



SA-S-301-01 Salud laboral ACOP

9AAL000142A0425	Tipo de documento ABB Way - Management System	Revisión D.1	Estado del documento Released	Fecha de entrada en vigor Friday, September 29, 2023
	Redactado por ALBERT YESIT TIBAVIZCO SANCHEZ	Nivel de seguridad Interno	Idioma es	Página 1 (8)

1.0 Información general

1.1 Introducción

Este Código de práctica aprobado (ACOP) facilita consejos prácticos y guía sobre los métodos preferidos y recomendados para la gestión de la salud laboral con el fin de garantizar que las operaciones de ABB cumplan la norma de control exigida por el ABB Way para el Sistema de gestión de HSE y Seguridad.

El cumplimiento de este consejo y estos métodos recomendados no es obligatorio a menos que se indique específicamente. Las divisiones son libres de gestionar los servicios de salud laboral a través de diferentes métodos. Sin embargo, el seguimiento de estos métodos garantizará el cumplimiento de la norma. Si se aplican diferentes disposiciones, deberán mantenerse pruebas documentadas sólidas que confirmen que el método alternativo de control es igual o mejor que los métodos recomendados en el presente ACOP.

1.2 Alcance

La Norma se aplica a todos los empleados, contratistas y otras personas de ABB dentro de las operaciones de ABB y las entidades jurídicas de ABB, incluidas joint ventures/consorcios/asociaciones de trabajo con control de gestión.

2.0 Requisitos de la norma

2.1 Política

Los servicios de salud laboral adoptan medidas preventivas y se encargan de asesorar a las unidades de ABB y a los

trabajadores de la empresa sobre:

- 1) los requisitos para establecer y mantener un entorno de trabajo seguro y saludable que facilite una salud física y mental óptima en relación con el trabajo,
- 2) y la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores en función de su estado de salud física y mental.

La garantía de que se cuida la salud laboral de los empleados no debe recaer únicamente en los responsables de HSE. La alta dirección tiene la responsabilidad de cuidar de la salud física y mental de los empleados, y también los propios empleados.

Es importante que ABB se lo tome en serio, ya que un buen sistema de salud laboral tiene una serie de ventajas, entre ellas:

- 1) Mejora de la moral y motivación del personal
- 2) Mayor productividad y
- 3) Menores niveles de absentismo
- 4) Menos lesiones.

El Responsable Manager debe:

- 1) Desarrollar, aplicar y mantener un programa eficaz de gestión de la salud laboral.
- 2) rendir cuentas y responsabilizarse del control de los riesgos para la salud relacionados con el trabajo.
- 3) delegar responsabilidades a lo largo de la línea jerárquica.
- 4) Nombrar a un profesional de la salud laboral competente

SA-S-301-01 Salud laboral ACOP

9AAL000142A0425

ABB Way - Management System

D.1

Released

Friday,
September 29,
2023

2 (8)

2.2 Programa de salud laboral y objetivos

2.2.1 Programa de salud laboral

Un Programa de gestión de la salud laboral debe diseñarse de forma que incluya los siguientes elementos:

1) Higiene y medicina laboral para controlar los peligros para la salud laboral según la norma "Requisitos de higiene laboral" (SA-S-305), que incluye:

- Control de peligros físicos, químicos, mecánicos y biológicos
- Cada finalidad para la que se ha diseñado el equipo, la estructura o la sustancia
- Los resultados de cualquier cálculo, análisis, prueba o examen, incluidas, en relación con una sustancia, las propiedades peligrosas de la sustancia identificadas mediante pruebas
- Cualquier condición necesaria para garantizar que el equipo, la estructura o la sustancia no presenten riesgos para la salud y la seguridad cuando se utilicen para el fin para el que fueron diseñados.

2) Notificación e investigación de enfermedades laborales según la norma "Requisito de gestión y notificación de incidentes - Salud y seguridad" (SA-S-008)

3) Promoción de la salud de los trabajadores conforme a la norma "Bienestar y resiliencia" (SA-S-302), incluyendo:

- Riesgos psicológicos
- Evaluación de entornos laborales y organizativos potencialmente

estresantes

- Factores de estrés

4) La gestión de la capacidad laboral, la rehabilitación y la discapacidad es una estrategia de prevención y corrección en el lugar de trabajo que busca un proceso proactivo para minimizar el impacto de una deficiencia (derivada de una lesión, enfermedad o dolencia) en la capacidad de una persona para participar en el entorno de trabajo de forma competitiva.

