



ist

*Tu mutualidad!*

**Guía para desarrollar y acreditar un  
Sistema de Gestión de Seguridad y  
Salud en el Trabajo**

# Contenido

<b>1. Presentación</b>	<b>pág. 1</b>
<b>2. Requisitos para la rebaja</b>	<b>pág 2</b>
<b>3. Cumplimiento de los requisitos y plazos</b>	<b>pág. 3</b>
<b>4. Desarrollo del Sistema de Gestión</b>	<b>pág. 3</b>
4.1 Política de Seguridad y Salud en el Trabajo	pág. 3
4.2 Diagnóstico de situación	pág. 4
4.2.1. Identificación de peligros y Evaluación de Riesgos (IPER)	pág. 4
4.2.2. Autoevaluación de Cumplimiento de Aspectos Legales	pág. 7
4.3 Programa de Trabajo	pág. 8
<b>5. Entidades Empleadoras que cuentan con Sistema de Gestión</b>	<b>pág. 9</b>
5.1 Acreditación con PASSO	pág. 9
5.2. Empresas con Sistemas de gestión propio o PAC	pág. 9
<b>6. Acreditación del cumplimiento</b>	<b>pág.10</b>

# Guía para desarrollar y acreditar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



## 1. Presentación

IST ha desarrollado la presente guía con el propósito de facilitar la implementación de un “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

La Superintendencia de Seguridad Social, a través de su Circular N° 3.649 ha estimado pertinente modificar y/o complementar las instrucciones para acreditar la Evaluación de la Siniestralidad Efectiva para el proceso correspondiente al 2023. Las entidades empleadores, para acceder a la rebaja o exención de la cotización adicional diferenciada, deben acreditar que se encuentran al día en el pago de las cotizaciones del seguro de la Ley 16.744 y que han implementado y mantenido en funcionamiento durante el último período anual, un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, independiente del tamaño de ésta.

El citado Sistema de Gestión debe cumplir con tres requisitos, debe contener a lo menos:

1. Una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Un Diagnóstico de la situación (IPER y Evaluación de Aspectos Legales).
3. Un Programa Preventivo, con asignación de responsabilidades y fechas.



## 2. Requisitos para la rebaja

¿Qué debe hacer para acceder a la rebaja?

### Etapa 1: Revisar si cumple los requisitos

Revisar si se tiene:

- Política de SST (Ver Anexo N° 1).
- Diagnóstico de situación (Autoevaluación de cumplimiento de Aspectos Legales e Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (Ver Anexo N° 2, 3 y 4).
- Programa de Trabajo Preventivo (Ver Anexo 5).

### Etapa 2: Abordar las brechas detectadas

- La Política de SST.
- El Diagnóstico de Situación.
- El Programa de Trabajo.

En caso que alguno de estos tres elementos no estén desarrollados y no contengan todos los elementos básicos, se deben realizar los ajustes.

### Etapa 3: Acreditar cumplimiento

Para ello se debe presentar una declaración simple (Ver Anexo N° 7) suscrita por el representante legal, acompañada de una copia de:

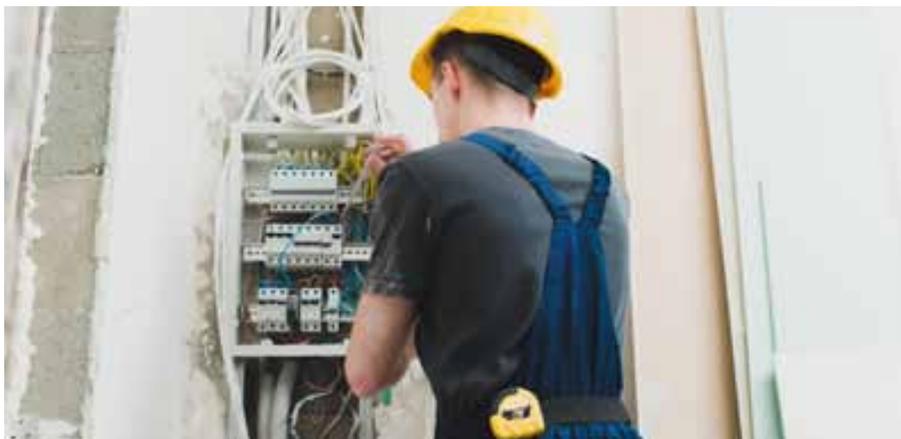
- La Política.
- El Diagnóstico de Situación.
- El Programa de Trabajo.

