



## Auditoría sociolaboral: No es suficiente con serlo, también hay que parecerlo y demostrarlo

El presente artículo propone, a partir de los resultados obtenidos en una investigación en curso, una primera aproximación del perfil de empresa que en la actualidad está auditando su sistema de gestión laboral. La gestión de personas no ha evolucionado como otras disciplinas y en la mayoría de los casos las organizaciones se han limitado a cumplir con la legislación sociolaboral sin apoyarse en acreditación específica alguna. Se analizan tipos de organizaciones, objetivos a alcanzar y resultados obtenidos.

**Ricard Calvo**, Profesor de la Universitat de València y Asesor científico de CEAL (Asociación Española de Auditores Sociolaborales), y Anna Giulia Ingellis, Profesora de la Universitat de València.

Las organizaciones –como las personas o las sociedades- aprenden y cambian con el tiempo, variando con ellas sus necesidades y objetivos pretendidos. Ello se pone de manifiesto en que hay momentos en que esas empresas tan sólo requieren de procesos de trabajo que les permitan cumplir con sus objetivos operativos, y en otros momentos, sus necesidades se plantean además en términos de saber –o incluso constatar- que cumplen con ellos. Y junto a la validación de su cumplimiento puede incluso añadirse la voluntad de la empresa de mostrar al exterior –o al menos poder hacerlo en cualquier momento- su cumplimiento.

En las últimas décadas, este proceso lo hemos observado aplicado en disciplinas como la calidad, el medioambiente, la prevención de riesgos laborales o la responsabilidad social corporativa, donde las organizaciones han buscado una certificación externa que avalara el trabajo desarrollado desde el interior, no conformándose tan sólo con el mero cumplimiento de la normativa que le fuera de aplicación. Ya no es suficiente con serlo, sino también hay que parecerlo y poder demostrarlo.

Desafortunadamente, la gestión de personal y recursos humanos no ha evolucionado en esta dirección, limitándose las organizaciones en su mayoría a cumplir con la legislación sociolaboral existente, sin contar con una acreditación específica que lo pusiera de manifiesto.

Si bien desde hace más de una década existe la herramienta que permite acreditar que una organización –pública o privada, grande o pequeña, de cualquier sector o actividad- cumple con las obligaciones sociolaborales que le son de aplicación, llamada auditoría sociolaboral –en este caso en su vertiente de comprobación de la legalidad<sup>1</sup>, lo cierto es que ésta no ha tenido ni la implantación generalizada ni el nivel de aplicación deseables. Factores como el desconocimiento por parte de las organizaciones y de muchos profesionales, falta de reconocimiento social o incluso su voluntariedad entre otros, no han contribuido positivamente a su uso<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Cabe matizar que existe un cierto consenso en que la auditoría sociolaboral presenta tres grandes niveles o ámbitos en lo que se refiere a su puesta en:

Nivel de comprobación o de legalidad, cuyo principal objetivo es el de certificar el cumplimiento por parte de la organización de los preceptos legales –normativos- aplicables a la misma (externos e internos) y por tanto dar garantías de su adecuado cumplimiento.

Nivel de eficacia u de operatividad, que propone como finalidad comprobar si los procesos de trabajo ejecutados son los adecuados en términos de eficacia –resultados, no conformándose con el mero cumplimiento de la legalidad.

Nivel de eficiencia o de estrategia, que complementa las anteriores y que plantea como propósito principal analizar la eficiencia del proceso organizacional en su conjunto.

<sup>2</sup> Se recomienda la lectura del artículo publicado en 2013 en el número 274 de esta misma revista titulado “Auditorías sociolaborales: ¿por qué las organizaciones se resisten

En este sentido, ha sido CEAL –Asociación Española de Auditores Sociolaborales- quien desde que recibió el mandato en 1992 del Consejo General de Colegios de Graduados Sociales de España, de potenciar la aplicación profesional de la auditoría sociolaboral entre los Graduados Sociales, ha ido configurando una metodología que permite desarrollarla. Pese a que pueden existir otras metodologías propias y ad hoc de consultoras especializadas, la única que propone de manera sistemática y normalizada de realizarla hoy por hoy es la aportada por CEAL, proponiendo catorce áreas de riesgo como áreas de análisis de la auditoría sociolaboral<sup>3</sup>.

a llamarlo auditoría?” en la que se desarrollan estas resistencias de manera detallada.

