



**MARHTO**

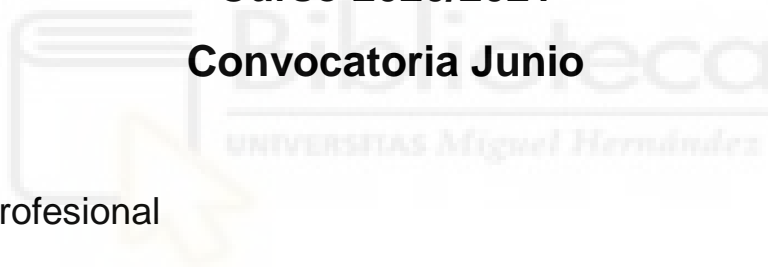
MÁSTER EN RECURSOS HUMANOS, TRABAJO Y ORGANIZACIONES

# **Máster Universitario en Gestión de Recursos Humanos, Trabajo y Organizaciones**

## **Trabajo de Fin de Máster**

**Curso 2020/2021**

**Convocatoria Junio**



**Orientación:** Profesional

**Título:** Auditoría documental en materia de PRL a Empresa Privada.

**Estudiante:** Carmen López Jiménez

**Tutor:** Ángel Solanes Puchol

**Código OIR:** TFM.MGR.ÁSP.CLJ.210421

**Elche a 1 de Junio de 2021**

# Índice

1. Introducción.....	3
1.1. Introducción al sistema de prevención de riesgos laborales. ....	3
1.2. Definición de auditoría y su relación con los sistemas de prevención de riesgos. ....	4
1.3. Base Legal de la Auditoría.....	4
2. Justificación de la Intervención.....	5
3. Supuestos del diseño .....	6
4. Metodología .....	9
5. Resultados .....	10
5.1. Requisitos propios de la Evaluación inicial de los riesgos. ....	10
5.2. Requisitos propios de Medidas y Actividades preventivas.....	11
5.3. Requisitos propios de la Planificación de las medidas y actividades preventivas.....	12
5.4. Requisitos propios de la Organización de la prevención.....	13
6. Discusión y Conclusiones.....	14
7. Bibliografía .....	17
Tabla 1 Actividades para cronograma (Carta Gantt) .....	8
Cronograma 1 Carta Gantt.....	9



# 1. Introducción

## 1.1. Introducción al sistema de prevención de riesgos laborales.

Hablar de los riesgos laborales en empresas y los diferentes sistemas de prevención para los mismos es de suma importancia para comprender lo que sería más tarde la auditoría laboral en prevención de riesgos laborales.

Es importante saber diferenciar entre accidente de trabajo y enfermedad profesional, conceptos que vienen recogidos en el ordenamiento jurídico de la Seguridad Social. En la ley de 30 de Enero de 1900 para accidentes de trabajo, la cual ha sufrido muy pocas modificaciones; y en el BOE de 31 de Octubre de 2015 se publica el RD legislativo donde se aprueba el texto refundido de la LGSS, y en el mismo se recoge en el artículo 157 el concepto de enfermedad profesional.

Estos dos conceptos servirán de base para la necesaria prevención en riesgos laborales y las herramientas necesarias para contribuir a una mejora de la salud y seguridad laboral.

No obstante, una persona puede dejar de trabajar ya sea por un accidente o enfermedad dentro de su puesto o por ocasión de su actividad (accidente laboral o enfermedad profesional) o en casa sin ningún tipo de actividad referente a la laboral o por enfermedad no asociada a la laboral (accidente o enfermedad común). Es decir, dentro de los riesgos que puede sufrir una persona, la empresa mínimamente deberá preocuparse por aquellos que puedan ocasionarse dentro del mismo centro o puesto de trabajo o que por la particularidad de sus elementos deban considerarse de índole profesional.

Para la correcta prevención y seguridad de los trabajadores se crea, primeramente y gracias a la fuerza sindicalista, la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), esta no era muy certera en sus inicios y se fue desarrollando en los años posteriores hasta dar lugar al texto actual siendo el tercero de su serie. La Ley tiene como objetivos principales el reconocer el papel del Estado como promotor de la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la responsabilidad de los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene laboral. (Baylos, 1995)

La LPRL se desarrolla en torno a siete capítulos y el contenido que abarca cada uno de ellos se podría resumir a través de las aportaciones de González Ortega y Aparicio Tovar quienes sistematizan el contenido de esta Ley en cinco grupos temáticos.

