

AUDITORÍAS SOCIALES EN AUSTRIA*

[SOCIAL AUDITS IN AUSTRIA]

Günther Löschnigg
Nora Melzer-Azodanloo
Wolfgang Schleifer

Fecha de recepción: 22 de febrero de 2012

Fecha de aceptación: 29 de febrero de 2012

Sumario: 1. CONTENIDOS Y AFECTADOS.- 2. FUNDAMENTOS JURÍDICOS EXISTENTES Y POSIBLES EN AUSTRIA.- 2.1. Regulaciones legales.- 2.1.1. Ley de Protección de los Trabajadores/as.- 2.1.2. Ley de Trato Igual.- 2.2. Plano de la negociación colectiva.- 2.2.1. Generalidades sobre el convenio colectivo austríaco.- 2.2.2. Competencias del convenio colectivo establecidas por ley para regular la auditoría social.- 2.3. Plano empresarial.- 2.3.1. Generalidades sobre el acuerdo de empresa austríaco.- 2.3.2. Posibles competencias legales del acuerdo de empresa para regular auditorías sociales.- 3. OTROS PROBLEMAS CONCRETOS.- 4. AUDITORÍA SOCIAL EN LA PRÁCTICA.

Contents: 1. SCOPE AND PARTIES INVOLVED.- 2. EXISTING AND POSSIBLE LEGAL BASES IN AUSTRIA.- 2.1. Statutory regulations.- 2.2.1. The Employee Protection Act.- 2.1.2. The Act on Equal Treatment.- 2.2. Collective bargaining agreements.- 2.2.1. General comments on the Austrian collective bargaining agreement.- 2.2.2. Powers of the collective bargaining agreement established by law to regulate social audits.- 2.3. Company agreements.- 2.3.1. General comments on the Austrian company agreement.- 2.3.2. Possible powers of the company agreement established by law to regulate social audits.- 3. FURTHER SPECIFIC PROBLEMS.- 4. A SOCIAL AUDIT IN PRACTICE.

Resumen: Las auditorías sociales no han sido todavía explícitamente incluidas en el Derecho austríaco. Sin embargo, pueden encontrarse herramientas similares a las auditorías sociales en la legislación de protección del trabajador y de igualdad de trato. A nivel supraempresarial, los convenios colectivos, en particular en el sector servicios y en el sector social, contienen disposiciones análogas que se implementan a nivel de empresa. En la mayoría de casos, las herramientas de

* Traducción al castellano, desde el original alemán („Soziale Audits in Österreich“), de Jesús Martínez Girón y Alberto Arufe Varela.

auditoría social se diseñan para tratar cuestiones relativas a los sistemas de remuneración, al trato igual de hombres y mujeres, o a la política de empleo orientada a la familia. Por causa de la naturaleza vinculante de las disposiciones en el campo de las relaciones laborales dentro de la empresa, las auditorías sociales se diseñan a menudo como auditorías internas, las auditorías que implican a instituciones externas son raras.

Abstract: Social audits have not yet been explicitly included in the Austrian law. However, tools similar to social audits can be found in employee protection legislation and equal treatment legislation. At the supra-company level, collective bargaining agreements, in particular in the services sector and in the social sector, contain analogous provisions that are implemented at the company level. In most cases, social audit tools are designed to address issues related to remuneration systems, the equal treatment of men and women, or a family-oriented employment policy. Because of the binding nature of provisions in the field of labour relations within the company, social audits are often designed as internal audits, audits involving external institutions are rare.

Palabras clave: Auditorías sociales - Definición - Bases legales - Participación en los cambios empresariales - Problemas prácticos - Implicación de instituciones externas

Keywords: *Social audits - Definition - Legal bases - Participating in changes in the company - Practical problems - Involvement of external institutions*

* * *

1. CONTENIDOS Y AFECTADOS

Auditar significa, en primer lugar, observar, controlar y valorar. Dicha comprensión estricta de las auditorías, en conexión con las auditorías sociales, conduciría, sin embargo, a un análisis puro de la eficacia. De ahí que debiera ser útil considerar la auditoría como una función prospectiva, con el objetivo de prestar una contribución activa al proceso de modificación. Aun cuando al final la decisión no descansa en la auditoría misma, sino que quede en manos de los gestores/as de la decisión, en especial los empresarios/as, la integración es útil en el proceso de planificación, en la fijación de catálogos de objetivos y en la gestión de modificaciones. En consecuencia, las auditorías constituyen una forma de instrumentos de colaboración que, o bien hay que entender como autovinculación de los empresarios/as, o bien se prescriben normativamente por el ordenamiento jurídico.

El concepto «social» se usa (=desgasta) en parte inflacionariamente, y en parte se muestra en conexión con otros conceptos de contenido semántico totalmente diferente. Así, la gestión social puede entenderse quizá como gestión de empresas sociales (por ejemplo, en caso de cuidado de personas mayores, parados de larga duración, alcohólicos o drogodependientes), pero también como gestión social en las empresas, esto es, como gestión que toma en consideración los «intereses sociales» de los trabajadores/as. «Social» en un sentido ulterior significa, ante todo: relación de los concretos trabajadores/as con sus colegas, o en su caso, con el conjunto de la plantilla, la relación con la dirección de la empresa, la relación con las representaciones de intereses, y ante todo, la relación con el medio social extraempresarial. Los intereses familiares de los empleados están igualmente comprendidos, al igual que el comportamiento durante el tiempo libre o los problemas de *mobbing* y *bossing*.

