



**Universidad
Politécnica
de Cartagena**



**FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA
EMPRESA**

**NUEVO MÉTODO DE AUDITORÍA LABORAL
DE EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL EN
ESPAÑA**

Jessica Palmieri Negroles

Curso 2019/2020

Director: José Antonio Martínez García

**Trabajo Fin de Grado para la obtención del título de Graduado
en Administración y Dirección de Empresas**

Agradecimientos

En primer lugar, quiero agradecer a José Antonio Martínez García, tutor de este proyecto, por haberme dado la oportunidad de trabajar con él. Gracias por el interés mostrado durante todo el proceso, su ayuda, consejos y comprensión en todo momento.

Sin su ayuda este trabajo no habría sido posible.

En segundo lugar, quiero darle las gracias a mi familia. A mis padres, Massimo e Isabel, por todo el esfuerzo que han realizado para que yo pueda cumplir mi sueño.

Gracias por vuestro sacrificio, ayuda y apoyo. Os quiero.

A mis primas Lucía y Alba, a mis abuelos y en especial a mi tía Encarna, que sé que desde el cielo estarás orgullosa de mí.

Y por último y no por ello menos importante, a mi hermano Giuseppe, gracias por ayudarme, motivarme y creer siempre en mí. Te quiero.

Muchísimas gracias a todos.

ÍNDICE

1	OBJETIVO	5
2	INTRODUCCIÓN	6
3	LA EXPLOTACIÓN LABORAL EN LA INDUSTRIA TEXTIL ESPAÑOLA. ..	10
4	LA LABOR DEL WRC	14
4.1	METODOLOGÍA DE TRABAJO	15
4.2	CÓDIGOS DE CONDUCTA.....	16
4.3	EJEMPLOS DE AUDITORÍAS DEL WRC.....	20
4.3.1	EVALUACIÓN DE LA FÁBRICA HANSAE VIETNAM CO., LTD.....	20
4.3.2	INDUSTRIAS DE EXPORTACIÓN, S.A. (INDEX)	22
5	NUEVO MÉTODO DE AUDITORÍA LABORAL DE EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL EN ESPAÑA.....	25
5.1	DEFINICIÓN DE AUDITORÍA LABORAL.....	25
5.2	OBJETIVOS.....	25
5.2.1	DEFINICIÓN DE TRABAJADORES.....	26
5.3	CREACIÓN DE LA ASOCIACIÓN.....	27
5.3.1	INTEGRANTES	27
5.3.2	HORIZONTE TEMPORAL.....	28
5.3.3	PRESUPUESTO Y FINANCIACIÓN.....	28
5.3.4	ORGANIZACIÓN	29
5.3.5	RELACIÓN ENTRE LA ASOCIACIÓN Y LOS SINDICATOS.	30
5.4	METODOLOGÍA.....	30
5.4.1	DENUNCIAS	30
5.4.2	ORDEN DE INSPECCIÓN.....	31
5.4.3	RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN	32
5.4.4	ENTREVISTA.....	34
5.4.5	INVESTIGACIÓN DE LAS INSTALACIONES	34
5.5	INFORME FINAL.....	35

5.5.1	CONSECUENCIAS INFORME POSITIVO	35
5.5.2	CONSECUENCIAS INFORME NEGATIVO.....	35
5.6	MARKETING	35
5.6.1	CANALES DE COMUNICACIÓN.....	35
6	CONCLUSIONES	37
7	BIBLIOGRAFÍA	38
8	ANEXOS	40
9	ÍNDICE DE FIGURAS	48

1 OBJETIVO

El objetivo de este Trabajo de Fin de Grado (TFG) consiste en proponer un nuevo método de auditoría laboral en las fábricas textiles de España, inspirado en el modelo de trabajo que realiza el WRC (The Worker Rights Consortium), organización encargada de investigar las condiciones laborales que se dan en las diferentes fábricas textiles del mundo, intentando así garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores de dicha industria.

Este objetivo surge debido a que he observado que en nuestro país los trabajadores por cuenta ajena necesitan ser apoyados en cuanto a sus derechos laborales se refiere (ejemplos citados más adelante).