Para cumplir los requisitos anteriormente señalados, IST pone a disposición de sus empresas adherentes los formatos tipos indicados por la SUSESO, además de sus respectivos instructivos a objeto que puedan dar respuesta a lo solicitado por la Autoridad.

Aquellas empresas que ya cuentan con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, deben revisar que los tres elementos básicos del Sistema contienen los requisitos establecidos en la Circular N° 3.649. En caso de existir brechas, se deben hacer los ajustes.

Todas nuestras empresas adherentes que se encuentran acreditadas bajo el SISTEMA PASSO o certificadas bajo algún sistema de seguridad y salud en el trabajo, se exceptúan de este requisito.

De igual forma aquellas empresas que han implementado un Sistema de Seguridad en el Trabajo, a través de Programa de Asistencia al Cumplimiento (PAC).



### 3. Cumplimiento de los requisitos y plazos

De acuerdo a lo establecido en el D.S. N° 67, las entidades empleadoras que puedan acceder a rebajar su tasa de cotización adicional deberán enviar a su OA, en formato papel o digital, en el mes de octubre del año en el que se realice la evaluación, los antecedentes que acrediten la implementación y el haber mantenido en funcionamiento, durante el último período anual del período de evaluación, un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A su vez, se entenderá que la entidad empleadora cuenta con una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y con un Diagnóstico de Situación, cuando éstos han sido elaborados o actualizados dentro de los dos últimos años anteriores al 1° de julio del año en que se inicia el último período anual del período de evaluación, sin perjuicio de las actualizaciones realizadas con posterioridad a esa fecha. Así, por ejemplo, para el proceso de evaluación que se inicia el 1° de julio del 2025, la Política y el Diagnóstico de Situación deberán haber sido elaborados o actualizados entre el 1° de julio de 2022 y el 30 de junio de 2024.

Por su parte, se entenderá que la entidad empleadora cuenta con un Programa de Trabajo, cuando éste ha sido elaborado o actualizado dentro de los 12 meses anteriores al 1° de julio del año en que se inicia el último período anual del proceso de evaluación e incluye actividades realizadas o a desarrollar durante ese último período anual. Ejemplo, el Programa de Trabajo deberá haber sido realizado o actualizado, entre el 1° de julio de 2023 y el 30 de junio de 2024, y contener actividades realizadas o a desarrollar entre el 1° de julio 2024 y el 30 de junio 2025.



### 4. Desarrollo del Sistema de Gestión

IST pone a disposición de sus empresas adherentes, los formatos de la SUSESO para la elaboración de la Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, del Diagnóstico de Situación y del Programa de Trabajo además de los instructivos respectivos.

#### 4.1. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

Una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (Política de SST) establecerá las directrices que orientarán todos los programas y las acciones en materias de seguridad y salud en el trabajo.

Determina los objetivos respecto a la responsabilidad y desempeño de SST requeridos en toda la organización. Demuestra el compromiso formal de una organización, particularmente el de su alta gerencia con la buena gestión de SST.

La alta gerencia de la organización es la que debe generar y autorizar una declaración documentada de la política de SST.

La política de SST debe:

- a) Ser apropiada para la naturaleza y la escala de los riesgos en SST de la organización.
- b) Incluir un compromiso con la prevención de riesgos de accidentes y enfermedades laborales.
- c) Incluir un compromiso para cumplir con la legislación aplicable de SST y con otros requisitos que haya suscrito la organización.
- d) Incluir la promoción de mecanismos de diálogo y de participación de los trabajadores y de sus representantes en los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- e) Estar documentada.
- f) Ser comunicada a todos los empleados.
- g) Ser revisada periódicamente para asegurar que siga siendo pertinente y apropiada para la organización.

