



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURIDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

LA AUDITORIA SOCIOLABORAL Y LOS ESTUDIOS DE RELACIONES
LABORALES

Presentado por: Jose Luis Benito Bermejo

Tutelado por: Borja Olalquiaga Aranguren

Segovia, 22 de julio de 2016

INDICE

INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO 1	
La Auditoría Sociolaboral	
1.1. Antecedentes históricos de la Auditoría Sociolaboral.....	4
1.2. Características y elementos definitorios de la Auditoría Sociolaboral.....	6
CAPÍTULO 2	
La Auditoría Sociolaboral y la Formación Universitaria	
2.1. Análisis de la distintas Titulaciones Universitarias implicadas.....	14
2.2. Idoneidad de los planes de estudio de las Titulaciones Universitarias analizadas.....	19
CAPÍTULO 3.	
Los Estudios de Relaciones Laborales	
3.1. Historia y evolución de los Planes de Estudio de Relaciones Laborales.....	22
3.2. Situación actual de los estudios de Relaciones Laborales.....	26
CAPÍTULO 4	
Los Estudios de Relaciones Laborales ante la Auditoría Sociolaboral	
4.1. Idoneidad de los planes de estudio del Grado en Relaciones Laborales.....	30
4.2. Los Estudios de Postgrado: Máster en Auditoría Sociolaboral.....	31
CONCLUSIONES	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39

INTRODUCCIÓN

Ante la situación actual del Grado en Relaciones Laborales, resulta necesario realizar un análisis de su encaje en el mercado laboral, máxime cuando dicho mercado laboral es cambiante e igualmente surgen nuevas necesidades en las empresas, las cuales demandan profesionales con una formación que no obedece a una determinada titulación, por resultar multidisciplinares, como es el caso de la figura del Auditor Sociolaboral.

Es obvio que ciertas competencias del Grado en Relaciones Laborales se encuentran perfectamente definidas y asentadas en la actualidad, como es el caso de la gestión de las nóminas y los seguros sociales, o las competencias en el ámbito de la jurisdicción laboral, donde las cotas alcanzadas por los Graduados Sociales (colectivo profesional en el cual se enmarca el Grado en Relaciones Laborales) han configurado a la profesión como un operador jurídico con pleno reconocimiento dentro de la Administración de Justicia; sin olvidar la vertiente funcional, bien sea en puestos de administración y gestión de personal de las distintas administraciones, bien sea en el ámbito docente en Formación Profesional o en estudios universitarios.

Pero otras competencias se encuentran en proceso de configuración, o simplemente se encuentran a la espera de ser asumidas por un determinado colectivo.

Objetivos

Por este motivo, los objetivos del presente trabajo son:

- Analizar la profesión del Auditor Sociolaboral dentro del mercado laboral actual
- Estudiar detenidamente los planes de estudio de las distintas titulaciones que tradicionalmente han desarrollado las funciones de Auditor Sociolaboral
- Comparar las distintas titulaciones y analizar su carga lectiva con relación a las competencias necesarias para la Auditoría Sociolaboral
- Poner en valor la Titulación de Grado en Relaciones Laborales con relación a la figura del Auditor Sociolaboral en comparación con el resto de Titulaciones que compiten en este campo profesional
- Plantear alternativas formativas para el Grado de Relaciones Laborales con el objetivo de erigirse como la titulación de referencia para el Auditor Sociolaboral.

Justificación

Este trabajo encuentra su justificación, en primer lugar, en el hecho de que la profesión de Auditor Sociolaboral es una profesión de futuro, pues resulta obvio que será cada vez más necesario a medida que se profundice en la necesidad del bienestar de los trabajadores dentro de las organizaciones.

En segundo lugar, por el hecho de que dicha profesión es ejercida por profesionales provenientes de múltiples titulaciones, complementando la especialización mediante estudios postgrado; en tercer lugar por el hecho de que el título de Grado en Relaciones Laborales, a través de su colectivo profesional, los Graduados Sociales viene demandando para sí esta profesión, aunque de forma tímida.

Por último, señalar que este trabajo viene justificado también, por la propia inquietud personal con la intención que la profesión de Graduado Social adquiera competencias en el mercado laboral mayores de las desarrolladas tradicionalmente hasta el momento.



CAPÍTULO 1. La Auditoría Sociolaboral.

1.1. Antecedentes históricos de la Auditoría Sociolaboral

La Auditoría Sociolaboral tiene sus orígenes en la Auditoría Contable en general, por ser una especialización de esta. Por su parte, la Auditoría Contable da sus primeros pasos ya en el Antiguo Egipto, donde los escribas del faraón desarrollaban su trabajo en equipos de dos personas, con la intención de fiscalizar los gastos y los ingresos; en definitiva intentando evitar el despilfarro. Esta conducta ya supone una forma rudimentaria de auditoría. Prácticas parecidas se encuentran en otras culturas como la China o la Mesopotámica.

Pero esta primera forma de auditoría es el germen de lo que posteriormente vendría. Debemos recordar que el término auditoría proviene del latín, de la palabra “audire”, cuyo significado es “oír, escuchar”. Por lo tanto, el auditor es aquella persona que escucha explicaciones de las personas encargadas de la contabilidad para comprobar que se ha realizado correctamente. Así a finales del Siglo XII, en Inglaterra, auténtica cuna de la auditoría moderna, reinando Eduardo I, surgen los primeros auditores en el ámbito público, para controlar los gastos e ingresos del Ayuntamiento de Londres. Estos auditores fueron prosperando en otros países durante los siglos XV y XVI en instituciones como el colegio de Contadores de Venecia o el Tribunal de Cuentas de París.

Posteriormente, con la Revolución Industrial y la implantación de las sociedades de capital, donde queda disociada definitivamente la propiedad de las empresas y la gestión y dirección de las mismas, se impone la necesidad de la figura del auditor en el ámbito privado. Así, entre 1862 y 1882 surgieron de forma legal en Europa figuras como el Auditor en Inglaterra (Ley Británica de Sociedades Anónimas), el Comisario de Cuentas en Francia, o el Auditor Independiente en Italia.

Desde entonces y en nuestro tiempo, la Auditoría ha ido ganado importancia tanto en el ámbito público como en el privado. Si cabe, más aun en el ámbito privado debido a la necesidad de las empresas de dar seguridad a sus accionistas. Esta necesidad se ha plasmado en la publicación de leyes que han establecido la obligación de la Auditoría, hecho que ha provocado el auge de esta profesión.

Así, en España, las primeras manifestaciones de la aparición de la figura del Auditor de Cuentas tuvieron lugar a principios del Siglo XX, con la formación de los Colegios de Censores Jurados de Cuentas de Bilbao (1927), Barcelona (1931) y Vigo (1936), asociaciones profesionales que circunscribían su actividad al ámbito privado.

En el ámbito legal, las primeras referencias normativas las encontramos en 1951, con la promulgación de la Ley de Sociedades Anónimas, donde se contempla la revisión de cuentas por un “accionista censor”. Esta es una primera aproximación a lo que será el Auditor de Cuentas en el futuro, aunque carente de independencia, puede ser considerado como un auditor interno. Posteriormente, la reforma efectuada en 1973 del Código de Comercio, recoge la “verificación por experto titulado superior del Balance y las cuentas anuales”. Estas primeras referencias normativas a la función de auditar, junto con el transcurso de los años, la incorporación de España a la Unión Europea, y la necesidad de adaptar nuestra legislación a las distintas Directivas emanadas de la entonces Unión Europea, en 1988 se publica la Ley 19/1988 de 12 de julio (BOE de 5 de julio de 1988) de Auditoría de Cuentas, donde se establece la obligatoriedad de auditar las cuentas de ciertas sociedades. Dos años después, en 1990 se aprueba el Real Decreto 1636/1990 de 20 de diciembre (BOE de 25 de diciembre de 1990) por el que se aprueba el Reglamento de la Auditoría de Cuentas.

Posteriormente, se han ido sucediendo diferentes normas, bien con rango de Ley o con rango inferior, donde se ha ido regulando las funciones de los Auditores de Cuentas, tales como el

R.D. Leg. 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (L.S.C.), o la Ley 2/2007 de 15 de marzo de Sociedades Profesionales, creando una dispersión de normas que obligó a publicar en el año 2011 el Real Decreto Legislativo /2011 de 1 de julio (BOE de 2 de julio de 2011) por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Auditoría de Cuentas, al cual le sucedió el R.D. 1517/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Auditoría de Cuentas

Por último, recientemente se ha publicado la Ley 22/2015 de 20 de julio (BOE de 21 de julio de 2015) de Auditoría de Cuentas, con el objeto de actualizar la norma a las nuevas necesidades de los mercados y de los Estados.

En cuanto a la Auditoría Sociolaboral, en España, ha evolucionado a la sombra de la Auditoría de Cuentas, pues no podemos olvidar que la Auditoría Sociolaboral es una auditoría coadyuvante de la Auditoría de Cuentas, y ello pese a tener identidad e importancia propia. Pero esto es debido a que la Auditoría Sociolaboral no ha sido regulada legalmente estableciendo su obligatoriedad, lo cual ha provocado una evolución más lenta que la Auditoría de Cuentas, siendo su único impulsor el mercado que demanda este tipo de servicios.

Las primeras referencias a la figura del Auditor Sociolaboral las encontramos en la normativa relativa a la profesión de Graduado Social, en la Orden Ministerial de 28 de agosto de 1970, por la cual se aprueba el Reglamento de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales, pues en su artículo primero establece como funciones del Graduado Social las de “ *verificar los padrones, declaraciones, liquidaciones y demás documentos que hayan de formalizar las empresas y los trabajadores a efectos de lo establecido en la legislación laboral y de Seguridad Social*”. No cabe duda que esta es la primera referencia legal a la figura del auditor, que en este primer momento solo podemos calificar como Auditor Laboral, pues las funciones a las que se refiere el Reglamento son estrictamente formalistas, en cuanto al cumplimiento de la ley vigente.

En los siguientes años, la profesión se fue desarrollando sin un referente ni una agrupación profesional propia, desarrollando las funciones de auditor sociolaboral distintos perfiles profesionales provenientes de diversas titulaciones universitarias, teniendo siempre como referente la Auditoría de Cuentas y el desarrollo de la Auditoría Sociolaboral en países de nuestro entorno.

Pero el mayor desarrollo de la profesión de Auditor Sociolaboral es en el año 1993, cuando surge el Centro Europeo de Auditores Laborales (CEAL) que, posteriormente, en el año 2005, pasará a denominarse Asociación Española de Auditores Sociolaborales, que fundada al auspicio del Consejo General de Graduados Sociales de España, aglutinó a todos los profesionales que ejercen la profesión de Auditor Sociolaboral, independientemente de la Titulación Universitaria de la que procedan.