Todo esto nace como consecuencia de que España se ha convertido en un país con un elevado nivel de precariedad laboral desde la famosa crisis de 2008, ya que desde entonces hay registrada una tasa de paro muy elevada y, por lo tanto, una gran demanda de empleo. Pero por el contrario nos hallamos con una oferta laboral muy baja, lo cual da lugar a que muchos ciudadanos tengan que aceptar cualquier tipo de trabajo, aunque ello implique perder totalmente los derechos laborales que por ley le corresponden.

En concreto he querido centrarme en el sector textil debido a que es un sector muy afectado, en cuanto a abusos laborales se refiere, en todo el mundo y por desgracia también en nuestro país (más adelante pongo ejemplos demostrando esto último), además de ser un sector que me despierta bastante interés particularmente.

2 INTRODUCCIÓN

La industria textil es una de las más importantes del mundo, valorada en 3000 millones de dólares, llegando a representar así el 2% del PIB mundial. Además, se caracteriza por ser una de las industrias que más trabajo genera, concretamente en el año 2014 se encontraban trabajando en ella entre 60 y 75 millones de personas.

¹Pero, a pesar de ser una industria que mueve tal cantidad de dinero y que genera tanto empleo, también es conocida por practicar los mayores casos de explotación laboral. Vamos a centrarnos en explicar mejor esto último.

La industria textil lleva a cabo la fabricación de sus productos en países que se caracterizan, entre otras cosas, por disponer de una mano de obra muy barata, facilitar la creación de zonas francas (maquilas) y por la prácticamente inexistente protección laboral de sus trabajadores. Entre ellos se encuentran países como China, Indonesia, Camboya, India, Bangladesh, Sri Lanka, Nicaragua, Guatemala, El Salvador y Honduras, aunque también producen en países como Marruecos, Myanmar, Turquía, Pakistán, Rumanía, México, Brasil, Argentina, Colombia, Sudáfrica, Paraguay, Túnez, Panamá, Chile, Egipto, Etiopía, Mali y Samoa.

Podemos observar dicha situación de explotación desde el primer eslabón de la cadena de producción, cuando tiene lugar la recolección de las materias primas, como por ejemplo en el caso de la recogida del algodón.

En países como Uzbekistán, el Gobierno obliga a miles de personas a la recolección del algodón, incluidos niños, personas cuyos verdaderos puestos de trabajos abarcan desde profesores hasta enfermeros, amenazándoles con la pérdida de estos en el caso de que se nieguen a la recogida.

Pero la situación de explotación no termina ahí, sino que se agrava una vez que las materias primas llegan a las fábricas. Las jornadas laborales son interminables, los salarios insignificantes y la situación laboral denigrante. Estamos hablando de fábricas que carecen completamente de seguridad e higiene, así como de la libertad de asociación en defensa de los trabajadores, todo esto unido a las constantes situaciones de abusos y amenazas sufridas por ellos. Tanto es el miedo que experimentan estos empleados, que son capaces de jugarse la vida con tal de llegar al nivel de producción que sus superiores

¹ Martínez, J. A. (2018, septiembre 30). "A note on Nike wages, labor exploitation and profit in the garment industry". Descargado desde www.cienciasinmiedo.es

les exigen, llegando a no levantarse de su puesto de trabajo ni siquiera para comer, beber o satisfacer sus necesidades básicas, en definitiva, lo que sea necesario con tal de llegar a la producción exigida.

²Pero, ¿se puede justificar todo lo anterior con el crecimiento económico que la industria textil genera en dichos países? Sin duda la respuesta es no, ya que no es razón suficiente para dar lugar a la explotación laboral a la que se ven sometidos sus ciudadanos.

El problema es que son los mismos Gobiernos los que fomentan dicha explotación, aceptando las propuestas de las empresas y encargándose ellos mismos de formar a sus ciudadanos para que trabajen en ellas, llegando a engañarlos prometiéndoles que será una oportunidad única para ellos para prosperar, cuando en realidad no saben el infierno que les espera. Pero al Gobierno eso no le preocupa, solo le importa el dinero que van a obtener por permitir que se fabrique en su país. Por lo tanto, es cierto que el crecimiento económico es una realidad, hay menos desempleo y mayor número de personas escolarizadas, pero siguen siendo condiciones que están muy lejos de llamarse dignas.

Los sindicatos son los encargados de evitar que esto ocurra, defendiendo así los derechos de sus trabajadores.

