

Auditoría Sociolaboral

Guillermo Campamà
Socio Consultor y Auditor de
EuQuality Networks, S.L.
Octubre - 2006

La concepción del factor humano como uno de los activos más valiosos dentro de una Organización es una realidad cada vez más aceptada. Desde esta perspectiva, los recursos humanos pasan de ser un elemento de coste a una inversión, y como tal, deben gestionarse buscándose su rentabilidad, eficiencia y coherencia con los objetivos de la empresa, pero... ¿Somos conscientes de que hablamos de un activo formado por personas? ¿Se contemplan aspectos como el cumplimiento legal o la ética empresarial en la balanza que debe equilibrar el rendimiento económico y el bienestar de los trabajadores?

Base de la auditoría sociolaboral: el factor humano

El factor humano, dentro de una Organización, es uno de los elementos cuya concepción ha evolucionado más en las últimas décadas. Todos podremos estar más o menos de acuerdo si afirmamos que en la actualidad, los recursos humanos son uno de los activos más valiosos, sino el que más, en una Organización. Esta afirmación ha sido aceptada en los centros de Dirección de grandes y pequeñas empresas de todos los sectores de actividad, en los cuáles se ha llegado a asumir que los recursos humanos dejan de ser un centro de costes para convertirse en una inversión. Llegados a este punto, debemos entender que como tal, los recursos humanos deberán ser rentables igual que el resto de áreas de la empresa, y no sólo eso, además y paralelamente deberán ser eficientes, estar correctamente gestionados y deberán mostrar coherencia con las estrategias generales de la Organización.

El giro del activo financiero hacia el capital humano se podría atribuir al cambio del entorno en el que las empresas desarrollan sus actividades. Un entorno cada vez más turbulento e incierto hace que la existencia de equipos de trabajo excepcionales, con cultura de innovación, sin aversión al cambio y con espíritu emprendedor se configuren como pieza clave para el éxito y la consolidación del negocio.

En este contexto, es necesario disponer de nuevos modelos y herramientas de valoración que nos permitan conocer la capacidad de una empresa para gestionar modelos organizacionales que sustenten las estrategias actuales y futuras de la empresa y que contribuyan al desarrollo de éstas.

La auditoria sociolaboral, tal como desarrollaremos, es una herramienta que debe entenderse y aplicarse como un método de análisis y reflexión que ayude a la Organización en primer lugar a plantearse preguntas y posteriormente a encontrar respuestas que nos permitan plantear un abanico, más o menos extenso de posibles soluciones ante situaciones no deseadas que puedan presentarse en los diferentes ámbitos relacionados con los recursos humanos.

Ya sea bajo el enfoque de la economía, el del derecho, la psicología industrial, la psicología social o bajo el enfoque de la sociología, encontraremos que tanto en la auditoria de recursos humanos, como en la auditoría estratégica o, en la versión más social, en la auditoria de responsabilidad social corporativa, hallaremos modelos para desarrollar estos procesos de auditoria que, si lugar a dudas, incorporarán estos nuevos valores, no únicamente con el objeto de medir la capacidad o el cumplimiento para con los recursos humanos sino también y sobretodo, para gestionar el cambio de concepción y potenciar su reconocimiento.



La auditoria sociolaboral es un procedimiento objetivo e Independiente a través del cuál se observan, se analizan y se evalúan las políticas y programas de recursos humanos y también su adecuación y contribución a la estrategia corporativa, para sugerir, posteriormente, medidas dirigidas a mejorar la gestión del factor humano de la Organización.



Dimensiones de la Auditoria Sociolaboral

Tomando como punto de partida la relativa novedad del concepto de auditoría sociolaboral, no caeremos en la incoherencia al afirmar que no existe un esquema de clasificación generalmente aceptado en este campo de análisis, no obstante, a partir de la clasificación general de auditorías, en base a la cuál se establecen las auditorías según sean de cumplimiento, operativas o estratégicas, podemos proponer un esquema de clasificación que de algún modo contemple todos los enfoques y acepciones que el concepto auditoría sociolaboral suscita en la actualidad.