La discusión sobre auditorías sociales es, en primer lugar, una discusión sobre el instrumento. Pero en este caso, el instrumento es un estímulo completamente esencial de la pregunta por los objetivos, contenidos y medios. Las auditorías sociales se consideran como instrumento para la gestión, el control de calidad y la fiscalidad correspondiente de los procesos de modificación empresariales, y pueden afectar al ámbito de los recursos humanos. En el caso típico, restringimos la problemática de las repercusiones «sociales», de manera que sólo se examinarán las repercusiones de una medida sobre los trabajadores/as. En consecuencia, dejaremos de lado las consecuencias sociales de la conducta empresarial en otros interesados (consumidores/as, clientes/as, vecinos/as, otros afectados, etc.) o en otros ámbitos (por ejemplo, en el medio ambiente o la política económica). El motivo central en relación con ello está en la estricta relación jurídica y personal entre empresarios/as y trabajadores/as, así como en el foco tradicional del interés sobre la protección del trabajador por el Derecho.

En otro sentido, las auditorías sociales serían instituciones que calculan y estudian las modificaciones empresariales en sus repercusiones sociales, que pueden intervenir activamente en el proceso por medio de recomendaciones, prever evaluaciones concluyentes y llevar a cabo cálculos consecuenciales orientados al futuro. El cálculo consecuencial puede afectar sólo a la empresa (trabajadores/as, consumidores/as, proveedores/as) o también sólo a los trabajadores/as, o se refiere, también, a la inclusión de las consecuencias que exceden lo empresarial. Precisamente estas últimas auditorías sociales pueden conducir a reforzar las interacciones con factores extraempresariales: pensemos sólo en la introducción de la organización flexible de la jornada o de guarderías empresariales en empresas grandes, que pueden conducir al cierre de guarderías comunales en la localidad. Los recortes en el plano comunal pueden servir, al menos parcialmente, a otras inversiones sociales (a través del sector público) en las empresas.

Pero las auditorías sociales pueden relacionarse también, exclusivamente, con la conducta económica de la empresa. El objetivo social puede alcanzarse por terceros totalmente ajenos. Así, podría existir quizá una función de la auditoría social empresarial relativa a examinar si los socios/as contractuales (por ejemplo, una caja de pensiones supraempresarial o proveedores de materia prima) establecen por sí mismos los criterios de adecuación social en su conducta empresarial.

Dichos elevados objetivos no son alcanzables a través de la simple participación de los trabajadores/as de la empresa o del comité de empresa. Sería necesaria la participación de representaciones de intereses e instituciones supraempresariales (por ejemplo, médicos de trabajo, especialistas en tecnologías de la información, psicólogos/as empresariales).

Hay que distinguir las auditorías externas integradas, por ejemplo, por expertos/as y representantes de las representaciones de intereses supraempresariales (sindicatos, asociaciones especializadas de empresarios/as, centros médicos, etc.), de las auditorías internas, que se integran (principalmente) por representantes de la dirección de la empresa y representantes de la plantilla. Las auditorías externas pueden tener significado en los procesos de modificación intraempresariales (por ejemplo, nuevas formas salariales), así como en modificaciones de carácter sectorial (por ejemplo, introducción de cajas de escaneo en todo el comercio).

En Austria, no se utiliza el concepto «auditoría laboral» («labor audit») o «auditoría de recursos humanos» (como en los USA); se habla exclusivamente de «auditoría social» (como también, por ejemplo, en Alemania o Italia). En tiempos de métodos cuantitativos en la dirección de la empresa, del control y de cálculo de índices, también encajaría el concepto de «control social». No obstante, el concepto de control social no podría imponerse, dado que tiene que ver con lo vinculante,

con lo que se exige y lo existencial de la empresa. El concepto de auditoría social suena esencialmente como no vinculante, al estar el concepto de «auditoría» genealógicamente conectado de forma estrecha con una forma de asesoramiento o de audiencia.

Sería posible una diferenciación según el tipo de empresa (empresas del sector público, empresas privadas), pero en nuestra opinión, debería presentarse una justificación objetiva especial. Puede recurrirse a auditorías sociales obligatorias o a balances sociales en empresas sociales (por ejemplo, en Italia para empresas de interés público con objetivos sociales) para el control de las exigencias públicas. En ese caso, no obstante, existe el riesgo de que las empresas sociales deban justificarse de modo especial.

2. FUNDAMENTOS JURÍDICOS EXISTENTES Y POSIBLES EN AUSTRIA

El concepto «auditoría social» o medias comparables, en su caso, están en la comitiva del Libro Verde de la UE¹, que trajo a Austria la llamada *Corporate Social Responsibility* o los *Codes of Conduct* (Códigos de Conducta)². Por parte de los sindicatos se exigen con vehemencia auditorías sociales desde hace cerca de 15 años³.

La doctrina científica jurídico-laboral se ha ocupado sólo ocasionalmente de las auditorías laborales hasta el momento presente. Apenas se ha producido también su cristalización en normas jurídico-laborales hasta el momento presente. Así, el concepto «auditoría social» tampoco ha encontrado ningún reflejo expreso en el plano legal; esto afecta tanto al ámbito jurídico-público como al del Derecho del Trabajo. Aun cuando en la relativamente reciente Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz (Ley de Aseguramiento de la Calidad-Instituciones de Enseñanza Superior) de 2011 (Boletín Federal Oficial I 2011/74) se encuentra sólo una lapidaria referencia a los instrumentos «auditoría» y «re-auditoría», falta la referencia a la «auditoría social»⁴.

¹ Comisión de las Comunidades Europeas, LIBRO VERDE. Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, COM(2001) 366 final.

² Raith/Ungericht/Korenjak, *Corporate Social Responsibility in Österreich. Eine Bestandsaufnahme* (2009); Köppel/Neureiter (Editores), *Corporate Social Responsibility. Leitlinien und Konzepte im Management der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen* (2004); Austrian Business Council for Sustainable Development, *Jahresbericht 1999/2000* (2002). Analizando los países de habla alemana, Trajer, *Auditierung/Zertifizierung im Personalbereich. Theoretische Erkenntnisse und empirische Befunde. Studienarbeit* (2007) 1 ss.

³ Arrowsmith/Sisson, *Working time developments and the quality of work*, EIRObserver 2/2002, i-viii (v); véase, por ejemplo, *Gewerkschaft der Privatangestellten, Soziales Audit. Zur Gestaltung betrieblicher Veränderungen* (2002).

