

¿QUÉ CIRCUNSTANCIAS HACEN INMINENTE LA APLICACIÓN DE UNA AUDITORÍA LABORAL?

La auditoría laboral, independientemente de ser la técnica más eficaz para el control del cumplimiento de la legislación en materia laboral y una forma efectiva de verificar que la gestión de Recursos Humanos está siendo realizada en forma adecuada, constituye en sí misma una excelente herramienta de diagnóstico.

La auditoría deberá ser un proceso sistemático y perfectamente documentado, realizado de manera objetiva, imparcial y por alguna instancia ajena a la empresa.

Mediante las auditorías laborales es posible identificar vicios administrativos, ya sea por omisión o por desviación de los procedimientos establecidos. El incremento en el número de demandas individuales, las quejas sindicales por violaciones al contrato colectivo, la inconformidad del personal con los procedimientos de control, la rotación de personal, el abandono del empleo, la elevación de la incidencia de riesgos de trabajo y las inconformidades por errores en el pago de las nóminas, entre otros indicadores, son circunstancias que nos muestran la necesidad inminente de realizar una auditoría laboral.

Ésta deberá ser un proceso sistemático y perfectamente documentado, realizado de manera objetiva, imparcial y por alguna instancia ajena a la empresa. El objetivo principal es



analizar, identificar y señalar riesgos y responsabilidades. A menudo puede percibirse como una medida orientada a buscar culpables, sin embargo, debe ser vista como un diagnóstico encaminado a corregir desviaciones y a prevenir posibles riesgos que puedan afectar la estabilidad, el clima laboral y los recursos económicos de la empresa.

La auditoría laboral plasma la situación real de la empresa en cuanto al cumplimiento de las obligaciones fiscales, jurídico-laborales y de seguridad social, además de detectar irregularidades y alternativas de mejora en los procedimientos y prácticas administrativas.

El resultado de este ejercicio de autocrítica empresarial se traduce en un compromiso de carácter social mediante el cumplimiento de las obligaciones patronales y una mayor satisfacción e involucramiento del personal con las medidas y procedimientos de control establecidos.

Héctor J. Tovar Caloca
SOCIO DIRECTOR DE TOVAR CONSULTORES, S.C.

ESTUDIOS: Licenciatura en Administración de Empresas por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
HA FORMADO PARTE DE: Grupo Unilever, Warner Lambert, Malta Texo de México.

Tovar
Consultores S.C.