Esta Asociación se ha erigido como el autentico motor de la profesión, dotándola de contenidos y metodología específicos y unificando técnicas y procedimientos auditores, siendo en la actualidad el referente de los Auditores Sociolaborales y contando sus métodos auditores con el certificado ISO 9001.

Desde el año 1993 hasta nuestros días, el devenir de la profesión ha estado íntimamente ligado a esta Asociación, la cual ha realizado múltiples acciones formativas, congresos, conferencias, así como ha desarrollado las Normas Técnicas de utilización en la profesión.

1.2. Características y elementos definitorios de la Auditoría Sociolaboral.

La Auditoría Sociolaboral tiene tantas definiciones como autores escriban de ella, así Del Bas, Calvo y Garcia (2015) recopilan las distintas definiciones más destacadas de esta disciplina.

En definitiva, sin hacer referencia concreta a ninguna de las definiciones dadas, la podemos definir como el proceso de análisis, verificación y estudio de las relaciones laborales dentro de una organización productiva, abarcando tanto la vertiente legal, como la faceta del factor humano y su bienestar dentro de la organización, así como la utilización del resultado como herramienta de trabajo para el futuro de la organización.

Esta definición, aunque breve, aglutina la esencia de la Auditoría Sociolaboral, pues la Auditoría en su origen es un proceso de verificación por el cual un experto analiza lo acontecido en la empresa para emitir un informe donde recoge sus conclusiones y sus recomendaciones.

La Auditoría Sociolaboral debe de tener las siguientes características:

- I. Independiente: pues debe de estar efectuada por profesionales ajenos a la organización, al objeto de garantizar la imparcialidad. De otra forma, el resultado quedaría desvirtuado. Esta característica permite distinguir entre dos tipos de Auditorías, como es la Auditoría Externa y la Auditoría Interna. La diferencia entre ambas radica en que la Auditoría Interna está realizada por profesionales integrados en la propia organización auditada, lo cual como ya se ha dicho, hace perder la imparcialidad. Es por ello que este tipo de auditorías no están destinadas a terceros, sino a la propia organización. Por el contrario, la Auditoría Externa, realizada por profesionales independientes, garantiza la independencia, dando una mayor credibilidad y siendo los destinatarios de este tipo de auditorías terceros ajenos a la organización, como pueden ser accionistas, Administraciones Públicas, inversores, etc...
- II. Legalista: Ello es debido a que las relaciones laborales en los llamados países desarrollados, están fuertemente reguladas legalmente y tienen una transcendencia jurídica pasada, presente y futura, que puede condicionar a la organización en cuanto a sus responsabilidades, para lo cual se hace necesario que se analice detenidamente el cumplimiento de la legalidad vigente, así como se verifique que se utilizan las formulas adecuadas de contratación, cotización, etc., sin olvidar la necesidad de las organizaciones de tener seguridad jurídica frente a posibles inspecciones por parte de la Autoridad Laboral.
- III. Integradora: Pues no debe de limitarse a la parte jurídico-legal sino que debe de profundizar en las relaciones laborales y detectar las necesidades de los individuos que componen el capital humano, comprobando el nivel de satisfacción de estos, así como anticipándose a futuros conflictos o problemas que pudieran surgir. Esta característica es cada día más importante, pues en las organizaciones ha calado la idea de que el trabajador no es un elemento productivo mas, sino una parte del equipo humano que tiene una serie de necesidades que la empresa debe de procurar satisfacer, para así garantizar su bienestar, y por ende su productividad.
- IV. Finalista: Resulta obvio que la Auditoría Sociolaboral persigue un fin, que, en definitiva, se traduce en que sea útil para conseguir alguna meta. Por ello, es necesario tener claro en el procedimiento auditor cuál es el fin, pues una vez efectuado todo el proceso auditor debe de obtenerse un resultado concluyente con una o varias soluciones. Este resultado concluyente debe dar soluciones a los problemas detectados en el proceso

auditor, e igualmente indicar las estrategias a seguir en el futuro para evitar posibles problemas y garantizar el avance de la organización sin distorsiones de índole laboral.

En cuanto a los elementos definitorios, podríamos establecer que estos deberían de ser los siguientes:

I.- Recogida de datos. En este punto, es necesario realizar un Plan de Trabajo, donde se establezca la documentación que va a ser preciso solicitar a la organización, y cuál es el objetivo de esa solicitud. Igualmente es necesario precisar quién y cuantas personas de la organización van a ser entrevistadas, con el objetivo de garantizar que se van a obtener datos suficientemente fiables y en cantidad adecuada para considerar la muestra representativa. Por último, se deben confeccionar las entrevistas a realizar, eligiendo adecuadamente las preguntas a realizar con el triple objetivo de obtener repuestas claras y carentes de ambigüedad, evitar la intromisión en la esfera personal del entrevistado y una clara utilidad de la respuesta obtenida. Una vez establecido el Plan de Trabajo, se debe proceder a la recopilación de la documentación y a la realización de las entrevistas-

II.-Verificación de los datos administrativos recogidos. En este punto, es necesario analizar y verificar la documentación recogida, comprobando que se han realizado correctamente y cumpliendo con la legislación vigente en materia laboral y de Prevención de Riesgos. Esta parte de la Auditoría Sociolaboral es la que se conoce tradicionalmente como Auditoría Legalista, auditoría ya superada en la actualidad, pues ninguna Auditoría Sociolaboral puede limitarse al análisis del cumplimiento de la legislación, máxime cuando la inmensa mayoría de las empresas cuenta con personal cualificado que se ocupa de la gestión administrativa-laboral, o tiene contratados asesores externos que garantizan el cumplimiento de la legalidad, independientemente que la Auditoría Sociolaboral pueda detectar irregularidades, pues es uno de sus objetivos.

III.- Análisis de las entrevistas efectuadas. Una vez realizadas las entrevistas, se debe proceder a analizar las respuestas dadas, para depurar las posibles desviaciones, ordenar los resultados obtenidos y extraer los datos objetivos.

IV.-Plan de Actuación. Una vez analizados todos los datos recogidos, bien sean documentales, bien sean procedentes del factor humano, el equipo auditor tendrá una “imagen fiel” de la situación de los Recursos Humanos en la organización, estando en condiciones de elaborar un Plan de Actuación que contenga las medidas correctoras a introducir, así como un calendario de ejecución de las mismas. Este Plan de actuación, sin ser excesivamente drástico en los cambios a acometer, pues el ser humano es reticente a estos, debe de ser ambicioso y a largo plazo (hasta la próxima Auditoría Sociolaboral), pues de lo contrario, se corre el riesgo de no provocar los cambios pretendidos.

V.-Informe final. Este documento está destinado a la organización, para uso interno, o para ser presentado a terceros, y debe ser el recopilatorio del trabajo realizado, donde se establezcan las fortalezas y debilidades de la organización, las medidas correctoras a introducir para atenuar las debilidades y potenciar las fortalezas. Igualmente debe recoger el Plan de actuación a realizar, así como las recomendaciones del equipo auditor a modo de conclusiones.

Una vez establecidas las características y elementos definitorios que se han considerado necesarias para la Auditoría Sociolaboral, que han sido extraídas de la lectura de diversos autores, y que pueden ser ampliadas o cambiadas con mejor criterio y profundidad, se debe estudiar estas características y elementos definitorios desde una perspectiva más formalista y estandarizada.

Para ello, teniendo en cuenta que no existe regulación alguna relativa a la Auditoría Sociolaboral, al contrario de lo que sucede en la Auditoría de Cuentas, debemos de recurrir a las

Normas Técnicas emitidas por la Asociación Española de Auditores Sociolaborales (CEAL), que tienen su base en las Normas Técnicas de Auditoría publicadas por el Instituto de Contabilidad y auditoría de Cuentas (ICAC), normas que son una trasposición a nuestra normativa nacional de las Normas Internacionales de Auditoría (NIA) emitidas por la Federación Internacional de Contadores (IFAC, International Federation of Accountants). Estas Normas Técnicas, que constituyen el auténtico referente de actuación del Auditor Sociolaboral en nuestro país, se definen como “los principios y requisitos que debe observar necesariamente el auditor sociolaboral miembro de CEAL en el desempeño de su función para expresar una opinión técnica responsable”.

Estas Normas Técnicas, están estructuradas en tres bloques temáticos y dos Anexos. El primero de los bloques, se refiere a la figura del Auditor Sociolaboral, constanding de las siguientes normas que delimitan las características y funciones de la profesión:

1. Normas Técnicas de Carácter General

1.1. Naturaleza

1.1.1. Estas Normas regulan las condiciones que debe reunir el auditor Sociolaboral y su comportamiento en el desarrollo de la actividad de auditoría Sociolaboral

1.2. Formación técnica y capacidad profesional

1.2.1. Formación técnica y capacidad profesional

1.2.2. Capacidad específica

1.2.3. Actualización permanente

1.2.4. Capacitación por CEAL

1.2.5. Formación educativa y experiencia profesional

1.3. Independencia, integridad y objetividad

1.3.1. Independencia, integridad y objetividad

1.3.2. Independencia

1.3.3. Integridad

1.3.4. Objetividad

1.3.5. Intereses ajenos

1.3.6. Abstención del encargo

1.3.7. Vigilancia

1.4. Diligencia profesional

1.4.1. Diligencia profesional

1.4.2. Aceptación trabajos

1.4.3. Papeles de trabajo y diligencia profesional

1.4.4. Asesoramiento por otros profesionales

1.4.5. Calidad de los trabajos

1.4.6. Control de calidad

1.4.7. Control por CEAL

1.5. Responsabilidad

1.5.1. Responsabilidad en el cumplimiento Normas Auditoría Sociolaboral

1.5.2. Obligaciones para con terceros

1.5.3. Responsabilidad en el informe

1.6. Secreto profesional

1.6.1. Confidencialidad

1.6.2. Prohibición utilización información

1.6.3 Conservación y custodia

1.7. Honorarios y comisiones

1.7.1. Honorarios profesionales

1.7.2. Tarifas de referencia

El segundo bloque determina las condiciones en que se debe ejecutar el trabajo del Auditor Sociolaboral, así establece las siguientes normas:

2. Normas técnicas sobre ejecución del trabajo
 - 2.1. Introducción
 - 2.2. Contrato o carta de encargo
 - 2.2.1. Acuerdo por escrito
 - 2.2.2. Número de horas estimadas
 - 2.2.3. Consideración de rechazo
 - 2.3. Planificación
 - 2.3.1. Planificación apropiada
 - 2.3.2. Cuestiones a considerar
 - 2.3.3. Programa de auditoría escrito
 - 2.3.4. Cambio respecto a las condiciones esperadas
 - 2.3.5. Consideraciones sobre las características Sociolaborales de la Entidad y del sector en que opera.
 - 2.3.6. Organización y características de la entidad
 - 2.3.7. Sector de actividad
 - 2.3.8. Adquisición de conocimientos del sector
 - 2.3.9 Desarrollo de un plan global relativo al ámbito y realización de la auditoría.
 - 2.3.10. Preparación del programa de auditoría.
 - 2.4. Estudio y evaluación del sistema de gestión.
 - 2.4.1. Sistema de gestión de RRHH y personal
 - 2.4.2 Definiciones y conceptos básicos
 - 2.4.3 Estudio y evaluación del sistema de gestión Sociolaboral.
 - 2.4.4 Revisión del sistema.
 - 2.4.5 Pruebas de cumplimiento.
 - 2.4.6. Período en que se desarrollan las pruebas y su extensión.
 - 2.4.7. Evaluación del sistema interno de gestión Sociolaboral.
 - 2.4.8. Métodos para la evaluación.
 - 2.4.9. Conclusiones sobre los procedimientos establecidos
 - 2.4.10. Interrelación con otros procedimientos de auditoría.
 - 2.4.11. Comunicación de las debilidades significativas de gestión interna.
 - 2.5. Evidencia
 - 2.5.1 Naturaleza de la evidencia.
 - 2.5.2. Evidencia a través de pruebas
 - 2.5.3. Evidencia suficiente
 - 2.5.4. Nivel de evidencia.
 - 2.5.5. Factores de evidencia
 - 2.5.6. Mayor nivel de evidencia
 - 2.5.7. Evidencia adecuada
 - 2.5.8. Importancia relativa-riesgo probable
 - 2.5.9. Importancia relativa
 - 2.5.10. Riesgo probable
 - 2.5.11. Pruebas para obtener evidencia
 - 2.5.12. Pruebas de cumplimiento.
 - 2.5.13. Pruebas substantivas
 - 2.5.14. Métodos de obtener evidencia
 - 2.5.15. Inspección
 - 2.5.16. Observación
 - 2.5.17. Preguntas
 - 2.5.18. Confirmaciones
 - 2.5.19. Cálculos
 - 2.5.20. Técnicas de examen analítico

- 2.5.21. Documentación de la evidencia
- 2.6. Documentación del trabajo
 - 2.6.1. Conservación documentos
 - 2.6.2. Papeles de trabajo
 - 2.6.3. Contenido papeles de trabajo
 - 2.6.4. Medidas de seguridad
- 2.7. Supervisión
 - 2.7.1. Profesionales equipo auditoría.

Y el tercer y último bloque dicta normas a seguir para emitir el informe del Auditor Sociolaboral, como culminación de la auditoría, siendo las siguientes:

- 3. Normas técnicas sobre informes
 - 3.1. Introducción
 - 3.1.1. Preparación del informe
 - 3.2. Elementos básicos del Informe de auditoría Sociolaboral
 - 3.2.1. Título o identificación del informe.
 - 3.2.2. Identificación de los destinatarios y de las personas que efectuaron el encargo.
 - 3.2.3. Identificación de la entidad auditada.
 - 3.2.4. Párrafo de alcance de la auditoría.
 - 3.2.5. Párrafo de opinión.
 - 3.2.6. Párrafo de salvedades.
 - 3.2.7. Párrafo de "énfasis".
 - 3.2.8. Nombre, dirección y datos del auditor.
 - 3.2.9. Firma del auditor.
 - 3.2.10. Fecha de emisión del informe.
 - 3.3. Hechos posteriores a la fecha de cierre del periodo auditado.
 - 3.4. Hechos posteriores a la fecha de emisión del informe de auditoría y antes de su entrega.
 - 3.5. La opinión del auditor
 - 3.5.1. Tipos de opinión
 - 3.5.2. Opinión favorable
 - 3.5.3. Opinión con salvedades
 - 3.5.4. Circunstancias de opinión con salvedades
 - 3.5.5. Opinión desfavorable
 - 3.5.6. Opinión denegada
 - 3.5.7. Opinión parcial no permitida
 - 3.6. Circunstancias con posible efecto en la opinión del auditor
 - 3.6.1. Limitación al alcance
 - 3.6.2. Métodos alternativos
 - 3.6.3. Valoración de la limitación
 - 3.6.4. Error o incumplimiento de principios y normas Sociolaborales
 - 3.6.5. Formulas en el párrafo de opinión
 - 3.6.6. Cuantificación efecto incumplimiento
 - 3.6.7. Incertidumbre
 - 3.6.8. Estimación por la entidad
 - 3.7. Publicidad del informe de auditoría Sociolaboral
 - 3.9. Modelos normalizados de informes de auditoría Sociolaborales
 - 3.9.1. Informe sobre adecuación Sociolaboral
 - 3.9.2. Informe sobre adecuación Sociolaboral de varios periodos temporales
 - 3.9.3 Adecuación Sociolaboral consolidada de un grupo
 - 3.9.4. Ejemplos de informes de auditoría Sociolaboral
 - 3.9.5. Informe sin salvedad sobre la adecuación Sociolaboral de un periodo

- 3.9.6. Informe con salvedad por incumplimiento de los principios y normas o por errores sobre la adecuación Sociolaboral de un periodo
- 3.9.7. Informe con salvedad por incertidumbre sobre la adecuación Sociolaboral auditada de un periodo
- 3.9.8. Informe con salvedad por limitación al alcance del examen sobre la adecuación Sociolaboral auditada de un periodo
- 3.9.9. Informe con opinión denegada
- 3.9.10. Informe con opinión desfavorable

Por último, las Normas Técnicas incluyen dos Anexos con modelos estandarizados a utilizar en la auditoría:

- I.- Norma Técnica de auditoría sobre “Contrato de auditoría o carta de encargo”.
- II.- Norma Técnica sobre “Carta de manifestaciones de la Dirección”.

En definitiva, estas Normas Técnicas emitidas por CEAL, determinan de forma exhaustiva las características y elementos definatorios que debe reunir una Auditoría Sociolaboral, así como la del auditor o equipo auditor que lo ejecute, estandarizando todo el procedimiento e incluso homogeneizando los documentos a emitir como resultado de la auditoría, suponiendo una auténtica guía práctica para ejecutar una Auditoría Sociolaboral.

No obstante, como Normas Técnicas que deben de estar sujetas a evolución, se aprecia cierta falta de profundidad en el aspecto relativo a los Recursos Humanos, centrándose en exceso en el aspecto legalista, hecho que se entiende, deberá de irse implementando en un futuro próximo.

Por último, en cuanto a los tipos de Auditoría Sociolaboral como elemento definitivo, se pueden dar dos tipos:

- Auditoría Sociolaboral general de un periodo temporal determinado.
- Trabajos de revisión y verificación parcial de materias, estados o documentos específicos.

Estas serán utilizadas en función de la necesidad de la organización, si pretende una visión de conjunto de la situación de los Recursos Humanos, o de lo contrario se pretende solamente verificar ciertos aspectos.



CAPÍTULO 2. La Autoría Sociolaboral y la formación universitaria

2.1. Análisis de la distintas Titulaciones Universitarias implicadas

Se procede a analizar la carga lectiva de las materias que se consideran imprescindibles para desarrollar las funciones del Auditor Sociolaboral, en las titulaciones universitarias que tradicionalmente han sido la base académica para los Auditores Sociolaborales. Los Grados elegidos son los siguientes: Grado de Derecho, Grado de Economía y Grado en Relaciones Laborales (esta última convenimos llamarla así de forma reducida, pese a poderse presentar con otros nombres).

Este análisis se realiza con seis Universidades relevantes de las habidas en nuestro país, así como con la Universidad de Valladolid, esta última por razones obvias. La elección de las Universidades ha venido guiada en primer término porque ofrezcan las tres titulaciones, en segundo término por su posicionamiento en los distintos rankings de Universidades Publicas, y en tercer lugar intentando abarcar distintos territorios de la geografía española.

Las Universidades elegidas han sido la Universidad de Barcelona, la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad Complutense de Madrid, la Universidad de Granada, la Universidad de Castilla la Mancha, la Universidad de Valencia y la Universidad de Valladolid

En este análisis, exclusivamente se ha puesto el foco de atención en las distintas materias que se consideran necesarias para un Auditor Sociolaboral; así se analiza la Contabilidad, la Economía, el Derecho de la Seguridad Social, el Derecho del Trabajo, el Derecho Procesal Laboral, la Psicología, la Sociología y la Prevención de Riesgos Laborales. Todas estas materias intervienen en mayor o menor medida en la realización de una Auditoría Sociolaboral, independientemente de que se requieran otras disciplinas y conocimientos para ejercer de Auditor Sociolaboral.

Por otra parte, se ha descartado analizar otras titulaciones como Sociología o Psicología, por el hecho de que, pese a ser posibles nichos de Auditores Sociolaborales, es menos frecuente y requiere, por parte de los profesionales, una especialización pos-grado superior a la del resto de titulaciones estudiadas, debido a su desconexión con materiales de índole económico y jurídico-laboral. No podemos olvidar que estas dos Titulaciones, aunque necesarias en la Auditoría Sociolaboral, en la mayor parte de las ocasiones son utilizadas como profesionales de apoyo en la ejecución de la Auditoría.

El primero de los Grados a analizar es el Grado en Derecho, mostrando en la siguiente tabla la carga lectiva durante los cuatro años de las materias elegidas para el estudio. A continuación se ha elaborado otra tabla, donde se totaliza la carga lectiva de todas las materias.

Grado de Derecho

	Contabilidad	Economía	Derecho de la S.S.	Derecho del Trabajo	Derecho Procesal Laboral	Psicología	Sociología	Prevención de Riesgos Laborales
U. Barcelona		9	12	9			3	
U. Autónoma de Barcelona		12	18	12				
U. Complutense de Madrid		28	6	8	4			
U. Granada		12	9		4			
U. Castilla la Mancha		6	4,5	12				
U. Valencia	4,5	22,5	4,5					4,5
U. Valladolid		12	15					

Resumen de Carga Lectiva

	Total Créditos
U. Barcelona	33
U. Autónoma de Barcelona	42
U. Complutense de Madrid	46
U. Granada	25
U. Castilla la Mancha	22,5
U. Valencia	36
U. Valladolid	27

(Fuente: elaboración propia)

El siguiente Grado a analizar es el Grado de Economía, mostrando igualmente en la siguiente tabla la carga lectiva durante los cuatro años de las materias elegidas para el estudio. A continuación, también se ha elaborado otra tabla, donde se totaliza la carga lectiva de todas las materias.

Grado de Economía

	Contabilidad	Economía	Derecho de la S.S.	Derecho del Trabajo	Derecho Procesal Laboral	Psicología	Sociología	Prevención de Riesgos Laborales
U. Barcelona	12	78					12	
U. Autónoma de Barcelona	12	54				6	12	
U. Complutense de Madrid	12	68						4
U. Granada	6	72						
U. Castilla la Mancha	18	51					4,5	
U. Valencia	16,5	90						
U. Valladolid	18	75					18	

Resumen de Carga Lectiva

	Total Créditos
U. Barcelona	102
U. Autónoma de Barcelona	84
U. Complutense de Madrid	84
U. Granada	78
U. Castilla la Mancha	73,5
U. Valencia	106,5
U. Valladolid	111

(Fuente: elaboración propia)

En último término, se analiza el Grado en Relaciones Laborales, mostrando igualmente en la siguiente tabla la carga lectiva durante los cuatro años de las materias elegidas para el estudio. A continuación, también se ha elaborado otra tabla, donde se totaliza la carga lectiva de todas las materias.

