³ Sitio web oficial de la Autoridad de Salud y Seguridad de Irlanda: <https://www.hsa.ie/eng/>.

Irlanda del año 2005 (Health and Welfare at Work Act, 2005)⁵⁴. Fue lanzada en el año 2011 y tiene por objetivo apoyar a las pequeñas empresas (50 o menos trabajadores) a cumplir en la elaboración de declaraciones de seguridad y la realización de las evaluaciones de riesgos.

La herramienta BeSmart.ie pone a disposición de las empresas información para que completen su evaluación de riesgos en línea y reciban recomendaciones sobre medidas de control para los riesgos específicos identificados.

Existen diversas actividades económicas consideradas en la herramienta. Su nueva función incluye una sección específica para los negocios relacionados con el sector de la construcción, específicamente, dirigida a los Supervisores de Etapas de Construcción (Project Supervisor Construction Stage -PSCS).

El registro en esta herramienta por parte de la empresa, le permite también recibir correos de alertas y recordatorios, sobre los cumplimientos relacionados con su evaluación de riesgos.

Originalmente, esta fue creada para los sectores del comercio, manufactura y hospitales, pero su aplicación se ha ido ampliando gradualmente a otros sectores, como la construcción y la agricultura (2015), contando en la actualidad con más de 450 pautas para evaluaciones de riesgos.

Su principal característica es que entrega los contenidos en un lenguaje simple y de fácil comprensión, sin tecnicismos ni transcripción de normas.

La evaluación de riesgos de BeSMART.ie se basa en el estándar “Norma – IS EN31010:2019 Gestión de riesgos – Técnicas de evaluación de riesgos” y la Técnica “Listas de verificación B4”. La Norma referida entrega orientaciones sobre selección y aplicación de técnicas útiles para la evaluación del riesgo, dentro de una gama de situaciones. La técnica “Listas de verificación B4” corresponde a una forma simple de identificación de riesgos, mediante una lista de incertidumbres típicas que se pueden considerar, elaborados previamente.

Vinculación con la normativa de SST

La evaluación de riesgos que provee la herramienta BeSmart.ie se vincula con las exigencias en SST establecidas para los empleadores, en primer lugar, en el artículo 8 de la Ley sobre Salud y Seguridad de Irlanda, sobre proporcionar "sistemas de trabajo planificados, organizados, ejecutados, mantenidos y revisados, según corresponda, para asegurar que sean seguros y sin riesgos para la salud de los trabajadores, dentro de lo razonablemente factible"; y, en segundo lugar, sobre

⁵⁴ Ley de Seguridad y Salud de Irlanda: https://www.hsa.ie/eng/topics/managing_health_and_safety/safety_health_and_welfare_at_work_act_2005/.

“identificar los peligros existentes en el lugar de trabajo bajo su control, evaluando los riesgos que presentan dichos peligros” (artículo 19). Todo lo anterior debe contenerse en una Declaración de Seguridad (Safety Statement).

Para el cumplimiento de estos deberes, la HSA entrega una pauta de acción denominada Declaración de Método de Evaluación de Riesgos (Risk Assessment Method Statement - RAMS)⁵⁵ distribuida en 8 secciones. La sección 3 es la correspondiente a métodos de trabajo y en ella se inserta la herramienta BeSmart.ie.

El RAMS incluye los siguientes elementos:

Sección 1: Datos del contratista, que se refiere a información básica sobre el contratista y la(s) persona(s) responsable(s) de desarrollar el RAMS y supervisar el trabajo.

Sección 2: Datos de la faena y las actividades comprendidas (nombre de la obra, dirección, tareas a ejecutar, número estimado de trabajadores, duración estimada de los trabajos, incluidas fechas de inicio y término).

Sección 3: Método de trabajo, para identificar las herramientas, las instalaciones, los productos químicos, las sustancias peligrosas y el equipamiento y maquinaria.

La sección 3 establece las siguientes tareas:

- *Desarrollar un sistema de trabajo seguro*, describiendo cómo se llevará a cabo la actividad laboral, incorporando los aspectos de SST.
- *Enumerar los peligros y adjuntar las evaluaciones de riesgos específicas* de la obra o faena.

La herramienta BeSmart permite a los empleadores crear gratuitamente una declaración de seguridad y una evaluación de riesgos específicas para sus empresa.

- *Identificar* las instalaciones, las herramientas y el equipo necesarios para completar el trabajo.
- *Examinar e inspeccionar* del equipos y maquinaria.
- *Otorgar* los permisos de trabajo (Permit to Work - PTW) correspondientes⁵⁶.
- *Productos químicos: identificar* qué productos químicos son necesarios y cuáles podrían causar daños.

⁵⁵ Health and Safety Authority. Guía para el desarrollo de una Declaración de Método de Evaluación de Riesgos - RAMS. [Guidance for developing a Risk Assessment Method Statement (RAMS)], Dublín, 2022.

⁵⁶ Un Permit to Work - PTW (Permiso para trabajar) es documento específico de autorización para realizar trabajos o procesos que requieren permisos específicos. Todos los permisos específicos y sus actualizaciones deben identificarse en el RAMS.

Sección 4: Identificación y selección de requisitos de formación que necesitarán los trabajadores para realizar las tareas de forma segura.

Sección 5: Equipos de Protección Personal (EPP), los cuales deben entregarse a los trabajadores, cuando los riesgos de la actividad laboral no puedan evitarse por otros medios o mediante el uso de protección colectiva.

Sección 6: Procedimientos de emergencia y requisitos de bienestar en el lugar de trabajo, incluyendo el Plan de rescate.

Sección 7: Firma de la declaración del Método de Evaluación de Riesgos (RAMS)

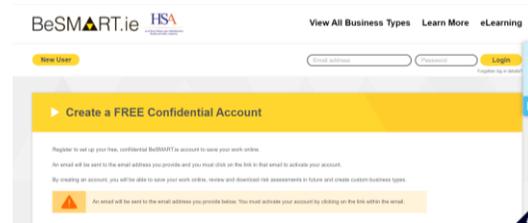
Sección 8 - Apéndices / Información adicional necesaria. En esta sección se incluye información adicional que no pueda incluirse en la plantilla y que debe estar disponible para su consulta (por ejemplo, certificación, fichas de datos de seguridad y formación).

Acceso al sistema BeSmart.ie

El procedimiento para acceder a la herramienta se describe en su sitio web⁵⁷ e incluye los siguientes pasos:

1. Crear una cuenta de usuario: donde se debe incluir el nombre de la empresa, la información de contacto y un correo electrónico, en el sitio <https://besmart.ie/registration/registration>

Figura 8: Pantalla de acceso al sistema BeSmart



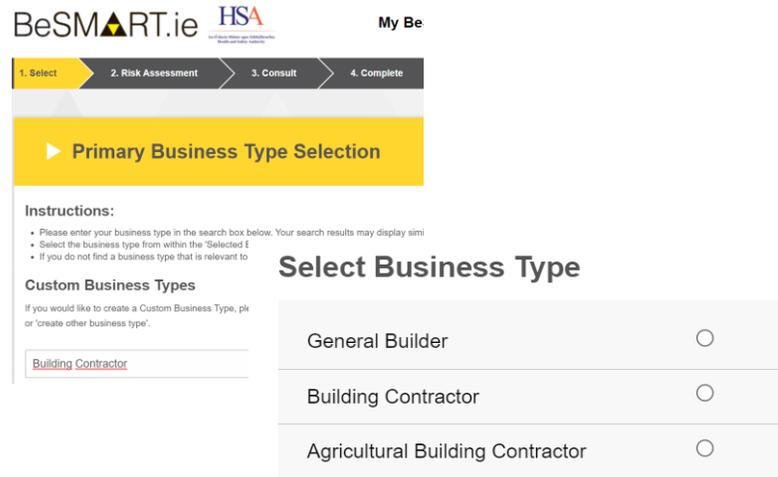
El sistema también permite ingresar como invitado, pero esta modalidad tiene como restricción que los progresos no pueden registrarse, por lo que no permite volver sobre la última información que se genera.

2. Seleccionar el tipo de empresa: este paso es necesario para identificar los riesgos asociados a las tareas que implica el proceso de la empresa.

⁵⁷ Al respecto, la HSA entrega las instrucciones en el video explicativo “Introduction to BeSmart - The Risk Assessment Tool”. Disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=aINIR_L4IqE.

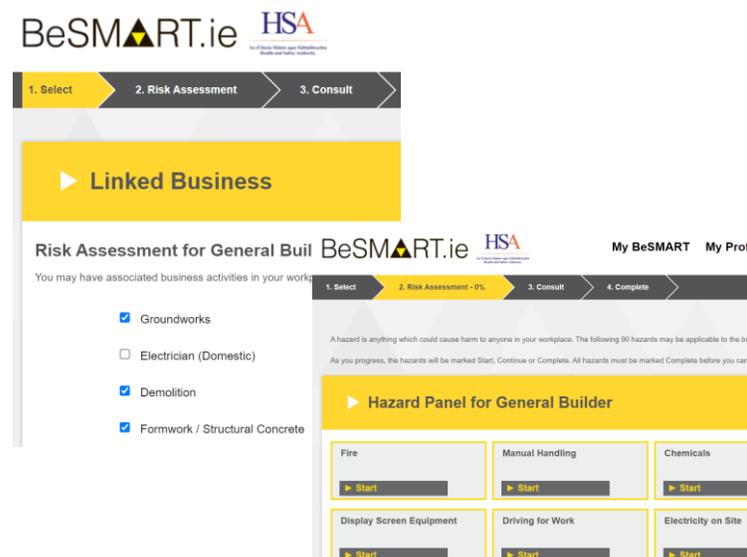
El sistema permite a las empresas seleccionar, desde una plataforma con más de 400 opciones, los tipos de actividad comercial.

Figura 9: Pantalla de acceso al sistema BeSmart según tipo de negocio



3. Seleccionar el tipo de riesgo: en este paso, la plataforma entrega un listado de riesgos asociados al tipo de actividad, dentro de los cuales el usuario debe seleccionar los que se encuentran presentes en su actividad.

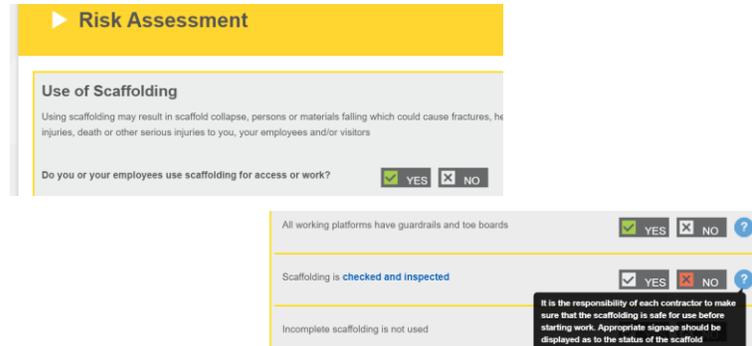
Figura 10: Pantalla de riesgos sistema BeSmart según tipo de negocio



4. Evaluación de los riesgos: el sistema guía al usuario sobre los riesgos, cada uno de los cuales lleva preguntas específicas. Las respuestas se organizan según un sistema de respuesta binario, para lo cual el usuario debe indicar si el riesgo se encuentra o no presente en su lugar de trabajo. Este paso le permite a la

empresa añadir o eliminar peligros y es esencial para la evaluación del panel de peligros.

Figura 11: Evaluación sistema BeSmart según riesgos seleccionados



Cada una de las preguntas se complementa con un recuadro informativo sobre el riesgo consultado, dentro del mismo listado de verificación, lo que favorece su usabilidad.

En general, los controles se enumeran por orden de importancia. Sin embargo, es posible que se necesite una combinación de controles para eliminar o reducir el riesgo a un nivel aceptable.

5. Entrega de Reporte y declaración de seguridad: Una vez que se definen las medidas de control, el sistema entrega un Reporte al usuario, una declaración de seguridad y un Plan de Acción con todas las medidas que requieren ser cumplidas, para reducir el riesgo de accidentes.

La nueva función agregada a la plataforma, permite a los Supervisores de proyectos de construcción descargar un Plan de Seguridad y Salud de la etapa de construcción, luego de completar la Evaluación de Riesgos especialmente diseñada para las empresas del sector.

La plataforma también entrega información sobre cada medida de control y ofrece apoyo en línea, para responder a las consultas de los usuarios.

6. Visitas inspectivas por el empleador: El sistema solicita al usuario realizar una inspección en terreno, para identificar otros potenciales riesgos que no hayan sido incluidos en la primera evaluación, para lo cual recomienda la consulta y conversación con sus trabajadores. Para este objetivo, el sistema también tiene a disposición del usuario los formularios que pueden ser impresos y llenados en el levantamiento.

Sobre la Declaración de Seguridad (Safety Statement)

La Declaración de Seguridad es el compromiso escrito por parte del empleador de hacerse cargo de las materias de SST en su negocio.

Junto con la Declaración, este documento contiene la evaluación de riesgos inicial que el empleador llena al momento de registrarse en el BeSmart y la Política de SST que debe ser firmada.

El documento modelo se acompaña al presente informe como Anexo 3.

Sobre el rol de la Autoridad de Salud y Seguridad de Irlanda (Safety and Health Authority) en las certificaciones sobre materias de Seguridad y Salud en el Trabajo⁵⁸

En Irlanda, la autoridad encargada de la revisión de las condiciones de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo es la Autoridad de Salud y Seguridad (Health and Safety Authority - HSA).

La Autoridad se estableció en virtud de la Ley de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo de 1989, la cual, posteriormente, fue reemplazada por la Ley de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, de 2005.

La vinculación de la HSE con la acreditación en Irlanda viene dada por su misión institucional. Desde el año 2014, la HSA asumió las funciones de la Junta Nacional de Acreditación de Irlanda (INAB).

En el marco de sus funciones, la Autoridad para la Salud y Seguridad es la encargada de:

- Regular la seguridad, la salud y el bienestar de las personas en el trabajo y de las personas afectadas por las actividades laborales.
- Promover la mejora de la seguridad, la salud y el bienestar de las personas en el trabajo y de las personas afectadas por las actividades laborales.
- Regular y promover la fabricación, el uso, la comercialización, el comercio, el suministro, el almacenamiento y el transporte seguros de productos químicos.
- Actuar como autoridad de vigilancia en relación con la legislación pertinente del mercado único europeo.
- Actuar como organismo nacional de acreditación de Irlanda.