Según ³el artículo 23.4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos: *“Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”*, pero en este tipo de fábricas los trabajadores sufren abusos y amenazas para así evitar posibles afiliaciones sindicales.

En definitiva, todo esto ocurre debido a que las fábricas compiten entre ellas para ofrecer el precio de producción más bajo a las marcas, para ello tienen que reducir al máximo sus costes y lo hacen a través de los salarios de sus trabajadores, pagando lo mínimo establecido por ley en cada país.

⁴La media salarial de algunos de los países citados al inicio de este punto es la siguiente:

- Bangladesh: 68-83 dólares al mes.
- China: 165-209 dólares al mes.

2 Martínez, J. A. (2018, septiembre 30). Preguntas y respuestas sobre la explotación laboral en la industria textil. Descargado desde www.cienciasinmiedo.es/b172

3 <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

4 Martínez, J. A. (2018, septiembre 30). Preguntas y respuestas sobre la explotación laboral en la industria textil. Descargado desde www.cienciasinmiedo.es/b172

- Birmania: 99 dólares al mes.
- India: 108 dólares al mes.
- Indonesia: 228 dólares al mes.
- Camboya: 166 dólares al mes.

En cambio, el salario mínimo de un trabajador para el mismo sector, pero en EEUU, ronda alrededor de los 34 dólares la hora.

Todo esto da lugar a un nivel de vida humillante para cualquiera ser humano. Tal y como muestran⁵ los datos recogidos por la ONG “Labour Behind the Label” en el año 2015, solo un pequeño porcentaje de la población puede vivir de manera digna en dichos países:

- Bangladesh: 18%
- Sri Lanka: 20%
- Camboya: 34%
- China: 53%
- India: 62%
- Indonesia: 63%

⁶La situación que se da en los países asiáticos no dista mucho de la de Sudamérica, como vemos en los datos recogidos a fecha del año 2014:

- Guatemala: 42%
- El Salvador: 34%
- Nicaragua: 35,4
- Honduras: 33%

Es inconcebible que se llegue a pagar este tipo de salario cuando la repercusión del aumento de este en el precio final del producto es mínima, ya que tal y como se ha comprobado, aumentando el salario en un 50%, los trabajadores podrían tener derecho a una vida digna y esto prácticamente no afectaría en el precio final del producto.

¿Qué puede suponer para estas grandes marcas aumentar el precio del producto final entre

⁵ <http://labourbehindthelabel.org>

⁶ Martínez, J. A. (2018, septiembre 30). “A note on Nike wages, labor exploitation and profit in the garment industry”.

Descargado desde www.cienciasinmiedo.es

0,50 y 1 dólar? Nada, puesto que las empresas cuentan con unos márgenes enormes en el precio, solo hay que fijarse en las famosas temporadas de rebajas, en las cuales se puede llegar a reducir el precio de una prenda hasta en un 70% y aún así las marcas estarían obteniendo beneficios. Sin embargo, para los trabajadores esto podría suponer el inicio de poder al fin llevar una vida digna.

Pero es tal el ahorro que se consigue gracias a la mano de obra barata, que incluso las empresas prefieren trasladar su producción fuera de sus países aún teniendo en cuenta los costes del transporte, ya que el margen del que disponen en el precio es tan grande que les sale más rentable que producir en sus países de origen.

En resumen, es incomprensible que una industria que gasta más de 500 mil millones de dólares en marketing, recorte tanto en lo que debería ser lo más importante para una empresa, sus trabajadores.⁷

⁷ Martínez, J. A. (2018, septiembre 30). Preguntas y respuestas sobre la explotación laboral en la industria textil. Descargado desde www.cienciasinmiedo.es/b172

3 LA EXPLOTACIÓN LABORAL EN LA INDUSTRIA TEXTIL ESPAÑOLA.

La explotación laboral no se limita solo a Asia o Centroamérica, en nuestro país, aunque a un menor nivel, se está llevando a cabo un trato injusto hacia los trabajadores. La diferencia es que estamos hablando de España, un país desarrollado, en el que debería ser inconcebible que estas cosas pasaran, pero sí, y vamos a detallar algunas de ellas.

⁸En estos últimos años, desde la famosa crisis mundial, las empresas españolas han optado por llevar a cabo ciertas conductas de dudosa legalidad, la más común, la de no proceder al registro de sus empleados en la Seguridad Social de manera correcta.