Grado en Relaciones Laborales

	Contabilidad	Economía	Derecho de la S.S.	Derecho del Trabajo	Derecho Procesal Laboral	Psicología	Sociología	Prevención de Riesgos Laborales
U. Barcelona	12	24	12	15	6	33	6	12
U. Autónoma de Barcelona	6	18	12	18	6	12	18	6
U. Complutense de Madrid		30	12	12	12	18	30	12
U. Granada	12	18	12	12	6	42	18	6
U. Castilla la Mancha	4,5	18	12	12	12	18	18	6
U. Valencia	6	28,5	12	12	6	33	24	12
U. Valladolid	36	42	12	12	12	24	36	18

Resumen de Carga Lectiva

	Total Créditos
U. Barcelona	120
U. Autónoma de Barcelona	96
U. Complutense de Madrid	126
U. Granada	126
U. Castilla la Mancha	100,5
U. Valencia	133,5
U. Valladolid	192

(Fuente: elaboración propia)

Del estudio de esta muestra de las Universidades más relevantes del panorama universitario español, junto con la Universidad de Valladolid, se observa que en el Grado de Derecho, la carga lectiva de las asignaturas que se han considerado necesarias para las competencias de un Auditor Sociolaboral, oscila entre los 22,5 créditos ECTS de la Universidad de Castilla la Mancha y los 46 créditos ECTS de la Universidad Complutense de Madrid. Por su parte, el Grado de Economía oscila entre los 73,5 créditos ECTS de la Universidad de Castilla la Mancha y los 111 créditos ECTS de la Universidad de Valladolid. Por último, el Grado en

Relaciones Laborales oscila entre los 96 créditos ECT,S de la Universidad Autónoma de Barcelona y los 192 créditos ECT,S de la Universidad de Valladolid.

Analizando las distintas materias, encontramos que en **Contabilidad**, la mayor carga lectiva la encontramos en el Grado de Economía, como es previsible debido a la esencia del Grado, llegando hasta los 18 créditos ECT,S de la Universidad de Castilla La Mancha. Pero resulta interesante observar cómo en la Universidad de Barcelona, la carga lectiva de esta materia tiene los mismos créditos ECT,S en el Grado de Economía y en el Grado de Relaciones Laborales. También resulta destacable la ausencia de carga lectiva de esta materia en el Grado de Derecho, a excepción de la Universidad de Valladolid. Por otra parte, en el Grado en Relaciones Laborales, esta materia tiene créditos en todas las Universidades a excepción de la Universidad Complutense de Madrid. Y cabe destacar que en la Universidad de Valladolid, esta materia tiene asignados 36 créditos ETCS, siendo la carga lectiva más alta de las Universidades y titulaciones estudiadas.

En cuanto a la materia de **Economía**, nuevamente la mayor carga lectiva la encontramos en el Grado de Economía, sin que este hecho necesite de explicación. Su carga lectiva oscila entre 54 y 90 créditos ECT,S. Si requiere en análisis las otras dos titulaciones, así el Grado en Relaciones Laborales tiene una carga lectiva superior en esta materia a la habida en el Grado en Derecho, independientemente de la Universidad que se compare, existiendo la brecha más importante en la Universidad de Valladolid, pues frente a los 12 créditos ECT,S del Grado en Derecho, el Grado en Relaciones Laborales tiene una carga lectiva de 42 créditos ECT,S.

La asignatura de **Derecho de la Seguridad Social** resulta interesante por dos aspectos; el primero es que en el Grado de Economía carece de carga lectiva en todas las Universidades estudiadas, y la segunda es que en el Grado de Relaciones Laborales la carga lectiva es de 12 créditos ECT,S en todas las Universidades estudiadas. Por su parte, el Grado de Derecho tiene una carga lectiva que oscila entre 4,5 y 18 créditos ECT,S.

En cuanto a la materia de **Derecho del Trabajo**, se produce una situación similar a la anteriormente descrita, pues el Grado de Economía carece de carga lectiva para dicha materia, mientras que el Grado en Relaciones Laborales presenta una carga lectiva bastante homogénea que oscila entre 12 y 18 créditos ECT,s. Por su parte el Grado en Derecho resulta menos homogéneo, ya que nos encontramos universidades con ningún crédito, como la Universidad de Valencia, y hasta 15 créditos como la Universidad de Valladolid.

El Derecho Procesal Laboral, en el Grado de Relaciones Laborales, tiene presencia en todas las universidades analizadas, con una carga lectiva de 6 ó de 12 créditos ECT,s. Por su parte, el Grado de Economía carece de carga lectiva para esta materia, como en las dos materias anteriores, y el Grado de Derecho no tiene carga lectiva salvo en las Universidades de Granada y Complutense de Madrid. Con relación a este dato, se debe de matizar, en cuanto a que esta Titulación sí tiene carga lectiva en materia de Derecho Procesal, pero no como Derecho Procesal Laboral, lo cual no significa que los estudiantes de este Grado estén carentes de formación en Procedimiento Laboral, pues les viene dada por otros Derechos Procesales.

La asignatura de **Psicología** presenta diferencias muy significativas, pues en el Grado de Derecho no presenta carga lectiva alguna en ninguna Universidad, mientras que en el Grado de Economía solamente presenta carga lectiva en la Universidad Autónoma de Barcelona, con 6 créditos ECT,s. Por su parte, con gran diferencia sobre estos dos Grados, el Grado en Relaciones Laborales tiene una carga lectiva importante en todas las universidades estudiadas, variando desde 12 hasta 42 créditos ECT,s.

En la materia de **Sociología**, nuevamente encontramos datos muy dispares, así en el Grado de Derecho, solamente la Universidad de Barcelona tiene carga lectiva de esta materia, limitándose a 3 créditos ECT,s. Mayor carga lectiva encontramos en el Grado de Economía, oscilando entre

los 0 créditos de tres universidades, hasta los 18 créditos ECT,s de la Universidad de Valladolid. Nuevamente el Grado en Relaciones Laborales se alza con la mayor carga lectiva, existiendo en todas las universidades, con cargas lectivas superiores a 18 créditos ECT,s, salvo en la Universidad de Barcelona, donde solamente tiene 6 créditos.

En último término, la asignatura de **Prevención de Riesgos Laborales** también marca diferencias importantes en la carga lectiva, con una situación muy parecida a la materia analizada anteriormente, pues el Grado de Derecho carece de carga lectiva en todas las universidades estudiadas a excepción de la Universidad de Valencia donde se le asigna 4,5 créditos ECT,s. Igualmente en el Grado de Economía no existe carga lectiva a excepción de la Universidad Complutense de Madrid que tiene 4 créditos ECT,s. Marca la diferencia el Grado en Relaciones Laborales, con presencia en todas las universidades analizadas, y con cargas lectivas que van desde 6 créditos ECT,s, hasta los 18 créditos ECT,s establecidos por la Universidad de Valladolid.

Si se conviene que las asignaturas estudiadas son las materiales troncales necesarias para el Auditor Sociolaboral, se puede concluir que el Grado en Relaciones Laborales tiene la mayor carga lectiva de dichas materias, así como una mayor homogeneidad entre universidades y materias.

2.2. Idoneidad de los planes estudio de las Titulaciones Universitarias analizadas

Una vez analizadas las distintas titulaciones que tradicionalmente han dado Auditores Sociolaborales en las Universidades más destacados del territorio Español, se pretende analizar la idoneidad de los planes de estudio para formar a los profesionales mencionados. Como se puede observar, la carga lectiva de las asignaturas consideradas como necesarias para la profesión, es muy distinta en las titulaciones analizadas. El Grado de Económica, es sin duda la titulación que menos carga lectiva tiene, seguido del Grado en Derecho, y siendo el Grado en Relaciones Laborales el de mayor carga lectiva con gran diferencia sobre las otras titulaciones estudiadas. Este dato era previsible, teniendo en cuenta que el Grado en Relaciones Laborales es el más afín a la profesión de Auditor Sociolaboral, pero se trata de analizar datos objetivos.

Analizando por materias las distintas titulaciones, se observa que el **Grado de Economía** presenta las siguientes fortalezas y debilidades:

Como **Fortalezas**, señalar que es un grado con una amplia formación en materia económica y contable, incluyendo en algunas universidades conocimientos de Auditoría de Cuentas, lo cual le proporciona un amplio conocimiento del análisis económico. También recibe formación en Sociología, Dirección de Recursos Humanos y Estadística, tres disciplinas que resultan útiles en el momento de afrontar una Auditoría Sociolaboral.

Por el contrario, como **Debilidades**, se debe de señalar la absoluta falta de formación en materias jurídico-laborales como Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Igualmente carece de formación en materias tan importantes como Prevención de Riesgos Laborales y Psicología, lo cual resulta un obstáculo muy importante para un futuro Auditor Sociolaboral.

Ello implica que el Grado de Economía no puede considerarse apto para la profesión de Auditor Sociolaboral, y requerirá de una formación postgrado importante que supla las fuertes debilidades que tiene la titulación en las materias señaladas. Por último, reseñar que en este Grado resulta inexistente cualquier formación relativa a metodología y técnicas de auditoría, así como formación en políticas sociales.

Todo ello, independientemente de que, en algunas universidades se pueda encontrar alguna de las materias citadas en ciertos itinerarios formativos, con una carga lectiva de un solo cuatrimestre.

En cuanto al **Grado de Derecho** presenta las siguientes fortalezas y debilidades:

Como **Fortalezas**, señalar que es un grado con una extensa formación en Derecho en general, en prácticamente todos los ámbitos, incluido el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, dotando a estos estudiantes de un conocimiento exhaustivo de nuestro ordenamiento jurídico. También recibe formación en Economía, Sociología, y Prevención de Riesgos Laborales en algunas universidades, disciplinas que resultan necesarias en el desarrollo de la Auditoría Sociolaboral.

Por el contrario, como **Debilidades**, se debe de señalar la absoluta falta de formación en materias como Contabilidad, Recursos Humanos y Psicología. Igualmente carece de formación suficiente en materias tan importantes como Prevención de Riesgos Laborales, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Derecho Procesal Laboral, lo cual supone un problema para afrontar la Auditoría Sociolaboral.

Estas debilidades determinan que el Grado de Derecho tampoco debe de ser considerado apto para la profesión de Auditor Sociolaboral, e igualmente que el anterior, requerirá de una formación postgrado importante que supla las fuertes debilidades que tiene la titulación en las materias señaladas. Por último, reseñar que en este Grado también resulta inexistente cualquier formación relativa a metodología y técnicas de auditoría, así como formación en políticas sociales.

