

Las auditorías de los sistemas de prevención de riesgos laborales

SUMARIO

La auditoría como herramienta para facilitar el control sobre el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales tiene sus antecedentes fundamentalmente en las auditorías de cuentas y de calidad. De esta forma, el proceso a seguir para su realización, así como su clasificación en distintos tipos, se basa en las disciplinas antes comentadas. No obstante, es muy importante diferenciar claramente entre las auditorías legales u obligatorias (escasamente reguladas hasta el momento y, por lo tanto, creadoras de polémica) y aquellas otras realizadas de forma voluntaria contra una norma, guía o sistema de gestión en particular de los muchos publicados hasta el momento, desde el Control Total de Pérdidas o el método DuPont a la norma UNE 81900:EX, pasando por la guía BS 8800, la norma OHSAS 18001, las Directrices técnicas de la OIT o las Directrices del Comité Consultivo de la Unión Europea, etc.

En este artículo se analizan estas cuestiones y se extraen resultados y conclusiones al respecto.

JUAN CARLOS RUBIO ROMERO

Dr. Ingeniero Industrial.

Profesor de Seguridad Industrial de la Universidad de Málaga.

*Area de Organización de Empresas
Escuela Técnica Superior de Ingenieros
Industriales de Málaga.*

INTRODUCCIÓN

Hace ya más de cuatro años que se publicó el Reglamento de los Servicios de Prevención, donde, en su capítulo V, se regulaba la auditoría de los sistemas de prevención de riesgos laborales en las empresas españolas. Polémica aparte sobre si debe ser repetida cada cinco años, contados a partir de la implantación del sistema de prevención en la empresa, o cada cinco años desde la fecha en vigor del RSP, lo cierto es que no podemos obviar que las auditorías por expreso deseo del legislador

Palabras clave: Auditorías de los sistemas de prevención, gestión de la seguridad y salud, evaluación de la gestión en seguridad y salud.

frente a otros países de la Unión Europea constituyen una actuación que las empresas deben realizar dentro del contexto de sus obligaciones empresariales en el ámbito de la prevención de los riesgos laborales.

Es oportuno, por tanto, analizar el concepto de auditoría, sus antecedentes, los puntos más relevantes y conflictivos desde el punto de vista legislativo, así como la importante diferenciación que debe hacerse al respecto de las auditorías legales o impuestas por la legislación y aquellas otras que pueden realizarse de forma voluntaria contra una norma o modelo de gestión en particular. En este sentido, la labor normalizadora y de desarrollo de modelos y sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo es bastante productiva, ya que nos encontramos con una gran cantidad de publicaciones al respecto en la actualidad.

ANTECEDENTES. CONCEPTO Y PROCESO DE AUDITORÍA

El concepto de auditoría procede del campo financiero-contable, y sus orígenes se pueden situar en la Edad Media, cuando la falta de preparación de los funcionarios hizo que se «escuchara» la rendición de cuentas (*audi-*

re u oír, *audito* o sentido del oído), igualmente con posterioridad los reyes enviaban a los funcionarios para comprobar la carga descargada de los barcos y así ajustar la cotización de los impuestos correspondientes.

Sin embargo, la auditoría como tal la conocemos desde mediados del siglo XIX a partir de que el aumento en el tamaño de las empresas hiciera aparecer la figura del empresario gestor frente al empresario propietario, teniendo como objetivo la auditoría el constituirse en instrumento de creación de confianza de las actuaciones del gestor frente al propietario.

Con posterioridad, desde mediados del siglo XX, y de manera más intensa a partir de la publicación, a finales de la década de los setenta, de la norma británica (BS 5750), origen de la ISO 9000, las técnicas de auditoría contable comienzan a utilizarse en los sistemas de gestión de la calidad y posteriormente en la gestión medioambiental y de la seguridad y la salud (Bajo, 1999: 16-17).

En síntesis podríamos decir que la auditoría es el proceso de examen y verificación de documentos, con la finalidad de emitir un informe sobre la fiabilidad de dichos documentos. En cualquier caso, las auditorías (que deberán repetirse periódicamente para establecer las adecuadas medidas de

control del sistema) deben verificar una serie de exigencias, entre otras:

- Ser sistemática, o sea, planificada y sin dejar lugar a la improvisación ni el azar, y, por lo tanto, con un alto grado de fiabilidad

- Ser objetiva, basándose en hechos objetivos y no en intuiciones ni apreciaciones, es decir, en evidencias objetivas documentales.

- Ser independiente, es decir, que los auditores no deben estar involucrados en el sistema, para poder evaluar con objetividad el mismo.

- No ser puntual, analizando los resultados y el funcionamiento del sistema, no los fallos o aciertos en un determinado momento, sino a lo largo del tiempo.

La auditoría cierra el ciclo de gestión y su objetivo es aportar la información para llevar a cabo una evaluación independiente de la validez y fiabilidad de la planificación de la gestión y de los sistemas de control, y constituye un lazo de realimentación necesario para que la organización pueda ser capaz de mantener y desarrollar su aptitud para controlar los riesgos de la forma más eficaz posible. Así, las buenas auditorías servirán también para contrastar la teoría del sistema de gestión con la realidad. Una variante de la auditoría también inicia el ciclo mediante lo que se llama revisión inicial.

El proceso de auditoría a grandes rasgos, requiere las siguientes etapas (FREMAP, 1999: 6):

- Solicitud de la auditoría y selección de la auditora acreditada en las Comunidades Autónomas en las que la empresa tenga centros de trabajo.

- Envío del plan de auditoría por parte de la entidad auditora con anterioridad a la auditoría para que la empresa conozca cómo se va a desarrollar la misma (alcance, documentación, equipo auditor, calendario, etc.).

- Reunión inicial entre los auditados y los auditores para conocerse y aclarar aquellos aspectos que sean necesarios.

- Visita general a la empresa del equipo auditor para tener una primera impresión general del funcionamiento de la empresa.

- Búsqueda de evidencias, mediante la entrevista y el análisis de los procesos, la documentación y los registros, que le permitan evaluar el sistema y desarrollar el informe.

- Reunión final, realizada al final de la auditoría, para la explicación por parte de los auditores a la empresa de los resultados de la misma.

- Informe de auditoría. Documento emitido por el equipo auditor donde se reflejan los resultados de la misma.



Uno de los procesos de la auditoría es una visita general a la empresa del equipo auditor, para tener una primera impresión general del funcionamiento de la empresa.