## Modelo de Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

**Política de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Nuestra empresa \_\_\_\_\_, que desarrolla actividades de \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, se encuentra comprometida con la seguridad y salud en el trabajo. Este compromiso implica el cumplimiento de la normativa legal vigente sobre seguridad y salud en el trabajo, la identificación, evaluación y control de los riesgos presentes en las actividades desarrolladas, el desarrollo de una gestión de riesgos laborales participativa, sistemática, programada y permanente, que permita contar con lugares de trabajo saludables y seguros para los trabajadores, incluidos, cuando corresponda, los de empresas contratistas y subcontratistas que prestan servicios bajo régimen de subcontratación.

Nombre y firma del Gerente General \_\_\_\_\_

Fecha de creación: \_\_\_\_\_  
Fecha revisión / actualización: \_\_\_\_\_

Nota: Este anexo contiene un modelo de Política de Seguridad y Salud en el Trabajo. La entidad empleadora, podrá complementarlo y/o adaptarlo a su realidad y objetivos en estas materias. Para lo anterior, nos podrá solicitar asistencia técnica.

Ver Anexos N° 1

### 4.2. Diagnóstico de Situación

El Diagnóstico de Situación permitirá conocer cuáles son los principales problemas o brechas que tiene la empresa en materias de seguridad y salud y luego, en base a ese diagnóstico debe establecer qué es lo que desea mejorar, y así establecer el **Programa de Trabajo**.

El Diagnóstico debe contener una Evaluación del cumplimiento normativo y también debe contener una Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER), cuyo modelo a utilizar dependerá del tamaño de la empresa, hay un formato de IPER para empresas de hasta 25 trabajadores y otro formato para empresas de más de 25 trabajadores.

#### 4.2.1. Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER)

IST pone a disposición de sus empresas adherentes los formatos definidos por la SUSESO para la realización de la IPER, para entidades hasta 25 trabajadores y para entidades de más de 25 trabajadores.

**ANEXO 2**  
Modelo para empresas hasta 25 trabajadores

**Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos**  
(Modelo para empresas hasta 25 trabajadores)

Nombre Entidad empleadora: \_\_\_\_\_  
Fecha de evaluación: \_\_\_\_\_  
Nombre evaluador: \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_  
Cargo: \_\_\_\_\_  
Fecha última actualización: \_\_\_\_\_

Identificación de factores de riesgo  
a) Descripción básica de la(s) tarea(s) que se realizan en el CT: \_\_\_\_\_

b) Matriz de riesgo:

Tarea	Riesgo Específico	Clasificación de Riesgos	Medidas de Control
(Descripción básica de la tarea)	(Descripción de los riesgos asociados)	(Alto, Medio, Bajo)	(Medidas de control que se aplican para reducir el riesgo)

Notas:  
1. En una tarea puede existir más de un riesgo asociado.  
2. Varios riesgos pueden ser abordados con una misma medida para su control.  
3. Considere siempre los riesgos de desastres o emergencias.

**ANEXO 3**  
Modelo para empresas sobre 25 trabajadores

**Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos**  
(Modelo para empresas hasta 25 trabajadores)

Nombre Entidad empleadora: \_\_\_\_\_  
Fecha de evaluación: \_\_\_\_\_  
Nombre evaluador: \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_  
Cargo: \_\_\_\_\_  
Fecha última actualización: \_\_\_\_\_

Identificación de factores de riesgo  
a) Descripción básica de la(s) tarea(s) que se realizan en el CT: \_\_\_\_\_

b) Matriz de riesgo:

Tarea	Tipo de Riesgo	Riesgo Específico	Clasificación de Riesgos		Medidas de Control
			Alto	Medio	
(Descripción básica de la tarea)	(Descripción de los riesgos asociados)	(Descripción de los riesgos asociados)			(Medidas de control que se aplican para reducir el riesgo)

Notas:

Ver Formato de IPER Anexos N°2 y N°3

### Etapas para la realización del IPER

Partir señalando la identificación de peligros es el paso previo que se debe hacer para poder evaluar los riesgos. Es un proceso fundamental, conocer los peligros a los que se encuentran expuestos los trabajadores al momento desarrollar su trabajo, para así poder aplicar las medidas preventivas que se debe adoptar para evitar accidentes.

