	<p><i>Política</i> <i>Salud Ocupacional</i></p>	Código:	PO-HDM-SO-01
		Versión:	3
		Fecha de aprobación:	Fecha de vigencia:
		06-01-2020	06-01-2020

POLÍTICA DE SALUD OCUPACIONAL


HERENCIA DEL MUEBLE S.A.

HDM AMUEBLAMIENTOS S.A.

FECHA DE APROBACIÓN 06/01/2020
VERSIÓN 3.0

Roy Ramírez

Director General

	<p style="text-align: center;"><i>Política</i> <i>Salud Ocupacional</i></p>	Código:	PO-HDM-SO-01
		Versión:	3
		Fecha de aprobación:	Fecha de vigencia:
		06-01-2020	06-01-2020

PARÁMETROS PARA LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

Sección I Normas de Acatamiento General

Se establece la siguiente Política para la regulación de conductas por parte de los colaboradores de la empresa Herencia del Mueble S.A y HDM Amueblamientos S.A, ambas de ahora en adelante identificadas indistintamente como “la empresa”, regulación que regirá bajo las siguientes condiciones:


Artículo 1: Fundamentos

En Costa Rica el Reglamento General sobre Higiene y Seguridad en el trabajo establece en el artículo 24 los requerimientos generales de la limpieza y orden que se debe cumplir en el lugar de trabajo, adicional en el Manual de Disposiciones Técnicas de los Bomberos y el Código de Construcción establecen las normativas para regular los mínimos de seguridad y calidad en las construcciones de edificios, remodelaciones o en general cualquier estructura.

Artículo 2: Importancia

La empresa define estándares de comportamiento y/o conducta que todo colaborador debe seguir cuando éste ejecute sus funciones dentro y fuera de las instalaciones de la empresa o cuando requiera visitar algún proyecto o lugar externo a la empresa.

Además, la administración se compromete con sus colaboradores a la prevención de accidentes y enfermedades, para así lograr que la empresa sea un ambiente de trabajo seguro y saludable.

	<p align="center"><i>Política</i> <i>Salud Ocupacional</i></p>	Código:	PO-HDM-SO-01
		Versión:	3
		Fecha de aprobación:	Fecha de vigencia:
		06-01-2020	06-01-2020

Sección II **Objetivo y Alcance**

Artículo 3: Objetivo

Establecer los lineamientos para minimizar los riesgos y establecer las buenas conductas que deben seguir los colaboradores durante la jornada laboral y mientras realizan sus funciones.

Artículo 4: Alcance


Esta política es de acatamiento obligatorio para todos los colaboradores de Herencia del Mueble S.A y HDM Amueblamientos S.A, sin distinción de su puesto, jerarquía o forma de contratación, durante la jornada laboral dentro y fuera de las instalaciones de la empresa y deberá ser aplicada en relación con el Código de Trabajo, la legislación costarricense o las recomendaciones que en esta materia formulen las autoridades del país.

Sección III **Definiciones**

Artículo 5: Definiciones

Los términos que se indican a continuación deberán entenderse de la siguiente manera:

- a) Empresa: Identifica las empresas, Herencia del Muebles S.A y HDM Amueblamiento S.A representada por los Representantes Legales.
- b) Proyectos: Lugares físicos externos a la empresa, donde los colaboradores realizan funciones relacionadas a su puesto.
- c) Normativas: reglas externas, que definen y regulan las conductas que se deben cumplir durante las construcciones, remodelaciones u otros de

	<p align="center"><i>Política</i></p> <p align="center"><i>Salud Ocupacional</i></p>	Código:	PO-HDM-SO-01
		Versión:	3
		Fecha de aprobación:	Fecha de vigencia:
		06-01-2020	06-01-2020


edificios en el país.