Para la realización de la auditoría propiamente dicha, Pey (1999: 15) estructura la metodología en una serie de pasos, de la siguientes forma (1):

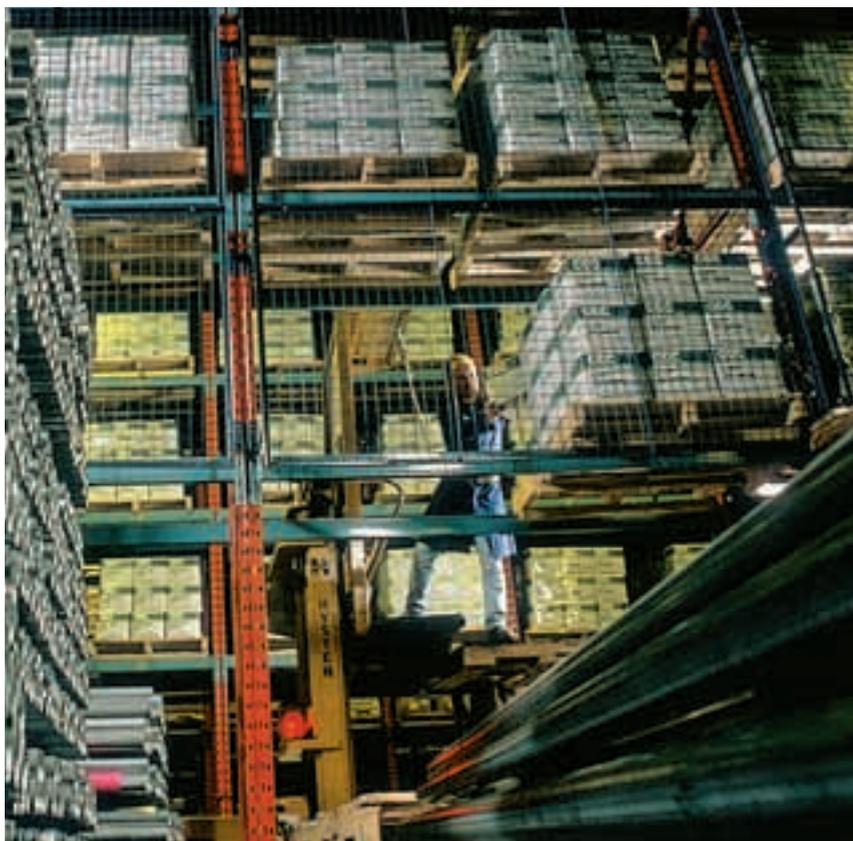
- División del Sistema de Gestión de Prevención en áreas de actividad o procesos a valorar (responsabilidades de la dirección, organización, aprovisionamiento, exigencias reglamentarias, etc.).
- Descomposición de cada área de actividad o proceso en factores de área.
- Asignación a cada factor clave de un peso.
- Evaluación del factor de área y asignación de una calificación.
- Evaluación para cada área de actividad del grado de cumplimiento (media ponderada).
- Valoración global del sistema (no es estrictamente necesaria), asignándole un peso a cada área previamente y calculando el promedio.
- Establecimiento de las prioridades de actuación en forma de recomendaciones.

De otra forma, Luis Azcuénaga Linaza (1999: 39) resume la metodología en tres partes:

1. Etapa inicial-preauditoria. En ella el auditor indica las previsiones de tiempo, las entrevistas, etc., y por otro lado, la empresa facilita al auditor el organigrama, los planos de la planta y proceso e informa a los interesados.
2. Auditoría. Donde se realizan las entrevistas, se revisa la documentación y se confirma o ratifica la información visitando las instalaciones.
3. Etapa final-postauditoria. Durante la misma se realiza la evaluación de cada elemento sobre la base de la información recogida en la auditoría y se elabora el informe final.

Las auditorías desde otro enfoque se pueden abordar de dos formas complementarias (Health and Safety Executive, 1991: 58):

- Examen vertical de actividades. Implica el análisis detallado de aspectos específicos sobre cada uno de los elementos de gestión. Por ejemplo, se podría auditar la gestión completa de un tipo de protección, viendo la efectividad de la política, la organización, la planificación, etc.
- Examen horizontal de actividades. Supone el estudio con detalle de un elemento del sistema de gestión. Por ejemplo, el proceso de planificación.



Las auditorías deberán ser realizadas de acuerdo a las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse.

Lo normal será realizar mediante muestreo una combinación de auditorías de tipo vertical y horizontal, teniendo en cuenta que, aunque el protocolo a seguir es muy importante, la competencia profesional de los auditores, su independencia, sus conocimientos, etc., son tanto o más importantes, siempre que pensemos que la auditoría por sí misma no es suficiente para evitar los accidentes y las lesiones.

La auditoría debe realizarse una vez pasado un tiempo prudencial para generar los primeros resultados desde la puesta en marcha en su totalidad. Respecto a la frecuencia de su realización, ésta no debe ser elevada, pues perdería efectividad, ya que al ser demasiado próximas impedirían la aplicación de medidas adecuadas entre dos auditorías consecutivas y conducirían a la resignación por la continuidad de los problemas. Además, la empresa sufre todo tipo de auditorías, por razones financieras, de calidad, etcétera, que provocan cansancio y, por lo tanto, pérdida de eficacia.

Para finalizar este epígrafe, queremos señalar que los resultados de al-

gunas auditorías, conocidos los criterios de evaluación, pueden de alguna forma orientarse o prepararse y, en definitiva, falsearse, en el sentido de la manipulación previa a su realización, obteniendo así mejoras mediante actuaciones sencillas. Por ejemplo, mediante la compra de revistas de seguridad en el caso del Control Total de Pérdidas, actuación que no tiene por qué traducir en una mejora efectiva de la seguridad en la empresa, y con la que, sin embargo, se puede influir en la evaluación de manera positiva.

TIPOS DE AUDITORÍAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Sin embargo, las auditorías podemos clasificarlas en diferentes tipos; así, en seguridad, tradicionalmente se ha venido distinguiendo entre auditorías técnicas y auditorías de gestión. De esta manera, las llamadas *auditorías técnicas* se refieren al examen de tipo técnico de algún aspecto o aspectos de una o más actividades realizadas en la empresa, en el sentido apuntado en la

(1) Este procedimiento se incluye a modo de ejemplo entre otros posibles para su realización.



