

# LA AUDITORÍA SOCIO-LABORAL COMO INSTRUMENTO PARA VALORAR LA GESTIÓN DEL DE LOS RECURSOS HUMANOS

Miquel Porret Gelabert  
Doctor en Derecho y Graduado Social  
Profesor de la Universidad de Barcelona

## SUMARIO:

1. Antecedentes generales; 2. Antecedentes en España; 3. Definición de auditoría; 4. Tipos y Especialidades: a) Auditoría interna y b) Auditoría externa; 5. La auditoría Socio-Laboral: a) Procedimientos; b) Informe escrito; c) Criterios; d) Destinatarios; e) Diagnóstico y f) La mejora de la gestión. 5.1. Auditoría de legalidad laboral; 5.2. Auditoría de Gestión de los Recursos Humanos y 5.3. Auditoría de prevención de riesgos laborales.

## 1. Antecedentes generales.

El término «auditoría» proviene del vocablo latino “audire” que como es de comprender hace referencia a oír o escuchar. Esta actividad en sus inicios consistía en eso, simplemente escuchar, pues un experto recibía una serie de explicaciones sobre algo realizado en el ámbito contable o financiero al objeto de transmitir su opinión a otras personas interesadas en la cuestión.

Se sabe que ciertos funcionarios del antiguo Egipto eran contratados expresamente para controlar los fondos públicos y para que emitieran informes para las más altas jerarquías del gobierno. Algo parecido sucedió en otras latitudes como fue en China y Mesopotamia, quedando patente la necesidad de controles de los flujos monetarios.

En el declive de la Edad Media existen referencias concretas de las *audit* de los Consejos Londinenses según datos de 1310, después de que el Ayuntamiento de Londres en 1299, encargase por primera vez a un experto escuchar las explicaciones que considerase convenientes, preguntando también y revisando materialmente las cuentas del municipio.

En el S. XIX con la expansión de la Revolución Industrial se generalizó esa práctica en las grandes empresas, especialmente con la aglomeración de capital que dio forma a compañías de tamaño enorme con participación de muchos accionistas a quienes se les informaba de la buena gestión de éstas mediante el testimonio de profesionales que periódicamente verificaban los resultados obtenidos al objeto de prevenir y evitar fraudes o errores, plasmándose las opiniones en un dictamen que vendría a popularizarse con el nombre de *auditoría*.

Al publicarse la Ley Británica de Sociedades Anónimas de 1862 ésta les atribuyó el carácter de profesionales independientes a las personas que se dedicaban a la actividad de auditar. Esta práctica, no tardó demasiado en implantarse en el Continente, puesto que acompañaba a la propia Revolución Industrial. En 1867, Francia creó la

figura del Comisario de cuentas como homólogo a la denominación británica y en 1882, Italia introdujo en su Código de Comercio el término “auditor independiente”.

Por su parte en los EE.UU. en 1886 se creó la primera asociación que agrupó a los miembros de esta profesión y, con la crisis de Wall Street de 1929, se desarrolló mucho la actividad auditora para permitir más transparencia, más seguridad e información a los inversores, siendo actualmente el país, junto con el Reino Unido, donde residen la mayoría de compañías de auditoría con más prestigio que operan en todo el Mundo, entre ellas dos de las llamadas “Big four”.<sup>1</sup>

Para el continente europeo desde aquellos años en la Gran Bretaña la actividad auditora se ha convertido en una labor absolutamente necesaria y ha evolucionado mucho, ya sea para corporaciones mercantiles como para entidades de derecho público, de modo que incluso se creó el Tribunal de Cuentas Europeo que es el órgano auditor externo de las finanzas de la UE fruto del Tratado de Bruselas en 1975 que dio lugar a sucesivas directivas al respecto, siendo la más reciente la 2006/43/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, referida a la auditoría legal de las cuentas anuales y de las cuentas consolidadas.

La popularidad y prestigio de las grandes firmas auditoras se ha extendido a todo el mundo y no sólo a grandes corporaciones mercantiles, sino como se ha citado a entidades supranacionales como sucede en la UE. y es fácil comprender que con el transcurso del tiempo se ha ido desarrollando mucho esa actividad con técnicas apropiadas para la función auditora, convirtiéndose en un proceso de investigación y averiguación por parte de profesionales independientes conocedores de la materia.

## **2. Antecedentes en España.**

En la península la actividad auditora surgió con la formación de asociaciones profesionales que se constituyeron como colegios de Censores Jurados de Cuentas siendo los primeros los de Bilbao en 1927, Barcelona, en 1931 y Vigo en 1936, aunque la actividad fue poco significativa, excepto para casos de compra de empresas o para peticiones de créditos bancarios.

El factor que realmente dio impulso a la práctica auditora fue el establecimiento de empresas extranjeras, especialmente porque en los respectivos países de aquellas se les exigían tales controles. A partir de los años 70 del siglo pasado las compañías españolas, aunque de una forma tímida, empezaron a asumir la práctica como algo conveniente que generaba más seguridad y confianza para los titulares del capital e incluso para los acreedores, etc., aunque inicialmente fuera sólo para los casos de compra-venta de sociedades, concesión de créditos bancarios, peticiones de las juntas de accionistas y conflictos de acreedores.

Como tantas veces las leyes sucedieron a los hechos y se hicieron eco de la necesidad de una revisión profesional e independiente de las cuentas de determinadas empresas, como era la Ley de Sociedades Anónimas del 1951 en los supuestos de la existencia de accionistas minoritarios que, dándose el caso, debía emitirse un informe por un censor jurado de cuentas. Otro supuesto fue auditar Fondos de inversión por

---

<sup>1</sup> Las *Big four* (Las 4 grandes) denominadas así por su tamaño y prestigio internacionalmente reconocido: PricewaterhouseCoopers, Reino Unido, 180.000 empleados; Deloitte Touche Tohmatsu Limited, EE.UU., 193.000 empleados; Ernst & Young, Reino Unido-EE.UU., 167.000 empleados y KPMG, Países Bajos, 152.000 (Datos del 2012, según la revista Forbes).

dos técnicos titulados que no fueran accionistas de ellos, según la regulación de las Sociedades de Inversión Mobiliaria de 1958 y su posterior Decreto-Ley 7/1964. En relación a las Bolsas oficiales de comercio, se obligó desde 1964 a facilitar una certificación a la Junta sindical en que se informa de los estados financieros emitida por un técnico titulado. La Ley 211/1964 dijo que debía emitirse una valoración firmada por dos censores que evaluaran los bienes reflejados en los libros de las sociedades emisoras que tuvieran el carácter de colectivas, comanditarias o de responsabilidad limitada, así como asociaciones u otras personas también investidas de personalidad jurídica. En el ámbito laboral el Real Decreto 696/1980, de 14 de abril (ya derogado) que reglamentó la regulación de empleo referida en el ET. cuando obligaba a las empresas a aportar un informe de un censor jurado de cuentas para los supuestos de no haber llegado a un acuerdo las partes en el momento de pedir la resolución a la Autoridad laboral. En otro orden normativo cabe citar La Ley General de Cultura física y Deporte de 1980 que obligó a las respectivas federaciones al sometimiento anual de sus estados contables a la verificación por expertos.