Sección IV

Obligaciones de la empresa y Obligaciones de los colaboradores

Artículo 6: Obligaciones de los colaboradores


- a) Seguir la política de salud ocupacional y cualquier directriz que extienda en tema de seguridad laboral.
- b) Cumplir con las charlas de seguridad que facilita la administración de la empresa.
- c) Portar el uniforme e implementos de seguridad para desarrollar las funciones por puesto, si este así lo exige.
- d) Atender, respetar y acatar indicaciones de seguridad que da el jefe inmediato, compañero o cualquier persona con un puesto superior.
- e) No obstruir los espacios naturales o artificiales con entradas y salidas limitadas, lo suficientemente grande para que una persona pueda entrar y desempeñar una determinada tarea.
- f) Conocer y respetar las áreas para almacenamiento de materiales y medios de trabajo, así como las medidas de seguridad que deben adoptarse conforme a la naturaleza de éstos.
- g) Mantener el orden y limpieza, en áreas de trabajo y áreas comunes como, vestidores o bodegas, por ejemplo: herramientas o materiales sin uso, desordenados o fuera de su lugar de almacenamiento, obstruyendo pasos, entre otros.
- h) Mantener medidas de salud e higiene, comer solo en las áreas autorizadas, prohibido realizar necesidades fisiológicas en otras áreas que no sean los servicios sanitarios.
- i) Prohibido utilizar vocabulario soez o faltar el respeto a las personas que trabajan o visitan los proyectos.
- j) Prohibido generar o participar de conflictos que generen contacto físico.
- k) Prohibido consumir o permanecer bajo los efectos de sustancias ilícitas, tabaco o alcohol durante la jornada laboral.
- l) Asistir a simulacros de emergencias que facilite la empresa o inste a participar durante la jornada laboral.

	<p align="center"><i>Política</i></p> <p align="center"><i>Salud Ocupacional</i></p>	Código:	PO-HDM-SO-01
		Versión:	3
		Fecha de aprobación:	Fecha de vigencia:
		06-01-2020	06-01-2020

- m) Prohibido obstaculizar la atención de heridos o la investigación de un incidente laboral.
- n) Deben cuidar y cumplir con la señalización, avisos o rótulos en temas de Salud Ocupacional.
- o) Prohibido trabajar con equipos en mal estado, defectuosos o cualquier otro que comprometa la seguridad de las personas y/o el proyecto.
- p) Prohibido usar la herramienta incompleta (ejemplo esmeril sin cobertor de disco).
- q) Prohibido, el uso incorrecto de equipos como andamios y escaleras, por ejemplo: andamios desnivelados o bien uso de escaleras tipo A sin monitor y/o posicionados en la parte superior.
- r) Prohibido el uso de equipos o herramientas hechizas, por ejemplo, escaleras.
- s) Los entregables, herramientas, equipos u otros deberán siempre estar apilados de modo que no perjudiquen el tránsito de personas, la circulación de medios mecánicos con materiales, el ingreso de equipo para combate de incendios, atención de emergencias humanas, rutas de evacuación y salidas de emergencia.
- t) Mantener buenas costumbres durante sus horas de trabajo y dentro de las instalaciones pertenecientes al proyecto.
- u) Prohibido la utilización e ingreso de armas a las instalaciones de la empresa.

Artículo 7: Obligaciones de la empresa

- a) Entregar a cada colaborador, los implementos de seguridad, herramientas, equipo o cualquier otro adicional que por puesto se requiera utilizar.
- b) Divulgar la presente política a todos los colaboradores.
- c) Identificar, evaluar y control los riesgos presentes en la planta que afecten con la integridad física, mental de los colaboradores.
- d) Fomentar una cultura organizacional que promueva la prevención de riesgos laborales.
- e) Proporcionar a los colaboradores capacitaciones en temas de seguridad y salud en el trabajo, para así asegurarnos de que están listos para evitar condiciones y actos inseguros y lograr que actúen rápidamente a eventos

	<p align="center">Política Salud Ocupacional</p>	Código:	PO-HDM-SO-01
		Versión:	3
		Fecha de aprobación:	Fecha de vigencia:
		06-01-2020	06-01-2020

inesperados.

- f) Proporcionar el equipo de seguridad necesario para que nuestros colaboradores realicen los trabajos asignados de una forma segura y correcta, tanto en la planta principal como aquellos que deban trasladarse hacia los lugares de instalación.
- g) Mantener una mejora continua del área de salud ocupacional, en donde se evalúen y propongan mejores condiciones de trabajo integrales para todas las partes involucradas.
- h) Cumplir con toda la legislación vigente en Costa Rica que van acorde a la prevención de riesgos en el lugar de trabajo.

Sección V **Incumplimiento**

Artículo 8: Incumplimiento

El incumplimiento de esta política será sancionado por el patrono de acuerdo con la gravedad de los hechos cometidos por el colaborador, hasta con el despido sin responsabilidad patronal, esto si se encuentra responsable de realizar actos inseguros o exponer a compañeros y/o terceros a riesgos. Así mismo responderá civil y/o penalmente de los daños y perjuicios que cause.