

## **Criterios de elección de alternativas para la adopción de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales**

**Pedro Riesgo Fernández, Ana Suárez Sánchez**

Área de Organización de Empresas. Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Minas de Oviedo. Universidad de Oviedo. C/ Independencia, 13. 33004 Oviedo. priesgo@etsimo.uniovi.es, asuarez@sadem.etsimo.uniovi.es

### **Resumen**

*La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, estableció los principios generales relativos a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral, marcando un hito en el ordenamiento jurídico español, en cuanto que transformó la antigua “Seguridad e Higiene en el Trabajo”, incorporándola al modelo más desarrollado de Seguridad y Salud existente en la Europa comunitaria. Uno de sus rasgos más destacables fue que obligaba al empresario a planificar la acción preventiva en su empresa, a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, debiendo desarrollar determinadas actividades de prevención en función de los resultados de dicha evaluación.*

*La existencia de múltiples alternativas para gestionar la prevención de riesgos laborales plantea una compleja disyuntiva a las empresas, que deben aclarar antes de la implantación del sistema de gestión.*

*En el presente artículo se efectúa un análisis de las distintas alternativas para el diseño y elaboración de sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales conducente a determinar los criterios de elección que deben regir la selección del mismo.*

**Palabras clave:** prevención, sistema de gestión, riesgos laborales

### **1. Introducción**

El contexto normativo fijado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fue alterado por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, que modifica algunos artículos de la Ley 31/1995 para destacar que el empresario, en el marco de sus responsabilidades, realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa. Este mandato se concretará en la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales, subrayando el deber de integrar la prevención en el sistema de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma.

Las empresas deben adoptar un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales eligiendo el modelo organizativo más adecuado para sus fines. Desde esta perspectiva, la propia Ley 31/1995 puede ser considerada como una Norma de gestión suficiente; no obstante, existen alternativas para el diseño y elaboración de sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales, como la BS 8800: 1996 (British Standard), las Normas UNE (Una Norma Europea) de la serie 81900 EX: 1996, que es experimental, la OHSAS 18001: 1999 (Occupational Health and Safety Assessment Series), las Directrices de la OIT: 2001. También existen otras alternativas, como, por ejemplo, las Directrices de la UE: 1999, el

Control Total de Pérdidas, el Voluntary Protection Program o VPP, el modelo DuPont, el Successful Health and Safety Management ó HS(G) 65, las Notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, etc., que por su escasa relevancia actual no consideramos justificado entrar a analizar. Todo esto plantea una compleja disyuntiva a las empresas, que debe ser aclarada previamente a la implantación del sistema de gestión.

## **2. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**

La necesaria integración de la prevención en el proceso productivo y en la línea jerárquica de la empresa, si bien es descrita en la exposición de motivos de la Ley 31/1995 y está reflejada entre los principios generales de la acción preventiva (párrafo g del artículo 15.1) y como obligación asociada a la propia actividad productiva (Artículo 16.2), necesitaba ser destacada y resaltada como aquello que permitiría asegurar el control de los riesgos, la eficacia de las medidas preventivas y la detección de deficiencias que dan lugar a nuevos riesgos.

Esta integración de la prevención que se detalla en los artículos 1 y 2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, se enuncia en la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, como la primera obligación de la empresa y como la primera actividad de asesoramiento y apoyo que debe facilitarle un servicio de prevención, todo ello para asegurar la integración y evitar cumplimientos meramente formales y no eficientes de la normativa.

Con esa finalidad, se modificó el artículo 14.2 de la Ley 31/1995 para destacar que, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa, que se concretará en la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Esta responsabilidad del empresario se desarrollará mediante el seguimiento permanente de la actividad preventiva, con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos.