En el primero, el más general, se refiere al ámbito subjetivo y material de la norma. El segundo, hace referencia a la intervención pública en el terreno de la salud laboral. El tercero, todo lo referente a derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios en el terreno de la

salud laboral; el cuarto grupo, se trata de la participación de los trabajadores en la seguridad y salud laboral; y por último, en el quinto grupo se recogen las responsabilidades sanciones propias del sistema preventivo. (Citados en Baylos, 1995, p.158)

## **1.2. Definición de auditoría y su relación con los sistemas de prevención de riesgos.**

En el apartado 6, del artículo 30, de la LPRL (modificada en virtud de la Ley 54/2003), se dispone: El empresario que no hubiere contratado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberá someterse su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa en los términos que reglamentariamente se determinen.

El artículo 30 del RD 39/1997 del Reglamento de los Servicios de Prevención, modificado por el RD 604/2006 define la auditoría como “un instrumento de gestión que persigue reflejar la imagen fiel del sistema de prevención de riesgos laborales de la empresa, valorando su eficacia y detectando las deficiencias que puedan dar lugar a incumplimientos de la normativa vigente para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.”

Es por lo anterior que la auditoría sirve como herramienta de gestión y apoyo en la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores y de ahí su estrecha relación con la LPRL. Tal y como mencionan Riveira, et al. (2006) en su libro “Auditoría de los Sistemas de Prevención de Riesgos Laborales”, la auditoría permite detectar por medio de la revisión documentada los procedimientos e instalaciones que se llevan a cabo en una determinada entidad y conocer los puntos fuertes y débiles de su Sistema de Gestión de la Prevención.

Ahora bien, la auditoría en materia de prevención de riesgos no será obligatoria para todos los casos. En el Capítulo IV, del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), se establecen los términos en los cuales deberá llevarse a cabo obligatoriamente la auditoría o evaluación externa, según se determine reglamentariamente. No obstante, esta misma Ley establece para las empresas auditorías voluntarias, para someter sus sistemas de prevención al control encaminado a la mejora y perfeccionamiento de la seguridad y salud laboral. (Riveira, et al., 2006)

## **1.3. Base Legal de la Auditoría**

El Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales, a través de Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo pone a disposición los criterios para la realización de las auditorías del sistema de prevención de riesgos laborales (SPRL). Este documento se compone de tres partes. En la primera, la introducción al sistema de auditoría; en la segunda, se fijan los requisitos legales cuyo cumplimiento debe verificarse; y la tercera parte, trata del cómo debe desarrollarse la auditoría.

En el apartado 6, artículo 30 de la LPRL, en su capítulo V del RSP se desarrolla el ámbito de aplicación de las auditorías, el concepto de auditoría y sus objetivos, el informe de la auditoría, los requisitos que deben cumplir los auditores y la autorización a que están sujetos.

No obstante, la norma en materia de auditorías no tiene una “metodología de referencia”, es decir, los criterios que entonces debe seguir un auditor para la realización de la misma son puestos a disposición por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) quien toma en consideración el Capítulo V del RSP y los objetivos concretos que se persiguen con la auditoría.

En el presente trabajo se realizará una auditoría voluntaria a la empresa Soluciones Técnicas Agrícolas, S.L. con ayuda de la legislación anteriormente mencionada; y los materiales y datos proporcionados por la organización a fin de extraer claras conclusiones sobre su sistema en Prevención de Riesgos Laborales.

## **2. Justificación de la Intervención**

Actualmente las organizaciones crecen a un ritmo inimaginable, los tiempos cambian y con ellos el mercado de trabajo. El estilo de vida cambia y las personas se preocupan cada vez más de lo que comen, el deporte que hacen y en general por todo lo concerniente a su salud y seguridad. Dentro del área de recursos humanos podemos actuar desde dentro de la organización para mejorar los sistemas de prevención, incrementar la productividad, mejorar los sistemas de trabajo, etc. Sin embargo, no hay una única práctica ideal para todas las organizaciones, adaptarse a las necesidades propias y saber utilizar los recursos actuales de manera eficiente es uno de los requisitos fundamentales para una buena gestión de los riesgos laborales.