Transcurrida ya prácticamente una década se publicaron varias normas, entre las que destacan por su importancia, la Ley de Auditoría de Cuentas (LAC), Ley 19/1988 de 12 de julio (BOE nº 129, 15-7-88), —que traspuso la VIII directiva comunitaria en materia de auditoría de cuentas—, definiendo la actividad como aquella encargada de la revisión y verificación de documentos contables cuyo objeto sería la emisión de un informe que pueda tener efectos frente a terceros. Esta normativa (art. 40) estableció la obligatoriedad de someter a auditoría las cuentas anuales de su negocio, cuando así lo acuerde el Juzgado si este acoge la petición fundada de quien acredite un interés legítimo (socios, accionistas, acreedores, etc.), al margen de lo que puedan establecer otras leyes respecto a la obligación de auditar.

Al año siguiente se publicó la Ley 19/1989 de 12 de julio (BOE nº 178, 27-7-89), la cual hizo la adaptación de la legislación mercantil a las Directivas de la CEE, en materia de sociedades y con ello se homologaba definitivamente nuestro país a los de la Comunidad lo que generalizó la práctica auditora, especialmente con la Directiva del Consejo 84/253/CEE de 10 de abril de 1984 (ésta ya derogada por la Directiva 2006/43/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 27/5/2006 relativa a la auditoría legal de las cuentas anuales).

La norma jurídica que extiende de forma definitiva la obligación de auditar las cuentas es el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital que regula, entre otras cuestiones, los honorarios de los auditores y sus colaboradores intervinientes que deberán hacerse constar en el informe, según su art. 260, norma 11<sup>a</sup>; el art. 264 el cual expresa que el auditor ha de ser nombrado por la junta general de la compañía; mientras que el art. 267 remite a las normas sobre honorarios de los auditores conforme a lo que diga la Ley de Auditoría de Cuentas, advirtiendo que aquél no podrá percibir otra remuneración o ventaja de la sociedad auditada, evidentemente con la clara intención de preservar y hacer respetar la deseada independencia profesional del auditor; por último, y por significativo, los art. 269, 283, 284 y 323 establecieron requisitos para la emisión del informe, régimen sancionador, etc., todo ello encaminado a profundizar las cuestiones técnicas que redundarían en la imagen profesional de los actuantes en este ámbito y evitar actuaciones irregulares de quienes se encargasen de emitir el ya citado informe.

Transcurridas de sobras dos décadas, con la aprobación del Real Decreto Legislativo 1/2011 de 1 de julio, se derogó la anterior Ley de Auditoría del 1988 y se presentó el Texto Refundido de la actual, siendo significativo, las definiciones que se dan según se describe inmediatamente.

En su art. 1, en sus apartados 2, 3 y 4, resumidamente vienen a decir respectivamente lo siguiente:

- Se entenderá por auditoría de cuentas la actividad consistente en la revisión y verificación de las cuentas anuales, así como de otros estados financieros o documentos contables, elaborados con arreglo al marco normativo de información financiera que resulte de aplicación, siempre que dicha actividad tenga por objeto la emisión de un informe sobre la fiabilidad de dichos documentos que puedan tener efectos frente a terceros.
- La auditoría de las cuentas anuales consistirá en verificar dichas cuentas a efectos de dictaminar si expresan la imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la entidad auditada, de acuerdo con el marco normativo de información financiera que resulte de aplicación; también comprenderá, en su caso, la verificación de la concordancia del informe de gestión con dichas cuentas.
- La auditoría de cuentas tendrá necesariamente que ser realizada por un auditor de cuentas o una sociedad de auditoría, mediante la emisión del correspondiente informe y con sujeción a los requisitos y formalidades establecidos en la presente ley

Y en su art 2, en sus apartados 2, 3 y 4 hace las distinciones siguientes:

- Auditoría obligatoria*: es la referida a las cuentas anuales o consolidadas que exija la UE o la Ley española.
- Auditor de cuentas*: es la persona física autorizada por un Instituto de Contabilidad y Auditorías de Cuentas o las indicadas por las autoridades de un Estado miembro de la UE.
- Sociedad de auditoría*: Consiste en una persona jurídica, independientemente de la forma societaria adoptada, autorizada para realizar auditorías de cuentas por el Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas, figurando inscrita en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas, o por las autoridades competentes de un Estado miembro de la Unión Europea o de un tercer país.

En el transcurso del mismo año vio la luz el reglamento de la nueva Ley con el Real Decreto 1517/2011, de 30 de octubre, atendiendo el mandato de lo establecido en aquella en su Disposición final quinta, apartado uno.

Pero habrán prontamente más modificaciones legislativas para preservar la imprescindible independencia de las empresas auditoras, pues en nuestro país también hemos tenido escándalos como fue la salida a bolsa de *Bankia* o la falsificación de datos en compañías como la conservera gallega *Pescanova* y la tecnológica de wifi *Gowex*. El gobierno está preparando una serie de medidas entre las cuales será la limitación de un máximo de 10 años seguidos (con posible prórroga limitada a cuatro más, si se dan ciertas circunstancias) con la misma auditora para las compañías cotizadas en bolsa incluso las del mercado alternativo o las que facturen más de 200 millones de euros al año. También se limitarán los honorarios para determinados servicios y se fijarán ciertas incompatibilidades para varios servicios, como los de contabilidad, auditoría interna, abogacía, diseño del procedimiento de control interno o de gestión de riesgos relacionados con la información financiera. La misma in-

compatibilidad existirá entre auditar las cuentas y ofrecer los servicios fiscales y de valoración. Así como determinados familiares del auditor que tampoco podrán realizar servicios en la empresa auditada. Por último deberán crearse comités de auditoría por parte de cualquier entidad de interés público (hasta ahora sólo las empresas cotizadas) y supervisará el cumplimiento del ejercicio de las competencias de éstos la CNMV y del informe de la correspondiente auditoría además podrán tener acceso el Instituto de Contabilidad i Auditoría de Cuentas, así como quien resulte designado por resolución judicial, el Banco de España, la Dirección General de Seguros i Fondos de Pensiones y los órganos autonómicos competentes.

### 3. Definición de auditoría

Se pueden dar varias definiciones o conceptos de auditoría, entre algunas de ellas caben: Es aquel estudio financiero de la situación contable y patrimonial de una empresa para comprobar la veracidad de los datos emitidos por la misma referentes a sus actividades. También puede decirse que se trata de un examen objetivo o sistemático de las operaciones financieras y administrativas de una entidad. Otra definición es que se trata de un análisis de las operaciones y actividades de una organización para determinar su efectividad. Otra que precisa más, es aquella evaluación y verificación sistematizada y documentada con el objetivo de determinar que una empresa se adecua al cumplimiento de un conjunto de estándares; etc. etc. Como se puede ver, son abundantes las definiciones pudiéndose decir que existen casi tantas definiciones como expertos hayan podido tratar el tema.<sup>2</sup>

La definición oficial la tenemos en el art. 1.2 de la Ley de Auditoría de Cuentas (LAC) y su Reglamento que dice, auditoría es: “La actividad consistente en la revisión y verificación de las cuentas anuales, así como de otros estados financieros o documentos contables, elaborados con arreglo al marco normativo de información financiera que resulte de aplicación, siempre que aquélla tenga por objeto la emisión de un informe sobre la fiabilidad de dichos documentos que puede tener efectos frente a terceros”. El Reglamento puntualiza que será realizada por persona cualificada e independiente, utilizando técnicas de revisión y verificación idóneas.

