

Sistema de valoración de la auditoría social

Uso del método Delphi para establecer la importancia de los aspectos incluidos en la auditoría social

Silvia Ayuso
Xavier Carbonell

ESCI-UPF School of International Studies
Càtedra MANGO de Responsabilidad Social Corporativa
Diciembre 2018

Índice

1. Antecedentes	1
2. Aplicación del método Delphi	2
2.1. Descripción y proceso de aplicación.....	2
2.2. Definición	3
2.3. Conformación del grupo de informantes	3
2.4. Ejecución de las rondas de consulta	3
2.5. Resultados.....	4
3. Conclusiones	7
Bibliografía	9
Anexo 1: Código de conducta para fabricantes	10
Anexo 2: Expertos participantes	12
Anexo 3: Cuestionario	13
Información sobre los autores	17
Agradecimientos	17

1. Antecedentes

En Noviembre de 2016 la Cátedra MANGO de Responsabilidad Social Corporativa de ESCI-UPF publicó el “Manual de auditoría social del código de conducta de una organización en las fábricas e instalaciones de sus fabricantes” (Carbonell & Julià, 2016). El objetivo de redactar este manual fue el de disponer de un procedimiento completo que recogiera las diferentes fases de una auditoría social en las fábricas y/o instalaciones de los proveedores/fabricantes de una organización, y que sirviera de marco de referencia, seguimiento y consulta de los principales aspectos relacionados. Dicho manual se desarrolla y completa con una serie de documentos específicos denominados "Ficha país", para su aplicación práctica en diferentes países o zonas geográficas, y que se irán publicando también por la Cátedra MANGO. Hasta el momento se han publicado las fichas de país correspondientes a Marruecos y Turquía.

Una auditoría social consiste fundamentalmente en verificar las condiciones sociales, laborales, de respeto a los derechos humanos y medioambientales en una fábrica y/o instalación perteneciente a una determinada organización, normalmente de carácter industrial, aunque también se pueden llevar a cabo en organizaciones de servicios. El manual de auditoría social de la Cátedra MANGO se basa en un código de conducta de referencia para fabricantes/proveedores, que recoge los aspectos más significativos y comúnmente incluidos en este tipo de documentos. Este código está basado en los principios y filosofía del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como en los principios estipulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. Asimismo se incluyen todos los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aplicables en cada ámbito. El código de conducta de referencia incluye los siguientes doce apartados: 0. Introducción, 1. Trabajo infantil, 2. Trabajos forzados y obligatorios, 3. Salud y seguridad en el trabajo, 4. Libertad de asociación, 5. Discriminación, 6. Medidas disciplinarias, acosos y abusos, 7. Horario de trabajo, 8. Remuneraciones, 9. Subcontratación, 10. Medio ambiente, 11. Cumplimiento de la legalidad vigente (véase Anexo 1).¹

Con la finalidad de convertir la auditoría social en una herramienta de evaluación y mejora continua, se propone una escala de valoración para las fábricas auditadas, de acuerdo con el cumplimiento de la legislación y la aplicación de buenas prácticas que van más allá de la normativa obligatoria. En los documentos de “ficha país” se establece una valoración concreta para cada uno de los doce apartados del código de conducta, que puede oscilar entre los 0 y 100 puntos. En función de la importancia que se quiera dar a los diferentes apartados del código de conducta,

¹ En el “Manual de auditoría social del código de conducta de una organización en las fábricas e instalaciones de sus fabricantes” se puede consultar en detalle el contenido de cada apartado.

existen diferentes opciones de ponderación para llegar a una puntuación final y clasificación de las fábricas auditadas.

El objetivo de este estudio es consultar a un grupo de expertos sobre la importancia relativa de los diferentes puntos contenidos en el código de conducta (estándares sociales, laborales, de respeto a los derechos humanos y medioambientales), utilizando el método Delphi.