Es por lo anterior que una vez creado el SPRL, nace la necesidad de evaluar si lo que se está haciendo está bien o mal; o si existen o no limitaciones al SPRL. En cualquier caso, los objetivos que persigue la auditoría es apoyar al SPRL y analizar la adecuación entre los procedimientos y medios requeridos para realizar las actividades preventivas necesarias y los recursos de que dispone el empresario.

La auditoría sería entonces el sistema o proceso mediante el cual compruebo que estas prácticas o sistemas preventivos son adecuados para la empresa en cuestión ya que la buena gestión de estos puede dar lugar a ventaja competitiva traducida así por su incidencia en la mejora de la calidad labora o en la reducción de los accidentes y enfermedades profesionales. Es decir, será el auditor el encargado de comprobar si el sistema de prevención efectivamente implantado cumple los requisitos legales establecidos en la normativa de PRL.

El presente trabajo se centrará precisamente en lo anterior, estudiar el sistema en prevención de riesgos de la asesoría Soluciones Técnicas Agrícolas, S.L., no obstante, debido a las dimensiones de la empresa y lo concerniente a su único centro de trabajo, se considerará como realiza la auditoría pues tal y como dispone el artículo 29.3 del RSP es una empresa que no llega a los 50 trabajadores, cuya actividad no está incluida en el anexo I y con la simple notificación a la autoridad laboral sobre la concurrencia de las condiciones que no hacen necesario recurrir a la auditoría según modelo establecido en el anexo II del RSP bastará para entender que se ha cumplido en materia de prevención de riesgos laborales, siempre que la autoridad laboral no haya aplicado lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

### **3. Supuestos del diseño**

El estudio que se viene realizando versa entorno a la auditoría documental en materia de PRL. Ésta partirá de la revisión documental facilitada por la asesoría en materia de prevención de riesgos de la misma.

Los documentos revisados para el presente trabajo gozan de una buena presentación, son completos y lo que es más importante, son actuales. Estos documentos tratan de: la evaluación inicial de riesgos, la planificación de la actividad preventiva y el plan de prevención.

El objetivo principal será comprobar si el sistema de prevención efectivamente implantado (sea del tipo que sea) cumple los requisitos legales establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales. Además, nos apoyaremos en la metodología propuesta a continuación para obtener estos resultados y discutir si se cumple o no toda la normativa legal en materia de prevención de riesgos.

El nivel de riesgo de la empresa es muy bajo y la ley no obliga a este despacho a realizar auditorías debido a las dimensiones del mismo. A pesar de esto es una obligación de la empresa el incidir en la mejora de la seguridad y salud laboral ya que influye positivamente a la consecución de los objetivos organizacionales. Siendo este el motivo principal para la realización del estudio.

La asesoría Soluciones Técnicas Agrícolas, S.L. nace en Febrero de 2004 y tiene como actividad principal la de oficinas y despachos, centrándose en la realización de estudios y proyectos agrícolas. Su código dentro de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) es el de Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico.

Algunas actividades propias del objeto social de Soluciones Técnicas son: consultoría agraria, peritaciones agrícolas, mediciones catastrales, cambios de cultivo, tramitación de subvenciones agrícolas, seguros agrarios y de todo tipo con sometimiento expreso a la Ley de Seguros Privados, seguimiento de fincas rusticas, embalses e instalaciones agrarias y todo lo referente a servicios relativos.

Cuenta con un único centro de trabajo en Mula (Región de Murcia) y actualmente en la empresa existen los siguientes puestos de trabajo:

- Administración: Tareas relativas a la atención al cliente, archivo, manejo de P.V.D., salidas a entidades, desplazamientos en vehículo y a pie.
- Técnico de Campo: Tareas relativas a la realización de mediciones sobre el terreno mediante aparatos de medida (replanteos), transitar por las fincas, desplazamientos en vehículo y a pie.
- Limpiador/a: Tareas de limpieza de instalaciones y fregado de suelos y baño.