Grupo de clasificación	Descripción	Tipo de Auditoria Sociolaboral
Auditoria de cumplimiento	La auditoria de cumplimiento, o de conformidad, tiene como objeto la verificación de la fiabilidad y la calidad de la información, además de comprobar el cumplimiento de normativas y de requisitos legales de aplicación	Auditoria Legal
Auditoria Operativa	La auditoria operativa trata de observar si los procedimientos aplicados son los adecuados y si su aplicación es correcta con el fin de obtener resultados al menor coste posible.	Auditoria de recursos humanos Auditoria de la Acción Social o Responsabilidad Social Corporativa (RSC)
Auditoria Estratégica	Tiene por objeto valorar al coherencia de los procesos auditados y su contribución a la consecución de los objetivos generales de la empresa.	Auditoria Estratégica Auditoria de Responsabilidad Social Empresarial (RSE)

Tabla 1. Clasificación de la auditoría sociolaboral

Auditoria Legal

La auditoría legal es el tipo de auditoría sociolaboral que más relación tiene con otros tipos de auditoría más conocidos o aplicados en la actualidad tales como las auditorías de calidad, de gestión ambiental o de protección de datos, ya que se basa en la comprobación del cumplimiento de una serie de parámetros previamente definidos. Estos parámetros, por lo general son los establecidos por la legislación social y laboral fundamentalmente que existe en la actualidad con el objeto de verificar el grado de corrección a la hora de aplicarla y que los procesos estén desarrollados y documentados con arreglo a las exigencias jurídicas aplicables.

La auditoría legal se aplica a partir de la observación de cuatro áreas de cumplimiento, para cada una de las cuales se observarán, entre otros, aspectos como los referidos a continuación:

Área Laboral:

- Tipologías contractuales
- Jornada y calendario laboral
- Control de afiliación y cotización a la Seguridad Social
- Procesos de negociación colectiva
- Modificación, suspensión y extinción de la relación laboral
- Permisos de trabajo de trabajadores no comunitarios
- Regulaciones para la integración social de personas disminuidas
- Etc.

Área económica:

- Salarios y revisiones salariales
- Cotizaciones a la Seguridad Social
- Control del pago efectivo de salarios
- Cálculo de indemnizaciones
- Corrección de las indemnizaciones por despido
- Análisis de coherencia contable
- Etc.

Área Fiscal

- Adecuación a la gestión laboral
- Adecuación a la Ley del IRPF
- Fiscalidad de las retribuciones no dinerarias
- Etc.

Área de prevención de riesgos laborales:

- Formación a los trabajadores
- Equipos de protección individual
- Seguridad de máquinas
- Seguridad Industrial en las instalaciones
- Planes de Emergencia
- Vigilancia de la salud
- Etc.

Auditoria de recursos humanos

La auditoria de recursos humanos trata de evaluar la eficiencia de los modelos de gestión de recursos humanos existentes en una Organización con el objeto de detectar y eliminar programas ineficaces para potenciar a los que sí lo son. De este modo, se dota a la Dirección de una base sólida para la toma de decisiones con el objeto de diseñar y establecer la política de acción social dentro de la empresa

La auditoria sociolaboral puede desarrollarse bajo la aplicación de diferentes enfoques o puntos de vista, de modo que la elección del modelo de organización que sostenga el procedimiento de auditoria sociolaboral deberá tener en cuenta el objetivo final de la misma. Podemos observar cuatro enfoques:

- Enfoque contable: Con el objeto de controlar los costes, este enfoque aplica métodos para establecer la valoración contable de los recursos humanos o la tasa de beneficios que reportan a la Organización entre otros aspectos relacionados.
- Enfoque humano: Valora la aportación del factor humano a la consecución de las estrategias corporativas.
- Enfoque social: Tiene por objeto valorar la contribución de los recursos humanos al desarrollo de la empresa y a la mejora de la calidad de vida de éstos.
- Enfoque psicosocial: Incluye a los enfoques mencionados, otros elementos tales como el clima laboral, la cultura de la empresa, el desarrollo de grupos sociales, el liderazgo, la participación, etc.

Auditoria de Acción Social (RSC)

Tomando como punto de partida la definición de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) desarrollada en el Libro Verde de la Comisión Europea *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad corporativa de las empresas*, según el cuál, la responsabilidad social corporativa “es la integración voluntaria por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y en sus relaciones con los interlocutores”, debemos partir de la base de que no existe ningún tipo de legislación de obligado cumplimiento que nos pueda pautar o guiar en el desarrollo y aplicación de un proceso de auditoria de acción social.