Asimismo, se modifica el artículo 16 subrayando el deber de integrar la prevención en el sistema de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de la misma, precisamente a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales cuyo contenido se determina, permanentemente actualizado y sometido al control de la Administración; con esto, se pretende que dicho plan sea un instrumento vivo y no un documento meramente formal, adecuándose a las necesidades concretas de la organización y no siendo sólo una medida burocrática.

Dicho plan, como primer documento que debe elaborar el empresario y sobre el cual se basará toda la acción preventiva, debería incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de la prevención de riesgos en la empresa; estamos, pues, más ante una norma de gestión, aunque algo desordenada, que ante una ley (si obviamos naturalmente todos aquellos aspectos meramente jurídicos que la acompañan), pudiendo distinguirse los conceptos clásicos establecidos en las normas de gestión: organización, planificación, control y revisión.

### **3. La Guía Británica para la Gestión de la Seguridad BS 8800: 1996**

En el Reino Unido, la British Standards Institution (BSI) es el cuerpo nacional independiente responsable de preparar las normas británicas. El BSI desarrolló en 1996 la guía para los sistemas de gestión de la seguridad y salud laboral, titulada "Guide to occupational health and safety management systems" (BS 8800:1996), basada en la norma ISO 14001: 1996 sobre sistemas de gestión medioambiental, que se encontraba en preparación en dicho momento, además de la guía de gestión HS(G) 65 ya mencionada anteriormente; de esta forma facilitaba la integración de la gestión de la seguridad y salud en aquellas empresas que tuvieran implantadas alguna de ellas.

Los elementos del sistema de gestión de la seguridad y salud basados en esta Guía son: la revisión del estado inicial, la política de seguridad y salud, la organización, la planificación y la implantación, la medida de los resultados y las auditorías.

En su anexo A, la norma BS 8800:1996 muestra su relación con la ISO 9001: 1994 para guiar a aquellas Empresas que quieren integrar el sistema de seguridad y salud y el sistema de calidad; el resto de anexos de la norma proporcionan información sobre los elementos concretos del sistema de gestión de la seguridad y salud.

### **4. La Norma UNE 81900 EX: 1996**

La norma UNE 81900 EX fue publicada por AENOR (Asociación Española de Normalización) también en el año 1996. Esta norma, de carácter experimental, pretende ser una guía que ayude a las Empresas a establecer y desarrollar un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales de forma que ésta se integre dentro de la gestión de la organización, con el objeto de evitar o minimizar los riesgos para los trabajadores, mejorar el funcionamiento de las organizaciones y ayudar a las organizaciones a la mejora continua de sus sistemas de gestión.

Se ha de destacar la compatibilidad de esta norma con la ya mencionada ISO 9001 para la gestión de la calidad, recogiéndose además las exigencias de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

La norma UNE 81900 recomienda a la Dirección de la organización definir, implantar y mantener al día un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales de acuerdo con los siguientes requisitos: política de prevención de riesgos laborales, sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, responsabilidades, evaluación de los riesgos, planificación de la prevención, el manual y la documentación de gestión de la prevención de riesgos laborales, control de las actuaciones, registros de la prevención de riesgos y la evaluación del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.

### **5. La Norma OHSAS 18001: 1999**

La norma OHSAS 18001 es una serie de estándares internacionales, de carácter voluntario, relacionados con la gestión de la seguridad y salud laboral, diseñados para ser compatibles con los estándares de gestión ISO 9001: 1994 e ISO 14001: 1996 y que tomó como base para su elaboración la norma BS 8800 de la British Standard, guardando además un alto grado de compatibilidad y de equivalencia técnica con la UNE 81900.

Actualmente, la serie OHSAS 18000 está formada por dos estándares: la OHSAS 18001 que define los requisitos que obligatoriamente debe cumplir el sistema de gestión y la OHSAS 18002 que desarrolla los requisitos establecidos en la OHSAS 18001, indicando cómo deberían implantarse.