La referida LAC en su art. 1.3 amplía y puntualiza sobre la finalidad de la actuación del profesional auditor cuando añade “auditoría de cuentas anuales consistirá en verificar y dictaminar si dichas cuentas expresan la *imagen fiel* del *patrimonio* y, de la situación financiera y de los resultados de la empresa auditada, de acuerdo con el marco normativo de información financiera que le sea aplicable; también comprenderá, en su caso, la verificación de la concordancia del informe de gestión con dichas cuentas”.

### 4. Tipos y especialidades

— Tipos

a) *Auditoría interna*. Como es sobradamente sabido existen organizaciones que tienen sus propios auditores y eso lo hace posible su dimensión, en principio, también su capacidad económica para soportar los costes, su deseo de transparencia y, por último, su deseo de crear un órgano de control interno. No obstante, incluso en el supuesto de tener su propio órgano auditor interno, se prodiga mucho más la con-

---

<sup>2</sup> Por todos, ARENAS TORRES, P.: *Introducción a la auditoría financiera*, McGraw-Hill, Madrid, 2012; GURREA MARTÍNEZ, A.: *Normativa de contabilidad y auditoría de cuentas*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2012 y LARRIBA DÍAZ-ZORITA, A.: *Auditoría de cuentas anuales*, CEF. Madrid, 3ª edic. 2012.

tratación de compañías de prestigio precisamente por su reconocida y obligada independencia, por su profesionalidad acreditada, por el conocimiento que tienen del negocio, por su experiencia, etc., y naturalmente, si la emisión del respectivo informe que deba darse es impuesto por un imperativo legal, éste no puede ser sustituido por un profesional contratado y al servicio de la empresa auditada, que por lo general, se trata de un empleado o varios con relación laboral.

La auditoría es un medio auxiliar poderoso para saber si la gestión se está desarrollando en la línea correcta pudiéndose utilizar dos formas diferenciadas: la auditoría *interna*<sup>36</sup> que al comportar la actividad permanente una unidad dentro de la propia organización generará frecuentemente información con sus recomendaciones y será también generadora del cambio organizacional; mientras que la *externa* sus informes, aunque más espaciados que la interna, serán garantía de independencia profesional y, por tanto, gozarán de más fiabilidad para terceros. En general, la vertiente asesora de lo que se debe hacer tiene una gran ventaja al tratarse de una función preventiva que permite evitar desviaciones y errores, mientras que otras formas de asesoramiento en su mayoría se utilizan sólo cuando el problema se ha manifestado, es decir, tarde. Dicho de otra manera más coloquial y que resulta frecuente, salvando distancias, por *ej.*: vamos al médico cuando nos sentimos enfermos pero si fuéramos periódicamente a que nos efectúen un chequeo posiblemente evitaríamos padecer ciertas enfermedades.

Efectivamente, posiblemente en los casos de ser necesaria la venta de la empresa no sería admisible el informe de la llamada auditoría «interna» porque implica su realización por parte de empleados de la misma y a las órdenes de quién les paga y está interesado en vender. Mientras que la «externa» se realiza por profesionales independientes pagados y elegidos por el futuro comprador. Además de lo que se ha dicho anteriormente debemos considerar otros puntos de vista de la utilidad de la auditoría externa en general y es que con el fenómeno de la globalización los mercados obligan a las empresas a adaptarse constantemente para poder competir, lo cual resulta muy complejo hacerlo permanentemente y de forma acelerada por parte de los auditores si no se dispone de medios auxiliares y una infraestructura adecuada para saber continuamente la evolución de los datos básicos de gestión y la acumulación de experiencia obtenida de una variedad notable de actuaciones en diversas compañías.<sup>3</sup> Es evidente que los auditores externos tienen siempre la capacidad de adaptación más rápida.

b) *Auditoría externa*. Ello comporta que el auditor esté sometido a unas obligaciones estrictas partiendo de una independencia que ha de ser incuestionable, especialmente de quien audita y actuar con objetividad respetando unos principios éticos que amparen el secreto profesional en relación con los hechos y circunstancias que puede llegar a conocer, relativos a políticas, medios y personas.

En este sentido las empresas de auditoría tienden hacia una rigurosa ética profesional que se deriva de la independencia, la objetividad y fidelidad a normas técnicas de su profesión descritas por los respectivos Institutos de Contabilidad y Auditoría de Cuentas. Pero la profesionalidad, objetividad, fidelidad e independencia no se ha visto reflejada en otras latitudes, pues como es sabido, a pesar de las cautelas legales de cada país y de los respectivos códigos éticos, han existido sobresaltos en el mundo de la auditoría, como fue el caso de *Arthur Anderson* que auditó la gran compañía *Enron* de los EE.UU. cuya actuación representó un mancha en la profesión.

---

<sup>3</sup> HEVIA VÁZQUEZ, Eduardo: "Fundamentos de la Auditoría Interna", Instituto de Auditores Internos de España, Madrid, 2006.

Dentro del ámbito de lo que es la auditoría externa podemos incluir ciertas variantes:

1. *Auditoría para la venta del negocio*. Descartando por razones obvias la auditoría interna, podemos establecer una variante de la externa por su relevancia y uso frecuente pues además de la común auditoría periódica, frecuentemente realizada una vez al año, o con carácter excepcional cuando se dan unas circunstancias que provocan la necesidad de su realización, se puede citar como, por ejemplo, la de una inminente venta de la compañía, en este caso adopta el nombre de *Due Diligence* (lo que se entiende por «auditoría de compra») que como es lógico interesa al comprador permitiéndole saber a éste los riesgos del negocio si culmina la compra-venta.<sup>4</sup> Para los mismos fines, existe la variante de la anterior denominada *Vendor Due Diligence* en cuyo caso básicamente es el vendedor que toma la iniciativa para poder ofrecer el resultado de la auditoría a futuros compradores lo que comporta para el asumir los gastos de la auditoría.<sup>5</sup>
2. Otras: *Limitadas a actividades concretas*. Las que abarcan únicamente a determinados sectores de actividad, dirigidas a un proceso, servicio o producto concreto, en vez de toda la entidad o empresa y las *de cumplimiento de obligaciones* en las que cabe incluir como cita DEL BAS<sup>6</sup>, cuando persigue en esencia la certificación del cumplimiento de determinadas obligaciones por parte de la empresa que ha recibido ayudas o subvenciones de la Administración.

#### — Especialidades

Además de las auditorías contables y financieras han ido apareciendo otras especialidades, entre ellas, cómo no, la correspondiente a las cuestiones relacionadas con la gestión de los recursos humanos, que a su vez, ésta última, podemos disgregar por afinidad en tres bloques de estudio: los aspectos jurídico, de gestión del capital humano y de prevención de riesgos de las personas que trabajan en la respectiva organización.