Al parecer es muy habitual proceder a la contratación de los empleados en condiciones que no se corresponden con las que se declaran a la Seguridad Social. Hablamos de trabajadores que tienen unas jornadas laborales de 10-12 horas, de las cuales solo están dados de alta 8, ya que es lo máximo establecido por ley. Esto da lugar a que a la hora de un despido cuenten con un subsidio por desempleo que no se corresponde al trabajo realizado y a que cuando llegue el caso de pedir la jubilación, no consten todas esas horas como cotizadas.

Todo esto se hace con el fin de reducir en los gastos de Seguridad Social correspondiente a los trabajadores, pero no solo se trata de la cotización a la Seguridad Social, se trata también del ⁹salario que perciben.

¹⁰ Hay muchas empresas que pagan en “B”, de manera que como hemos dicho anteriormente, afectará en el caso de perder sus puestos de trabajo al importe que percibirán por el subsidio por desempleo, además de a otras circunstancias, como por ejemplo a la hora de pedir un préstamo, cuando presenten la nómina en una entidad financiera, esta será inferior a lo que realmente perciben y perjudicará en la toma de decisión de la concesión o no de dicho préstamo.

A esto debemos sumarle los tipos de contratos que se realizan, que es la base de todo lo anterior. Personas graduadas que deben conformarse con contratos a niveles inferiores al de sus estudios cursados, contratos temporales que nunca llegan a convertirse en fijos, dando lugar a una no estabilidad económica del trabajador y que por consiguiente le

8 <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/el-sector-textil-y-los-salarios/>

9 <https://www.lacerca.com/noticias/toledo/ccoo-martes-ausencia-derechos-bajos-salarios-sector-textil-452108-1.html>

10 <https://www.elmundo.es/especiales/vivir-en-negro/empleo-sumergido.html>

impedirá poder hacer algo tan simple como pedir una hipoteca para cubrir el derecho al que todos deberíamos acceder, el de tener una vivienda digna.

Pero, ¿por qué nadie se queja? Bien, aquí es donde coincidimos con los países subdesarrollados, y es que todo se debe al miedo.

Por desgracia en nuestro país la ¹¹tasa de paro es muy elevada, concretamente un 14,1% a fecha de noviembre de 2019 (tal y como se muestra en las figuras 1 y 2), lo que da lugar a que la gente se aferre a su puesto de trabajo, debido a que los empresarios no tienen ningún reparo en despedir a su personal, ya que por la situación actual del país hay muchas otras personas dispuestas a aceptar dicho puesto aunque las condiciones sean malas.

Paro España Noviembre 2019			
	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de desempleo [+]	14,1%	12,2%	16,3%
Desempleo menores de 25 [+]	32,1%	29,9%	34,7%
Paro mayores de 24 años [+]	12,8%	10,9%	14,9%
< Paro 2019-10			

Figura 1: Paro en España (noviembre 2019).

Fuente: www.datosmacro.com

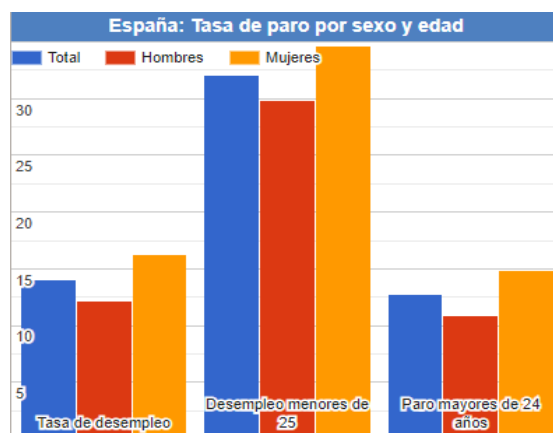


Figura 2: Tasa de paro por sexo y edad.

Fuente: www.datosmacro.com

La necesidad hace que se acepten estas condiciones laborales con tal de disponer de un salario con el que sobrevivir. Pero no olvidemos que el demandar un sueldo por encima del salario mínimo es un derecho universal, ya que tal y como dice la ¹²Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Artículo 25.1: “*Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.*”

¹¹ <https://datosmacro.expansion.com/paro/espana>

¹² <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

En los países subdesarrollados los salarios son tan bajos que es imposible alcanzar un nivel de vida adecuado, cosa que está empezando a ocurrir en muchas familias españolas, a un menor nivel de pobreza por supuesto.