5) Gestión ergonómica según la norma "Ergonomía y factores humanos" (SA-S-304):

- Ergonomía física y peligros derivados del diseño del lugar de trabajo
- Ergonomía cognitiva
- Ergonomía organizativa

6) Preparación y respuesta ante emergencias según la norma "Preparación y respuesta ante emergencias" (SA-M-10):

- primeros auxilios según la norma "Primeros auxilios" (SA-S-000-01)
- Preparación frente a pandemias según la norma "Preparación para enfermedades transmisibles y brotes" (SA-S-000-04)

7) Salud en los viajes según la norma "Requisitos de gestión de riesgos en los viajes" (SA-S-006)

8) Gestión de las ausencias por enfermedad: se trata de encontrar un equilibrio entre el apoyo a los empleados con problemas de salud para que permanezcan o vuelvan al trabajo.

SA-S-301-01 Salud laboral ACOP

9AAL000142A0425

ABB Way - Management System

D.1

Released

Friday,
September 29,
2023

3 (8)

Garantizar que los objetivos de la empresa no se vean perjudicados por ausencias repetidas a corto o largo plazo.

2.2.2 Objetivos de la salud laboral

Las actividades de salud en la empresa suelen tener múltiples facetas y enfoques multidisciplinarios. Es fundamental que los profesionales de HSE y líderes de la empresa se aseguren de que los riesgos para la salud sigan estando en el centro de la gestión de la salud.

El Senior Management Team debe establecer objetivos medibles para garantizar la mejora continua de la prestación de servicios de salud laboral, de conformidad con la norma "Objetivos, metas y programas" (SA-M-04).

El programa de gestión de la salud laboral debe aspirar a la mejor práctica, aunque el cumplimiento de la legislación es lo mínimo.

2.3 Profesionales de la salud laboral

Las enfermedades y dolencias laborales pueden prevenirse, siempre que los riesgos se eliminen, gestionen y controlen adecuadamente. Esto requiere un esfuerzo riguroso por parte de todos para reconocer los peligros para la salud, evaluar el grado de exposición y aplicar medidas de control eficaces y fiables.

2.3.1 Disponibilidad de expertos

Un profesional de la salud laboral es alguien que analiza los entornos y procedimientos de trabajo, inspecciona los lugares de trabajo para comprobar el cumplimiento de las normativas sobre salud laboral y medio ambiente y diseña programas para prevenir enfermedades o lesiones a los trabajadores.

Se requiere un profesional de la salud laboral

para la empresa en:

- 1) procesos de evaluación de riesgos para la salud
- 2) Evaluación de las necesidades para la salud
- 3) Apoyo a la dirección para la elaboración de políticas, gestión del cambio y planificación de la continuidad del negocio

Además, para los empleados en:

- 1) evaluación de la salud, un trabajador se reincorpora al trabajo tras una baja por enfermedad o declara un estado de salud
- 2) Aplicación de vigilancia de la salud o médica cuando sea necesario (consulte la norma de higiene laboral)
- 3) Garantía de que los trabajadores son aptos desde el punto de vista médico para desempeñar el rol/trabajo requerido
- 4) Educación, formación y promoción en materia de salud
- 5) Servicios individuales que incluyen vacunación y medicamentos para viajes, consulta, gestión de casos

En consecuencia, todos los empleados y personas que trabajen para ABB deben tener acceso a un profesional de la salud laboral competente. El médico de salud laboral, la enfermera laboral, el ergónomo, los higienistas laborales y los técnicos de salud laboral son diferentes profesionales bajo el paraguas de los profesionales de la salud laboral. Consulte la tabla RACI de higiene laboral (SA-S-305-01-01)

Para garantizar el acceso de los empleados a los profesionales de la salud laboral adecuados, la empresa debe tener en cuenta algunos factores que incluyen:

- 1) determinación exacta de las

SA-S-301-01 Salud laboral ACOP

9AAL000142A0425

ABB Way - Management System

D.1

Released

Friday,
September 29,
2023

4 (8)

