GRI STANDARDS

GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR: 1 DE ENERO DE 2021

ESTÁNDAR TEMÁTICO

403

GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018

Estándar Temático

Fecha de entrada en vigor
Este Estándar entrará en vigor para la elaboración de informes u otros materiales publicados a partir del 1 de enero de 2021

Responsabilidad
El Global Sustainability Standards Board (GSSB) ha publicado este Estándar. Si tiene algún comentario sobre los Estándares GRI, puede enviarlo a gssbsecretariat@globalreporting.org para que el GSSB pueda tenerlo en cuenta.

Proceso debido
Este Estándar se ha desarrollado pensando en el interés público y conforme a los requisitos del protocolo de procesos debidos (Due Process Protocol) de GSSB. Se ha elaborado a partir de los conocimientos especializados de distintos grupos de interés y considerando varios instrumentos intergubernamentales, así como las expectativas generalizadas en lo que respecta a la responsabilidad social, medioambiental y económica de las organizaciones.

Responsabilidad legal
Este documento, diseñado para promover la elaboración de informes de sostenibilidad, ha sido desarrollado por el Global Sustainability Standards Board (GSSB) a través de un proceso consultivo con múltiples grupos de interés en el que participaron representantes de distintas organizaciones y usuarios de los informes de todo el mundo. Si bien la Junta Directiva de GRI y el GSSB fomentan el uso de los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad (Estándares GRI) y de las interpretaciones de todas las organizaciones, la preparación y la publicación de los informes basados total o parcialmente en los Estándares GRI son responsabilidad de quienes los producen. Ni la Junta Directiva de GRI, ni el GSSB, ni Stichting Global Reporting Initiative (GRI) pueden responsabilizarse de las consecuencias o los daños resultantes directa o indirectamente del uso de los Estándares GRI ni de las correspondientes interpretaciones realizadas para la elaboración de los informes, ni del uso de los informes basados en los Estándares GRI y las interpretaciones correspondientes.

Aviso sobre derechos de autor y marca registrada
Este documento está protegido mediante derechos de autor por Stichting Global Reporting Initiative (GRI). Están permitidas, sin autorización previa de GRI, la reproducción y distribución de este documento a efectos informativos o para la elaboración de informes de sostenibilidad. Sin embargo, ni este documento ni ningún extracto del mismo puede reproducirse, almacenarse, traducirse ni transferirse de cualquier modo o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación o de otra manera) para cualquier otro fin sin la autorización previa por escrito de GRI.

Global Reporting Initiative, GRI y su logotipo, el GSSB y su logotipo y los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad (Estándares GRI) y su logotipo son marcas registradas de Stichting Global Reporting Initiative.

© 2022 GRI. All rights reserved.

Índice

Introducción **4**

Alcance del término "trabajadores" en este Estándar **7**

1. Contenidos sobre gestión de temas **10**

Contenido 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo **11**

Contenido 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes **12**

Contenido 403-3 Servicios de salud en el trabajo **14**

Contenido 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo **15**

Contenido 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo **17**

Contenido 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores **18**

Contenido 403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales **20**

2. Contenidos temáticos **21**

Contenido 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo **21**

Contenido 403-9 Lesiones por accidente laboral **23**

Contenido 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales **28**

Glosario **31**

Bibliografía **39**

Introducción

GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo 2018 incluye contenidos para que las organizaciones presenten información acerca de sus impactos vinculados con la salud y seguridad en el trabajo y la manera en que gestionan estos impactos.

El Estándar está estructurado del siguiente modo:

- La sección 1 incluye siete contenidos que proporcionan información acerca de la manera en que la organización gestiona los impactos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo.
- La sección 2 incluye tres contenidos que proporcionan información acerca de los impactos de la organización relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo.
- El Glosario contiene términos definidos que tienen un significado específico cuando se usan en los Estándares GRI. Los términos aparecen subrayados en el texto de los Estándares GRI y con un enlace a su definición correspondiente.
- La Bibliografía enumera instrumentos intergubernamentales y referencias adicionales que se utilizaron en el desarrollo de este Estándar.

El resto de la sección Introducción proporciona información de contexto sobre el tema, una descripción general del sistema de Estándares GRI y más información acerca del uso de este Estándar.

Información de contexto sobre el tema

Este Estándar aborda el tema de la salud y seguridad en el trabajo.

Las condiciones laborales saludables y seguras están reconocidas como un derecho humano y se abordan en instrumentos intergubernamentales, como los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Organización Mundial de la Salud (OMS); consulte la Bibliografía.

Las condiciones laborales saludables y seguras también son una meta de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, adoptados por las Naciones Unidas (ONU) como parte de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.[1]

Las condiciones laborales saludables y seguras suponen tanto la prevención de los daños físicos y mentales como el fomento de la salud de los trabajadores.

Para evitar daños y fomentar la salud, una organización debe demostrar su compromiso con la salud y la seguridad de los trabajadores. Además, la organización debe promover la participación de los trabajadores en la elaboración, aplicación y evaluación del desempeño de las políticas sobre salud y seguridad en el trabajo, los sistemas de gestión y los programas que sean apropiados para el tamaño y las actividades de la organización.

Es fundamental consultar con los trabajadores a la hora de elaborar las políticas de salud y seguridad en el trabajo; además, estos deben participar en los procesos necesarios para planificar, respaldar, hacer funcionar y evaluar de forma continua la eficacia de los programas y sistemas de gestión de la salud y la seguridad de los trabajadores.

La identificación de peligros y la evaluación de riesgos, la formación de los trabajadores y la identificación e investigación de incidentes también son fundamentales a la hora de preparar, respaldar, hacer funcionar y evaluar los sistemas de gestión de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Además de prevenir daños, la organización puede fomentar la salud de los trabajadores ofreciéndoles servicios de cuidado de la salud o programas y servicios voluntarios de promoción de la salud que puedan ayudar a los trabajadores, por ejemplo, a mejorar su dieta o a dejar de fumar. Estos programas y servicios adicionales no son sustitutos de los programas, servicios y sistemas de salud y seguridad en el trabajo para la prevención de daños y la protección de los trabajadores frente a las lesiones, dolencias y enfermedades laborales.

Se espera que los programas y servicios destinados a evitar daños y fomentar la salud de los trabajadores respeten el derecho a la privacidad de los trabajadores. Se espera que las organizaciones no se basen en la participación de los trabajadores en dichos programas y servicios, ni en los datos sobre su salud derivados de estos, para tomar decisiones relativas al empleo o compromiso de los trabajadores, como despido, degradación, ascenso, promesas, compensaciones y cualquier otro trato favorable o desfavorable.

1 Consulte la Meta 8.8, "Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes, y las personas con empleos precarios", del Objetivo 8: "Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos". El tema de la salud y la seguridad en el trabajo también hace referencia a otros Objetivos de Desarrollo Sostenible, como el Objetivo 3: "Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades".

Sistema de Estándares GRI

Este Estándar forma parte de los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad (Estándares GRI). Los Estándares GRI permiten a una organización presentar información sobre los impactos más significativos de la organización en la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos que afectan a los derechos humanos, y sobre la manera en que los gestiona.

Los Estándares GRI se estructuran como un sistema de estándares interrelacionados organizados en tres series: Estándares Universales GRI, Estándares Sectoriales GRI y Estándares Temáticos GRI (véase la Figura 1 del presente Estándar).

Estándares Universales: GRI 1, GRI 2 y GRI 3

GRI 1: Fundamentos 2021 especifica los requerimientos que la organización debe cumplir para elaborar informes conforme a los Estándares GRI. La organización empieza a usar los Estándares GRI consultando *GRI 1*.

GRI 2: Contenidos Generales 2021 incluye contenidos que la organización utiliza para presentar información sobre sus prácticas de elaboración de informes y otros detalles organizacionales, como sus actividades, gobernanza y políticas.

GRI 3: Temas Materiales 2021 ofrece orientaciones sobre cómo determinar los temas materiales. También incluye contenidos que la organización usa para presentar información acerca de su proceso de determinación de los temas materiales, su lista de temas materiales y cómo gestiona cada tema.

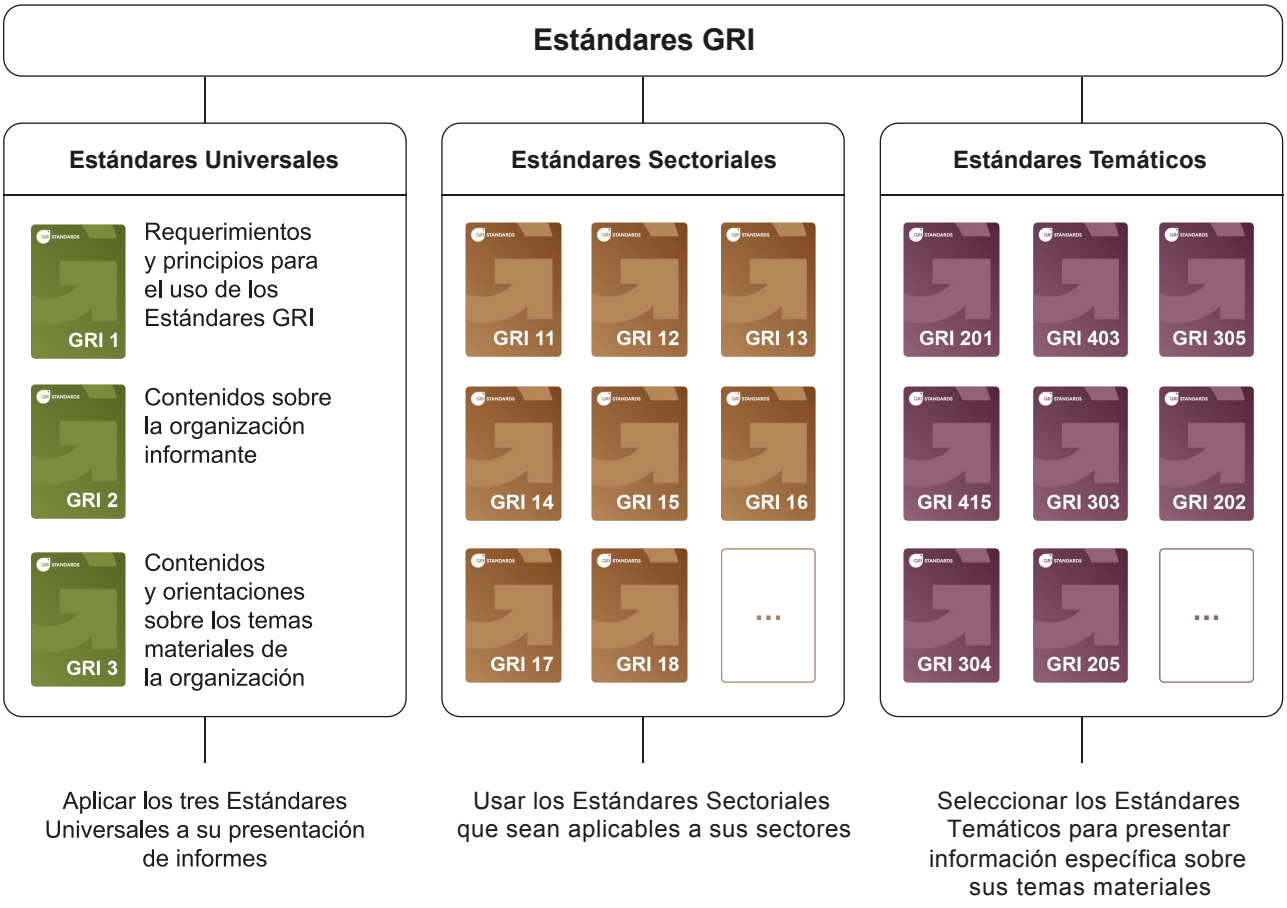
Estándares Sectoriales

Los Estándares Sectoriales proporcionan información a la organización sobre sus posibles temas materiales. La organización emplea los Estándares Sectoriales que son de aplicación a sus sectores para determinar sus temas materiales y qué información presentar en relación con cada tema material.