La auditoría debe realizarse una vez pasado un tiempo prudencial para generar los primeros resultados desde la puesta en marcha en su totalidad.

evaluación de riesgos o en las inspecciones de seguridad (2), pero diferenciándose de estas últimas en que deben incluir un examen sistemático y no quedarse únicamente en hechos puntuales, sino buscando la conformidad a lo largo del tiempo. Las *auditorías de gestión*, siguiendo a las definiciones de la norma UNE 81902:1996 EX, se refieren a la evaluación de la «eficacia, efectividad y fiabilidad del sistema de

gestión para la prevención de riesgos laborales», así como al conocimiento de «si el sistema es adecuado para alcanzar la política y los objetivos de la organización en esta materia». Debe ser igualmente sistemática y, además, abarcar al conjunto de todo el sistema. De igual forma se define la auditoría como:

«Una revisión crítica de la empresa con el fin de evaluar las desviaciones

en un momento dado, con relación a las referencias. Dichas referencias son, por una parte internas a la empresa, siendo definidas por la política de la Dirección General en materia de seguridad teniendo en cuenta las actividades de la empresa y los riesgos inducidos. Por otra parte, externas, por ejemplo la reglamentación, reglas técnicas, normas, recomendaciones.»

Por otro lado, las auditorías pueden ser *auditorías internas* o *externas*, según que la solicitud de realizarla sea interna o externa, independientemente de que el personal que las realice sea de la empresa. En el caso de las auditorías internas o de primera parte, si quien la realiza pertenece a la empresa, tenemos la ventaja de que la conoce en mayor profundidad, pero el inconveniente de estar demasiado implicados para tener libertad de opinión y una perspectiva objetiva. Por otro lado, las auditorías internas con personal propio pueden ser realizadas por un individuo de cada nivel del organigrama sobre sus compañeros de departamento, o sobre sus compañeros de un nivel inferior en el organigrama. En las auditorías internas realizadas con personal externo se presenta la ventaja de una mayor objetividad y una perspectiva más amplia, aunque la desventaja de un menor conocimiento de la empresa.

Las auditorías externas, realizadas para obtener información del grado de gestión ante terceros, pueden ser: de segunda parte, si son solicitadas por un cliente de la empresa auditada para conocer el grado de cumplimiento de los requisitos legales o contractuales, o de tercera parte, si son realizadas por personal o empresa independiente de la auditada, como son las requeridas por obligación legal o las de certificación contra una norma de gestión por organismo de certificación.

También distinguimos entre las *auditorías de equipo*, ejecutadas por un comité de técnicos de distintos departamentos, y las *auditorías especializadas*, como las realizadas por personal altamente profesional en determinados aspectos, como pudiera ser la seguridad en máquinas, seguridad frente a incendios, etc.

Por último, las auditorías podemos clasificarlas en *auditorías contra una norma de gestión* y *las auditorías impuestas por ley u obligatorias (legales)*, y sobre esta última clasificación vamos a estructurar el resto de este artículo.

(2) En este sentido, DuPont denomina auditorías técnicas a este tipo de auditorías, así mismo dentro de las auditorías del ISRS del Control Total de Pérdidas se incorporan ítems que en nuestra opinión deberían no estar incluidas en un protocolo de auditorías y sí en uno de inspección. Algunas empresas auditoras españolas en sus protocolos incluyen igualmente ítems de este tipo.

CUADRO 1. Clasificación de las auditorías de seguridad
(fuente: elaboración propia).

CLASIFICACIÓN DE LAS AUDITORÍAS DE SEGURIDAD	
Criterio utilizado	Tipo de auditoría
Carácter de la auditoría	Técnicas
	De gestión
Solicitud de la auditoría	Interna
	Externa
Heterogeneidad y grado de especialización de los auditores	De equipos
	Especializadas
Obligatoriedad de su realización	Contra una norma de gestión
	Impuestas por ley (legales)

LAS AUDITORÍAS IMPUESTAS POR LEY (LEGALES)

Lo primero que podríamos decir a modo de presentación, siguiendo el libro de Juan Carlos Bajo Albarracín (1999: 18), es lo siguiente:

«De todos los aspectos establecidos en la LPRL, el peor desarrollado y más interpretable es el de la auditoría. Pareciendo que los legisladores, en su recta final, agotados por las discusiones legales y políticas, decidieron llegar a un consenso en esta materia no regulando prácticamente nada. Tendremos que ver fuertes discusiones interpretativas, fundamentalmente en materia de acreditación de auditores y empresas de auditoría.»

En la LPRL, su artículo 30.6 determina:

«El empresario que no hubiere concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa en los términos que reglamentariamente se determinen.»

De esta forma, el capítulo V del RSP está dedicado enteramente a las auditorías (arts. 29 a 33) y en su artículo 30, sobre el concepto y objetivos, se dice:

«La auditoría, como instrumento de gestión que ha de incluir una evalua-

ción sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención, deberá ser realizada de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse y teniendo en cuenta la información recibida de los trabajadores, y tendrá como objetivos:

a) Comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos en caso de duda.

b) 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.

c) 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.»

Si analizamos lo especificado en este artículo, observamos que se define la auditoría como un «instrumento de gestión», diferenciando claramente a la misma de las inspecciones (3) y de la simple evaluación puntual del cumplimiento de la legislación, y aclara-

rando que se centra en la gestión preventiva en la empresa.

Además, se define como una «evaluación sistemática, documentada y objetiva», es decir, debe realizarse de acuerdo a un protocolo (4), basándose en los documentos que les entregue la empresa y, además, de forma objetiva, con lo que no debe valorarse si la soluciones adoptadas por las empresas son las óptimas desde el punto de vista técnico del auditor (5).

Se dice así mismo que «deberá ser realizada de acuerdo a las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse», lo que, desde nuestro punto de vista, significará que finalmente la serie de normas UNE 81900 acabarán convirtiéndose en guías, o no abandonarán su carácter experimental. Así, si la serie de normas UNE 81900 deja de tener el carácter de experimental, o la norma OHSAS 18001 llegara a convertirse en una norma UNE, o incluso si se publicase un norma ISO-EN-UNE 18000 ¿significaría esto que las auditorías deberían hacerse atendiendo a dichas normas? Éste debe ser el argumento en el que se basa Andrés Blázquez Martín, subdirector de la División de Normalización y Certificación de AENOR, cuando, en su conferencia sobre la «certificación de los sistemas de gestión de prevención», en unas Jornadas Técnicas sobre el Futuro del Previsionista de Riesgos Laborales, desarrolladas en Valencia en febrero de 1999, dice textualmente, tras comentar el requisito exigido por el RSP de la realización de auditorías en las empresas que no hayan concertado el servicio de prevención, que «han de realizar auditorías para conseguir uno o varios de los objetivos siguientes, tal y como especifica la norma UNE 81901:1996», o cuando más adelante, explicando los requisitos que debe verificar el auditor, indica que el auditor debe «conocer y comprender la norma UNE 81900: 1996 respecto a la cual va a realizar la auditoría del sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales».