Veamos las especializadas más frecuentes sin ánimo de agotarlas todas que serán expuestas seguidamente muy sucintamente al objeto de situar el campo de actuación profesional de los auditores cuya actividad se ciñe al objeto del presente artículo identificado con el título de “La auditoría socio-laboral...”, aceptando que lógicamente la inercia evolutiva de la profesión, desarrollará con el tiempo más especialidades:

—*Auditoría contable y financiera*. Representa una gran hegemonía en la actividad auditora puesto que la normativa legal lo exige, especialmente con la Ley de Auditoría de Cuentas de España, (Ley 19/1979, de 12 de junio), por Ley de Sociedades de Capital (Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido) y la normativa comunitaria.

—*Auditoría fiscal*. El diccionario de la RAE identifica como sinónimo de inspección fiscal, cuyo término también se utiliza en distintos países latinoamericanos

---

<sup>4</sup> ALEMANY EGUIDAZU, Jesús: “Auditoría legal: ‘Due diligence’ y opiniones legales en los negocios mercantiles”, Thomson-Civitas, Cizur Menor-Navarra, 2008.

<sup>5</sup> DEL BAS MARFÁ, E. y GARCÍA MUNGUIRA, J.J.: *Prácticum de auditoría laboral de legalidad*, La Ley (Wolkers Kluwer), Madrid, 2006.

<sup>6</sup> DEL BAS MARFÁ, Emilio: “Guía de Auditoría Laboral de Legalidad”, Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales, CISS-Wolters Kluwer, Barcelona, 2011, p. 136-137..

y en los anglosajones se denomina “tax audit” cuando se trata de una actuación de la administración pública para determinar cierto estado de cuentas, pero también puede ser entendido como un proceso con entidad propia en el ámbito de la empresa privada cuyo resultado no tiene más trascendencia que la que quiera darle el que haya encargado la auditoría. En España, posiblemente la existencia del término específico *inspección fiscal* para designar una comprobación pública sobre el cumplimiento o no de la obligación tributaria, de hechos y bases imponibles, da pie a que el vocablo *auditoría fiscal* se pueda identificar más con una actividad de ámbito privado.<sup>7</sup>

Arnau y Arnau<sup>8</sup> definen la *auditoría tributaria* como “la revisión y verificación de documentos contables realizada por un experto, dirigida a comprobar si un determinado sujeto pasivo ha cumplido correctamente con sus obligaciones tributarias en un determinado periodo de tiempo”, introduciendo el matiz de que el experto no tiene porqué tratarse de un funcionario. En lengua española, la expresión *auditoría fiscal* es sinónimo de *auditoría tributaria*, utilizándose ambos indistintamente, aunque en este texto prefiero utilizar el de auditoría fiscal.

—*Auditoría comercial o de marketing*. Aunque los conceptos *comercial* y *marketing* no son lo mismo, podemos referirnos a ellos como un conjunto de actividades que guardan estrecha relación entre sí. Consiste en analizar el mercado de productos y consumidores en relación a competidores y comercialización de sus productos. Evaluando la situación, la estrategia, los planes y objetivos comerciales, además de los resultados conseguidos en las políticas comerciales de la organización.

—*Auditoría medioambiental*. Ello persigue establecer tipos de control de las prácticas que puedan perjudicar el entorno, evaluando el grado de cumplimiento de la política medioambiental. Consiste en analizar y conocer los factores de contaminación que produce la actividad empresarial. Resulta un instrumento para la identificación de cualquier problema —existente o potencial— relacionado con el medio ambiente, a partir de la normativa vigente.<sup>9</sup>

—*Auditoría energética*. Viene a ser una inspección, estudio y análisis de los flujos de energía en un edificio. Generalmente se lleva a cabo para conseguir reducir la cantidad de energía que se consume manteniendo el confort conveniente. La preocupación por este aspecto ha conducido a los poderes públicos de nuestro país a establecer la obligatoriedad del certificado de *eficacia energética* para la venta de un inmueble.<sup>10</sup>

—*Auditoría informática de sistemas*. Significa analizar lo que se conoce como el sistema informático de la organización. El interés creciente de las comunicaciones telemáticas, así como sus redes y líneas instaladas. La finalidad que persigue el examen y análisis de los procedimientos y sistemas. Consiste en aconsejar las procedentes modificaciones.<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> ARENAS DEL BUEY TORRES, Pablo: “*Auditoría fiscal: concepto y metodología*”, Instituto de Estudios Fiscales, Madrid, 2003.

<sup>8</sup> ARNAU ZOROA, F., y ARNAU MORAL, F. (1994a): “Auditoría Tributaria de Empresas (I). Retenciones e ingresos a cuenta de rendimientos de capital mobiliario”, *Partida Doble*, núm. 45, mayo, pp. 49-55.

<sup>9</sup> Entre muchos, ARANGÜENA PERNAS, A.: “*Auditoría medioambiental en la empresa*”, Ed. Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid, 1994; CONESA FERNANDEZ-VÍTORA, V.: “*Instrumentos de la gestión ambiental en la empresa*” Ed. Mundi-Prensa. Madrid-Barcelona-México, 1997 y RUESGA, S. M. y DURÁN, G.: “*Empresa y medio ambiente*”, Ed. Pirámide. Madrid, 1995.

<sup>10</sup> ÁLVAREZ BARCIAL, Adrià: “*Auditoria i eficiència energètica de l'edifici*”, UPC, Bachelor thesis, Barcelona, abril, 2014.

<sup>11</sup> Por todos, ARESPOCHAGA REGUERO, José M<sup>a</sup>: “*Auditoría Informática*”, Instituto de Censores Jurados de Cuentas de España, Madrid, 1974. Y ALONSO RIVAS, Gonzalo: “*Auditoría Informática*”, Díaz de Santos, Madrid, 1989 y



—*Auditoría de la legalidad*. Referido a la legalidad aplicada por la organización en todos los ámbitos, al objeto de poder detectar el cumplimiento de la legislación. La metodología aplicada en esencia es la misma que las otras: fijación de hechos objeto de control y delimitación de la normativa aplicables: leyes, decretos, reglamentos, ordenanzas, etc.<sup>12</sup>

—*Auditoría de gestión de calidad*. Persigue el estudio y análisis de la calidad del producto o servicio, los procesos que se aplican, la gestión realizada y la atención al cliente. Con ello se busca mantener a la organización en los estándares que señalan la norma ISO 9001/2000. Dicha norma define: “Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el alcance de los criterios de auditoría”.<sup>13</sup>

—*Auditoría de los sistemas de información*.<sup>14</sup> La norma UNE-EN ISO 9000:2000 apartado 3.9.1 lo define como aquel proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar la extensión en que se cumplen los criterios inherentes a la norma citada.

—*Auditoría socio-laboral*. Es la que comprende los aspectos relacionados con los recursos humanos en las organizaciones en su máxima extensión. Al ser el objeto del presente artículo esta especialidad se tratará con más profundidad en sus respectivas subespecialidades que han ido apareciendo con los años, como son: Auditoría de legalidad laboral; Auditoría de gestión de los RR. HH. y Auditoría de prevención de riesgos laborales.<sup>15</sup>

Común denominador del informe de la auditoría. Características:

Para que el informe de auditoría sea fiable, se ha de dotar al proceso de generación del mismo de unos elementos formales, que aborden desde la aplicación de criterios y principios de valoración uniformes.