Estándares Temáticos

Los Estándares Temáticos incluyen contenidos que la organización usa para presentar información sobre sus impactos relativos a ciertos temas. La organización usa los Estándares Temáticos según la lista de temas materiales que ha determinado con *GRI 3*.

Figura 1. Estándares GRI: Estándares Universales, Sectoriales y Temáticos



Uso de este Estándar

Cualquier organización, independientemente de su tamaño, tipo, sector, ubicación geográfica o experiencia en la elaboración de informes, puede utilizar este Estándar para presentar información acerca de sus impactos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo.

Una organización que elabore su informe conforme a los Estándares GRI está obligada a reportar los siguientes contenidos, si ha determinado que la salud y seguridad en el trabajo es un tema material:

- Contenido 3-3 de *GRI 3: Temas Materiales 2021* (consulte la cláusula 1.1 de este Estándar);
- Cualquier contenido de este Estándar Temático que sea relevante para los impactos de la organización relacionados con la salud y seguridad en el trabajo (Contenido 403-1 a Contenido 403-10).

Consulte los Requerimientos 4 y 5 de *GRI 1: Fundamentos 2021*.

Se permiten motivos para la omisión en estos contenidos.

Si la organización no puede cumplir un contenido o un requerimiento de un contenido (por ejemplo, porque la información requerida es confidencial o está sujeta a prohibiciones legales), está obligada a especificar el contenido o el requerimiento que no puede cumplir y a proporcionar un motivo para la omisión, junto con una explicación, en el índice de contenidos GRI. Para mayor información sobre los motivos para la omisión, véase el Requerimiento 6 de GRI 1: Fundamentos 2021.

Si la organización no puede presentar la información solicitada acerca de un elemento especificado en un contenido porque el elemento (por ejemplo, comité, política, práctica o proceso) no existe, puede cumplir con el requerimiento informando de la situación. La organización puede explicar los motivos por los que no tiene este elemento o describir sus planes para desarrollarlo. El contenido no requiere que la organización implemente el elemento (por ejemplo, desarrollar una política), sino que indique que el elemento no existe.

Si la organización desea publicar un informe de sostenibilidad independiente, no es necesario que repita información que ya esté publicada en otros sitios, como en páginas web o en su informe anual. En ese caso, la organización puede presentar información de un contenido obligatorio aportando una referencia en el índice de contenidos GRI que indique dónde se puede encontrar esa información (por ejemplo, proporcionando un enlace a la página web o citando la página del informe anual donde se haya publicado).

Requerimientos, orientaciones y términos definidos

Lo siguiente se aplica en este Estándar:

Los requerimientos aparecen en **negrita** y se indican con la palabra "debe". La organización debe cumplir los requerimientos para presentar sus informes conforme a los Estándares GRI.

Los requerimientos pueden ir acompañados de orientaciones.

Las orientaciones incluyen información de contexto, explicaciones y ejemplos para ayudar a la organización a entender mejor los requerimientos. La organización no está obligada a cumplir con las orientaciones.

Los Estándares también pueden incluir recomendaciones. Se trata de casos en los que se recomienda tomar medidas concretas, pero que no son obligatorias.

La palabra "debería" indica una recomendación y la palabra "puede" indica una posibilidad u opción.

Los términos definidos aparecen subrayados en el texto de los Estándares GRI y con un enlace a su definición correspondiente en el Glosario. La organización está obligada a aplicar las definiciones del Glosario.

Alcance del término "trabajadores" en este Estándar

En el contexto de los Estándares GRI, se entiende que un "trabajador" es aquella persona que realiza un trabajo. Algunos de los Estándares GRI indican el uso de un subconjunto específico de trabajadores.

Este Estándar trata sobre el siguiente subconjunto de trabajadores, del que se espera que la organización se responsabilice en lo que respecta a la salud y seguridad en el trabajo:

- Todos los trabajadores que sean empleados (es decir, aquellas personas que tienen una relación laboral con la organización, de acuerdo con la legislación nacional o su aplicación);
- Todos los trabajadores que no sean empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización;
- Todos los trabajadores que no sean empleados y cuyos trabajos o lugares de trabajo no estén controlados por la organización, pero que estén expuestos a impactos significativos para la salud y la seguridad en el trabajo y que estos impactos estén a su vez directamente relacionados con las operaciones, los productos o los servicios de la organización a través de sus relaciones comerciales.

Consulte la Tabla 1 para conocer ejemplos de empleados y trabajadores que no son empleados de acuerdo con los criterios de "control del trabajo" y "control del lugar de trabajo".

Si la organización informante no dispone de los datos de todos los trabajadores especificados en alguno de los Contenidos, la organización está obligada a identificar los tipos de trabajadores excluidos de dichos Contenidos y a explicar por qué se les ha excluido. Para ver los requerimientos de los motivos para la omisión, consulte también el Requerimiento 6 de *GRI 1: Fundamentos 2021*.

Trabajadores que son empleados
La organización debe incluir a todos sus empleados en los datos aportados, con independencia de si la organización en cuestión controla o no su trabajo o lugar de trabajo.

En lo que respecta a los empleados, la organización está obligada a presentar los contenidos sobre gestión de temas (con la excepción del Contenido 403-7) y los contenidos temáticos.

Trabajadores que no son empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo están controlados por la organización
Cabe señalar, a modo de ejemplo de trabajadores que no son empleados, a trabajadores procedentes de agencias de trabajo temporal, contratistas, trabajadores autónomos y voluntarios. Entre los trabajadores que no son empleados podrían incluirse aquellos que trabajan para la propia organización o para los proveedores, clientes u otros socios de negocio de la organización.

Tenga en cuenta que el tipo de trabajador no determina la inclusión del trabajador en los datos que presente la organización. Deben incluirse a todos aquellos trabajadores, de cualquier tipo, cuyo trabajo o lugar de trabajo esté sujeto al control de la organización, ya que dichas formas de control dan lugar a que la organización tome medidas para eliminar peligros y minimizar riesgos, a fin de proteger a los trabajadores de cualquier daño.

El control del trabajo implica que la organización controla los medios o métodos o que dirige el trabajo realizado en lo que respecta al desempeño de la salud y la seguridad en el trabajo. El control del lugar de trabajo implica que la organización controla los aspectos físicos del lugar de trabajo (p. ej., el acceso al lugar de trabajo) y/o el tipo de actividades que pueden realizarse en el lugar de trabajo.

La organización podría tener el control exclusivo del trabajo o el lugar de trabajo o compartir dicho control con una o más organizaciones (p. ej., proveedores, clientes u otros socios de negocio, como los integrantes de joint ventures). En casos de control compartido, debe incluirse en los datos presentados a los trabajadores del socio de negocio de la organización, siempre que exista obligación contractual entre la organización y el socio en cuestión y que la organización comparta el control de los medios o métodos o comparta la dirección de los trabajos realizados y/o del lugar de trabajo. En tales casos, la organización puede obligar al socio mediante contrato a usar, por ejemplo, productos químicos menos nocivos en sus productos o procesos de producción.

En lo que respecta a los trabajadores que no son empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo están controlados por la organización, la organización está obligada a presentar los contenidos sobre gestión de temas (con la excepción del Contenido 403-7) y los contenidos temáticos.

Trabajadores que no son empleados y cuyos trabajos o lugares de trabajo no están controlados por la organización, pero que están expuestos a impactos significativos para la salud y la seguridad en el trabajo y estos impactos están a su vez directamente relacionados con las operaciones, los productos o los servicios de la organización a través de sus relaciones comerciales

Se espera que la organización se responsabilice de la salud y la seguridad en el trabajo de los empleados y trabajadores que no sean empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo estén sujetos a su control. Por otro lado, la organización podría estar implicada en los impactos en la salud y seguridad en el trabajo como resultado de sus relaciones comerciales con otras entidades, como las entidades de su cadena de valor.

Aunque la organización no controle ni el trabajo ni el lugar de trabajo, sigue siendo responsable de hacer todo lo que esté a su alcance, incluso utilizar las influencias que pueda tener, para prevenir y mitigar los impactos negativos en la salud y la seguridad en el trabajo que estén directamente relacionados con sus operaciones, productos o servicios a través de sus relaciones comerciales.

En tales casos, la organización está obligada, como mínimo, a describir el método empleado para prevenir y mitigar los impactos adversos significativos en la salud y la seguridad en el trabajo, así como los peligros y riesgos relacionados, mediante el uso del Contenido 403-7, de la sección de contenidos sobre gestión de temas.

Tabla 1

Ejemplos de empleados y trabajadores que no son empleados de acuerdo con los criterios de "control del trabajo" y "control del lugar de trabajo".

	Presencia de control del trabajo *La organización tiene control exclusivo sobre el trabajo o comparte dicho control con una o más organizaciones*	**Ausencia de control del trabajo** *La organización no tiene control sobre el trabajo*
Presencia de control del lugar de trabajo *L a organización tiene control exclusivo sobre el lugar de trabajo, o comparte dicho control con una o más organizaciones*	**Ejemplos:** Empleados de la organización informante que trabajan en un lugar de trabajo controlado por la organización. Contratista contratado por la organización informante para realizar trabajos que de otro modo realizaría un empleado, en un lugar de trabajo controlado por la organización. Voluntarios que realizan trabajos para la organización informante en un lugar de trabajo controlado por la organización.	**Ejemplo:** Trabajadores de un proveedor de equipos de la organización informante que llevan a cabo, en un lugar de trabajo controlado por la organización, el mantenimiento periódico de los equipos del proveedor (p. ej., una fotocopiadora) en virtud del contrato existente entre el proveedor de equipos y la organización. En este caso, la organización tiene el control del lugar de trabajo, pero no del trabajo que realizan los trabajadores del proveedor de equipos en el lugar de trabajo.
Ausencia de control del lugar de trabajo *La organización no tiene control sobre el lugar de trabajo*	**Ejemplos:** Empleados de la organización informante que trabajan en lugares distintos de los controlados por la organización (p. ej., desde su domicilio o una zona pública, como parte de proyectos temporales nacionales o internacionales o durante viajes de negocios dispuestos por la organización). Contratistas contratados por la organización informante para trabajar en una zona pública (p. ej., en una carretera o en la calle). Contratistas contratados por la organización informante para realizar un trabajo o prestar un servicio directamente en el lugar de trabajo de un cliente de la organización. Trabajadores de un proveedor de la organización informante que trabajan en las instalaciones del proveedor, en casos en que la organización pide al proveedor que utilice materiales o métodos de trabajo especiales para la fabricación de bienes o la prestación de los servicios acordados.	**Ejemplo:** Trabajadores de un proveedor contratado por la organización informante que trabajan en las instalaciones del proveedor y con los métodos de trabajo del proveedor. Por ejemplo, la organización informante obtiene de un proveedor botones e hilos, que son los productos estándar de dicho proveedor. Los trabajadores del proveedor fabrican los botones e hilos en el lugar de trabajo del proveedor. No obstante, la organización se percata de que los botones están recubiertos de un sellador que libera gases tóxicos cuando los trabajadores lo aplican, lo que repercute en su salud. En tal caso, la organización no controla ni el trabajo ni el lugar de trabajo de los trabajadores del proveedor, pero sus productos están directamente vinculados con impactos significativos en la seguridad y la salud en el trabajo de dichos trabajadores debido a la relación comercial existente con el proveedor.

