

Los sistemas de gestión en seguridad y salud laboral en el ámbito de la responsabilidad social corporativa

Seguridad Laboral y RSC

La política de seguridad y salud en el trabajo se ha convertido por derecho propio en un parámetro básico de la responsabilidad social de las empresas. Este artículo analiza las propuestas de los organismos de normalización y evalúa las ventajas que aportan para la empresa a la hora de implantar un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales.

Por **RAFAEL SALINAS GARRIDO**. Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de FREMAP. Especialista en Sistemas de Gestión.

Uno de los aspectos básicos de la responsabilidad social corporativa (RSC) es la política de seguridad y salud en el trabajo, que a su vez constituye uno de los parámetros que las empresas utilizan para medir cuál es su progreso en esta materia.

En el campo de la prevención de riesgos laborales, las empresas «socialmente responsables» son las que asumen en su organización una auténtica cultura preventiva a todos los niveles jerárquicos y tienen en cuenta las consideracio-

nes de todos sus interlocutores o grupos de interés –los llamados *stakeholders*– en esta materia. Ello se consigue no sólo de un modo puramente formal, cumpliendo al pie de la letra con lo establecido en la normativa de prevención de riesgos laborales, sino, y de forma voluntaria, yendo más allá de lo ordenado en la misma. Así, la política social debe estar integrada en el trabajo diario de la empresa de modo que se transforme en un elemento rector de su gestión.

La dimensión interna de la responsabilidad social empresarial debe tener a

los trabajadores como uno de los principales protagonistas, y a la seguridad y salud laboral como una de las cuestiones que le afectan, no como inversión de recursos humanos, sino como deber empresarial en aras de la mejora de la calidad de vida en la empresa.

Son numerosas las instituciones y organismos que han hecho hincapié en este campo en los últimos años, al igual que un buen número de empresas, que están incluyendo la responsabilidad social como uno de los principios esenciales de la nueva cultura empresarial, publicándose numerosos criterios y códigos de conducta para guiar a las empresas en la puesta en práctica de políticas socialmente responsables, e incluyendo aspectos de seguridad y salud laboral a tener en cuenta.

El Libro Verde de la Comisión Europea, *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, del año 2001, ya indicaba que el tratamiento tradicional de la salud y seguridad mediante instrumentos legislativos y medidas ejecutorias debía cambiar, siguiendo la actual tendencia a la subcontratación de servicios y proveedores de las empresas, así como a la necesidad de «medir», «documentar» y «comunicar» los esfuerzos que realizan las empresas en este campo.



Illustration Stock



La norma SA8000 (año 2001), por iniciativa de la Social Accountability International, permite acreditar el cumplimiento de la responsabilidad social a la empresa. En otras palabras, es una norma perfectamente auditable, que se puede certificar, cuyo carácter es integral o total, pues involucra todos los esquemas conocidos y establecidos ya por las normas ISO y OHSAS. Pero en el caso de la SA8000 va más lejos aún, ya que implementa el control de la responsabilidad social, que no es sino el de la certificación del cumplimiento de todas aquellas exigencias que, además de la calidad, medio ambiente y seguridad y salud ocupacional, exige el cumplimiento de las normas internacionales sobre derechos humanos.

Esta norma identifica una serie de requisitos de responsabilidad social y los elementos que debe incluir su sistema de gestión para implantar y evaluar la actuación empresarial en lo referido a salud y seguridad en el trabajo, destacando: el establecimiento de un entorno seguro y

En general, la actividad preventiva en muchas empresas españolas ha sido, y es todavía, incipiente y no integrada

saludable, la implicación de la alta dirección, el acceso de los trabajadores a la formación e información preventiva, el establecimiento de sistemas de detección y prevención de riesgos con la eliminación de los riesgos potenciales, y el mantenimiento de las condiciones higiénicas y saludables de la empresa de acuerdo a una política empresarial adecuada.

Por otra parte, hemos de citar la norma SGE 21:2005, que, a propuesta del Foro para la Evaluación de la Gestión Ética (FORETICA), permite implantar y evaluar un «sistema de gestión ética y socialmente responsable» en la empresa.

La norma SGE 21:2005 es más amplia que la SA8000 y pretende dar un enfoque ético a todos los aspectos de gestión de la empresa, y no sólo a aquellos que estén vinculados a las condiciones de trabajo, al abarcar a los *stakeholders*, incluyendo las siguientes áreas: Alta Dirección, Clientes, Proveedores, Recursos Humanos, Entorno Medioambiental, Inversores, Competencia y Administraciones Competentes.