En último término, **el Grado en Relaciones Laborales** se identifican las siguientes fortalezas y debilidades:

Como **Fortalezas**, indicar que posee una amplia formación en el ámbito jurídico-laboral, abarcando las tres materias, Derecho del Trabajo, de Seguridad Social y Procesal Laboral. Igualmente posee una importante formación en Economía, Contabilidad, Sociología, Psicología, Dirección de Recursos Humanos, Estadística y Prevención de Riesgos, así como en Políticas Sociales. Resulta un cuadro de materias bastante completo para el ámbito de la Auditoría Sociolaboral.

En cuanto a **Debilidades**, cabe mencionar la ausencia de cualquier formación relativa a metodología y técnicas de auditoría, al igual que los anteriores Grados, siendo una ausencia común. Igualmente señalar que muchas materias tienen una carga lectiva limitada como asignaturas obligatorias, y ello unido a la ausencia de un itinerario formativo propio de la Auditoría Sociolaboral, hace que, pese a la amplia oferta formativa en materias determinantes para la profesión, se produzca cierta dispersión de contenidos. Aunque en menor medida que los anteriores Grados, el Grado en Relaciones Laborales también precisa de una formación Postgrado para perfeccionar la formación del Auditor Sociolaboral.



CAMPUS PÚBLICO
MARÍA ZAMBRANO
SEGOVIA
GRADO EN RELACIONES LABORALES
Y RECURSOS HUMANOS

CAPÍTULO 3. Los Estudios de Relaciones Laborales

3.1. Historia y evolución de los Planes de Estudio de Relaciones Laborales

Los estudios de Relaciones Laborales, como los conocemos en la actualidad, tienen sus orígenes en los estudios de Graduado Social, que nacen en el seno del Ministerio de Trabajo, mediante la creación de las denominadas Escuelas Sociales. Estas Escuelas Sociales, comienza su germinación en 1919, año en el que España se incorpora a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pues en dicho año, la Sección de Cultura Social del Instituto de las Reformas instaura una serie de cursos y conferencias. En el año 1925, ya transferido el Instituto de las Reformas al Ministerio de Trabajo, se da el carácter de Escuela Social a la mencionada actividad. En dicho año, el Plan de Estudios de las Escuelas Sociales se centraba en el campo político- social, económico y legislativo. Con la publicación del Código de Trabajo de 1926, el Plan de Estudios de 1929 de las escuelas Sociales dio un giro importante hacia materias de índole jurídico-laboral. Un año después, en 1930 el Ministerio de Trabajo publicó un nuevo Plan de Estudios único para todas las Escuelas Sociales del territorio nacional, manteniendo la materia jurídico-laboral como el eje central de los estudios.

Esta actividad, que en esta etapa no puede clasificarse de docente, pues era de contenido más ideológico que académico, se mantiene hasta el año 1941, cuando ya terminada la Guerra Civil Española, la Orden de 4 de marzo de 1940 mantiene las Escuelas Sociales de forma oficial y con potestad para emitir títulos, siempre vinculados al Ministerio de Trabajo. Posteriormente, en el año 1942 se publica la Orden de 29 de diciembre de 1941 (BOE de 3 de enero de 1942) donde se desarrolla el Reglamento de las Escuelas Sociales. Este nuevo periodo de las Escuelas Sociales viene marcado por un menor ímpetu ideológico, y se orienta más a una formación de los futuros funcionarios del Ministerio de Trabajo y del personal de los Sindicatos Verticales, formándolos en materias Sociolaborales.

Como muestra de ello, el Plan de Estudios del año 1941 establece cuatro áreas de estudio, a saber: Histórico-cultural, jurídico-legislativa, social y económico. En 1943, la Orden de 10 de noviembre de 1943 introduce en el Plan de Estudios la asignatura de “Teoría del Derecho del Trabajo”, estableciéndola como materia obligatoria. Un año después la Orden de 5 de octubre de 1944 hará lo propio con la asignatura de “Derecho Procesal del Trabajo”.

En este contexto histórico de la evolución de los Planes de Estudio de la titulación de Relaciones Laborales, se debe de mencionar igualmente la evolución de la profesión de Graduado Social, pues resulta imposible disociarlos. Durante los sucesivos años, fueron saliendo promociones de profesionales, denominados Graduados de las Escuelas Sociales, y estos profesionales, en diciembre del año 1948, constituyen la “Asociación de Graduados Sociales” que tuvo lugar mediante la Primera Asamblea Nacional celebrada en Madrid.

Este hecho, propicia la aparición de la profesión de Graduados Sociales en el año 1951, mediante el Decreto de 22 de diciembre de 1950 (BOE de 26 de Enero de 1951). Posteriormente, la Orden de 21 de mayo de 1956 publicó el Reglamento de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales. Y transcurridos ocho años, el Decreto de 22 de octubre de 1964 reglamentó nuevamente las funciones de los Graduados Sociales y procedió a crear el Consejo Superior de Colegios de Graduados Sociales.

En los siguientes años, la profesión se fue configurando y dotando de contenidos profesionales, siendo muestra de ello la Orden de 28 de agosto de 1970 que aprueba el nuevo Reglamento de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales, así como la Orden del Ministerio de Trabajo de 8 de enero de 1973 por la que se establece la tarifa de honorarios mínimos de los Graduados Sociales, y culminando con el Real Decreto 3549/1977 de 16 de diciembre (BOE de 3 de

febrero de 1978) por el que se aprueban los Estatutos de los Colegios Oficiales de graduados Sociales.

Por otra parte, el Plan de Estudios de las Escuelas Sociales tiene su punto de inflexión en 1967, cuando la Orden de 17 de abril de 1967 establece un nuevo Plan de Estudio donde desaparecen las materias de índole ideológica que inicialmente acompañaron a los estudios, para ser sustituidas por materias con fuerte carácter académico-docente, y abriendo el espectro de alumnos a los que va dirigido, pues se configura como unos estudios que desembocan en una profesión liberal, la de “Graduado Social”. En este nuevo Plan de Estudios se eliminan las asignaturas de “Doctrina y Derecho Político del Movimiento” así como “Doctrina Social de la Iglesia Católica” y se conservan asignaturas como “Organización Política y Administrativa del Estado Español” y “Problemas Sociales del Desarrollo Español”, creando un itinerario formativo orientado totalmente hacia el ámbito jurídico-laboral y el ámbito económico.

Este importante giro dado por los estudios, no fue suficiente para que estos se incorporasen como estudios universitarios en la Ley General de Educación de 1970, pese a la solicitud formal realizada por el Consejo Superior de Graduados Sociales, perdiendo una oportunidad para la creación de la Diplomatura.

Durante la década de los 70, tanto las Escuelas Sociales, como los Graduados Sociales, fueron ganando en prestigio académico y profesional, proliferando la creación de nuevas Escuelas Sociales y Seminarios así como la creación de nuevos Colegios Profesionales de Graduados Sociales.

En 1980 se publica el Real Decreto 921/1980 de 3 de mayo de Presidencia del Gobierno, por el que se regula la ordenación de las enseñanzas de Graduado Social y de los centros en que se imparten, regulando los estudios como enseñanza especializada de acuerdo con la Ley General de Educación. En dicho RD, en su artículo 4 se establece que la enseñanza “abarcará, al menos las áreas sociológica, jurídica y económica”, con una especial referencia al ámbito laboral”. Esta norma, da lugar a la Orden del Ministerio de Universidades e Investigación de 26 de septiembre de 1980, por la cual se aprueba un nuevo Plan de Estudios. Este nuevo plan otorga más del 50 % de la carga lectiva al área de conocimiento jurídico, seguido del área económica y de organización de empresas y del área de sociología con la menor carga lectiva (17%), lo cual pone de manifiesto que los estudios se orientan de forma clara al ámbito jurídico-laboral.

Este RD es el último publicado para regular los estudios configurados como no universitarios, pues en el año 1986 se publica el Real Decreto 1524/1986 de Presidencia sobre la incorporación a la Universidad de las Enseñanzas de Graduado Social (BOE de 28 de julio), el cual establece el título de Graduado Social como “Graduado Social Diplomado”. Un año después se produce la reforma de los estudios universitarios en España mediante Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre por el que se establece las directrices generales comunes de los planes de estudio de los títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. (BOE de 14 de diciembre). Esta importante reforma dio lugar a la promulgación del Real Decreto 1429/1990, de 26 de octubre por el que se establece el título universitario oficial de Diplomado en Relaciones Laborales y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de aquel (BOE 20-11-1990), el cual estableció las siguientes materias troncales de la Diplomatura:

- Derecho de la Seguridad Social. El sistema de seguridad social. El régimen general y los regímenes especiales. Las relaciones de seguridad social y las prestaciones. La asistencia social. Aspectos administrativos de la seguridad social.
- Derecho Sindical. Libertad sindical y representación de los trabajadores en la empresa. Negociación colectiva y conflictos colectivos de trabajo. Concertación social y política de empleo.

- Derecho del Trabajo. El ordenamiento laboral. La administración laboral. El contrato de trabajo: contenido, modificación, suspensión y extinción. Relaciones especiales de trabajo. Tutela judicial: procedimiento laboral y procedimientos especiales. Instituciones y normas internacionales y comunitarias en materia laboral. La política social comunitaria.
- Dirección y Gestión de Personal. Objetivos, políticas y planificación. Puestos de trabajo y plantillas de personal. Selección, formación, promoción y evaluación de personal. Técnicas y sistemas de gestión de personal.
- Elementos de Derecho Público V Privado. Conocimiento de las nociones e instituciones básicas de Derecho constitucional, administrativo, civil patrimonial, mercantil y fiscal.
- Historia Social y Política Contemporánea. Conocimiento básico de la evolución social y política desde la Revolución industrial. y de los movimientos sociales.
- Organización y métodos de trabajo. Objetivos, principios y procedimientos de organización. Planificación, estudios, métodos y medidas del trabajo.
- Prácticas Integradas. Iniciación a la práctica en materia de Organización del trabajo, Dirección y gestión del personal Seguridad del Trabajo y Derecho del trabajo, Derecho Sindical y de la Seguridad Social.
- Psicología del Trabajo. Conocimientos básicos de los procesos psicológicos de la conducta y de los conflictos laborales. Evaluación psicológica para la selección, formación y promoción del personal en la empresa.
- Seguridad en el Trabajo y Acción Social en la Empresa. Salud y seguridad en el trabajo. Enfermedades y accidentes laborales. Normas técnicas de seguridad y medidas de protección. Responsabilidad por falta de prevención. La acción social y el plan de acción social en la empresa.
- Sociología y Técnicas de Investigación Social. Nociones básicas de Sociología general. Conocimiento de los métodos y técnicas de investigación social, con aplicación a las relaciones laborales

De la comparación de este nuevo Plan con el precedente de 1980, se observa que se acentúa la importancia de los Recursos Humanos, entendiendo como tal el área de organización del trabajo, y gestión de personal en sus implicaciones sociológicas y psicológicas, pero se mantiene la importancia de la materia jurídico-laboral. Del análisis de los créditos asignados a cada área de conocimiento, se desprende que se prioriza el área de conocimiento de los Recursos Humanos sobre el jurídico-laboral. Pero esta equiparación asignada en la norma, en el momento de ser trasladada a los distintos Planes de Estudio de las Universidades no se vio reflejado exactamente. Del estudio comprado realizado por Alfaro de Prado (Los Estudios de Relaciones Laborales en España. CGGSE. Sevilla 1996), se desprende que las asignaturas de índole jurídico-laboral, como media de las 37 Diplomaturas analizadas, suponen un 38 % de la carga lectiva, y en el 33 % de las Diplomaturas, la carga lectiva jurídico-laboral se encuentra entre el 41 y el 50 %. Es decir, se mantiene la inercia de la importancia del área de conocimiento jurídico-laboral, pese al importante avance del área de los Recursos Humanos.