La Autoridad reporta al Ministro de Estado de Negocios, Empleo y Venta al por menor, bajo la autoridad delegada del Ministro de Empresas, Comercio y Empleo.

⁵⁸ Sitio web oficial de la Autoridad para la Salud y Seguridad de Irlanda (Health and Safety Authority): <https://www.hsa.ie/eng/>.

En su rol de acreditadora, la misma legislación, adaptada de la EU Regulation 765/2008, le permite acreditar a organizaciones para que cumplan las normas internacionales de competencia técnica en materia de ensayos, calibración, inspección, verificación y certificación.

La principal función legislativa y acreditadora de la Autoridad se describe en la Tabla N° 14.

Tabla N° 14: función legislativa y acreditadora de la HSE Irlanda

	SST	Químicos	Vigilancia del mercado	Acreditación
Legislación principal	Ley de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, 2005	Ley sobre Químicos (2008 y 2010)	Directivas sobre seguridad de los productos y Reglamento de vigilancia del mercado de la UE 2019/1020	Regulación UE 765/2008 Ley de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo, 2005
Rol Legislativo	Protección de los trabajadores y todos los afectados por lesiones y enfermedades profesionales derivados de una actividad laboral	Protección de la salud humana y del medio ambiente Mejora de la competitividad y la innovación Garantizar la libre circulación de productos químicos en el mercado interno	Garantizar que los productos cumplan los requisitos armonizados de la UE para proteger a trabajadores y consumidores de artículos y productos inseguros.	Acreditar a las organizaciones para que cumplan las normas internacionales de competencia técnica en materia de ensayos, calibración, inspección, verificación y certificación.

k. Italia⁵⁹

Tasa de oscilación para la prevención y Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSL)

País	Italia
Nombre original	Oscillazione per prevenzione - OT/24 (Tasa de oscilación para la prevención) I sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro - SGSL (Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo)
Tipo de iniciativa	Sistema de Gestión
Exigibilidad	Obligatorio
Regulado por	Decreto legislativo 81/2008 (arts. 5, 6, 11 y 30)
Organismos que interviene	Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro - INAIL (Instituto Nacional de Seguridad contra Accidentes de Trabajo)
Materias que aborda	Gestión de Riesgos
Sector aplicable	Sin distinción
Vigencia	Vigente

La legislación italiana establece como obligación de los empleadores medidas generales de protección para la SST en los lugares de trabajo. Estas medidas, contenidas en el artículo 15 del Decreto Legislativo 81/2008⁶⁰ dicen relación con:

⁵⁹ Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. De la política a la práctica: SST en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea. Reporte Nacional de Italia. 2018. [From policy to practice: Safety and health in Micro and Small Enterprises in the EU National Report: Italy]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/italy-policy-practice-safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu>.

- a. La evaluación de todos los riesgos para la salud y la seguridad;
- b. La planificación de la prevención, dirigida a un complejo que integre coherentemente en la prevención las condiciones técnicas las condiciones de producción de la empresa, así como la influencia de los factores medioambientales y los factores de organización del trabajo;
- c. La eliminación de los riesgos y, cuando ello no sea posible, su reducción al mínimo en relación con los conocimientos adquiridos sobre la base de progreso técnico;
- d. La observancia de los principios ergonómicos en la organización del trabajo el respeto de los principios ergonómicos en la organización del trabajo, en el diseño de los puestos de trabajo, en la elección de equipos y en la definición de los métodos de trabajo y producción, especialmente con vistas a reducir los efectos sobre la salud del trabajo monótono y repetitivo.
- e. La reducción de los riesgos en su origen;
- f. La sustitución de lo peligroso por lo que no lo es o lo es menos: sustituir lo que es peligroso por lo que no lo es o es menos peligroso;
- g. La limitación a un mínimo del número de trabajadores que estén o puedan estar expuestos al riesgo;
- h. El uso limitado de agentes químicos, físicos y biológicos en el lugar de trabajo;
- i. La priorización de las medidas de protección colectiva sobre las medidas de protección individual;
- j. La vigilancia de la salud de los trabajadores, incluyendo la reubicación del trabajador de la exposición al riesgo por motivos de salud, en lo posible
- k. La información y formación adecuadas para los trabajadores, directivos y supervisores y representantes de los trabajadores
- l. Las instrucciones adecuadas para los trabajadores;
- m. La participación y consulta de los trabajadores, de los representantes de los trabajadores y de los representantes de la seguridad de los trabajadores;
- n. La planificación de las medidas que se consideren oportunas para garantizar la mejora de los niveles de seguridad a lo largo del tiempo, incluso mediante la adopción de códigos de conducta y buenas prácticas;

⁶⁰ Decreto Legislativo 81/2008 Italia. Disponible en: [https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2008-04-09:81!vig=.](https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2008-04-09:81!vig=)

- o. Las medidas de emergencia que deben aplicarse en caso de primeros auxilios, protección contra incendios, evacuación de trabajadores y peligro grave e inmediato.
- p. El uso de señales de advertencia y seguridad;
- q. El mantenimiento regular de las salas, equipos e instalaciones, con especial atención a los dispositivos de seguridad de conformidad con las instrucciones del fabricante.
- r. Las medidas de seguridad, higiene y salud

Como complemento a esta disposición, la misma regulación establece, en su artículo 30, la obligación del empleador de adoptar un modelo que garantice el cumplimiento de todas las medidas señaladas anteriormente. Este modelo de organización y gestión de la SST debe garantizar el cumplimiento de todas las obligaciones legales relativas a:

- (a) El cumplimiento de las normas técnicas y estructurales de la ley, relativas a equipos, instalaciones, lugares de trabajo, agentes químicos agentes físicos y biológicos;
- (b) Las actividades de evaluación de riesgos y la preparación de las medidas de prevención y protección resultantes;
- (c) Las actividades de carácter organizativo, como emergencias, primeros auxilios, gestión de contratos, reuniones periódicas sobre seguridad, consulta a los representantes de los trabajadores en materia de seguridad;
- (d) Las actividades de vigilancia sanitaria;
- (e) Las actividades de información y formación de los trabajadores;
- (f) Las actividades de supervisión en relación con el cumplimiento de procedimientos e instrucciones de trabajo en materia de seguridad por parte de los trabajadores.
- (g) La obtención de documentación y certificaciones obligatorio por ley; y la
- (h) verificación periódica de la aplicación y eficacia de de los procedimientos adoptados.

De la aplicación de un Modelo de Organización de la SST, surge un beneficio para los empleadores en empresas de hasta 50 trabajadores. La normativa de Italia permite acceder a la reducción de la tarifa de la prima por el Seguro de la Ley de Accidentes que se paga al Instituto Nacional de Seguridad contra Accidentes de Trabajo [Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro -

INAIL⁶¹, una exención de responsabilidad administrativa en favor de las personas jurídicas, empresas y asociaciones, con la condición de implementar el Sistema de Gestión de Seguridad en el Trabajo (Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro - SGSL). La ley reconoce los modelos de organización definidos de acuerdo con las Directrices UNI-INAIL⁶² para un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (SGSL) de 28 septiembre de 2001 o la norma británica OHSAS 18001:2007 como equivalentes para el cumplimiento de la exigencia que permite a las empresas obtener la exención (artículo 30, n° 5).

El establecimiento del SGSL puede financiarse, por entenderse dentro de las acciones de cultura y prevención que deben realizar las empresas (artículo 11).

Tasa de oscilación para la prevención - descuento de prima (Oscillazione per Prevenzione - Sconto di Tarifa)

La tasa de Oscilación para la Prevención o “Columpio de la Prevención” es un beneficio otorgado por ley, mediante el cual el INAIL premia a las empresas que realicen intervenciones para mejorar las condiciones de prevención y protección de la salud y seguridad en el trabajo, reduciendo la tarifa de la prima aplicable a la empresa.

Requisitos de acceso al beneficio

Pueden postular las empresas que se encuentren al día en el pago de las cotizaciones regulares a la seguridad social y que cumplan con las disposiciones

⁶¹ El Instituto Nacional de Seguros contra Accidentes de Trabajo - INAIL, es un organismo público no económico que gestiona los seguros obligatorios de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Su objetivo en el desarrollo de sus funciones es reducir los accidentes y asegurar la protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo. Además, es el encargado de administrar el seguro de accidentes del trabajo y una de sus principales funciones en relación con los incentivos a las empresas que cumplen con la legislación laboral es el financiamiento de inversiones en esta materia. Dentro de sus funciones se encuentran las siguientes: (a) El cumplimiento de las normas técnicas y estructurales de la ley, relativas a equipos, instalaciones, lugares de trabajo, agentes químicos agentes físicos y biológicos; (b) Las actividades de evaluación de riesgos y la preparación de las medidas de prevención y protección resultantes; (c) Las actividades de carácter organizativo, como emergencias, primeros auxilios primeros auxilios, gestión de contratos, reuniones periódicas sobre seguridad, consulta a los representantes de los trabajadores en materia de seguridad; (d) Las actividades de vigilancia sanitaria; (e) Las actividades de información y formación de los trabajadores; (f) Las actividades de supervisión, en relación con el cumplimiento de procedimientos e instrucciones de trabajo sobre seguridad para los trabajadores. (g) La obtención de documentación y certificaciones, obligatorio por ley; (h) La verificación periódica de la aplicación y eficacia de los procedimientos adoptados. El INAIL también se encarga del desarrollo de metodologías de control y verificación en el ámbito de la prevención y la seguridad. La información sobre su funcionamiento se encuentra en el sitio oficial: <https://www.inail.it/cs/internet/home.html>.

⁶² Las Directrices para los ambientes de trabajo no son obligatorias en Italia, pero permiten cumplir con lo que establece la legislación. https://www.inail.it/cs/internet/docs/uniinail_lineeguidaip.pdf?section=attivita.

obligatorias en materia de prevención de accidentes y SST (requisitos previos, contenido ya referido de los artículos 15 y 30 de la legislación italiana), comprobables respecto del año inmediatamente anterior a la fecha de solicitud del beneficio.

Adicionalmente, la empresa debe demostrar que en el año anterior a aquel en el que se solicita la reducción, ha realizado intervenciones de mejora en el ámbito de la prevención de accidentes y la higiene de la seguridad en el trabajo.

Postulación

La postulación al beneficio se realiza en línea, a través de los servicios en línea del portal INAIL, antes del 28 de febrero (29 de febrero en el caso de un año bisiesto) del año para el cual se solicita la reducción. Si el día 28 de febrero (29 de febrero en el caso de año bisiesto) cae en sábado o es festivo, el plazo se prorroga hasta el siguiente día hábil.

Para acceder al formulario en línea, la plataforma vincula los datos de acceso del usuario con el Sistema de Identidad Digital Pública (SPID), que corresponde a una sistema seguro de datos para servicio on line, similar a lo que existe en Chile al Sistema de Clave Única⁶³.

Revisión de antecedentes de la empresa

El Instituto verifica el cumplimiento de requisitos sobre pago de primas y realización de intervenciones para la mejora de las condiciones de prevención y SST. La documentación que considera que acredita la ejecución de la intervención declarada, debe presentarse junto con la solicitud, dentro del plazo de la misma, bajo pena de considerar improcedente el otorgamiento del beneficio.

Comunicación de aceptación

El INAIL cuenta con un plazo de 120 días corridos para pronunciarse respecto de la solicitud, debiendo notificar a la empresa respectiva. La resolución que apruebe o rechace el otorgamiento del beneficio debe ser fundada.

Vigencia del Beneficio

⁶³ Para acceder al Sistema, se requiere de autorización de credenciales de identidad, por lo que no es posible acceder a los campos requeridos como contenido del formulario. El portal de acceso al Sistema se encuentra disponible en el sitio: <https://gestioneaccessi.inail.it/IAA/public/login?TARGET=https://www.inail.it>.

La reducción reconocida por el INAIL sólo aplica para el año en que se presentó la solicitud y es aplicada por la propia empresa, al regular la prima de seguro adeudada para el mismo año.

Montos de beneficios otorgados

Los montos máximos de reducción de la tasa de cotización o prima son distintos según si la empresa ha sido creada recientemente y esta es su primera solicitud; o si la empresa ya tiene una existencia superior a dos años. En este último caso, considera, además, el número de trabajadores.

La **Tabla N° 15** a continuación muestra los porcentajes máximos de descuento.

Tabla N°15: Porcentajes de reducción de tarifas según Beneficio “Columpio de la Prevención” - Italia

Columpio de la Prevención - montos de reducción de primas o cotizaciones		
Período	N° trabajadores	Reducción
Primer bienio	No aplica	Cantidad fija 8%
Dos años o más	hasta 10	28%
	del 10.01 al 50	18%
	de 50.01 a 200	10%
	más de 200	5%

I. México

PASST Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social)

País	México
Nombre	Programa de autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo - PASST/ Sello Empresa Segura
Tipo de iniciativa	Reconocimiento - Sello
Exigibilidad	Voluntario
Regulado por	Secretaría del trabajo y previsión social Inspección federal del trabajo
Organismos que interviene	Comisiones de seguridad e higiene
Materias que aborda	Impulsar esquemas para la autoevaluación del cumplimiento Inducir la mejora continua en la prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo Disminuir los accidentes y enfermedades de trabajo
Sector aplicable	Transversal – prioritario en actividades de alto riesgo por accidentabilidad, siniestralidad o riesgo
Vigencia	Vigente

El Programa PASST corresponde a un portal electrónico de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo que las empresas instauren y operen sistemas de administración en materia de seguridad y salud en el trabajo, con base a estándares nacionales e internacionales, a fin de favorecer el funcionamiento de centros de trabajo seguros e higiénicos.

El programa PASST tuvo su origen en 1995, en los denominados “Programas Preventivos” cuyo objetivo fue reducir y prevenir los accidentes y enfermedades en los centros laborales.

El PASST promueve la incorporación voluntaria de las empresas para la implementación de Sistemas de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales son auto-gestionables, para el cumplimiento del Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo y la reglamentación vigente en la materia, con base en estándares nacionales e internacionales.