De este modo, la auditoria de acción social como tipo de auditoria sociolaboral, deberá desarrollarse en relación con el grupo de interés correspondiente al de los

trabajadores de la empresa con el fin de observar, analizar y evaluar las diversas actuaciones sociales de la Organización en beneficio del personal sus trabajadores.

De entre la multitud de aspectos que pueden analizarse desde la auditoria de acción social, podemos observar los siguientes:

- Seguro médico complementario
- Comedores
- Ayuda para la vivienda
- Ayuda para el transporte
- Becas formativas y educativas
- Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar
- Reducciones horarias de las jornadas laborales
- Sistemas de excedencias
- Planes de carrera
- Políticas retributivas
- Equidad salarial
- Fomento de la estabilidad contractual
- Etc.

Auditoria Estratégica

La auditoria estratégica tiene como objeto analizar, comprobar y evaluar la contribución de los recursos humanos al logro de los objetivos generales de la empresa dentro de su plan estratégico a corto y largo plazo. Dentro de este análisis, se deberá valorar la aportación de los recursos humanos en los resultados de la empresa. Para ello, la auditoria estratégica, requiere unos requisitos previos para poder desarrollarse de manera eficaz:

- Debe existir una estrategia corporativa: la empresa debe analizar su entorno mediato e inmediato y establecer los elementos que pueden ser una oportunidad o una amenaza así como sus puntos fuertes y débiles para a partir de entonces, establecer un plan de acción.
- La estrategia desarrollada debe establecerse también en relación con los recursos humanos de la empresa, procediendo a desarrollar las pautas indicadas en el apartado anterior para con los recursos humanos como grupo de interés.
- Deberá tomarse siempre como base una estrecha relación de coherencia entre la estrategia de la empresa y la particular para los recursos humanos, de modo que la compatibilidad entre ambas sea total.

Auditoria de responsabilidad social empresarial (RSE)

La auditoria de responsabilidad social empresarial es un proceso de evaluación sistemático del conjunto de obligaciones y compromisos que una Organización ha asumido en relación con el impacto que su actividad produce en diversos ámbitos y sobre sus colectivos de influencia.

Los compromisos y obligaciones pueden ser:

- Legales
- Voluntarios
- Éticos

Los ámbitos de actuación pueden ser:

- Laboral
- Medioambiental
- Social
- De los derechos humanos
- Etc.

Conclusiones

Desarrollado ya el concepto y las dimensiones de la auditoria sociolaboral, sólo cabe reflexionar sobre la utilidad y aplicación de ésta en el seno de las Organizaciones actuales. Desde el enfoque más orientado al cumplimiento hasta el enfoque que se basa únicamente en asumir las preocupaciones de los trabajadores, entre otros grupos de interés, como las propias para incluirlas en su actividad diaria, existen muchos grados de aplicación que a buen seguro, nos permitirán encontrar un punto de equilibrio que se adapte a nuestra realidad y que nos permita profundizar mucho más y mejor en el área de recursos humanos de una Organización.

Tal vez aún no estamos preparados para aplicar políticas de mejoras voluntarias a nivel generalizado en nuestras empresas. Tal vez aún no somos capaces de valorar las cosas en su justa medida. Tomamos como válido desde las primeras líneas de este artículo que los recursos humanos son hoy, el principal activo de una Organización. Aceptamos de manera generalizada que el personal ya no es un coste sino un activo dentro de nuestros balances, pero todavía hoy, nos cuesta mucho valorarlo como tal. Únicamente debemos pasar la frontera de la concepción para llegar a la valoración. De la teoría a la práctica. Del papel a los puestos de trabajo. De este modo podremos obtener un justo equilibrio entre expectativas y rendimiento que favorezca a todas las partes interesadas y facilite la aplicación de medidas conciliadoras que acerquen los puntos de vista y los intereses de cada uno.



La auditoria sociolaboral debe ser la herramienta que nos conduzca y permita aplicar estos nuevos valores y conocer la utilidad de su desarrollo. En definitiva, si los recursos humanos son un activo dentro de nuestra organización, deberemos establecer métodos que nos permitan valorar su rentabilidad, eficiencia, calidad y coherencia con los objetivos generales de la empresa y con los objetivos particulares de cada una de las partes interesadas.