1. Contenidos sobre gestión de temas

Una organización que elabore su informe conforme a los Estándares GRI está obligada a reportar cómo gestiona cada uno de sus temas materiales.

Una organización que ha determinado que la salud y seguridad en el trabajo es un tema material está obligada a informar cómo gestiona el tema mediante el uso del Contenido 3-3 de *GRI 3: Temas Materiales 2021* (consulte la cláusula 1.1 de esta sección). La organización también está obligada a informar todo contenido de esta sección (Contenido 403-1 a Contenido 403-7) que sea concerniente a los impactos de la organización relacionados con la salud y seguridad en el trabajo.

Esta sección, por lo tanto, está diseñada para complementar -y no para reemplazar- el Contenido 3-3 de *GRI 3*.

REQUERIMIENTOS

1.1 La organización informante debe reportar cómo gestiona la salud y seguridad en el trabajo mediante el uso del Contenido 3-3 de *GRI 3: Temas Materiales 2021*.

RECOMENDACIONES

1.2 La organización informante debería presentar información sobre otros indicadores principales o medidas usadas para informar sobre la gestión y evaluación del desempeño de la salud y la seguridad en el trabajo.

ORIENTACIONES

Si la organización informante opera en una gran cantidad de países y emplazamientos, puede agrupar los contenidos sobre gestión de temas en diversos países o emplazamientos, en función de categorías relevantes. La organización puede, por ejemplo, agrupar la información que se solicita en el Contenido 403-4-b sobre los comités formales trabajadores-empresa de salud y seguridad con características similares, existentes en diversos emplazamientos. No tiene por qué presentar información sobre cada comité por separado.

Orientaciones para la cláusula 1.2

Los indicadores principales miden el desempeño de la organización en lo que respecta a las medidas que toma para prevenir las lesiones, dolencias y enfermedades laborales. Son importantes, pues las organizaciones no pueden basarse únicamente en los indicadores retrospectivos, que podrían presentar una imagen irreal del desempeño en materia de salud y seguridad en el trabajo por cuestiones como la larga latencia de algunas dolencias y enfermedades o la falta de notificación.

Los indicadores principales suelen ser exclusivos o estar personalizados para una organización específica. Cabe señalar, como ejemplos de estos indicadores, la cantidad de trabajadores formados para la identificación de peligros y la notificación de incidentes, el aumento de la notificación de peligros e incidentes tras la puesta en marcha de los procesos y políticas de notificación y la formación de los trabajadores, la frecuencia de las inspecciones o auditorías sobre salud y seguridad, el tiempo medio necesario para poner en marcha las recomendaciones de una inspección o auditoría y los tiempos de respuesta para la investigación y eliminación de peligros.

Referencias

Consulte las referencias [2], [4], [7], [8], [11] y [12] de la Bibliografía.

Contenido 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

REQUERIMIENTOS

La organización informante debe presentar la siguiente información en relación a los empleados y a los trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo está controlado por la organización:

a. Una declaración sobre si se ha implementado un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, que indique:

i. si el sistema se ha puesto en marcha por requerimientos legales y, en tal caso, una lista de dichos requerimientos;

ii. si el sistema se ha implementado con base en estándares/directrices reconocidos de sistema de gestión o gestión de riesgos y, en tal caso, la lista de dichos estándares/directrices.

b. Una descripción del alcance de los trabajadores, las actividades y los lugares de trabajo cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y una explicación de si algún trabajador, actividad o lugar de trabajo no está cubierto por dicho sistema y el motivo para ello.

ORIENTACIONES

Orientaciones para el Contenido 403-1

De acuerdo con el Contenido 403-1, la organización informante está obligada a enumerar los requerimientos legales a los que se haya ajustado para poner en marcha el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.

Algunos de los estándares/directrices reconocidos, relativos a los sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, son estándares nacionales e internacionales específicos para el sector.

Al presentar la información sobre el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, la organización también puede describir:

- el tipo de profesionales de la salud y la seguridad en el trabajo responsables de los sistemas de gestión y si dichos profesionales son empleados de la organización o trabajan como consultores;
- cómo se logra mejorar de forma constante el sistema de gestión, es decir, cuál es el proceso continuo de actualización del sistema para lograr mejoras en lo que respecta al desempeño global en el área de salud y seguridad en el trabajo. [2]

2 Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH*, 2001.

Contenido 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

REQUERIMIENTOS

La organización informante debe presentar la siguiente información en relación a los empleados y a los trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo está controlado por la organización:

a. Una descripción de los procesos empleados para identificar peligros relacionados con el trabajo y evaluar riesgos de forma periódica o esporádica, así como para aplicar la jerarquía de controles a fin de eliminar peligros y minimizar riesgos, que indique:

i. cómo garantiza la organización la calidad de estos procesos, incluidas las competencias de las personas que los llevan a cabo;
ii. cómo se usan los resultados de estos procesos para evaluar y mejorar de forma continua el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo.

b. Una descripción de los procesos que siguen los trabajadores que quieren notificar peligros o situaciones de peligro laborales, así como una explicación de cómo se protege a los trabajadores frente a posibles represalias.

c. Una descripción de las políticas y procesos que deben seguir los trabajadores que quieran retirarse de situaciones laborales que consideren que pueden provocar lesiones, dolencias o enfermedades, así como una explicación de cómo se protege a dichos trabajadores frente a posibles represalias.

d. Una descripción de los procesos empleados para investigar incidentes laborales, incluidos los procesos de identificación de peligros y evaluación de riesgos relacionados con los incidentes para determinar las acciones correctivas mediante la jerarquía de control y para determinar las mejoras necesarias del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

ORIENTACIONES

Orientaciones para el Contenido 403-2-a

Al describir los procesos utilizados para identificar peligros y evaluar riesgos de forma periódica y esporádica, así como para aplicar la jerarquía de control, la organización informante puede:

- Indicar si estos procesos se basan en requerimientos legales o en estándares/directrices reconocidos;
- Describir la frecuencia y el alcance de los procesos emprendidos de forma periódica;
- Describir los factores causales de procesos realizados de forma esporádica, como cambios en los procedimientos operativos o en los equipos, investigaciones de incidentes, quejas o derivaciones de los trabajadores, cambios de los trabajadores o del flujo de trabajo o resultados de la inspección del entorno de trabajo y la salud de los trabajadores, como la supervisión de la exposición (p. ej., exposición al ruido, a las vibraciones o al polvo).
- Explicar cómo se eliminan los obstáculos a la aplicación de dichos procesos para los trabajadores que corren un mayor riesgo de sufrir una lesión, dolencia o enfermedad laborales, como los trabajadores con barreras de idioma o con discapacidad auditiva o visual (p. ej., ofreciendo formación e información sobre salud y seguridad en el trabajo en idiomas que los trabajadores comprendan con facilidad).

Orientaciones para los Contenidos 403-2-b y 403-2-c

Para proteger a los trabajadores frente a posibles represalias, deben aplicarse políticas y procesos que les protejan frente a posibles intimidaciones, amenazas o actos que puedan tener un impacto negativo en su empleo o en su relación laboral, como despidos, degradaciones, pérdidas de compensación, sanciones disciplinarias y cualquier otro trato desfavorable. Es posible que los trabajadores deban hacer frente a represalias por tomar la decisión de dejar una situación laboral que consideren que podría provocarles daños, dolencias o enfermedades o por presentar información sobre peligros o situaciones de peligro ante los representantes de los trabajadores, el empleador o las autoridades competentes.

El Contenido 403-2-c habla del derecho de los trabajadores a negarse a realizar trabajos inseguros o poco saludables. Los trabajadores tienen derecho a abandonar cualquier situación laboral que crean que podría provocarles daños, dolencias o enfermedades, tanto a ellos como a otros.

Contenido 403-3 Servicios de salud en el trabajo

REQUERIMIENTOS

La organización informante debe presentar la siguiente información en relación a los empleados y a los trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo está controlado por la organización:

a. Una descripción de las funciones de los servicios de salud en el trabajo que contribuyen a la identificación y eliminación de peligros y la minimización de riesgos, así como una explicación de cómo garantiza la organización la calidad de dichos servicios y facilita el acceso de los trabajadores a los mismos.

RECOMENDACIONES

1.3 La organización informante debería presentar la siguiente información adicional:

1.3.1 De qué manera mantiene la organización la confidencialidad de los datos personales de salud de los trabajadores;

1.3.2 De qué manera garantiza la organización que la información personal de salud de los trabajadores y su participación en los servicios de salud en el trabajo no se usen para dar a los trabajadores un trato favorable o desfavorable.

ORIENTACIONES

Orientaciones para el Contenido 403-3

El objetivo de los servicios de salud en el trabajo es proteger la salud de los trabajadores en el entorno laboral.

Al describir cómo se garantiza la calidad de los servicios de salud en el trabajo, la organización informante puede indicar si prestan dichos servicios profesionales competentes que cuentan con cualificaciones y acreditaciones reconocidas, así como si se ajustan a los requerimientos legales o a estándares/directrices reconocidos.

Al describir cómo facilita el acceso de los trabajadores a los servicios de salud en el trabajo, la organización puede describir si presta estos servicios en el lugar de trabajo o durante horas de trabajo; si organiza el transporte a los centros médicos o facilita la atención en estos; si suministra información sobre los servicios también en un idioma que los trabajadores entiendan con facilidad; y si ajusta el volumen de trabajo para permitir que los trabajadores hagan uso de dichos servicios.

La organización también puede indicar qué parámetros usa para evaluar la eficacia de dichos servicios y los métodos que emplea para fomentar la sensibilización y la participación en los mismos.

Orientaciones para las cláusulas 1.3.1 y 1.3.2

Se espera que los servicios de salud en el trabajo respeten el derecho a la privacidad de los trabajadores. Se espera que las organizaciones no se basen en la participación de los trabajadores en dichos programas y servicios, ni en los datos sobre su salud derivados de estos, para tomar decisiones relativas al empleo de los trabajadores, como despido, degradación, ascenso, promesas, compensaciones y cualquier otro trato favorable o desfavorable. Consulte la referencia [6] de la Bibliografía.

Referencias

Consulte las referencias [3] y [9] de la Bibliografía.

Contenido 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

REQUERIMIENTOS

La organización informante debe presentar la siguiente información en relación a los empleados y a los trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo está controlado por la organización:

a. Una descripción de los procesos de participación y consulta de los trabajadores para el desarrollo, la aplicación y la evaluación del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, así como la provisión de acceso y la comunicación a los trabajadores de la información relevante sobre salud y seguridad en el trabajo.

b. Si existe algún comité formal trabajadores-empresa sobre salud y seguridad, una descripción de sus responsabilidades, la frecuencia de las reuniones, la autoridad de toma de decisiones y si hay trabajadores que no están representados en dicho comité; si ese fuera el caso, el motivo por el que esto ocurre.

RECOMENDACIONES

1.4 La organización informante debería indicar si se contemplan temas relativos a la seguridad y la salud en el trabajo en los acuerdos formales con sindicatos a nivel local o internacional y, en tal caso, cuáles son los temas contemplados.

ORIENTACIONES

Orientaciones para el Contenido 403-4-a

Al describir los procesos de participación de los trabajadores en la salud y seguridad en el trabajo, la organización informante puede incluir información sobre:

- la participación formal basada en requerimientos legales;
- la participación mediante el compromiso contraído con representantes de los trabajadores formalmente reconocidos;
- la participación directa, en particular por parte de los trabajadores afectados (p. ej., implicación directa de todos los trabajadores en las decisiones sobre salud y seguridad en el trabajo en organizaciones pequeñas);
- el uso de comités y la manera en que se constituyen y funcionan dichos comités;
- la participación en el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo (p. ej., participación en la identificación de peligros, evaluación de riesgos, aplicación de la jerarquía de control, investigación de incidentes, auditorías y toma de decisiones sobre el uso de contratistas y la externalización);
- cómo se identifican y eliminan los obstáculos a la participación (p. ej., ofreciendo cursos de formación y protegiendo a los trabajadores frente a posibles represalias).