Hay seis trabajadores repartidos en estos puestos de trabajo y una limpiadora. Dos de ellos son gerenciales; y el resto, administrativos y técnicos. Así mismo algunas de las carreras que han cursado los trabajadores de Soluciones Técnicas han sido Administración y dirección de empresas o Ingeniería Agrónoma, además de contar con una amplia carrera profesional ya sea en auditoría contable y asesoramiento fiscal.

El presente trabajo comienza el mes de Marzo de 2021, pero no es hasta mediados de Abril cuando se obtiene finalmente toda la documentación necesaria para realizar la auditoría. Una vez obtenida la documentación, se ordena y revisa para luego extraer conclusiones.

Conforme se ha ido elaborando el trabajo, se ha formalizado el cronograma de actividades que se han seguido para el desarrollo de las actuaciones propuestas.

Hay diferentes métodos capaces de resumir las actividades realizadas con el correspondiente tiempo empleado para elaborar las mismas, no obstante, para el presente trabajo se ha seleccionado el diagrama o Carta Gantt, llamada así por el ingeniero industrial mecánico estadounidense Henry Laurence Gantt.

Este método o diagrama ha sido seleccionado por sus múltiples ventajas y la plataforma digital "Valor Experto" muestra algunas de ellas, a saber: a) resume el proyecto en una única página b) muestra la relación que tienen las distintas actividades entre sí, e identifica las "actividades críticas" c) ideal para asignar recursos de forma eficaz d) permite llevar un control sobre el proyecto o trabajo en tal caso e) plan flexible y dinámico.

A continuación, en la siguiente tabla se puede observar las distintas actividades realizadas, también la dependencia de unas actividades sobre otras y el tiempo empleado en la

realización de las mismas. Así mismo, a cada actividad se le ha atribuido un color, de este modo la Carta Gantt expresará de una forma clara, detallada y ordenada la duración de dichas actividades o tareas. Para cubrir la tarea de fabricación de bibliografía, se ha ido elaborando la misma a lo largo de las actividades B y J, pues dicha actividad no queda recogida en la tabla de la Carta Gantt de forma específica.

Tabla 1 Actividades para cronograma (Carta Gantt)

Actividad	Depende de	Fecha Inicio	Fecha Fin	Duración en Días
A. Investigación de documentos para Introducción	-	03-mar	30-mar	27
B. Redacción de "Introducción"	A	17-mar	23-abr	37
C. Redacción de "Justificación de la intervención"	-	14-abr	25-abr	11
D. Recepción de la documentación de la asesoría	-	25-abr	26-abr	1
E. Revisión de la documentación pertinente.	D	01-may	22-may	21
F. Procesamiento y división de la información relevante.	E	06-may	27-may	21
G. Redacción de "Metodología"	-	01-may	09-may	8
H. Redacción de "Resultados"	G - F	10-may	21-may	11
I. Discusión y Conclusiones	H	22-may	27-may	5
J. Redacción de "Supuestos del diseño"	I	27-may	28-may	1

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, para proceder a la representación de la tabla anterior, el diagrama Gantt que a continuación se muestra, recoge en la barra horizontal las actividades (A-J) y en el eje de la X el calendario de tiempo. Todas las actividades realizadas han sido desarrolladas durante los meses de, marzo, abril y mayo.



## Cronograma 1 Carta Gantt

MESES :-	MARZO				ABRIL				MAYO			
	Del 3 al 9	Del 10 al 16	Del 17 al 23	Del 24 al 30	Del 31 al 6	Del 7 al 13	Del 14 al 23	Del 24 al 30	Del 1 al 7	Del 8 al 14	Del 15 al 21	Del 22 al 28
A												
B												
C												
D												
E												
F												
G												
H												
I												
J												

Fuente: Elaboración propia.

## 4. Metodología

Estamos ante un trabajo de carácter profesional, la base de estos trabajos radica en estudiar una problemática concreta de una empresa o sector. Es decir, para el presente trabajo se estudia la problemática de los riesgos laborales y a través de los informes de la empresa se procederá a la realización de una auditoría en prevención de riesgos laborales. A demás, se deberá indicar cuales son las nuevas aportaciones o sugerencias en función a los resultados obtenidos.