Respecto a este hecho, se puede interpretar de dos formas distintas; la primera, considerar que el Plan de Estudios de 1990 supone un cambio importante en la Diplomatura de Relaciones Laborales, al configurar los estudios como una titulación orientada a formar profesionales especialistas en los Recursos Humanos, por otra parte, en concordancia con el artículo 1.d de la Orden de 28 de Agosto de 1970 por la que se aprueba el Reglamento de los Colegios Oficiales

de Graduados Sociales, que establece que el Graduado Social tiene la función de especialista en Recursos Humanos. Una segunda interpretación sería considerar que este pretendido cambio no ha tenido el traslado suficiente en los distintos Planes de Estudios, manteniendo la importancia del área de conocimiento jurídico-laboral, en respuesta a la realidad de la profesión, compuesta mayoritariamente por Profesionales Liberales dedicados al asesoramiento jurídico-laboral.

Como culminación a la evolución de los estudios de Relaciones Laborales antes de constituirse en el actual Grado en Relaciones Laborales, en 1999 se produjo la promulgación del Real Decreto 1592/1999 de 15 de octubre, por el que se establece el título universitario oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo y las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de aquel. Esta Licenciatura venía a complementar la Diplomatura de Relaciones Laborales, pese a configurarse como una nueva Titulación totalmente independiente de la Diplomatura. La mencionada norma establece las siguientes materias troncales:

- Auditoría Sociolaboral: Sistemas de información y comunicación para la evaluación del sistema. Instrumentos y técnicas de investigación para la auditoría social. Informe de la auditoría: diagnóstico y plan de actuación. Integración de las políticas de gestión de recursos humanos.
- Dirección Estratégica de la Empresa: Análisis del entorno general y específico. Análisis interno de recursos y toma de decisiones. Opciones para la formulación de la estrategia: estrategias genéricas y métodos alternativos. Evaluación de la estrategia. Elementos para la implementación de la estrategia.
- Economía del Trabajo: Teorías del mercado de trabajo. Dinámica del mercado de trabajo. El mercado de trabajo en España: global, territorial y sectorial. La intervención pública en el mercado de trabajo. Políticas de empleo
- Políticas Sociolaborales: Políticas públicas: caracteres generales de las políticas sociolaborales. Proceso de elaboración y desarrollo. Políticas locales, regionales, nacionales e internacionales. Marco normativo de las políticas sociolaborales: empleo e intermediación laboral; salud laboral y medio ambiente; formación profesional. Análisis y evaluación de las políticas sociolaborales
- Teoría de las Relaciones Laborales: Teorías y modelos analíticos de los sistemas de relaciones laborales. Conflicto laboral, conflicto social y relaciones laborales. Sistema de relaciones laborales en España: desarrollo y elementos constitutivos. Sistemas de relaciones laborales y factores de diversidad. Perspectiva comparada.
- Teoría y Técnicas de Negociación: Teoría y estructura de la negociación colectiva. Dinámica y gestión del conflicto. Estrategias de prevención y reducción del conflicto. Fundamentos y técnicas de negociación. Estrategias y técnicas.

Es muy destacable comprobar cómo es la primera vez que se incluye en un Plan de Estudio como materia troncal la Auditoría Sociolaboral, apareciendo la primera de todas, dando carta de naturaleza de asignatura universitaria a la Auditoría Sociolaboral. Pero también es muy destacable comprobar que esta Licenciatura rebaja drásticamente la importancia del área jurídico-laboral y prioriza el área de Recursos Humanos.

En este mismo año, 1999, se firmaba la Declaración de Bolonia, que cambia totalmente el panorama universitario de Europa, y por ende de España. Esta Declaración propició la promulgación del Real Decreto 55/2005 de 21 de enero, por el que se establece la estructura de las enseñanzas universitarias y se regulan los estudios universitarios oficiales de Grado.

Este Real Decreto supone la desaparición de la Licenciatura de Ciencias del Trabajo y de la Diplomatura de Relaciones Laborales, para la aparición del actual Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, que se estudiará a continuación.

Con la pérdida de la Licenciatura de Ciencias del Trabajo, se pierde la inclusión de contenidos formativos propios de la Auditoría Sociolaboral en un Plan de Estudios universitario, procediéndose un retroceso en este aspecto.

3.2. Situación actual de los estudios de Relaciones Laborales

En la actualidad, los estudios en Relaciones Laborales, configurados como el Grado en Ciencias (ó Relaciones) Laborales y Recursos Humanos, resultantes del proceso de convergencia de “Bolonia” tienen una carga lectiva, en general, de 240 créditos ECT,s. Su estructura general y sus contenidos se encuentran recogidos en el Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias del Trabajo y Recursos Humanos elaborado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Este Libro Blanco, fue elaborado en el año 2005 por expertos independientes con financiación privada y participando 43 Universidades españolas, incluida la Universidad de Valladolid, el cual ha servido como base para elaborar los diferentes Planes de Estudio del Grado en las distintas Universidades del territorio nacional. Así pues, resulta imprescindible analizar lo establecido en el mencionado libro para evaluar la situación actual de los estudios.

En este libro se analiza las Titulaciones afines en el entorno Europeo, los modelos de estudios, así como las plazas ofertadas en las universidades, la inserción laboral y los perfiles profesionales de la titulación. Igualmente se valoran las competencias tanto genéricas como específicas que debe de reunir los estudios, determinando los objetivos a alcanzar.

Igualmente se determina la estructura general de los estudios resultantes, estableciendo como contenidos formativos comunes un total de 165 créditos ECT,s, reservando 75 créditos ECT,s como contenidos formativos propios de cada Universidad, que permitirá configurar Grados de Relaciones Laborales específicos y diferenciados, con distintos itinerarios formativos , que aunque con importantes ventajas, también provocan la pérdida de homogeneidad de la Titulación.

Resulta destacable la recomendación que se realiza sobre la necesidad de estudios de Postgrado especializados, determinando como idónea una duración entre 1 y dos años y con una carga lectiva que oscile entre los 60 y 120 créditos ETC,s.

De los contenidos formativos comunes, se proponen 10 Bloques Temáticos, estableciendo la carga lectiva tanto en horas a impartir como la correspondencia de créditos ECT,s, que a continuación se muestran en el siguiente cuadro:

BLOQUE TEMÁTICO	ECT,s	HORAS
Marco normativo de las relaciones laborales y de la Seguridad Social	39	975
Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos	33	825
Sociología del Trabajo y Técnicas de Investigación Social	18	450
Psicología del Trabajo y Técnicas de Negociación	12	300
Economía y Economía del Trabajo	12	300
Historia Social y de las Relaciones Laborales	6	150
Teoría y Sistemas de Relaciones Laborales	12	300
Políticas Sociolaborales	12	300
Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales	12	300
Elementos jurídicos básicos de las Relaciones Laborales	9	225
TOTAL	165*	4125
<ul style="list-style-type: none"> • 68,75 % de la carga lectiva total (240 créditos) 		

Estos diez Bloques Temáticos, se desarrollan determinando los contenidos formativos mínimos y las capacidades, destrezas y habilidades que deberá adquirir el estudiante. Los contenidos formativos son los que configurarán las asignaturas de los distintos planes de Estudio de las Universidades. Por tanto, analizados los distintos Planes de Estudio de las universidades elegidas, se constata que existe una uniformidad de contenidos formativos comunes, existiendo pequeñas variantes en cuanto a la denominación de las asignaturas.

Con relación a los 75 créditos ECT,s de contenidos formativos propios de cada universidad, mencionar que la oferta de materias se centra en profundizar en el contenido de los 10 bloques temáticos mencionados, incluyendo en algunos casos contenidos de índole local (Universidad de Valencia), y concentrándose la mayor carga lectiva en el ámbito de los Recursos Humanos y Organización de empresas.

Puesto en comparación la carga lectiva global ofertada por cada universidad, se observa que el Grado en Relaciones Laborales ha dado un giro importante hacia el área de los Recursos

Humanos y la Organización de Empresas en detrimento del área jurídico-laboral, detrimento que no ha sido tan acusado, teniendo en cuenta que el paso de Diplomatura en Relaciones Laborales a Grado en Relaciones laborales ha supuesto un año más de estudio. Esta situación venía precedida por lo sucedido en la Licenciatura de Ciencias del Trabajo, que ya se orientó hacia el área de Recursos Humanos y Organización de Empresas.

En definitiva, teniendo en cuenta los Planes de Estudio de las distintas universidades y el Libro Blanco del título, se puede concluir que la situación actual de Grado en Relaciones Laborales es la siguiente:

1º Se configura como unos estudios superiores de carácter multidisciplinar, abarcando principalmente el área jurido-laboral, Recursos Humanos y Organización de Empresas y otras disciplinas como Sociología, Psicología, y Prevención de Riesgos Laborales.

2º- Los perfiles profesionales principales para los cuales se han configurado son los siguientes:

Graduado Social
Dirección y Gestión de Recursos Humanos

3º- Como perfiles profesionales secundarios se establecen los siguientes:

Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo
Prevención de Riesgos Laborales
Administraciones Públicas
Auditoría Sociolaboral
Enseñanza

Para la mayoría de estos perfiles secundarios, se requerirá una formación postgrado, o en el caso de administraciones públicas y enseñanza, superar el examen de oposición.

4º.-Los estudios profesionales tienen un encaje idóneo dentro de nuestro entorno europeo, teniendo titulaciones “hermanas” en los principales países de la unión Europea, con las consabidas diferencias en duración y contenidos. No debe olvidarse que la realidad de los mercados de trabajo no es igual en los países de la Unión Europea, al igual que no existe una legislación debidamente homogeneizada.

5º.- Con el auge de las dobles titulaciones producido a partir del proceso de convergencia de “Bolonia”, es una titulación que permite perfectamente establecer un Doble Grado con titulaciones afines como Derecho, Económicas e incluso Administración y Dirección de Empresa.