Lo primero que debemos señalar en relación a los peligros, es que son las causas directas de los accidentes.

Lo segundo es que los peligros son las condiciones incorrectas presentes en los lugares de trabajo y/o acciones incorrectas, errores u omisiones que cometemos las personas.

Por otro lado, el Riesgo corresponde a la probabilidad de que ocurra un accidente con una consecuencia determinada.

Donde: **R = Riesgo**  
**P = Probabilidad**  
**C = Consecuencia**

$$R = P * C$$

Por lo tanto, se puede decir que la evaluación de riesgo es un proceso sistemático para estimar la magnitud del riesgo. De esta forma, se pueden priorizar aquellos riesgos más críticos y partir abordando aquellos que podrían generar un mayor daño a las personas y/o a los bienes o productividad de la empresa.

### Para empresas hasta 25 trabajadores

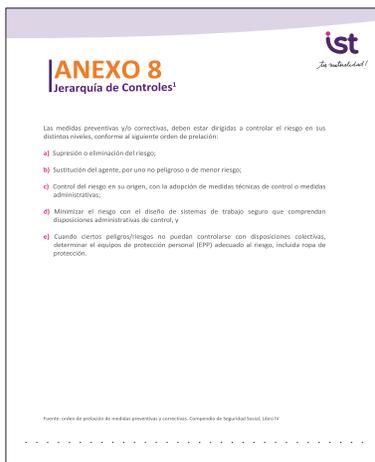
Etapas para la Identificación de peligros y evaluación de riesgos:

1. Se deben identificar la o las tareas, se debe señalar las distintas actividades que implica el puesto de trabajo.
2. Señalar el riesgo específico indicando tanto en situaciones normales como emergencia y/o desastres (sismo, incendio, entre otras). Para esto, se sugiere utilizar Listado referencial de riesgos laborales - entidad empleadora emitido por la SUSESO en Circular N° 3.649. (Ver Anexo N°6)
3. Se debe clasificar el riesgo, esta clasificación debe ser realizada a partir de la valoración, para lo cual se recomienda utilizar los criterios definidos en las imágenes 1 y 2, Determinar la Probabilidad de ocurrencia del accidente y Determinar la Consecuencia, respectivamente.
4. Adoptar medidas de control de acuerdo con la jerarquía de controles. (Ver Anexo N° 8)

### Para empresas sobre 25 trabajadores

Etapas para la Identificación de peligros y evaluación de riesgos:

1. Se deben identificar la o las tareas, se debe señalar las distintas actividades que implica el puesto de trabajo.
2. Se deben clasificar, dichas tareas en rutinarias o no, es decir, si se ejecutan de forma permanente o habitual, si forman parte de ciclos de trabajo, etc., o por el contrario son tareas que se llevan a cabo de vez en cuando o son eventuales o que en general no son planificados.
3. Señalar el riesgo específico indicando tanto en situaciones normales como emergencia y/o desastres (sismo, incendio, entre otras). Para esto, se sugiere utilizar Listado referencial de riesgos laborales - entidad empleadora emitido por la SUSESO en Circular N° 3.649. (Ver Anexo N°6)
4. Se debe clasificar el riesgo, esta clasificación debe ser realizada a partir de la valoración, para lo cual se recomienda utilizar los criterios definidos en las imágenes 1 y 2, Determinar la Probabilidad de ocurrencia del accidente y Determinar la Consecuencia, respectivamente.
5. Adoptar medidas de control de acuerdo con la jerarquía de controles. (Ver Anexo N° 8)



## Valoración del Riesgo

- Probabilidad: eventualidad de que el suceso peligroso termine en un accidente/enfermedad y/o daño a la propiedad.
- Consecuencia: es la severidad del daño, por lo que deberá considerar si es una lesión incapacitante temporal o permanente, si genera paro momentáneo de la producción o paralizaciones prolongadas.