⁴ El parágrafo 22 de esta Ley indica que la certificación de gestión de calidad de una Universidad o de una Escuela Superior debe contener, en todo caso, una auditoría del ámbito de

En el plano de la negociación colectiva, esto es, el supraempresarial, se encuentran menciones expresas ocasionales a las auditorías sociales, en especial en el tercer sector, esto es, en el ámbito social (por ejemplo, la auditoría social de la jornada en el convenio colectivo BABE; la auditoría de protección frente a la discriminación, derechos sobre el trabajo a tiempo parcial o sabáticos, y sobre la inclusión en un grupo funcional, en el convenio colectivo SOS-Aldeas Infantiles). Además, en los convenios colectivos se regulan medidas parcialmente comparables, aunque sin esta caracterización como «auditoría social». En el plano empresarial, ya se han montado auditorías sociales en algunas empresas.

2.1. Regulaciones legales

2.1.1. Ley de Protección de los Trabajadores/as

En el plano legal, cabe mencionar en especial la Ley de Protección de los Trabajadores/as⁵, que volvió a promulgarse en 1994, en el marco de la transposición de la correspondiente Directiva de la UE⁶. Un fundamento jurídico excelente para el establecimiento de auditorías sociales lo ofrecen, ante todo, las reglas sobre «evaluación del puesto de trabajo», sobre deberes generales del empresario, así como las regulaciones expresas sobre integración de los concretos trabajadores/as en la organización del puesto de trabajo, al igual que en las reestructuraciones en la empresa. En ese caso, es especialmente importante que la evaluación del puesto de trabajo afecte no sólo a los nuevos ingresos, sino que también surta efecto en caso de modificaciones empresariales. En caso de reestructuraciones de modo distinto, hay que llevarlas a cabo igualmente, y garantizando la auditoría corriente del puesto de trabajo. Las medidas están sólo parcialmente establecidas en sus fundamentos y ámbitos temáticos, lo que obliga a las partes del contrato de trabajo a una transposición precisa en algunos ámbitos.

Administración y Personal. Los materiales legales definen la auditoría del siguiente modo: Una auditoría es un procedimiento cíclico de pares, que puede referirse a la Escuela Superior como conjunto (o en su caso, a un ámbito de gestión concreto) y que valora la capacidad de dirección del sistema de gestión de calidad institucional en combinación con un peritaje aleatorio de concretos procesos clave y nucleares. La auditoría concluye con una certificación del sistema de gestión de calidad institucional.

⁵ Bundesgesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG) [Ley Federal sobre Seguridad y Protección de la Salud en el Trabajo (Ley de Protección de los Trabajadores/as — ASchG)] Boletín Federal Oficial 1994/450 en la redacción de Boletín Federal Oficial I 2011/51.

⁶ Al respecto, con carácter general, Marhold/Friedrich, *Österreichisches Arbeitsrecht*² (2012) 239 con justificaciones adicionales; Mosler, *Ausgewählte Rechtsfragen aus dem neuen ArbeitnehmerInnenschutzgesetz*, *öRdA* 1996, 361 (361 ss.). Löschnigg, *Arbeitsrecht*¹¹ (2011) 887.

Según el párrafo 4, apartado 1, de la Ley de Protección de los Trabajadores/as, los empresarios/as están obligados a investigar y valorar los riesgos existentes para la seguridad y salud de los trabajadores/as. En ese caso, hay que tomar en consideración especialmente: 1. La organización y equipamiento de los lugares de trabajo, 2. la organización y aplicación de medios de trabajo, 3. el uso de materiales de trabajo, 4. la organización de los puestos de trabajo, 5. la organización de procedimientos de trabajo y métodos de trabajo, y su interacción, y 6. el estado de la formación e instrucción de los trabajadores/as.

En la investigación y evaluación de los riesgos, también hay que tomar en consideración especialmente a los trabajadores/as con riesgos o necesitados de protección, así como la aptitud de los trabajadores/as en cuanto a la constitución, fuerza corporal, edad y cualificación. Con base en la investigación y evaluación de los riesgos, hay que establecer las medidas a llevar a cabo sobre prevención de riesgos. En ese caso, también hay que adoptar precauciones sobre perturbaciones empresariales previsibles y sobre medidas de emergencia y protección. Estas medidas deben introducirse en todas las actividades y en todos los planos de la gestión. La investigación y evaluación de los riesgos hay que revisarlas en caso necesario, y adaptarlas a las circunstancias cambiantes. Las medidas establecidas hay que revisarlas en su eficacia y adaptarlas en caso necesario, debiendo aspirar en ese caso a una mejora de las condiciones de trabajo. En la investigación y evaluación de los riesgos, y en el establecimiento de las medidas, hay que consultar a especialistas en caso necesario. La investigación y evaluación de los riesgos también pueden encomendarse a personal especializado en seguridad y a médicos de trabajo (párrafo 4, apartados 2, 3, 4 y 6, de la Ley de Protección de los Trabajadores/as)⁷.

Los deberes de documentación de los empresarios/as, en conexión con la protección de los trabajadores/as, también pueden representar un fundamento esencial adicional de las auditorías sociales: y es que, en virtud del párrafo 5 de la Ley de Protección de los Trabajadores/as, aquéllos están obligados a conservar por escrito, en una documentación, los resultados de la investigación y evaluación de los riesgos, así como las medidas a adoptar para la prevención de los riesgos (documentos para la protección de la seguridad y la salud). En ese caso, tienen que tomar en consideración del modo que corresponda, por ejemplo, el número de empleados y los riesgos posibles⁸.

⁷ Al respecto, con carácter general, cfr. Stärker, Das Arbeitnehmerschutzrecht, in Mazal/Risak, Das Arbeitsrecht – System und Praxiskommentar (18ª entrega, Mayo 2008) marg. 44; Heider/Poinstingl/Schramhauser, ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (2006) 88 ss.; secundariamente, Fürst, Rechtliche Überlegungen zum Schutzzweck der Evaluierungsbestimmungen gemäß §§ 4, 5 ASchG, infas 2004, 86.