Al describir los procesos para proporcionar acceso y comunicar información relevante sobre salud y seguridad en el trabajo a los trabajadores, la organización puede indicar si facilita información sobre incidentes laborales y las medidas que toma en respuesta a los mismos.

Orientaciones para el Contenido 403-4-b

Los trabajadores participan frecuentemente en los programas de salud y seguridad en el trabajo a través de comités formales trabajadores-empresa de salud y seguridad. Además de la participación directa de trabajadores de todos los niveles en dichos comités, es posible que los representantes de los trabajadores, si los hay, también se involucren en estas actividades conjuntas, ya que podrían estar autorizados a tomar decisiones sobre la salud y seguridad en el trabajo, entre otras decisiones sobre el lugar de trabajo.

Si existen comités formales trabajadores-empresa de salud y seguridad, la organización también puede describir a qué nivel opera cada comité dentro de la organización, el mecanismo de resolución de conflictos, las responsabilidades de la presidencia y la forma de proteger a los miembros del comité frente a posibles represalias.

De acuerdo con el Contenido 403-4-b, la organización está obligada a indicar si hay trabajadores que no estén representados en dichos comités y, en caso de que no lo estén, el motivo por el que esto ocurre. No obstante, no está obligada a presentar información sobre qué trabajadores son y no son miembros de dichos comités.

Orientaciones para la cláusula 1.4
Los acuerdos a nivel local suelen comprender temas como el suministro de equipos de protección individual; la participación de los representantes de los trabajadores en las inspecciones sobre salud y seguridad, las auditorías y las investigaciones de incidentes; la oferta de formación y enseñanza; y la protección frente a posibles represalias.

Los acuerdos a nivel global suelen comprender temas como el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo de la OIT; los arreglos o estructuras de resolución de problemas; y los compromisos en materia de estándares y niveles de desempeño de la salud y seguridad en el trabajo.

Contenido 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

REQUERIMIENTOS

La organización informante debe presentar la siguiente información en relación a los empleados y a los trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo está controlado por la organización:

a. Una descripción de los cursos de formación para trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo, incluidos los cursos de formación general y los cursos de formación específica sobre peligros laborales, actividades peligrosas o situaciones de peligro.

ORIENTACIONES

Orientaciones para el Contenido 403-5

Al describir los cursos de formación sobre salud y seguridad en el trabajo proporcionados, la organización informante puede presentar información sobre:

- la manera en que se evalúan las necesidades de formación;
- la manera en que se diseñan y se imparten los cursos de formación, incluido el contenido o los temas tratados, el nivel de competencia de los instructores, los trabajadores que reciben la formación, la frecuencia de los cursos de formación y si dichos cursos se dan en un idioma que los trabajadores comprendan con facilidad;
- si los cursos de formación son gratuitos y se dan durante las horas de trabajo remuneradas o, de lo contrario, si los cursos son obligatorios para los trabajadores y si se les compensa por asistir;
- la manera en que se evalúa la eficacia de la formación.

Contenido 403-6 Promoción de la salud de los trabajadores

REQUERIMIENTOS

La organización informante debe presentar la siguiente información en relación a los empleados y a los trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo está controlado por la organización:

a. Una explicación de la manera en que la organización facilita el acceso de los trabajadores a servicios médicos y de cuidado de la salud no relacionados con el trabajo, así como el alcance del acceso que facilita.

b. Una descripción de los servicios y programas voluntarios de promoción de la salud que la organización ofrece a los trabajadores para hacer frente a riesgos importantes para la salud no relacionados con el trabajo, que incluya los riesgos concretos para la salud contemplados, y la manera en que la organización facilita el acceso de los trabajadores a estos servicios y programas.

RECOMENDACIONES

1.5 La organización informante debería presentar la siguiente información adicional:

1.5.1 De qué manera mantiene la organización la confidencialidad de los datos personales de salud de los trabajadores;

1.5.2 De qué manera garantiza la organización que la información personal de salud de los trabajadores y su participación en cualquier servicio o programa no se usen para dar a los trabajadores un trato favorable o desfavorable.

ORIENTACIONES

Orientaciones para el Contenido 403-6-a

Una de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (Meta 3.8) es "lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección contra los riesgos financieros; el acceso a servicios de salud esenciales de calidad; y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos".

El acceso de los trabajadores a servicios médicos y de cuidado de la salud no relacionados con el trabajo podría facilitarse, por ejemplo, mediante clínicas de la organización, programas de tratamiento de dolencias y enfermedades, sistemas de derivación y seguros o contribuciones financieras para cuestiones médicas.

A la hora de describir el alcance del acceso a los servicios médicos y de cuidado de la salud no relacionados con el trabajo facilitados, la organización informante puede especificar los tipos de servicio a los que facilita el acceso y el tipo de trabajadores que tienen acceso a ellos.

Si la organización no facilita el acceso de los trabajadores a servicios médicos y de cuidado de la salud no relacionados con el trabajo por operar en un país en el que la población ya tiene acceso a servicios de primera calidad y accesibles (p. ej., mediante apoyo financiero o de cualquier otro tipo), la organización puede indicarlo en este informe.

Si la organización no facilita el acceso a servicios médicos y de cuidado de la salud no relacionados con el trabajo a aquellos trabajadores que no son empleados porque el empleador de dichos trabajadores ya les facilita el acceso a dichos servicios, la organización puede indicarlo en este informe.

Orientaciones para el Contenido 403-6-b

Uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (Objetivo 3) es "garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades". Algunas de las metas de dicho objetivo son: reducir la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover el bienestar y la salud mental; fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, como el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol; garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva; y poner fin a las epidemias del SIDA, la tuberculosis, la malaria y las enfermedades tropicales desatendidas y combatir la hepatitis, las enfermedades transmitidas por el agua y otras enfermedades transmisibles.

El Contenido 403-6-b trata los servicios y programas voluntarios diseñados para hacer frente a riesgos importantes para la salud no relacionados con el trabajo entre los trabajadores, incluidos riesgos para la salud física y mental. Cabe señalar, como ejemplo de dichos riesgos, el tabaquismo, el abuso de las drogas y el alcohol, el sedentarismo, las dietas poco saludables, el VIH y los factores psicosociales.

Algunos de los programas y servicios voluntarios de fomento de la salud son los programas para el abandono del tabaquismo, el asesoramiento sobre la dieta, la oferta de comidas sanas en la cantina, los programas de reducción del estrés, el acceso a un gimnasio o los programas para ponerse en forma. Los programas y servicios adquieren un carácter voluntario cuando no establecen objetivos personales obligatorios y cuando los incentivos, si se ofrecen, no se vinculan con las decisiones de la organización en lo que respecta al empleo o la relación con los trabajadores.

Los servicios y programas voluntarios de fomento de la salud complementan, pero no pueden sustituir, a los servicios, programas y sistemas de salud y seguridad en el trabajo para la prevención de daños y la protección de los trabajadores frente a lesiones, dolencias y enfermedades laborales. La organización puede gestionar de forma conjunta los programas voluntarios de fomento de la salud y los de salud y seguridad en el trabajo como parte de un enfoque general de garantía de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Al describir la manera en que facilita el acceso de los trabajadores a los servicios y programas voluntarios de fomento de la salud, la organización puede indicar si permite que los trabajadores se beneficien de ellos durante las horas de trabajo remuneradas. La organización también puede indicar si dichos servicios y programas también están disponibles para los familiares directos de los trabajadores.

Al describir los servicios y programas voluntarios de fomento de la salud, la organización también puede presentar información sobre:

- Cómo se seleccionan los temas que se abarcan en dichos servicios y programas, incluido el modo de involucrar a los trabajadores en la selección de temas;
- en qué medida estos servicios y programas incluyen intervenciones eficaces probadas (consulte la referencia [19] en la Bibliografía);
- los parámetros usados para evaluar la eficacia de estos servicios y programas.
- los métodos empleados para sensibilizar sobre estos servicios y programas y fomentar la participación en ellos.

Orientaciones para las cláusulas 1.5.1 y 1.5.2
Se espera que los programas y servicios de salud que no estén relacionados con el trabajo respeten el derecho a la privacidad de los trabajadores. Se espera que las organizaciones no se basen en la participación de los trabajadores en dichos programas y servicios, ni en los datos sobre su salud derivados de estos, para tomar decisiones relativas al empleo de los trabajadores, como despido, degradación, ascenso, promesas, compensaciones y cualquier otro trato favorable o desfavorable. Consulte la referencia [6] de la Bibliografía.

Referencias
Consulte las referencias [1], [14] y [15] de la Bibliografía.

Contenido 403-7 Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales

REQUERIMIENTOS

La organización informante debe presentar la siguiente información:

a. Una descripción del enfoque de la organización en lo que respecta a la prevención o mitigación de los impactos negativos significativos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados con sus operaciones, productos o servicios a través de sus relaciones comerciales, y los peligros y riesgos relacionados.

ORIENTACIONES

Información de contexto

Aunque la organización no controle ni el trabajo ni el lugar de trabajo, sigue siendo responsable de hacer todo lo que esté a su alcance, incluso utilizar las influencias que pueda tener, para prevenir y mitigar los impactos negativos en la salud y la seguridad en el trabajo que estén directamente relacionados con sus operaciones, productos o servicios a través de sus relaciones comerciales. Para obtener mayor orientación, consulte la sección Alcance del término "trabajadores" en este Estándar .

Referencias

Consulte la referencia [13] de la Bibliografía.

2. Contenidos temáticos

Contenido 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

REQUERIMIENTOS

La organización informante debe presentar la siguiente información:

a. Si la organización ha implementado un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo basado en requerimientos legales y/o en estándares/directrices reconocidos;

- **i. la cantidad y el porcentaje de los empleados y los trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo están controlados por la organización, que están cubiertos por dicho sistema.**
- **ii. la cantidad y el porcentaje de los empleados y los trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo están controlados por la organización, que están cubiertos por dicho sistema que ha sido objeto de auditoría interna;**
- **iii. la cantidad y el porcentaje de los empleados y los trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo están controlados por la organización, que están cubiertos por dicho sistema que ha sido objeto de auditoría o certificado por una parte externa.**

b. Si hay trabajadores excluidos de este contenido, incluidos los tipos de trabajadores y el motivo para la exclusión.

c. Cualquier tipo de información contextual necesaria para comprender cómo se han recopilado los datos, como estándares, metodologías o supuestos usados.

ORIENTACIONES

Información de contexto

Los sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo pueden ser un método eficaz para gestionar y eliminar de forma continua los peligros y minimizar los riesgos. Con este enfoque basado en sistemas se pretende integrar la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo en los procesos comerciales globales. Estos sistemas suelen responder a un ciclo del tipo planificar-hacer-revisar-actuar, que fomenta el liderazgo y la práctica mediante las consultas y participación provechosas de los trabajadores de todos los niveles de la organización.

Este tipo de enfoque basado en sistemas, que incluye procesos totalmente integrados, puede ser un gran avance frente a los enfoques que consideran la identificación de peligros, la evaluación de riesgos y la investigación de incidentes como actividades aisladas. Al centrarse en las deficiencias del sistema, la organización logra identificar las fallas de su gestión global de la salud y la seguridad en el trabajo, abordar recursos, políticas y controles operacionales y garantizar la mejora continua.