2. Aplicación del método Delphi

2.1. Descripción y proceso de aplicación

El método Delphi es una técnica de recogida de información que permite obtener la opinión de un grupo de expertos a través de la consulta reiterada (Linstone & Turoff, 1975). Esta técnica, de carácter cualitativo, es recomendable cuando no se dispone de información suficiente para la toma de decisiones o es necesario, para la investigación, recoger opiniones consensuadas y representativas de un colectivo de individuos. Se trata de un método aplicable a campos muy diversos (medicina, tecnología, ciencias sociales, educación, política, etc.) y especialmente indicado en cuando existen consideraciones éticas y morales (San-Jose y Retolaza, 2016).

Los expertos consultados son sometidos individualmente a una serie de cuestionarios en profundidad que se intercalan con retroalimentación de lo expresado por el grupo y que tras las sucesivas devoluciones, producen una opinión que representa al grupo (Reguant-Álvarez & Torrado-Fonseca, 2016). Como cualquier otra técnica, su uso está pautado por varias fases, tal y como se ilustra en la Figura 1. A continuación se explica cada una de las fases del proceso para el objetivo de nuestro estudio.



Figura 1: Fases del proceso del método Delphi

Fuente: Reguant-Álvarez & Torrado-Fonseca (2016)

2.2. Definición

Como en toda técnica de recogida de información, los objetivos del estudio deben estar claramente formulados. A partir del problema de investigación acotado, se debe formular el objetivo de la consulta e identificar las dimensiones que deben explorarse.

En nuestro caso, se desea conocer la importancia relativa de los diferentes puntos contenidos en el código de conducta para fabricantes, para poder otorgar una puntuación final y clasificar las fábricas auditadas de acuerdo con la metodología de auditoría social propuesta por la Cátedra MANGO de RSC.

2.3. Conformación del grupo de informantes

Siendo el grupo de expertos la fuente de información, se entiende la importancia que tiene su correcta selección y participación. Cabe determinar el perfil de los participantes - que tengan suficientes conocimientos y/o experiencia en el tema -, elaborar el protocolo de selección del grupo de informantes – que dispongan de información representativa, tiempo e interés – y su aproximación - contactar con los integrantes potenciales, elegir, invitar y conseguir su compromiso de colaboración. El tamaño suele oscilar entre 6-30 expertos en función del problema.

En nuestro caso, en el que se desea conocer la importancia relativa de los diferentes puntos contenidos en el código de conducta para fabricantes, propuesto por la Cátedra MANGO de RSC, se optó por elegir personas competentes en el ámbito de la sostenibilidad empresarial y la RSC y con diferentes perspectivas sobre el proceso de auditoría social. En este sentido, se contactó con 18 profesionales de empresas que contratan los servicios de fabricantes, empresas fabricantes, consultorías, auditorías, patronales, sindicatos y entidades promotoras de la RSC. A todos los candidatos se les envió un correo electrónico, explicando el objetivo del estudio, el calendario y el tiempo estimado de dedicación para contestar los cuestionarios. Finalmente, 13 expertos, aceptaron participar en el proyecto (véase Anexo 2).

2.4. Ejecución de las rondas de consulta

El instrumento que se utiliza para llevar a cabo la consulta es el cuestionario. En este sentido, hay que elaborar el cuestionario inicial, analizar la información y elaborar la siguiente ronda de *feedback* y consulta, tantas veces como sea necesario para producir el consenso/disenso que responda a los objetivos del estudio. Se deberán categorizar y ordenar las respuestas en función del grado de acuerdo, convirtiéndose el resultado en el punto de partida para las opiniones posteriores. En el caso de que el experto difiera de la opinión general se deberá invitar a razonar sus respuestas.

Los cuestionarios sucesivos deben elaborarse siguiendo las pautas de cualquier cuestionario, tanto en sus aspectos formales –elaboración de las preguntas, claridad, adaptación del lenguaje a las características del grupo, entre otras– como en cuanto a las cualidades técnicas que debe poseer –validez y fiabilidad–, lo que es válido para cada una de las rondas de consulta. Se pueden utilizar preguntas abiertas y/o cerradas, pero en la medida que avanza el proceso tienden a aumentar las preguntas cerradas escalares y de ordenamiento que exhiban el nivel de acuerdo/desacuerdo de los expertos, y permitan disminuir la dispersión de las opiniones y precisar la media consensuada sobre las premisas extraídas. No obstante, se debe evitar que esta retroalimentación anule la diversidad de opiniones y fuerce la convergencia.