El Programa PASST está orientado a las empresas que desarrollan actividades económicas con mayor índice de accidentabilidad, siniestralidad o riesgo, y con 50 o más trabajadores. No obstante, puede ser aplicable en cualquier centro de trabajo, a menos que se trate de empresas donde:

- Exista un proceso de inspección en curso o
- Un proceso administrativo sancionador en materia de SST, o
- Esté pendiente de resolver un proceso administrativo

Requisitos para las empresas

Algunos requisitos solicitados son, la identificación de las normas oficiales con base en la actividad económica, la instauración de sistemas de administración en seguridad y salud en el trabajo, el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo, la conformación de programas de seguridad y salud, como la identificación y control del los equipo de protección personal.

Reconocimiento y categorías

Con la finalidad de motivar la participación de empleadores y trabajadores en el referido Programa, los centros de trabajo reciben el reconocimiento “Empresa Segura”, en primer, segundo o tercer nivel, toda vez que acrediten el cumplimiento de la normativa en SST, el debido funcionamiento del Sistema de Administración en SST y la aplicación efectiva de su Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los niveles del cumplimiento para la obtención de la certificación se muestran a continuación, en la Tabla N° 16:

Tabla N° 16: Niveles de cumplimiento Programa PASST México

Nivel	Avance en la instauración y funcionamiento del SASST (%)	Cumplimiento de la normatividad en SST (%)	Avance en el PSST (%)	Accidentes de trabajo, días subsidiados, incapacidades permanentes y defunciones

1	30	80	90	Por debajo de su registro inicial o del promedio nacional de la actividad económica
2	70	85	90	Por debajo del promedio nacional de la actividad económica.
3	90	90	90	Por debajo de los promedios generales nacional y de la actividad económica, sin incapacidades permanentes ni defunciones
R3	95	95	90	

El incentivo para las empresas que se integran al PASST es la posibilidad de no ser objeto de inspecciones de oficio por parte de la autoridad fiscalizadora.

Los procesos de evaluación, dictamen y otorgamiento de reconocimientos son transparentes, al concurrir en forma simultánea personal de las áreas de seguridad y salud en el trabajo y de inspección federal del trabajo, tanto a nivel regional como central.

Aprobación de Autoridades y Registro Público

Los titulares de las Direcciones Generales de Seguridad y Salud en el Trabajo e Inspección Federal del Trabajo, así como el Delegado Federal del Trabajo que corresponda, son los encargados de suscribir los reconocimientos en el primer, segundo y tercer niveles de “Empresa Segura”.

El Secretario del Trabajo y Previsión Social suscribe y entrega los reconocimientos de revalidación del tercer y cuarto nivel de “Empresa Segura”.

La Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo revisará y validará los Sistemas de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo de organizaciones de empleadores que muestren interés por incorporar a los centros de trabajo que representan al PASST a través de dichos sistemas.

La Dirección General de Tecnologías de la Información es la encargada de actualizar el portal de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con base en la información proporcionada por la Dirección General de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la atención de los aspectos siguientes:

- En el primer trimestre de cada año los resultados del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo;
- Al inicio de vigencia de alguna Norma Oficial Mexicana los módulos “Asistente para la Identificación de las Normas Oficiales Mexicanas de Seguridad y Salud en el Trabajo” y “Evaluación del Cumplimiento de la Normatividad en Seguridad y Salud en el Trabajo”
- En los primeros diez días hábiles del mes las secciones “Centros de Trabajo Incorporados” y “Reconocimientos Otorgados”.

Las Delegaciones Federales del Trabajo, deben remitir anualmente el presupuesto requerido para la promoción, seguimiento y evaluación de los centros de trabajo incorporados al PASST, a fin de que sean aprobados y asignados por la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo. También pueden promover y autorizar la suscripción de compromisos voluntarios para incorporarse al Programa, debiendo remitir para el registro los documentos originales, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la autorización que se realice.

Las Delegaciones Federales del Trabajo deben proporcionar la asistencia técnica a los centros de trabajo en la instrumentación de sistemas de administración y sobre el cumplimiento de la normatividad de SST, y evaluarán los resultados con motivo de la instauración del Programa.

Esquema Operativo

El Programa PASST se estructura en 6 pasos, previos a la obtención de la certificación, a saber: (i) Planificación, (ii) Formación de Capital Humano; (iii) Elaboración del compromiso; (iv) Autorización del compromiso; (v) Desarrollo del Programa; y (vi) Evaluación. Cada una de estas etapas es conducente al reconocimiento que se entrega a las empresas.

Cada uno de los pasos y las tareas asociadas se muestran en la Figura N° 13.

Figura N° 12: Programa PASST México - Estructura y tareas asociadas

Planeación	<ul style="list-style-type: none"> Selección de centros de trabajo.
Promoción	<ul style="list-style-type: none"> Concertación y vinculación con organizaciones de empleadores y trabajadores. Celebración de convenios de concertación con organizaciones de patrones y trabajadores. Eventos de difusión con los niveles directivos y gerenciales del centro de trabajo.
Formación de recursos humanos	<ul style="list-style-type: none"> Talleres de administración en seguridad y salud en el trabajo. Talleres para comisiones de seguridad e higiene. Capacitación e involucramiento de los trabajadores.
Elaboración del Compromiso Voluntario	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo. Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Compromiso Voluntario.
Autorización del Compromiso Voluntario y registro en el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> Validación de la existencia de algún registro del centro de trabajo en las bases de datos del Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Comprobación de algún proceso inspectivo y/o administrativo sancionador de seguridad e higiene en el trabajo. Análisis del Diagnóstico de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Compromiso Voluntario. Autorización del Compromiso Voluntario. Notificación del registro en el Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
Desarrollo del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación e involucramiento de los trabajadores de los centros de trabajo. Desarrollo del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Medición y seguimiento de resultados.
Evaluación del Sistema de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación inicial. Evaluación integral. Seguimiento a centros de trabajo con reconocimiento de "Empresa Segura" en su tercer nivel.
Trabajo Otorgamiento de reconocimientos de "Empresa Segura"	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de las minutas de evaluación integral. Dictamen de las minutas de evaluación integral. Emisión de reconocimientos: <ul style="list-style-type: none"> Primer nivel: Por el cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo. Segundo nivel: Por las acciones de mejora continua en la seguridad y salud en el trabajo. Tercer nivel: Por sus logros en la administración de la seguridad y salud en el trabajo. Revalidación del tercer nivel: Por la eficaz administración de la seguridad y salud en el trabajo. Cuarto nivel: Por su liderazgo en la seguridad y salud en el trabajo.
Mejora y seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Actualización del Diagnóstico de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo. Actualización del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Orientación y asesoría.

Fuente: sitio web oficial Programa PASST México

m. Perú

Empresa Segura, Libre de de Violencia y Discriminación contra la Mujer

País	Perú
Nombre	Libre de de Violencia y Discriminación contra la Mujer
Tipo de iniciativa	Certificación
Exigibilidad	Voluntario
Regulado por	Resolución Ministerial N°336-2022-MIMP, que aprueba el Reglamento que regula la obtención, uso y funcionamiento de la Licencia de Uso de la Marca de Certificación “Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer” en la V Edición. Resolución Ministerial N°184-2011-MIMDES, que institucionalizó el reconocimiento “Sello empresa segura libre de violencia y discriminación contra la mujer”.
Organismos que interviene	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables
Materias que aborda	<ul style="list-style-type: none"> • Transversalización del enfoque de género • Garantía de los derechos económicos y laborales de las mujeres • Conciliación entre la vida familiar y las actividades laborales • Criterio de prevención y atención de la violencia de género
Sector aplicable	Sin distinción
Vigencia	Vigente desde el año 2013

Es un reconocimiento que entrega el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a las empresas que evidencian buenas prácticas en su gestión

empresarial, para promover la igualdad y la no violencia contra las mujeres dentro de sus organizaciones y en la comunidad de su entorno.

Esta acreditación corresponde a un modelo de certificación que tiene como compromiso eliminar las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres a través de la Marca de Certificación “Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer”, estableciendo estándares y criterios de calidad con miras a promover la igualdad y no discriminación de manera sustantiva entre hombres y mujeres, a través del cumplimiento de criterios temáticos de la organización, como la transversalización del enfoque de género, la garantía de los derechos económicos y laborales de las mujeres, la conciliación entre la vida familiar y las actividades laborales, así como la prevención y atención de la violencia de género.

Los reconocimientos se otorgan por categoría, según la calificación obtenida son: Categoría Bronce (Desde 60 a 75 puntos), Categoría Plata (Desde 76 a 90 puntos) y Categoría Oro (Desde 91 a 100 puntos).

Los estándares de calidad están desarrollados según los siguientes criterios de evaluación:

1. **Criterio de transversalización del enfoque de género:** Considera las acciones que desarrollan las personas jurídicas postulantes en cada una de las etapas de la gestión (identificación y diseño, planeamiento y programación presupuestal, implementación y operación y, seguimiento y evaluación) para la transversalización del enfoque de género, en forma adecuada y sostenible.
2. **Criterio de garantía de los derechos económicos y laborales de las mujeres:** Considera las acciones que desarrollan las personas jurídicas postulantes para asegurar el ejercicio de los derechos económicos y laborales de las mujeres sin discriminación por género, como contrataciones sin sesgo de género, mejora de las competencias laborales, oportunidades de ascenso dentro de la organización, aplicación del principio de igual remuneración por igual trabajo, entre otras.
3. **Criterio de conciliación entre la vida familiar y las actividades laborales:** Implica las acciones orientadas por las personas jurídicas postulantes para el ejercicio del derecho de las mujeres y los hombres a la conciliación entre la vida familiar y las actividades laborales, como las acciones de promoción

de la corresponsabilidad familiar, el otorgamiento de los permisos y licencias parentales, la provisión de servicios de cuidado diurno y lactarios, entre otras.

4. **Criterio de prevención y atención de la violencia de género:** Toma en cuenta las acciones realizadas por las personas jurídicas postulantes en la promoción del derecho de una vida libre de violencia, la prevención de la violencia de género, la atención de casos de violencia de género, así como capacitaciones, elaboración de protocolos, medidas de protección, atenciones, referenciaciones y coordinación interinstitucional, inserción laboral de mujeres víctimas de violencia, ejecución de proyectos específicos, entre otros.

Los referidos criterios (4), se subdividen en (17) subcriterios, los cuales tienen sus respectivos puntajes, tal como se detalla en la siguiente Tabla: el siguiente Cuadro:

Tabla N°17 Criterios y subcriterios de puntaje certificación Empresa Segura Perú

Criterios y subcriterios de la marca de Certificación		
Criterio	Puntaje total: 100	Subcriterios
1. Transversalización del enfoque de género	25	1.1 Identificación y diseño de intervenciones
		1.2 Planificación y programación presupuestal
		1.3 Implementación y operación
		1.4 Seguimiento y evaluación
2. Garantía de los derechos económicos y laborales de las mujeres	25	2.1 Proceso de convocatoria y selección de personal sin discriminación por género
		2.2 Igualdad remuneración por igual valor
		2.3 Procesos de ascenso y permanencia
		2.4 Acceso a los medios de formación para mejora de competencias laborales libre de discriminación por género
3. Conciliación entre la vida familiar y las actividades laborales	25	3.1 Análisis sobre las necesidades de cuidado familiar
		3.2 Promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el trabajo doméstico no remunerado y el cuidado de hijas/os
		3.3 Adecuación y flexibilidad de horarios
		3.4 Otorgamiento de licencias de cuidado
		3.5 Implementación de servicios de lactarios/p

4. Prevención y atención de la violencia de género	25	4.1 Promoción de una vida libre de violencia al interior y exterior de la organización
		4.2 Prevención de los riesgos de violencia de género, especialmente del hostigamiento sexual
		4.3 Atención de la violencia de género dentro de la organización

Requisitos para postular

El proceso de inscripción contempla como requerimiento el acatamiento de 10 requisitos para la postulación:

- i. Estar activo y habilitado en el Registro Único de Contribuyentes (RUC).
- ii. No haber incurrido en evasiones y/o elusiones tributarias.
- iii. Estar habilitada para contratar con el Estado.
- iv. No contar con sentencias judiciales firmes o consentidas, en materia laboral, por un periodo de 12 meses previos a la fecha de la convocatoria.
- v. Que los/as miembros de su directorio, socios/as y gerente/a general de la persona jurídica, pública o privada, no estén sentenciados/as o incurso en investigación fiscal o proceso judicial, por los delitos de corrupción de funcionarios/as, contra la administración pública y/o delitos ambientales.
- vi. Que los/as miembros del del directorio, socios/as y gerente/a general de la persona jurídica, pública o privada, no estén sentenciados/as o incurso en investigación fiscal o proceso judicial por delito contra la libertad sexual o por haber incurrido en actos de violencia de género.
- vii. Que los/as miembros del directorio, socios/as y gerente/a general de la persona jurídica, pública o privada, no estén sancionados/as administrativamente por hostigamiento sexual en el ámbito laboral o actos de violencia de género.
- viii. Que los/as miembros del directorio, socios/as y gerente/a general de la persona jurídica, pública o privada, no se encuentren en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos del Poder Judicial (REDAM).
- ix. Que los/as miembros del directorio, socios/as y gerente/a general de la persona jurídica, pública o privada, no presenten Información de omisiones tributarias reportadas a Centrales de Riesgo.
- x. Cuando la persona jurídica privada no se encuentra conformada por un directorio, socios/as y gerente/a general, los literales e), f), g), h) y i) son de aplicación para los/as representantes legales de las personas jurídicas

privadas constituidas en el marco de la Ley 26887, Ley General de Sociedades, según corresponda.

Otorgamiento de la Licencia de Certificación

La Licencia será otorgada mediante Resolución Ministerial publicada en El Diario Oficial El Peruano y difundida en los portales web institucionales del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (www.mimp.gob.pe y <http://www.mujereslibresdeviolencia.usmp.edu.pe/reconocimiento-empresa-segura-libre-de-violencia-y-discriminacion-contrala-mujer/>).