Orientaciones para el Contenido 403-8

Este contenido indica qué proporción de los empleados de la organización y de los trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo están controlados por la organización, están cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de acuerdo con requerimientos legales o estándares/directrices reconocidos. La organización informante debe presentar la lista de requerimientos legales y/o estándares/directrices reconocidos usados en su sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo mediante el uso de los Contenidoes 403-1-a-i y 403-1-a-ii en la sección Contenidos de gestión de temas.

En caso de que no todos los trabajadores estén cubiertos por el sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, la organización puede indicar si algunos de los trabajadores que no están cubiertos por dicho sistema corren un riesgo elevado de lesiones, dolencias o enfermedades laborales.

Además de la información necesaria en este contenido, la organización puede indicar la cantidad y el porcentaje de emplazamientos cubiertos por un sistema de gestión de la salud y

la seguridad en el trabajo de acuerdo con requerimientos legales o estándares/directrices reconocidos.

La organización también puede describir:

- el método empleado para realizar auditorías internas (p. ej., si se realizan siguiendo un estándar para auditorías interno o un estándar para auditorías reconocido y cuál es la cualificación de los auditores);
- si alguno de los procesos o funciones se ha excluido del alcance de la auditoría o certificación y cómo se controla el desempeño en materia de salud y seguridad en el trabajo en dichas áreas;
- el estándar de auditoría o certificación utilizado.

Las auditorías realizadas por partes externas podrían ser auditorías de segundas y terceras partes. Las auditorías de segundas partes suelen realizarlas clientes, otros agentes en nombre de clientes u otras partes externas con intereses formales en la organización. Las auditorías de terceras partes las realizan organizaciones independientes, como registradores (es decir, organismos de certificación) o reguladores.

Orientaciones para el Contenido 403-8-b

Los distintos tipos de trabajadores pueden definirse en función de los siguientes criterios: tiempo completo, tiempo parcial, horas no garantizadas, permanente o temporal, tipo o grado de control (p. ej., control del trabajo o del lugar de trabajo o control único o compartido) y la ubicación, entre otros.

Contenido 403-9 Lesiones por accidente laboral

REQUERIMIENTOS

La organización informante debe presentar la siguiente información:

a. Para todos los empleados:

i. La cantidad y la tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral;
ii. La cantidad y la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos);
iii. La cantidad y la tasa de lesiones por accidente laboral registrables;
iv. Los principales tipos de lesiones por accidente laboral;
v. La cantidad de horas trabajadas.

b. Para todos los trabajadores que no sean empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización:

i. La cantidad y la tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral;
ii. La cantidad y la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos);
iii. La cantidad y la tasa de lesiones por accidente laboral registrables;
iv. Los principales tipos de lesiones por accidente laboral;
v. La cantidad de horas trabajadas.

c. Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión con grandes consecuencias, incluido:

i. de qué modo se han determinado estos peligros;
ii. cuáles de estos peligros han ocasionado o contribuido a ocasionar lesiones con grandes consecuencias durante el periodo objeto del informe;
iii. las medidas tomadas o proyectadas para eliminar estos peligros y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control.

d. Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar otros peligros laborales y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control.

e. Si las tasas se han calculado por cada 200 000 o por cada 1 000 000 horas trabajadas.

f. Si hay trabajadores excluidos de este contenido, incluidos los tipos de trabajadores y el motivo para la exclusión.

g. Cualquier tipo de información contextual necesaria para comprender cómo se han recopilado los datos, como estándares, metodologías o supuestos usados.

Requerimientos de recopilación

2.1 Al recopilar la información especificada en el Contenido 403-9, la organización informante debe:

2.1.1 excluir los fallecimientos del cálculo de la cantidad y la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias;
2.1.2 incluir los fallecimientos resultantes de lesiones por accidente laboral en el cálculo de la cantidad y la tasa de lesiones por accidente laboral registrables.
2.1.3 incluir las lesiones por accidente laboral resultantes de incidentes ocurridos durante el desplazamiento al trabajo solo si el transporte lo gestiona la organización;
2.1.4 calcular las tasas sobre la base de 200 000 o 1 000 000 de horas trabajadas, mediante las siguientes fórmulas:

Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	=	**Cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral** / **Cantidad de horas trabajadas**	**x [200 000 o 1 000 000]**

Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	=	**Cantidad de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)** / **Cantidad de horas trabajadas**	**x [200 000 o 1 000 000]**

Tasa de lesiones por accidente laboral registrables	=	**Cantidad de lesiones por accidente laboral registrables** / **Cantidad de horas trabajadas**	**x [200 000 o 1 000 000]**

RECOMENDACIONES

2.2 La organización informante debería presentar la siguiente información adicional:

2.2.1 Si las cantidades y tasas presentadas son considerablemente superiores para ciertos tipos de lesiones por accidente, países, líneas de negocio o características demográficas de los trabajadores (p. ej., sexo, género, estado migratorio, edad o tipo de trabajador), un desglose de dichos datos.

2.2.2 Un desglose de la cantidad de lesiones por accidente laboral registrables según el tipo de incidente;

2.2.3 Si se han identificado peligros químicos a través del Contenido 403-9-c, una lista de los productos químicos correspondientes;

2.2.4 La cantidad de incidentes laborales de gran potencial identificados;

2.2.5 La cantidad de cuasiaccidentes identificados.

ORIENTACIONES

Orientaciones para el Contenido 403-9

Este contenido trata las lesiones por accidente laboral. Los datos sobre lesiones por accidente laboral son una medida de los daños sufridos por los trabajadores, no de la seguridad.

El aumento de la cantidad o la tasa de incidentes notificados no siempre indica que se haya producido un mayor número de incidentes; puede ser reflejo de una mejora en el registro y la notificación de incidentes.

Si el aumento de la cantidad o la tasa de incidentes notificados es consecuencia de las medidas tomadas por la organización para mejorar el registro y la notificación de fallecimientos, lesiones, dolencias y enfermedades, o de las medidas tomadas por la organización para aumentar el alcance del sistema de gestión y abarcar a un mayor número de trabajadores o lugares de trabajo, la organización informante puede explicar la situación y presentar información sobre dichas medidas y sus resultados.

Los tipos de lesiones por accidente laboral pueden incluir fallecimientos, amputaciones de extremidades, cortes, fracturas, hernias, quemaduras, desmayos y parálisis, entre otros.

En el contexto de este Estándar, se entiende que los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo son enfermedades y no lesiones por accidente, por lo que deben incluirse en el Contenido 403-10. Si la organización opera en una jurisdicción cuyos sistemas de compensación de los trabajadores clasifican los trastornos musculoesqueléticos como lesiones por accidente, la organización puede explicarlo e incluir estos trastornos en el Contenido 403-9. Para ver una lista de trastornos musculoesqueléticos, consulte las referencias [5] y [16] de la Bibliografía.

Las lesiones en las que estén involucrados otros individuos ajenos a la organización y que sean resultado de un incidente laboral no están incluidas en este contenido, pero la organización puede presentar por separado información sobre ellas. La organización puede, por ejemplo, presentar información sobre incidentes en los que un vehículo conducido por un trabajador provoque la muerte de otros usuarios de la carretera o en los que resulten afectadas personas que estén visitando las instalaciones de la organización.

Orientaciones para la presentación de información sobre lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias
De acuerdo con la definición de lesión por accidente laboral registrable, la organización está obligada a presentar información sobre todas las lesiones por accidente laboral como parte de la "cantidad y tasa de lesiones por accidente laboral registrables". Además, la organización está obligada a informar por separado sobre las lesiones por accidente laboral sin grandes consecuencias, con un desglose según:

- fallecimientos, de los que debe informarse en los Contenidos 403-9-a-i y 403-9-b-i;
- otras lesiones por accidente de las que el trabajador no pueda recuperarse (p. ej., la amputación de una extremidad) o tras las que el trabajador no recupere totalmente el estado de salud previo al accidente, o no se espere que recupere totalmente el estado de salud previo al accidente, en un plazo de 6 meses (p. ej., una fractura con complicaciones), de las que debe informarse en los Contenidos 403-9-a-ii y 403-9-b-ii.

En la definición de "lesión por accidente laboral con grandes consecuencias" se usa "tiempo de recuperación" y no "tiempo de trabajo perdido" como criterio de determinación de la gravedad de la lesión. El tiempo de trabajo perdido es un indicador de pérdida de productividad para una organización como consecuencia de una lesión por accidente laboral, pero no indica necesariamente el grado de daños que ha sufrido el trabajador.

Por el contrario, el "tiempo de recuperación" hace referencia al tiempo que el trabajador necesita para recuperar totalmente el estado de salud anterior al accidente; no hace referencia al tiempo que el trabajador necesita para volver al trabajo. En algunos casos, el trabajador vuelve al trabajo antes de estar totalmente recuperado.

Además de presentar información sobre las lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias en función del tiempo de recuperación y de acuerdo con este contenido, la organización también puede presentar información sobre la cantidad y la tasa de lesiones por accidente laboral que dieron lugar a días laborables perdidos, la cantidad media de días perdidos en cada caso de pérdida de días laborables, la cantidad de días laborables perdidos y la tasa de ausentismo laboral.

Orientaciones para el Contenido 403-9-c
Este contenido trata los peligros que presentan un riesgo de lesión con grandes consecuencias si no se controlan, incluso si se han tomado medidas al respecto. Dichos peligros pueden haberse identificado de forma proactiva a través de evaluaciones de riesgo, o de forma reactiva tras un incidente que podría haber tenido graves consecuencias o una lesión con grandes consecuencias.

Cabe señalar como ejemplos de peligros laborales que provocan o contribuyen a provocar lesiones por accidente con grandes consecuencias: las demandas de trabajo excesivas, los riesgos de tropiezo y la exposición a materiales inflamables.

Si los peligros laborales identificados varían significativamente en función de los distintos emplazamientos, la organización puede agruparlos o desglosarlos por categorías relevantes, como el área geográfica o la línea de negocio. De igual modo, si hay numerosos peligros, la organización puede agruparlos o clasificarlos para facilitar la presentación de información.

Al presentar información sobre la manera en que se ha determinado qué peligros laborales presentan un riesgo de lesión por accidente con grandes consecuencias con el Contenido 403-9-c-i, la organización puede describir los criterios o umbrales utilizados para determinar qué peligros presentan dicho riesgo y cuáles no. Los procesos de identificación de peligros, evaluación de riesgos y aplicación de la jerarquía de control se incluyen en el Contenido 403-2-a.

En el Contenido 403-9-c-ii, no se pide información sobre qué peligros laborales han provocado o contribuido a provocar cada una de las lesiones por accidente con grandes consecuencias ocurridas durante el periodo objeto del informe. Sin embargo, se solicita un análisis agregado de todos los peligros laborales que dieron lugar a lesiones por accidente con grandes consecuencias.

Si se ha producido un incidente laboral que haya dado como resultado una lesión por accidente con grandes consecuencias que aún se está investigando al final del periodo objeto del informe, la organización puede indicarlo en el informe. La organización puede presentar información sobre las medidas tomadas durante el periodo objeto del informe para eliminar peligros y minimizar los riesgos identificados o para hacer frente a los incidentes laborales que sucedieron en periodos anteriores objeto de informes.

Orientaciones para el Contenido 403-9-d
Este contenido comprende todas las medidas tomadas o proyectadas para eliminar otros peligros laborales (es decir, todo lo que no abarca el Contenido 403-9-c) y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control. Este contenido puede abarcar aquellas medidas tomadas en respuesta a lesiones por accidente laboral sin grandes consecuencias y a incidentes laborales con baja probabilidad de provocar lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias.