Se ha de destacar que estas especificaciones técnicas no pretenden suplantar en modo alguno la obligación de respetar la legislación respecto a la salud y seguridad de los trabajadores, sino que, como modelo de gestión que son, han de ayudar a establecer compromisos, metas y metodologías para hacer que el cumplimiento de la legislación en esta materia sea parte integral de los procesos de la organización.

Los elementos del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales según OHSAS 18001 son: la política de prevención de riesgos, la planificación, la ejecución, la evaluación y la mejora continua.

## **6. Directrices de la OIT: 2001**

Las Directrices OIT sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo fueron publicadas por la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra en abril de 2001. Este documento ofrece directrices técnicas respecto a la gestión de la seguridad y salud, si bien dichas directrices resultan ser unas recomendaciones prácticas de carácter voluntario, al no imponer obligaciones para las empresas de forma explícita.

El modelo de gestión que plantea se basa en el conocido círculo de la mejora continua, al igual que el modelo de la norma OHSAS 18001. De esta forma, la estructura del sistema de gestión que propone está formada por cinco elementos principales: política en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, organización, planificación y aplicación y, por último, evaluación.

## **7. Comparación entre los distintos Sistemas de Gestión**

Se establece en el presente epígrafe una comparación entre los requisitos exigidos por cada una de estas normas para la implantación de un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales para, a partir de estas observaciones, concluir los criterios que deben utilizarse para la elección de la mejor alternativa posible. Eliminaremos de esta comparación la Guía Británica BS 8800, dada su circunscripción al ámbito anglosajón y al hecho de que la UNE 81900 no deja de ser la expresión española de la misma.

### **7.1. Política Preventiva**

Tanto en la Norma OHSAS como en la UNE 81900 se exige la elaboración, por parte de la alta dirección, de una política en materia de Seguridad y Salud adecuada a la organización, y que dicha Política sea difundida a todo el personal de la Empresa y esté disponible a todas las partes interesadas.

En este sentido, las Directrices OIT, como es habitual, contemplan de forma totalmente voluntaria su elaboración y difusión, mientras que en la Ley 31/1995 no existe exigencia alguna en cuanto a la existencia de la misma.

## **7.2. Evaluación de Riesgos**

En lo relativo a la identificación, valoración y posterior adopción de las medidas preventivas correspondientes, coinciden las cuatro normas en lo crítico de la realización de la evaluación de riesgos como la parte más importante de la gestión de la prevención para lograr una adecuada gestión en materia de seguridad y salud.

## **7.3. Requisitos Legales**

Las especificaciones técnicas OHSAS al igual que la Norma UNE exigen que la organización ha de establecer procedimientos adecuados para la identificación, acceso, actualización y comunicación a las partes implicadas de los requisitos legales y de otros suscritos voluntariamente por la organización.

Asimismo, las Directrices OIT, en el marco del examen inicial que se ha de realizar previamente a la implantación del sistema, recomiendan identificar los requisitos legales vigentes u otras disposiciones que haya suscrito la organización, completando el apartado con aspectos en los que destaca la necesidad de evaluar los cambios debidos a la modificación de leyes y reglamentos, para implantarlos y adoptar las medidas preventivas necesarias.

## **7.4. Formación, Comunicación, Consulta y Participación**

La OHSAS exige elaborar e implantar procedimientos para proporcionar al personal la información necesaria en materia de seguridad y salud laboral, estableciendo además que las consultas de los trabajadores se han de documentar, así como la necesidad de informar a las partes implicadas de cualquier sugerencia realizada por el personal. La Norma UNE, por su parte, exige la elaboración e implantación de procedimientos documentados para la obtención de una comunicación eficaz en la Empresa (tanto interna como externa).

Las Directrices OIT recomiendan que todas las personas de la organización han de ser competentes en todos los aspectos relativos a sus deberes y obligaciones en materia de seguridad y salud, siendo obligación del empresario proporcionarles una eficaz información y formación. Asimismo, recomiendan que la organización ha de cerciorarse sobre las inquietudes y las aportaciones de los trabajadores y sus representantes.