- necesidades de salud a partir de la evaluación del riesgo para la salud
- 2) una forma rentable a través de un enfoque basado en los riesgos para los servicios de salud laboral
 - 3) esbozar los servicios requeridos del profesional de la salud laboral para seleccionar las aptitudes y competencias adecuadas
 - 4) alcance de la participación en las visitas al lugar de trabajo y en el proceso de evaluación de riesgos
 - 5) los recursos necesarios para prestar el servicio requerido, incluyendo:
 - número de empleados, combinación de habilidades
 - ubicación y método de prestación de servicios
 - 6) el sistema que ayudará a la empresa a cumplimentar la información necesaria para los historiales médicos legales
 - 7) los sistemas de protección de la confidencialidad de los trabajadores y el mantenimiento de los historiales médicos
 - 8) la frecuencia de vigilancia de la salud
 - 9) estrategia de rehabilitación de los empleados
 - 10) las vías de comunicación entre la empresa y el profesional de la salud laboral, incluidos los recursos humanos, los superiores jerárquicos y otro personal pertinente
 - 11) los informes periódicos del desempeño que se exigen
 - 12) cómo revisará la empresa los resultados de la vigilancia de la salud de los empleados, los cambios en las necesidades de la empresa, incluida la

forma en que se gestionarán los nuevos peligros, procesos y controles

- 13) disposiciones de gobernanza, incluidos los detalles de la auditoría de los servicios de salud laboral

2.3.2 Identificación de riesgos para la salud

Las empresas deben priorizar los temas de investigación y aplicar procesos de evaluación de riesgos para analizar y cuantificar los riesgos para la salud.

Las cuestiones de la salud forman parte integrante del proceso de evaluación de riesgos. Las evaluaciones de riesgos para cuestiones de la salud deben realizarse en la fase más temprana de la operación, revisarse periódicamente y volver a revisarse si se producen cambios significativos o si la legislación lo exige.

Los Comités de seguridad deben garantizar que todos los empleados y personas que trabajen en nombre de ABB sean consultados sobre el desarrollo, aplicación, operación y desempeño del Programa de gestión de salud laboral, lo cual podría lograrse mediante la comprensión y aplicación de los siguientes conceptos:

- 1) Todos los empleados y personas que trabajen en nombre de ABB deben ser conscientes de los riesgos para la salud derivados de su trabajo y cumplir las medidas de control implantadas
- 2) Comprender que la identificación de los riesgos para la salud no es algo diferente de la identificación de los riesgos para la seguridad, salvo que el profesional de HSE necesita ampliar su comprensión de la salud
- 3) en la medida de lo posible, los empleados deben tener el control sobre su ritmo de trabajo mediante reuniones individuales para aclarar las cargas de

SA-S-301-01 Salud laboral ACOP

9AAL000142A0425	ABB Way - Management System	D.1	Released	Friday, September 29, 2023	5 (8)
-----------------	-----------------------------	-----	----------	----------------------------	-------

trabajo individuales y acordar horarios

- 4) utilizando mecanismos de comunicación adecuados, tanto individuales como de equipo, se anima a los empleados a que utilicen sus habilidades e iniciativa para informar de inquietudes de riesgos para la salud relacionados con el trabajo a sus managers, que son los responsables de evaluar los riesgos
- 5) los empleados pueden decidir cuándo hacer las pausas y son consultados sobre su ritmo de trabajo.
- 6) garantizar una consulta adecuada a los empleados sobre los cambios (motivos, beneficios y plazos) y que el personal tenga la oportunidad de contribuir a las propuestas. Representantes sindicales y representantes del personal consultados sobre un posible cambio.

2.4 Procedimientos relacionados con la salud laboral

En relación con los elementos del programa de salud laboral clasificados en 2.2.1 de este documento, debe existir un registro escrito del procedimiento y proceso que cubra la relación entre la empresa, los empleados y los profesionales de la salud laboral.

La mayoría de los elementos del programa de salud laboral ya están cubiertos por diferentes ACOPS en las normas de gestión de ABB Way. Repasaremos los elementos sin documento ACOP:

2.4.1 Gestión de la capacidad laboral, la rehabilitación y la discapacidad

- 1) Gestión de casos de discapacidad
 - Realizar análisis exhaustivo de casos individuales y evaluación de beneficios utilizando prácticas

aceptadas con el fin de desarrollar intervenciones apropiadas

- Revisar el protocolo de intervención de gestión de casos de discapacidad utilizando estándares de atención para promover una atención de calidad, la rehabilitación y la rentabilidad
- 2) Prevención de la discapacidad
 - Aplicar prácticas de prevención de la discapacidad (es decir, procedimientos de mitigación de riesgos como el análisis del puesto de trabajo, la adaptación del puesto de trabajo, la evaluación ergonómica, iniciativas de salud y bienestar, etc.) mediante formación, educación y colaboración con el fin de cambiar el comportamiento organizativo e integrar la prevención como un componente esencial de la cultura organizativa
 - Desarrollar un programa de trabajo de transición exhaustivo mediante la consulta con todas las partes interesadas pertinentes para facilitar una productividad y valor óptimos en el lugar de trabajo
 - 3) Desarrollo de programas
 - Analizar las prácticas en el lugar de trabajo (por ejemplo, diseño de beneficios, políticas y procedimientos, requisitos normativos y de cumplimiento, demografía de los empleados, relaciones laborales) utilizando una evaluación de necesidades para establecer referencias y diseñar intervenciones eficaces
 - Presentar los fundamentos de la empresa para un programa integral

SA-S-301-01 Salud laboral ACOP

9AAL000142A0425

ABB Way - Management System

D.1

Released

Friday,
September 29,
2023

6 (8)

de gestión de la discapacidad utilizando datos de referencia, mejores prácticas, investigación basada en evidencias y puntos de referencia, así como factores culturales y medioambientales para garantizar la inversión y el compromiso de las partes interesadas.

2.4.2 Gestión de ausencias por enfermedad:

- 1) Política de ausencias por enfermedad
 - Debe constar por escrito y comunicarse adecuadamente a los empleados.
 - Debe establecer claramente las normas de asistencia esperadas y los requisitos de información. Además, debe incluir información sobre el subsidio por enfermedad, evidencias de incapacidad laboral por enfermedad o lesión.
- 2) Mantenimiento de un registro
 - asegurarse de que se lleve un registro preciso y legible de todos los documentos y correspondencia relativos a la enfermedad.
 - Sin embargo, la empresa debe tener cuidado para no incumplir el RGPD (reglamento general de protección de datos) al recopilar, utilizar y almacenar información sobre la ausencia de sus empleados
- 3) Entrevistas de reincorporación al trabajo
 - Brinda la oportunidad de entablar un diálogo con el empleado sobre los problemas subyacentes que podrían ser el motivo de la ausencia y sobre cómo reducir el nivel de absentismo.

- Garantiza que los empleados comprendan la política de ausencias por enfermedad
- 4) Análisis de la causa / motivo de la ausencia
 - Ausencias de corta duración frente a ausencias de larga duración
 - La empresa debe investigar el motivo y la duración de la ausencia por enfermedad
 - Obtener asesoramiento médico si un empleado se ausenta o se espera que se ausente durante un periodo prolongado, a través de una consulta con el médico de salud laboral.
 - 5) Presentismo
 - Pasar de la ausencia de los empleados a la presencia de los mismos, pero con falta de productividad debido a enfermedades crónicas, distracción por necesidades de atención familiar, problemas personales, etc.
 - Los problemas crónicos de salud como la diabetes, asma, depresión, trastornos de dolor y alergias pueden tener un impacto importante en el presentismo.

Todos los empleados y contratistas deben recibir instrucciones y formación adecuadas para que sean capaces de realizar las actividades de trabajo que tengan asignadas.

La formación debe incluir la aplicación de todas las medidas de HSE específicas identificadas por la evaluación de riesgos para prevenir o mitigar cualquier posible lesión personal o incidencia de problemas de salud.

9AAL000142A0425	ABB Way - Management System	D.1	Released	Friday, September 29, 2023	7 (8)
-----------------	-----------------------------	-----	----------	----------------------------	-------

2.5 Monitorización y comprobación

Desde hace mucho tiempo, la función HSE ha utilizado indicadores de anticipación (antes de un evento) y de retraso (después de un evento) para medir el rendimiento. En el caso de mala salud laboral, los indicadores de anticipación son difíciles de identificar y aún más difíciles de medir debido a las grandes diferencias en las características personales y el tiempo transcurrido entre la exposición y los resultados (que, en algunos casos, se extienden durante décadas).

Los indicadores de retraso, por su parte, han ayudado a identificar muchas enfermedades laborales, como cánceres y discapacidades, pero a estas alturas ya es demasiado tarde para cambiar el resultado. Los resultados de la salud son el resultado de numerosas causas y estilos de vida, por lo que a la hora de utilizar indicadores de anticipación o de retraso para mejorar los resultados para la salud, es importante elegir las medidas adecuadas para el personal y el sector en cuestión.