Expresándolo de forma muy sintética<sup>16</sup>, la actividad se basa sobre los siguientes extremos:

- Observación de objetivos, programas, documentos, ejecución y organización.
- Expresa una opinión sobre:
  - a) lo que se ha hecho;
  - b) lo que se está haciendo, y
  - c) lo que se debe hacer.

Esto nos lleva a la conclusión de que auditar conlleva además de diagnosticar sobre el pasado, es hacer una apreciación del presente y asesorar sobre el futuro consiguiéndose así la máxima utilidad de este servicio.

- Para ello se aplican unas normas y procedimientos establecidos por personal especializado en la función de auditoría.<sup>17</sup>

---

CHAMBERS, Andrew D.: “*Auditoría de Información Eficaz: un nuevo enfoque de planificación estratégica que garantice la consecución de objetivos de la empresa*”, Folio, Barcelona, 1994.

<sup>12</sup> DEL BAS y GARCÍA MUNGUIRA: op. cit., pp. 49-50

<sup>13</sup> DETRELL, Joaquim: “*Auditoría del sistema de gestión de la calidad*”, Tecnitex documentación, Terrassa, 2000.

<sup>14</sup> BERNAL MONTAÑÉS. Rafael: “*Auditoría de los sistemas de información*”, Universidad Politécnica de Valencia, Libros para la docencia, 1996

<sup>15</sup> DEL BAS MARFÁ, Emilio y GARCÍA MUNGUIRA, Jesús Ignacio: “*Practicum de auditoría laboral de legalidad*”, La Ley (Wolters Kluwer) Madrid, 2006, pp. 65 y ss.

<sup>16</sup> DE LA POZA LLEIDA, José M<sup>a</sup>.: “*Principios de auditoría socio-laboral*”, Deusto, Bilbao, 1993.

## 5. La Auditoría Socio-laboral

Como tal debe entenderse que se trata de aquella evaluación sistemática, documentada, periódica y objetiva realizada por un profesional cualificado<sup>18</sup> e independiente referido al cumplimiento de las normas legales y procedimientos adecuados que se aplican en un área o actividad de una compañía o entidad con el objeto de proporcionar información técnica y con ello facilitar las respectivas orientaciones para una gestión eficiente.<sup>19</sup>

El desarrollo de la actividad auditora y las necesidades de las grandes compañías ha hecho que en ocasiones se parcele el ámbito de investigación. La idea de una “auditoría general” la cual comprende sino todas las áreas de actividad de los departamentos de la empresa, se ha ido transformando, sin dejar de lado la general, en otras especializadas que se centran específicamente sobre aspectos o actividades que han adquirido entidad propia apareciendo con ello una variedad de auditorías, sin que por el momento se vislumbre el fin de la aparición de nuevas, siendo una de las especialidades en auge las que conciernen al área de recursos humanos en sentido amplio, que llamaremos Socio-Laboral<sup>20</sup>, al no estar centrada exclusivamente a lo que se puede llamar “gestión de personas” la cual podemos descomponer en otras tres auditorías o informes, como la auditoría de legalidad laboral (para algunos autores “laboral de legalidad”) que concierne el aspecto de cumplimiento de la normativa laboral y la complementaria; Otra es el aspecto de la gestión de las personas que le atribuiremos el título de gestión de recursos humanos, por utilizar un término más tradicional, y por último, la de riesgos laborales comprendiendo el aspecto de la seguridad y prevención de la salud de los empleados de la empresa o entidad.

### a) Procedimientos

La investigación seguirá un método aplicando diversas herramientas que permite con ello obtener la información necesaria, tratándose habitualmente de:

*Cuestionarios:* Herramienta facilitadora de información que surge de los distintos niveles jerárquicos de la organización. Las preguntas pueden versar sobre cualquier aspecto de la gestión o de toma de decisiones de la dirección.

*Documentación:* La conseguida de la organización desde sus respectivos niveles organizativos y que ha de ser facilitada sin limitaciones para la actuación auditora. Nos referimos tanto a la surgida de las obligaciones legales como a la exclusivamente corporativa.

*Cálculo de ratios:* Surgidos de los datos proporcionados por la dirección de la organización, que permitirá efectuar comparaciones, tanto internas como externas al objeto de determinar el grado de eficiencia o cumplimiento de cada ítem que se analice.

---

<sup>17</sup> CANTERA HERRERO, Javier: —Del control externo de la auditoría de RR.HH.—, en “La nueva gestión de RR.HH.”, Gestión 2000, Madrid, 1995, p. 372.

<sup>18</sup> En principio, el Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales (CEAL), se fundó en 1994 al aparo de la Ley de Asociaciones del 1964 formando parte del mismo Graduados Sociales, Abogados y Economistas expertos en materia laboral, lo que de entrada viene a delimitar los profesionales, que debidamente afiliados al referido centro son los habilitados para actuar como auditores de esta especialidad. No obstante, la propia declaración del Centro admite que podrán ser los que posean titulación universitaria, hallarse inscrito en su respectivo colegio profesional, acreditar un mínimo de 5 años en la profesión y superar las pruebas de aptitud teórico-prácticas del referido Centro y sus estatutos en el art. 4 “será libre y voluntaria” la inscripción.

<sup>19</sup> TORRAS, E. y RIBAS, J. (coords.): “Auditoría Sociolaboral-I”. UOC, Barcelona, 2005 y CENTRO EUROPEO DE AUDITORES SOCIO-LABORALES: “Nuevo Marco Profesional de la Auditoría Socio-Laboral” —Cuadernos de Trabajo—(núm.14), Madrid, 2006.

<sup>20</sup> DEL BAS MARFÁ, E. y GARCÍA MUNGUIRA, J. I.: op. cit. pp. 41 y ss.

*Entrevistas:* Al objeto de recibir información directa de los responsables de cada una de las parcelas de gestión y contrastar la información documentada y respuestas recibidas de los cuestionarios cumplimentados.

*Proceso de análisis de toda la información recibida.* Una vez obtenida la información por todos los canales adecuados y convenientes, se procederá al respectivo estudio para poder llegar a conclusiones o pedir más información si se considera conveniente.

## **b) Informe escrito**

Se manejan conceptos, definiciones, características y requisitos, los cuales dan como resultado de la información, estudios, investigación y análisis efectuados por los auditores durante la realización de su actividad profesional encomendada por su cliente. De forma normalizada expresa su opinión sobre el área o actividad auditada en relación con los objetivos fijados, señalando las debilidades de control interno, si tales existen, formulando recomendaciones pertinentes para eliminar las causas de tales deficiencias y en su caso manifestar los aspectos o gestiones realizadas con eficiencia o su realización positiva.

El informe deberá contener esencialmente los siguientes apartados:

—Introducción, objetivos, cuestiones preliminares y período auditado.

—Observaciones. Las que se consideren convenientes.