La Ley 31/1995, en sus artículos 18 y 19, contempla la obligatoriedad de la información, consulta, participación y formación de los trabajadores, pero no exige la elaboración de ningún procedimiento, si exceptuamos la salvedad de disponer de los justificantes escritos que atestigüen las actuaciones desarrolladas.

## **7.5. El Manual, los Procedimientos y la gestión de la Documentación**

La Norma UNE establece la necesidad de desarrollar un manual de seguridad y otro de procedimientos; incluye, asimismo, una serie de procedimientos que se deberían elaborar e implantar. En este sentido, la especificación técnica OHSAS 18001, señala que “es importante que se mantenga la documentación mínima que se necesite para que el sistema sea eficaz”.

Asimismo, las Directrices recomiendan elaborar una documentación clara y comprensible para las personas que la han de utilizar, recogiendo además qué elementos del sistema deberían documentarse.

Por su parte, la Ley 31/1995, solo exige disponer del “Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva” indicando que debe incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos reglamentariamente establecidos.

## **7.6. Control y Seguimiento**

La OHSAS establece la necesidad de llevar a cabo un control y un seguimiento de todas aquellas actividades que estén asociadas con los riesgos previamente identificados, a fin de documentar, a través de instrucciones de trabajo a pie de puesto, cómo realizar de forma segura dichas actividades. Siendo estrictos con la interpretación de la norma, solo pide identificar las actividades y elaborar procedimientos si su ausencia puede derivar en un incumplimiento de los elementos que componen el Sistema. De igual forma, la Norma UNE exige la necesidad de realizar controles de aquellas actividades que puedan dar lugar a infracciones respecto a la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, orientando sobre qué procedimientos han de desarrollarse para lograr un efectivo control y seguimiento.

En cuanto a las Directrices OIT, establecen la necesidad de realizar controles apropiados mediante la elaboración de los correspondientes procedimientos, indicando que estas medidas de control han de ser tanto activas como reactivas, al igual que la UNE y la OHSAS.

La Ley 31/1995 hace referencia a un seguimiento continuo que asegure la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, así como la obligación de realizar controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario.

## **7.7. Planificación de Emergencias**

La OHSAS establece la necesidad de elaborar un procedimiento donde se indique la sistemática para identificar los posibles incidentes y situaciones de emergencia, la preparación de medias preventivas para que no ocurran, así como medidas de actuación en caso de ocurrencia. Dicho procedimiento debe recoger cómo se comprueba la eficacia del plan, así como los resultados de su comprobación, introduciendo de esta forma un aspecto importante: la realización de simulacros periódicos (en caso de que estos sean prácticos y posibles).

En cuanto a la norma UNE 81900, curiosamente solo hace mención a la gestión de situaciones de emergencia al referirse únicamente a la obligación de la dirección general de definir documentalmente las responsabilidades del personal que ha de “actuar en situaciones de emergencia estableciendo los planes correspondientes”.

Las recomendaciones que realiza la OIT resultan ser mucho más completas que las realizadas en los sistemas anteriormente mencionados, ya que recogen la necesidad de adoptar recursos adecuados (materiales y humanos), de informar a toda la organización de la forma de actuar en caso de producirse una emergencia, etc.

La Ley 31/1995 solo exige analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, así como la comprobación periódica de su correcto funcionamiento.

## **7.8. Accidentes, Incidentes, No Conformidades y Acciones Correctivas y Preventivas**

Tanto la Norma UNE 81900 como la OHSAS y la Ley 31/1995 indican que se han de establecer y mantener procedimientos para el estudio, investigación de accidentes, acciones preventivas y correctivas. Es significativo el tratamiento que hacen tanto la UNE 81900 como la OHSAS de los accidentes, ya que los consideran como una no conformidad del sistema.