En el presente estudio, se había previsto consultar al panel de expertos en dos rondas, la primera en Febrero/Marzo 2018 y la segunda en Abril 2018. Sin embargo, el envío del primer cuestionario (véase Anexo 3) se alargó de Febrero a Julio 2018 y, en vistas a los resultados recibidos, se decidió no realizar la segunda ronda de consultas.

2.5. Resultados

Se da por concluida la consulta cuando se ha conseguido el grado de estabilidad y consenso deseado entre las opiniones de los participantes, momento en el que se debe enviar la última devolución al grupo. Esta devolución consiste en un informe con los últimos resultados, aunque en la mayoría de los casos, y sobre todo por razones prácticas, el final está establecido por el número de rondas que ha sido planificado desde el inicio. El investigador podrá calcular el nivel de consenso para cada punto concreto, recoger las razones principales de disenso y, finalmente, calcular el nivel de importancia.

En el presente estudio, el cuestionario mostraba los doce apartados incluidos en el código de conducta propuesto por la Cátedra MANGO de RSC y pedía a los expertos que señalaran si estaban de acuerdo en que se trataba de puntos comúnmente incluidos en los códigos de conducta para fabricantes/proveedores. Además, los expertos debían valorar la importancia de cada apartado en una escala del 1 al 4 (1= Nada importante, 2= Poco importante, 3=Bastante importante, 4= Muy importante).

La Tabla 1 muestra las frecuencias con las que los expertos confirmaron la relevancia de los apartados propuestos, aunque cabe precisar que solamente 6 de las 13 personas participantes contestaron a esta cuestión.

Tabla 1: Relevancia de los apartados propuestos por la Cátedra MANGO de RSC

Apartados del código de conducta	Frecuencia
0. Introducción (exposición pública del código de conducta)	3
1. Trabajo infantil	6
2. Trabajos forzados y obligatorios	6
3. Salud y seguridad en el trabajo	6
4. Libertad de asociación	5
5. Discriminación	5
6. Medidas disciplinarias, acosos y abusos	6
7. Horario de trabajo	6
8. Remuneraciones	6
9. Subcontratación	6
10. Medio ambiente	5
11. Cumplimiento de la legalidad vigente	5

La Tabla 2 recoge los aspectos propuestos por los expertos que no se incluían en el listado de la Cátedra MANGO de RSC y que consideraban como relevantes en el contexto de una auditoría social.

Tabla 2: Aspectos propuestos por los expertos

Apartados del código de conducta
Otros sistemas de gestión/control implantados
Gestión ética y medidas anticorrupción
Confidencialidad de los datos y propiedad intelectual
Información a los grupos de interés (particularmente sindicales) de los centros de trabajo que integran toda la cadena de suministro (línea de subcontratación)
Derecho de acceso de los sindicatos (global, de la casa matriz y locales) a los centros de trabajo de la cadena de suministro
Acuerdo Marco (o compromisos de RSC) acordados con el sindicato de la casa matriz o del país donde ésta se ubica, o con su estructura global
Plan de trabajo para el seguimiento de todo lo anterior con el sindicalismo señalado en el punto anterior, y para remediar los incumplimientos detectados
Especial protección trabajadores jóvenes
Entorno digital: acceso e influencia nuevas tecnologías- transparencia y confidencialidad
Teletrabajo/trabajo en domicilio

A continuación, la Tabla 3 muestra las puntuaciones promedias con las que los expertos valoraron la importancia de los diferentes apartados propuestos. Uno de los participantes señaló que el apartado “0. Introducción” y que hacía referencia a

la obligación de exponer el código en las instalaciones del proveedor, en su opinión no debería entrar en el estudio, ya que no formaba parte del contenido del código sino de las normas concretas para su aplicación práctica. Los restantes apartados (1 al 11) en su gran mayoría fueron valorados con un 3 (bastante importante) o un 4 (muy importante) por los expertos.