⁸ El incumplimiento de este deber de documentación (párrafo 5, en conexión con el párrafo 130, apartado 1, número 7, de la Ley de Protección de los Trabajadores/as) supone una infracción administrativa general, por incumplimiento de las normas de protección del trabajador por el empresario (cfr., con todo detalle, Trattner, Verantwortlichkeit im Arbeitnehmerschutz, ASok

Junto a la averiguación de las condiciones de trabajo, incluidos los orígenes de los riesgos y la documentación correspondiente, los departamentos responsables de la prevención de riesgos laborales también juegan un papel esencial en la implementación de auditorías sociales. Junto a los empresarios/as, en Austria existe este ámbito de funciones principalmente en el ámbito interno, en consecuencia, departamentos expresamente apoderados. Dichas instituciones (intraempresariales) establecidas legalmente, que asumen funciones en el ámbito de la protección técnica de los trabajadores/as, tienen el carácter de auditorías sociales, y son, ante todo, los médicos del trabajo, el personal especializado en seguridad y los comités de prevención de riesgos laborales⁹.

A los médicos de trabajo les corresponden funciones muy generales de aconsejar a los empresarios/as, a los trabajadores/as, al personal de confianza en seguridad y a los órganos del personal, en el ámbito de la protección de la salud, de la promoción de la salud relacionada con las condiciones de trabajo y de la organización laboral de los derechos personales, y de apoyar a los empresarios en el cumplimiento de sus deberes en esos ámbitos. Entre otras cosas, hay que consultarles en todas las cuestiones de mantenimiento y promoción de la seguridad en el puesto de trabajo, y para impedir enfermedades relacionadas con el trabajo, en la planificación de lugares de trabajo o en la provisión o modificación de medios de trabajo (parágrafo 81 de la Ley de Protección de los Trabajadores/as)¹⁰.

El personal especializado en seguridad tiene las funciones de aconsejar a los empresarios/as, a los trabajadores/as, al personal de confianza en seguridad y a los órganos del personal en el ámbito de la seguridad laboral y de la organización laboral de los derechos personales, y de apoyar a los empresarios en el cumplimiento de sus deberes en esos ámbitos (parágrafo 76 de la Ley de Protección de los Trabajadores/as)¹¹. Los médicos de trabajo y el personal especializado en seguridad tienen que llevar a cabo ordinariamente indagaciones en la empresa (parágrafo 77a de la Ley de Protección de los Trabajadores/as)¹².

2004, 320; véase, también, Stärker, Das Arbeitnehmerschutzrecht, en Mazal/Risak, Das Arbeitsrecht – System und Praxiskommentar [18ª entrega, Septiembre 2002] marg. 1, 3, [18ª entrega, Junio 2009] marg. 88 ss.). En todo caso, el empresario tiene que elaborar la correspondiente documentación sobre riesgos reales, también si los riesgos correspondientes se prueban a los trabajadores afectados (VwGH 21.10.2005, 2004/02/0006). Con justificaciones adicionales sobre documentación de protección de la salud y seguridad, Heider/Poinstingl/Schramhauser, ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (2006) 91 s.

⁹ Cfr. sobre estas instituciones empresariales internas, detalladamente, Löschnigg, Arbeitsrecht¹¹ (2011) 905 ss.

¹⁰ Las funciones de los médicos de trabajo las examina con detalle Peichl, Der Anwalt als Arbeitgeber, AnwBl 1997, 108.

¹¹ Véase, también, Heider/Poinstingl/Schramhauser, ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (2006) 242 s.

¹² Al respecto, gráficamente, Stärker, Methoden der Gefahrenermittlung am Arbeitsplatz, ecolex 1996, 690.

También, además, hay que reconocerles la inspección de todos los documentos necesarios (parágrafos 76 y 81 de la Ley de Protección de los Trabajadores/as).

En empresas con una dimensión de 100 trabajadores/as, el empresario está obligado a crear un comité de prevención de riesgos laborales. Al comité pertenecen, como miembros: el empresario o la persona de confianza para él, con su representación; los apoderados responsables nombrados para el cumplimiento de las normas de protección del trabajador; el personal especializado en seguridad o, cuando hayan sido designadas varias personas especializadas en seguridad en los lugares de trabajo, su director; el médico de trabajo o, cuando hayan sido designados varios médicos de trabajo en los lugares de trabajo, su director o su representante; las personas de confianza en seguridad; y el correspondiente representante del órgano de personal competente. El comité de prevención de riesgos laborales tiene las funciones de garantizar la información recíproca, el intercambio de experiencias y la coordinación de las instituciones de prevención de riesgos laborales, y de intentar la mejora de la seguridad, de la protección de la salud y de las condiciones de trabajo (parágrafo 88 de la Ley de Protección de los Trabajadores/as)¹³.

Los trabajadores/as de la empresa también tienen, en el ámbito de la protección de los trabajadores/as, deberes especiales de colaboración: y es que, en virtud del parágrafo 13 de la Ley de Protección de los Trabajadores/as, los empresarios/as están obligados a oír a los trabajadores/as en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el puesto de trabajo¹⁴. Si no existen personas de confianza en seguridad u órganos del personal, hay que oír y hacer participar a todos los trabajadores/as. Hay que oírles, por ejemplo, sobre las repercusiones de la planificación e introducción de nuevas tecnologías, a los que tengan que participar en la elección de medios de trabajo o de materias de trabajo, en la organización de las condiciones de trabajo y en la influencia del medio ambiente en el puesto de trabajo, y además, en la determinación y evaluación de los riesgos y en el establecimiento de medidas, así como en la planificación y organización de la formación (parágrafo 13, apartado 2, en conexión con el parágrafo 11, apartado 6, números 1 y 3, de la Ley de Protección de los Trabajadores/as).