La metodología consiste en la revisión documental en materia de PRL y su comparación con los criterios del INSHT para la realización de las auditorías del sistema de PRL reguladas en el Capítulo V del Reglamento de los Servicios de Prevención.

Siguiendo estos criterios se irá comprobando que todo está en orden en base al ordenamiento jurídico y se buscarán las debilidades en el plan de prevención para aportar soluciones.

Cuando ya se tiene toda la documentación concerniente a la prevención de riesgos de Soluciones Técnicas Agrícolas, S.L., se revisará dicha documentación para finalmente procesarla, dividirla en apartados y así poder observar con un mayor detenimiento las anomalías encontradas.

Finalmente, no habrá datos cuantitativos ni cualitativos por el contenido mismo del estudio, es decir, existe una base legal en la que apoyarnos y una documentación objeto de revisión. De esta manera, se procederá a la realización de los resultados y conclusiones.

## 5. Resultados

Para el apartado que nos ocupa se ha tenido en cuenta los requisitos (R) legales cuyo cumplimiento debe auditarse impuestos por INSHT. Saber si estos se cumplen o no depende del contenido de la documentación preventiva básica facilitada por la empresa.

Soluciones Técnicas Agrícolas, S.L. contrata los servicios de una empresa especialista en prevención de riesgos laborales para que le prepare la documentación básica objeto de estudio.

Los documentos mencionados anteriormente y que serán objeto de revisión, son: 1. Evaluación inicial de los riesgos; 2. Planificación de la actividad preventiva y 3. Organización preventiva.

Primero se realiza una revisión inicial de los requisitos sobre la evaluación (R1 a R2 y R4 a R7); segundo, revisión relativa al tipo (R8 a R28) y planificación (R29 a R33) de las actividades preventivas. En tercer lugar, comprobamos que existe prevención específica sobre “Emergencias” (R3 y R19 a R21). Finalmente, para facilitar el examen preliminar de los restantes requisitos (R34 a R45) se atiende a la documentación sobre la “Organización preventiva”.

A continuación, se comenta de manera desglosada el contenido de la documentación a fin de comprobar si se han cumplido o no todos los requisitos legales en materia de prevención de riesgos.

### 5.1. Requisitos propios de la Evaluación inicial de los riesgos.

En cuanto a la **extensión y el procedimiento** seguido se observa cómo se cumplen los requisitos ya que se contemplan todos los puestos de trabajo, teniendo en cuenta las condiciones propias de cada puesto y tomando en consideración a trabajadores especialmente sensibles, trabajadoras embarazadas y menores de edad. A demás, se respeta lo dispuesto en los artículos 3.2 y 5 del RSP relativos a la participación y consulta a los trabajadores y sus representantes. Es decir, se ha consultado a los trabajadores ya que las decisiones adoptadas les afectan a su propia seguridad, salud y condiciones de trabajo.

Uno de los requisitos que se debe cumplir es el referente a la competencia del personal responsable de la evaluación, cuyo nivel de cualificación deberá adecuarse a la naturaleza de la evaluación. El personal que se ha asignado para la ejecución de las acciones cumple los requisitos, por ser éste el siguiente: un técnico de seguridad, un técnico de higiene, un técnico de ergonomía y psicología aplicada y un equipo médico de la empresa que realiza la

prevención. A demás, es de suma importancia la correcta integración de la prevención en todos los niveles organizativos, por ello el empresario designa a uno de sus empleados técnicos como responsable de la misma.

En cuanto a la **revisión y registro** se comprueba que efectivamente la evaluación está actualizada a instancias de la empresa auditada y que además, se registran para cada puesto las actividades preventivas oportunas según lo establecido por el artículo 7 del RSP.

## **5.2. Requisitos propios de Medidas y Actividades preventivas.**

Las medidas y actividades preventivas son las destinadas a eliminar o reducir riesgos, controlar los riesgos, actuaciones frente a sucesos previsibles y las actuaciones frente a cambios previsibles.