Tabla 3: Valoración de los apartados propuestos por la Cátedra MANGO de RSC

Apartados del código de conducta	Promedio
0. Introducción (exposición pública del código de conducta)	3,1
1. Trabajo infantil	3,8
2. Trabajos forzados y obligatorios	3,7
3. Salud y seguridad en el trabajo	3,8
4. Libertad de asociación	3,4
5. Discriminación	3,6
6. Medidas disciplinarias, acosos y abusos	3,8
7. Horario de trabajo	3,6
8. Remuneraciones	3,8
9. Subcontratación	3,2
10. Medio ambiente	3,5
11. Cumplimiento de la legalidad vigente	3,8

La Tabla 4 muestra las puntuaciones promedias con las que los expertos valoraron la importancia de los aspectos adicionales propuestos. Cabe precisar que en este caso no se trata de la valoración promedio sino de la puntuación otorgada por el experto que proponía cada aspecto concreto.

Tabla 4: Valoración de los aspectos propuestos por los expertos

Apartados del código de conducta	Puntuación
Otros sistemas de gestión/control implantados	2,0
Gestión ética y medidas anticorrupción	4,0
Confidencialidad de los datos y propiedad intelectual	3,0
Información a los grupos de interés (particularmente sindicales) de los centros de trabajo que integran toda la cadena de suministro (línea de subcontratación)	4,0
Derecho de acceso de los sindicatos (global, de la casa matriz y locales) a los centros de trabajo de la cadena de suministro	4,0
Acuerdo Marco (o compromisos de RSC) acordados con el sindicato de la casa matriz o del país donde ésta se ubica, o con su estructura global	4,0
Plan de trabajo para el seguimiento de todo lo anterior con el sindicalismo señalado en el punto anterior, y para remediar los incumplimientos detectados	4,0
Especial protección trabajadores jóvenes	4,0
Entorno digital: acceso e influencia nuevas tecnologías-transparencia y confidencialidad	3,0
Teletrabajo/ trabajo en domicilio	2,0
Otros sistemas de gestión/control implantados	2,0

Se envió al panel de expertos un informe con los resultados de la primera encuesta y las conclusiones derivadas, con la invitación de realizar cualquier comentario que creyeran conveniente.

3. Conclusiones

El objetivo de este estudio era consultar a un grupo de expertos sobre la importancia relativa de los diferentes puntos contenidos en el código de conducta (estándares sociales, laborales, de respeto a los derechos humanos y medioambientales), utilizando el método Delphi. En particular, se deseaba conocer la importancia relativa de los diferentes puntos contenidos en el código de conducta para fabricantes, para poder otorgar una puntuación final y clasificar las fábricas auditadas de acuerdo con la metodología de auditoría social propuesta por la Cátedra MANGO de RSC.

Los resultados de la encuesta muestran que existe un elevado grado de consenso entre los expertos participantes en el panel de consulta sobre la importancia relativa de los diferentes puntos contenidos en el código de conducta para fabricantes. Con excepción del apartado “0. Introducción”, que hace referencia a la obligación de exponer el código en las instalaciones del proveedor, los restantes once apartados (1 al 11) son reconocidos como relevantes y valorados como bastante o muy importantes.

Asimismo, se constata que los aspectos relacionados con los derechos humanos, los derechos laborales fundamentales y el cumplimiento de la legislación reciben puntuaciones ligeramente más elevadas que los temas de subcontratación y medio ambiente.² Sin embargo, más allá de los apartados del código de conducta propuesto por la Cátedra Mango de RSC, los expertos no coinciden en señalar ningún aspecto adicional.

A efectos prácticos, los resultados sugieren concedir la misma importancia a los diferentes apartados del código de conducta (con excepción del apartado “0. Introducción”), y por lo tanto la misma ponderación para llegar a una puntuación final de las fábricas auditadas. Opcionalmente se podría fijar una valoración más baja para los temas de subcontratación y medio ambiente o excluir estos dos temas en la clasificación final de las fábricas auditadas en niveles (A,B, C o D).

² La puntuación también ligeramente más baja del aspecto de libertad de asociación puede explicarse por el hecho de que entre los expertos consultados había más representación de empleadores que de empleados.