En cuanto a la prevención de riesgos laborales, la norma hace referencia explícita a la seguridad laboral en varias de sus áreas, como en lo relacionado con la evaluación y selección de proveedores y subcontratistas, y más concretamente en el área de Recursos Humanos, que indica que «la empresa desarrollará una política adecuada que garantice la seguridad y salud de los trabajadores, así como el cumplimiento de las disposiciones en materia de prevención de riesgos laborales».

Por último, hemos de significar que la norma SGE 21:2005 mantiene su compatibilidad con las certificaciones de otros sistemas de gestión como ISO 9000, ISO 14000 y OHSAS 18001, lo que per-

mite su integración en el sistema de gestión empresarial.

Además de estas normativas, no podemos dejar de nombrar iniciativas como el Global Reporting Initiative (GRI), también llamado informe de triple balance (económico, social y medioambiental), que se está consolidando como un instrumento básico de la responsabilidad social de la empresa. Quizá sea la iniciativa internacional más importante en materia de comunicación de la responsabilidad social empresarial.

Desde que la responsabilidad corporativa induce a la empresa a crear no sólo valor económico, sino también social y ambiental sostenible en el tiempo, alienta a la propia empresa a la elaboración de un informe de evaluación o memoria de sostenibilidad, recogiendo una información que en muchos casos va a ser transmitida a la sociedad, como resultado de su gestión.

En la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del GRI, de uso voluntario, podemos encontrar diferentes indicadores de gestión que pueden servir para evaluar la actuación de la empresa en el ámbito de la seguridad y salud laboral y la responsabilidad social, aspecto en el que posteriormente profundizaremos.

Un modelo de gestión en seguridad y salud laboral que va más allá del mero cumplimiento legal, y que ha de contribuir a la mejora del sistema de gestión que representa la responsabilidad social, debe basarse en los siguientes criterios:

- **Sistema legal.** Ley de Prevención y su normativa de desarrollo.
- **Propuesta OIT.** Directrices relativas a la gestión de la seguridad y salud. ILO-OSH 2001.

- **Sistema British y organismos colaboradores.** Norma OHSAS 18001:2007.
- **Guía** para la elaboración de memorias de sostenibilidad del Marco GRI.
- **Norma UNE 66177:2005.** Sistemas de gestión: guía para la integración de los sistemas de gestión.

EL SISTEMA LEGAL ESPAÑOL

Desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) y de sus mecanismos preventivos desarrollados en la misma y en las normas complementarias, se ha venido detectando un elevado nivel de cumplimiento meramente formal de las obligaciones establecidas, asociado a una excesiva burocratización en la aplicación de las normas y a un cierto grado de ineficacia respecto a la consecución de los objetivos previstos en la Ley.

En algunas ocasiones incluso se ha considerado de manera inexacta:

- a. Que la gestión de la prevención consiste exclusivamente en la contratación de una entidad especializada o servicio de prevención ajeno que realice las actividades y elabore los informes legalmente exigibles, dificultándose con ello, obviamente, la integración de la prevención en la organización general de la empresa.
 - b. Que la obligación fundamental que la nueva legislación impone es la de tener a disposición de la autoridad competente determinada documentación (sobre la evaluación de los riesgos, la planificación de la prevención, etc.) cuya elaboración, por tanto, es el motivo esencial por el que se contrata a una entidad especializada autorizada como servicio de prevención ajeno.
- En consecuencia, la actividad preventiva en numerosas empresas españolas ha sido, y es todavía, incipiente y no integrada.

La promulgación de la Ley de Reforma del Marco Normativo de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 54/2003), entre cuyos objetivos se encuentra precisamente el refuerzo de la mencionada integración, establece como una de las primeras obligaciones legales la de contar con un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales estructurado, al que se denomina plan de prevención de riesgos laborales, éste debe incluir, entre otros:

- Política
- Estructura organizativa
- Responsabilidades
- Funciones
- Prácticas
- Procedimientos
- Procesos
- Recursos

En definitiva, nos da las pautas para un sistema de gestión de la prevención basado en unos indicadores de gestión.

