

# Auditoría de los Sistemas de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales





Empezaremos por su definición, este tipo de Auditoría se trata de un instrumento más de gestión cuyo objeto es conocer el sistema de prevención de riesgos laborales existentes en las empresas, valorar así su eficacia y detectar igualmente deficiencias, no conformidades que puedan existir, que den lugar a incumplimientos de la normativa vigente, y solventar por tanto los puntos conflictivos y dar lugar al perfeccionamiento y mejora de las medidas preventivas a llevar a cabo, y así evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

Recordaremos, que este tipo de Auditoría no es de carácter obligatorio para todas las Empresas, es decir para aquellas que hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada, Servicio de Prevención Ajeno, o empresas de hasta 50 trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas, se considerará que han cumplido la obligación de la auditoría cuando cumplimenten y remitan a la Autoridad Laboral una notificación sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la misma en su empresa, según modelo establecido por normativa.

La auditoría ya que no **debe ser considerada nunca** como una **inspección o un control** de la eficacia de las personas u organización, sino que **debe ser considerada** como una **ayuda** a la propia Gestión de la empresa, con independencia de la obligatoriedad de realizarla o no en función de la reglamentación vigente, es conveniente la realización de auditorías internas con un carácter periódico. Esto es, se realizarían por la propia organización de la empresa para comprobar la eficacia de su propio sistema y conseguir el objetivo de una mejora continua de la organización con sus propios medios. El personal que realizaría dichas auditorías deberá tener la cualificación adecuada para ello y guiarse y seguir la misma metodología que utilizase un auditor externo.

Aclarado este punto, nos centraremos en los casos de empresas en los que es obligatorio realizar una Auditoría de Prevención de Riesgos Laborales.



### ¿A quién se le debe encargar realizar esta Auditoría?

A Entidades especializadas que cuenten con la acreditación de la Autoridad Laboral competente. Es necesario tener en cuenta que no se debe concertar este trabajo a Empresas con las que se tuvieran vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo distintas de la propia como auditoría, ya que podrían afectar a su independencia o influir en el resultado de sus actividades.

Una vez elegida la Entidad Auditora hay que **coordinarse con el Auditor** teniendo en cuenta sus competencias, esto es:

- Definir los requisitos de la Auditoría.
- Planificar los trabajos de la Auditoría.
- Revisar la **documentación** existente relativa al Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales en la Empresa, comprobar si la documentación es “**completa**”, es decir, si incluye toda la información legalmente exigible, y si es “**coherente**”.
- Comunicar a la Empresa auditada de las **NO CONFORMIDADES**.
- Informar de los resultados de la Auditoría con **CLARIDAD**, de forma **CONCLUYENTE**, y **sin demora**.

La auditoría, como instrumento de gestión tendrá como objetivos:

- Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos. Determinación de la idoneidad de las evaluaciones de los riesgos iniciales o periódicas realizadas, análisis de los resultados y verificación de los mismos.
- Comprobar que el tipo y planificación de las actividades preventivas se ajusta a lo dispuesto en la normativa general, así como a la normativa sobre riesgos específicos que sea de aplicación, teniendo en cuenta los resultados de la evaluación. Comprobación de los diferentes tipos de



actividades preventivas que se deben realizar como consecuencia de la evaluación de los riesgos para eliminar, controlar o reducir dichos riesgos, así como de la planificación de estas actividades preventivas.

- Analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas mencionadas en el párrafo anterior y los recursos de que dispone el empresario, propios o concertados, teniendo en cuenta, además, el modo en que están organizados o coordinados, en su caso. Determinación de la adecuación entre los procedimientos y medios materiales y humanos requeridos para realizar la actividad preventiva necesaria y los recursos propios o concertados de que disponga el empresario.
- Esta “evaluación de auditoría” debe ser “sistemática, documentada y objetiva” y es importante destacar que la auditoría debe “tener en cuenta la información recibida por los trabajadores”. Por lo demás, los procedimientos para realizar una auditoría pueden ser muy diversos y únicamente cabe exigírseles que cumplan las condiciones mínimas necesarias para asegurar la validez del resultado.