Bibliografía

Carbonell, X. & Julià, J. (2016) Manual de auditoría social del código de conducta de una organización en las fábricas e instalaciones de sus fabricantes. Cátedra MANGO de Responsabilidad Social Corporativa, ESCI-UPF, Noviembre 2016. (disponible en <http://mango.esci.upf.edu/DOCS/Manuals-i-guies/Manual-auditoria-social.pdf>)

Linstone H. & Turoff, M. (1975) *The Delphi Method*. Addison-Wesley, Reading.

Reguant-Álvarez, M. & Torrado-Fonseca, M. (2016) El método Delphi. *Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, Vol. 9, núm. 1, pp. 87-102.

San-Jose, L. & Retolaza, J.L. (2016) Is the Delphi method valid for business ethics? A survey analysis. *European Journal of Futures Research*, Vol. 4, núm. 1, 19.

Anexo 1: Código de conducta para fabricantes

CÓDIGO DE CONDUCTA SOCIAL, LABORAL, DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y MEDIOAMBIENTAL PARA FABRICANTES DE LA ORGANIZACIÓN

Este Código está basado en los principios y filosofía del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como en los principios estipulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Asimismo se incluyen todos los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de aplicación (en particular los convenios: 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 y 183, y las recomendaciones: 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 y 190).

1. TRABAJO INFANTIL

Los fabricantes no utilizarán trabajo infantil de acuerdo con los criterios establecidos en los convenios de la OIT. Asimismo, la política de la organización sobre el trabajo de menores se basa en el convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

2. TRABAJOS FORZADOS Y OBLIGATORIOS

Los fabricantes no utilizarán ningún tipo de trabajo forzado y obligatorio.

3. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Los fabricantes garantizarán a sus empleados un lugar de trabajo seguro (prevención de incendios, maquinaria, etc.) y saludable (luz, ventilación, condiciones higiénicas, etc.) cumpliendo, asimismo, con todo lo exigido en la legislación que sea de aplicación en esta materia. De igual forma garantizarán que estas condiciones sean extensivas, en el caso de ser aplicable, a todas las instalaciones destinadas a sus empleados.

4. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Los fabricantes respetarán el derecho de sus empleados a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello ninguna clase de sanción.

5. DISCRIMINACIÓN

Los fabricantes no realizarán ningún tipo de discriminación en las prácticas laborales y de contratación por motivos de raza, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, edad, orientación sexual, asociación o afiliación política o cualquier otra situación.

6. MEDIDAS DISCIPLINARIAS, ACOSOS Y ABUSOS

Los fabricantes no harán uso de castigos corporales, así como de abusos físicos o psicológicos y/o cualquier otra tipología de acoso.

7. HORARIO DE TRABAJO

Los fabricantes acatarán la legislación aplicable y las reglas de su industria en materia de horas trabajadas. Las horas extraordinarias deberán ser siempre voluntarias y adecuadamente retribuidas.

Si se realizan horas extraordinarias, se aceptará un máximo de dos horas por día. En el caso de que se produzcan condiciones excepcionales de forma puntual cabe la posibilidad de modificar este límite aceptando aquellas situaciones que, con las características anteriormente descritas, y siendo razonables y lógicas, se realicen siempre de mutuo acuerdo con el trabajador no superando nunca el máximo anual de horas extraordinarias totales al año previstas en la legislación.

8. REMUNERACIONES

Los fabricantes garantizarán que los salarios cumplan rigurosamente con todas las leyes. Asimismo el salario mínimo legal se interpretará como tal mínimo, pero no como un nivel recomendado.

9. SUBCONTRATACIÓN

Los fabricantes sólo pueden realizar las producciones en aquellas fábricas autorizadas y verificadas por la organización.

10. MEDIO AMBIENTE

Toda la actividad de los fabricantes, se realizará de manera respetuosa con el medio ambiente cumpliendo, asimismo, la legislación y reglamentación prevista. Asimismo los fabricantes suscribirán todos los documentos específicos que, en este sentido, tenga establecida la organización.

11. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD VIGENTE

Los fabricantes deberán también cumplir la legislación aplicable en todo lo no previsto en los puntos anteriores.

E-mail de contacto de la organización: _

Anexo 2: Expertos participantes

Chaimae Azouz (MARENGTEX)

Beatriz Bayo (CSR Director de MANGO)

Isidor Boix (Ex-Secretario de Acción Sindical Internacional y Responsabilidad Social Empresarial de la Federación estatal de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CCOO (FITEQA-CCOO))

Josep Maria Canyelles (Consultor de Vector5 y Coordinador de Respon.cat - Iniciativa empresarial per al desenvolupament de la responsabilitat social a Catalunya)

Isabel Castillo (Network Representative – Spain de AMFORI)

Hicham Chouaibi (ALVILEX)

Marta Díaz (Business Development & Key Account Manager de Bureau Veritas)

Víctor Garrido Sotomayor (Secretaria de Acción Sindical Internacional CCOO Industria)

José Antonio Lavado (Consultor de Bidea y Beethik)

Paloma Lemonche (Consultora de Acción49)

Joan Perona (Consultor de Auren)

Adil Rtal (AMERNIS CONFECTION)

Ramón Vila (Director de Fundació PIMEC)

Anexo 3: Cuestionario

SISTEMA DE VALORACIÓN DE LA AUDITORÍA SOCIAL

Primera consulta

Antecedentes

En Noviembre de 2016 la Cátedra MANGO de Responsabilidad Social Corporativa de ESCI-UPF publicó el documento titulado [“Manual de auditoría social del código de conducta de una organización en las fábricas e instalaciones de sus fabricantes”](#). El objetivo de redactar este manual fue el de disponer de un procedimiento completo que recogiera las diferentes fases de una auditoría social en las fábricas y/o instalaciones de los proveedores/fabricantes de una organización, y que sirviera de marco de referencia, seguimiento y consulta de los principales aspectos relacionados. Dicho manual se desarrolla y completa con una serie de documentos específicos denominados "Ficha país", para su aplicación práctica en diferentes países o zonas geográficas, y que se irán publicando también por la Cátedra MANGO. Hasta el momento se han publicado las fichas de país correspondientes a Marruecos y Turquía.

Una auditoría social consiste fundamentalmente en verificar las condiciones sociales, laborales, de respeto a los derechos humanos y medioambientales en una fábrica y/o instalación perteneciente a una determinada organización, normalmente de carácter industrial, aunque también se pueden llevar a cabo en organizaciones de servicios. El manual de auditoría social de la Cátedra MANGO se basa en un código de conducta de referencia, elaborado por la propia Cátedra, para fabricantes/proveedores, que recoge los aspectos más significativos y comúnmente incluidos en este tipo de documentos. Este código está basado en los principios y filosofía del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como en los principios estipulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño. Asimismo se incluyen todos los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aplicables en cada ámbito. El código de conducta de referencia incluye los siguientes doce apartados³:

0. INTRODUCCIÓN	El código de conducta para fabricantes estará expuesto en las principales entradas y salidas del personal en las instalaciones de los fabricantes.
1. TRABAJO INFANTIL	“Los fabricantes no utilizarán trabajo infantil de acuerdo con los criterios establecidos en los Convenios de la OIT. Asimismo, la política de la organización sobre el trabajo de menores se basa en el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.”
2. TRABAJOS FORZADOS Y OBLIGATORIOS	“Los fabricantes no utilizarán ningún tipo de trabajo forzado y obligatorio.”

³ En el [“Manual de auditoría social del código de conducta de una organización en las fábricas e instalaciones de sus fabricantes”](#) se puede consultar en detalle el contenido de cada apartado.