Luego de la emisión de la Resolución Ministerial que otorga la Licencia de Uso de Marca de Certificación “Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer” se llevará a cabo una ceremonia pública de reconocimiento con la participación de la Ministra de la Mujer y Poblaciones Vulnerables en su calidad de titular de la Marca de Certificación.

El procedimiento para ser acreedor de la Licencia de Uso de la Marca de Certificación es completamente gratuito.

Beneficios de la Certificación

Los beneficios a los que se accede por obtener la Licencia de Uso de Marca de Certificación son:

- Participar en las actividades que realice el Titular de la Marca de Certificación, previa coordinación.
- Posicionarse como organización líder en la promoción de la prevención de la violencia de género, especialmente de las mujeres y, la igualdad de género, dentro de sus organizaciones y hacia la comunidad.
- Construir una ventaja competitiva, que refuerce el vínculo con su público de interés y promueva su posicionamiento.

De conformidad con la normativa de contrataciones del Estado, las personas jurídicas de la Licencia de Uso de la Marca de Certificación “Empresa Segura, Libre de Violencia y Discriminación contra la Mujer”, podrán acceder a la asignación de puntos en la evaluación de sus ofertas en los procesos para contratar con el Estado, según los documentos del procedimiento estándar que aprueba el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado–OSCE.

n. Reino Unido

Sin distinción por Programa o Certificación

En lo que se refiere a los esquemas de acreditación que forman parte del presente informe, Reino Unido reconoce los estándares internacionales, pero no incorpora dentro de su legislación disposiciones referidas a las mismas, ni tampoco exige acreditaciones (i.e. Norma ISO:45001), a menos que se trate de productos o servicios específicos. De acuerdo a la visión de HSE sobre la ISO 45001, declara, de manera explícita, que, “si bien la implementación de dicha norma puede contribuir a demostrar el cumplimiento de las leyes sobre SST, en algunos casos estas pueden sobrepasar lo que se requiere para empresas más pequeñas”⁶⁴, por lo que entrega información relevante en material que es elaborado por ellos mismos, por ejemplo, la HSG65, del año 2013, cuyo objetivo es ayudar especialmente a quienes necesiten implementar mejoras en la organización de su SST.

Guía HS65⁶⁵

La Guía HS65 (Managing for Health and Safety) es un instrumento desarrollado por la HSE dirigido, en general, a dirigentes, propietarios, administradores y responsables directos de la SST en las empresas; con foco, especialmente, en los responsables de establecer o supervisar las disposiciones SST dentro de la organización, ofreciendo un marco de acción para que las empresas puedan cumplir con lo que exige la normativa.

El documento comprende 4 Partes:

Parte 1: aborda los elementos básicos de la gestión de la SST y cómo estos pueden integrarse con otros elementos del negocio. Comprende información sobre:

- Obligaciones legales
- Sistemas de gestión en SST

Parte 2: a través de una serie de preguntas, tiene por objetivo mostrar en qué debe ponerse atención para responder si se están haciendo las cosas de manera correcta. Las recomendaciones de mejora responden a los aspectos que el organismo regulador revisa en las inspecciones. Las preguntas que conducen la Parte 2 son las siguientes:

⁶⁴ Al respecto, ver: <https://www.hse.gov.uk/managing/iso45001.htm>. Traducción libre.

⁶⁵ Ejecutivo de la Salud y Seguridad de Reino Unido. Gestión de la salud y la seguridad HS65, 2013 [Health and Safety Executive. Managing for Health and Safety HS65]. Disponible en: <https://www.hse.gov.uk/pubns/priced/hsg65.pdf>.

- ¿Cuáles son los puntos fuertes y débiles de la actuación de su organización en materia de salud y seguridad, y existen obstáculos para el cambio?
- En qué medida son fiables y sostenibles de cara al futuro las medidas aplicadas actualmente?
- Si su organización está consiguiendo controlar bien los riesgos, ¿a qué se debe? Por ejemplo, ¿el rendimiento depende de la dedicación y el entusiasmo de una persona o es un valor clave en toda la organización?
- Si hay problemas, ¿cuáles son las razones subyacentes, por ejemplo, competencia, recursos, responsabilidad, falta de compromiso con los trabajadores?
- ¿Ha aprendido de las situaciones en las que las cosas han ido mal?

Parte 3: entrega asesoría sobre la aplicación de medidas eficaces. Especialmente útil para los responsables de establecer o supervisar el cumplimiento de obligaciones en SST (expertos, monitores, responsables de SST). Como continuación de la parte 2, la guía ayuda a abordar los aspectos identificados al responder a las preguntas planteadas a los encargados.

Con base en el enfoque Planificar, Hacer, Comprobar, Actuar (Plan, Do Check, Act), muestra a las empresas cómo lograr un equilibrio entre los aspectos sistémicos y conductuales de la gestión de riesgos, además de considerar la gestión de la SST como parte integrante de una buena gestión en general, y no como un sistema independiente, identificando las acciones clave necesarias en cada parte de ese ciclo y relacionándolas, en lo procedente, con el liderazgo, la gestión, la participación de los trabajadores y la competencia.

Las acciones clave cubiertas son:

- *Planificar (Plan)*
 - Determinar su política
 - Planificar la puesta en práctica
- *Hacer (Do)*
 - Perfilar sus riesgos para la salud y la seguridad
 - Organizar la salud y la seguridad
 - Puesta en práctica de su plan
- *Comprobar/verificar (Check)*
 - Medir el rendimiento
 - Investigar accidentes e incidentes

- *Actuar (Act)*
 - Revisar el rendimiento
 - Aprender las lecciones

Parte 4: remite a recursos sobre SST disponibles en el sitio oficial del HSE como una fuente de asesoramiento permanente, en materias como liderazgo y gestión (Orientaciones del HSE sobre liderazgo en materia de salud y seguridad y gestión de riesgos), Sistemas de gestión, Actitudes y comportamientos de SST, Medición y revisión del rendimiento, Consulta y participación de los trabajadores (Directrices de HSE sobre consulta y participación de los trabajadores).

o. Singapur

En este apartado, se presentan 2 elementos de dicha estructura: uno referido a una medida general, para todo tipo de unidades productivas; y, otra, más específica, obligatoria para las empresas bajo determinadas condiciones. La primera requiere una breve explicación sobre la gestión de los riesgos y su vinculación con los sistemas certificables.

Programa bizSAFE - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo⁶⁶

País	Singapur
Nombre original	WSH Risk Management System (Gestión de Riesgos de Seguridad y Salud en el Trabajo/ Programa bizSAFE)
Tipo de iniciativa	Sistemas de Gestión de SST
Exigibilidad	Obligatorio
Regulado por	Workplace Safety and Health Act - Chapter 354A, Section 65 (Sept. 2006) Workplace Safety and Health Regulations (Sept. 2006)
Organismos que interviene	Ministry of Manpower - MOM (Ministerio de Empleo de Singapur) Workplace Safety and Health Advisory Committee (ex WSHAC, actual WSH Council) Singapore Accreditation Council - SAC (Consejo de Acreditación de Singapur - CAS)
Materias que aborda	Gestión de Riesgos/ identificación de peligros/ Evaluación de riesgos/ medidas de control
Sector aplicable	Sin distinción
Vigencia	Vigente

⁶⁶ Información relativa a este Sistema fue obtenida desde la página oficial del Ministerio de Empleo de Singapur: <https://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/safety-and-health-management-systems/risk-management>.

En el nuevo marco de Seguridad y Salud en el Trabajo en Singapur, vigente desde el año 2006, la Ley y el Reglamento de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo⁶⁷, instituyen al empleador (empresario, trabajador autónomo o mandante) como la persona responsable de la gestión de los riesgos en el lugar de trabajo y lo designa como el responsable de:

- Realizar evaluaciones de riesgos de las actividades de trabajo.
- Controlar y supervisar los riesgos de las actividades de trabajo.
- Comunicar los riesgos a todas las partes interesadas.

Para el cumplimiento de estas obligaciones, el Ministerio pone a disposición de los empleadores un Código de Buenas Prácticas sobre la Gestión de Riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo (Code of Practice on Workplace Safety and Health Risk Management - RMCP)⁶⁸. El RMCP es un documento elaborado por el Consejo Consultivo para la SST (Workplace Safety Council de Singapur - WSH Council⁶⁹), junto con los representantes de los principales sectores industriales.

El RMCP tiene por objetivo asesorar a los titulares de obligaciones en virtud de la Ley de SST y su Reglamento, definiendo un proceso sistemático para la identificación de peligros, la evaluación de los riesgos y la aplicación de medidas y controles correspondientes, además de entregarles información relevante sobre la jerarquía de controles, los factores de riesgo de peligros para la salud y los formatos de documentos que servirán para conducir la Evaluación de Riesgos (planilla de evaluación de riesgos, registro de riesgos detectados).

⁶⁷ Workplace Safety and Health Act - Chapter 354A, Section 65 (Sept. 2006).

⁶⁸ Workplace Safety Council - WSH. Código de Buenas Prácticas sobre la Gestión de Riesgos en Seguridad y Salud en el Trabajo [Code of Practice on Workplace Safety and Health Risk Management - RMCP, Singapur], 3era edición, 2021. Versión en inglés disponible en: <https://www.tal.sg/wshc/resources/publications/codes-of-practice/code-of-practice-on-wsh-risk-management>.

⁶⁹ El Consejo para la Seguridad y Salud en los lugares de trabajo (Workplace Safety and Health - WSH Council) es un organismo dependiente del Ministerio del Trabajo de Singapur, constituido desde el 1 de septiembre de 2005. Su objetivo es elevar los estándares de cumplimiento por parte de las empresas, respecto de la SST, mediante el asesoramiento directo al Ministerio de Trabajo, sobre las normas, la promoción y la formación en materia de SST. Entre sus funciones principales se cuentan (i) el desarrollo de las capacidades de la industria, para gestionar la mejora de la SST, mediante disponibilidad de recursos y programas; (ii) la promoción de la SST y el reconocimiento a las empresas con buenos resultados en materia de SST (campañas, premios, concursos); (iii) la aplicación de prácticas aceptables de SST, para mantener las normas del sector (por ejemplo, códigos de prácticas, directrices de SST). Es financiado por la Alianza Tripartita para la Seguridad y Salud en los lugares de trabajo (Tripartite Alliance for Workplace Safety and Health) y está integrado por el Ministerio del Trabajo (Ministry of Manpower- MOM), el Congreso Nacional de Sindicatos (National Trades Union Congress - NTUC) y la Federación Nacional de Empleadores de Singapur (Singapore National Employers Federation - SNEF). Toda la información sobre su funcionamiento se encuentra disponible en su sitio web oficial: <https://www.tal.sg/wshc>.

La aplicabilidad de este instrumento está pensada para empresas de todos los tamaños. La tercera versión del instrumento (2021) incluye también en la gestión de riesgos los factores humanos y culturales y enfatiza la jerarquía de control de riesgos de carácter ascendente, desde la eliminación. Así también, incluye aspectos relativos a la preparación de los lugares de trabajo frente a amenazas terroristas, brotes de enfermedades y bienestar mental, todos los cuales se incorporan como requisitos que todas las empresas deben cumplir para contar con un Sistema de Gestión en SST (SG-SST) reconocido.

Además de la ‘comunicación’ como un elemento transversal a todas las etapas, el RMCP reconoce como elementos centrales del proceso de gestión de riesgos, los siguientes:

1. Preparación, que sirve para conformar los equipos de trabajo (Risk Management Team), determinar el alcance de la evaluación, recopilar la información relevante,
2. Identificación de Peligros y Evaluación de riesgos (IPER), la piedra angular del Sistema y que debe formar parte de todos los procesos de trabajo de la organización, desde la planificación estratégica hasta la gestión de proyectos y los cambios que se incorporen en el tiempo intermedio.

El equipo encargado (Risk Management Team) debe definir la o las formas más apropiadas de identificar los peligros (IP), para lo cual puede valerse de los distintos métodos conocidos: lluvia de ideas, revisiones sistemáticas de procesos, análisis de peligros de procesos (PHA), observaciones del trabajo y análisis de seguridad en el trabajo (JSA). En este espacio, deben considerarse los factores individuales y organizativos que puedan comprometer o influir en la capacidad de trabajo y la seguridad (por ejemplo, disminución de la agudeza mental, fatiga, pérdida de concentración). Pueden aplicarse medidas de control de riesgos para tener en cuenta las distintas percepciones y comportamientos.

Para la Evaluación de Riesgos (ER), el RMCP reconoce los diversos métodos y matrices de evaluación de riesgos practicados y preferidos de uso común. Sin perjuicio de que no se limita a ninguna de las matrices, recomienda la matriz de riesgos numérica 5x5 con clasificaciones numéricas o Número de Priorización de Riesgos (Risk Prioritisation Number), como el modelo que se presenta a continuación, en la Figura N°13:

Figura N° 13: Matriz de Riesgo 5x5

SEVERIDAD	PROBABILIDAD				
	1 (Raro)	2 (Remoto)	3 (Ocasional)	4 (Frecuente)	5 (Casi seguro)
Catastrófico (5)	5	10	15	20	25
Mayor (4)	4	8	12	16	20
Moderado (3)	3	6	9	12	15
Menor (4)	2	4	6	8	10
Insignificante (1)	1	2	3	4	5

- Aplicación del control de Riesgos. Para la aplicación de este paso, se recomienda la jerarquía comúnmente utilizada para la aplicación de las medidas de control, esto es: (i) Siempre que sea posible, debe darse prioridad a la eliminación del peligro; (ii) Cuando la eliminación no sea factible, deben adoptarse medidas para reducir el riesgo siguiendo la Jerarquía en el orden recomendado: sustitución, controles técnicos, controles administrativos y equipos de protección individual.

Este paso también considera la aplicación de controles adicionales para reducir el riesgo, según la aceptabilidad del nivel en que se categoriza, de acuerdo a la matriz.

Para las medidas que se implementen, el Sistema exige la designación de responsables.