Se propone tres niveles para la selec-

ción de indicadores de gestión y determinación de objetivos:

- **Primer nivel:** indicadores de resultados.
- **Segundo nivel:** indicadores de control de riesgos.
- **Tercer nivel:** indicadores de intervención preventiva.

(Ver fig.1)

Propuesta OIT. Directrices relativas a la gestión de la seguridad y salud

En junio de 2001 la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) publicó el informe final de la reunión de expertos sobre las directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, celebrada en Ginebra del 19 al 27 de abril del mismo año. ILO-OSH 2001.

Estas directrices sobre lo que debe ser un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales incluyen básicamente los siguientes aspectos:

Figura 1. Esquema de un sistema de gestión preventiva en base al plan de prevención.



Figura 2. Elementos que componen la norma OHSAS 18001:2007.



1. **Política.** Incluye la participación de los trabajadores.
2. **Organización, responsabilidad, competencia y capacitación.** Documentación del sistema de gestión de la seguridad y comunicación.
3. **Planificación y aplicación.** Incluye examen inicial, verificación, objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo, prevención de los peligros, medidas de prevención y control, gestión del cambio, prevención, reparación, respuesta en situaciones de emergencia, adquisiciones y contratación.
4. **Evaluación.** Supervisión y medición del desempeño, investigación de lesiones, auditoría, examen realizado por la dirección, acción en pro de mejoras, acción preventiva y correctiva y mejora continua.

Sistema OHSAS (*Occupational Health and Safety Assessment Series*)

Un conjunto de entidades lideradas por British Standard, organismo de nor-

malización del Reino Unido, publicó las especificaciones OHSAS 18001:1999 «Sistemas de gestión de la higiene y seguridad en el trabajo», y OHSAS 18002:2000 «Sistemas de gestión de la higiene y seguridad en el trabajo. Reglas generales para la implantación de OHSAS 18001».

Estas especificaciones han sido desarrolladas en respuesta a la demanda de contar con una norma para la evaluación y certificación de sistemas de gestión para la prevención de riesgos laborales, y como guía en la implantación de dicha norma.

En julio de 2007 se publicó la nueva OHSAS 18001:2007, con carácter de estándar o norma y mejorando su alineamiento con las normas ISO 9001:2000 (sistemas de calidad) e ISO 14001:2004 (sistemas de gestión medioambiental), para facilitar a las organizaciones la integración de los sistemas de gestión medioambiental, de calidad y de prevención de riesgos laborales.

La norma OHSAS 18001:2007, que incluye cinco elementos prácticamente coincidentes con los del estándar ISO 14001, presenta una redacción breve, y

utiliza el tono imperativo, lo que la hace auditable.

(Ver fig.2)

Por su parte, la guía para su implantación, OHSAS 18002:2000, desarrolla de forma importante la especificación de aplicación OHSAS 18001:1999, estando a la espera de su publicación actualizada a lo largo del presente año.

La serie de normas OHSAS 18.000 están planteadas como un sistema que dicta requisitos para implementar un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional, habilitando a una empresa para formular una política y unos objetivos específicos asociados al tema, considerando requisitos legales e información sobre los riesgos inherentes a su actividad.

Estas normas buscan, a través de una gestión sistemática y estructurada, asegurar la mejora de la salud y seguridad en el lugar de trabajo y en relación a todas las partes interesadas.

¿Y por qué nos decantamos por la norma OHSAS 18001:2007?

- Permite un reconocimiento o certificación.
 - Exige el cumplimiento legislativo del país de aplicación.
 - Va más allá de la protección a los empleados de la organización, al incluir a proveedores, visitantes, clientes y partes interesadas.
 - Nos da herramientas de gestión que no aporta la normativa vigente.
 - Exige un sistema de autocontrol de la gestión y de auditoría.
 - Nos facilita una gestión desde la óptica de la responsabilidad empresarial.
- (Ver fig.3)

Guía para elaboración de memorias de sostenibilidad del Marco GRI

La dimensión social de la sostenibilidad está relacionada con los impactos de las actividades de una organización en los sistemas sociales donde opera.

Las normas OHSAS 18.000 dictan requisitos para implementar un sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional

Una de las principales responsabilidades sociales de una empresa es «respetar los derechos humanos con unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan la seguridad y salud laboral y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores».

La medición del avance hacia el desarrollo sostenible crea la necesidad de desarrollar indicadores de desempeño referentes a la sostenibilidad.