En cuanto a las Directrices, éstas recomiendan que las investigaciones de accidentes queden documentadas y que se comuniquen al Comité de Seguridad y Salud, aspecto que no se recoge en las dos normas anteriormente mencionadas.

## **7.9. Auditorías**

En lo relativo a las auditorías que debe realizar la organización para verificar la eficacia del Sistema, tanto la Norma UNE 81900 como la OHSAS requieren la elaboración e implantación de procedimientos para el desarrollo de las auditorías, estableciéndose los plazos, las actividades o áreas auditadas, la periodicidad, etc., en el correspondiente programa.

En cuanto a las Directrices OIT, detallan en menor grado los contenidos y aspectos que deben reflejarse en el plan de auditorías.

La Ley 31/1995 solo obliga a la realización de auditorías externas quinquenales a aquellas empresas que hayan asumido toda o parte de su actividad preventiva.

## **7.10. Revisión por la Dirección**

Las Normas UNE y OHSAS requieren para la revisión por parte de la dirección un contenido muy similar, ya que ambas inciden en la importancia de dicha revisión, tanto para que las líneas jerárquicas más altas se impliquen como para asegurar el proceso de mejora continua.

Asimismo, las Directrices OIT cuentan con un apartado específico para este capítulo en el que se ha de destacar el hecho de que, a diferencia de las UNE y la OHSAS, aquéllas establecen la necesidad de que los resultados o conclusiones de la revisión, además de registrarse y documentarse adecuadamente, deberían comunicarse a las personas implicadas, al Comité de Seguridad y Salud y a sus representantes.

No existe, por parte de la Ley 31/1995, exigencia alguna en cuanto a revisión por parte de la dirección, dado que parece considerarlo implícito en las actividades de control y seguimiento.

## **8. Criterios de selección**

A partir de la comparación desarrollada pueden establecerse aquellos criterios más decisivos a la hora de seleccionar la alternativa de sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales que mejor se adecue a las características de cada empresa. No obstante, dado que las Directrices de la OIT no incorporan novedades conceptuales a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo ni fueron elaboradas con la intención de constituirse en herramienta única de actuación, sino como un marco de referencia para la elaboración de normas más específicas y adecuadas a las realidades y necesidades particulares de las empresas y países (Abad *et al.*, 2002), parece oportuno eliminarlas como alternativa realmente elegible.

### **8.1. El Compromiso de la Dirección**

Son muy numerosos los estudios que corroboran el hecho de que las percepciones positivas de los empleados sobre el compromiso de la dirección hacia la seguridad influyen en la probabilidad de cumplir con las normas y políticas de seguridad y salud laboral. Sirva como ejemplo mencionar a Andriessen (1978) y Bailey (1997), entre muchos otros. Por ello, si se quiere evolucionar hacia un sistema de gestión más allá del mero cumplimiento de la Ley, debe darse la premisa de un alto grado de compromiso por parte de la dirección de la empresa.

### **8.2. Tamaño y Modalidad de la Organización**

La implantación de las normas OHSAS y UNE exige, por parte de la organización de la empresa, una mayor dedicación de recursos humanos y, como mínimo, la existencia de al menos una persona que se responsabilice del correcto desarrollo del sistema, prestando el apoyo logístico necesario al mismo (Bestratén *et al.*, 2001); por ello, la existencia de un tamaño mínimo de organización es una de las variables que debe ser tenida en cuenta a la hora de planificar la adopción de uno de estos sistemas.

La propia Ley 31/1995 señala que cuando la empresa tenga menos de seis trabajadores, las actividades de la misma no estén catalogadas como peligrosas y el empresario desarrolle su actividad profesional de forma habitual en el centro de trabajo, él mismo podrá asumir la gestión de la prevención o recurrir a un Servicio de Prevención Ajeno, en cuyo caso la implantación de las normas OHSAS y UNE sería prácticamente inviable. También contempla la obligatoriedad de constituir un Servicio de Prevención propio en empresas con más de 500 trabajadores (o más de 250 en el caso de actividades catalogadas como peligrosas), pero estas cifras son a nuestro parecer muy elevadas para establecerlas como punto de inflexión a la hora de la asignación de recursos humanos propios a las tareas de prevención.