- Mantenimiento de Registro. De todas las acciones realizadas, debe mantenerse un registro, respecto del debe garantizarse su fácil acceso y disponibilidad por parte de las personas designadas en el lugar de trabajo y los organismos reguladores.
- Revisión. De todo lo que se realice en el marco del SG-SST debe llevarse un registro que será revisable y, en caso de ser necesario, deberá modificarse, especialmente:
 - Al menos, una vez cada tres años, a partir de la última fecha de aprobación de la Evaluación de Riesgos; o
 - Cuando se produzca cualquier lesión corporal a cualquier persona como resultado de la exposición a un peligro en el lugar de trabajo; o
 - Cuando se produzca un cambio significativo en las prácticas o procedimientos de trabajo; o

- Cuando se produzca un cambio significativo en la salud personal de los trabajadores (incluido el bienestar mental) en relación con un proceso o actividad de trabajo crítico para la seguridad; o
- Cuando se dé a conocer cualquier nueva información sobre riesgos emergentes en materia de SST, amenaza de terrorismo, brote de enfermedad o bienestar mental.

Obligatoriedad de contar con un Sistema de Gestión en SST (SG-SST)

El Ministerio de Empleo de Singapur (Ministry of Manpower - MOM), reconoce la existencia de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como una herramienta útil y la manera eficaz para conducir la gestión de riesgos dentro de las empresas. Algunos centros de trabajo están obligados a implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST), que incluya evaluación y gestión de riesgos. Asimismo, les exige que estos SG-SST sean auditados regularmente, para asegurar la mejora continua.

Lugares de Trabajo que requieren auditorías

Tabla N°18: Listado de lugares de trabajo que deben ser auditados periódicamente Singapur

Tipo de lugar de trabajo	Frecuencia de la auditoría
Cualquier lugar de trabajo con un contrato de 30 millones de dólares o más	Al menos una vez cada 6 meses
Cualquier astillero que emplee a 200 o más personas	Al menos una vez cada 12 meses
Cualquier fábrica dedicada a la fabricación de productos metálicos, maquinaria o equipos, y que emplee a 100 o más personas	Al menos una vez cada 12 meses
Cualquier fábrica que procese o fabrique petróleo, derivados del petróleo, productos petroquímicos o productos petroquímicos	Al menos una vez cada 24 meses
Cualquier local que almacene líquidos tóxicos o inflamables con una capacidad	Al menos una vez cada 24 meses

de almacenamiento igual o superior a 5.000 metros cúbicos	
Cualquier fábrica que fabrique flúor, cloro, fluoruro de hidrógeno, monóxido de carbono y polímeros sintéticos	Al menos una vez cada 24 meses
Cualquier fábrica que fabrique productos farmacéuticos o sus productos intermedios	Al menos una vez cada 24 meses
Cualquier fábrica que fabrique obleas semiconductoras	Al menos una vez cada 24 meses

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recogidos de <https://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/safety-and-health-management-systems/safety-and-health-management-system-requirements>.

Crterios para las auditorías

Tabla N°19: Crterios para las auditorías en los lugares de trabajo

Alcance	Crterios de la auditoría
Astillero	Requerimientos en Seguridad y Salud de los lugares de Trabajo para las industrias de la industria naval
Obras de construcción	Requisitos para el sistema de puntuación de auditorías de seguridad en la construcción (ConSASS), versión 2020
Industria metalúrgica	Requisitos para la implementación de un SG-SST para la industria metalúrgica, versión 2021
Refinería de petróleo o planta petroquímica / planta de fabricación de obleas semiconductoras / planta de	Cumplimiento del SS651: 2019 ⁷⁰ Sistema de Gestión específico para la industria química.

⁷⁰ El SS651:2019 es una norma técnica y corresponde a una adaptación de la norma ISO 45001 sobre Sistemas de Gestión en SST y la norma técnica SS506 Sobre Seguridad de los procesos. Está desarrollada específicamente para la industria química en Singapur, con el objetivo de abordar conjuntamente los requisitos del sistema de gestión en SST y los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad de los

fabricación de productos químicos / planta farmacéutica / terminal de almacenamiento a granel	
---	--

Audidores y Organismos de Certificación

Las auditorías se realizan por un auditor de seguridad y salud en el lugar de trabajo, perteneciente a un Organismo Auditor en Seguridad y Salud en el Trabajo (SAC Accredited workplace safety and health auditing Organisation), el cual debe estar acreditado por el Consejo de Acreditación de Singapur - CAS).

El Consejo de Acreditación de Singapur - CAS (Singapore Accreditation Council - SAC)⁷¹ es el organismo nacional de acreditación de Singapur, encargado de velar por la integridad e imparcialidad de las prácticas de evaluación de conformidad en ese país. También es el ente encargado de adoptar los Acuerdos de Reconocimiento Mutuo (ARM) entre países y socios económicos de este país.

Las principales funciones del CAS se resumen en las siguientes tareas:

- Evaluar y reconocer a los organismos de evaluación de la conformidad competentes
- Facilitar la colaboración con organismos gubernamentales y la industria en materia de acreditación
- Establecer y mantener una red internacional para el reconocimiento mutuo y la aceptación de informes y certificados de evaluación de la conformidad a través de las fronteras nacionales
- Aumentar la concienciación y fomentar la adopción de servicios acreditados de Ensayo, Inspección y Certificación (TIC) a través de esfuerzos de difusión y el compromiso permanente con organismos gubernamentales y de los diversos sectores.
- Como miembro pionero del Acuerdo de Reconocimiento Mutuo (ARM) de la Cooperación de Acreditación Asia-Pacífico (APAC) y la Cooperación Internacional de Acreditación de Laboratorios (ILAC), los informes y certificados emitidos por laboratorios acreditados por SAC son reconocidos en todo el mundo por miembros del ARM, validos en 104 países.

A contar del 1 de octubre de 2018, el Ministerio de Empleo de Singapur reconoce a las organizaciones auditoras de WSH que están acreditadas por SAC, basadas en CT-

procesos. La norma técnica SS506 es la que establece los SG-SST en general en Singapur y se explica con mayor detalle en la nota al pie N°70.

⁷¹ Sitio web oficial del Consejo de Acreditación de Singapur: <https://www.sac-accreditation.gov.sg/>.

17 para realizar auditorías obligatorias de sistemas de gestión de seguridad y salud. El CAS es también el Organismo a cargo de llevar el listado oficial de Organismos Auditores de SST (WSH)⁷². Los Organismos Auditores aprobados por el CAS, deben registrarse en el Ministerio de Empleo de Singapur e incluir sus listados de auditores autorizados.

Programa bizSAFE

El Programa bizSAFE es un programa nacional, diseñado para ayudar a las empresas a desarrollar sus capacidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Está diseñado como un Programa de 5 pasos, pero las empresas pueden solicitar su certificación desde un nivel distinto al nivel 1, si cumplen con los requisitos que se establecen para cada nivel.

Las empresas que deseen obtener la certificación, deben solicitarlo mediante una aplicación en línea.

Los niveles de certificación y las materias contempladas son los siguientes:

Niveles de certificación

Tabla N° 20: Niveles de certificación Programa bizSAFE

Nivel	Requisito	Contenido curso	Reconocimiento	Vigencia
1	Realización de curso/taller de de 3 horas, por parte de un CEO y Administrador Superior de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> Obligaciones legales en SST. Cómo desarrollar una política de SST 	La empresa conoce sus obligaciones en SST establecidas por la ley y reglamento y es capaz de desarrollar una política de salud y seguridad en el trabajo.	6 meses. No renovable
2	Realización	<ul style="list-style-type: none"> Obligaciones 	La empresa	6 meses. No

⁷² Listado oficial de Organismos de Certificación de SG-SST en Singapur, dependiente del Consejo de Acreditación de Singapur (Singapore Accreditation Council): <https://www.sac-accreditations.gov.sg/cab/acab/Pages/AMCB-Overview.aspx?f=MSAO&a=ALL>

	<p>Curso bizSAFE nivel 2</p> <p>Acreditación curso Plan de Gestión de Riesgos</p> <p>Contar con calificación para ser Responsable de SST u Oficial de SST (WSH Officer)</p>	<p>legales en SST.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cómo elaborar un Plan de gestión de riesgos • Cómo conducir una Evaluación de Riesgos 	<p>cuenta con un gestor de riesgos (Champion RM) que cuenta con capacidades para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar un plan de gestión de riesgos; y • Conducir una evaluación de riesgos 	<p>renovable.</p> <p>Si el profesional cambia de empresa, esta debe designar a un nuevo participante para certificar.</p>
3	<p>Contar alternativamente con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reporte de Auditoría en Gestión de Riesgos • Certificado de la Asociación de Contratistas de la construcción (SCALs), de la Asociación de Contratistas comerciales (SLOTs) y Certificado del Programa de Evaluación de la Gestión Verde y de la Seguridad (SgMA) 	<p>Auditoría de Gestión de Riesgos bizSAFE Nivel 3 - Implementación completa del SG-SST</p>	<p>La empresa ha conducido su Evaluación de riesgos para cada uno de sus procesos y cumple con lo requerido por la legislación de SST</p>	<p>Reporte:3 años</p> <p>En cualquier otro certificado, el tiempo de vigencia que este indique</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Certificado de la Joint Commission International⁷³ 			
4	Cumplir con las exigencias de los niveles 3 y 4 y realización de un Certificado de aprobación de curso de habilidades en diseño de Plan de Gestión o Sistema de Gestión de SST.	<p>Curso de 4 días: Desarrollo de un Plan de Implantación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST); o bien</p> <p>Curso de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (WSQ)</p>	El Gestor de Riesgos sabe cómo implantar un SG-SST sólido.	<p>Reporte y Certificado de aprobación: 3 años si no cambia el Gestor de Riesgos</p> <p>Reporte y licencia o cumplimiento de requisitos para registrarse contar con licencia de WSH Officer: 3 años</p> <p>Certificado SCALs/SLOTs o Joint Commission: según la fecha que otorgue el respectivo certificado.</p>
BizSAFE	Certificado SS506 ⁷⁴		La empresa cumple con los	Otorgado por el Consejo de

⁷³ Organismo con sede en Estados Unidos, que otorga certificación a empresas proveedoras en el área del cuidado de la salud. Para más información, ver: <https://www.jointcommissioninternational.org/>.

⁷⁴ El SS506 - Occupational Safety and Health Management System es la norma técnica en Singapur que especifica los requisitos para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) para permitir que una organización controle sus riesgos de SST y mejore su desempeño en SST. Puede utilizarse para la certificación, registro y autodeclaración del sistema de gestión de SST de una organización.

Consta de 3 partes: Parte 1 – Requisitos de los Sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo; Parte 2: Directrices para la implementación de la SS 506; Parte 3 –Requisitos para la industria química. Esta última parte se relaciona con la norma técnica SS651, explicada a propósito del contenido de la Tabla N° 16.

STAR	acreditado, certificado ISO 45001 o equivalente expedido por un Organismo de Acreditación autorizado por el CAS; o Certificado ISO 45001 u OHSAS 18001, no acreditado por el SAC y un Informe de Auditoría de Gestión de Riesgos válido equivalente al del Nivel 3.		requerimientos de la legislación en SST y los estándares internacionales como ISO 45001.	HSE, el cual determina su vigencia.
-------------	---	--	--	-------------------------------------

Fuente: Elaboración propia, según información recogida del sitio: <https://www.tal.sg/wshc/programmes/bizsafe/about-bizsafe>

Beneficios del Programa e incentivos para las empresas

- Cumplir con lo que exige la legislación sobre Gestión de Riesgos
- Incrementar la competitividad del negocio
- Mejorar su reputación corporativa
- Crear ambientes más seguros y saludable
- Publicidad gratuita, promovida por el Ministerio de Empleo de Singapur en Marketplace de WSH Council.
- Participar en programas, y visitas educativas sin costo
- Participar en foros, seminarios y premiaciones (Convención Anual bizSAFE/ Premios bizSAFE)

Período de suspensión obligatorio

País	Singapur
Nombre original	Mandatory safety time-out (STO) ⁷⁵
Tipo de iniciativa	Listados de verificación
Exigibilidad	Obligatorio
Regulado por	Workplace Safety and Health Act - Chapter 354a, Section 65 (Sept. 2006) Workplace Safety and Health Regulations (Sept. 2006)
Organismos que interviene	Ministry of Manpower - MOM Workplace Safety and Health Advisory Committee (ex WSHAC, actual WSH Council)
Materias que aborda	Organización del trabajo, identificación de peligros, evaluación de riesgos
Sector aplicable	Construcción, industria-manufactura, naval, transporte y almacenamiento y, en general, empresas que utilicen vehículos mayores en sus operaciones
Vigencia	Vigente

El período de suspensión obligatorio de seguridad (mandatory safety time-out) es una facultad que le asiste al Ministerio del Trabajo de Singapur, que constituye una medida de respuesta en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) y que consiste en la suspensión temporal de las operaciones de empresas de un sector o sectores determinados, para efectuar una revisión de las evaluaciones de riesgos, mejorar la seguridad en el lugar de trabajo y hacer sensibilización entre los trabajadores.

Este Período de Paralización corresponde a una de las medidas que puede adoptar la autoridad del trabajo en Singapur, dentro del marco de lo que se denomina

⁷⁵ Sitio web oficial sobre Período de suspensión obligatorio <https://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/heightened-safety-period/mandatory-safety-time-out>.

“Plazo de Seguridad reforzada” (Heightened Safety Period) y durante el cual el Ministerio de Empleo colabora con las empresas para sus cumplimientos en SST. El último período definido por la autoridad de Singapur, se encuentra actualmente vigente desde el 1 de septiembre de 2022 y se extiende hasta el 28 de febrero de 2023.

Este período de suspensión obligatorio aplica para todas empresas de los sectores de:

- Construcción
- Manufactura
- Navales
- Transporte y almacenamiento, y
- En general, a todas las empresas que, sin prestar servicios en dichos sectores, utilicen vehículos mayores en sus operaciones.

Durante el tiempo que dure esta paralización, las empresas deben:

- Suspender sus actividades en obras o faenas
- Completar las actividades de la lista de verificación en paralización (Safety Time Out checklist), durante el período que señale la autoridad.

Listado de verificación para el período de suspensión (Safety Time-Out Checklist)

Para apoyar a las empresas en la conducción de este proceso, el Ministerio pone a disposición un listado de verificación (Safety Time Out Checklist), que es elaborado por el Consejo para la Seguridad y Salud en los lugares de trabajo (WHS Council).