El modelo del GRI es una guía que sirve de ayuda para describir, por parte de la organización, los resultados de la adopción y aplicación de códigos, políticas y sistemas de gestión mediante memorias de sostenibilidad

Si comparásemos la norma OHSAS 18001:2007 y los requerimientos de la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del Marco GRI, recogidos en

el apartado «Dimensión Social», podríamos resumirlos de forma esquemática. (Ver fig.4)

Correspondencia con otros sistemas de gestión

En junio de 2005 AENOR, que había publicado como «especificación» la norma OHSAS 18001, publicó la norma UNE 66177:2005 Sistemas de gestión: Guía para la integración de los sistemas de gestión, citándose expresamente las normas ISO 9001:2000, ISO 14001:2004 y las especificaciones OHSAS 18001:1999.

Con la citada norma se pretende ayudar a las organizaciones a gestionar más eficazmente sus sistemas, haciéndolos compatibles entre sí, de forma que les permita establecer objetivos alineados, una visión global de los sistemas y les facilite la toma de decisiones.



La norma proporciona directrices para desarrollar, implantar y evaluar el proceso de integración de los sistemas de gestión de la calidad, gestión medioambiental y gestión de seguridad y salud en el trabajo de aquellas organizaciones que decidan integrar total o parcialmente dichos sistemas en busca de una mayor eficacia de su gestión y de aumentar su rentabilidad. Puede ser aplicada a todo tipo de empresas independientemente de su actividad o tamaño.

El proceso de integración está basado en el ciclo de Deming o PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

El desarrollo del plan de integración, que puede y debe representar un cambio cultural en la organización, debe basarse en un análisis inicial del paso que se pretende dar, al objeto de averiguar los beneficios que podemos obtener y las posibles dificultades que podemos encontrar, teniendo en cuenta la capacidad y formas de gestión con que cuenta nuestra organización: madurez, complejidad, alcance y riesgo.

Figura 3. Esquema de la norma OHSAS 18001:2007.



Una vez estudiadas en profundidad nuestras posibilidades, deberemos optar por uno de los métodos de integración por procesos que indica la norma:

1. Método básico. Rentable a corto plazo y el que menor inversión necesita, debido a la optimización de los recursos destinados a la gestión de la documentación y a la gestión inte-

grada de algunos procesos, que básicamente serían:

- Una política única de sistema integrado de gestión.
- Un único manual de gestión con directrices generales de gestión.
- Definición de las responsabilidades y funciones del personal relacionado con los procesos críticos para la gestión integrada.

- Integrar la gestión de algunos procesos organizativos comunes con una documentación común de estos procesos (identificación de requisitos legales, gestión de documentos, gestión de no conformidades, auditorías, etc.).

2. Método avanzado. Rentable a medio plazo, requiere un cierto grado de ma-

Figura 4. Comparativa de la norma OHSAS 18001:2007 y los requerimientos de la guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad del Marco GRI, recogidos en el apartado «Dimensión Social».

1. Política	
OHSAS 18001	MARCO GRI
<ul style="list-style-type: none"> ■ Debe incluir la mejora continua y el cumplimiento legislativo en documento divulgado a la organización y de carácter público. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ La política o políticas de la organización deben definir un compromiso de cara a los aspectos laborales, en documento de acceso público y referenciado a las normas internacionales.
2. Planificación para identificación de peligros y evaluación y control de riesgos	
OHSAS 18001	MARCO GRI
<ul style="list-style-type: none"> ■ Procedimiento de prevención para la Identificación, evaluación y registro de aspectos preventivos que incluya las actividades preventivas que puedan afectar a todo el personal propio, subcontratistas y visitantes. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Procedimiento de seguimiento y medición de acciones correctivas y preventivas, tanto de la organización informante como para la cadena de suministro.
3. Requisitos legales y otros	
OHSAS 18001	MARCO GRI
<ul style="list-style-type: none"> ■ Procedimiento para identificar y acceder a los requisitos legales y otros que sean aplicables, comunicándose a las partes interesadas. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Declaración Universal de los Derechos Humanos. ■ Convenio Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales. ■ Convenio Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos. ■ Declaración Tripartita de la OIT sobre empresas multinacionales y política social. ■ Declaración de Viena.
4. Objetivos y programas	
OHSAS 18001	MARCO GRI
<ul style="list-style-type: none"> ■ La organización debe establecer y mantener objetivos documentados de prevención de riesgos laborales para cada función y nivel relevantes dentro de la organización, y cuantificarlos. ■ Cuando establezca y revise sus objetivos, la organización debe considerar los requisitos legales, los riesgos y peligros en prevención de riesgos laborales, sus posibilidades tecnológicas, sus requisitos financieros operacionales y de actividad, así como la opinión de las partes interesadas. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Objetivos a nivel de la organización relativos a los aspectos laborales, en relación a normas universales reconocidas internacionalmente.
5. Estructura y responsabilidades	
OHSAS 18001	MARCO GRI
<ul style="list-style-type: none"> ■ La organización debe definir, documentar y comunicar las responsabilidades, funciones y autoridad del personal que gestiona, desempeña y verifica las actividades que afectan a los riesgos a prevenir relacionados con las actividades, las instalaciones y los procesos de la organización, a fin de facilitar la gestión de prevención de riesgos laborales. ■ Designar a un miembro de la dirección con la responsabilidad definida de garantizar que el sistema de gestión de prevención de riesgos laborales se implementa apropiadamente. ■ La dirección debe proporcionar recursos mínimos esenciales para la implantación, control y mejora del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Identificación del cargo más alto con responsabilidad operativa sobre aspectos laborales y la distribución de la responsabilidad operativa en el nivel de alta dirección.

