

**GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD
EN EL TRABAJO
2018**

**GRI
403**

Índice

Introducción	3
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	5
Alcance del término “trabajadores” en este Estándar	6
1. Contenidos sobre el Enfoque de gestión	8
Contenido 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	9
Contenido 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	10
Contenido 403-3 Servicios de salud en el trabajo	11
Contenido 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	12
Contenido 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	13
Contenido 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	14
Contenido 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados mediante relaciones comerciales	16
2. Contenidos temáticos	17
Contenido 403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	17
Contenido 403-9 Lesiones por accidente laboral	19
Contenido 403-10 Dolencias y enfermedades laborales	23
Glosario	25
Referencias	31

Descripción del Estándar

Responsabilidad	El Global Sustainability Standards Board (GSSB) ha publicado este Estándar. Si tiene algún comentario sobre los Estándares GRI, puede enviarlo a standards@globalreporting.org para que el GSSB pueda tenerlo en cuenta.
Objeto y campo de aplicación	El <i>GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo</i> establece los requerimientos de aportación de información sobre el tema de la salud y la seguridad en el trabajo. Este Estándar pueden utilizarlo organizaciones de cualquier tamaño, tipo, sector o ubicación geográfica que quieran informar de sus impactos en relación con este tema.
Referencias normativas	Este Estándar se debe usar junto con las versiones más recientes de los siguientes documentos: GRI 101: Fundamentos GRI 103: Enfoque de gestión Glosario de los Estándares GRI Los términos cuya definición figure en el glosario aparecen <u>subrayados</u> en el texto de este Estándar.
Fecha de entrada en vigor	Este Estándar es efectivo para informes u otros materiales publicados a partir del 1 de enero de 2021, inclusive. Se recomienda la adopción anticipada.

Nota: Este documento incluye hipervínculos a otros Estándares. En la mayoría de los navegadores, al utilizar “ctrl” + clic se abrirán enlaces externos en una nueva ventana del navegador. Después de hacer clic en un enlace, use “alt” + flecha izquierda para volver a la vista anterior.

Introducción

A. Descripción general

Este Estándar forma parte del conjunto de Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad (Estándares GRI). Estos Estándares se han diseñado para que las organizaciones los usen para presentar información sobre sus impactos en la economía, el medio ambiente y la sociedad.

Los Estándares GRI están estructurados como un conjunto de Estándares modulares interrelacionados. El conjunto completo puede descargarse de www.globalreporting.org/standards/.

Existen tres Estándares universales aplicables a cualquier organización que prepare un informe de sostenibilidad:

GRI 101: Fundamentos

GRI 102: Contenidos generales

GRI 103: Enfoque de gestión

GRI 101: Fundamentos es el punto de partida para el uso de los Estándares GRI. Incluye información esencial sobre cómo usar y hacer referencia a los Estándares.

Después, la organización selecciona de entre el conjunto de Estándares GRI temáticos los que utilizará para presentar información sobre sus temas materiales.

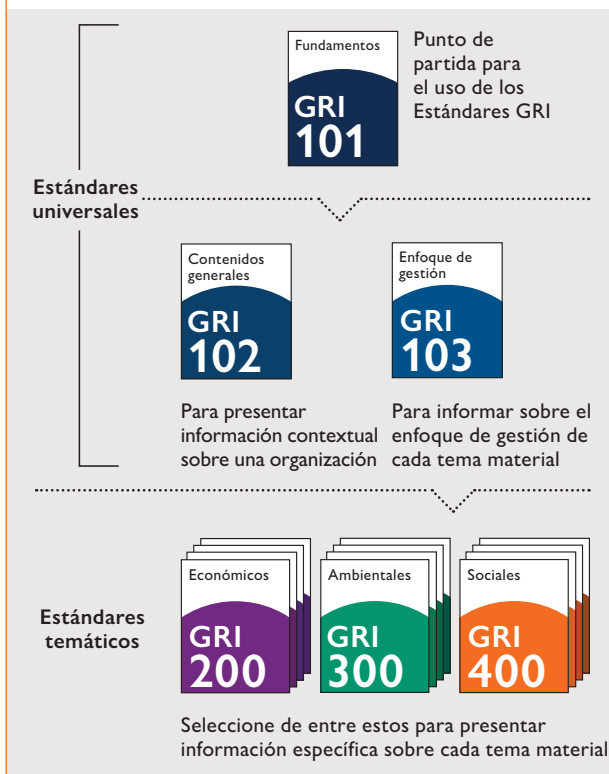
Para obtener más información sobre la identificación de temas materiales, consulte los Principios para la elaboración de informes relativos a la definición de contenidos, del GRI 101: Fundamentos.

Los Estándares GRI temáticos están organizados en tres series: 200 (temas económicos), 300 (temas ambientales) y 400 (temas sociales).

Cada Estándar temático incluye contenidos específicos sobre el tema en cuestión y está diseñado para utilizarse junto con el GRI 103: *Enfoque de gestión*, que se usa para presentar información sobre el enfoque de gestión del tema.

El GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo es un Estándar GRI temático de la serie 400 (temas sociales).

Figura 1
Descripción general del conjunto de Estándares GRI



B. Uso de los Estándares GRI y redacción de declaraciones

Existen dos enfoques básicos para el uso de los Estándares GRI. Para cada enfoque de uso de los Estándares, existe una declaración correspondiente o declaración de uso que las organizaciones están obligadas a incluir en todos los materiales publicados.

1. Los Estándares GRI se pueden usar como un conjunto para elaborar informes de sostenibilidad de conformidad con los Estándares. Hay dos opciones para elaborar un informe de conformidad con los estándares GRI (Esencial o Exhaustiva), según la cantidad de contenidos incluidos.