Los departamentos externos a los que puede recurrirse, en el ámbito de la protección de los trabajadores/as, son los Centros de Medicina del Trabajo (parágrafo 80 de la Ley de Protección de los Trabajadores/as), que también pueden ejercer como Centros de las entidades gestoras del seguro de accidentes (parágrafo 89 de la Ley de Protección de los Trabajadores/as). También puede atribuirse un

¹³ Véase, con todo detalle, Lindmayr, Handbuch zum Arbeitnehmerschutz⁵ (2007) 148 ss.

¹⁴ Este derecho de audiencia no existe sólo subsidiariamente, sino con carácter general, esto es, también cuando se designan personas de confianza en seguridad, cfr. Lindmayr, Handbuch zum Arbeitnehmerschutz⁵ (2007) 26.

gran significado en este ámbito a las Inspecciones de Trabajo creadas como autoridades federales¹⁵. Estas autoridades subordinadas al Ministerio Federal de Trabajo y Seguridad Social vigilan el cumplimiento de las normas de protección de los trabajadores y asesoran a los empresarios/as y trabajadores/as en la puesta en práctica de la protección del trabajador (parágrafo 3 de la Ley de Protección de los Trabajadores/as)¹⁶. En relación con ello, está a disposición de las Inspecciones de Trabajo un amplio instrumental: se extiende desde el derecho a visitar y vigilar empresas, y a llevar a cabo allí investigaciones (parágrafos 4 y 5)¹⁷, hasta el poder de interrogar a trabajadores/as y empresarios/as, así como al examen de todos los datos correspondientes (parágrafos 7 y 8 de la Ley de la Inspección de Trabajo)¹⁸.

2.1.2. Ley de Trato Igual

Ningún organismo acompañante y asesor, no obstante ser, según la Ley de Protección de los Trabajadores/as, un instrumento para la evaluación de las condiciones de trabajo, se encuentra en conexión con el trato igual de hombres y mujeres del parágrafo 11a de la Gleichbehandlungsgesetz (GIBG – Ley de Trato Igual). Esta normativa tiene la consecuencia de que todo empresario elabore cada dos años un informe de análisis salarial. Este informe tiene que contener datos sobre

- el número de mujeres y el número de hombres en los grupos funcionales de los correspondientes convenios colectivos o —si están disponibles— de las empresas;

- el número de mujeres y el número de hombres en concretos grupos funcionales por años —si están disponibles— de los grupos funcionales a aplicar;

¹⁵ Regulada por la Bundesgesetz über die Arbeitsinspektion (Arbeitsinspektionsgesetz 1993 – ArbIG) [Ley Federal sobre la Inspección de Trabajo (Ley de la Inspección de Trabajo 1993 — ArbIG)] Boletín Federal Oficial 1993/27 en la redacción de Boletín Federal Oficial I 2011/51. Sobre la larga tradición de la Inspección de Trabajo en Austria, véase Heider, 125 Jahre staatliche Arbeitsinspektion, öRdA 2009, 555.

¹⁶ Su carácter en todo caso no exclusivo de vigilancia lo realizaron adecuadamente los interlocutores sociales en el año 2001, en el que describieron la Inspección de Trabajo como «Autoridad con funciones de vigilancia, servicio y asesoramiento» (cfr. Heider, 125 Jahre staatliche Arbeitsinspektion, öRdA 2009, 556). Expresamente sobre las funciones de la Inspección de Trabajo, VwGH 8.7.1994, 94/02/0079 VwSlg 14.096 A = ZfVB 1995/2055. En caso de incumplimiento de las normas de protección del trabajador, se reconoce a la Inspección de Trabajo la competencia, en virtud del parágrafo 9 de la Ley de la Inspección de Trabajo, para denunciar ante las autoridades administrativas competentes. Sobre este deber de denuncia, véase también Mayer, Verfassungsrechtliche Probleme der Arbeitsinspektion, ZAS 1995, 1 (2 s.).

¹⁷ También sin previo aviso (cfr. parágrafo 18, apartado 2, de la Ley de Protección de los Trabajadores/as).

¹⁸ Stärker, Das Arbeitnehmerschutzrecht, en Mazal/Risak, Das Arbeitsrecht – System und Praxiskommentar (18ª entrega, Mayo 2007) marg. 104 ss.

- el promedio o salario medio de mujeres y de hombres en el año natural de los grupos funcionales del correspondiente convenio colectivo o —si está disponible— empresa, y —si están disponibles— en los grupos funcionales por años.

El informe hay que elaborarlo con un formato anónimo y no puede admitir conclusiones sobre personas concretas. La representación del personal tiene derecho a recibir el informe y a asesorar sobre él al dador del servicio. Si no se elige ningún comité de empresa, entonces cada concreto trabajador puede revisar el informe.

2.2. Plano de la negociación colectiva

2.2.1. Generalidades sobre el convenio colectivo austríaco

Los convenios colectivos en Austria son acuerdos escritos entre corporaciones de empresarios/as y trabajadores/as con capacidad convencional colectiva, que despliegan eficacia normativa, esto es, legal¹⁹. Como regla, se celebran entre las cámaras económicas y los sindicatos. Aquí cabe mencionar un par de especificidades que afectan a la esencia de los convenios colectivos austríacos: 1ª. Los convenios colectivos se celebran en el nivel supraempresarial, esto es, para todas las empresas de un sector. Sólo excepcionalmente cabe encontrar convenios colectivos en el nivel empresarial, como los denominados convenios colectivos de empresa. Esto tiene relación con la 2ª especialidad: la capacidad convencional colectiva es una capacidad jurídica especial, que no tiene cualquier persona, corporación o empresa. Por principio, la tienen sólo asociaciones socialmente fuertes o personas jurídicas de Derecho público, que pactan para sus afiliados.

La esencia del convenio colectivo austríaco está sujeta a fuertes condiciones marco legales y reglamentarias²⁰. Se necesita autorización legal, que representa al mismo tiempo el fundamento y los límites de la ordenación jurídica colectiva. Si las partes del convenio colectivo sobrepasan los límites legales, entonces la correspondiente parte del convenio colectivo es nula.