6. Consulta y comunicación

OHSAS 18001

- La organización debe contar con los procedimientos necesarios para asegurar que la información pertinente de prevención de riesgos laborales llega a y desde los empleados y otras partes interesadas.
- Los empleados deben estar involucrados en el desarrollo de políticas y procedimientos para la gestión de riesgos; también ser consultados con respecto a cualquier cambio que afecte a la prevención de riesgos en el puesto de trabajo.

MARCO GRI

- El punto 4.4 de la guía señala: proceso de información y consulta a los empleados sobre las relaciones laborales con órganos de representación formal, tales como comités de empresa (indicadores LA6 y LA9).

7. Formación, concienciación y competencia

OHSAS 18001

- La organización debe establecer y mantener procedimientos para garantizar que todos sus empleados en cada función y nivel han sido formados en prevención de riesgos laborales.

MARCO GRI

- Especificar los procedimientos relacionados con la formación y la sensibilización relativos a aspectos laborales (indicadores LA8, LA10, LA11 y LA12).

8. Medición y supervisión del rendimiento

OHSAS 18001

- La organización debe establecer y mantener procedimientos para controlar y medir regularmente el rendimiento de prevención de riesgos laborales, mediante la utilización de medidas activas y reactivas, cuantitativas y cualitativas, y registro de datos.

MARCO GRI

- Procedimiento de seguimiento y medición de acciones correctivas y preventivas, tanto de la organización informante como para la cadena de suministro.

9. Accidentes, incidentes, no conformidades y acción correctora y preventiva

OHSAS 18001

- La organización debe establecer y mantener procedimientos para definir la responsabilidad y autoridad para el manejo e investigación de accidentes, incidentes y no conformidades, así como el tomar acciones para mitigar cualquier consecuencia resultante de los mismos.

MARCO GRI

- El Indicador LA7 nos requiere el control de tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos, etc.

10. Auditoría

OHSAS 18001

- La organización debe establecer y mantener un programa de auditorías y procedimientos para llevar a cabo auditorías periódicas al sistema de gestión de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de determinar si el sistema de gestión de prevención de riesgos está en conformidad con la norma OHSAS, con la política y objetivos de la empresa, y proporcionar a la dirección información sobre los resultados de auditorías.

MARCO GRI

- La organización debe justificar las certificaciones de sistemas de gestión de la prevención u otros enfoques utilizados para la realización de auditorías o verificaciones por parte de la organización y su cadena de suministro.

durez en la gestión por procesos. Como continuación natural del método básico, se pueden abordar, entre otras, las siguientes acciones:

- Desarrollo de un mapa de procesos que integre los diferentes sistemas de gestión y los procesos de gestión, operativos y de soporte.
- Definición y gestión de nuevos procesos, como: definición de propietarios, objetivos, indicadores, formación, planificación, relación con clientes, producción, mantenimiento, compras, etc.
- Revisión y mejora sistemática desarrollando procedimientos tales como revisión por dirección, comunicación, información y partici-

pación y procesos productivos y críticos para la gestión del producto o servicio en sus tres vertientes.