(3) En este sentido, los protocolos de auditorías de algunos autores introducen ítems que como hemos dicho antes, a nuestro juicio, no deberían formar parte de los mismos. Estos ítems creemos que se incluyen basándose en una interpretación, para nosotros errónea, del artículo 30 del RSP.

(4) Además de los protocolos publicados por Bajo (1999), las directrices de González, Riviera y otros (2000), Llimona y otros (2000), Beustrén y Nadal (2000), etcétera, el INSHT se encuentra desarrollando un documento con unos 45 criterios para la realización de las auditorías del sistema de prevención de riesgos laborales. Dicho documento presenta un «recordatorio» de los requisitos en los que deberá fijarse el auditor, clasificados en cuatro áreas: evaluación de los riesgos, actividades preventivas, planificación de las actividades preventivas y organización de la prevención.

(5) De forma similar a lo comentado en puntos anteriores, algunos protocolos de auditorías valoran la existencia de determinados documentos, desde la política de empresa en seguridad y salud a algunos procedimientos o instrucciones, que en ningún caso la legislación les exige, ya que la ley es la norma contra la que se van a auditar por obligación las empresas. A nuestro entender, la empresa auditada debe conocer con claridad si la empresa auditora utiliza como criterio para la realización de la auditoría la norma legal o cualquier otra norma, guía o modelo, incluyendo los modelos desarrollados por algunas instituciones en particular, como pueden ser la norma UNE 81900:EX, OHSAS 18001, Directrices de la OIT, guía BS 8800, CTP, GIP, etc. El cliente, si así lo desea, siempre puede acudir, voluntariamente, a aquellas empresas acreditadas para la certificación (si es el caso, ya que no todos los modelos apuntados pueden certificarse) de las diferentes normas de gestión que existen en el mercado y que no deben confundirse con las auditorías legales.

Sin embargo en otros artículos, ponencias o documentos, FREMAP (1999: 7-13), Pey (1999: 14), Manzanedo del Campo y Saiz (1997: 48-50), Bajo (1999, 26-27), González, Riveira y otros (2000) se especifican claramente las diferencias entre las auditorías con respecto a una norma de implantación voluntaria y las auditorías contra la norma legal obligatoria que es la LPRL y todo su desarrollo reglamentario y legislación relacionada.

Otro aspecto polémico aparece en el apartado a) del artículo 30 del RSP, cuando se señala que uno de los objetivos de la auditoría será «comprobar cómo se ha realizado la evaluación inicial y periódica de los riesgos, analizar sus resultados y verificarlos, en caso de duda». Esto, a nuestro entender, no debe implicar la repetición de la evaluación, o de todas y cada una de las mediciones incluidas en la misma, aunque puede hacerse necesaria la revisión o adecuación de ciertas mediciones o evaluaciones en tanto en cuanto, a medida que se realiza la auditoría, el equipo auditor puede ir conociendo indicios de suficiente relevancia respecto a la invalidez de la misma.

El artículo 29 nos habla sobre el ámbito de aplicación, suscitando cierta controversia igualmente. En primer lugar nos encontramos con que en el punto 2 se dice que «las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su servicio de prevención al control de una auditoría o evaluación externa», de forma que nosotros estamos de acuerdo con la apreciación que hace FREMAP (1999: 5) al decir que es importante destacar que la concertación con un servicio de prevención ajeno sólo exige a la empresa de la realización de una auditoría si el concierto incluye todas las especialidades preventivas (seguridad, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y vigilancia de la salud) y, dentro de éstas, todas las actividades que sea necesario llevar a cabo, dado que, entre éstas, las que estén concertadas son las únicas que quedan exentas de ser auditadas.

Lo que, a juicio de Jorge Pey Yllera (1999: 10), «resulta coherente y obvia, dada la finalidad de la auditoría», ya que al fin y al cabo la acreditación administrativa previa que requiere la LPRL, para la actuación de los servicios de prevención ajenos, trata de verificar la adecuación de los medios y recursos de dicho servicio a las funciones a realizar, por lo que resultan aptas *a priori* sin necesidad de dicha comprobación. En contraposición, los

servicios de prevención propios no han sufrido dicha comprobación y deben auditarse sus actuaciones. Por otro lado, si sólo se conciertan ciertas actividades, únicamente éstas estarán excluidas de la auditoría.

En este sentido se contribuye a la polémica cuando se argumenta que, puesto que en el artículo 29 del RSP se estipula que «las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada deberán someter su servicio de prevención al control de una auditoría o evaluación externa», sólo deberán auditarse aquellas actividades que correspondan al servicio de prevención y no otras que correspondan a otros órganos de la empresa.

Empieza a ser urgente llevar a cabo las propuestas del Informe Durán y la publicación de un verdadero documento más allá de lo desarrollado hasta el momento que contribuya a ir definiendo aquellos aspectos que aún no están en la legislación y que no pueden dejarse a la interpretación de cada auditor en particular.

Por otro lado, ¿qué ocurre con aquellas empresas que constituyen un servicio de prevención mancomunado?. ¿Deben pasar las auditorías? Dichos servicios que tienen la consideración de servicios de prevención propio para cada una de las empresas que lo constituyen deben pasar la auditoría, a nuestro juicio.

Respecto a las empresas de hasta seis trabajadores cuyas actividades no estén incluidas en el Anexo I del Real Decreto 39/97, en las que el empresario hubiese asumido personalmente las funciones de prevención o hubiera designado a uno o más trabajadores para llevarlas a cabo, se considerará que habrán cumplido con 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, según un modelo establecido en el anexo II, y por otro lado, si no se efectúa dicha notificación es obvio que estarán sujetos a la auditoría.

Merece la pena destacar el caso particular que nos explica Pey (1999: 13), sobre aquellas empresas con menos de seis trabajadores cuya actividad no pertenece al Anexo I del RSP y que por no haber designado a trabajadores para las labores preventivas, estarían exentas de la auditoría, pero que si decidieran constituir voluntariamente un servicio de prevención propio, no cumplirían los requisitos para la solicitud de exención, lo cual es incoherente.