Vamos a ver qué lejos estamos en España de alcanzar un nivel de vida adecuado, algo que por derecho nos corresponde.

Teniendo en cuenta que el ¹³Salario Mínimo Interprofesional en España en el año 2019 es de 900 € mensuales (tal y como podemos ver en la figura 3) y que ¹⁴la media del precio del alquiler ronda en torno a los 1.221€ (figura 4), ¿cómo se supone que vamos a sobrevivir el resto del mes? Estos datos reflejan que estamos muy lejos de lo que se puede considerar tener una vida digna y que esto ocurra en los países tercermundistas es grave, pero que ocurra en un país como España, es cuanto menos sorprendente.

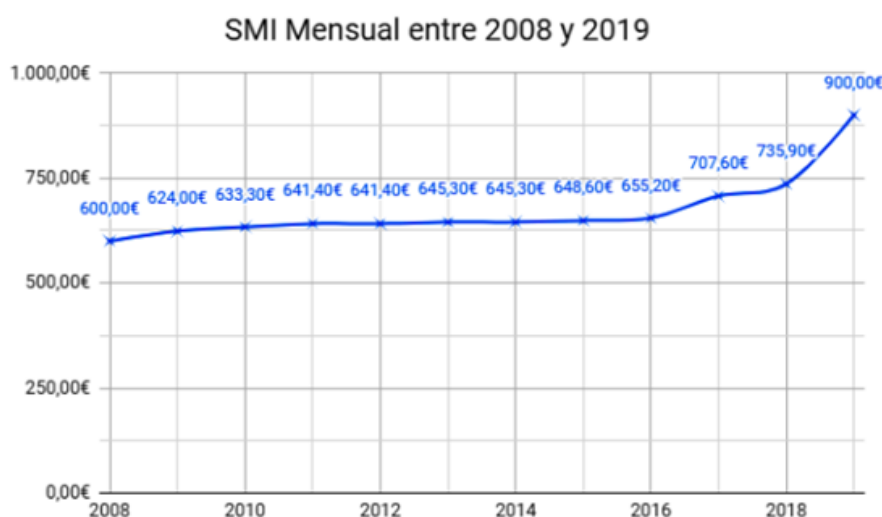


Figura 3: Salario Medio Interprofesional 2008-2019.

Fuente: www.salariominimo.es

13 <http://www.salariominimo.es>

14 https://www.enalquiler.com/precios/precio-alquiler-vivienda-Espana_31-0-0-0.html

Evolución del alquiler en España

↑ 5,0 % Último año | ↑ 1.221 € Precio medio

6 meses | 1 año

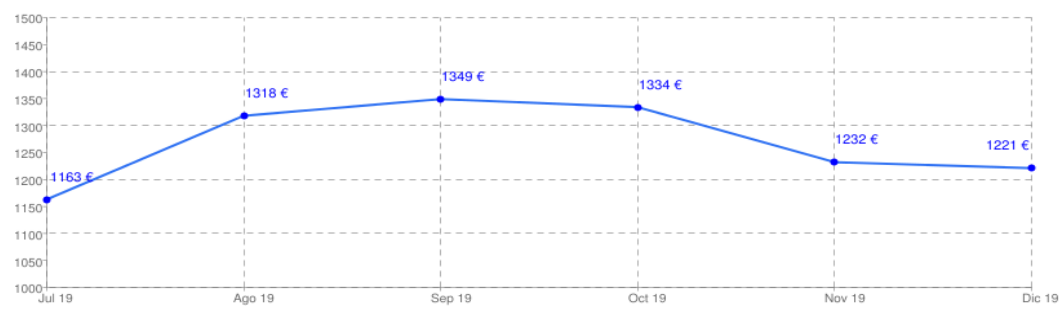


Figura 4: Evolución del precio del alquiler de la vivienda en España (2019).

Fuente: www.enalquiler.com

4 LA LABOR DEL WRC

El WRC (The Worker Rights Consortium) es una organización encargada de investigar las condiciones laborales que se dan en las diferentes fábricas textiles ubicadas alrededor del mundo, asegurando así el correcto cumplimiento de los derechos laborales de sus trabajadores.