Por ello, quizás sea más adecuado plantear esta discusión en el ámbito del modelo de Servicio de Prevención elegido: en el caso de empresas hasta 500 trabajadores (ó 250 en el caso de actividades catalogadas como peligrosas), existen dos alternativas; la primera consistente en la contratación de un Servicio de Prevención ajeno más la existencia de un trabajador designado; la segunda sería la constitución de un Servicio de Prevención propio. En el primer caso consideramos extremadamente dificultoso aplicar una norma si no hay alguien en plantilla que trabaje en prevención a tiempo completo; en todos los demás casos donde exista un Servicio de Prevención propio o mancomunado sería recomendable la implantación de un sistema basado en norma, dada la desorganización presente en la Ley y la necesidad de disponer de un entorno más normalizado debido al tamaño de la empresa.

### **8.3. Certificación y Reconocimiento Internacional**

La Ley 31/1995 exige, como ya indicamos, la realización de una auditoría del sistema de prevención con carácter quinquenal. Esta auditoría debe obligatoriamente ser realizada por empresas autorizadas por la Autoridad Laboral competente, suponiendo su superación una certificación propiamente dicha de que el sistema de prevención se ajusta a lo exigido por la Ley. El problema, por decirlo de algún modo, es que esta certificación no tiene trascendencia más allá de nuestras fronteras, dado que la legislación en materia de seguridad no se encuentra armonizada a nivel europeo.

En la actualidad, se están certificando alternativamente sistemas de gestión de la prevención conforme a OHSAS 18001 -cuyo reconocimiento es a nivel internacional-, si bien la ENAC (Entidad Nacional de Acreditación y Certificación) no ha acreditado hasta el momento a ninguna entidad para la certificación de dichos sistemas dada la inexistencia de una OHSAS 18003 que contemple los criterios para auditar el sistema de gestión de la prevención. Esto último es debido, en parte, a las presiones de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres que no desean que esta norma quede librada al arbitrio de las grandes corporaciones.

La certificación OHSAS conlleva simultáneamente la superación de la auditoría reglamentaria exigida por la Ley; de hecho, la práctica totalidad de las empresas certificadoras han solicitado y obtenido de la Autoridad Laboral competente la autorización correspondiente para realizar las auditorías reglamentarias. Todo esto supone que esta certificación pueda ser realizada tanto por las empresas acreditadas por la ENAC como por las empresas autorizadas por la Autoridad Laboral competente, con lo que de alguna forma se libera la constricción de tener que recurrir a las grandes empresas certificadoras, con los altos costes asociados que ello suele conllevar.

Por último, dado que la norma UNE 81900 está -y así parece que va a seguir- en forma experimental, no conocemos casos de certificaciones según este sistema.

#### **8.4. Integración de Sistemas**

La gestión de la seguridad y salud comparte muchos aspectos con la gestión de la calidad y del medio ambiente, produciéndose sinergias entre dichos sistemas con unos impactos positivos para la organización perfectamente definidos (Ortiz, 1999).

Tanto la OHSAS 18001 como la UNE 81900 han sido diseñadas para ser compatibles con los estándares de gestión ISO 9001 e ISO 14001, aunque debemos señalar que esto, totalmente cierto para el caso de la OHSAS, es cierto para la UNE en tanto que su compatibilidad principal ha sido procurada para con la ISO 9001 y, sólo por extensión de esta última, con la ISO 14001.