Orientaciones para el Contenido 403-9-f
Los distintos tipos de trabajadores pueden definirse en función de los siguientes criterios: tiempo completo, tiempo parcial, horas no garantizadas, permanente o temporal, tipo o grado de control (p. ej., control del trabajo o del lugar de trabajo o control único o compartido) y la ubicación, entre otros.

Orientaciones para el Contenido 403-9-g
Si la organización utiliza el código de prácticas de la OIT sobre *Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*, puede indicarlo en respuesta al Contenido 403-9-g.

Si la organización no utiliza dicho código de prácticas de la OIT, puede indicar qué sistema de normas utiliza a la hora de registrar y notificar lesiones por accidente laboral y su relación con el código de prácticas de la OIT.

Si la organización no puede calcular directamente la cantidad de horas trabajadas, las puede estimar de acuerdo con la cantidad habitual o estándar de horas de trabajo, teniendo en cuenta el derecho a permisos retribuidos (p. ej., vacaciones pagadas, bajas por enfermedad o días festivos), y explicarlo en el informe.

Si la organización no puede calcular directamente ni estimar la cantidad de horas trabajadas (p. ej., porque los trabajadores realizaron trabajos excepcionales durante una situación de urgencia o porque el trabajo realizado no se pagó por horas), está obligada a presentar los motivos para la omisión de acuerdo con lo establecido en el *GRI 1: Fundamentos 2021*. Para ver los requerimientos de los motivos para la omisión, consulte el Requerimiento 6 de *GRI 1*.

Orientaciones para la cláusula 2.1.3
De acuerdo con la cláusula 2.1.3, la organización está obligada a incluir las lesiones por accidente resultantes de incidentes durante el desplazamiento al trabajo solo si el transporte lo organiza la organización (p. ej., autobuses o vehículos de la organización o contratados por la organización). La organización puede presentar información sobre otros incidentes ocurridos durante el desplazamiento al trabajo, por ejemplo, si dicha información debe notificarse de acuerdo con la legislación local.

Orientaciones para la cláusula 2.1.4
De acuerdo con la cláusula 2.1.4, la organización está obligada a calcular las tasas en función de 200 000 o 1 000 000 de horas trabajadas.

La estandarización de las tasas permite realizar comparaciones significativas de los datos estadísticos, por ejemplo entre distintos periodos u organizaciones, o ayuda a tener en cuenta diferencias en la cantidad de trabajadores del grupo de referencia y en la cantidad de horas que han trabajado.

Las tasas basadas en 200 000 horas de trabajo indican la cantidad de lesiones por accidente laboral por cada 100 trabajadores a jornada completa durante un año, suponiendo que un trabajador a jornada completa trabaja 2000 horas al año. Por ejemplo, una tasa de 1,0 indica que, de media, se produce una lesión por accidente laboral por cada grupo de 100 trabajadores a jornada completa durante un año. Las tasas basadas en 1 000 000 de horas de trabajo indican la cantidad de lesiones por accidente laboral por cada 500 trabajadores a jornada completa durante un año.

Es posible que las tasas basadas en 200 000 horas de trabajo sean más adecuadas para las organizaciones pequeñas.

Además de la estandarización de las tasas, de acuerdo con el contenido, la organización está obligada a presentar datos absolutos (es decir, cifras) para permitir que los usuarios calculen las tasas ellos mismos empleando otros métodos, si procede.

Orientaciones para las cláusulas 2.2.1 y 2.2.2
La Meta 8.8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU pretende "proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes, y las personas con empleos precarios". Es posible que algunos grupos corran un mayor riesgo de sufrir una lesión por accidente laboral debido a factores demográficos, como el sexo, el género, el estado migratorio o la edad. Por lo tanto, puede que resulte beneficioso desglosar los datos sobre lesiones por accidentes laborales según estos criterios demográficos. Consulte la referencia [14] de la Bibliografía.

El Convenio 143 de la OIT, "Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias)", indica que la expresión "trabajador migrante" comprende a "toda persona que emigra o ha emigrado de un país a otro con la perspectiva de ocupar un empleo que no sea por cuenta propia e incluye también a toda persona admitida regularmente como trabajador migrante". Para obtener más orientación, consulte el Convenio 143 de la OIT.

Si los datos relativos a las lesiones por accidentes laborales están relacionados principalmente con ciertos tipos de lesión (p. ej., amputaciones o parálisis) o incidente (p. ej., explosiones o accidentes de tráfico), la organización puede presentar un desglose de esta información.

Referencias
Consulte la referencia [10] de la Bibliografía.

Contenido 403-10 Las dolencias y enfermedades laborales

REQUERIMIENTOS

La organización informante debe presentar la siguiente información:

a. Para todos los empleados :

i. La cantidad de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral;
ii. La cantidad de casos de dolencias y enfermedadeslaborales registrables;
iii. Los principales tipos de dolencias y enfermedades laborales;

b. Para todos los trabajadores que no sean empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización:

i. La cantidad de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral;
ii. La cantidad de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables;
iii. Los principales tipos de dolencias y enfermedades laborales;

c. Los peligros laborales que presentan un riesgo de dolencias y enfermedades, incluido:

i. de qué modo se han determinado estos peligros;
ii. cuáles de dichos peligros han provocado o contribuido a provocar dolencias y enfermedades laborales durante el periodo objeto del informe.
iii. las medidas tomadas o proyectadas para eliminar estos peligros y minimizar riesgos mediante la jerarquía de control.

d. Si hay trabajadores excluidos de este contenido, incluidos los tipos de trabajadores y el motivo para la exclusión.

e. Cualquier tipo de información contextual necesaria para comprender cómo se han recopilado los datos, como estándares, metodologías o supuestos usados.

Requerimientos de recopilación

2.3 Al recopilar la información especificada en el Contenido 403-10, la organización informante debe incluir los fallecimientos resultantes de dolencias y enfermedades laborales en el cálculo de la cantidad de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables.

RECOMENDACIONES

2.4 La organización informante debería presentar la siguiente información adicional:

2.4.1 Si las cantidades indicadas son significativamente superiores para ciertos tipos de dolencias o enfermedades, países, líneas de negocio o características demográficas de los trabajadores (p. ej., sexo, género, estado migratorio, edad o tipo de trabajador), un desglose de dichos datos;
2.4.2 Si se han identificado peligros químicos a través del Contenido 403-10-c, una lista de los productos químicos correspondientes.
2.4.3 La cantidad de empleados y trabajadores que no son empleados, pero cuyo trabajo o lugar de trabajo está controlado por la organización, expuestos a cada uno de los peligros identificados en el Contenido 403-10-c.

ORIENTACIONES

Orientaciones para el Contenido 403-10

Las dolencias y enfermedades laborales comprenden aquellas afecciones agudas, recurrentes y crónicas provocadas o intensificadas por las condiciones o prácticas laborales. Están incluidos los trastornos musculoesqueléticos, las dolencias y enfermedades respiratorias y de la piel, los tumores malignos, las dolencias y enfermedades provocadas por agentes físicos (p. ej., pérdida auditiva inducida por ruidos o enfermedades provocadas por las vibraciones) y las enfermedades mentales (p. ej., ansiedad o trastorno por estrés postraumático). Este contenido abarca, sin limitarse a ellas, las dolencias y enfermedades que figuran en la *Lista de enfermedades profesionales de la OIT*. En el contexto de este Estándar, se entiende que los trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo son enfermedades y no lesiones por accidente, por lo que deben incluirse en este contenido. Consulte las referencias [5] y [16] de la Bibliografía.

Este contenido abarca todos los casos de dolencia o enfermedad laboral notificados a la organización informante o identificados por dicha organización mediante revisiones médicas durante el periodo objeto del informe. Se pueden notificar a la organización los casos de dolencia o enfermedad laboral mediante informes de los trabajadores afectados, agencias de compensación o profesionales de la salud. El contenido puede incluir casos de dolencias y enfermedades laborales detectados entre antiguos trabajadores durante el periodo objeto del informe. Si la organización determina, por ejemplo tras investigar la cuestión, que algún caso notificado de dolencia o enfermedad laboral no se debe a una exposición sufrida mientras el trabajador en cuestión trabajaba para la organización, puede explicarlo en el informe.

Este contenido abarca dolencias y enfermedades laborales tanto de corta como de larga latencia. Con "latencia", se hace referencia al lapso de tiempo existente entre la exposición y el desarrollo de la dolencia o enfermedad.

Muchos casos de dolencia o enfermedad laboral de larga latencia pasan desapercibidos. No obstante, si se detectan, es posible que no se deban necesariamente a la exposición sufrida con un solo empleador. Es posible, por ejemplo, que un trabajador haya estado expuesto al amianto mientras trabajaba para varios empleadores o que tenga una dolencia o enfermedad de larga latencia que termine siendo mortal años después de haber dejado la organización. Por este motivo, los datos sobre dolencias y enfermedades laborales han de complementarse con información sobre los peligros relacionados con el trabajo.

En algunos casos, es posible que la organización no pueda recopilar o divulgar ciertos datos sobre dolencias y enfermedades laborales. A continuación, se recogen algunos ejemplos de estas situaciones:

- Es posible que haya normativas nacionales o regionales, obligaciones contractuales, disposiciones del seguro médico y otros requerimientos legales relacionados con la privacidad de la información sanitaria de los trabajadores que no permitan que la organización recopile, conserve o divulgue dichos datos.
- La naturaleza de la información relativa a la exposición de los trabajadores a factores psicosociales, basada principalmente en información proporcionada por estos y, en muchos casos, protegida por las normativas sanitarias sobre privacidad, podría restringir la divulgación de dichos datos por parte de la organización.

En tales situaciones, la organización está obligada a presentar los motivos para la omisión de acuerdo con el *GRI 1: Fundamentos 2021*. Para ver los requerimientos de los motivos para la omisión, consulte el Requerimiento 6 de *GRI 1*.

Los casos de dolencia o enfermedad laboral en los que estén involucrados otros individuos ajenos a la organización y que sean resultado de un incidente laboral no están incluidos en este contenido, pero la organización puede presentar por separado información sobre ellos. Cabe mencionar, como ejemplo de dichos incidentes, el derrame de un producto químico que provoca una dolencia o enfermedad entre los miembros de las comunidades cercanas.

Orientaciones para el Contenido 403-10-c
Este contenido hace referencia a las exposiciones a los agentes del Grupo 1 de la Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer (IARC) (cancerígenos para el ser humano), del Grupo 2A del IARC (probablemente cancerígenos para el ser humano) y del Grupo 2B del IARC (posiblemente cancerígenos para el ser humano). Consulte las referencias [17] y [18] de la Bibliografía.

Para conocer más sobre cómo informar los peligros, consulte las Orientaciones para el Contenido 403-9-c.

Orientaciones para el Contenido 403-10-d
Los distintos tipos de trabajadores pueden definirse en función de los siguientes criterios: tiempo completo, tiempo parcial, horas no garantizadas, permanente o temporal, tipo o grado de control (p. ej., control del trabajo o del lugar de trabajo o control único o compartido) y la ubicación, entre otros.

Orientaciones para el Contenido 403-10-e
Si la organización utiliza el código de prácticas de la OIT sobre *Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales*, puede indicarlo en respuesta al Contenido 403-10-e.

Si la organización no utiliza dicho código de prácticas de la OIT, puede indicar qué sistema de normas utiliza a la hora de registrar y notificar dolencias y enfermedades laborales y su relación con el código de prácticas de la OIT.

Orientaciones para la cláusula 2.4.1
Si los datos relativos a las dolencias y enfermedades laborales están relacionados principalmente con ciertos tipos de enfermedades o afecciones (p. ej., enfermedades respiratorias o de la piel) o incidentes (p. ej., exposición a bacterias o virus), la organización puede presentar un desglose de esta información.