Las organizaciones que elaboren un informe de conformidad con los Estándares GRI deben usar este Estándar, el **GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo**, si este es uno de sus temas materiales.

2. Ciertos Estándares GRI, o parte de su contenido, pueden usarse también para presentar información específica sin elaborar un informe de conformidad con los Estándares. Todo aquel material publicado que use los Estándares GRI de dicho modo deberá incluir una declaración "con referencia a GRI".

Consulte la Sección 3 de GRI 101: Fundamentos para obtener más información sobre cómo usar los Estándares GRI y las declaraciones específicas que las organizaciones están obligadas a incluir en todos los materiales publicados.

Son aplicables a este Estándar los motivos para la omisión que figuran en el *GRI 101: Fundamentos*. Consulte la [cláusula 3.2 del GRI 101](#) para conocer los requerimientos relativos a los motivos para la omisión.

C. Requerimientos, recomendaciones y directrices

Los Estándares GRI incluyen:

Requerimientos. Se trata de instrucciones obligatorias. En el texto, los requerimientos aparecen en **negrita** y se indican con la palabra “debe”. Los requerimientos se deben leer en el contexto de las recomendaciones y directrices. Sin embargo, las organizaciones no están obligadas a cumplir las recomendaciones o directrices para declarar que el informe se ha elaborado de conformidad con estos Estándares.

Recomendaciones. Se trata de casos en los que se anima a tomar unas medidas concretas, que no son obligatorias. En el texto, la palabra “debería” indica una recomendación.

Directrices. En estas secciones, se incluye información sobre antecedentes, explicaciones y ejemplos para ayudar a las organizaciones a entender mejor los requerimientos.

Las organizaciones están obligadas a cumplir todos los requerimientos aplicables para declarar que su informe se ha elaborado de conformidad con los Estándares GRI. Consulte el *GRI 101: Fundamentos* para obtener más información.

D. Información de contexto

En el contexto de los Estándares GRI, la dimensión social de la sostenibilidad guarda relación con los impactos de una organización en los sistemas sociales en los que opera.

El *GRI 403* aborda el tema de la salud y la seguridad en el trabajo.

Las condiciones laborales saludables y seguras están reconocidas como un derecho humano y se contemplan en numerosos instrumentos intergubernamentales oficiales, 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) (Estos conceptos se tratan en algunos instrumentos clave de la Organización de Naciones Unidas; consulte las [referencias](#)).

El establecimiento de condiciones laborales saludables y seguras es una de las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que la Organización de las Naciones Unidas (ONU) adoptó 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, las organizaciones deben demostrar su compromiso con la salud y la seguridad de los trabajadores. Además, las organizaciones deben 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 se adecúen al tamaño y a 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, las organizaciones pueden fomentar la salud de los trabajadores ofreciéndoles servicios de cuidado de la salud o programas y servicios voluntarios de fomento 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 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 de los trabajadores, lo que incluye 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”.

GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo

Este Estándar incluye contenidos sobre el enfoque de gestión y contenidos sobre el tema específico. Estos figuran en el Estándar como sigue:

- Contenidos sobre el Enfoque de gestión
 - Contenido 403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
 - Contenido 403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes
 - Contenido 403-3 Servicios de salud en el trabajo
 - Contenido 403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo
 - Contenido 403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo
 - Contenido 403-6 Fomento de la salud de los trabajadores
 - Contenido 403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales
- Contenidos temáticos
 - Contenido 403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
 - Contenido 403-9 Lesiones por accidente laboral
 - Contenido 403-10 Dolencias y enfermedades laborales

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 cubre 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, 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.

En la [Tabla 1](#) se pueden consultar 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. Consulte la [cláusula 3.2](#) del *GRI 101: Fundamentos* para conocer los requerimientos relativos a los motivos para la omisión.

Trabajadores que son empleados

Las organizaciones deben 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 Contenidos sobre el Enfoque de gestión (con la excepción del Contenido 403-7) y 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 voluntarios, contratistas, trabajadores autónomos o por cuenta propia y trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal. Los trabajadores que no son empleados podrían incluir a aquellos que trabajan para la propia organización o para los proveedores, clientes u otros socios comerciales 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 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, minimizar riesgos y 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) o del 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 comerciales, como los integrantes de empresas conjuntas). En casos de control compartido, debe incluirse en los datos presentados a los trabajadores del socio comercial 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 de 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 Contenidos sobre el Enfoque de gestión (con la excepción del Contenido 403-7) y Contenidos temáticos.

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, 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

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 en su mano, 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 utilizado para prevenir y mitigar los impactos negativos significativos en la salud y la seguridad en el trabajo, así como los peligros y riesgos relacionados, usando el [Contenido 403-7](#), de la sección de Contenidos sobre el Enfoque de gestión.