Para determinar el nivel de riesgo de cada peligro, se deben seguir los siguientes pasos:

1. Determinar la Probabilidad de ocurrencia del accidente. Se debe indicar si la probabilidad es baja, media o alta. Para ello, usar los criterios presentados en la imagen N° 1.

### Cálculo de la Probabilidad (Imagen N° 1)

CLASIFICACIÓN	BAJA	MEDIA	ALTA
VALOR	1	2	3
CRITERIOS	<p>Suceso improbable, de baja ocurrencia.</p> <p>No ha pasado nunca hasta la fecha.</p> <p>Improbable, casi imposible.</p>	<p>Suceso que no ocurre a menudo, se produce en algunas ocasiones.</p> <p>De ocurrencia menor a una vez al año o situación que se ha observado en circunstancias similares.</p>	<p>Suceso repetitivo, el daño ocurrirá siempre o casi siempre.</p> <p>De ocurrencia más de una vez al año o varias veces en igual período.</p> <p>De ocurrencia a menudo en circunstancias similares.</p>

2. Determinar la Consecuencia. Se debe identificar si el peligro a evaluar puede tener una consecuencia leve, media o grave. Para ello, utilice los criterios presentado en la imagen N° 2.

### Cálculo de la Consecuencia (Imagen N° 2)

CLASIFICACIÓN	VALOR	CRITERIOS
LEVE	1	<p>Lesión leve, no incapacitante.</p> <p>Ambientes no confortables.</p> <p>Daño leve a instalaciones, máquinas y equipos, que no paraliza el proceso u operación, pero requiere ser reparado.</p> <p>Pérdidas o mermas menores.</p>
MEDIA	2	<p>Lesión o enfermedad profesional con incapacidad temporal. (Ej. Laceraciones, quemaduras, torceduras importantes, fracturas menores, dermatitis, dolores músculo- esqueléticos).</p> <p>Daño en instalaciones, equipos, máquinas que requieren reparación inmediata para continuar operando.</p> <p>Paralizaciones, interrupciones o demoras en la producción.</p> <p>Mermas o pérdidas significativas de materiales, insumos, etc.</p>
GRAVE	3	<p>Muerte o lesión con incapacidad permanente. (Ej. Amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones y/o cáncer, sordera y otras enfermedades asociadas al trabajo).</p> <p>Daño mayor en instalaciones, equipos, máquinas.</p> <p>Paralizaciones o interrupciones prolongadas de procesos u operaciones claves.</p>

- Determinar el Nivel de Riesgos. Para ello, debe cruzar los valor obtenidos en las imágenes 1 y 2 en la siguiente imagen (Imagen Nº 3 - Cálculo del Nivel de Riesgo) la que le dará la magnitud del riesgo.

### Cálculo del Nivel del Riesgo (Imagen Nº 3)

NR = Nivel de Riesgo

		PROBABILIDAD			
		BAJA (1)	MEDIA (2)	ALTA (3)	
CONSECUENCIAS	LEVE (1)	BAJO	BAJO	MEDIO	
	MEDIA(2)	MEDIO	MEDIO	ALTO	
	GRAVE (3)	ALTO	ALTO	ALTO	

Una vez definido el nivel de riesgo, deben priorizar.

Los primeros riesgos a abordar son aquellos que tienen un mayor nivel de riesgos. Se recomienda seleccionar, en una primera instancia, aquellos que resultan con un nivel de riesgo “alto”.