Consulte también las Orientaciones para las cláusulas 2.2.1 y 2.2.2.

Referencias
Consulte las referencias [5], [10] y [16] de la Bibliografía.

Glosario

Este glosario contiene las definiciones de los términos usados en este Estándar. La organización está obligada a aplicar estas definiciones cuando use los Estándares GRI.

Las definiciones incluidas en este glosario pueden contener términos que se explican con más detalle en el *Glosario completo de los Estándares GRI*. Todos los términos definidos aparecen subrayados. Si un término no está definido en este glosario o en el Glosario completo de los *Estándares GRI*, aplica la definición que se usa y se comprende comúnmente.

acuerdo formal
Documento escrito y firmado por todas las partes relevantes por el que se declara la intención mutua de respetar el contenido del documento.

Ejemplos: un acuerdo local de negociación colectiva o un acuerdo marco nacional o internacional

cadena de suministro
Distintas actividades realizadas por entidades aguas arriba de la organización que proporcionan productos o servicios usados para el desarrollo de los propios productos o servicios de la organización.

cadena de valor
Distintas actividades realizadas por la organización, y por entidades aguas arriba y aguas abajo de ella, para llevar los productos y servicios de la organización desde su concepción hasta su uso final.

Nota 1: Las entidades aguas arriba de la organización (p. ej., proveedores) proporcionan productos o servicios usados para el desarrollo de los propios productos o servicios de la organización. Las entidades aguas abajo de la organización (p. ej., distribuidores, clientes) son las que reciben productos o servicios de la organización.

Nota 2: La cadena de valor incluye a la cadena de suministro.

comité formal trabajador-empresa de salud y seguridad
Comité compuesto por representantes de la dirección de la empresa y representantes de los trabajadores, cuya función está integrada en la estructura organizacional, y que opera de conformidad con políticas, procedimientos y normas escritas consensuadas y que ayuda a facilitar la participación y la consulta de los trabajadores sobre asuntos relativos a la salud y la seguridad en el trabajo.

consulta con los trabajadores
Obtención de la opinión de los trabajadores antes de tomar una decisión.

Nota 1: La consulta con los trabajadores puede llevarse a cabo a través de los representantes de los trabajadores.

Nota 2: Una consulta es un proceso formal en el que la dirección tiene en cuenta las opiniones de los trabajadores antes de tomar una decisión. Por lo tanto, las consultas deben tener lugar antes de tomar una decisión. Es fundamental suministrar la información pertinente a los trabajadores o sus representantes para que puedan aportar observaciones significativas y efectivas antes de la toma de decisiones. Las consultas auténticas conllevan un diálogo.

Nota 3: La participación de los trabajadores y la consulta con los trabajadores son términos distintos con significados diferentes. Véase la definición de "participación de los trabajadores".

cuasiaccidentes
Incidente laboral en el que no se producen lesiones, o deterioro de la salud pero que tiene el potencial para causarlos

Fuente: Organización Internacional de Normalización (ISO). ISO 45001:2018. *Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo — Requisitos con orientación para su uso.* Ginebra: ISO, 2018; modificado

Nota: También se puede hacer referencia a los "cuasiaccidentes" como "conatos de accidente".

derechos humanos
Derechos inherentes a todos los seres humanos y que abarcan, como mínimo, todos los derechos establecidos en la *Carta Internacional de Derechos Humanos* de las *Naciones Unidas* y los principios relativos a los derechos fundamentales incluidos en la *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*.

Fuente: Organización de las Naciones Unidas (ONU), *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, Implementación del marco 'Proteger, respetar y remediar' de las Naciones Unidas*, 2011; modificado

Nota: Véanse las Orientaciones para el Contenido 2-23-b de *GRI 2: Contenidos Generales 2021* para más información sobre los "derechos humanos".

desarrollo sostenible/sostenibilidad
Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades.

Fuente: Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, *Nuestro Futuro Común*, 1987

Nota: En los Estándares GRI, los términos "sostenibilidad" y "desarrollo sostenible" se usan como sinónimos.

empleado
Persona que tiene una relación laboral con la organización, de acuerdo con la práctica o legislación nacional.

empleado a tiempo completo
Empleado cuyas horas de trabajo por semana, mes o año se definen de conformidad con la legislación o práctica nacional en materia de horas de trabajo.

empleado a tiempo parcial
Empleado que tiene menos horas de trabajo por semana, mes o año que un empleado a tiempo completo.

empleado fijo
Empleado que tiene un contrato de trabajo por un periodo indeterminado (es decir, contrato indefinido) para trabajar a tiempo completo o tiempo parcial.

empleado por horas no garantizadas
Empleado que no tiene asegurado un número mínimo o fijo de horas de trabajo por día, semana o mes, pero que posiblemente tenga que estar disponible para trabajar cuando sea necesario.

Fuente: ShareAction, *Workforce Disclosure Initiative Survey Guidance Document*, 2020; modificado

Ejemplos: empleados ocasionales, empleados con contratos de cero horas o empleados según demanda

empleado temporal
Empleado con un contrato por un periodo limitado (es decir, un contrato de duración determinada) que termina una vez transcurrido el periodo de tiempo especificado o cuando la tarea o evento concreto que tiene una estimación de tiempo asociada se ha completado (p. ej., el final de un proyecto o el retorno de los empleados sustituidos).

exposición

Cantidad de tiempo transcurrido en ciertos entornos o la naturaleza del contacto con ciertos entornos que presentan distintos grados y tipos de peligros o proximidad con alguna situación que podría provocar lesiones, o deterioro de la salud (p. ej., químicos, radiación, alta presión, ruidos, fuego o explosivos).

impacto
Efecto que la organización tiene o podría tener sobre la economía, el medio ambiente o las personas, incluidos los efectos sobre los derechos humanos y que, a su vez, puede ser indicativo de su contribución (negativa o positiva) al desarrollo sostenible.

Nota 1: Los impactos pueden ser reales o potenciales, negativos o positivos, de corto o largo plazo, intencionados o no intencionados, y reversibles o irreversibles.

Nota 2: Véase la sección 2.1 de *GRI 1: Fundamentos 2021* para más información sobre "impacto".

incidente laboral
Suceso que se produce en el transcurso del trabajo o como resultado de este y que da lugar o podría dar lugar a lesiones, o deterioro de la salud

Fuente: Organización Internacional de Normalización (ISO). ISO 45001:2018. *Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo — Requisitos con orientación para su uso.* Ginebra: ISO, 2018; modificado
Las definiciones que se basan o proceden de las normas ISO 14046:2014 e ISO 45001:2018 se han reproducido con la autorización de la Organización Internacional de Normalización (ISO). Los derechos de autor pertenecen a la ISO.

Nota 1: Los incidentes pueden deberse, por ejemplo, a problemas eléctricos, explosiones o incendios; desbordamientos, vuelcos, fugas o derrames; roturas, estallidos o fragmentaciones; pérdidas de control, resbalones, tropiezos y caídas; movimientos corporales sin tensión; movimientos corporales con tensión; conmociones o perturbaciones; violencia o acoso en el lugar de trabajo (p. ej., acoso sexual).

Nota 2: A los incidentes que dan lugar a lesiones, dolencias o enfermedades se les suele denominar "accidentes". A los incidentes que podrían provocar lesiones, dolencias o enfermedades pero que no los provocan se les denomina cuasiaccidentes o conatos de accidente.

incidente laboral que podría tener grandes consecuencias
Incidente laboral con una alta probabilidad de causar una lesión con grandes consecuencias.

Ejemplos: incidentes que impliquen explosiones, equipos con un mal funcionamiento o colisiones de vehículos con una alta probabilidad de provocar lesiones con grandes consecuencias

incidente ocurrido durante el desplazamiento al trabajo
Incidente que se produce mientras el trabajador se está desplazando entre un lugar en el que realiza una actividad privada (p. ej., su domicilio o un restaurante) y su lugar de trabajo.

Nota: Se entienden como medios de transporte los vehículos motorizados (p. ej., motocicletas, coches, camiones o autobuses), los vehículos ferroviarios (p. ej., trenes o tranvías), las bicicletas, los aviones y el desplazamiento a pie, entre otros.

jerarquía de controles
Enfoque sistemático para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo, eliminar los peligrosy minimizar los riesgos.

Nota 1: El objetivo de la jerarquía de controles es proteger a los trabajadores clasificando los métodos de control de los peligros. En esta jerarquía, se considera que cada control es menos eficaz que el control anterior. La prioridad es eliminar el peligro, ya que esta es la forma más eficaz de controlarlo.

Nota 2: Las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo* de 2001 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la ISO 45001:2018 proponen las medidas de prevención y protección que figuran a continuación con el siguiente orden de prioridad:

- eliminar el peligro/riesgo;
- sustituir el peligro/riesgo por procesos, operaciones, materiales o equipos menos peligrosos;
- controlar el peligro/riesgo en su origen, con la adopción de controles técnicos o medidas organizativas;
- minimizar el peligro/riesgo con el diseño de sistemas de trabajo seguro que comprendan medidas administrativas de control;
- cuando ciertos peligros/riesgos residuales no puedan controlarse con medidas colectivas, proporcionar equipos de protección individual adecuados, incluida ropa de protección, sin coste alguno, y aplicar medidas que garanticen su uso y conservación.

lesión por accidente laboral con grandes consecuencias
Lesión por accidente laboral que da lugar a un fallecimiento o a un daño tal que el trabajador no pueda recuperar, no recupere, o que no se espere que recupere totalmente el estado de salud previo al accidente, en un plazo de seis meses.

lesión, dolencia o enfermedad laboral registrable
Lesión, dolencia o enfermedad relacionada con el trabajo que resulta en cualquiera de lo siguiente: fallecimiento, días de baja laboral, restricciones laborales o transferencia a otros puestos, desmayos o tratamiento médico más allá de los primeros auxilios; o lesión o enfermedad grave diagnosticada por un médico u otro profesional sanitario certificado, incluso si no da lugar a fallecimiento, días de baja laboral, restricciones laborales o transferencia a otros puestos, desmayos o tratamientos médicos más allá de los primeros auxilios.

Fuente: Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos (OSHA), *Criterios generales de registro (1904.7),* https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=STANDARDS&p_id=9638. Acceso: 1 de junio de 2018; modificado

lesión, dolencia o enfermedad relacionada con el trabajo
Impacto negativo sobre la salud derivado de la exposición a peligros en el trabajo.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001*, 2001; modificado

Nota 1: Con "dolencia o enfermedad relacionada con el trabajo" se hace referencia a cualquier daño para la salud e incluye dolencias, afecciones y trastornos. Los términos "enfermedad", "afección" y "trastorno" suelen ser sinónimos y hacen referencia a padecimientos con síntomas y diagnósticos específicos.

Nota 2: Las lesiones, dolencias y enfermedades relacionadas con el trabajo derivan de la exposición a peligros en el trabajo. Pueden producirse otros tipos de incidentes que no estén conectados con el propio trabajo. Se considera que los siguientes incidentes, por ejemplo, no están relacionados con el trabajo:

- mientras trabaja, un trabajador sufre un ataque cardíaco que no está relacionado con el trabajo,
- un trabajador resulta herido en un accidente de tráfico mientras conduce hacia o desde el trabajo (siempre que la conducción no forme parte del trabajo y que el transporte no lo haya organizado el empleador),
- un trabajador con epilepsia tiene una crisis en el trabajo que no está relacionada con el trabajo.