—Conclusiones. Como el contenido básico de la auditoria es la opinión técnica del firmante vale la pena, hacer varias clasificaciones, para ello podemos tomar como ejemplo las que se citan en las Normas Técnicas del CEAL<sup>21</sup>:

a) *Opinión favorable.* Cuando se expresa clara y precisa que el área auditada se adecúa a los principios y normas técnicas correspondientes.

b) *Opinión con salvedades.* Cuando se detectan irregularidades importantes, centradas en una de las áreas o parcelas de la organización cuyos efectos no merman los resultados ni la gestión del resto de la organización.

c) *Opinión desfavorable.* Cuando el auditor a la vista del trabajo de auditoría realizado en su conjunto le hace creer que la gestión de la empresa o área objeto de la auditoría no se adecúan a lo que las normas jurídicas y las técnicas aconsejan o exigen.

d) *Opinión denegada.* Cuando el auditor considera que ha tenido graves limitaciones de acceso a la información o incertidumbres muy significativas que impidan formarse una opinión.

—Recomendaciones. Las que le permitan a la empresa enmendar los puntos débiles de su organización.

Naturalmente, deberán incluirse en la información criterios aplicados, la identificación del auditor, el firmante que será el responsable del equipo auditor, etc.

## **c) Criterios**

---

<sup>21</sup> CEAL, *Prácticum de auditoría laboral de legalidad*, La Ley, Las Rozas (Madrid) 2007, pp. 360-365 ref. a la normativa, pie de p. del presente art. cit. 16.

Para las auditorías contables y financieras la guía para determinar el fiel cumplimiento de los estándares es el «plan contable», pero para el caso de lo que es una auditoría socio-laboral, la guía deberá ser las leyes, las normas y criterios comúnmente aceptados.

Para algunos autores, los más comunes<sup>22</sup>, son:

De modo general, estos estándares permiten la evaluación y control por la comparación con:

1. *Resultados*: Esa comparación se realiza siempre sobre algo que ya ha ocurrido, que ha terminado, que se ha acabado y que permite observar de forma objetiva la corrección y sus errores.
2. *Desempeño*: La comparación se efectúa de forma paralela a la operación en observación. Es sobre una situación actual y no terminada. Pero la función de la auditoría no significa únicamente, como ya hemos dicho, indicar los problemas, los errores, etc., sino también informar sobre posibles caminos a seguir: presentar sugerencias, indicar soluciones, etc. Una faceta importantísima del área de RR.HH es educar<sup>23</sup> a las organizaciones y, aún se puede decir más, bien realizada permite el desarrollo de la sensibilidad de la dirección para el diagnóstico de problemas. Es un instrumento de preparación para poder tomar decisiones<sup>24</sup>.

Por tanto, si se desea que la gestión de los RR. HH. (en sentido amplio) sea concebida como un valor estratégico, es necesaria la información cuantificada y precisa. Esta información se elaborará comparándola con los patrones o ratios de gestión «tipo», necesarios para evaluar los resultados obtenidos y verificar cuáles son los ajustes y corrección que deben ejercitarse en la organización.

#### **d) Destinatarios**

¿A quién puede interesar una auditoría socio-laboral? A los *administradores y directivos* de la propia entidad, en cuanto a que la información que reciben de la auditoría les indica la dirección que lleva empresa u organización, les informa del control que tienen y les aconseja para el futuro; a los *propietarios, accionistas e inversores* por ser lógico que tengan interés en saber qué uso se está haciendo de su propiedad o participación; a la *administración pública* interesada en conocer si se cumplen las normas legales, a los *jueces y tribunales* en los procesos jurisdiccionales que lo requieran o las circunstancias así lo demanden (juicios laborales y contenciosos administrativos, así como mercantiles para concurso de acreedores) y a los *trabajadores y sus legales representantes* ante la presentación de expedientes de regulación de empleo, en ciertos casos.

#### **e) Diagnóstico**

Toda auditoría de RR. HH. debe comenzar con el análisis de los componentes de la cultura de la empresa y la estrategia, estableciendo el grado de coordinación que existe entre ambos.

---

<sup>22</sup> CHEVENATO, I.: “*Administración de Recursos Humanos*”, McGraw-Hill, 2ª edic. Santa Fe de Bogotá, 2000, pp. 546-457.

<sup>23</sup> CHEVENATO, I.: op. cit., p. 547.

<sup>24</sup> VATIER, Raymond: op. cit., p. 25. y «*Audit de la gestion sociale : un nouvel instrument des strategies d'entreprises*», Coop. Paris, 1988.

Para la elección de las variables más notorias e influyentes para los investigadores en el momento del estudio deberán tener en cuenta unos principios que podemos resumirlos en:

- El diagnóstico debe ser lo más global posible.
- Las variables deben estar relacionadas con los objetivos de la organización.
- La elección de ratios ha de ser objetiva y representativa.
- En la mayor medida posible, se debe llegar a una cuantificación.
- Los resultados del diagnóstico han de tener una utilización positiva y mantenida.

Cada una de las áreas deberá desglosarse además por ratios. Por ejemplo, el 1) «Estructura organizativa»: Plantilla total, plantilla fija, plantilla eventual, etc., pudiéndose así alcanzar una enorme cantidad de ellos<sup>25</sup>.

Será necesario actuar sobre el terreno y contemplar los problemas que se plantean en la organización, escuchar las opiniones de las personas «clave», «leer» los antecedentes y «palpar» el clima. Por tanto, deberá utilizarse un método que, inspirado a groso modo en los principios de contabilidad financiera<sup>26</sup>, exprese los elementos necesarios que nos permitan establecer un plan de actuación en el ámbito de lo social.

#### **f) La mejora de la gestión**

El diagnóstico nos permitirá actuar sobre los puntos “débiles” y mejorar los “aceptables”, para ellos será necesario que la auditoría nos haya indicado en su informe cuáles son esos puntos. Una vez estudiados, una de las funciones es buscar las soluciones que podremos encontrar con la ayuda de expertos, entre los cuales pueden ser los mismos auditores firmantes del informe basándose en:

- La identificación de las contribuciones profesionales del departamento de RR.HH.
- La observación de las funciones y responsabilidades del departamento citado.
- La especificación de problemas de importancia crítica encontrados.
- La constatación o no del cumplimiento de la normativa legal.
- La observación de la política y las prácticas que estén o no alineadas con los objetivos empresariales.

#### **5.1. Auditoría de legalidad laboral.**

Se trata del informe técnico que va dirigido a poner de manifiesto el grado de cumplimiento de la normativa laboral (en sentido amplio) de una empresa o entidad en un periodo de tiempo determinado que ha sido sometido a examen.

Se centrará en la rama del Derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado por cuenta ajena a cambio de una contraprestación. La doctrina define esta relación como un sistema normativo heterónomo y autónomo de otras ramas jurídicas que regula las relaciones laborales. Por ello, deberá investigar el auditor el grado de cumplimiento de las normas derivadas de la legalidad a que está sometida la empresa, inclusive las de carácter paccionado, entendiéndose como tal, además de las normas emanadas de los poderes públicos, los convenios colectivos de aplicación y acuerdos individuales con los trabajadores.

---

<sup>25</sup> CANTERA HERRERO, Fco. Javier: op. cit., pp. 386-395, que relaciona detalladamente hasta 150

<sup>26</sup> SAINZ, Javier: op. cit., p. 191.