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	Ausencia de control del trabajo
	<i>La organización tiene control exclusivo sobre el trabajo o comparte dicho control con una o más organizaciones</i>	<i>La organización no tiene control sobre el trabajo</i>
Presencia de control del lugar de trabajo <i>La organización tiene control exclusivo sobre el lugar de trabajo o comparte dicho control con una o más organizaciones</i>	<p>Ejemplos:</p> <p>Empleados de la organización informante que trabajan en un lugar de trabajo controlado por la organización.</p> <p>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.</p> <p>Voluntarios que realizan trabajos para la organización informante en un lugar de trabajo controlado por la organización.</p>	<p>Ejemplo:</p> <p>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 fotocopidora) 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.</p>
Ausencia de control del lugar de trabajo <i>La organización no tiene control sobre el lugar de trabajo</i>	<p>Ejemplos:</p> <p>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 organizados por la organización).</p> <p>Contratistas contratados por la organización informante para trabajar en una zona pública (p. ej., en una carretera o en la calle).</p> <p>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.</p> <p>Trabajadores de un proveedor de la organización informante que trabajan en las instalaciones del proveedor, siempre y cuando la organización pida al proveedor que utilice materiales o métodos de trabajo especiales para la fabricación de bienes o la prestación de los servicios acordados.</p>	<p>Ejemplo:</p> <p>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.</p>

1. Contenidos sobre el Enfoque de gestión

Los Contenidos sobre el enfoque de gestión son una explicación narrativa de cómo una organización gestiona un tema material, los impactos relacionados y las expectativas e intereses razonables de los grupos de interés. Cualquier organización que declare que sus informes se han elaborado de conformidad con los Estándares GRI está obligada a informar de su enfoque de gestión para cada tema material.

Todas las organizaciones que identifiquen que la salud y seguridad en el trabajo forman parte de sus temas materiales están obligadas a presentar el enfoque de gestión de dichos temas usando los contenidos del *GRI 103: Enfoque de gestión* y los contenidos sobre el enfoque de gestión de esta sección.

Los contenidos de esta sección se centran en cómo identifica y gestiona la organización los impactos en la salud y la seguridad en el trabajo. Por lo tanto, esta sección se ha diseñado para complementar, y no para reemplazar, el contenido del *GRI 103*.

Requerimientos para la presentación de información

- 1.1** La organización informante debe informar de su enfoque de gestión para la salud y seguridad en el trabajo utilizando *GRI 103: Enfoque de gestión*.

Recomendaciones para la presentación de información

- 1.2** La organización informante debería presentar información sobre cualquier otro indicador avanzado o medida usada para informar de la gestión y evaluación del desempeño de la salud y la seguridad en el trabajo.

Directrices

Si la organización informante opera en un gran número de países y localizaciones, podría agrupar la información sobre el Enfoque de gestión por países o localizaciones y por categorías. La organización podría, por ejemplo, agrupar la información que se solicita en el Contenido 403-4-b sobre los comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad, por localizaciones con características similares. No tiene por qué presentar información sobre cada comité por separado.

Directrices para la cláusula 1.2

Los indicadores avanzados 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 avanzados suelen ser exclusivos o estar personalizados para una organización específica. Cabe señalar, como ejemplos de estos indicadores, el número de trabajadores formado 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 [sección Referencias](#).

Contenido 403-1

Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información en relación a los empleados y trabajadores que no sean empleados pero cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización:

- a. Una declaración que indique si se ha puesto en marcha un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, que incluya:
 - 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 puesto en marcha de acuerdo con algún estándar/directriz reconocida 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.

Contenido
403-1

Directrices

Directrices 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 relativos a los sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo son estándares nacionales e internacionales específicos para el sector.

A la hora de presentar 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 trabajo².

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)*, 2001.

Contenido 403-2

Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes

Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información en relación a los empleados y trabajadores que no sean empleados pero cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización:

- a. Una descripción de los procesos empleados para identificar peligros laborales y evaluar riesgos de forma periódica o esporádica, así como para aplicar la jerarquía de control 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 laboral, 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.

Contenido
403-2

Directrices

Directrices para el Contenido 403-2-a

A la hora de 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 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, incluida 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 relacionados con el trabajo, como los trabajadores con barreras de idioma o con discapacidades auditivas o visuales (p. ej., ofreciendo formación e información sobre salud y seguridad en el trabajo en idiomas que los trabajadores comprendan con facilidad).

Directrices 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 para la presentación de información

Contenido
403-3

La organización informante debe presentar la siguiente información en relación a los empleados y trabajadores que no sean empleados pero cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados 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 a 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 para la presentación de información

- 1.3 La organización informante debería presentar la siguiente información adicional:
 - 1.3.1 Cómo mantiene la organización la confidencialidad de los datos personales de salud de los trabajadores.
 - 1.3.2 Cómo garantiza la organización que los datos personales de salud de los trabajadores y la información relacionada con su participación en los servicios de salud en el trabajo no se usen para dar un trato favorable o desfavorable a los trabajadores.

Directrices

Directrices 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.

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

A la hora de 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.

Directrices 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, lo que incluye despido, degradación, ascenso, promesas, compensaciones y cualquier otro trato favorable o desfavorable. Consulte la referencia 6 de la [sección Referencias](#).

Referencias

Consulte las referencias 3 y 9 de la [sección Referencias](#).

Contenido 403-4

Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo

Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información en relación a los empleados y a los trabajadores que aun no siendo empleados, su trabajo o lugar de trabajo esté 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 de los procesos de comunicación de información relevante sobre salud y seguridad en el trabajo.
- b. Si existe algún comité formal trabajador-empresa de salud y seguridad, una descripción de sus responsabilidades, la frecuencia de las reuniones, la autoridad de toma de decisiones y si los trabajadores están representados en dicho comité y, de no ser así, el motivo por el que esto ocurre.

Contenido
403-4

Recomendaciones para la presentación de información

- 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.

Directrices

Directrices para el Contenido 403-4-a

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

- Participación formal basada en requerimientos legales.
- Participación mediante el compromiso contraído con representantes de los trabajadores formalmente reconocidos.
- 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 cómo se constituyen y cómo funcionan dichos comités.
- 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).

A la hora de 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.

Directrices 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 trabajador-empresa de salud y seguridad. Además de la participación directa de trabajadores de cualquier nivel en dichos comités, es posible que los representantes de los trabajadores, si los hay, también se impliquen 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 trabajador-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 los trabajadores están 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.