Esta lista de verificación puede aplicarse a cualquier sector, pero también incluye riesgos relacionados, especialmente, con la justificación de la medida de paralización. Así, por ejemplo, el último listado publicado en el mes de septiembre de 2022, aborda la dimensión de riesgos de accidentes con vehículos involucrados, principalmente, porque cerca de la mitad de los accidentes mortales de los últimos tres meses estaban relacionados con vehículos.

Los contenidos del último listado para el período obligatorio de suspensión, vigente hasta el 28 de febrero de 2023, se muestran en la siguiente tabla.

Tabla N° 21: contenidos del listado de verificación Safety Time-Out Checklist Singapur⁷⁶

1	Tareas pendientes para los altos directivos	Estado de compleción	Acciones de seguimiento
1.1	Realizar personalmente el recorrido por el lugar de trabajo para: <ul style="list-style-type: none"> - Animar a los trabajadores a informar a los supervisores sobre riesgos en seguridad e incidentes - Pedir a los trabajadores que expongan sus preocupaciones sobre la seguridad - Asegurar a los trabajadores que no serán sancionados - Reforzar el rol y la responsabilidad de los supervisores o directores de proyecto en resolver los riesgos de seguridad 		
1.2	Compartir con los trabajadores los puntos de aprendizajes de las alertas sobre accidentes fatales entregadas por el WSHC		
1.3	Instruya a todos los contratistas y subcontratistas en el lugar de trabajo para que también revisen la SST con sus trabajadores		
2	Tareas pendientes para los Supervisores o personal del WSHC	Estado de compleción	Acciones de seguimiento
2.1	Actualizar la Evaluación de Riesgos con nuevos riesgos y medidas de control, especialmente para los riesgos relacionados con los vehículos y los derivados de accidentes pasados. y los derivados de accidentes anteriores en las Alertas WSH.		
2.2	Organizar talleres o reuniones con los trabajadores para resumir los aspectos de SST en la obra y cómo ellos pueden mantener las normas de SST.		
2.3	Garantizar que todos los trabajadores estén informados de los principales riesgos y sigan los procedimientos de trabajo seguro, especialmente respecto de los riesgos identificados en la evaluación de riesgos.		
2.4	Confirmar que el personal ha recibido la formación adecuada antes de asignarles una tarea.		
2.5	Comprobar que la maquinaria/equipos/vehículos se utilizan correctamente y para lo que fueron diseñados (i.e. no sobrecargar, no transportar trabajadores o cargas colgantes en las grúas horquillas, no		

⁷⁶ Información disponible en idioma inglés, en el sitio: https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/press-releases/2022/sto-checklist_1-sep-22.pdf. Traducción libre y referencial por parte de los consultores.

	utilizar los vehículos o la grúa horquilla como plataformas o escaleras de mano).		
2.6	Comprobar que los espacios de tránsito de vehículos están claramente demarcados y señalizados y que todos los trabajadores respetan dicha demarcación.		
2.7	Considerar la necesidad de instalar: <ul style="list-style-type: none"> - Más espejos convexos o desplegar más señalizadores/banqueros, para eliminar los ángulos muertos de los vehículos; - Más badenes para reducir la velocidad de los vehículos - Más barreras para mantener separados a trabajadores y vehículos. 		
2.8	Comprobar que todos los conductores/operadores de vehículos siguen un procedimiento seguro para estacionar los vehículos (i.e. accionar los frenos de estacionamiento, instalar cuñas para ruedas, especialmente en pendientes).		
2.9	Comprobar que las actividades de carga y descarga se realicen en terrenos planos y estables, y que los trabajadores no estén expuestos a ser golpeados por cargas que se desplomen.		
2.10	Comprobar que los trabajadores saben cómo asegurar las cargas sin sobrecargar los vehículos.		
2.11	Después del STO: Recopilar y comunicar las recomendaciones y los planes de acción derivados del STO a la alta dirección y a todos los trabajadores.		
2.12	Después de la STO: Supervisar el progreso y la eficacia de las medidas de seguimiento de la STO.		

Las actividades durante el tiempo de paralización pueden ser de distinta índole, como, por ejemplo, para los directivos: recorrer personalmente las instalaciones, promover el reporte de incidentes, hacer escucha activa, etc.; para el personal de SST: identificar nuevos riesgos y diseñar medidas de control, verificar aplicación de medidas, organizar talleres o reuniones con los trabajadores para recordarles los principios básicos de seguridad en la obra y cómo pueden mantener unas buenas normas de SST.

El Ministerio de Empleo es el encargado de revisar el cumplimiento del STO y, al levantamiento de la medida, al cierre del plazo establecido por la Autoridad, mediante Circular⁷⁷, les permitirá retomar sus operaciones.

Las empresas que no cumplen con el programa en el tiempo establecido por la autoridad, se arriesgan a una paralización que puede extenderse por un mes adicional.

⁷⁷ La última información sobre este período de paralización obligatorio se encuentra en la Circular MOM/OSH/2022-03, de 1 de septiembre de 2022. Disponible en: <https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/safety-health/circulars/2022/circular-20220901-mom-safety-time-out-requirement.pdf>.

p.Suecia⁷⁸

Esquema para la Gestión sistemática del entorno de trabajo

País	Suecia
Nombre original	Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM - (Gestión Sistemática del Trabajo)
Tipo de iniciativa	Sistema de Gestión de la SST - SAM Listados de verificación
Exigibilidad	Obligatorio
Regulado por	Systematic Work Environment Management Provisions - AFS 2001:1/AFS ⁷⁹ (Disposiciones sobre Gestión Sistemática del Entorno Laboral) Organisational and social work environment (AFS 2015:4Eng), provisions
Organismos que interviene	<ul style="list-style-type: none"> - Arbetsmarknadsdepartementet - Swedish Ministry of Employment (Ministerio de Trabajo y Empleo de Suecia)⁸⁰ - Arbetsmiljöverket - Oficina de entorno laboral de Suecia (Swedish Work Environment Authority)⁸¹ - Swedish Agency for Work Environment Expertise - SAWEE (Agencia Sueca de Expertos en Entorno Laboral)⁸²
Materias que aborda	Gestión de riesgos

⁷⁸ Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. De la política a la práctica: SST en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea. Reporte Nacional de Suecia. 2018. [From policy to practice: Safety and health in Micro and Small Enterprises in the EU National Report: Sweden]. <https://osha.europa.eu/en/publications/sweden-policy-practice-safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu>.

⁷⁹ Estatuto de la Autoridad del Entorno Laboral, Disposiciones de la Autoridad Sueca del Entorno Laboral sobre la gestión sistemática del entorno laboral: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-foreskrifter-afs2001-1.pdf>.

⁸⁰ Sitio web oficial Ministerio de Trabajo Suecia: <https://www.regeringen.se/sveriges-regering/arbetsmarknadsdepartementet/>.

⁸¹ Sitio web oficial: <https://www.av.se/en/>.

⁸² Sitio oficial de la Oficina de Expertos sobre Entorno Laboral de Suecia: <https://sawee.se/>.

Sector aplicable	Sin distinción
Vigencia	Vigente

El Estatuto de la Autoridad del Entorno Laboral (AFS 2001:1), de la Oficina del Entorno Laboral de Suecia, establece, desde el año 2001 las disposiciones sobre la gestión sistemática del entorno de trabajo y entrega las recomendaciones para cumplir con la legislación en SST. Las disposiciones de esta normativa son aplicables a todos los empleadores, en cuyo mismo nivel se considera a quienes subcontratan mano de obra. En marzo de 2016 entró en vigor la normativa sobre el entorno laboral social y organizativo (AFS 2015:4).

El Estatuto define la gestión sistemática del entorno de trabajo como “la labor realizada por el empleador para investigar, llevar a cabo y realizar un seguimiento de las actividades de manera que se prevengan los accidentes y la mala salud en el trabajo y se logre un entorno de trabajo satisfactorio”⁸³.

En este marco, **la rueda SAM es el Sistema de Gestión de SST que corresponde al método entregado por la Autoridad del Trabajo de Suecia sobre el trabajo sistemático en el entorno laboral.** Consiste en la descripción de una serie de actividades establecidas por la legislación como requisitos previos para operar mantener el entorno laboral en condiciones seguras.

El método establecido por la AFS 2001:1 para la gestión sistemática del entorno laboral (Rueda SAM), tiene en su estructura muchas similitudes con otros sistemas de gestión normalizados. Pero, a diferencia de aquellos reconocidos y que son voluntarios (i.e. ISO 45001), el Sistema creado por esta regulación es un requisito legal que todos los empleadores deben cumplir y sin el cual no pueden operar. El esquema se muestra en la Figura N°15.

⁸³ Work Environment Statute Book, sección 2.

Figura N°14: Esquema de la Gestión sistemática del entorno de trabajo SAM (Suecia)



Para completar esta información, la Autoridad del Trabajo de Suecia creó 2 herramientas específicas:

- Guía de orientación para un mejor ambiente de trabajo⁸⁴
- Autoevaluación

Guía de orientación para un mejor ambiente de trabajo

Este documento está basado en las Disposiciones sobre Gestión Sistemática del Entorno Laboral - AFS 2001:1 (Systematic Work Environment Management Provisions).

La Guía entrega orientaciones para conducir una evaluación de riesgos en el lugar de trabajo, sobre la base de 3 preguntas:

- ¿Cómo encuentra su lugar de trabajo?
- ¿Qué contribuye a que te sientas cómodo en él?
- ¿Cómo se puede mejorar?

Cada una de las recomendaciones remite a la sección correspondiente de las Disposiciones de la AFS2001:1; y establece los siguientes pasos:

- Elaborar un plan para mejorar el entorno de trabajo

⁸⁴ Autoridad Sueca para los Ambientes de Trabajo (The Swedish Work Environment Authority). Guía para mejorar los ambientes de trabajo [Guide to improving the work environment]. Disponible en: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyren/english/guide-to-improving-the-work-environment-adi683eng.pdf>.

- Crear buenas condiciones, asegurando participación a todos los niveles, estableciendo rutinas, asignando tareas, asegurando que existen los conocimientos suficientes (sobre riesgos y su control, procedimientos, etc.)
- Realizar actividades de acuerdo a la rueda SAM:
 - a. Investigar las condiciones de trabajo
 - b. Investigar accidentes, mala salud e incidentes
 - c. Realizar una evaluación de riesgos
 - d. Llevar a cabo medidas
 - e. Elaborar un plan de acción
 - f. Realizar un seguimiento de las medidas aplicadas
- Evaluar cómo se gestiona el entorno de trabajo, lo que comprende la elaboración de una Política sobre ambiente de trabajo o entorno laboral,
- Política de entorno laboral
- Seguimiento de la gestión del entorno de trabajo

¿Qué hay que poner por escrito?

La Guía también entrega una referencia sobre los documentos que los empleadores deben tener a disposición y entrega un formato de Plan de Acción para la empresa.

Herramienta de autoevaluación para el trabajo sistemático en el ambiente de trabajo

Esta herramienta de autoevaluación se basa también en las Disposiciones sobre Gestión Sistemática del Entorno Laboral - AFS 2001:1 (Systematic Work Environment Management Provisions) y reviste la forma de un cuestionario con una serie de afirmaciones.

El objetivo de la herramienta es servir de punto de inicio para la conversación entre directivos y trabajadores sobre el entorno de trabajo.

El cuestionario permite realizar una evaluación individual o compartir el enlace con más de una persona (por ejemplo, empleador y trabajadores). Si es necesario, se pueden crear varios enlaces, para compartirlos con los diferentes departamentos de una empresa.

Las respuestas que contempla el cuestionario se responden tomando una postura sobre las declaraciones que la evaluación menciona, según qué tanto se adaptan a la empresa, basado en el sistema de respuesta de Liker, de la siguiente manera:

No es cierto en absoluto	Bastante mal	Muy bien	Absolutamente cierto
--------------------------	--------------	----------	----------------------

En el caso de la evaluación grupal, cuando el grupo haya completado la autoevaluación, recibirá una compilación de las respuestas y sugerencias, con referencias específicas sobre información que se contiene en la página de la Autoridad del Trabajo de Suecia.

Todas las respuestas son anónimas para el empleador y la Autoridad Sueca de Entorno Laboral⁸⁵. El Sistema permite guardar el resumen digitalmente para quien se evalúa, pero la Autoridad Sueca del Entorno Laboral no puede seguir ni guardar ningún resultado.

Dimensiones del Cuestionario

El cuestionario contempla una serie de declaraciones que se refieren al entorno de trabajo. Las declaraciones se basan en los párrafos 4 a 12 de la normativa sobre Gestión Sistemática del entorno laboral. No se incluyen en esta autoevaluación las disposiciones introductorias de los párrafos 1 a 3, por referirse al ámbito de aplicación de la norma, la definición de gestión sistemática del entorno de trabajo y la declaración de ley, en cuanto a que la gestión sistemática del entorno de trabajo debe ser una parte natural de las operaciones diarias.

Los contenidos de la herramienta de autoevaluación se presentan en la Tabla N° 19. Lo que dice relación con los ámbitos de consulta, se presentan según el número indicado en la autoevaluación. Lo que se indica como “sección..” con el número correspondiente, se refiere a subdimensiones consideradas por la herramienta:

Tabla N°22: Elementos de la autoevaluación en SST - Suecia

Dimensiones	Declaración
4 Participación	En nuestro negocio, el empleador brinda a los empleados y representantes de seguridad la oportunidad de participar regularmente en el entorno laboral.

⁸⁵ Se presenta el contenido del Cuestionario personal a modo de referencia, de acuerdo a traducción de la página oficial de la Autoevaluación: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/e-tjanster-och-blanketter/sjalvskattningar/sjalvskattning-systematiskt-arbetsmiljoarbete/formular-sam/>.