2.2.2. Competencias del convenio colectivo establecidas por ley para regular la auditoría social

¹⁹ Detalladamente sobre lo que sigue, Löschnigg, *Arbeitsrecht*¹¹ (2011) 104 ss.

²⁰ Jabornegg/Resch, *Arbeitsrecht*⁴ (2011) marg. 941.

Contenidos admisibles, según el párrafo 2, apartado 2, de la *Arbeitsverfassungsgesetz* (ArbVG – Ley de Organización del Trabajo), que pueden ser de importancia en relación con las auditorías sociales, son los siguientes asuntos:

Así, el convenio colectivo puede regular todos los derechos y deberes recíprocos de los empresarios/as y trabajadores/as que se originan de la relación laboral²¹. En este marco, por ejemplo, podrían establecerse encuestas, evaluaciones y mecanismos de control necesarios para una auditoría social. Según opinión dominante, sin embargo, esta materia tan amplia hay que limitarla jurídicamente, puesto que debe tratarse de típico y esencial, o mejor dicho, ordinariamente recurrente, contenido de la relación laboral. De ahí que la implementación de auditorías sociales podría ser cuestionable en sectores conocidos, en los que eso no era usual hasta ahora. En otros sectores, en especial el denominado sector social/tercer sector, dichas normas son usuales desde hace tiempo, y la implementación de auditorías sociales en el nivel de la negociación colectiva no parece aquí problemática.

El convenio colectivo tiene además competencia para adoptar normas sobre los denominados planes sociales. Los planes sociales²² fijan medidas para impedir, eliminar o mitigar las consecuencias de las modificaciones empresariales, por ejemplo, procedimientos técnicos/empresariales de racionalización, de cierre de empresa total o parcial o de modificación. Contenidos típicos del plan social, además de indemnizaciones más elevadas, son también principalmente el establecimiento de modos de proceder socialmente pertinentes en caso de despido necesario. De aquí que el convenio colectivo podría prescribir la auditoría social para dichos procesos de modificación.

Además, el convenio colectivo tiene competencia para regular facultades de colaboración de la plantilla en la ejecución de planes sociales y para llevar a cabo medidas de organización laboral de los derechos personales. Esta competencia es esencial para implementar auditorías sociales, dado que los representantes de intereses empresariales, en caso contrario, están limitados a las competencias legales del comité de empresa establecidas expresamente²³. Como se indicará más tarde, las competencias de los comités de empresa en el centro de trabajo son ciertamente muy amplias, pero vinculantes bilateralmente, esto es, inderogables (al respecto, véase también el punto 2.3.). El convenio colectivo puede ampliar estas facultades del comité de empresa, al menos en los ámbitos mencionados, como en el caso de planes sociales y en el de la organización laboral de los derechos personales. Si las auditorías sociales deben obtener un valor más

²¹ Löschnigg, *Arbeitsrecht*¹¹ (2011) 123 s.

²² Fundamental, Krejci, *Der Sozialplan* (1983).

²³ Jabornegg/Resch, *Arbeitsrecht*⁴ (2011) marg. 944; Löschnigg, *Arbeitsrecht*¹¹ (2011) 129 s.

grande en Austria, entonces la competencia de los interlocutores sociales para la celebración de convenios colectivos debería ser reforzada.

En otro sentido, también es relevante para las auditorías sociales la competencia del convenio colectivo, por la cual las partes del convenio colectivo, como cámaras económicas y sindicatos, podrían crear instituciones comunes²⁴. En principio, se piensa en instituciones asistenciales y de formación, pero también podrían establecerse por esta vía instituciones de solución arbitral de conflictos e instituciones de control para las auditorías sociales. De este modo, por ejemplo, sería posible el establecimiento de un departamento externo de apelación, o en su caso, de ejecución, para las auditorías sociales en empresas concretas. Como en el caso de otros procedimientos previos de arbitraje, esta instancia debería estar suficientemente determinada, y su objetividad garantizada. En el marco de dichas auditorías, sin embargo, también podrían examinarse nuevos desarrollos en el propio convenio colectivo, en relación con las repercusiones empresariales. La aplicación sería concebible en caso de nuevos regímenes salariales (criterios de escalonamiento, sistemas de aumento), pero también en caso de acuerdos sobre ofertas de formación continua o de regulación del tiempo de trabajo.

Además, el convenio colectivo puede establecer medidas de alcance sectorial en los siguientes ámbitos, que son importantes para la implementación de auditorías sociales: en caso de utilización de datos de carácter personal, regulación del tiempo de trabajo o evaluación del rendimiento (cfr. párrafos 96, 96a, en conexión con el 97, apartado 1, núm. 24, de la Ley de Organización del Trabajo)²⁵.

2.3. Plano empresarial

2.3.1. Generalidades sobre el acuerdo de empresa austríaco

La organización («constitución») del centro de trabajo individual (empresa) está regulada con detalle por la ley en el Derecho austríaco. La representación de la plantilla incumbe al comité de empresa, que hay que elegir por los trabajadores/as de la plantilla de la respectiva empresa. El comité de empresa no tiene legalmente ninguna conexión automática con el sindicato, y no cabe equiparlo con él. *De facto*, sin embargo, los comités de empresa en muchas empresas son al mismo tiempo afiliados al sindicato o sus dirigentes.

Como la estructura de la representación de la plantilla, las facultades del comité de empresa están perfectamente establecidas por ley (Parte II de la Ley de

²⁴ Löschnigg, *Arbeitsrecht*¹¹ (2011) 130.

²⁵ Con carácter general, para la regulación de contenidos que se reservan a los acuerdos de empresa, véase Holzer, *Strukturfragen des Betriebsvereinbarungsrechts*, (1982) 93 s.