La auditoría deberá ser repetida cada cinco años, o cuando así lo requiera la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, a la vista de los datos de siniestralidad o de otras circunstancias. Ocurre que la redacción del artículo 29 del RSP implica la necesidad previa de haber establecido la modalidad preventiva, realizado la evaluación de riesgos y planificado la actividad preventiva antes de que las empresas deban someterse a la auditoría externa. Puesto que en estos momentos llevamos más de cinco años desde la promulgación de la LPRL y más de cuatro desde la publicación del RSP, parece evidente que ha habido tiempo más que suficiente para realizar la evaluación de riesgos y haber comenzado a gestionar la prevención de riesgos en las empresas; sin embargo, hasta el momento la autoridad laboral ha optado tácitamente por seguir dejando transcurrir un tiempo para que las empresas implanten sus sistemas preventivos, aunque se está comenzando de forma no coordinada por parte de la autoridad laboral a exigir la realización de las auditorías, de manera que hay quien piensa que su requerimiento por parte de la Inspección de Trabajo podría llegar a convertirse en un procedimiento habitual de entrada.

En cuanto a la entidad auditora, el artículo 32 del RSP especifica que las auditorías serán realizadas por «personas físicas o jurídicas que posean, además, un conocimiento suficiente de las materias y aspectos técnicos objeto de la misma y que cuenten con los medios adecuados para ello»; así mismo, estas personas «no podrán tener vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier tipo distintas a las propias de su actuación como auditoras», así como no podrán «realizar para la misma o distinta empresa actividades en calidad de entidad especializada para actuar como servicio de

prevención, ni mantener con estas últimas vinculaciones comerciales».

No obstante, la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de fecha 27 de junio de 1997 exige en su artículo 4.2 que:

«... en el caso de una persona física ésta deberá ser un experto de nivel superior en cualquiera de las cuatro especialidades o disciplinas preventivas consideradas en el artículo 34 del Reglamento de los Servicios de Prevención que disponga, además, de una formación o experiencia probada en gestión y realización de auditorías y en técnicas auditoras y, en el caso de las entidades especializadas, deberán contar con, al menos, un experto que cumpla estas condiciones.

Además, deberá contar con expertos de nivel superior, propios o, en su caso, concertados de acuerdo con lo previsto en el apartado 4 de este artículo, en todas las demás especialidades o disciplinas señaladas en el artículo 34 del Reglamento de los Servicios de Prevención con el fin de poder efectuar las verificaciones de la evaluación de riesgos que pudieran ser necesarias.

Lo que, por una parte, a nuestro juicio, capacita como auditor de los sistemas de prevención de riesgos laborales a todas aquellas personas que acrediten experiencia o simplemente formación en cualquier tipo de auditorías (prevención de riesgos laborales (6), cuentas, calidad, medio ambiente, etc.) además de la correspondiente en cualquiera de las funciones de nivel superior en prevención de riesgos laborales.

Por otro lado, en el punto 4 del mismo artículo se indica que si resulta necesaria durante la auditoría la verificación de los resultados de la evaluación de riesgos, y sólo si su complejidad lo requiere, podrá ser concertada con profesionales que cuenten con conocimientos, medios e instalaciones adecuadas. Además, orienta indicando que «a efectos de determinación de la complejidad de las verificaciones se considerará que las mismas son complejas cuando haya que realizar mediciones, análisis, pruebas, ensayos o reconocimientos de la salud con el fin de contrastar los resultados». En principio, y según esto, un especialista en seguridad, auditor como persona física de prevención de riesgos laborales, sólo necesitará concertar los servicios de, por ejemplo, un higienista industrial, en el caso de que tenga que verificar al-



La auditoría deberá ser repetida cada cinco años, o cuando así lo requiera la autoridad laboral previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

gún tipo de medición de contaminantes químicos, físicos o biológicos en los puestos de trabajo de la empresa auditada. Sin embargo, según nuestras noticias y en contra del sentido indicado en este artículo 4, en el País Vasco se ha publicado legislación local, excluyendo la posibilidad de auditar cualquiera de las actividades de vigilancia de la salud a aquellos auditores que no estén acreditados como especialistas en medicina del trabajo, lo que puede conducir a la perversión de lo indicado en la citada orden y a la generalización de la exigencia al auditor, de la condición de experto de nivel superior de las actividades de gestión a auditar, más allá de la lógica necesidad de dicha condición para verificar las evaluaciones complejas, que es el verdadero sentido del artículo 4.

Como vemos, tanto la acreditación de auditores como de empresas auditoras van a ser motivo de discrepancias e interpretaciones.

Recientemente, el conocido como Informe Durán, desarrollado a petición del Gobierno por Federico Durán López, Presidente del Consejo Econó-

mico y Social, presenta las siguientes propuestas respecto a las auditorías:

– Aprobar una normativa que regule de forma completa y homogénea la actividad de auditoría, comprendiendo de manera singular:

- La definición del plazo de realización de la auditoría inicial, que deberá ser razonablemente breve a partir de la constitución del servicio de prevención, por ejemplo, tres meses, así como la revisión de la periodicidad con que han de efectuarse las auditorías para que tengan virtualidad, pues el período actualmente previsto de cinco años parece excesivo.

- La especificación de cuáles han de ser el ámbito, metodología y contenidos de la auditoría, incluida la definición de las características de su informe final.

- La concreción de la formación o titulación requerida para ejercer como auditor en prevención de riesgos laborales.

– Armonizar los criterios de acreditación de las entidades auditoras que actúan en el campo de la prevención de riesgos laborales.

(6) En este sentido existen cursos específicos de auditorías de los sistemas de prevención a lo largo de toda España, cuya duración oscila entre las cuarenta y las ciento veinticinco horas. En cualquier caso, esta duración es totalmente arbitraria o inducida a modo de consejo por los Servicios de Condiciones de Trabajo de las Comunidades Autónomas donde se realizan los cursos.



El empresario que no hubiese concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa.

– Procurar una mayor intervención pública sobre las entidades privadas autorizadas para actuar como auditoras.

– Establecer los mecanismos de garantía apropiados para asegurar que las deficiencias detectadas por los auditores serán corregidas en un plazo razonablemente breve.

LAS AUDITORÍAS CONTRA UNA NORMA O MODELO DE GESTIÓN

Si bien las auditorías anteriormente explicadas son de obligado cumplimiento por imperativo legal, en cualquier caso una empresa puede llevar a cabo auditorías internas o externas de carácter voluntario y contra una norma o un modelo de gestión en particular. Así, una empresa cualquiera puede acometer de manera voluntaria una auditoría para prepararse o con-

seguir la certificación o evaluación por institución u organismo acreditado (7) de la conformidad de su sistema de gestión con alguno de los sistemas, modelos o estándares de gestión de que disponemos en el mercado.