3. Método experto. Rentable a largo plazo siempre que sea una continuidad del avanzado y se cuente con una gran experiencia en la gestión de procesos. Se pueden abordar las siguientes acciones:

- Establecer objetivos e indicadores para los procesos y subprocesos.
- Incluir la voz del cliente.
- Extender la gestión a las actividades administrativas y económicas.
- Involucrar a los proveedores en la mejora de los procesos.

Analizado y elegido el método de in-

tegración por el que vamos a optar para nuestra organización, la norma señala la necesidad de elaborar el plan de integración. Con ello podremos conseguir no sólo la integración de los sistemas de gestión basados en las normas ISO 9001:2000, ISO 14001:2004 y OHSAS 18001:2007, sino de otros sistemas de gestión que utilice la organización.

CONCLUSIONES FINALES

1. Implantar un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales debería ser un compromiso voluntario de la organización, ya que con este tipo de iniciativas queda demostrado que cumplir con la función de



prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación de un sistema de gestión no es sólo una actuación productiva con repercusiones económicas muy provechosas, sino también un acierto ético y legal.

2. La norma OHSAS 18001:2007 aporta una mejora continua en la gestión

La norma UNE 66177:2005 de AENOR pretende ayudar a las empresas a gestionar más eficazmente sus sistemas de gestión

mediante la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos y organizativos, y a través de la utilización de metodologías, herramientas y actividades de mejora.

3. Ayuda al cumplimiento de la legislación de prevención de riesgos laborales. La implantación de un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales no asegura el cumplimiento de la legislación. Sin embargo, proporciona los mecanismos de identificación y actualización permanente de las disposiciones legales que afectan a la empresa.

4. Promoción externa de la empresa. Proporciona una potenciación de la imagen de la empresa en relación con los clientes, la sociedad y la administración, demostrando el compromiso de la organización con la seguridad y salud de los trabajadores en los casos en que la empresa opte por la certificación de su sistema. Un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales demuestra a las partes

interesadas una imagen de control sobre la actividad productiva.

5. Mejora de la imagen interna. Refuerza la motivación de los trabajadores a través de la creación de un lugar y un ambiente de trabajo más ordenados, más propicios y más seguros, y de su implicación y participación en los temas relacionados con la prevención, mediante el fomento de la cultura preventiva.

6. Mejora del proceso productivo. La mejora de los procesos aumenta la calidad del producto o servicio comercializado. Además, evita pérdidas de recursos, por un lado, y nuevas inversiones por sustitución de equipos, por otro.

7. Mejora la asistencia y provisión de proveedores, subcontratistas, clientes y sociedad en general. Un sistema de gestión de prevención de riesgos laborales transmite confianza y responsabilidad a entidades aseguradoras o a la propia administración pública. ♦

PARA SABER MÁS

- [1] Líneas directrices para empresas multinacionales. Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).
- [2] Libro Verde de la Unión Europea. «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas».
- [3] ILO-OSH 2001. Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Oficina Internacional del Trabajo (OIT).
- [4] Norma SA8000 (año 2001), por iniciativa de Social Accountability International (SAI).

- [5] Libro Verde de la Unión Europea. «Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas».
- [6] Código de gobierno de la empresa sostenible (IESE, Fundación Entorno, PricewaterhouseCoopers).
- [7] Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Nota informativa sobre responsabilidad social de la empresa y normas internacionales del trabajo. Ginebra, noviembre de 2003.
- [8] Marco conceptual de la responsa-

- bilidad social corporativa (AECA).
- [9] «10 principios del Global Compact» o Pacto Mundial de la Organización de Naciones Unidas (ONU).
- [10] Notas técnicas de prevención del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (NTP 640/643/644/647/648).
- [11] Norma SGE 21:2005 de la asociación empresarial Foro para la Evaluación de la Gestión Ética (FORETICA).
- [12] La responsabilidad social corporativa y la seguridad y salud en el tra-

- bajo. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- [13] Norma UNE 66177:2005. Sistemas de gestión: Guía para la integración de los sistemas de gestión.
- [14] Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad (Global Reporting Initiative, GRI, 2006).
- [15] PNE 165010 EX: Ética. Sistemas de gestión de la responsabilidad social corporativa. AENOR.
- [16] Estándar OHSAS 18001:2007. «Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo». AENOR.