En este sentido, los autores comparten los principios asumidos por la BS 8800, al basarse en la norma ISO 14001, dado que entendemos que la principal sinergia dentro de la empresa se produce entre la seguridad y salud y el medio ambiente, mientras que la sinergia con el área de calidad únicamente se encuentra dentro del ámbito de la normalización. Contrariamente, la UNE 81900 asumió como punto de partida la ISO 9001, creemos que debido eminentemente a un afán de AENOR (Asociación Española de Normalización y Certificación) por enfocar dicha norma hacia la certificación, aspecto que constituye su razón principal de existencia. Esta situación produce aun más perplejidad si cabe, al tener en cuenta que la UNE 81900 no deja de ser la versión española de la BS 8800.

#### **9. Conclusiones**

Las alternativas razonables con que cuenta una empresa en la actualidad respecto al modelo de gestión de la seguridad y salud en el trabajo parecen, por tanto, restringirse a tan solo dos: la Ley 31/1995, como mínimo sistema de gestión admisible, recomendable solo en aquellos casos en que los recursos, tanto humanos como materiales, de que dispone la organización sean muy limitados y no exista ningún otro sistema de gestión implantado ni se pretenda

obtener una certificación y reconocimiento a nivel internacional, o la OHSAS 18001, como instrumento que permite, además de obtener ese reconocimiento, una fácil integración con otros sistemas de gestión, y cuyo punto de partida debe ser siempre un total compromiso por parte de la alta dirección de la empresa.

## **Agradecimientos**

Los autores quieren dejar constancia de su agradecimiento a todo el personal de “Auditores del Noroeste”, empresa especializada en la realización de auditorías de los sistemas de prevención, por el apoyo e interés mostrado hacia la investigación.

## **Referencias**

- Aenor. (1996). Sistemas de Gestión Medioambiental. Especificaciones y Directrices para su utilización (ISO 14001: 1996). *Norma Española UNE-EN ISO 14001*.
- Aenor. (1997). Reglas Generales para la Implantación de un Sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales. *Norma Española Experimental UNE 81900 EX*.
- Aenor. (2000). Sistemas de Gestión de la Calidad. Requisitos (ISO 9001: 2000). *Norma Española UNE-EN ISO 9001*.
- Abad, J.; Llimona, J.; Mondelo, P.; Terrés, F. (2002). Las nuevas Directrices de la OIT relativas a Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud. *II Congreso Internacional de Prevención de Riesgos Laborales*.
- Andriessen, J. (1978). Safe Behaviour and Safety Motivation. *Journal of Occupational Accidents*, Vol. 19, pp. 363-376.
- Bailey, S. (1997). Managerial Factors related to Safety Programme Effectiveness: an Update on the Minnesota Perception Survey. *Professional Safety*, Vol. 8, pp. 33-35.
- Bestratén, M.; Marrón, M.A. (2001). Sistema de Gestión Preventiva: Organización y Definición de Funciones Preventivas. *Notas Técnicas de Prevención*, Nº 565. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- British Standards Institution. (1996). Guide to Occupational Health and Safety Management Systems. *British Standards 8800*. BSI, Londres.
- British Standard Institution. (1999). Occupational Health and Safety Management Systems - Specification. *OHSAS 18001*. BSI, Londres.
- British Standard Institution. (1999). Occupational Health and Safety Management Systems - Guidelines for the Implementation. *OHSAS 18002*. BSI, Londres.
- Fernández, B. (2004). Análisis de la Cultura de Seguridad Laboral en las Empresas Españolas: incidencia sobre los Resultados Empresariales. *Tesis Doctoral*. Universidad de Oviedo.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE de 10 de noviembre de 1995).
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos laborales (BOE de 13 de diciembre de 2003).
- Oficina Internacional del Trabajo. (2001). *Directrices relativas a los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, ILO-OSH*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.
- Ortiz, A. (1999). Sinergia entre Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente: hacia una administración conjunta. *Mapfre Seguridad*. Vol. 76, pp. 3-11.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (BOE de 31 de enero de 1997).