Organización del Trabajo, rotulada «Organización de la empresa»). Las competencias que pueden ser reguladas por el acuerdo de empresa están reguladas legalmente. Además —y esto juega un papel importante para la implementación de auditorías sociales—, el convenio colectivo puede establecer las competencias de un acuerdo de empresa (cfr. parágrafo 29 de la Ley de Organización del Trabajo). En consecuencia, el catálogo de materias de los acuerdos de empresa establecido legalmente puede ampliarse considerablemente, pero sólo cuando los interlocutores sociales se ponen de acuerdo en el nivel supraempresarial (esto es, para un sector). En resumen, este establecimiento vinculante de las facultades en relación con la implementación de auditorías sociales significa que las competencias de los interlocutores a nivel de empresa tienen que derivar de la ley o del convenio colectivo²⁶.

En el caso de concretas auditorías sociales, como regla, se llega a la colaboración en varios ámbitos. Estos pueden ir desde deberes de información del empresario hasta la obligación de concluir un acuerdo de empresa o de la apelación ante un departamento o, en su caso, otra institución externa. Podría ocurrir, sin embargo, que concretos pasos de la auditoría no encuentren cobertura legal o convencional, esto es, que no exista la correspondiente facultad para llevarla a cabo. En consecuencia, dichas medidas serían nulas. En especial, hay que tener en cuenta que las facultades legales de colaboración son, por principio, de toda la plantilla, y la realización y el ejercicio de las mismas por trabajadores/as individuales a menudo no está previsto. Tampoco personas/departamentos diferentes de las partes de la empresa, en especial también los diferentes llamados interesados/as, están afectados en particular por el devenir de la empresa y la colaboración. Lo mismo vale para departamentos externos; estos no están comprendidos, por principio, por las normas legales de cogestión. Las auditorías sociales que deben conseguir la colaboración de personas ajenas a la empresa en el devenir de la empresa (por ejemplo, facultades de control o encuestas por departamentos externos), por consiguiente, tienen que tener su origen en la correspondiente regulación del convenio colectivo²⁷.

2.3.2. Posibles competencias legales del acuerdo de empresa para regular auditorías sociales

En lo que sigue, se remite a las competencias previstas en la ley que pueden tomarse en consideración para el establecimiento de auditorías sociales.

²⁶ Marhold/Friedrich, *Österreichisches Arbeitsrecht*² (2012) 686; Jabornegg/Resch, *Arbeitsrecht*⁴ (2011) marg. 1624 ss.

²⁷ Cfr. Jabornegg/Resch, *Arbeitsrecht*⁴ (2011) marg. 944. Véase también Rainer, *Der Handels-Kollektivvertrag 2005*, AsoK 2005, 53, que se remite explícitamente a la posibilidad de prever auditorías (sociales) de esta manera.

De ello forma parte, en especial, la introducción de normas disciplinarias empresariales, de cuestionarios personales y de medidas de control o, en su caso, de sistemas técnicos que afectan a la dignidad humana (parágrafo 96 de la Ley de Organización del Trabajo). Pero también la instalación de otros sistemas de tratamiento de datos de apoyo automático o de sistemas para la evaluación de trabajadores/as constituyen fundamentos jurídicos esenciales para la implementación de diferentes auditorías sociales. Para una regulación jurídica por medio de acuerdo de empresa, resultan disponibles en especial los pasos preparatorios relativos a los procedimientos de auditoría, como encuestas, etc.

Otras normas competenciales relativas a los acuerdos de empresa ofrecen un fundamento jurídico para los diferentes ámbitos temáticos de la auditoría social (en especial, el parágrafo 97 de la Ley de Organización del Trabajo). Como se anticipó, falta una norma legal general sobre la «auditoría social». Las partes del acuerdo de empresa sólo pueden elegir entre el catálogo legal de materias y, en relación con ello, implementar conjuntamente un procedimiento de auditoría. Posibles ámbitos temáticos, en cualquier caso, son todos los posibles ámbitos de «modificaciones empresariales» (por ejemplo, reestructuraciones, racionalización, introducción de nuevos sistemas técnicos), la prevención de accidentes de trabajo y la sobrecarga por trabajo nocturno, pero también las medidas de igualdad de trato para mujeres y mejor conciliación de familia y trabajo. También puede ser objeto de un acuerdo de empresa la instauración de un sistema empresarial de propuestas y de reclamaciones, y en consecuencia, ofrece un fundamento jurídico suficientemente amplio para las auditorías sociales empresariales.

3. OTROS PROBLEMAS CONCRETOS

Al igual que en muchos otros ámbitos del Derecho del Trabajo, el propio legislador austríaco prevé sólo reglas puntuales para el planteamiento de auditorías sociales. Así, el informe de renta a que alude el parágrafo 11a de la Ley de Trato Igual se refiere sólo al sexo, pero no a otros motivos de discriminación. Incluso en conexión con la predisposición a la discriminación por razón de sexo, se centra en exclusiva en la situación de la renta, pero no, por ejemplo, en posibles grados de fluctuación distintos, en la empresa, entre hombres y mujeres.

El instrumental jurídico-laboral para la instauración de auditorías sociales se refiere a trabajadores/as. De aquí que las correspondientes normas sólo puedan basarse en el concepto de trabajador. Las prestaciones libres de servicios, los contratos de obra, etc., rehuyen de normas vinculantes. Pero precisamente en conexión con relaciones de trabajo precarias, las auditorías sociales serían de esencial importancia.

Los sindicatos austríacos reclaman más bien auditorías individuales para condiciones de trabajo particulares (por ejemplo, para la conclusión de acuerdos de objetivos, para el desarrollo personal, para modelos de salarios variables), y no la auditoría de Corporate Social Responsibility, en el sentido de responsabilidad social completa de la empresa. En consecuencia, aumenta ciertamente la coercibilidad de la exigencia individual, pero no puede efectuarse una reflexión y evaluación completa de la empresa. Un argumento esencial para este planteamiento sindical consiste en que cabe encontrar en Derecho positivo fundamentos jurídicos para las auditorías sociales, en conexión con medidas concretas (por ejemplo, la organización laboral de los derechos personales) antes que para el balance social de ámbito empresarial.