<sup>3</sup> Las 14 áreas de riesgo propuestas por CEAL (2011) para el desarrollo de la auditoría sociolaboral son:

Área de riesgo 1. Obligaciones formales de la entidad y sus trabajadores

Área de riesgo 2. Relación jurídica de socios, administradores y directivos con la entidad

Área de riesgo 3. Contratación laboral

Área de riesgo 4. Contratas y subcontratas

Área de riesgo 5. Clasificación profesional y movilidad funcional

Área de riesgo 6. Jornada de trabajo, descansos y permisos

Área de riesgo 7. Salarios y retribuciones

Área de riesgo 8. Seguridad Social

Área de riesgo 9. Movilidad geográfica

Área de riesgo 10. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Área de riesgo 11. Suspensiones y extinciones

Área de riesgo 12. Seguridad y salud en el trabajo

Área de riesgo 13. Representación legal de los trabajadores

Área de riesgo 14. Contenciones pendientes

## FICHA TÉCNICA

**Autor:** CALVO, Ricard e INGELLIS, Anna Giulia.

**Título:** Auditoría sociolaboral: No es suficiente con serlo, también hay que parecerlo y demostrarlo.

**Fuente:** Capital Humano, nº 313. Octubre, 2016.

**Resumen:** Hay momentos en que las empresas necesitan procesos de trabajo que les permitan cumplir con sus objetivos operativos y otros que además necesitan saber que cumplen con la normativa. Esto último es habitual en disciplinas como la calidad, el medioambiente, la prevención de riesgos laborales o la responsabilidad social corporativa. La gestión de recursos humanos no ha evolucionado en esta dirección, limitándose las organizaciones en su mayoría a cumplir con la legislación sociolaboral, pese a contar con existe una herramienta que permite acreditar que una organización cumple con las obligaciones sociolaborales, llamada auditoría sociolaboral. Este artículo propone, a partir de los resultados obtenidos en una investigación en curso, una primera aproximación del perfil de empresa que en la actualidad está auditando su sistema de gestión laboral.

**Descriptores:** Indicadores / Auditoría sociolaboral / Medición



## > LA CUESTIÓN DE FONDO

Llegados a este punto nos pareció de interés articular una investigación que permitiera describir el perfil de las empresas que en España en la actualidad están recurriendo a la auditoría sociolaboral como un instrumento para acreditar tanto interna como externamente su cumplimiento con la legislación sociolaboral aplicable a su realidad<sup>4</sup>. Esta primera aproximación a un primer perfil de empresa interesada en demostrar que es sociolaboralmente responsable y que por tanto no tan sólo se presume que lo hace sino que lo comprueba, nos muestra como características definitorias las siguientes:

- Empresa con capital privado.
- Perteneciente al sector industria o servicios.
- Mayoritariamente de tamaño medio-grande (de 100 a 500 trabajadores).
- Con una dirección profesionalizada en el mayor número de los casos, y por tanto no en manos directamente de los propietarios del capital.
- Organizaciones en las que aparece una necesidad de resolver una situación conflicto o que quieren justificar su cumplimiento sociolaboral, bien interna bien externamente.
- Que buscan en la auditoría una herramienta de gestión, y no simplemente se dejan auditar porque sus asesores así se lo indican como servicio ofertado de carácter complementario.
- Con un compromiso medio-alto por parte de la organización (las que apuestan por ella están comprometidas).
  - Que aunque no garantiza su repetición periódica en el tiempo, muchas son las que sí empiezan a apostar por mantener su vigencia.
  - Realizadas con una visión triangulada, multidisciplinar, procedente del trabajo de un equipo de auditores (en muchos casos un equipo mixto de auditores) y no tan sólo de un único auditor.
  - Empresas que si apuestan por auditarse de manera parcial lo hacen con una duración corta y las que son completas tienen una duración superior a 6 meses.