En relación con las **medidas o actividades para la eliminación o reducción de los riesgos** se comprueba que efectivamente la evaluación inicial de riesgos contempla medidas de protección individual y colectiva. El manual de evaluación de riesgos pone a disposición de la empresa fichas para que efectivamente quede constancia de la recepción de equipos de protección individual (EPI) cuando estos sean necesarios.

También la formación e información son actividades para reducir o eliminar riesgos. En cuanto al procedimiento de formación de los trabajadores, también se cuenta con todo un apartado dedicado a la formación teórico-práctica adaptada. Es decir, se detallan los tipos de cursos a impartir; distinguiendo entre formación inicial, continua u específica dependiendo de a quién vaya dirigida y de cuál sea su fin. La formación básica de los trabajadores se ajusta a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley 31/95.

Otro de los requisitos a cumplimentar es el relativo a la información de los riesgos proporcionada a los trabajadores, que tal y como presenta la evaluación inicial de riesgos, se ajusta a lo dispuesto por el INSHT.

El documento de evaluación inicial presenta las obligaciones en materia de formación e información y un modelo de certificado de la formación e información sobre prevención de riesgos recibida por los trabajadores, así consta la información inicial de riesgos y medidas preventivas, y la formación inicial específica del puesto de trabajo/tareas recibida por los trabajadores.

Las **actividades encaminadas al control de riesgos** son requisito fundamental para prevenirlos y mitigarlos, es por ello que deben controlarse y se controlan periódicamente las condiciones de trabajo, las instalaciones y equipos de trabajo, condiciones ambientales o ambiente de trabajo y las actividades de los trabajadores que prestan servicios.

El control y la vigilancia de la salud de los trabajadores es otro requisito que se debe tener en cuenta, esta contempla el control de la salud previsto en el artículo 22 de la LPRL y se tiene en cuenta, tal y como se mencionaba anteriormente, los riesgos que pueden afectar a trabajadores menores, embarazadas y especialmente sensibles.

Las **actuaciones frente a sucesos previsibles** se contemplan tanto en la evaluación como en la planificación preventiva. Teniendo en cuenta las **situaciones de emergencia**, riesgo grave e inminente, primeros auxilios y la investigación de accidentes y otros daños para la salud en los términos establecidos en el capítulo IV de la LPRL.

Finalmente, comprobando las **actuaciones frente a cambios previsibles**, se observa cómo se toma en consideración las modificaciones realizadas en la empresa en instalaciones, maquinaria o procesos productivos. También se menciona el deber del empresario de modificar las condiciones de trabajo cuando aprecie su inadecuación.

Ante la llegada de nuevo personal o cambio de puesto de trabajo, se tendrá en cuenta la nueva situación para comprobar que efectivamente no hay riesgo para el trabajador, no obstante, para aquellos trabajadores de ETT no hay mención alguna en la evaluación inicial de riesgos de Soluciones Técnicas.

Cuando existe contratación de los servicios de otras empresas y hay trabajadores de otras empresas en el centro de trabajo se hará necesario establecer todas las medidas necesarias para garantizar igualmente su salud y seguridad. En la planificación de la actividad preventiva se establece las acciones destinadas a la coordinación de actividades empresariales según lo establecido en el artículo 24 de la LPRL.

### **5.3. Requisitos propios de la Planificación de las medidas y actividades preventivas.**

Aquí se deberá comprobar que el **procedimiento y los registros** seguidos para la actividad preventiva son los correctos, además de contar con una **planificación periódica y programada de las actividades**.

Siguiendo el artículo 5 del RSP se establece el procedimiento de actuación para la realización de las actividades preventivas, también se ha comprobado que efectivamente las personas encargadas de realizar las actividades preventivas cumplen con la cualificación exigible y recae sobre el empresario la responsabilidad del incumplimiento de dichas actividades. Además, el procedimiento de actuación aparece de forma detallada y por escrito a disposición de terceras partes.

En la planificación se establece un plazo de tiempo para la ejecución de las acciones, destinando un apartado para el plazo de ejecución y la fecha en la cual se han realizado dependiendo de la magnitud de los riesgos. Se cuenta además para cada acción qué medios humanos precisa, medios materiales, el responsable de la acción (empresario) y el presupuesto destinado para la ejecución de dicha acción.