Además, desde el punto de vista de la dogmática jurídica resulta interesante, ante todo, si y en qué modo, el convenio colectivo puede establecer condiciones adicionales (en especial, auditorías sociales), para que sea admisible el correspondiente acuerdo de empresa. Sobre la base de la extensa competencia regulatoria del convenio colectivo, más bien, se tiene que contestar afirmativamente a ello.

- Por ejemplo, las auditorías sociales se consideran como requisitos para la estructuración de los derechos de los trabajadores/as. Así, sería concebible que, en lugar de un aumento genérico por el empresario del salario de convenio por medio de convenio colectivo, se obligue sólo a aumentar la masa salarial en la empresa. Como la masa salarial se distribuye entre los trabajadores individuales, incumbe a un acuerdo de empresa, que en todo caso debe prever una auditoría social.

- También las etiquetas sociales y los sellos de calidad social, por ejemplo, en relación con el «favorecimiento de la familia» o la «promoción eficaz de las mujeres» en una empresa, etc., pueden llevarse a cabo en el nivel supraempresarial por medio del convenio colectivo. En este contexto, sin embargo, existen dificultades para los derechos de inspección que son necesarios para hacer llegar a las auditorías sociales supraempresariales las informaciones sobre la empresa necesarias para la evaluación. Ante todo, el comité de empresa choca ordinariamente con los límites de su deber de secreto, cuando debe pasar «datos sociales» a organismos extraempresariales en el marco de las auditorías sociales.

4. AUDITORÍA SOCIAL EN LA PRÁCTICA

Una muestra concreta de sello de calidad social que se concede tras una auditoría realizada por organismos externos, es la auditoría «berufundfamilie» («trabajoyfamilia»). Esta auditoría fue desarrollada al amparo del procedimiento de auditoría concebido en Alemania, por la Fundación Hertie, para mejorar la

conciliación de la familia y el trabajo, y adaptada a las circunstancias austríacas²⁸. Se dirige a promover una política de empresa orientada a la familia, a través de medidas en los ámbitos, entre otros, de organización del trabajo, tiempo de trabajo, componentes del salario, servicios a la familia, reingreso al trabajo o salud. Por el momento, se han certificado en Austria con este sello de calidad social sobre 200 empresas²⁹. Que este sello de calidad no cabe limitarlo en ningún caso al ámbito privado, lo evidencia el dato de que en Austria, por el momento, también poseen este sello de calidad 225 municipios, que son el 10% de todos los municipios austríacos. Outputs que se desprenden de este procedimiento de certificación en relación con los municipios son, por ejemplo, bolsas de cuidadores de niños, adiestradores de solicitudes para jóvenes, transporte de compras en supermercados, guarderías de verano, casas generacionales o asesoramiento jurídico gratuito para parejas. También la segunda ciudad austríaca más grande, Graz, se somete actualmente a este procedimiento de auditoría³⁰.

²⁸ Por el momento, esta auditoría ha evolucionado hacia una auditoría de ámbito europeo, señaladamente la *European work & family audit*, que garantiza en todos los miembros en que se aplica una auditoría unitaria en cuanto a su ámbito material. Esta auditoría posibilita condiciones mínimas europeas, así como un reconocimiento transfronterizo de la certificación. En Austria, por ejemplo, junto con el sello de calidad nacional «trabajoyfamilia», también se otorga a las empresas certificadas el europeo «*European work and family audit*» (www.bmwfj.gv.at/FAMILIE/VEREINBARKEITVONFAMILIEUNDBERUF/Seiten/europeanworkfamilyaudit.aspx). Sobre «*European work & family audit*», véase en especial *Beruf & Familie SRL*, Directiva sobre el cumplimiento de la «*European work & family audit*», <http://bmwa.cms.apa.at/cms/content/attachments/6/3/4/CH0554/CMS1172750176514/rl-e.pdf>.

²⁹ Las diversas empresas certificadas con esta auditoría en Austria (entre otras, Baxter, IKEA, Pfizer) abogan de modo especial por su relevancia actual (cfr. <http://www.familieundberuf.at/>). Una investigación en conexión con la posible introducción de la auditoría en Suiza, en primer lugar, mostraba que la concesión del sello de calidad era motivo no superficial para que las empresas se dejasen certificar. Exista el provecho intero empresarial, entre otros la evaluación de procesos empresariales internos por medio de especialistas externos o el aumento de la motivación de los trabajadores/as en la empresa, como prioridad (Soland et al, *Zertifizierung familienfreundlicher Unternehmen in der Schweiz. Schlussbericht der Arbeitsgemeinschaft INFRAS/ritasoland [2002]* 27 s.). El sello de calidad tenía en el año corriente el efecto de sensibilizar a la sociedad por la temática, y así, conceder más peso al prestigio de la certificación (Soland/Stern, *Wie kann in der Schweiz eine Zertifizierung für familienfreundliche Unternehmen eingeführt werden? Soziale Sicherheit CHSS 6/2002*, 370 [371 s.]). Así, se publicita en las hojas informativas del Ministerio Federal austríaco de Economía, Familia y Juventud la auditoría «trabajoyfamilia», ahora también, por ejemplo, con una ganancia de imagen de la empresa en la sociedad y con un posicionamiento como empresario atractivo (véase Downloads en <http://www.familieundberuf.at/>), y por el momento, las empresas aducen estos factores externos, junto a los internos, como motivos para la certificación (cfr. los folletos de *Familie & Beruf Management GmbH/Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend* (Hrsg), *Zertifikatsverleihung 2010, audit berufundfamilie*, <http://www.kibis.at/pdf/audit/ZertifikatsverleihgBroschuere-2010.pdf>).

³⁰ NN, *Unter der Lupe: So familienfreundlich ist Graz*, *BIG BürgerInnen-Information Graz* 1/2012, 4 s.