Concretamente procede al análisis de fábricas que han sido contratadas para la producción de prendas y complementos de las principales universidades de Estados Unidos, ya que este negocio es bastante importante en Norteamérica. De hecho, el nacimiento del WRC en el año 1998, se debió a que fueron los mismos estudiantes y miembros de las universidades los que se percataron de que las condiciones en las que se llevaba a cabo la producción de sus prendas estaban muy lejos de considerarse dignas.¹⁵

Todas las universidades afiliadas (*véase anexo 1*), deberán disponer de una lista en la cual estén citadas todas y cada una de las fábricas que producen para ellas, así como la dirección de estas.

¹⁶El WRC además está formado por un consejo de directores de 15 miembros:

- Cinco representantes de administradores de las universidades.
- Cinco representantes de administradores de la Organización Estudiantil Contra la Explotación en la Maquila (United Students Against Sweat Shops).
- Cinco representantes expertos en derechos laborales.

Además, está financiado en un 40% por universidades y en un 60% por las donaciones de diferentes organizaciones:

- La Fundación Nuevo Mundo.
- El Fondo de la Familia Stern.
- La Fundación Arca.
- El Fondo Fénix.

Por último, mencionar que el WRC no está relacionado con ningún tipo de sindicato, aunque eso no significa que no esté de acuerdo con estos, es más, apoya el derecho de los

¹⁵ www.workersrights.org

¹⁶ <https://www.workersrights.org/es/preguntas-comunes/>

trabajadores a reunirse y formar su propio sindicato, pero no los representa en ese sentido. En todo caso, el WRC acudirá a ellos cuando les sea necesario para obtener información sobre ciertas condiciones de trabajo.

4.1 METODOLOGÍA DE TRABAJO

Tal y como hemos mencionado en el punto anterior, el WRC lleva a cabo auditorías sobre las condiciones de trabajo que se dan en las llamadas “maquilas”.

Denominamos maquilas a aquellas zonas en las cuales las empresas subcontratadas por multinacionales llevan a cabo su producción con un coste mínimo de impuestos y de salarios, dando lugar a una situación de explotación laboral. En ella suelen encontrarse trabajando mayoritariamente mujeres y niños.

Estas investigaciones pueden realizarse por voluntad del inspector, es decir, se decide llevar a cabo una auditoría laboral sin haber sido notificados de ningún tipo de abuso por parte de la empresa a sus trabajadores o, por el contrario, por haber recibido alguna denuncia por parte de algún trabajador. En este caso la denuncia siempre será confidencial y se respetará el anonimato del denunciante.

De hecho, si entramos en la web del WRC e intentamos poner una queja, veremos lo siguiente:

“Queremos enfatizar que guardaremos su nombre e información de contacto con estricta confidencia. En ningún momento será compartida públicamente sin su autorización previa. Esta información sería usada únicamente para hablar con usted sobre su queja”.

Hay que recordar que el WRC cuenta con programas de educación para los trabajadores, para que estos sean conscientes de los derechos laborales que les pertenecen, animándolos a denunciar en el caso de sufrir cualquier tipo de abuso.

En su página oficial podemos acceder directamente a un portal a través del cual podremos poner una queja en cuestión de minutos: <https://www.workersrights.org/es/quejas-de-los-trabajadores/>

Por desgracia, el WRC no realiza investigaciones sobre todas las quejas que recibe por falta de medios, sino que elige aquellas a llevar a cabo en función del nivel de gravedad o de mayor número de renuncias recibidas.

Estas auditorías consisten en la realización de entrevistas tanto a los gerentes de las empresas como a sus trabajadores, en el caso de estos últimos se realizarán fuera de su puesto de trabajo. Junto a esto, se procederá a la recopilación de información y documentación.

Además, en el caso de contar con la autorización del gerente, el WRC procederá a visitar el establecimiento.

Una vez realizadas las entrevistas, visitada la fábrica y recaudada la documentación necesaria, se procederá a la redacción de un informe en el cual se expondrá todo lo recopilado y se extraerán conclusiones.

En el caso de darse una situación de violación de los derechos de los trabajadores, el WRC sugerirá medidas correctivas a llevar a cabo por la empresa responsable, aunque en la mayoría de casos estas medidas no se llevan a cabo y se opta por cerrar la fábrica en vez de mejorar las condiciones de sus trabajadores.