#### **5.4. Requisitos propios de la Organización de la prevención.**

Para decidir quién lleva a cabo la organización de la actividad preventiva se contempla en el capítulo III del RSP las distintas modalidades según el tamaño, tipo y distribución de los riesgos; para el caso que nos ocupa se ha recurrido a la modalidad de “**servicio de prevención ajeno**”.

Soluciones Técnicas Agrícolas, S.L. solicita a la empresa SINAC, Riesgos Laborales, S.L. la realización del sistema de gestión de riesgos ya que por el tamaño de la misma no precisa de un Servicio de prevención propio. A demás, el contrato correspondiente entre estas cubre todas aquellas actividades preventivas legalmente exigibles.

En cuanto a los Delgados de prevención y el Comité de Seguridad y Salud no existen como tal estos órganos. No obstante, en el plan preventivo quedan determinadas cuales serían sus competencias y señala quienes pueden ser designados por y entre los representantes del personal para ocupar dichos cargos.

Finalmente, atendiendo a la **organización general**, se deberá comprobar la atribución de funciones y disponibilidad de recursos en vistas a la prevención de riesgos y ver si cumplen los requisitos relativos a documentación y notificación.

En la revisión se comprobó que efectivamente se determina de forma detalla los riesgos laborales a tener en cuenta, integrándose la prevención en todos los departamentos y unidades de la estructura organizativa; además de disponer cada departamento y unidad de la información y medios suficientes para desarrollar las funciones preventivas. En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el empresario realizará la notificación que se estable en la LPRL.

En la evaluación inicial de riesgos se hace mención al artículo 23 de la LPRL relacionado con la documentación que la empresa debe mantener y conservar y cuyo requisito cumple y debe cumplir. Por último, se verifica que efectivamente existe memoria y programación anual de las actividades preventivas, siendo este último el requisito final a cumplimentar para la correcta prevención de los riesgos laborales.

## 6. Discusión y Conclusiones

Los resultados parten de la documentación disponible, de las informaciones recogidas y de las observaciones realizadas. Sistemáticamente se han ido comentado los requisitos impuestos por el INSHT y en la búsqueda de “evidencias objetivas” se han podido detectar algunas “no conformidades”.

Para clasificar las no-conformidades nos apoyamos en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y se tiene en cuenta los artículos por los que se establecen los tipos de infracciones sancionables por la Inspección de Trabajo.

A continuación, la revisión en materia de no-conformidades contenida en el artículo 13, 12, 11 de la LISOS según sean del tipo muy grave, grave y leve respectivamente; además de mencionar aquellas *desviaciones* que sin ser incumplimiento normativo representan aspectos débiles del sistema o alteraciones a criterios internos establecidos.

En la documentación no se ha determinado los trabajos que, por razones de seguridad, sólo pueden ser efectuados por trabajadores con conocimientos especializados, sin embargo, en la visita al centro de trabajo se ha podido observar que no hay trabajos de este tipo y por ende, la calificación que se le da a esta “no conformidad” es de *desviación* debido a que no se necesita cumplir necesariamente este requisito.

En la evaluación inicial de riesgos se presentan las medidas a adoptar en caso de emergencia, sin embargo, no se hace referencia alguna al establecimiento de las relaciones con servicios externos a la empresa. No sería tampoco un fallo grave pero sí debería corregirse dicha situación.

En la documentación, tampoco se hace mención alguna al caso especial de trabajadores de ETT, de todas formas esta empresa no realiza contratos de este tipo y tampoco se considerará estrictamente necesario el respetar este requisito.

Como se mencionaba con anterioridad, la organización recurre a un servicio de prevención ajeno y por esto no sorprende el hecho de no tener los denominados “trabajadores designados” en funciones preventivas. Esto ocurre por el tamaño de la organización, del mismo modo ocurre con los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud.

El ministerio de trabajo y economía social establece que, para empresas de hasta 30 trabajadores, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En cuanto al comité de Seguridad y Salud, estará formado por los Delegados de Prevención y por el empresario,

éste quedará constituido en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. Finalmente, se trataría de otra no-conformidad del tipo desviación.