<p>3. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</p>	<p>“Los fabricantes garantizarán a sus empleados un lugar de trabajo seguro (prevención de incendios, maquinaria, etc.) y saludable (luz, ventilación, condiciones higiénicas, etc.) cumpliendo, asimismo, con todo lo exigido en la legislación que sea de aplicación en esta materia. De igual forma garantizarán que estas condiciones sean extensivas, en el caso de ser aplicable, a todas las instalaciones destinadas a sus empleados.” Este punto está subdividido en las 18 esferas de acción técnica previstas en la Recomendación 164 de la OIT (clasificación de A a R), y algunas de estas esferas de acción técnica están a su vez subdivididas en los diferentes apartados de clasificación propuestos por el Real Decreto 486/1997.</p>
<p>4. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN</p>	<p>“Los fabricantes respetarán el derecho de sus empleados a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello ninguna clase de sanción.”</p>
<p>5. DISCRIMINACIÓN</p>	<p>“Los fabricantes no realizarán ningún tipo de discriminación en las prácticas laborales y de contratación por motivos de raza, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, edad, orientación sexual, asociación o afiliación política o cualquier otra situación.”</p>
<p>6. MEDIDAS DISCIPLINARIAS, ACOSOS Y ABUSOS</p>	<p>“Los fabricantes no harán uso de castigos corporales, así como de abusos físicos o psicológicos y/o cualquier otra tipología de acoso.”</p>
<p>7. HORARIO DE TRABAJO</p>	<p>“Los fabricantes acatarán la legislación aplicable y las reglas de su industria en materia de horas trabajadas. Las horas extraordinarias deberán ser siempre voluntarias y adecuadamente retribuidas. Si se realizan horas extraordinarias, se aceptará un máximo de dos horas por día. En el caso de que se produzcan condiciones excepcionales de forma puntual cabe la posibilidad de modificar este límite aceptando aquellas situaciones que, con las características anteriormente descritas, y siendo razonables y lógicas, se realicen siempre de mutuo acuerdo con el trabajador no superando nunca el máximo anual de horas extraordinarias totales al año previstas en la legislación.”</p>
<p>8. REMUNERACIONES</p>	<p>“Los fabricantes garantizarán que los salarios cumplan rigurosamente con todas las leyes. Asimismo el salario mínimo legal se interpretará como tal mínimo, pero no como un nivel recomendado.”</p>
<p>9. SUBCONTRATACIÓN</p>	<p>“Los fabricantes sólo pueden realizar las producciones en aquellas fábricas autorizadas y verificadas por la organización.”</p>
<p>10. MEDIO AMBIENTE</p>	<p>“Toda la actividad de los fabricantes, se realizará de manera respetuosa con el medio ambiente cumpliendo, asimismo, la legislación y reglamentación prevista. Asimismo los fabricantes suscribirán todos los documentos específicos que, en este sentido, tenga establecida la organización.”</p>
<p>11. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD VIGENTE</p>	<p>“Los fabricantes deberán también cumplir la legislación aplicable en todo lo no previsto en los puntos anteriores.”</p>

Con la finalidad de convertir la auditoría social en una herramienta de evaluación y mejora continua, se propone una escala de valoración para las fábricas auditadas, de acuerdo con el cumplimiento de la legislación y la aplicación de buenas prácticas que van más allá de la normativa obligatoria. En los documentos de “ficha país” se establece una valoración concreta para cada uno de los doce apartados del código de conducta, que puede oscilar entre los 0 y 100 puntos. En función de la importancia que se quiera dar a los diferentes apartados del código de conducta, existen diferentes opciones de ponderación para llegar a una puntuación final y clasificación de las fábricas auditadas.

Objetivo del estudio

El objetivo de este estudio es consultar a un grupo de expertos sobre la importancia relativa de los diferentes puntos contenidos en el código de conducta para fabricantes (estándares sociales, laborales, de respeto a los derechos humanos y medioambientales), utilizando el método Delphi.

El método Delphi es una técnica de recogida de información que permite obtener la opinión de un grupo de expertos a través de la consulta reiterada. Esta técnica, de carácter cualitativo, es recomendable cuando no se dispone de información suficiente para la toma de decisiones o es necesario, para la investigación, recoger opiniones consensuadas y representativas de un colectivo de individuos. Se trata de un método aplicable a campos muy diversos (medicina, tecnología, ciencias sociales, educación, política, etc.) y especialmente indicado cuando existen consideraciones éticas y morales.