Debe quedar claro que una auditoría **no puede ser una simple evaluación de documentos**, pero **tampoco** es necesario que conlleve una **verificación exhaustiva de la información** aportada por el empresario (lo que supondría, entre otras cosas, la total repetición de la evaluación de los riesgos). El justo **equilibrio entre ambos extremos**, deberá alcanzar por **aplicación** del “principio de objetividad” que debe presidir en la actuación de todo auditor.

Puede resultar orientativo verificar, siguiendo los “**Criterios del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para la realización de las auditorías del sistema de prevención de riesgos laborales**”, si el Informe aborda las cuestiones siguientes:

1. Datos generales de la empresa auditada (nombre, NIF, NISS), actividad principal, plantillas y direcciones de la razón social y centros de trabajo.
2. Identificación de la Empresa auditora y del equipo auditor



3. Objeto y alcance de la auditoría
4. Principal documentación o información que ha servido de base para la auditoría.
5. Metodología empleada, y en su caso, identificación de las normas técnicas utilizadas, y agenda de la auditoría (incluyendo los centros visitados, las fechas de las visitas, y las personas entrevistadas, con su cargo o función).
6. Descripción sistemática y explícitamente ordenada de las “no conformidades” indicándose, para cada una de ellas, las razones legales por las que se consideran como tales y la calificación de su gravedad, y adjuntándose, cuando sea necesario, las evidencias que sustentan la opinión del auditor.
7. Firma del responsable de la entidad auditora y (complementaria y opcionalmente) de los componentes del equipo auditor.

### Respecto de las “No conformidades”,

Cada “no conformidad” debe ser calificada. Los criterios de valoración empleados para la calificación de la gravedad de una “no conformidad” deben permitir distinguir del resto, como mínimo, aquellas situaciones o circunstancias que supongan:

- Un grave riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores (como, por ejemplo, la utilización de maquinaria antigua, no evaluada y manifiestamente peligrosa).
- La falta de previsión o control en relación con determinadas situaciones, circunstancias o elementos “críticos” (como, por ejemplo, no hacer que se realicen las revisiones periódicas de ascensores, calderas, etc....).
- Un fallo grave en la planificación u organización de la prevención (como por ejemplo, que sólo la unidad organizativa “Servicio de Prevención” tenga atribuidas funciones en esta materia, o que sus componentes no tengan las cualificaciones requeridas para cumplir su cometido).

En todo caso, debería verificarse si en el transcurso de la auditoría han



## Auditoría de los Sistemas de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales

intervenido los trabajadores, que lo suyo es que participen, se les pregunte e informen en materia de prevención de riesgos laborales.

Para todo ello, se deberá actuar en todo momento de una **FORMA OBJETIVA** y recoger todas aquellas **evidencias** que les permitan de dicha forma **establecer** las **conclusiones** sobre el sistema.

El contenido del **Informe** de Auditoría **deberá reflejar fielmente la realidad** verificada en la empresa, estando prohibido toda alteración o falseamiento del mismo.

En el caso de que durante el desarrollo de la Auditoría, el Auditor detectara diferentes “No conformidades”, es la Empresa auditada la responsable de determinar e iniciar cualquier acción correctora necesaria para corregir una no conformidad o eliminar la causa de la misma. La responsabilidad del auditor sólo se circunscribe a la identificación de las “No conformidades”. Si en el alcance del trabajo se acuerda previamente, las acciones correctoras y las posibles auditorías de seguimiento, deberían ser finalizadas en el plazo convenido por el auditado y previa consulta con el auditor.

Una vez verificadas las acciones correctoras, la entidad auditora deberá preparar un **Informe de seguimiento** y distribuirse de una forma análoga al informe de la Auditoría original.

Todo resultado de la Auditoría realizada, el Informe en cuestión, la Empresa lo debe mantener a disposición de la Autoridad Laboral competente y de los representantes de los trabajadores. La Empresa deberá adoptar las medidas necesarias para subsanar aquellas deficiencias que los resultados de la auditoría hayan puesto de manifiesto y que supongan incumplimientos de la Normativa sobre prevención de Riesgos Laborales.

Teniendo en cuenta estos últimos puntos, nos deberíamos plantear esta pregunta:

¿Sería bueno que la Inspección de Trabajo realizase una Campaña de control y verificación de la realización de Auditorías de Prevención de Riesgos Laborales en las Empresas que por normativa tengan obligación, y del cumplimiento de las medidas preventivas a llevar a cabo?