Toda medición de los resultados de HSE debe evolucionar a lo largo de la vida de la empresa.

No existe un único conjunto de indicadores de anticipación o de retraso que pueda utilizarse, ya que los indicadores de una empresa no pueden trasladarse a otra organización, aunque ambas pertenezcan al mismo sector. Para ser eficaces, los indicadores de "salud" deben formar parte integrante de los objetivos generales de la empresa, la estrategia y los procesos de toma de decisiones para obtener los resultados esperados.

Debe notificarse y analizarse la relevancia de los siguientes indicadores reactivos y proactivos:

- 1) Enfermedades laborales tal como se definen en el Código de práctica de la

Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre registro y notificación de accidentes y enfermedades laborales, anexos A y B

- 2) Enfermedades laborales notificables o registrables a nivel nacional
- 3) No notificable con arreglo a los requisitos nacionales o de la OIT, aunque enfermedad relacionada con el trabajo o agravada por el trabajo que requiere tratamiento médico
- 4) Número y porcentaje de días perdidos por enfermedad laboral y general
- 5) Índices de gravedad de enfermedades laborales (OISR): calculados como número de días perdidos por enfermedad laboral *200.000/horas trabajadas por empleado
- 6) Índice de gravedad de enfermedad total (TISR): calculado como el número de días perdidos por enfermedad total *200.000/horas trabajadas por empleado
- 7) Coste de los días perdidos por enfermedad laboral: calculado como: (Nómina total / Total de horas trabajadas) X Horas de trabajo al día X Número de días perdidos por enfermedad laboral
- 8) Coste de los días perdidos por enfermedad general: calculado como: (Nómina total / Total de horas trabajadas) X Horas de trabajo al día X Número de días perdidos por enfermedad general
- 9) Número y porcentaje de empleados que reciben atención médica laboral,
- 10) Número y porcentaje de empleados sometidos a vigilancia médica debido a sus actividades laborales, por ejemplo, soldadores,
- 11) También deben incluirse los "cuasi

SA-S-301-01 Salud laboral ACOP

9AAL000142A0425	ABB Way - Management System	D.1	Released	Friday, September 29, 2023	8 (8)
-----------------	-----------------------------	-----	----------	----------------------------	-------

accidentes", es decir, los casos en que las condiciones laborales podrían haber provocado problemas de salud, como la exposición accidental a agentes cancerígenos,

- 12) Formación sobre salud laboral.
- 13) Análisis coste-beneficio (ACB): la salud en términos monetarios,
- 14) Coste-eficacia (CEA): la salud en unidades naturales, por ejemplo, alivio del dolor, días de discapacidad evitados.
- 15) Análisis coste-utilidad (ACU): mide la salud en unidades de salud ajustadas de calidad en las que se combinan el nivel de morbilidad y el tiempo en un determinado estado de salud.

2.6 Aprender de los incidentes

Todos los incidentes relacionados con la salud deben revisarse, verificarse e investigarse por un profesional de la salud laboral para evitar que se repitan. Las personas que realicen investigaciones deben recibir formación adecuada.

2.7 Mejora del programa

Los programas deben evaluarse anualmente como mínimo y las mejoras deben integrarse en el programa del año siguiente según la norma "Objetivos, metas y programas" (SA-M-04).

El sistema de gestión de la salud laboral debe formar parte de cualquier auditoría de HSE basada en la guía contenida en este documento

2.8 Documentación y registros

La buena calidad de los registros es la base de los servicios de salud laboral. Los sistemas de almacenamiento confidenciales

y fácilmente recuperables, que puedan conservar los datos obtenidos a lo largo de varios años de trabajo con un peligro, son cruciales.

Los expedientes médicos de los trabajadores pueden ser electrónicos o en papel, aunque ambos sistemas deben ser seguros y estar a disposición de los trabajadores para que puedan comprobar que la información de sus expedientes es correcta

A continuación se enumeran algunos de los registros que deben estar disponibles en el emplazamiento:

- 1) Reconocimientos médicos previos a la contratación
- 2) Formación sobre seguridad química de los empleados
- 3) Registros de vigilancia médica

3.0 Agradecimientos

El contenido de [Salud laboral - Descripción general \(hse.gov.uk\)](http://www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/) está sujeto a los derechos de autor de la Corona del Reino Unido y se ha reproducido aquí bajo los términos de licencia abierta tal y como se establece. (<http://www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/>)