<p>5 Política de ambiente de trabajo</p>	<p>Nuestra empresa tiene una política concreta de clima laboral. Describe cómo deberían ser las condiciones de trabajo para prevenir problemas de salud y accidentes en el trabajo para que logremos un entorno laboral satisfactorio tanto para mujeres como para hombres en el lugar de trabajo.</p>
<p>Sección 5 Rutinas</p>	<p>En nuestro negocio, existen rutinas establecidas que describen cómo debemos realizar un trabajo sistemático en el entorno laboral. Nuestras rutinas describen cuándo, cómo y por quién se llevará a cabo el trabajo sistemático del entorno de trabajo.</p>
<p>Sección 6 Distribución de funciones</p>	<p>En nuestro negocio, las tareas en el ambiente de trabajo sistemático se distribuyen entre uno o más gerentes, supervisores u otros empleados. También tienen las facultades y los recursos necesarios para estas tareas.</p>
<p>7 Habilidades de los empleados</p>	<p>En nuestro negocio, tanto los empleados femeninos como los masculinos tienen conocimiento del ambiente de trabajo y cuáles son los riesgos en el trabajo. El conocimiento, que incluye rutinas e instrucciones para prevenir enfermedades y accidentes de trabajo, se mantiene actualizado y se complementa en caso de cambios en el negocio.</p>
<p>Sección 7 Conocimiento de los empleados - Instrucciones</p>	<p>En nuestro negocio, existen instrucciones escritas y de fácil acceso para trabajos que implican riesgos graves para que el trabajo se pueda realizar sin riesgo de enfermedades o accidentes.</p>
<p>8 Investigación y evaluación de riesgos</p>	<p>En nuestro negocio, las condiciones de trabajo se examinan y evalúan periódicamente con respecto a los riesgos en el entorno de trabajo que podrían llevar a que un empleado sufra problemas de salud o un accidente. La evaluación de riesgos se documenta por escrito.</p>
<p>9 Investigar enfermedades, accidentes e incidentes</p>	<p>En nuestras operaciones se investigan las causas si algún empleado se enferma o sufre un accidente de trabajo y si ocurre algún incidente grave, de manera que se puedan prevenir riesgos de mala salud y accidentes.</p>
<p>10 Medidas y plan de acción</p>	<p>En nuestras operaciones, las medidas que no requieren ser implementadas de inmediato para prevenir enfermedades y accidentes de trabajo están incluidas en un plan de acción escrito. El plan especifica cuándo se deben implementar las medidas y quién se asegurará de que se implementen.</p>

<p>Sección 10 Seguimiento de las medidas</p>	<p>En nuestras operaciones se revisan las medidas preventivas implementadas para ver si han dado los resultados esperados.</p>
<p>11 Seguimiento del trabajo SAM</p>	<p>En nuestras operaciones, se realiza un seguimiento anual del trabajo sistemático de ambiente de trabajo para investigar si se realiza de acuerdo con las normas sobre trabajo sistemático de ambiente de trabajo y mejorar lo que no funcionó bien.</p>
<p>12 Ayuda de expertos externos</p>	<p>En nuestras operaciones, tenemos la intención de contratar atención médica ocupacional o ayuda experta equivalente externa para el trabajo sistemático en el entorno de trabajo cuando la competencia dentro de nuestras propias operaciones no sea suficiente.</p>

5. CONCLUSIONES

La determinación de uno de los conceptos principales de búsqueda, tanto a nivel nacional como comparado, requirió precisar el alcance y sentido del concepto de Buenas Prácticas Laborales, para poder identificar de qué manera estas son reconocidas como elementos dentro de un esquema de certificación o si son certificables por sí solas.

Si bien existe consenso a nivel nacional y comparado sobre lo que constituye una Buena Práctica, no existe una definición oficial para identificarlas. Sin perjuicio de lo anterior, es posible reconocer como dos de sus principales elementos, los siguientes:

- Que son voluntarias
- Que evidencian el interés del empleador por avanzar en la actuación de su organización, más allá del cumplimiento legal básico de la norma (del tipo que sea, en este caso, de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Considerando las características ya descritas, podría afirmarse que la relación entre los conceptos 'Buenas Prácticas' y 'Buenos Estándares' es de género a especie, toda vez que el estándar corresponde a una medida de actuación general, la cual puede lograrse a través de una buena práctica. De manera inversa, la Buena Práctica puede contenerse en un documento que entrega pautas para lograr el cumplimiento deseado (Estándar, Código de Prácticas), pero su uso no necesariamente implica, constituye o representa una certificación, a menos que exista una declaración de organismo competente en la materia.

Por lo general, en los Organismos Internacionales no existe una certificación o acreditación para las empresas de carácter general o global que se refiera o incorpore dentro de sus elementos a las Buenas Prácticas, sino que su actividad se dirige, principalmente, a establecer estándares de cumplimiento que, posteriormente, son adaptados a una realidad local y que pueden terminar siendo o no certificables (i.e. Directrices EU-OSHA, Directrices OIT SG-SST), dependiendo de cada realidad. Lo encontrado en Organismos Internacionales se refiere a la entrega de Directivas Marco, que garantizan principios mínimos de SST y sirve de referencia para toda la legislación de SST en Europa, quedando entregada la manera de hacer efectiva sus disposiciones en cada país a la trasposición de normas nacionales, las cuales pueden mantener esos mínimos que la Directiva considera o establecer medidas más restrictivas. La forma de hacer esta trasposición se da, en la mayoría de los países de Europa, mediante la dictación de una Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que dispone las obligaciones en esta materia e indica o hace referencia a la normativa técnica interna que facilita su cumplimiento para los empleadores (i.e. Directrices sobre SG-SST a nivel nacional).

En general, puede afirmarse que las Buenas Prácticas que son mayormente adoptadas, cuentan con algún incentivo para las empresas que las aplican, sin perjuicio de que ellas puedan valorar las consecuencias de su aplicación con el paso del tiempo. En efecto, las prácticas o iniciativas que cuentan con mayores resultados registrados, que muestran un mayor periodo de duración en el tiempo o que resultaron siendo obligatorias - por lo cual fueron consideradas en el presente informe - son aquellas que complementan las exigencias

de la legislación con apoyos directos a las empresas. En algunos casos, de carácter monetario (subsidios, reembolsos), pero, en la mayoría, en el otorgamiento de asesorías o puesta a disposición de instrumentos validados técnicamente para ser implementados por las empresas o de equipos técnicos que los acompañan en el proceso (i.e. Singapur, Italia).

En cuanto a su génesis, es posible observar también que, si bien las iniciativas resaltadas a nivel comparado, dependen mayormente de los Ministerios o Agencias del Trabajo de cada país (para la materia en estudio), todas ellas surgen del consenso de la necesidad de incrementar los estándares de cumplimiento entre los distintos actores que participan del esquema de Seguridad y Salud en el Trabajo y son fruto de un trabajo conjunto y permanente en el tiempo, generalmente, de carácter tripartito. Experiencias relevantes en este sentido son las de Finlandia o de Alemania, con iniciativas que, en su origen, son sectoriales, pero que permiten su adaptabilidad a otros sectores económicos.

En cuanto al financiamiento, sin perjuicio de parecer que estas iniciativas pudieran importar una gran cantidad de recursos para su implementación, pareciera más bien que el uso eficiente de los recursos (económicos y de facultades de los diversos organismos que participan) y el apalancamiento entre todos ellos es lo que posibilita una aplicación efectiva. Así, en términos de recursos, pueden identificarse elementos que son homologables con lo disponible hoy en Chile, resolviendo algunas brechas de coordinación y comunicación entre los distintos servicios, reforzando el diálogo tripartito y reflatando experiencias ya iniciadas en Chile a las cuales no se les ha hecho el debido seguimiento, todo lo cual será parte del análisis del siguiente informe.

LISTADO DE TABLAS Y FIGURAS

Tablas

- Tabla N° 2: Descriptores y conectores de búsqueda
- Tabla N° 2: Resumen Grupo 1: Buenas prácticas ejecutadas por Organismos Públicos
- Tabla N° 3: Resumen Grupo 2: Códigos o Programas de Buenas Prácticas
- Tabla N° 4: Actores relevantes del proceso de certificación para SIGIGC
- Tabla N° 5: Modalidades y categorías de premiación Sello Chile Inclusivo
- Tabla N° 6: Dimensiones revisadas por Control GDA Orga
- Tabla N° 7: Montos de financiamiento dependientes de cotizaciones en Alemania
- Tabla N° 8: Montos máximos de financiamiento de subvenciones no contributivas en Alemania
- Tabla N° 9: Tarifas de inscripción 2023 Registro Uniforme de Contratistas - RUC Colombia
- Tabla N° 10: Tarifas de renovación 2023 Registro Uniforme de Contratistas - RUC Colombia
- Tabla N° 11: Ejemplo de Manual de Uso para el sector construcción Programas de Prevención Dinamarca
- Tabla N° 12: Paquetes de prevención sector construcción - Prevention packages Dinamarca
- Tabla N° 13: Niveles de formación en prevención España
- Tabla N° 14: función legislativa y acreditadora de la HSE Irlanda
- Tabla N° 15: Porcentajes de reducción de tarifas según Beneficio “Columpio de la Prevención” - Italia
- Tabla N° 16: Niveles de cumplimiento Programa PASST
- Tabla N° 17: Criterios y subcriterios de puntaje certificación Empresa Segura Perú
- Tabla N° 18: Listado de lugares de trabajo que deben ser auditados periódicamente Singapur
- Tabla N° 19: Criterios para las auditorías en los lugares de trabajo Singapur
- Tabla N° 20: Niveles de certificación Programa bizSAFE
- Tabla N° 21: Contenidos del listado de verificación Safety Time-Out Checklist Singapur
- Tabla N° 22: Elementos de la autoevaluación en SST - Suecia

Figuras

- Figura N° 1: : Esquema de búsqueda a nivel nacional y comparado
- Figura N° 2: Esquema de búsqueda a nivel nacional y comparado - materias y procedimientos
- Figura N° 3: Esquema de búsqueda a nivel comparado
- Figura N° 4: Modelo de Plan de Acción Control GDA-Orga Alemania

Figura N°5: Flujo de implementación del AMS-BAU Alemania:

Figura N° 6: Modelo Carta de Reconocimiento Registro Nacional de Estándares de Competencia

Figura N°7: Esquema de funcionamiento Modelo RUC Colombia

Figura N° 8: Pantalla de acceso al sistema BeSmart

Figura N° 9: Pantalla de acceso al sistema BeSmart según tipo de negocio

Figura N° 10: Pantalla de riesgos sistema BeSmart según tipo de negocio

Figura N° 11: Evaluación sistema BeSmart según riesgos seleccionados

Figura N° 12: Esquema de funcionamiento Programa PASST México

Figura N° 13: Matriz de Riesgo 5x5

Figura N°14: Esquema de la Gestión sistemática del entorno de trabajo SAM (Suecia)

BIBLIOGRAFÍA

Legislación

Resolución Exenta Nº 428, de 1 de junio de 2022, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba la certificación “Sello 40 horas”.

Resolución Exenta Nº 286, de 20 de febrero de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento sobre patrocinos otorgados

Decreto Nº 319, de 20 de enero de 2007, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento del artículo 183-C inciso segundo del Código del Trabajo, incorporado por la Ley Nº 20.123, sobre acreditación del cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales

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

Ley 19.587/72 Argentina

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Alemania (Arbeitsschutzgesetz).

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención - España

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales - España

Normas Chilenas

NCh 3262.2021, Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

NCh 3267:2012, Sistema de Gestión de Inclusión de Personas con Discapacidad

Documentos

Dirección Nacional del Servicio Civil. Código de Buenas Prácticas Laborales de la Administración del Estado, 2009.

Servicio Nacional de la Discapacidad. Sello Chile Inclusivo: Informativo Técnico de Accesibilidad, 2017.

Dirección del Trabajo: Listado de empresas certificadas por el Programa de Buenas Prácticas Laborales actualizado al 06/07/2021. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-99167.html>

Inscripción para Programa Buenas Prácticas Laborales - DT: <http://tramites.dirtrab.cl/tramitesenlineatrabajadores/BuenasPracticasLaborales/RegistroBPL.aspx>. Consultado en enero de 2023.

Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género

Sistema de Gestión de Igualdad de Género y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal -SIGIGC: https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=32792

Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género - SERNAMEG, sello IGUALA: <https://app.sernam.cl/ficha-sello-igual/>

Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género. Guía de apoyo para la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Organizaciones, 2013. Disponible en: <https://www.sernameg.gob.cl/wp-content/uploads/2020/10/GU%C3%8DA-APOYO-Implementaci%C3%B3n-NCh3262.pdf>

Ministerio de Asuntos Sociales de Finlandia. Estrategia Nacional para Seguridad y Salud de Finlandia. Disponible en: <https://stm.fi/en/strategy>.

Ministerio de Asuntos Sociales de Finlandia. Política sobre ambientes de trabajo y bienestar en el trabajo hacia el año 2030, 2019. [Policy for the work environment and wellbeing at work until 2030]. Disponible en: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161451/STM_4_2019_Policy%20for%20the%20work%20environment.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio del Trabajo de Singapur. Circular MOM/OSH/2022-03, que establece el último período de paralización de obras en Singapur, de 1 de septiembre de 2022. Disponible en: <https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/safety-health/circulars/2022/circular-20220901-mom-safety-time-out-requirement.pdf>

(Alemania) Iniciativa para una nueva calidad del trabajo - INQA. Documento explicativo “Control GDA-Orga - La Seguridad y Salud en el Trabajo sistemática da resultados [GDA-ORGCheck - Systematic occupational safety and health pays off], Langenhagen, 2013. Disponible en: http://www.gda-orgacheck.de/pdf/gdaorgacheck_engversion.pdf

Directrices Nacionales sobre Sistemas de Gestión en SST Alemania (Nationaler Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme - NLF). Disponible en: https://www.dguv.de/medien/fb_org/dokumente/nat_leit_ams.pdf.