6ª.- Los estudios de Postgrado propuestos por el Libro Blanco del Grado son los siguientes:

- Prevención de Riesgos Laborales
- Dirección de Recursos Humanos
- Auditoría Sociolaboral
- Practica procesal Laboral y Contenciosa
- Promoción de empleo y Desarrollo Local
- Tributación empresarial
- Negociación colectiva y Solución de conflictos laborales

En este punto, se difiere del criterio formulado por ANECA, (criterio formulado en el año 2005), considerando que los estudios de postgrado relativos a Practica Procesal Laboral y Contenciosa, no proceden a la luz de las últimas reformas legislativas, donde se ha equiparado al Graduado Social como operador jurídico en el mismo nivel que los Abogados, lo cual determinará en un futuro próximo que para ejercer en la jurisdicción social, será necesario un curso de acceso tutelado por los Colegios Oficiales de Graduados Sociales que vendrá a suplir a estos estudios de posgrado.



CAPÍTULO 4. Los Estudios de Relaciones Laborales ante la Auditoría Sociolaboral

4.1. Idoneidad de los Planes de Estudio del Grado de Relaciones Laborales

Como se ha podido comprobar a lo largo de este trabajo, el Grado en Relaciones Laborales en la actualidad es el grado que mejor se adapta a los requisitos formativos exigidos por la disciplina de Auditoría Sociolaboral. Además de ser la titulación “heredera natural” de la Diplomatura en Relaciones Laborales, la cual, a través de su colectivo, los Graduados Sociales, ha auspiciado la Asociación Española de Auditores Socio-laborales (CEAL), asociación erigida como organismo regulador de la profesión.

Pero este hecho no determina que los estudios sean los adecuados suficientemente a la profesión de Auditor Sociolaboral, pues como se ha podido observar, en la mayoría de los Planes de Estudios de las universidades analizadas, el contenido en materias propias de la Auditoría es nula, o extremadamente insuficiente, pues solamente en la Universidad Autónoma de Barcelona, ofrece 12 créditos en Auditoría Sociolaboral, distribuida en dos asignaturas denominadas Auditoría Sociolaboral I y II como asignaturas optativas.

Por su parte, las Universidades de Granada y Valencia, en el 3º curso incluyen como obligatoria la asignatura de Auditoría en Recursos Humanos, con 6 créditos ECT,s. La Universidad de Valencia añade además la asignatura de Auditoría de la función de Recursos Humanos como optativa en 4ª curso, con una carga lectiva de 6 créditos igualmente. En definitiva, la máxima carga lectiva es de 12 créditos ECT,s, siendo inferior en otros casos o nula en la mayoría, sin olvidar el carácter de asignatura optativa en ciertas universidades.

Como se puede comprobar, el tiempo de formación de materias propias de la Auditoría Sociolaboral no supera las 60 horas lectivas como materia obligatoria, o de 120 horas lectivas, en el mejor de los casos, pero en forma de asignatura optativa. Pretender que con esta carga lectiva, nula en muchos casos, y escasas en los restantes, se considere como un perfil profesional del Grado en Relaciones Laborales la Auditoría Sociolaboral resulta complicado, sino se recurre a la formación postgrado. Así lo recomienda el Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos. Pero confiar en los estudios de postgrado como medio para formar Auditores Sociolaborales puede no ser suficiente, atendiendo al hecho de que muchos alumnos no tienen acceso a estos estudios postgrado, máxime si se tiene en cuenta que estos estudios pretenden ser la auténtica cuna del Auditor Sociolaboral.

Profundizando en la idoneidad los Planes de Estudio, más allá de las materias citadas, cabe mencionar que, se observa que la carga lectiva en materias jurídico-laborales y de Organización de empresa y Recursos Humanos puede ser considerada adecuada, aunque mejorable en el aspecto jurídico-laboral, aumentando la carga lectiva. Pero con relación a otras materias accesorias como Historia Social, Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales, o Políticas Sociolaborales, resulta cuestionable su utilidad en función de los créditos ECT,s asignados por las distintas universidades. Y ello no significa que dichas asignaturas no sean importantes, sino que se trata de rentabilizar el tiempo de formación del alumno, y parte de este tiempo podría emplearse en ampliar formación en otras materias, en este caso, lógicamente, orientadas a la Auditoría Sociolaboral.

En otro orden de cosas, la idoneidad de los estudios queda en entredicho al no existir un itinerario formativo propio de la Auditoría Sociolaboral, que permita al alumno ir configurando su titulación con aquellas asignaturas que le pueden resultar útiles en su futura profesión de Auditor, con asignaturas existente tales como Estadística, Psicología, Sociología y otras a crear como Técnicas de Auditoría Sociolaboral o La Investigación Sociolaboral.

4.2. Los estudios de Postgrado: Masters en Auditoría Sociolaboral

Los estudios de postgrado, después de la el proceso de convergencia de “Bolonia”, debido a la unificación de todas las titulaciones a una duración de cuatro años, han ganado en importancia, pues las carreras que tradicionalmente tenían una duración de cinco años, han visto reducida su formación en un año. Ello ha supuesto que los alumnos que afrontan los estudios de Grado, ya tienen en mente mantener su status de estudiante un año más realizando estudios de postgrado.

Esta situación no es extrapolable a estudios que contrariamente han pasado de una duración de tres años a cuatro años, como es el caso del Grado en Relaciones Laborales, que proviene principalmente de la Diplomatura en Relaciones Laborales. En este caso se produce el efecto contrario, pues la duración de los estudios es un año más de lo que tradicionalmente venían durando, lo que supone que el efectuar unos estudios de posgrado es una dificultad añadida.

Pero como se ha podido observar, el Grado en Relaciones Laborales resulta insuficiente para la formación del Auditor Sociolaboral, y para ofrecer garantías que se tiene la formación adecuada, se hace necesario recurrir a los estudios de postgrado en Auditoría Sociolaboral.

En la actualidad, existe una amplia oferta de Masters en Recursos Humanos tanto de Universidades Públicas como de Universidades Privadas. Esta oferta se ve reducida si se trata de Masters en Auditoría Sociolaboral de forma estricta. Si se acota a Universidades Publicas y con planes de Estudios centrados exclusivamente en Auditoría Sociolaboral el número se reduce considerablemente. En este trabajo se ha puesto el foco de atención en los Masters de cuatro universidades; Universidad de Granada, Universidad, Universidad Pablo de Olavide, Universidad del País Vasco y Universidad de Valencia.

El motivo de la elección de estos cuatro estudios de postgrado ha sido la relevancia de la universidad, así como su Plan de Estudios, al coincidir todos y cada uno de ellos en centrar su actividad formativa exclusivamente en la Auditoría Sociolaboral.

Estos estudios de Posgrado tienen una duración que oscila entre los 32 créditos ECT,s del Master de la Universidad del País Vasco, hasta los 60 créditos ECTs del resto de universidades. Pero el Master de la Universidad del País Vasco, pese a ser de duración sensiblemente más corta que el resto de Masters, cabe decir en su favor que posee, junto al Master de la Universidad de Valencia, el Plan de Estudios más idóneo a la Auditoría Sociolaboral entendida en sentido estricto.

Para poder analizar las materias que imparte cada uno de estos estudios de postgrado, se ha realizado un cuadro comparativo donde se recogen las asignaturas impartidas, así como la carga lectiva otorgada a cada materia, para una mayor comprensión.

Como se puede observar en el cuadro adjunto, las materias impartidas están íntimamente relacionadas con la Auditoría Sociolaboral, estudiando métodos de auditoría, técnicos de emisión de informes, técnicas de análisis de la información o auditoría legal, lo que proporciona una formación suficiente para poder acometer la ejecución de una Auditoría Sociolaboral.

U. de Granada		U. Pablo de Olavide		U. País Vasco		U. de Valencia	
Modulo I: La auditoría y el auditor socio-laboral	40h	Módulo I: Consultoría y auditoría laboral: perfil profesional, técnicas e instrumentos	3 ects	Módulo I: Auditoría socio-laboral: conceptos, tipos, base normativa y ética	9 ects	Módulo I: Marco jurídico de la Auditoría laboral	10 ects
Módulo II: La investigación socio-laboral	59h	Módulo II: La estrategia de los recursos humanos en la empresa	4 ects	Módulo II: Auditoría sociolaboral de legalidad	15 ects	Módulo II: Objeto de la Auditoría	10 ects
Módulo III: Sistemas, análisis e interpretación de la información	49h	Módulo III: La organización flexible de la prestación de servicios	5 ects	Módulo III: Auditoría y evaluación de la responsabilidad social en la organizaciones	4,5 ects	Módulo II: Auditoría de recursos humanos	10 ects
Módulo IV: Auditoría de la cultura y procesos psicosociales	44h	Módulo IV: La gestión de la empresa en situaciones de crisis	5 ects	Módulo IV: Informe de auditoría y Consultoría “Due Diligence”	3,5 ects	Módulo IV: Criterios para la realización de las auditorías del sistema de prevención de riesgos laborales	10 ects
Modulo V: Auditoría de las funciones de recursos humanos	44h	Modulo V: La participación de los trabajadores en la empresa	4 ects				
Modulo VI: Auditoría laboral y de la seguridad social	49h	Modulo VI: La gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa	4 ects				
Módulo VII: Auditoría de la responsabilidad social corporativa	40h	Módulo VII: Los planes de empresa: igualdad, formación y protección social complementaria	4 ects				
Módulo VIII: La auditoría socio-laboral y su integración con otros sistemas de gestión de la empresa	29h	Módulo VIII: Administraciones y empresas públicas como empresario	4 ects				
		Módulo IX: Potestad sancionadora pública en materia social	4ects				
		Módulo X: Mecanismo de defensa jurídica en materia laboral	8 ects				
		Módulo XI: La práctica de la auditoría laboral	3 ects				

Para concluir este último punto, se debe de realizar una mención al curso on line de Auditoría Laboral de Legalidad que imparte la Asociación Española de Auditores Sociolaborales, CEAL, , el cual tiene una duración de 100 horas lectivas , y que es impartido por dicha asociación como requisito imprescindible para el acceso a la asociación, salvo que se acredite formación específica en este campo que permita el acceso directo a la asociación, como podrían ser los estudios de posgrado analizados.

Este curso, aunque no constituye un estudio de posgrado, y a pesar de estar centrado en la vertiente legalista de la auditoría, resulta interesante desde el punto de vista que, su temario está exclusivamente centrado en la ejecución material de la Auditoría, analizando y estudiando las Normas Técnicas de las que se ha dotado la profesión. Por esta razón, es un curso a tener en cuenta en el momento de establecer la estructura de futuras asignaturas en materia de Auditoría Sociolaboral.



CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se ha llegado en este trabajo son las siguientes:

La profesión de Auditor Sociolaboral es una profesión incipiente, que cuenta con una antigüedad escasa que, desde sus primeros orígenes podemos cifrar en 50 años en nuestro país. Esta profesión, como tantas otras, carece de una regulación legal para su ejercicio, por lo que determina que se puede acceder a ella desde múltiples titulaciones, sin que sea patrimonio exclusivo de ninguna, aunque el Grado de Relaciones Laborales sea la titulación que aspira a monopolizar la profesión, y ello debido a los siguientes factores:

Factor Histórico: Es la titulación que históricamente ha tenido mayor implantación en la profesión, pues las titulaciones que la han precedido, Graduado Social Diplomado, Diplomado en Relaciones Laborales y Licenciado en Ciencias del Trabajo, sus egresados han ejercido la profesión de Auditores Sociolaborales. Esto se ve reforzado por el hecho de que la asociación profesional más importante de Auditores Sociolaborales, CEAL, sea una asociación promovida en sus orígenes por el colectivo de Graduados Sociales, y que esta asociación sea el referente de los Auditores Sociolaborales en cuanto a emisión de Normas Técnicas y metodología de trabajo.

Factor Académico: Su Plan de Estudios contiene un número muy alto de las materias necesarias para la Auditoría Sociolaboral, con una importante carga lectiva, y con gran diferencia frente a otras titulaciones. Por otra parte, el carácter multidisciplinar de la titulación la hace idónea para una profesión que requiere esencialmente de este carácter multidisciplinar.

Factor Social: La sociedad, desde hace muchos años, y con mayor intensidad en los últimos tiempos, percibe al Graduado Social como el experto en Relaciones Laborales, y de esta percepción, se ve beneficiado el Grado en Relaciones Laborales, pues el Graduado Social es el colectivo profesional en el que recalará una vez finalizados sus estudios.

Factor Laboral: Consecuencia del anteriormente citado, las empresas igualmente recurren a los titulados en el Grado en Relaciones Laborales cuando requieren un Auditor Sociolaboral.

Pero esta situación no es perfecta, sino que, los estudios no son adecuados en su totalidad, pues poseen carencias formativas muy destacables en asignaturas como Técnicas de Auditoría Sociolaboral, emisión de informes, etc... al igual que carecen de un itinerario formativo propio de Auditor Sociolaboral, pese a estar comprendida esta profesión como perfil propio de los estudios.

Esta situación puede revertir y conseguir definitivamente que la profesión de Auditor Sociolaboral sea un perfil profesional del Grado en Relaciones Laborales de forma indubitada. Para ello, se debe dotar al Plan de Estudios de un itinerario propio de Auditor Sociolaboral, a la vez que se cree la titulación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, especializado en "Auditoría Sociolaboral". Esta situación es contemplada manteniendo intacta la estructura del Plan de Estudios dictado por el Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Sociales y Recurso Humanos, amparándose en los 75 créditos ECT,s de contenidos propios de cada universidad.

Una hipotética propuesta, tomando como base el Plan de Estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Valladolid sería la siguiente:

Se trataría en primer lugar de incluir dentro de la Materia "Organización del Trabajo y Dirección y Gestión de Recursos Humanos" como nuevas asignaturas a siguientes:

- a) Auditoría Sociolaboral: conceptos, tipos, base normativa y ética
- b) La Investigación socio-laboral
- c) Auditoría Sociolaboral de legalidad
- d) Auditoría de la responsabilidad social corporativa

- e) Criterios para la realización de las auditorías del sistema de prevención de riesgos laborales
- f) La Auditoría Sociolaboral y su integración con otros sistemas de gestión de la empresa

Estas asignaturas, tendrían una carga lectiva cada una de ellas de 6 créditos ECT,s, teniendo el carácter de opcional. Con esta carga lectiva, se dotaría a la especialidad de auditoría Sociolaboral de 36 créditos ECT,s, carga lectiva inferior a los 60 créditos ECT,s que ofrecen la mayoría de los estudios de posgrado, pero cabe recordar que no se trata de incluir un estudio de posgrado dentro de la Titulación.

Como se puede apreciar, estas asignaturas han sido tomadas de la oferta formativa posgrado que realizan las Universidades analizadas en el punto 4.2, eligiendo aquellas asignaturas que se consideran esenciales.

Por otra parte, estas asignaturas tienen un encaje perfecto en la estructura general del título establecido en el Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Sociales y Recurso Humanos, pues en el Bloque Temático 2 de dicho libro se establece como contenido formativo mínimo los “Métodos e instrumentos para la evaluación y la auditoría. Auditoría de Recursos Humanos”.

En segundo lugar, se crearía el Itinerario de “Auditoría Sociolaboral”, que necesariamente debería de comprender las mencionadas 6 asignaturas, y otras ya establecidas que resultan importantes para el objetivo final.

En tercer lugar, y al objeto de facilitar la inserción laboral de los egresados, se debería de firmar un Convenio de colaboración con la Asociación Española de Auditores Sociolaborales CEAL, por el cual, los alumnos que hayan cursado este itinerario formativo, se les garantice el acceso directo a CEAL sin tener que realizar ninguna formación complementaria. Este convenio, no debería de suponer ningún problema, pues la finalidad de CEAL es garantizar que sus asociados tienen la formación suficiente en materia de Auditoría Sociolaboral, exigiendo en la actualidad una formación de 100 horas, formación que se vería suficientemente acreditada con los 36 créditos ECT,s propuestos.

Utilizando el Plan de Estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos existente en la Universidad de Valladolid, y sin modificar nada en los tres primeros cursos, pues contiene materias necesarias y adecuadas, utilizando las materias optativas del cuarto curso, el cuadro de asignaturas a cursar en el hipotético Itinerario formativo de Auditoría Sociolaboral, podría ser el siguiente:

PRIMER CURSO	
Primer Cuatrimestre	Segundo Cuatrimestre
- Introducción al Derecho Civil	- Elementos de Derecho Público
- Introducción a la Economía	- Introducción al Derecho de la Empresa
- Historia Social y Política Contemporánea	- Derecho del Trabajo I
- Estadística Aplicada a las C. Sociales	- Contabilidad
- Introducción a la Economía de la Empresa	- Sociología del Trabajo

SEGUNDO CURSO	
Primer Cuatrimestre	Segundo Cuatrimestre
- Organización del Trabajo en la Empresa	- Psicología del Trabajo
- Derecho del Trabajo II	- Derecho de la Seguridad Social
- Psicología social	- Prevención de Riesgos Laborales I
- Sociología de las Organizaciones y Relaciones Industriales	- Teoría de las RR.LL.
- Economía del Trabajo	- Políticas Públicas Sociolaborales

TERCER CURSO	
Primer Cuatrimestre	Segundo Cuatrimestre
- Derecho Procesal Laboral	- Dirección RR.HH. II
- Dirección RR.HH. I	- Prácticas Integradas O.E. y D ^o Laboral
- Dirección Estratégica	- Sistemas de las RR.LL.
- Prevención de Riesgos Laborales II	- Marco normativo de la Protección Social
- Derecho Sindical	- 6 créditos OPTATIVOS

CUARTO CURSO	
Primer Cuatrimestre	Segundo Cuatrimestre
Auditoría Sociolaboral: conceptos, tipos, base normativa y ética	La Auditoría Sociolaboral y su integración con otros sistemas de gestión de la empresa
La Investigación socio-laboral	- 6 créditos OPTATIVOS
Auditoría Sociolaboral de legalidad	- 6 créditos TRABAJO FIN DE GRADO
Auditoría de la responsabilidad social corporativa	- 12 créditos PRÁCTICAS EXTERNAS (Optv.)
Criterios para la realización de las auditorías del sistema de prevención de riesgos laborales	

Con este itinerario formativo propuesto, los estudios de Grado en Relaciones Laborales cubrirían definitivamente las necesidades formativas del perfil profesional de Auditor Sociolaboral, y por otra parte, la universidad que implante dicho itinerario tendría un elemento diferenciador del Grado frente a otras universidades, pudiendo competir incluso con las dobles titulaciones al proponer un título específico para una profesión con gran proyección de futuro, pues es una profesión cada vez más demandada, y esta demanda seguirá creciendo teniendo en cuenta que la Auditoría en general, cada vez es más demandada desde estamentos públicos y privados. Sin olvidar que, no resulta descartable que en un futuro próximo, la Auditoría Sociolaboral sea impuesta de forma obligatoria por ley en ciertas empresas, al igual que ya ocurre en el ámbito contable, en cuyo caso el despegue de la profesión sería exponencial.

Como clausura a este trabajo, enfatizar el hecho de que el Grado en Relaciones Laborales y Recurso Humanos son los estudios necesarios para ejercer la profesión de Auditor Sociolaboral, pero que requiere reformas para prepararse para el futuro próximo que supondrá el auge de esta novedosa profesión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Real Villareal, M.A. (2006) Los Graduados Sociales. La Construcción social de la profesión y el estado de bienestar en España. Universidad de Alicante
- Fundación Justicia Social (2011) Historia de los Graduados Sociales. Navarra. Civitas.
- Bas del, E., Calvo, R., & García, M. A. (2015). Auditoría Sociolaboral. Tirant lo Blanch.

Páginas web

- Asociación española de Auditores Sociolaborales. www.auditoressociolaborales.com
- Universidad de Valencia. www.uv.es
- Universidad de Barcelona. www.ub.es
- Universidad Autónoma de Barcelona. www.uab.cat
- Universidad Complutense de Madrid. www.ucm.es
- Universidad de Granada. www.ugr.es
- Universidad de Castilla la Mancha. www.ucla.es
- Universidad de Valladolid. www.uva.es
-

Artículos de Revistas Científicas

- Porret Gelabert, M. La Auditoría Sociolaboral como instrumento para valorar la gestión de los Recursos Humanos. Revista técnico laboral, ISSN 0210-8305, Vol. 37, Nº 143, 205, págs. 19-40.
- Calvo Palomares, R. El Graduado Social y la auditoría sociolaboral ¿oportunidad de negocio? Revista técnico laboral, ISSN 0210-8305, Vol. 37, Nº. 144, 2015, Págs. 297-310.

Referencias legislativas

- R.D. Leg. 1/2011, de 1 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Auditoría de Cuentas (L.A.C.).
- R.D. 1517/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Auditoría de Cuentas.
- R.D. Leg. 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (L.S.C.).
- Ley 2/2007, de 15 de marzo, de Sociedades Profesionales (L.S.P)
- R.D. Leg. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (E.T.)
- R.D. Leg. 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (L.G.S.S.).
- Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal
- R.D. Leg. 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social. Código Civil.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Otras referencias normativas

- Normas Técnicas de auditoría Sociolaboral de CEAL, Asociación Española de Auditores SocioLaborales.
- Normas Internacionales de Auditoría de Cuentas. Norma ISO 19011:2011 sobre auditoría de los sistemas de gestión. Norma ISO 9001:2015