La actividad se centrará en los siguientes puntos:

- Revisión y cotejo de la documentación.
- Recopilación y verificación de la información.
- Conclusiones y emisión del informe.

Sin ánimo de agotar todos los aspectos que conciernen al cumplimiento de las normas de las disciplinas que se acaban de citar cabe establecer el siguiente cuadro:

Áreas de análisis	Principales aspectos
Contratación	Contratos indefinidos, temporales, subvencionados, bonificados. Formativos, a tiempo parcial, etc. Contratación de personas no comunitarias. Subcontratación de actividades y contratación de servicios de ETT.
Clasificación profesional	Grupos profesionales, categorías, flexibilidad y movilidad, etc.
Control de presencia	Calendarios laborales, horarios comunes y flexibles, jornadas de trabajo, turnos, etc. Horas extraordinarias, jornadas reducidas, etc.
Control de ausencias	Permisos, excedencias, absentismo.
Nivel de aplicación del convenio colectivo	Normas aplicadas. Respeto al contenido. Aplicación a grupos determinados por sus condiciones de trabajo, etc. Salarios, incentivos y compensaciones diversas. Aspectos sociales, etc.
Seguridad Social	Cotizaciones, gestión de altas y bajas. Prestaciones IT, Acc. de T.; Maternidad, etc.
Condiciones de trabajo	Modificaciones sustanciales, movilidad horizontal como geográfica, suspensiones, reducciones y extinciones.
Contenciosos laborales	Relaciones con los sindicatos y representación legal de los trabajadores. Quejas, denuncias y demandas. Huelgas y otros conflictos.
Premios e indemnizaciones	Por objetivos alcanzados, por extinciones, etc.

## 5.2. Auditoría de Gestión de los Recursos Humanos.

El capital humano ha devenido en las últimas décadas como uno de los aspectos más importantes de cualquier organización, sobretodo en el aspecto estratégico, con lo que si los empleados son debidamente seleccionados, formados, desarrollados, motivados, valorados y liderados permite crear diferencias competitivas en el mercado y, en su caso, por el alto rendimiento y notable eficiencia en entidades u organismos no sometidos a la actividad mercantil.

Estos son pues, básicamente los aspectos que observa el informe de auditoría tomando como base unos estándares generalmente aceptados que se reflejan en Normas Técnicas<sup>27</sup>

La denominación «auditoría de recursos humanos» o también llamada «auditoría social» según VATIER<sup>28</sup>, abarca muchos aspectos de la gestión de personas y no sería correcto reducirlo *strictu sensu* a la gestión de los recursos humanos, porque entre otras razones, ésta no se puede desvincular de los aspectos jurídico-laborales ni de la disciplina correspondiente a la prevención y salud laboral estrechamente vinculada con la organización del trabajo con lo que solamente quedaría limitado al campo de la psicología laboral o de las organizaciones.

<sup>27</sup> Normas técnicas de auditoría socio-laboral publicadas por el CEAL (Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales) que en su día se inspiraron en las auditorías de cuentas. Estas normas en la actualidad constituyen el marco referencial metodológico más completo y específico. Vid. "Guía de Auditoría Laboral de Legalidad", 2011 de Del Bas Marfá.

<sup>28</sup> VATIER, Raymond: «¿Qué es la auditoría?», Rev. Aedipe, junio, 1993, Madrid, p. 27 y Rev. Personnel, nº 322, mayo, 1992 y NEVADO, D.: "La auditoría de los RR.HH. como instrumento de gestión: Futuro y limitaciones", Rev. de Trabajo y Seguridad Social, nº 178, págs.. 175-230, que cita a Stephens, Vatie, Ravelec, Candau, Couvert e Igalens.

Como refieren DOLAN, VALLE-CABRERA, JACKSON y SHULER<sup>29</sup> se trata de “una evaluación sistemática y efectuada en debida forma sobre todas las políticas y programas de recursos humanos de una organización”, concretando más, MEE<sup>30</sup> define la auditoría de RR.HH. como «el análisis de las políticas y prácticas de personal de una organización y evaluación de su funcionamiento actual, seguida de sugerencias para el mejoramiento».

HARPER & LINCH<sup>31</sup> concreta de la siguiente manera: Por una parte, se trata de un análisis de las políticas y sistemas de gestión y/o desarrollo de los recursos humanos de una organización, así como una evaluación de su funcionamiento actual. Que deberá centrarse en la estrategia y políticas de RR.HH., sistemas de gestión, estructura organizativa e identificar perfiles profesionales.

Por otra parte, también que es la emisión de una opinión profesional sobre la rentabilidad de las acciones llevadas a cabo en materia de recursos humanos en un período determinado que justifique los gastos e inversiones sobre ello. Que podemos resumir a *nivel organizacional*: criterios económicos, sociales y ambientales y cultura corporativa. A *nivel grupal*: liderazgo, participación, productividad, calidad y cantidad, mientras que a *nivel individual*: desempeño, absentismo, rotación, motivación, compromiso, aceptación del cambio. Mientras que en lo referente a la *gestión*: se centraría en la selección, formación, retribución, evaluación del rendimiento y comunicación.

Por tanto, el propósito principal de una auditoría de esta área es mostrar cómo funcionan los planes de la organización, localizando prácticas y condiciones que no son beneficiosas para la organización o que la actuación de ciertas parcelas de lo social no se compensan con el costo, indicando si deben aumentarse o disminuirse ciertas prácticas.<sup>32</sup>

En el ámbito operativo de la auditoría describe YODER<sup>33</sup>, se basa en verificaciones, seguimientos, registros y estadísticas. Estas comienzan por una evaluación de las relaciones organizativas, especialmente sobre el empeño que ponen los directivos en el desarrollo del potencial humano; puede que se evalúen programas formativos; políticas de empleo y retribución; la filosofía de la organización (valores, objetivos, burocracia, etc.) y cualidades de liderazgo, motivación y desarrollo de los empleados.

La auditoría puede también verificar hasta qué punto la política que sigue la organización se basa en una teoría aceptable y hasta qué punto la práctica y los procedimientos son adecuados a tal política y a tal teoría.

---

<sup>29</sup> DOLAN, S.L.; VALLE-CABRERA, R.; JACKSON, S.E. y SCHULER, R.S.: “La gestión de los Recursos Humanos”, McGraw-Hill, Madrid, 2003.

<sup>30</sup> MEE, John F.: «Personnel Handbook», The Ronald Co., Nueva York, 1958, p. 1077.

<sup>31</sup> HARPER & LYNCH: «Información y auditoría de los recursos humanos», n<sup>o</sup> 10 (La Gaceta de los Negocios), Madrid, 1992.

<sup>32</sup> PORRET GELABERT, Miquel: “Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones”, ESIC, 6<sup>a</sup> edic., Madrid, 2014, p. 571.

<sup>33</sup> YODER, Dale: «Administração de Pessoal e Relações Industriais», Mestre Jou, São Paulo, 1969, p. 731.