Directrices 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 capacitación; 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 de salud y seguridad en el trabajo y niveles de desempeño.

Contenido 403-5

Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo

Requerimientos para la presentación de información

Contenido
403-5

La organización informante debe presentar la siguiente información en relación a los empleados y a los trabajadores que aun no siendo empleados, su trabajo o lugar de trabajo esté 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 riesgos laborales, actividades peligrosas o situaciones de peligro.

Directrices

Directrices para el Contenido 403-5

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

- Cómo se evalúan las necesidades de formación.
- Cómo 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. De lo contrario, si los cursos son obligatorios para los trabajadores y si se les compensa por asistir.
- Cómo se evalúa la eficacia de la formación.

Contenido 403-6

Fomento de la salud de los trabajadores

Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información en relación a los empleados y trabajadores que no sean empleados pero cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización:

- a. Una explicación de cómo facilita la organización 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 fomento de la salud que la organización ofrezca 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 cómo facilita la organización el acceso de los trabajadores a estos servicios y programas.

Contenido
403-6

Recomendaciones para la presentación de información

- 1.5 La organización informante debería presentar la siguiente información adicional:
- 1.5.1 Cómo mantiene la organización la confidencialidad de los datos personales de salud de los trabajadores.
 - 1.5.2 Cómo garantiza la organización que los datos personales de salud de los trabajadores y la información relacionada con su participación en cualquier servicio o programa no se usen para dar un trato favorable o desfavorable a los trabajadores.

Directrices

Directrices 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, en particular 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 tiene acceso a servicios de primera calidad (p. ej., mediante soporte 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.

Directrices 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 la salud mental y el bienestar; fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido 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.

Contenido 403-6

Continuación

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 frente a lesiones, dolencias y enfermedades laborales. La organización puede gestionar de forma conjunta los programas voluntarios de fomento de la salud y de salud y seguridad en el trabajo como parte de un enfoque general de garantía de la salud y la seguridad de los trabajadores.

A la hora de describir cómo 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.

A la hora de 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.
- Hasta qué punto incluyen estos servicios y programas intervenciones eficaces probadas (consulte la referencia 19 de la [sección Referencias](#)).

- 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.

Directrices 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, lo que incluye despido, degradación, ascenso, promesas, compensaciones y cualquier otro trato favorable o desfavorable. Consulte la referencia 6 de la [sección Referencias](#).

Referencias

Consulte las referencias 1, 14 y 15 de la [sección Referencias](#).

Contenido 403-7

Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales

Requerimientos para la presentación de información

Contenido
403-7

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 relacionados con sus operaciones, productos o servicios mediante su relaciones comerciales, y los peligros y riesgos relacionados.

Directrices

Antecedentes

Aunque la organización no controle el trabajo y el lugar de trabajo, sigue siendo responsable de hacer todo lo que esté en su mano, 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 más información, consulte la sección [Alcance del término “trabajadores”](#) en este Estándar.

Referencias

Consulte la referencia 13 de la [sección Referencias](#).

2. Contenidos temáticos

Contenido 403-8

Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. Si la organización ha puesto en marcha un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de acuerdo con requerimientos legales y estándares/directrices reconocidos:
 - i. El número y el porcentaje de todos los empleados y trabajadores que no sean empleados y cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización y que estén cubiertos por dicho sistema.
 - ii. El número y el porcentaje de todos los empleados y trabajadores que no sean empleados y cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización y que estén cubiertos por dicho sistema, sujeto a auditoría interna.
 - iii. El número y el porcentaje de todos los empleados y trabajadores que no sean empleados y cuyo trabajo o lugar de trabajo estén controlados por la organización y que estén cubiertos por dicho sistema, sujeto a auditoría o certificación por parte de un tercero.
- b. Si se ha excluido a algún trabajador de este Contenido, incluido el tipo de trabajador y el motivo para la exclusión.
- c. Cualquier tipo de información contextual necesaria para comprender cómo se han recopilado los datos, así como cualquier estándar, metodología o supuesto usado.

Contenido
403-8

Directrices

Antecedentes

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 método, basado en dichos 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 la participación de 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

los fallos de su gestión global de la salud y la seguridad en el trabajo; abordar recursos, políticas y controles operacionales y garantizar la mejora continua.

Directrices 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, está cubierta 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 utilizar los [Contenidos 403-1-a-i](#) y [403-1-a-ii](#) de la sección de Contenidos sobre el Enfoque de gestión para 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.

Contenido 403-8

Continuación

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 el número y el porcentaje de localizaciones cubiertas 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 terceros las realizan organizaciones independientes, como registradores (es decir, organismos de certificación) o reguladores.

Directrices para el Contenido 403-8-b

Los distintos tipos de trabajadores pueden definirse en función de los siguientes criterios: tipo de contrato laboral (jornada completa o media jornada), el propio contrato laboral (permanente o temporal), el 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 para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. Para todos los empleados:
 - i. El número y la tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.
 - ii. El número y la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).
 - iii. El número y la tasa de lesiones por accidente laboral registrables.
 - iv. Los principales tipos de lesiones por accidente laboral.
 - v. El número 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. El número y la tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.
 - ii. El número y la tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).
 - iii. El número y la tasa de lesiones por accidente laboral registrables.
 - iv. Los tipos más frecuentes de lesiones por accidente laboral.
 - v. El número de horas trabajadas.
- c. Los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente laboral con grandes consecuencias, indicando:
 - i. Cómo se determinan dichos peligros.
 - ii. Cuáles de dichos peligros han provocado o contribuido a provocar lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias durante el periodo objeto del informe.
 - iii. Las medidas tomadas o proyectadas para eliminar dichos 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 se ha excluido a algún trabajador de este Contenido, incluido el tipo trabajador y el motivo para la exclusión.
- g. Cualquier tipo de información contextual necesaria para comprender cómo se han recopilado los datos, así como cualquier estándar, metodología o supuesto usado.