4 Concretamente la parte del estudio empírico que sirve de base a este trabajo ha sido desarrollado a partir de las informaciones procedentes del análisis de las auditorías sociolaborales desarrolladas durante los últimos cinco años en cuatro despachos de auditores sociolaborales asociados a CEAL (Asociación Española de Auditores Sociolaborales) y que son, posiblemente los cuatro despachos auditores (dos de la zona de Cataluña, Del Bas Assessors, Advocats i Auditors y Aulex. Auditoría de Legalidad; uno de Madrid, SBS Auditores; y otro de Galicia M<sup>a</sup> Angeles García Pérez) que más auditorías sociolaborales de legalidad desarrollan a nivel nacional. Las informaciones fueron recogidas entre noviembre de 2015 y febrero de 2016, a través de un cuestionario diseñado adhoc para la ocasión y que fue remitido a estos cuatro despachos de auditores sociolaborales, que previamente habían aceptado la invitación a participar en el estudio. Para ello se determinaron una serie de variables que a nuestro entender permitían definir el perfil de empresas que en la actualidad están siendo auditadas sociolaboralmente, entre los que destacamos: sector al que pertenece la empresa, tamaño en número de trabajadores, sector productivo, tipo de dirección al frente de la misma, motivo que originaba la auditoría, grado de compromiso y de repetición de la misma y resultado de ella.

- Auditorías con un resultado que pone de manifiesto que su grado de cumplimiento con la legislación sociolaboral es satisfactorio.

## ANÁLISIS DETALLADO

Por lo que respecta a la primera de las variables que proponemos para esta primera aproximación al perfil de empresa socialmente responsable (auditada sociolaboralmente), sería la propiedad del capital de la misma. En este sentido observamos la casi unanimidad (97,80 por ciento de los casos estudiados) en la respuesta aportada, poniendo de manifiesto que la aplicación actual de la auditoría está siendo desarrollada en empresas de carácter privado. Pese a ello, cabe mencionar que la auditoría sociolaboral es de total aplicación a las administraciones y empresas públicas.

En segundo término, el tamaño de la empresa auditada no hace sino confirmar la hipótesis inicial de que las empresas que utilizan la ASL son empresas de cierto tamaño ya que un 65,91 por ciento tienen más de 100 trabajadores. Pese a ello, ponemos nuestro punto de atención sobre el dato de que una de cada cuatro empresas auditadas tiene menos de 50 trabajadores (un 27,27 por ciento), lo que demuestra a su vez nuestra contrahipótesis de que la ASL es aplicable a organizaciones de cualquier tamaño.

Por lo que respecta al sector productivo al que pertenecen las organizaciones auditadas, las empresas del sector industria son las que mayor preponderancia tienen al respecto, muy en relación con el tamaño descrito con anterioridad (un 56,04 por ciento). Así como destacada es también la presencia de empresas del sector servicios consecuencia en cierta manera de la situación actual en la que el sector servicios (un 34,07 por ciento) se ha convertido en mayoritario, recogiendo cualquier proceso de descentralización, externalización o subcontratación que cualquier empresa de otros sectores realizara, sobre todo industria y construcción.

Y al frente de las empresas que recurren a la ASL como instrumento de gestión, mayoritariamente se encuentran gestores con un perfil profesionalizado o multinacional (un 42,05 por ciento) perteneciente a multinacionales (39,77 por ciento).

Relacionado con el proceso de contratación de la auditoría, dos fueron las cuestiones analizadas. Por un lado, conocer cuál fue el motivo principal que originó la realización de la auditoría, y por otro, conocer la relación comercial previa -anterior a la auditoría- que se tenía con la organización.