En el presente estudio, el panel de expertos será consultado mediante cuestionarios de evaluación en dos rondas, la primera en Febrero/Marzo 2018 y la segunda en Abril 2018. De acuerdo con la metodología Delphi, las respuestas se tratarán de forma anónima y confidencial.

Cuestionario de evaluación

A continuación se muestran los doce apartados incluidos en el código de conducta para fabricantes propuesto por la Cátedra MANGO de RSC, que forma la base para el sistema de valoración de la metodología de auditoría social.

Señala con X si estás de acuerdo en que se trata de un punto comúnmente incluido en los códigos de conducta para fabricantes/proveedores, y valora su importancia en una escala del 1 al 4 (1= Nada importante, 2= Poco importante, 3=Bastante importante, 4= Muy importante).

Si consideras que falta algún punto relevante en el contexto de una auditoría social, inclúyelo al final del listado y valora su importancia.

Apartados del código de conducta	Sí (X)	Importancia			
		1 Nada	2 Poco	3 Bastante	4 Muy
0. Introducción (exposición pública del código de conducta)					
1. Trabajo infantil					
2. Trabajos forzados y obligatorios					
3. Salud y seguridad en el trabajo					
4. Libertad de asociación					
5. Discriminación					
6. Medidas disciplinarias, acosos y abusos					
7. Horario de trabajo					
8. Remuneraciones					
9. Subcontratación					
10. Medio ambiente					
11. Cumplimiento de la legalidad vigente					

Información sobre los autores

Silvia Ayuso es Doctora en Ciencias Ambientales por la Universidad Autónoma de Barcelona, Ingeniera de Tecnología Ambiental por la Universidad Técnica de Berlín y Diplomada en Filosofía por la Universidad Técnica de Berlín. Es la directora académica e investigadora principal de la Cátedra MANGO de Responsabilidad Social Corporativa de la Escola Superior de Comerç Internacional (ESCI-UPF). Antes de trabajar en ESCI-UPF ha sido investigadora post-doctoral en el Center for Business in Society y la Cátedra 'la Caixa' de Responsabilidad Social de la Empresa y Gobierno Corporativo de IESE Business School y colaboradora académica de la Universitat Oberta de Catalunya. También ha trabajado como consultora ambiental y auditora de sistemas de gestión ambiental (ISO 14001). En el ámbito de la investigación académica, su principal área de interés es la responsabilidad y sostenibilidad empresarial, y ha llevado a cabo numerosos proyectos de investigación relacionados con la gestión internacional de la RSC, la gestión responsable de la cadena de suministro y las prácticas de sostenibilidad en PYMES. Recientemente ha participado como investigadora de la Real Academia de Ciencias Económicas y Financieras en el proyecto "Medición y valoración de la responsabilidad social de la empresa (RSE) en las empresas del IBEX 35".

Xavier Carbonell es economista (UAB) y auditor-censor jurado de cuentas. Trabajó como auditor y consultor en el sector financiero durante el periodo 1988-1998 en la organización AUREN CONSULTORES - AUDITORES. En 1989 se incorporó a la organización MANGO, en la que trabajó hasta final del año 2014 como director de responsabilidad social corporativa del grupo. En octubre de 2014 se incorporó a la Escuela Superior de Comercio Internacional (ESCI-UPF) como coordinador académico y director de la Cátedra Mango de Responsabilidad Social Corporativa. Es también profesor de responsabilidad social de las organizaciones y de auditoría financiera en el Grado en Comercio y Marketing Internacional en ESCI-UPF y profesor de responsabilidad social de las organizaciones en el Master de Comercio Internacional en la misma escuela. Es director del Master Mango en Gestión de la Industria de la Moda y Diseño en la Escuela Superior de Diseño (ESDI-URL). También es profesor y ponente en otros Masters y seminarios.

Agradecimientos

Queremos mostrar nuestro agradecimiento a todos los expertos que han participado en la encuesta.



School of International Studies

ESCI-UPF International Business
Passeig Pujades, 1
08003 Barcelona
Tel.: 93 295 4710
Fax: 93 295 47 20
www.esci.upf.edu