La norma OHSAS 18001 desde 1999 y el proyecto de Directrices de la OIT más recientemente no han podido evitar ante la inexistencia de un modelo o estándar fácilmente integrable con las normas ISO 9000 e ISO 14000, la proliferación de normas, sistemas y modelos de gestión en todo el mundo en los últimos años. Así, junto a los conocidos Control Total de Pérdidas (8), modelo DuPont y normas UNE 81900 (de carácter experimental hasta el 2002) o guía BS 8800, disponemos en estos momentos, entre otros, de la norma UNIT 100, Technical Report NPR, 5001: 1997, Guide to occupational health and safety management systems, SGS & ISMOL ISA 2000: 1997, Requirements for Safety and Health Management Systems, BVQI Safety Cert:

Occupational Safety and Health Management Standard, DNV Standard for Certification of occupational Health and Safety Management Systems (OHSMS): 1997, Draft NSAI SR 320, Recommendation for an Occupational Health and Safety Management System, Draft AS/NZ 4801, Occupational Health and Safety Management Systems-Specification with Guidance for Use, Draft BSI PAS 088, Occupational Health and Safety Management Systems, Draft LRQA SMS 8800, Health & Safety Management Systems Assessment Criteria. Otros sistemas, modelos o normas que podemos nombrar son el proyecto ACRONYM, CEPS, Jones, Jisha o el Programa de Protección Voluntario de los Estados Unidos de América.

A su vez, instituciones o empresas han desarrollado sus propios modelos, como APA en España, que dispone de su modelo (GIP) basado en el Control Total de Pérdidas y en la norma UNE 81900:1996 EX.

Además de todos éstos, destacamos el documento 0135/4/99 EN que la Unión Europea, a través del Comité Consultivo creado *ad hoc*, publicó en 1999, titulado «*European guidelines on the successful organisation of safety and health protection for workers at work (Safety and health management systems)*», que subrayaba que las condiciones básicas para que el sistema de gestión de la seguridad y la salud sea eficaz son:

- Implantación voluntaria.
- Considerar las circunstancias especiales de las PYMES.
- Procedimientos de evaluación que no requieran auditorías externas obligatorias.
- Sin objetivos de certificación.
- Económicamente justificable.
- Desarrollo y mejora de las aptitudes para el cumplimiento y la cooperación con la legislación y el ordenamiento en seguridad y salud.
- Incorporación de los trabajadores y/o sus representantes en el diseño, implementación y evaluación del sistema de gestión de la seguridad y la salud.

En concreto, la guía de la Unión Europea para el desarrollo y evalua-

(7) Lógicamente, un organismo o empresa puede estar acreditado por la autoridad laboral para realizar auditorías de los sistemas de prevención de riesgos laborales de las empresas contra la legislación y no estar acreditado para certificar la conformidad de acuerdo a una determinada norma de gestión en particular.

(8) En el ámbito de la seguridad en el trabajo, el Control Total de Pérdidas del International Loss Control Institute, de Georgia, ha sido el sistema más implantado en nuestro país en el pasado. El ILCI desarrolló los 20 elementos que componen su programa, desde el liderazgo hasta la seguridad fuera del trabajo, pasando por las inspecciones de trabajo, el análisis de accidentes o el control de las adquisiciones. Las auditorías del protocolo del ISRS (International Safety Rating Systems) o Sistema de Clasificación Internacional cuenta con un máximo de 615 preguntas en función del programa (estándar o el avanzado) y el nivel (de uno a cinco) implantado, y exigirá a la empresa una determinada puntuación individual para cada elemento, para el promedio de todos los elementos y para las condiciones físicas de la empresa en particular. Este aspecto sobre las condiciones físicas de la empresa y el arraigo del Control Total de Pérdidas en el ámbito de la seguridad en España creemos que ha influido decisivamente en la inclusión de ítems de este tipo en los protocolos de determinadas empresas auditoras de tipo legal.

ción de los modelos de gestión de la seguridad y salud, presenta los siguientes elementos clave:

1. Política y estrategia en seguridad y salud.
2. Responsabilidades, funciones y autoridades.
3. Estructura del sistema de gestión de la seguridad y salud (estructura del OSHMS).
4. Flujo de información interna y externa y cooperación.
5. Principios de seguridad y salud en el trabajo.
6. Documentación y gestión de la documentación.
7. Determinación, evaluación de los resultados y revisión del OSHMS.

Desde el año 1999 tenemos también la norma OHSAS 18001 y su guía de aplicación, la norma OHSAS 18002, sobre gestión de la seguridad y la salud ocupacional. Esta norma internacional surge con la expresa intención de ser compatible con las normas ISO 9001 e ISO 14001, de forma que vaya siendo modificada a lo largo del tiempo con este propósito y se constituya en el germen de la futura ISO 18000. Existía el proyecto de desarrollar también la norma *OHSAS-18003: Criteria for auditors of OH & S Management Systems*; sin embargo se optó por esperar a que se publicara la ISO 19011 sobre las auditorías de los sistemas de gestión de la calidad y de gestión ambiental, y puesto que ésta aparece en catálogo desde diciembre de 2000, es de esperar que se publique en un futuro cercano.

La OHSAS 18001 ha sido desarrollada por un comité liderado por el British Standards Institution e integrado por los siguientes organismos de normalización: National Standards Authority of Ireland, South African Bureau of Standards, Bureau Veritas Quality International, Det Norske Veritas, Lloyds Register Quality Assurance, National Quality Assurance, SFS Certification, SGS Yarsley International Certification Services, Asociación Española de Normalización y Certificación, International Safety Management Organisation Ltd., Standards and Industry Research Institute of Malaysia Quality Assurance Services, International Certification Services.

En particular, esta norma, que es certificable, consta de los siguientes puntos:

- 4.1. Requisitos generales.
- 4.2. Política de seguridad y salud ocupacional.

- 4.3. Planificación.
 - 4.3.1. Planificación de la identificación de peligros, la evaluación de los riesgos y el control de los mismos.
 - 4.3.2. Requisitos legales y otros requerimientos.
 - 4.3.3. Objetivos.
 - 4.3.4. El programa(as) de la gestión de la seguridad y salud ocupacional.
- 4.4. Desarrollo y actuaciones (u operación).
 - 4.4.1. Estructura y responsabilidades.
 - 4.4.2. Competencias, formación y concienciación.
 - 4.4.3. Consulta y comunicación.
 - 4.4.4. Documentación.
 - 4.4.5. Control de datos y la documentación.
 - 4.4.6. El control de las actuaciones (operacional).
 - 4.4.7. Prevención y respuesta ante las emergencias.
- 4.5. Verificación y acciones correctoras.
 - 4.5.1. Medición de las actuaciones y seguimiento.
 - 4.5.2. Accidentes, incidentes, no conformidades y acciones preventivas y correctoras.
 - 4.5.3. Registros y gestión de los registros.
 - 4.5.4. Auditoría.