Área de Análisis	Resultados	
	Calidad de los RR.HH.	Efectividad organizativa
Nivel organizacional	Estructura, Liderazgo, profesionalidad, ética. Formación, Movilidad y flexibilidad de las plantillas	Criterios económicos, sociales y ambientales: Clima organizativo, Selección del personal y desarrollo. Comunicación y relaciones con agentes sociales. Servicios y costes sociales. Compensaciones.
Nivel grupal	Sobre los grupos, clima, desarrollo, cualidades, liderazgo, rendimiento, desarrollo e innovación. Trabajo en equipo, Mobbing.	Productividad, calidad y servicio.
Nivel individual	Competencias profesionales, motivación, satisfacción, identificación, participación y compromiso con los objetivos de la organización. Actitud frente al cambio, trabajo en equipo, estrés. Burn-out. Formación, promoción y desarrollo.	Resultados, desempeños, conductas hacia el cambio, siniestralidad, absentismo, rotación, movilidad, flexibilidad.

Inspirado en el "Dirección de RR.HH. y Consultoría de las organizaciones" de Díaz de Quijano, 2006.

### 5.3. Auditoría de prevención de riesgos laborales

Sobre esta materia aparece por primera vez la obligación de formalizar auditorías a consecuencia del apartado 6 del art. 30 del LPRL al establecer que las organizaciones que no concierten el servicio de prevención con entidades especializadas ajenas a la propia empresa vendrán obligadas a someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, en los términos que reglamentariamente se determinen. Este art. se desarrolla en el Cap. V del Reglamento de Servicios de Prevención, que regula la aplicación, concepto y objetivos de la auditoría, así como los requisitos que debe observar el informe.

Además en el ámbito de la Administración pública, sin perjuicio de la regulación específica establecida en los Reales Decretos 179/2005, de 18 de febrero, 2/2006, de 16 de enero y 1.755/2007, de 28 de diciembre, en el ámbito de la Administración General del Estado cada sistema de prevención deberá someterse al control periódico mediante auditorías o evaluaciones externas (art. 10.1 del R.D. 67/2010, de 29 de enero). Añade la auditoría se llevará cabo por el INSHT, como órgano científico-técnico especializado para el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como su promoción y apoyo. Define a la auditoría como aquel informe que sirve de instrumento de gestión que ha de incluir una evaluación sistemática, documentada y objetiva de la eficacia del sistema de prevención, el cual se deberá realizar de acuerdo con las normas técnicas establecidas o que puedan establecerse y teniendo en cuenta la información recibida del órgano público auditado.<sup>34</sup>

En esencia, se trata de analizar y evaluar el sistema de gestión que el empleador aplica, de forma sistemática, documentada y objetivamente, sin que quepa limitarse a comprobación de documentos. En líneas generales su función será sobre:

- a) La idoneidad de la evaluación efectuada sobre los riesgos laborales en inicio y las sucesivas. Resultados y verificación de los mismos.
- b) La adecuación entre los procedimientos, medios materiales y humanos requeridos para realizar la actividad preventiva necesaria y los recursos propios o concertados

<sup>34</sup> LÓPEZ GANDÍA, Juan y BLASCO LAHOZ, José Fco.: Curso de Prevención de Riesgos Laborales, Tirant lo Blach, Valencia, 2010.



- c) Los diferentes tipos de actividades preventivas realizadas como consecuencia de la evaluación al objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos, además de la planificación de estas actividades.
- d) La integración en el sistema general de la gestión de la empresa.

Básicamente el informe deberá centrarse en las siguientes obligaciones de la empresa:

Área de análisis	Aspectos básicos	Aspectos específicos y grados de efectividad
Planificación de la Prevención de riesgos laborales	Implantación y aplicación del plan	Evaluación de los riesgos: Industriales, trabajadores expuestos y valor de los riesgos. Inventario de riesgos: Plazos, responsables, materiales, etc.
Información a los trabajadores	Información relevante para su seguridad.	En relación al centro de trabajo y al puesto, sobre productos utilizados, equipos de prevención, medidas preventivas y la organización.
Consulta y participación de los trabajadores	La empresa deberá consultar a los trabajadores y permitir la participación en el marco de las cuestiones que afectan a la seguridad y salud.	Permitir que hagan propuestas, así como también las organizaciones representación de los trabajadores dirigidas a mejorar la seguridad y la salud.
Formación de los trabajadores	Formación mediante cursos al objeto de poder desempeñar la actividad laboral con garantías de seguridad.	Cursos específicos para las actividades a realizar. Adiestramiento y entrenamiento previos a nuevas actividades que ofrezcan riesgos.
Vigilancia de la salud	Garantía del estado de vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.	Reconocimientos médicos periódicos, especialmente para los puestos de trabajo con riesgos.
Organización de la actividad preventiva	El empresario debe asumir la responsabilidad de la organización preventiva.	Opciones: —Personalmente —Designando a uno o varios empleados para la organización. —Constituyendo un servicio de prevención propio. —Recurriendo a una organización especializada
Actuaciones en caso de emergencia	Tiene que estar prevista, explicada y difundida la forma de actuar en los planes de emergencia.	Primeros auxilios Lucha contra incendios. Evacuación de los trabajadores.
Actuaciones en caso de riesgo inminente y grave.	Medidas a activar en el supuesto de producirse una situación de riesgo inminente y grave	Protocolos y disposiciones.
Otras obligaciones	—Documentación —Equipos de protección —Medidas especiales para trabajadores determinados (colectivos de especial consideración).	

Los tres aspectos de una auditoría sobre las cuestiones de la auditoría socio-laboral, de una forma simplificada, los podemos resumir de la siguiente manera:

## RESUMEN

Áreas a auditar	Aspectos básicos	Aspectos específicos
Auditoría de Legalidad laboral	Cumplimiento de la legislación laboral	Análisis de toda la documentación laboral, Aplicación de convenios colectivos, contratos de trabajo y sus modalidades, remuneraciones individuales, sistemas de incentivos, turnos y jornadas de trabajo. Cotizaciones a la Seguridad Social y retenciones del IRPF. Planes de pensiones, ayudas sociales, etc.
	El informe estará dirigido a poner de manifiesto una opinión técnica sobre la adecuación a las normas legales y convencionales que son exigibles.	
Auditoría de Gestión de los Recursos Humanos	Mantenimiento de la paz social, prevención de conflictos (individuales o colectivos). Optimización y gestión de las plantillas. Dirección estratégica.	Estructura organizativa, Clima laboral. Selección, formación y desarrollo. Planes de carreras, promoción y compensación. Puestos de trabajo, rendimiento, productividad, motivación y comunicación. Movilidad funcional, horizontal y polivalencia del personal. Relaciones con los órganos de representación social del personal, sindicatos y organismos públicos. Servicios sociales y costes sociales.
	El informe estará dirigido a manifestar la opinión técnica sobre la gestión de las personas en la organización referente a los aspectos humanos, sociales y productivos.	
Auditoría de Prevención de Riesgos Laborales	Análisis de la prevención y de los servicios propios o asociados de la prevención.	Planes de prevención, evaluación de riesgos, siniestralidad, etc. La eficiencia de los servicios y órganos de prevención. Servicios médicos, Absentismo laboral, etc.
	Emisión de un informe evaluando la eficiencia del sistema de gestión que la entidad aplica a la prevención.	

Inspirado en el de la "Guía de Auditoría Laboral de Legalidad", del Centro Europeo de Auditores Socio-Laborales, 2011.