- 2.1 Al recopilar la información especificada en el Contenido 403-9, la organización informante debe:
 - 2.1.1 Excluir los fallecimientos del cálculo del número 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 del número 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 organiza la organización.

Contenido
403-9

Contenido 403-9

Continuación

- 2.1.4 Calcular las tasas en base a 200 000 o 1 000 000 horas trabajadas, usando las siguientes fórmulas:

$$\text{Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral} = \frac{\text{Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral}}{\text{Número de horas trabajadas}} \times [200\ 000 \text{ o } 1\ 000\ 000]$$

$$\text{Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)} = \frac{\text{Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)}}{\text{Número de horas trabajadas}} \times [200\ 000 \text{ o } 1\ 000\ 000]$$

$$\text{Tasa de lesiones por accidente laboral registrables} = \frac{\text{Número de lesiones por accidente laboral registrables}}{\text{Número de horas trabajadas}} \times [200\ 000 \text{ o } 1\ 000\ 000]$$

Recomendaciones para la presentación de información

- 2.2 La organización informante debería presentar la siguiente información adicional:
- 2.2.1 Si los números y tasas presentados son significativamente superiores para ciertos tipos de lesiones por accidente laboral, 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 del número de lesiones por accidente laboral registrables por tipo de incidente.
 - 2.2.3 Si se han identificado riesgos químicos a través del Contenido 403-9-c, una lista de los productos químicos correspondientes.
 - 2.2.4 El número de incidentes laborales que podrían haber tenido graves consecuencias identificados.
 - 2.2.5 El número de cuasiaccidentes identificados.

Directrices

Directrices para el Contenido 403-9

Este Contenido cubre 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 del número 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 del número 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.

Contenido 403-9

Continuación

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. Consulte las referencias 5 y 16 de la [sección Referencias](#) para ver la lista de trastornos musculoesqueléticos.

Las lesiones por accidente 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.

Directrices 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 del “número y la tasa de lesiones por accidente laboral registrables”. Además, la organización está obligada a presentar información sobre las lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias, desglosados por:

- Fallecimientos, de los que debe informarse en los Contenidos 403-9-a-i y 403-9-b-i.
- Otras lesiones por accidente laboral 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, puede que el trabajador vuelva 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 puede presentar información sobre el número y la tasa de lesiones por accidente laboral que dieron lugar a días laborables perdidos, el número medio de días perdidos en cada caso de pérdida de días laborables, el número de días laborables perdidos y la tasa de absentismo laboral.

Directrices para el Contenido 403-9-c

Este contenido considera los peligros laborales que presentan un riesgo de lesión por accidente” 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 por accidente 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 las distintas localizaciones, 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.

A la hora de presentar información sobre cómo 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 resultante en 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 anteriores periodos objeto del informe.

Contenido 403-9

Continuación

Directrices 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 accidentes laborales sin grandes consecuencias y a incidentes laborales con poca probabilidad de provocar lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias.

Directrices para el Contenido 403-9-f

Los distintos tipos de trabajadores pueden definirse en función de los siguientes criterios: tipo de contrato laboral (jornada completa o media jornada), el propio contrato laboral (permanente o temporal), el 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.

Directrices para el Contenido 403-9-g

Si la organización utiliza el código de prácticas de la OIT *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 el número de horas trabajadas, las puede estimar de acuerdo con el número 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 el número 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 101: Fundamentos*. Consulte la [cláusula 3.2 del GRI 101](#) para conocer los requerimientos relativos a los motivos para la omisión.

Directrices para la cláusula 2.1.3

De acuerdo con la cláusula 2.1.3, la organización está obligada a incluir las lesiones 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.

Directrices 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 horas trabajadas.

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

Las tasas basadas en 200 000 horas de trabajo indican el número de lesiones por accidente por cada 100 trabajadores a jornada completa durante un año, asumiendo 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 horas de trabajo indican el número 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.

Directrices 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 [sección Referencias](#).

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”. Consulte el Convenio 143 de la OIT para obtener más información.

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 [sección Referencias](#).

Contenido 403-10

Dolencias y enfermedades laborales

Requerimientos para la presentación de información

La organización informante debe presentar la siguiente información:

- a. Para todos los empleados:
 - i. El número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral.
 - ii. El número de casos de dolencias y enfermedades laborales 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. El número de fallecimientos resultantes de una dolencia o enfermedad laboral.
 - ii. El número 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 dolencia o enfermedad, indicando:
 - i. Cómo se determinan dichos 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 dichos peligros y minimizar los riesgos mediante la jerarquía de control.
- d. Si se ha excluido a algún trabajador de este Contenido, incluido el tipo de trabajador y el motivo para la exclusión.
- e. Cualquier tipo de información contextual necesaria para comprender cómo se han recopilado los datos, así como cualquier estándar, metodología o supuesto usado.

Contenido
403-10

- 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 del número de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables.

Recomendaciones para la presentación de información

- 2.4 La organización informante debería presentar la siguiente información adicional:
- 2.4.1 Si los números indicados 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 riesgos químicos a través del Contenido 403-10-c, una lista de los productos químicos correspondientes.
 - 2.4.3 El número 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.

Directrices

Directrices 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 posttraumático). Este contenido abarca las dolencias y enfermedades que figuran en la *Lista de enfermedades profesionales de la OIT*, entre otras. 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 [sección Referencias](#).

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 que 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 [peligros laborales](#).