### Adopción de medidas de control

Se debe definir los controles para los riesgos que se abordarán, para ello como IST sugerimos utilizar la jerarquización de controles definidos por la SUSESO en el Compendio de Seguridad Social.

Las medidas preventivas y/o correctivas, están dirigidas a controlar el riesgo en sus distintos niveles, conforme al siguiente orden de prelación:

- Supresión o eliminación del riesgo; por ejemplo eliminar el uso de producto químico peligro, aplicar enfoques ergonómicos al planificar nuevos lugares de trabajo, entre otras
- Sustitución del agente, por uno no peligroso o de menor riesgo; ejemplo reemplazar un producto químico peligroso por otro menos peligroso.
- Control del riesgo en su origen, con la adopción de medidas técnicas de control o medidas administrativas;
- Minimizar el riesgo con el diseño de sistemas de trabajo seguro que comprendan disposiciones administrativas de control, rotaciones de puesto de trabajo, programas de vigilancia de la salud, capacitaciones, procedimientos de trabajo.
- Equipos de Protección Personal, cuando ciertos peligros/riesgos no puedan controlarse con disposiciones colectivas, se debe definir los equipos de protección personal (EPP), incluida ropa de protección, y deberá aplicarse medidas destinadas a asegurar que dichos equipos se utilizan de forma efectiva.

#### 4.2.2. Autoevaluación de Cumplimiento de Aspectos Legales

IST pone a disposición de sus empresas adherentes el formato de Autoevaluación de Cumplimiento de Aspectos Legales definido por la SUSESO, el cual considera por puntos básicos en materias de seguridad y salud que toda empresa debe cumplir.

## Formato Autoevaluación Legal

### ANEXO 4

**Autoevaluación de Cumplimiento Legal Básico**

*La seguridad!*

ASPECTO I. ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS	SI	No	NA
1. ¿La entidad empleadora cuenta con Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (RHS) y/o Orden Higiene y Seguridad (ROHS) actualizado, según corresponda?			
2. ¿La entidad empleadora mantiene los registros actualizados de la recepción o entrega del RHS o ROHS a cada trabajador(a)?			
3. ¿La entidad empleadora cumple con la obligación de informar a sus trabajadores sobre riesgos laborales que entrañan sus labores, las medidas de prevención y los métodos de trabajo correctos, de una manera oportuna y conveniente, manteniendo un registro de dicha actividad?			
4. ¿En la entidad empleadora se ha constituido y se encuentra en funcionamiento el Comité Paritario de Higiene y Seguridad? <i>(entidad empleadora con más de 25 trabajadores permanentes)</i> .			
5. ¿El Comité Paritario de Higiene y Seguridad cuenta con un programa de trabajo propio y se reúne como mínimo una vez al mes?			
6. ¿El Comité Paritario de Higiene y Seguridad realiza investigación de las causas de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales?			

ASPECTO II. SANEAMIENTO BÁSICO	SI	No	NA
1. ¿La entidad empleadora cuenta con servicios higiénicos (o letrina sanitaria en caso de corresponder), de uso individual o colectivo, en cantidades adecuadas y si trabajarán hombres y mujeres, éstos se encuentran separados por sexo, en buen estado de limpieza y/o funcionamiento?			
2. ¿La entidad empleadora cuenta con un sistema efectivo de sanitización, desinfección y desinfección de las dependencias y áreas de trabajo?			
3. Si el tipo de actividad de trabajo requiere del cambio de ropa, ¿existen vestidores (fijos o temporales) independientes para hombres y mujeres, con cantidad adecuada de casilleros y en buen estado general?			
4. Si el trabajo implica contacto con sustancias tóxicas o virus (sociedad corporal), dispone de duchas con agua fría y caliente para sus trabajadores.			
5. ¿El lugar de trabajo mantiene condiciones ambientales de ventilación confortables, por medios naturales o artificiales y que no causen molestias o perjudiquen la salud de los trabajadores (a)?			
6. ¿Si en la entidad empleadora se deben consumir alimentos, dispone de comedor (fijo o móvil) (según corresponda), separado de las áreas de trabajo, con mesa y silla de cubierta de material lavable, agua potable, cocina, lavaplatos, sistema de energía eléctrica y con un sistema de refrigeración para la conservación de alimentos?			
7. ¿La entidad empleadora, mantiene el lugar de trabajo adecuadamente iluminado con luz natural o artificial dependiendo de la fauna o actividad que en él se realice?			
8. ¿La entidad empleadora toma las medidas necesarias contra las intemperancias del tiempo en los ambientes de trabajo (trabajo en faenas descubiertas, galpones o campo abierto).			