4.6. Revisión de la gestión.

Así mismo la Organización Internacional del Trabajo ha desarrollado el documento titulado «Proyecto de directrices técnicas de la OIT sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo», publicado por la Oficina Internacional del Trabajo de Ginebra en el presente año 2001 y que se discutirá en su versión final en abril del presente año por un grupo de expertos. En dicho documento se especifica de forma muy esclarecedora respecto a su postura en cuanto al resto de normas, guías o modelos, que (OIT, 2001: 1) «aunque se ha desarrollado una serie de sistemas de gestión de la SST a escala internacional, nacional, regional e industrial, y éstos suelen estar bien diseñados y resultar útiles, no están arraigados en el conjunto de principios sobre SST internacionalmente acordados, tales como los definidos por los mandantes tripartitos de la OIT. Solo un vínculo de esa índole puede proporcionar la fuerza, la flexibilidad y la base apropiada para desarrollar una cultura de la seguridad sostenible en la empresa».

En nuestra opinión, el documento ofrece directrices técnicas e incorpora principios promovidos por la OIT, como, por ejemplo, la participación de los trabajadores, y a partir de él cada país que lo considere útil deberá



La auditoría es la herramienta que facilita el control sobre el sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales.

adaptarlo a sus condiciones y particularidades nacionales y decidir la mejor forma de implementarlo en aspectos relativos a la voluntariedad, congruencia con las disposiciones legislativas existentes, etc.

El Proyecto de directrices presenta, en su punto 3 sobre el sistema de gestión de la SST en la organización, los siguientes apartados:

- Política
 - 3.1. Política en materia de SST
 - 3.2. Participación de los Trabajadores.
- Organización
 - 3.3. Responsabilidad y obligación de rendir cuentas.
 - 3.4. Competencia y formación.
 - 3.5. Documentación del sistema de gestión de la SST.
 - 3.6. Comunicación.
- Planificación y aplicación:
 - 3.7. Examen inicial.
 - 3.8. Objetivos en materia de SST.
 - 3.9. Planificación, desarrollo y aplicación del sistema.
 - 3.10. Sistema de control de los peligros.
 - 3.10.1. Medidas de control de peligros y riesgos.
 - 3.10.2. Gestión del cambio.
 - 3.10.3. Preparación y respuesta para emergencia.
 - 3.10.4. Contratación y adquisiciones.
- Evaluación.
 - 3.11. Medición del desempeño.
 - 3.12. Investigación de accidentes, enfermedades e incidentes.
 - 3.13. Auditoría.
 - 3.14. Examen realizado por la dirección.
- Acción:
 - 3.15. Acción preventiva/correctora
 - 3.16. Mejora continua.

Otra norma de que dispone la empresa es la norma SA 8000 de Responsabilidad Social, que, sin ser una norma explícitamente de gestión de la seguridad y salud, sí que dispone de exigencias al respecto en su punto 3. Esta norma que fue publicada por el Social Accountability International (9) en octubre de 1997, junto con el documento guía para su aplicación, contó con la participación de organizaciones no gubernamentales, empresas privadas y sindicatos para su desarrollo. La SA 8000, que tiene el objetivo principal de contribuir a reducir el *dumping* social

se basa en las Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y una serie de convenciones y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); entre otras, las Convenciones 29 y 105 sobre Trabajos Forzados y Esclavitud, Convención 135 sobre los Representantes de los Trabajadores, Convención 138 y Recomendación 146 sobre Edad Mínima, Convención 155 y Recomendación 164 sobre Salud y Seguridad en el Trabajo, Convención 159 sobre Rehabilitación Vocacional y Empleo de Personas Discapacitadas, etc.

Para finalizar con esta revisión, no hemos de olvidar que en el contexto de la calidad total, por supuesto con un enfoque más amplio que el del simple aseguramiento de la seguridad y salud en el trabajo, las empresas disponen, además, de los modelos japonés y norteamericano, del Modelo Europeo de Excelencia Empresarial (EFQM). El modelo EFQM fue creado por 14 empresas, que en 1988 constituyeron la Fundación Europea para la Gestión de la Calidad Total. Este modelo se desarrolló como una estructura o criterios que desde 1991 son aplicados en la valoración de las empresas para la obtención del premio europeo a la calidad (10), premio patrocinado conjuntamente por la Fundación Europea, la Comisión Europea y la Organización Europea para la Calidad. El EFQM evalúa la combinación de factores y estrategias (Agentes o Medios) a través de los procesos que producen lo que consigue o está consiguiendo la empresa o resultados de la misma (Resultados).

De esta forma, el modelo se estructura en nueve criterios para su autoevaluación; cinco criterios (Agentes): Liderazgo (10%), Política y Estrategia (8%), Gestión del Personal (9%) y Recursos (9%), combinados a través de los Procesos (14%), y cuatro criterios (Resultados): Satisfacción del Cliente (20%), Satisfacción del Personal (9%), Impacto en la Sociedad (6%) y Resultados Empresariales (15%).

El cuestionario completo de auditoría del EFQM consta de 378 preguntas abiertas que, una vez contestadas, son evaluadas por expertos mediante uno de los siguientes valores: 0, 25, 50, 75 ó 100, siempre basándose en una combinación de dos factores: el grado de implantación del método implantado y el grado de excelencia del método.

Es claro que en el criterio de Satisfacción del Personal se encontrarán enclavadas la calidad de vida laboral, las condiciones de trabajo, la motivación y satisfacción en el trabajo y, en general, la prevención de riesgos laborales, por lo que el modelo EFQM constituye un modelo de gestión de la prevención de riesgos en el contexto de la calidad total y con el enfoque de la integración de sistemas (Ureña, 1998).

CONCLUSIONES

Es evidente que la auditoría y su debate sólo están comenzando. Como algunos autores y personajes del mundo de la prevención de riesgos laborales auguran, quedan muchas discusiones, interpretaciones y puntos por aclarar. Así creemos que empieza a ser urgente llevar a cabo las propuestas al respecto del Informe Durán y/o la publicación de un verdadero documento, guía o publicación por parte del INSHT, más allá de lo hasta el momento desarrollado, y que contribuya a ir definiendo aquellos aspectos que aún no lo están en la legislación y que no pueden dejarse a la interpretación de cada auditor en particular.

En relación con lo anterior, y mientras no disponemos de dichos criterios, creemos que los auditores deberían diferenciar en sus protocolos y directrices aquellos criterios que utilizan en referencia a aspectos del sistema de prevención que consideran necesarios para una situación óptima (quizá en el sentido de alguna norma o modelo voluntario de gestión) de aquellos otros que en realidad son una exigencia emanada de la norma legal que es la LPRL y su desarrollo reglamentario.