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 101: Fundamentos*. Consulte la [cláusula 3.2 del GRI 101](#) para conocer los requerimientos relativos a los motivos para la omisión.

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.

Directrices 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 [sección Referencias](#).

Consulte las [Directrices para el Contenido 403-9-c](#) para saber más sobre la presentación de información sobre riesgos.

Directrices para el Contenido 403-10-d

Los distintos tipos de trabajadores pueden definirse en función de los siguientes criterios: [tipo de contrato laboral](#) (jornada completa o media jornada), el propio [contrato laboral](#) (permanente o temporal), el 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.

Directrices para el Contenido 403-10-e

Si la organización utiliza el código de prácticas de la OIT *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.

Directrices 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 [Directrices para las cláusulas 2.2.1 y 2.2.2](#)

Referencias

Consulte las referencias 5, 10 y 16 de la [sección Referencias](#).

Glosario

Este glosario recoge las definiciones de los términos que aparecen en este Estándar que son aplicables al uso de este Estándar. Estas definiciones pueden contener términos que se definen en mayor detalle en el [Glosario completo de los Estándares GRI](#).

Todos los términos definidos aparecen subrayados. La definición de los términos que no estén definidos en este glosario ni en el [Glosario de los Estándares GRI](#) al completo es la que se usa y se comprende habitualmente.

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

Nota: Un acuerdo formal puede incluir, por ejemplo, un acuerdo local de negociación colectiva o un acuerdo marco nacional o internacional.

comité formal trabajador-empresa de salud y seguridad

comité compuesto por directivos y representantes de los trabajadores, cuya función se integra en la estructura de la organización y que opera de acuerdo con una serie de políticas, procedimientos y normas acordadas por escrito. El comité facilita la participación de los trabajadores y la consulta con los trabajadores sobre asuntos relacionados con 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 el equipo de 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. Consulte la definición de "participación de los trabajadores".

contrato laboral

contrato celebrado de acuerdo con la legislación o la práctica nacional vigente, que puede ser escrito, verbal o implícito (es decir, cuando todas las características del empleo están presentes, pero no se ha celebrado un contrato escrito o verbal como tal)

Contrato indefinido o permanente: Un contrato laboral permanente es un contrato celebrado con un empleado para trabajar a jornada completa o a media jornada por un periodo de tiempo indefinido.

Contrato temporal o de duración determinada: Un contrato laboral de duración determinada es un contrato laboral celebrado de acuerdo con la definición anterior, que finaliza cuando expira un periodo de tiempo determinado o cuando se concluye una tarea específica para la que se ha estimado un plazo. Un contrato laboral temporal tiene una duración limitada y finaliza a raíz de un acontecimiento específico, que incluye el fin de un proyecto o de una fase de trabajo o la reincorporación de los empleados reemplazados.

cuasiaccidente

incidente laboral en el que no se producen lesiones, dolencias o enfermedades, pero en el que podrían haberse producido

Nota 1: También se puede hacer referencia a los "cuasiaccidentes" como "conatos de accidente".

Nota 2: Esta definición se basa en la norma ISO 45001:2018.

empleado

persona que tiene una relación laboral con la organización, de acuerdo con la legislación nacional o su aplicación

exposición

lapso de tiempo durante el que se está en ciertos entornos o la naturaleza del contacto con ciertos entornos que presentan varios grados y tipos de peligros, o proximidad con alguna situación que podría provocar lesiones, dolencias o enfermedades (p. ej., productos químicos, radiación, alta presión, ruidos, fuego o explosivos)

fomento 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 la misma

Nota 1: Los términos “fomento de la salud” y “bienestar” suelen utilizarse como sinónimos.

Nota 2: Esta definición procede de la Carta de Ottawa para la Promoción de la Salud (1986) de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

impacto

En los Estándares GRI, a menos que se indique lo contrario, el “impacto” es el efecto que una organización tiene sobre la economía, el medio ambiente y/o la sociedad, lo que a su vez puede indicar su contribución (positiva o negativa) al desarrollo sostenible

Nota 1: En los Estándares GRI, el término “impacto” puede referirse a impactos positivos, negativos, reales, potenciales, directos, indirectos, a corto plazo, a largo plazo, intencionados o no intencionados.

Nota 2: Los impactos sobre la economía, el medio ambiente o la sociedad también pueden estar relacionados con las consecuencias para la propia organización. Por ejemplo, un impacto sobre la economía, el medio ambiente y/o la sociedad puede que dé lugar a consecuencias para el modelo de negocio de la organización, su reputación o su capacidad para alcanzar sus objetivos.

incidente laboral

suceso que se produce en el transcurso del trabajo o como resultado del mismo y que da lugar o podría dar lugar a lesiones, dolencias o enfermedades

Nota 1: Esta definición se basa en la norma ISO 45001:2018.

Nota 2: 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 3: 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 un alta probabilidad de provocar una lesión por accidente con grandes consecuencias

Nota: Cabe señalar, a modo de ejemplo de incidentes que podrían tener grandes consecuencias, los incidentes que impliquen el mal funcionamiento de equipos, explosiones o colisiones de vehículos con una alta probabilidad de provocar accidentes con grandes consecuencias

incidente ocurrido durante el desplazamiento al trabajo

incidente que se produce mientras que 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 control

enfoque sistemático para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo, eliminar los peligros y minimizar los riesgos

Nota 1: El objetivo de la jerarquía de control es proteger a los trabajadores clasificando los métodos de control de los peligros. En dicha 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: De acuerdo con 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 y la ISO 45001:2018, las medidas de prevención y protección que figuran a continuación deberían aplicarse con arreglo al siguiente orden de prioridad:

- suprimir 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 medidas técnicas de control o medidas administrativas,
- minimizar el peligro/riesgo, con el diseño de sistemas de trabajo seguro que comprendan medidas administrativas de control, y
- 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, dolencia o enfermedad relacionada con el trabajo

impacto negativo sobre la salud derivado de la exposición a peligros en el trabajo

Nota 1: Esta definición se basa en las *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo (ILO-OSH 2001)*, 2001, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Nota 2: Con “dolencia o enfermedad laboral” 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 3: Las lesiones, dolencias y enfermedades laborales derivan de la exposición a peligros en el trabajo. Pueden producirse otros tipos de incidentes que no estén relacionados con el trabajo. Se considera que los siguientes incidentes, por ejemplo, no están relacionados con el trabajo:

- un trabajador sufre mientras trabaja un infarto de miocardio 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 4: *Desplazamiento para trabajar:* Las lesiones, dolencias y enfermedades que se producen mientras que 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”. Cabe señalar, como ejemplo de dichas actividades, los desplazamientos para visitar a un cliente, tareas laborales de conducción y el entretenimiento para llevar a cabo transacciones, debatir o fomentar el negocio (a propuesta 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 producen mientras que el trabajador está trabajando en su domicilio y si la lesión, dolencia o enfermedad están directamente relacionados con el desempeño del trabajo y no con el entorno o la disposición general del domicilio en cuestión.

Enfermedades mentales: 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 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 5: Los términos “laboral” y “relacionado con el trabajo” se suelen usar como sinónimos.

lesión, enfermedad o dolencia laboral registrable

lesión, enfermedad o dolencia laboral con algunos de los siguientes resultados: fallecimiento, días de baja laboral, restricción laboral 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, incluso si no da lugar a fallecimiento, días de baja laboral, restricciones laborales o transferencias a otros puestos, desmayos o tratamiento médico más allá de los primeros auxilios

Nota: Esta definición se basa en el documento *Criterios generales de registro (1904.7)* 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.

lesión por accidente con grandes consecuencias

lesión por accidente laboral que da lugar a un fallecimiento o a un daño tal que el trabajador no pueda recuperar o no recupere totalmente el estado de salud previo al accidente, o que no se espere que el trabajador recupere totalmente el estado de salud previo al accidente, en un plazo de 6 meses

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. Consulte la definición de "consulta con los trabajadores".

peligros laborales

fuente o situación que puede provocar lesiones, dolencias o enfermedades

Nota 1: Estos peligros pueden ser:

- físicos (p. ej., radiación, temperaturas extremas, ruido fuerte constante, derrames sobre suelos o peligros de tropiezo, maquinaria sin protección o equipos con averías eléctricas),
- ergonómicos (p. ej. estaciones de trabajo y sillas mal ajustadas, movimientos extraños o vibraciones),
- químicos (p. ej. exposición a disolventes, 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).

Nota 2: Esta definición se basa en 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 en la norma ISO 45001:2018.

producto

artículo o sustancia que se pone a la venta o que forma parte de un servicio prestado por una organización

proveedor

organización o persona que suministra un producto o servicio usado en la cadena de suministro de la organización informante

Nota 1: Los proveedores se caracterizan por tener una relación comercial directa o indirecta auténtica con la organización.

Nota 2: A continuación se recoge una lista no exhaustiva de tipos de proveedores:

- Contratistas independientes: Personas u organizaciones que trabajan para una organización, un contratista o un subcontratista.
- Consultores: Personas u organizaciones que proporcionan asesoramiento y servicios de expertos sobre una base profesional y comercial reconocida jurídicamente. Los consultores pueden estar reconocidos jurídicamente como trabajadores autónomos o como empleados de otra organización.
- Contratistas: Personas u organizaciones que trabajan en las instalaciones o de forma remota en nombre de una organización. Un contratista puede contratar a sus propios trabajadores directamente o contratar a subcontratistas o contratistas independientes.

- Distribuidores: Personas u organizaciones que suministran productos a otros.
- Fabricantes: Personas u organizaciones que fabrican productos para la venta.
- Franquiciados o licenciarios: Personas u organizaciones a las que la organización informante concede una franquicia o licencia. Las franquicias y las licencias permiten determinadas actividades comerciales, como la producción y la venta de productos.
- Intermediarios: Personas u organizaciones que compran y venden productos, servicios o activos para terceros, incluidas agencias de contratistas que proporcionan mano de obra.
- Productores primarios: Personas u organizaciones que cultivan, cosechan o extraen materias primas.
- Subcontratistas: Personas u organizaciones que trabajan en las instalaciones o de forma remota en nombre de una organización y tienen una relación contractual directa con un contratista o subcontratista, pero no necesariamente con la organización. Un subcontratista puede contratar a sus propios trabajadores directamente o contratar a contratistas independientes.
- Trabajadores a domicilio: Personas que, desde casa o en otras instalaciones de su elección distintas del lugar de trabajo del empleador, llevan a cabo un trabajo remunerado y que da como resultado un producto o servicio especificado por el empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros insumos utilizados.
- Vendedores al por mayor: Personas u organizaciones que venden productos en grandes cantidades para ser vendidos al por menor por otros.

representante de los trabajadores

persona reconocida como tal de acuerdo con la legislación nacional aplicable, 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, de conformidad con las disposiciones de la legislación, los reglamentos o los acuerdos colectivos nacionales, y cuyas funciones no incluyen actividades que sean reconocidas en el país en cuestión como prerrogativas exclusivas de los sindicatos

Nota: Esta definición procede del Convenio n.º 135 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre los representantes de los trabajadores”, de 1971.

riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo

combinación de la probabilidad de que se produzcan situaciones laborales peligrosas o exposiciones y la gravedad de la lesión, dolencia o enfermedad que pueda provocar dicha situación o exposición

Nota: Esta definición se basa en la norma ISO 45001:2018.

servicio

acción de una organización que pretende satisfacer una demanda o necesidad

servicios de salud en el trabajo

servicios con funciones esencialmente preventivas, responsables de asesorar a los empleadores, los trabajadores y 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

Nota 1: Las funciones de los servicios de salud en el trabajo son:

- vigilancia de los factores del entorno de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores, incluidas las instalaciones sanitarias, los comedores y los alojamientos que se proporcionan a los trabajadores y las prácticas en el trabajo,
- vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con el trabajo,
- asesoramiento en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo,
- asesoramiento en materia de ergonomía, así como de equipos de protección individual y colectiva,
- fomento de la adaptación del trabajo a los trabajadores,
- organización de los primeros auxilios y de la atención de urgencia.

Nota 2: Esta definición procede del Convenio n.º 161 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo”, de 1985.

sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo

conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan para el establecimiento de políticas y objetivos sobre salud y seguridad en el trabajo y para la consecución de dichos objetivos

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

tema material

tema que refleja los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de una organización o que influye sustancialmente en las evaluaciones y las decisiones de los grupos de interés

Nota 1: Para obtener más información sobre la identificación de temas materiales, consulte los [Principios para la elaboración de informes relativos a la definición de contenidos](#) del *GRI 101: Fundamentos*.

Nota 2: Para elaborar un informe de conformidad con los Estándares GRI, una organización está obligada a presentar información sobre sus temas materiales.

Nota 3: Los temas materiales pueden incluir, pero no están limitados a, los temas cubiertos por las series 200, 300 y 400 de los Estándares GRI.

tipo de contrato laboral

A tiempo completo: Un “empleado a tiempo completo” es un empleado cuyas horas de trabajo por semana, mes o año se definen con arreglo a la legislación y a la práctica nacional en materia de tiempo de trabajo (como la legislación nacional que define que “a tiempo completo” significa un mínimo de nueve meses al año y 30 horas a la semana).

A tiempo parcial: Un “empleado a tiempo parcial” es un empleado cuyas horas de trabajo por semana, mes o año son inferiores a las de los empleados “a tiempo completo”, de acuerdo con la definición anterior.

trabajador

persona que realiza un trabajo

Nota 1: El término “trabajadores” incluye, pero no se limita, a los empleados.

Nota 2: Otros ejemplos de trabajadores son las personas en prácticas, los aprendices, los trabajadores autónomos y las personas que trabajan para organizaciones distintas de la organización informante, p. ej., para proveedores.

Nota 3: En el contexto de los Estándares GRI, en algunos casos se especifica si se ha utilizado un subconjunto determinado de trabajadores.

Referencias

Para desarrollar este Estándar se han usado los siguientes documentos, que pueden resultar útiles para comprenderlo y aplicarlo.

Instrumentos intergubernamentales oficiales:

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, 2001.
2. Convenio n.º 155 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo”, 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 sobre el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 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 Económico (OCDE): “*Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*”, 2011.
13. Organización de las Naciones Unidas (ONU): “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, Puesta en práctica del Marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar””, 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 (CIE)*, actualización periódica.

Otras referencias relevantes:

17. Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer (IARC): *IARC Monographs on the Evaluation of Carcinogenic Risks to Humans*. URL: <http://monographs.iarc.fr/ENG/Classification/>. Acceso: 1 de junio de 2018.
18. Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH): *NIOSH Pocket Guide to Chemical Hazards*, 2007.
19. Organización Mundial de la Salud (OMS) y Burton, J.: *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de apoyo*, 2010.

Reconocimientos

Language Scientific se ha encargado de la traducción al español de este documento, que han revisado los siguientes expertos:

Jaime Moncada, Natural Capital Director, Colombian Business Council for Sustainable Development (CECODES), Colombia, presidente

Jorge Reyes Iturbide, Director, IDEARSE Center for Corporate Sustainability and Responsibility, Universidad Anáhuac, Mexico, *Chair of the Peer Review Committee*

Laura Pujol Giménez, Director, International Association of Authorised Economic Operator (AEO) Customs and Logistics, Spain

Paul D. Maidstone, Corporate Director of Environmental Affairs, Corporación Nacional del Cobre de Chile (CODELCO), Chile

La traducción se ha hecho con el patrocinio de:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Confederation

Federal Department of Economic Affairs,
Education and Research EAER
State Secretariat for Economic Affairs SECO

Los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad se han desarrollado y redactado en inglés. Aunque se han hecho todos los esfuerzos posibles por garantizar que la traducción fuera precisa, el texto en lengua inglesa es el que debe prevalecer en caso de dudas o discrepancias con respecto a la traducción. La versión más reciente de los Estándares GRI en lengua inglesa y todas las actualizaciones de la versión en inglés están publicadas en el sitio web de GRI (www.globalreporting.org).

standards@globalreporting.org
www.globalreporting.org

GRI
PO Box 10039
1001 EA
Ámsterdam
Países Bajos

Responsabilidad legal

Este documento, diseñado para promover la elaboración de informes de sostenibilidad, lo ha desarrollado el Global Sustainability Standards Board (GSSB) a través de un proceso consultivo de múltiples grupos de interés en el que participaron representantes de organizaciones y usuarios de 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 totalmente 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 interpretaciones relacionadas para la elaboración de informes basados en los Estándares GRI y en las interpretaciones relacionadas.

Aviso sobre los 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 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) son marcas registradas de Stichting Global Reporting Initiative.

© 2018 GRI
Todos los derechos reservados.