Ver Formato de Autoevaluación de Cumplimiento Legal Básico. (Ver Anexo N° 4)

### 4.3. Programa de Trabajo

Una vez realizado el Diagnóstico de Situación, se está en condiciones de definir las acciones a implementar para cubrir las brechas encontradas y así establecer el Programa de Trabajo, que básicamente es una serie de actividades ordenadas, con plazos y responsables definidos, que si se llevan a cabo correctamente, permitirán eliminar y/o controlar aquellos riesgos identificados con anterioridad.

Dicho Programa de Trabajo deberá ser aprobado por el representante legal de la empresa y dado a conocer a los trabajadores y Comité Paritario.

Además, la empresa debe evaluar periódicamente su desempeño, es decir, contrastar los resultados, con las acciones que está llevando a cabo.

Es muy importante controlar el desarrollo del Programa de Trabajo y evaluar los resultados obtenidos. Si no se están logrando los resultados esperados, la empresa puede modificar las acciones restantes con el fin de lograr sus objetivos planteados.

El modelo propuesto de Programa de Trabajo, es el definido por la SUSESO en su Circular N° 3649, que contiene por un lado una sección de identificación de la entidad empleadora, definición del encargado de trabajo y el detalle de las actividades a realizar.

Las actividades y/o acciones a incorporar en el Programa de Trabajo, tanto en situaciones normales como emergencia, son a lo menos las siguientes:

- Actividades o medidas de control para los Peligros y Riesgos Identificados.
- Actividades definidas para corregir los incumplimientos legales detectados en la aplicación de la Autoevaluación de cumplimiento Aspectos Legales.
- Actividades permanentes que permitan mantener y mejorar continuamente las condiciones de seguridad y salud para los trabajadores en el tiempo.



## 6. Acreditación del cumplimiento

Para la acreditación del mantenimiento y funcionamiento del Sistema de gestión con IST, se debe presentar una declaración simple suscrita por el representante legal, acompañada de una copia de la política, del diagnóstico de situación y del programa de trabajo. Para elaborar la declaración simple, IST pone a disposición un formato tipo a objeto de facilitar el proceso de acreditación.

### Declaración simple del funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo

**Declaración Simple del funcionamiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Ciudad, día, mes, año

Yo, nombre completo, cedula de identidad número, representante legal de razón social, RUT número, con la finalidad de acceder, en el proceso de evaluación de siniestralidad efectiva actualmente en curso, a la rebaja o exención de la tasa de cotización adicional diferenciada, según lo establecido en los artículos 8 y 10 del D.S. N° 67 de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social, declaro haber mantenido en funcionamiento durante el último período anual (1ro de julio de 20xx al 30 de 20xx), del período de evaluación, un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST)

Como antecedentes de respaldo, acompaño a esta declaración una copia de la Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo, del diagnóstico de situación y del Programa del Trabajo Preventivo.

Firma Representante legal

[www.ist.cl](http://www.ist.cl)

Ver Anexo N° 7 – Declaración simple de funcionamiento del Sistema de Gestión.

Se habilitará en página web IST (<https://www.ist.cl/ds-67/>) una sección especial para la acreditación de los requisitos en la fecha correspondiente.

# Guía para desarrollar y acreditar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo



@istcuidandolavida



istchile



@ist\_chile



Instituto de Seguridad del Trabajo - IST



Instituto de Seguridad del Trabajo – IST