Por lo que respecta a la primera, en una gran parte de los casos analizados, se observa la resistencia “desconocimiento de la auditoría sociolaboral”, ya que quien motiva la realización de la misma es el propio auditor a través de su labor comercial, de propuesta de análisis de la situación o de comprobación de la legalidad.

En este sentido, destacar dos grandes motivos que llevan a la utilización de la ASL: 1. Necesidad de la organización de contar con una justificación del cumplimiento de la legalidad (48,35 por ciento); 2. Existencia de una situación-conflicto (un problema que resolver, con un 24,18 por ciento). A las que siguen la auditoría de encargo, las de acogida inicial que oferta el auditor y aquellas vinculadas con los procesos de compra-venta de las empresas. Ello debido en gran medida a que las empresas están obligadas a garantizar la no discriminación, aspecto que es fácilmente justificable a través de las auditorías sociolaborales de igualdad, que representan un porcentaje muy significativo de las auditorías analizadas. Y por lo que respecta a la segunda, se pone de manifiesto cómo la auditoría va tomando forma como herramienta de comprobación del cumplimiento de la legalidad laboral, un 86,81 por ciento no tenía relación previa con la firma auditora, lo que garantiza plenamente la independencia de la opinión profesional del equipo auditor, dando mayor consistencia y validez a la misma.

## Son mayoritarias las actuaciones auditoras dónde se audita la organización de manera completa a pesar de la importancia de las auditorías parciales

repetición de las auditorías en las empresas estudiadas aunque supera ligeramente la mitad del total (un 53,85 por ciento), no pone de relieve su utilidad como sistema de evaluación de carácter periódico, como sí pasa con materias como la calidad o el medio ambiente.

Muy en la línea de lo anterior, una de las resistencias expuestas era concretamente la dificultad de auditar toda la función que afecta a la gestión del personal en la misma. En este sentido la realidad pone de manifiesto que son mayoritarias las actuaciones auditoras dónde se audita la organización de manera completa (un 79,12 por ciento),

pese a ello, tienen gran importancia las auditorías de carácter parcial, bien auditando una parte de la misma o bien auditando algunas áreas de riesgo.

A todo lo anterior, desde el punto de vista operativo, dos aspectos vinculados con el desarrollo de la auditoría: a) la duración media de la auditoría, donde

observamos una polarización de las mismas, bien siendo de una duración corta o muy corta (un 20,88 por ciento menos de un mes y un 23,08 por ciento entre uno y tres meses) o bien siendo largas (un 56,04 por ciento duran más de seis meses); y b) el número de auditores participantes en el proceso auditor, donde han sido desarrollados mayoritariamente por un equipo auditor (un 84,11 por ciento), lo que garantiza la triangulación de opiniones auditoras, observándose también la creciente importancia de los equipos mixtos –internos-externos- en el proceso de auditoría.

### VOLUNTARIEDAD Y COMPROMISO

Por otro lado, la voluntariedad en la realización de la auditoría sociolaboral, hace que el grado de compromiso de las empresas en el desarrollo de la auditoría sea medio-alto en la totalidad de los casos. Recordemos que sin este compromiso la auditoría no puede alcanzar plenitud operativa en su puesta en práctica.

Otra de las grandes creencias existentes respecto de la auditoría sociolaboral, es su consideración como herramienta de uso puntual, necesitado y último. El grado de

Por último, por lo que respecta al resultado obtenido por la auditoría, las más habituales son aquellas con una opinión profesional satisfactoria con alguna salvedad (86,81 por ciento). En base a ello, podemos concluir que el grado de cumplimiento demostrado por las empresas es considerablemente alto. Pese a que la utilización de los resultados de la auditoría continúa siendo mayoritariamente interna -lo que da buena muestra de la opacidad tradicional que convive con la cultura del tejido empresarial español-, se observa una tendencia a que muchas organizaciones de mostrar externamente el cumplimiento, e incluso el funcionamiento sociolaboral interior. ■