BG BAU - Asociación del Seguro de Responsabilidad Civil Patronal para el Sector de la Construcción de Alemania. "Ahorrar con seguridad con las primas de salud y seguridad en el trabajo. Catálogo de primas 2023" [Mit Sicherheit sparen - mit den Arbeitsschutzprämien, Praemien Katalog 2023]. Disponible en: <https://www.bgbau.de/fileadmin/Produkte/Arbeitsschutzpraemie/BGBAU-Praemienkatalog-2023.pdf>

Alemania: Información sobre solicitud de primas contributivas BG-BAU. Disponible en: <https://www.bgbau.de/service/angebote/arbeitsschutzpraemien/clever-investiert-bare-muenze-fuer-den-arbeitsschutz>

Alemania: Información sobre solicitud de primas no contributivas BG-BAU. Disponible en: <https://www.bgbau.de/service/angebote/arbeitsschutzpraemien/mit-sicherheit-sparen-bis-zu-10000-euro-fuer-investitionen-zur-vermeidung-von-absturzunfaellen>

Alemania: Formulario de solicitud de prima sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en: <https://www.bgbau.de/storage/arbeitsschutzpraemien/antrag-auf-foerderung-einer-arbeitsschutzpraemie>

Autoridad Sueca para los Ambientes de Trabajo (The Swedish Work Environment Authority). Guía para mejorar los ambientes de trabajo [Guide to improving the work environment]. Disponible en: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyren/english/guide-to-improving-the-work-environment-adi683eng.pdf>

Kvorning LKV. Una evaluación realista de los paquetes de prevención: un esfuerzo de entorno laboral dirigido a pequeñas empresas en las industrias automotriz y de la construcción. Copenhague: Universidad de Copenhague; Centro Nacional de Investigación para el Entorno Laboral, 2015. Disponible en: <https://nfa.dk/forskning/udgivelse?journalid=998db7db-9153-4a14-b986-0550a3eb1842>

Informes

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA)

Seguridad y Salud en el Trabajo en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea: de la política a la práctica. Luxemburgo, 2017. [Safety and Health in micro and small enterprises in the EU: from policy to practice]

Informe general de la tercera encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER 2019) [Overview Report of the Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019)], disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/esener-2019-overview-report-how-european-workplaces-manage-safety-and-health>

De la política a la práctica: SST en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea. Reporte Nacional de Alemania. 2018. [From policy to practice: Safety and health in Micro and Small Enterprises in the EU National Report: Germany]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/germany-policy-practice-safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu>.

De la política a la práctica: SST en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea. Reporte Nacional de Bélgica. 2018. [From policy to practice: Safety and health in Micro and Small Enterprises in the EU National Report: Belgium]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/belgium-policy-practice-safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu>.

De la política a la práctica: SST en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea. Reporte Nacional de Dinamarca. 2018. [From policy to practice: Safety and health in Micro and Small Enterprises in the EU National Report: Denmark]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/denmark-policy-practice-safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu>.

De la política a la práctica: SST en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea. Reporte Nacional de Italia. 2018. [From policy to practice: Safety and health in Micro and Small Enterprises in the EU National Report: Italy]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/italy-policy-practice-safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu>.

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategias Nacionales en el campo de la Seguridad y Salud Ocupacional en la Unión Europea [National Strategies in the field of Occupational Safety and Health in the EU], 2019. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation/osh-strategies>

Sitios web

Servicio Nacional de la Discapacidad www.senadis.cl

Dirección Nacional del Servicio Civil www.serviciocivil.cl

Banco de Buenas Prácticas Laborales. <https://www.serviciocivil.cl/gestion-y-desarrollo-de-personas/banco-de-buenas-practicas-laborales/>

Dirección del Trabajo www.dt.gob.cl

Organismos Internacionales

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo

<https://osha.europa.eu/es>

Enciclopedia la Agencia para la Seguridad y Salud en el Trabajo de Europa (EU-OSHA) - https://oshwiki.eu/wiki/Standardisation_and_certification#cite_note-r1-1

Instituto Nacional para la Seguridad y Salud en el Trabajo - NIOSH (Estados Unidos) National Institute of Occupational Safety and Health

www.cdc.gov

Organismos Gubernamentales a nivel comparado

Iniciativa Nacional para la Calidad de los Ambientes Laborales - INQA, Alemania: <https://www.inqa.de/DE/startseite/startseite.html>

Sitio oficial del Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social (Belgian Federal Public Employment Service): <https://employment.belgium.be/en/themes>.

Consejo para la Seguridad y Salud de Singapur WSH Council: <https://www.tal.sg/wshc>.

Autoridad Danesa de Ambientes de Trabajo: <https://at.dk/en/about-us/about-the-wea/>

Agencia Ejecutiva para la Salud y Seguridad - HSE (Reino Unido): <https://www.hse.gov.uk/index.htm>.

Programas y Certificaciones

Programa Safe Pass: https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/health_and_safety/safe_pass.html.

Certificación VCA - Bélgica. Disponible en: <https://www.apave-certification.com/en/certification/vca-certification>

Sitio web oficial de la Tarjeta de Seguridad Ocupacional de Finlandia: <https://tyoturvallisuuskortti.fi/en/>

Sitio web oficial de los organismos encargados del programa de Formación en Italia: <http://www.esem.it/>.

Sitio web oficial sobre Reporte de incidentes sobre Seguridad y Salud en los lugares de Trabajo de Singapur: <https://www.mom.gov.sg/eservices/services/wsh-incident-reporting>.

Sitio web oficial sobre Período de suspensión obligatorio de Singapur: <https://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/heightened-safety-period/mandatory-safety-time-out>

Documentos

Dirección Nacional del Servicio Civil. Código de Buenas Prácticas Laborales de la Administración del Estado, 2009.

Servicio Nacional de la Discapacidad. Sello Chile Inclusivo: Informativo Técnico de Accesibilidad, 2017.

Dirección del Trabajo:

Listado de empresas certificadas por el Programa de Buenas Prácticas Laborales actualizado al 06/07/2021. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-99167.html>

Inscripción para Programa Buenas Prácticas Laborales - DT: <http://tramites.dirtrab.cl/tramitesenlineatrabajadores/BuenasPracticasLaborales/RegistroBPL.a.spx>. Consultado en enero de 2023.

Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género

Sistema de Gestión de Igualdad de Género y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal -SIGIGC: https://www.sernameg.gob.cl/?page_id=32792

Programa Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género - SERNAMEG, sello IGUALA: <https://app.sernam.cl/ficha-sello-igual/>

Servicio Nacional de la Mujer y Equidad de Género. Guía de apoyo para la implementación de un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal en las Organizaciones, 2013. Disponible en: <https://www.sernameg.gob.cl/wp-content/uploads/2020/10/GU%C3%8DA-APOYO-Implementaci%C3%B3n-NCh3262.pdf>

Ministerio de Asuntos Sociales de Finlandia. Estrategia Nacional para Seguridad y Salud de Finlandia. Disponible en: <https://stm.fi/en/strategy>.

Ministerio de Asuntos Sociales de Finlandia. Política sobre ambientes de trabajo y bienestar en el trabajo hacia el año 2030, 2019. [Policy for the work environment and wellbeing at work until 2030]. Disponible en: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161451/STM_4_2019_Policy%20for%20the%20work%20environment.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio del Trabajo de Singapur. Circular MOM/OSH/2022-03, que establece el último período de paralización de obras en Singapur, de 1 de septiembre de 2022. Disponible en: <https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/safety-health/circulars/2022/circular-20220901-mom-safety-time-out-requirement.pdf>

(Alemania) Iniciativa para una nueva calidad del trabajo - INQA. Documento explicativo "Control GDA-Orga - La Seguridad y Salud en el Trabajo sistemática da resultados [GDA-ORGCheck - Systematic occupational safety and health pays off], Langenhagen, 2013. Disponible en: http://www.gda-orgacheck.de/pdf/gdaorgacheck_engversion.pdf

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de Alemania (*Arbeitsschutzgesetz*). Disponible en: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/arbeitsschutzgesetz.html>

Directrices Nacionales sobre Sistemas de Gestión en SST Alemania (Nationaler Leitfaden für Arbeitsschutzmanagementsysteme - NLF). Disponible en: https://www.dguv.de/medien/fb_org/dokumente/nat_leit_ams.pdf.

BG BAU - Asociación del Seguro de Responsabilidad Civil Patronal para el Sector de la Construcción de Alemania. "Ahorrar con seguridad con las primas de salud y seguridad en el trabajo. Catálogo de primas 2023" [Mit Sicherheit sparen - mit den Arbeitsschutzprämien, Praemien Katalog 2023]. Disponible en: <https://www.bgbau.de/fileadmin/Produkte/Arbeitsschutzpraemie/BGBAU-Praemienkatalog-2023.pdf>

Alemania: Información sobre solicitud de primas contributivas BG-BAU. Disponible en: <https://www.bgbau.de/service/angebote/arbeitsschutzpraemien/clever-investiert-bare-muenze-fuer-den-arbeitsschutz>

Alemania: Información sobre solicitud de primas no contributivas BG-BAU. Disponible en: <https://www.bgbau.de/service/angebote/arbeitsschutzpraemien/mit-sicherheit-sparen-bis-zu-10000-euro-fuer-investitionen-zur-vermeidung-von-absturzunfaellen>

Alemania: Formulario de solicitud de prima sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en: <https://www.bgbau.de/storage/arbeitsschutzpraemien/antrag-auf-foerderung-einer-arbeitsschutzpraemie>

Autoridad Sueca para los Ambientes de Trabajo (The Swedish Work Environment Authority). Guía para mejorar los ambientes de trabajo [Guide to improving the work environment]. Disponible en: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyren/english/guide-to-improving-the-work-environment-adi683eng.pdf>

Kvorning LKV. Una evaluación realista de los paquetes de prevención: un esfuerzo de entorno laboral dirigido a pequeñas empresas en las industrias automotriz y de la construcción. Copenhague: Universidad de Copenhague; Centro Nacional de Investigación para el Entorno Laboral, 2015. Disponible en: <https://nfa.dk/forskning/udgivelse?journalid=998db7db-9153-4a14-b986-0550a3eb1842>

Informes

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Seguridad y Salud en el Trabajo en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea: de la política a la práctica - descripción de buenos ejemplos. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2017. [Safety and Health in micro and small enterprises in the EU: from policy to practice - description of good examples]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu-policy-practice-description-good>

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA). Seguridad y Salud en el Trabajo en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea: de la política a la práctica - políticas, estrategias, programas y acciones de apoyo en SST para micro y pequeñas empresas. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2017. [Safety and Health in micro

and small enterprises in the EU: From policy to practice: policies, strategies, programmes and actions supporting OSH in micro and small enterprises]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/policy-practice-policies-strategies-programmes-and-actions-supporting-osh-micro-and>

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Mejorando el cumplimiento de la normativa en Seguridad y Salud en el Trabajo: una revisión global - Revisión bibliográfica [Improving compliance with occupational safety and health regulations: an overarching review - Literature review]. <https://osha.europa.eu/en/publications/literature-review-improving-compliance-occupational-safety-and-health-regulations-0>

Informe general de la tercera encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER 2019) [Overview Report of the Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 2019)]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/esener-2019-overview-report-how-european-workplaces-manage-safety-and-health>

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. De la política a la práctica: SST en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea. Reporte Nacional de Alemania. 2018. [From policy to practice: Safety and health in Micro and Small Enterprises in the EU National Report: Germany]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/germany-policy-practice-safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu>

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. De la política a la práctica: SST en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea. Reporte Nacional de Bélgica. 2018. [From policy to practice: Safety and health in Micro and Small Enterprises in the EU National Report: Belgium]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/belgium-policy-practice-safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu>.

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. De la política a la práctica: SST en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea. Reporte Nacional de Dinamarca. 2018. [From policy to practice: Safety and health in Micro and Small Enterprises in the EU National Report: Denmark]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/denmark-policy-practice-safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu>

De la política a la práctica: SST en Micro y Pequeñas empresas en la Unión Europea. Reporte Nacional de Italia. 2018. [From policy to practice: Safety and health in Micro and Small Enterprises in the EU National Report: Italy]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/italy-policy-practice-safety-and-health-micro-and-small-enterprises-eu>.

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Estrategias Nacionales en el campo de la Seguridad y Salud Ocupacional en la Unión Europea [National Strategies in the field of Occupational Safety and Health in the EU], 2019. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation/osh-strategies>

Organismos Internacionales

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo

<https://osha.europa.eu/es>

Enciclopedia la Agencia para la Seguridad y Salud en el Trabajo de Europa (EU-OSHA) -

https://oshwiki.eu/wiki/Standardisation_and_certification#cite_note-r1-1

Instituto Nacional para la Seguridad y Salud en el Trabajo - NIOSH (Estados Unidos) National Institute of Occupational Safety and Health

www.cdc.gov

Organismos Gubernamentales a nivel comparado

Estrategia Conjunta Alemana de Seguridad y Salud en el Trabajo. Sitio web oficial: www.gda-portal.de.

Iniciativa Nacional para la Calidad de los Ambientes Laborales - INQA, Alemania: <https://www.inqa.de/DE/startseite/startseite.html>

Sitio oficial del Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Diálogo Social (Belgian Federal Public Employment Service: <https://employment.belgium.be/en/themes>.

Consejo para la Seguridad y Salud de Singapur WSH Council: <https://www.tal.sg/wshc>.

Autoridad Danesa de Ambientes de Trabajo: <https://at.dk/en/about-us/about-the-wea/>

Agencia Ejecutiva para la Salud y Seguridad - HSE (Reino Unido): <https://www.hse.gov.uk/index.htm>.

(Alemania) (*Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft*)

Programas y Certificaciones

(Alemania) Sitio web oficial del Control GDA-Orga: <http://www.gda-orgacheck.de/daten/gda/index.htm>

(Alemania) Sitio web oficial del Sistema de Gestión en SST para el sector de la construcción AMS-BAU: <https://www.bgbau.de/service/angebote/ams-bau-arbeitsschutzmanagementsystem/was-ist-ams-bau>.

(Bélgica) Sitio web oficial sobre la Certificación VCA: <https://besacc-vca.be/nl/content/vca-info>

(Bélgica) Sitio web oficial del sistema de acreditación Belga: <https://economie.fgov.be/en/themes/quality-and-safety/accreditation>

(Bélgica) Sitio web oficial del Servicio Público Federal de Economía, PYMES, trabajadores autónomos y Energía (Belgian Federal Public Service Economy, SMEs, Self-employed and Energy): <https://economie.fgov.be/en>

(Singapur) Período de suspensión obligatorio. Sitio web oficial: <https://www.mom.gov.sg/workplace-safety-and-health/heightened-safety-period/mandatory-safety-time-out>