La calificación global que se le da a este proceso de auditoría es del tipo bueno debido a que se cumplen todas las prácticas mínimas aplicables. Las no conformidades que se encuentran durante la comprobación se consideran casos aislados y sin trascendencia en relación con el nivel general y con los riesgos asociados.

Con el presente informe queda expuesto el alcance de la auditoría, sus resultados, y el contenido del mismo refleja la realidad verificada de la empresa, y que ésta se compromete en la subsanación de las no-conformidades anteriormente expuestas en aquellos caso que legalmente se exija.

La principal recomendación para la correcta prevención de riesgos radica en la obtención de datos e información a través de los propios trabajadores. Al ser una empresa de pequeñas dimensiones, en la comunicación interpersonal diaria que se lleva a cabo en el centro se podrá conocer con exactitud y sin recurrir a recursos económicos las inquietudes del personal en materia de salud y seguridad en el trabajo. Se recomienda la escucha por parte del empresario de estas inquietudes.

Algunas otras recomendaciones son:

- Asegurarse que los empleados mantienen la correcta postura corporal en sus puestos de trabajo.
- Formar a los empleados en el uso y propósito de los equipos de protección de la postura corporal, por ejemplo el uso de los reposapiés y sillas adaptables.
- Evaluar si las zonas del centro de trabajo y despachos cuentan con las condiciones ergonómicas oportunas para la correcta protección de la salud y seguridad de los empleados.

A pesar de su pequeño tamaño, hecho que ocasiona la no obligatoriedad de la empresa en materia de auditoría de prevención de riesgos laborales, cuenta con toda la documentación actualizada concerniente para la correcta prevención de riesgos. Es por esto que cabría mencionar algunas prácticas excepcionales, siendo algunas las siguientes:

- Calidad empresarial de la actividad preventiva, e integración a todos los niveles.
- Buena asignación de los recursos tangibles e intangibles, tanto propios como ajenos.
- Implicación y fomento de la seguridad laboral, por parte de trabajadores y directivos.

Con la llegada del Covid-19, el centro de trabajo se ha visto obligado a adaptar sus condiciones generales en materia de salud y seguridad pata trabajadores, clientes y proveedores.

Estamos ante una organización que cumple todas las recomendaciones exigibles gubernamentalmente entorno al virus, además de facilitar el teletrabajo. Algunas acciones que lleva a cabo son:

- Separación de la plantilla en dos turnos y desinfección del centro antes del cambio de turno.
- Facilitación del teletrabajo para el grupo de trabajadores de uno de los turnos que proceda.
- Señalización de las recomendaciones sanitarias por todo el centro y disposición de gel hidroalcohólico.
- Aislamiento de puestos de trabajo con mamparas protectoras de metacrilato.

Como se ha podido comprobar, la asesoría jurídica cuenta con todo un programa destinado a la protección de sus trabajadores. El presente trabajo servirá de informe pudiéndose conservar por la empresa y se le recomienda para una mejora continua la consideración del denominado Plan de Seguimiento de las Acciones Correctoras. Aunque la empresa no realice acciones correctoras ahora, es conveniente que se tenga en cuenta el contenido de este Plan para futuros cambios en materia de seguridad y salud.





## 7. Bibliografía

Baylos, A. (1995). *En torno a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales . Cuadernos de Relaciones Laborales*, 155-162.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (s.f.). *Ministerio de trabajo y asuntos sociales*. Obtenido de

[https://www.insst.es/documents/94886/96076/Criterios\\_auditorias.pdf/e8b5c70c-b7d5-4601-8429-7e4c93ed1a10](https://www.insst.es/documents/94886/96076/Criterios_auditorias.pdf/e8b5c70c-b7d5-4601-8429-7e4c93ed1a10)

Riveira, J. M., Tarín, D., Parga, E., Yebra, J. M., Gutiérrez, A., Sagardoy, P., . . . Bárcena, M. (2006). *Auditoría de los Sistemas de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Fundación Confemetal.

Valor Experto (2016). *¿Qué es una Carta Gantt y por qué es recomendable hacer una para planificar tu proyecto?*. Recuperado de <https://www.valorexerto.com/blog/una-carta-gantt-recomendable-una-planificar-proyecto/>