Al mismo tiempo que en España la situación legal es la indicada, la empresa se encuentra con una enorme variedad de sistemas, modelos, guías y normas de gestión de la seguridad y la salud de tipo voluntario que no contribuyen a mejorar la situación de desorden. Si bien es cierto que la empresa no puede quedar encorseada con un estándar único global, que no disponga de la suficiente flexibilidad para adaptarse adecuadamente a cada sector industrial y a otras restricciones, también es cierto que la situación creada con la proliferación de normas no nos parece la más apropiada.

La solución no es fácil, ya que los argumentos, tanto a favor como en

(9) Organización sin ánimo de lucro, era conocida por CEPAA, Council on Economic Priorities Accreditation Agency hasta el 31 de agosto de 2000 en que pasó a llamarse SAI.

(10) De forma parecida, el modelo norteamericano de Estados Unidos, establece los criterios para optar al premio Malcom Baldrige, y en Japón, los correspondientes para la obtención del Premio Deming.

contra, de una norma ISO 18000 son razonables, así que el mercado y las políticas de los Estados irán poniendo las cosas en su justo lugar, esperamos que el proceso no sea especialmente lento.

BIBLIOGRAFÍA

AENOR (1996 a): *Prevención de riesgos laborales. Reglas generales para la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales. UNE 81900 EX: 1996*. Asociación Española de Normalización y Certificación, Madrid.

AENOR (1996 a): *Prevención de riesgos laborales. Reglas generales para la evaluación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales. (S.G.P.R.L.). UNE 81901 EX: 1996*. Asociación Española de Normalización y Certificación, Madrid.

AENOR (1996 c): *Prevención de riesgos laborales. Vocabulario. UNE 81902 EX: 1996*. Asociación Española de Normalización y Certificación, Madrid.

AENOR (1997 a): *Prevención de riesgos laborales. Guía para la implantación de un sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales. (S.G.P.R.L.). UNE 81905 EX: 1996*. Asociación Española de Normalización y Certificación, Madrid.

AENOR (1997 b): *Prevención de riesgos laborales. Reglas generales para la evaluación de los sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales. Criterios para la cualificación de los auditores de prevención. PN-UNE 81903 EX:1997*. Asociación Española de Normalización y Certificación, Madrid.

AENOR (2000): *Catálogo de normas UNE*. Asociación Española de Normalización y Certificación, Madrid.

APA (1999): «Sistema de Gestión Integrada de la Prevención (GIP)». *Seminario sobre Sistema de Gestión Integrada de la Prevención*. APA, Madrid.

AZCUÉNAGA LINAZA, L. (1999): *Gestión Integrada de la Prevención de Riesgos Laborales*. APA, San Sebastián.

BAJO ALBARRACÍN, J. C. (1999): *Auditoría de sistemas de gestión de prevención de riesgos laborales*. Instituto Europeo de Salud y Bienestar Social, Madrid.

BRITISH STANDARDS INSTITUTE (1996): *Guide to Occupational Health and Safety Management Systems. BS 8800:1996*. BSI, Londres.

BRITISH STANDARDS INSTITUTE (1999): *Occupational Health and Safety Assessment Series. OHSAS 18001: 1999. Occupational Health and Safety Management Systems-Specification*. BSI, Londres.

BRITISH STANDARDS INSTITUTE (1999): *Occupational Health and Safety Assessment Series. OHSAS 18002. Occupational Health and Safety Management Systems:-Guidelines for the Implementation of OHSAS 18001*. BSI, Londres.

BENAVIDES VELASCO, C. A. (2000): *Un modelo integrado de gestión para la empresa industrial*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Málaga. Málaga.



La auditoría de los servicios de prevención, es una actuación que las empresas deben realizar dentro del contexto de sus obligaciones empresariales en el ámbito de la prevención de los riesgos laborales.

BESTRATÉN BELLOVÍ, M. y NADAL, O. (2000): *Documentación del sistema de prevención de riesgos laborales (I) y (II)*. NTP-484 y 485. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid.

DURÁN LÓPEZ, F. (2001): «La seguridad y la salud en el trabajo en España. Estudio para la elaboración de un informe sobre riesgos laborales y su prevención». *Boletín Not@s PI*. Nº 15.-2001.

FREMAP (1999): *La auditoría de prevención de riesgos laborales*. AMAT, Madrid.

GONZÁLEZ GARCÍA, A. G., RIVEIRA RICO, J. M. y OTROS. (2000): *Auditoría de los Sistemas de Prevención de Riesgos Laborales. Fundación Confemetal*. Madrid.

GUTIÉRREZ SOTA, E. (1999): «Los sistemas de gestión y la prevención». *Jornadas sobre prevención de riesgos laborales*. Universidad de Málaga. Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de la Provincia de Málaga (Inédito), Málaga.

HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE (1991): *Successful Health and Safety Management*. HSE. Londres.

INSHT (2000): *Criterios para la realización de las auditorías del sistema de prevención de riesgos laborales*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Subdirección Técnica.

ILCI (1995): *Sistema de clasificación internacional de seguridad. Manual del auditor*. Mutua Universal. Barcelona

LLIMONA, J.; ABAD, J.; BESTRATÉN, M., y MONDELO, P. (2000): *Curso básico de audi-*

torías del sistema de prevención. <http://www.prevencionintegral.com>.

MANZANEDO DEL CAMPO, M. A., y SAIZ BARCENA, M. (1997): «Auditorías de seguridad para evaluar el programa asegurador de una empresa», *Técnica Industrial*, nº 225, abril-mayo-junio, pp.48-53

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2001): *Proyecto de directrices técnicas de la OIT sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

PEY YLLERA, J. (1999): «Las auditorías de los sistemas de prevención», *Prevención*, nº 148, abril-junio, pp. 8-15.

RUBIO ROMERO, J. C. (2000): *Gestión de la prevención y evaluación de riesgos laborales. Implantación en la Industria de Málaga*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Málaga, Málaga.

RUBIO ROMERO, J. C., y BENAVIDES VELASCO, C. A. (2000): «Sistemas de gestión de seguridad y salud en la empresa. Presente y futuro hacia la ISO 18000», *DYNA*, diciembre.

RUBIO ROMERO, J. C. (2001): «La norma SA 8000 sobre responsabilidad social y la seguridad y salud en el trabajo». *Prevención*, enero-marzo.

SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (1997): *Responsabilidad social. Norma SA 8000*. SAI, Nueva York.

UREÑA LÓPEZ, A. E. (1998): *Gestión estratégica de la calidad*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Málaga, Málaga.