Nota 3: *Desplazamiento para trabajar:* las lesiones, dolencias y enfermedades que se producen mientras el trabajador se desplaza guardan relación con el trabajo si, en el momento en el que se produce la lesión, dolencia o enfermedad, el trabajador estaba realizando actividades laborales "para el empleador". Como ejemplo de dichas actividades se incluyen los desplazamientos para visitar a clientes, las tareas relacionadas con la conducción y el entretenimiento para llevar a cabo transacciones, conversaciones o actividades de promoción del negocio (por indicación del empleador).

Trabajo desde el domicilio: las lesiones, dolencias y enfermedades que se producen mientras se trabaja desde el domicilio guardan relación con el trabajo si la lesión, dolencia o enfermedad se produce mientras el trabajador está trabajando en su domicilio y si la lesión, dolencia o enfermedad está directamente relacionada con el desempeño del trabajo y no con el entorno o la disposición general del domicilio en cuestión.

Enfermedad mental: se considera que una enfermedad mental guarda relación con el trabajo si el trabajador ha informado de ella de forma voluntaria y presenta el dictamen de un profesional sanitario certificado con la formación y la experiencia necesarias que afirma que la enfermedad guarda relación con el trabajo.

Para saber más sobre la "relación con el trabajo", consulte el documento *Determinación de la relación con el trabajo (1904.5)* de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los Estados Unidos. URL:https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=STANDARDS&p_id=9638. Acceso: 1 de junio de 2018.

Nota 4: Los términos "laboral" y "relacionado con el trabajo" se suelen usar como sinónimos.

negociación colectiva
Todas las negociaciones que tienen lugar entre uno o varios empleadores u organizaciones de empleadores por una parte y una o más organizaciones de trabajadores (p. ej., sindicatos) por otra parte, a fin de determinar las condiciones laborales y los términos del empleo o de regular las relaciones entre los empleadores y los trabajadores.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio sobre la negociación colectiva*, 1981 (n.º 154); modificado

participación de los trabajadores
Implicación de los trabajadores en la toma de decisiones.

Nota 1: La participación de los trabajadores puede llevarse a cabo a través de los representantes de los trabajadores.

Nota 2: La participación de los trabajadores y la consulta con los trabajadores son términos distintos con significados diferentes. Véase la definición de "consulta con los trabajadores".

peligro relacionado con el trabajo
Fuente o situación que puede provocar lesiones, o deterioro de la salud

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT) *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo,* 2001; modificado
Organización Internacional de Normalización (ISO). ISO 45001:2018. *Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo — Requisitos con orientación para su uso.* Ginebra: ISO, 2018; modificado
Las definiciones que se basan o proceden de las normas ISO 14046:2014 e ISO 45001:2018 se han reproducido con la autorización de la Organización Internacional de Normalización (ISO). Los derechos de autor pertenecen a la ISO.

Nota: Los peligros pueden ser:

- físicos (p. ej., radiación, temperaturas extremas, ruido fuerte constante, derrames sobre suelos o peligros de tropiezo, maquinaria sin protección o equipos eléctricos defectuosos),
- ergonómicos (p. ej., estaciones de trabajo y sillas mal ajustadas, movimientos extraños o vibraciones),
- químicos (p. ej., exposición a solventes, monóxido de carbono, materiales inflamables o plaguicidas),
- biológicos (p. ej., exposición a sangre y fluidos corporales, hongos, bacterias, virus o picaduras de insectos),
- psicosociales (p. ej., vejaciones, acoso o intimidación),
- relacionados con la organización del trabajo (p. ej., volúmenes de trabajo excesivos, trabajo por turnos, largas horas de trabajo, turnos de noche o violencia en el lugar de trabajo).

promoción de la salud
Proceso por el que se proporcionan a las personas los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre ella.

Fuente: Organización Mundial de la Salud (OMS), *Carta de Ottawa para la promoción de la salud*, 1986

Nota: Los términos "promoción de la salud" y "bienestar" suelen utilizarse como sinónimos.

proveedor
Entidad aguas arriba de la organización (es decir, en la cadena de suministro de la organización), que proporciona un producto o servicio usado para el desarrollo de los propios productos o servicios de la organización.

Ejemplos: intermediarios, consultores, contratistas, distribuidores, franquiciados, trabajadores a distancia, contratistas independientes, licenciatarios, fabricantes, productores primarios, subcontratistas, mayoristas

Nota: Un proveedor puede tener una relación comercial directa con la organización (a menudo denominado proveedor del primer nivel) o relación comercial indirecta.

relaciones comerciales
Las relaciones que la organización tiene con socios de negocio, entidades de su cadena de valor (incluidas las entidades que están más allá del primer nivel) y cualquier otra entidad directamente relacionada con sus operaciones, productos o servicios.

Fuente: Organización de las Naciones Unidas (ONU), *Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, Implementación del marco 'Proteger, respetar y remediar' de las Naciones Unidas*, 2011; modificado

Nota: Las organizaciones no gubernamentales con las que la organización presta apoyo a una comunidad local o las fuerzas de seguridad del Estado que protegen las instalaciones de la organización son ejemplos de otras entidades directamente relacionadas con las operaciones, los productos o los servicios de la organización.

representante de los trabajadores
Persona reconocida como tal de acuerdo con la práctica o la legislación nacional, así se trate:

- de un representante sindical, es decir, un representante nombrado o elegido por los sindicatos o sus afiliados, o
- de un representante electo, es decir, un representante libremente elegido por los trabajadores de la empresa, conforme a las disposiciones de la legislación, los reglamentos o los convenios colectivos nacionales, y cuyas funciones no incluyen actividades que sean reconocidas en el país en cuestión como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio sobre los representantes de los trabajadores*, 1971 (n.º 135)

riesgo para la salud y seguridad en el trabajo
Combinación de la probabilidad de que se produzca una situación laboral peligrosa o una exposición a una situación laboral peligrosa, y de la gravedad de las lesiones, o deterioro de la salud que podrían resultar de esa situación o exposición.

Fuente: Organización Internacional de Normalización (ISO). ISO 45001:2018. *Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo — Requisitos con orientación para su uso.* Ginebra: ISO, 2018

servicios de salud en el trabajo
Servicios encargados de funciones fundamentalmente preventivas y responsables de asesorar al empleador, a los trabajadores, y a sus representantes en la empresa sobre los requerimientos necesarios para establecer y mantener un entorno de trabajo saludable y seguro que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo y la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo*, 1985 (n.º 161)

Ejemplos: información sobre ergonomía y sobre equipos de protección individual y colectiva; información sobre salud, seguridad e higiene en el trabajo; organización de tratamientos de primeros auxilios y emergencias; promoción de la adaptación del trabajo al trabajador; vigilancia de factores del entorno laboral, como instalaciones sanitarias, comedores y alojamiento facilitado a los trabajadores o vigilancia de factores de las prácticas laborales que puedan afectar la salud de los trabajadores; vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo

sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
Conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan entre sí para el establecimiento de políticas y objetivos sobre salud y seguridad en el trabajo y para la consecución de dichos objetivos.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001*, 2001

socio de negocio
Entidad con la que la organización tiene alguna forma de compromiso directo y formal para lograr sus objetivos comerciales.

Fuente: Shift y Mazars LLP, *Principios rectores de las Naciones Unidas. Marco para el informe*, 2015; modificado

Ejemplos: filiales, clientes empresariales, clientes, proveedores de primer nivel, franquiciatarios, socios de *joint ventures*, sociedades participadas en las que la organización tiene una posición como accionista

Nota: Entre los socios de negocio no se incluyen las empresas subsidiarias o filiales que la organización controla.

temas materiales
Temas que representan los impactos más significativos de la organización sobre la economía, el medio ambiente y las personas, incluidos los impactos sobre los derechos humanos.

Nota: Véanse la sección 2.2 de *GRI 1: Fundamentos 2021* y la sección 1 de *GRI 3: Temas Materiales 2021* para más información sobre "temas materiales".

trabajador
Persona que realiza un trabajo para la organización.

Ejemplos: empleados, trabajadores de agencia, aprendices, contratistas, trabajadores a distancia, becarios, autónomos, subcontratistas, voluntarios y personas que trabajan para una organización distinta de la informante, como para proveedores

Nota: En los Estándares GRI, en algunos casos se especifica si es necesario utilizar un subconjunto determinado de trabajadores.

Bibliografía

Esta sección enumera los instrumentos intergubernamentales y referencias adicionales que se utilizaron en el desarrollo de este Estándar.

Instrumentos oficiales:

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Código de prácticas de la OIT sobre VIH/sida y el mundo del trabajo*, 2001.
2. Convenio n.º 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores", 1981.
3. Convenio n.º 161 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo", 1985.
4. Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001*, 2001.
5. Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Lista de enfermedades profesionales de la OIT*, 2010.
6. Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Protección de los datos personales de los trabajadores. Un compendio de prácticas de la OIT*, 1997.
7. Protocolo 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981", 2002.
8. Recomendación 164 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores", 1981.
9. Recomendación 171 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo", 1985.
10. Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Un compendio de prácticas de la OIT*, 1996.
11. Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social", 2017.
12. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE): *Directrices de la OCDE para empresas multinacionales*, 2011.
13. Organización de las Naciones Unidas (ONU): "Principios rectores sobre las empresas y los derechos humanos, Implementación del marco 'Proteger, respetar y remediar' de las Naciones Unidas", 2011.
14. Organización de las Naciones Unidas (ONU): "Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible", 2015.
15. Organización Mundial de la Salud (OMS), *Plan de acción mundial para la prevención y el control de las enfermedades no transmisibles 2013-2020*, 2013.
16. Organización Mundial de la Salud (OMS), *Clasificación Internacional de Enfermedades (ICD)*, actualizada periódicamente.

Referencias adicionales:

17. Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer (IARC): *Monografías de la IARC sobre la evaluación de riesgos cancerígenos para los seres humanos*, http://monographs.iarc.fr/ENG/Classification/, fecha de acceso: 1 de junio de 2018.
18. Instituto Nacional para la Seguridad y la Salud Ocupacional (NIOSH) de los EE. UU., *Guía de bolsillo del NIOSH sobre peligros químicos*, 2007.
19. Organización Mundial de la Salud (OMS), (Burton, Joan), *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de apoyo*, 2010.

Reconocimientos

Esta traducción al español fue realizada por Language Scientific, Boston, EE. UU., y fue revisada por pares por las siguientes personas:

- **Daniela Winicki Trostianki**, Directora Ejecutiva, suSTrategy, Chile
- **Isidora Díaz Heredia**, Chief HSE and Sustainability Officer, Grupo Parques Reunidos, España
- **Jaime Alberto Moncada Bernal**, Consultor Asociado, CECODES, Colombia
- **Jorge Joaquín Reyes Iturbide**, Director del Centro IDEARSE, Universidad Anáhuac, México -Presidente del Comité de Revisión por Pares
- **Laura Pujol Giménez**, Consultora Internacional, España

Los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad han sido desarrollados y redactados en inglés. Aunque se han hecho todos los esfuerzos posibles para garantizar que la traducción sea precisa, el texto en inglés será el que debe prevalecer en caso de cualquier duda o discrepancia con respecto a la traducción.

La versión más reciente de los Estándares GRI en inglés y todas las actualizaciones a la versión en inglés están publicadas en el sitio web de GRI (www.globalreporting.org).

Esta traducción fue patrocinada por:

Suecia
Sverige

GRI quisiera agradecer al Gobierno de Suecia por su apoyo financiero para la traducción al español de la actualización 2021 de los Estándares GRI.

Aviso legal
Esta traducción al español de la actualización 2021 de los Estándares GRI fue financiada por el Gobierno de Suecia. La responsabilidad del contenido recae enteramente en el creador. El Gobierno de Suecia no comparte necesariamente las opiniones e interpretaciones expresadas.

GRI
PO Box 10039
1001 EA Ámsterdam
Países Bajos

www.globalreporting.org