Finalmente, los informes oficiales se publicarán en Estados Unidos y en algunas ocasiones en aquellos lugares donde se haya producido el abuso. Hay que recordar que los informes siempre serán de carácter público.

4.2 CÓDIGOS DE CONDUCTA

Para que no haya dudas sobre si se está cumpliendo o no con los derechos de los trabajadores, el WRC ha redactado unos Códigos de Conducta, que son los siguientes:

- Salarios y prestaciones:
 - Los empresarios deben reconocer que los salarios son esenciales para satisfacer las necesidades básicas de sus empleados.
 - Los empresarios deben pagar a los empleados, como mínimo, salarios y prestaciones que cumplan con todas las leyes y regulaciones aplicables y que proveen suficiente dinero para cubrir sus necesidades esenciales y establecer un salario justo y digno para los trabajadores y sus familias.

- Horario de trabajo:

Los empleados con salario por hora y/o por cuota no deben ser requeridos a trabajar:

- Más de 48 horas por semana.

- El límite de horas regulares permitido por la ley del país de fabricación y deben tener derecho a por lo menos un día libre durante cada periodo de siete días, más días feriados y vacaciones.
- Compensación para horas extra:

Todas las horas extra tienen que ser trabajadas voluntariamente por los empleados. Además de su compensación por las horas regulares de trabajo, los empleados pagados por hora o por cuota deben ser compensados por sus horas extra con la tarifa establecida por la ley del país de fabricación o, en los países donde no existen leyes que establezcan la tarifa, una tarifa de por lo menos el 50% adicional a la tarifa regular de compensación por hora.
- Trabajo infantil:
 - Los empresarios no deben dar trabajo a ninguna persona que tenga menos de 15 años (o menos de 14 años donde, en concordancia con las prácticas de la Organización Internacional del Trabajo para países en desarrollo, la ley de un país de fabricación permite esta excepción).
 - En el caso que la edad para cumplir con la educación obligatoria sea más alta que el estándar de edad mínima para el empleo descrito arriba, la edad mayor para cumplir con la educación obligatoria se aplicaría a esta sección.
 - Los empresarios acuerdan consultar con las Organizaciones de Derechos Humanos del Gobierno y las no gubernamentales para tomar decisiones razonables para minimizar el impacto negativo sobre los niños y las niñas dispensados de su empleo como resultado de la implementación o aplicación del Código.
- Trabajo forzado:

No debe haber ningún uso de trabajo forzado para presos, trabajo por contrato obligatorio por endeudamiento, o ningún otro tipo de trabajo forzado.
- Salud y seguridad:

Los empresarios deben proveer un ambiente de trabajo seguro y sano para prevenir accidentes y heridas que son causados por, relacionadas con u ocurridos en el transcurso del trabajo o como resultado de la operación de las instalaciones de los empresarios.

- No discriminación:

Ninguna persona debe ser sujeta a ningún tipo de discriminación en el empleo, incluyendo todo lo relacionado con su contratación, salario, prestaciones, ascenso, disciplina, terminación o retiro, con base a su género, raza, religión, edad, incapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión política o su origen social o étnica.

- Acoso o abuso:

- Todos los trabajadores deben ser tratados con dignidad y respeto.
- Ningún empleado debe ser sujeto a acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal.
- Los empresarios no usarán ni tolerarán ningún tipo de castigo corporal.

- Libertad de asociación y negociación colectiva:

- Los empresarios deben reconocer y respetar los derechos de los empleados a la libertad de asociación y a la negociación colectiva.
- Ningún empleado debe ser sujeto de acoso, intimidación o represalia en sus esfuerzos por asociarse libremente o negociar colectivamente.
- Los empresarios no deben cooperar con agencias del Gobierno u otras organizaciones que usan el poder del Estado para prevenir que los trabajadores se organicen en el sindicato de su elección.
- Deben permitir que los organizadores sindicales tengan acceso libre a los empleados.
- Los empresarios deben reconocer el sindicato de elección de sus empleados.

- Derechos de la mujer:
 - Las trabajadoras recibirán una remuneración igual, incluyendo prestaciones, trato igual, evaluación igual sobre la calidad del trabajo e igualdad de oportunidades para ser contratadas para todos los puestos de trabajo que estén abiertos para los trabajadores hombres.
 - Las pruebas de embarazo no serán una condición de empleo y tampoco se les exigirán a las empleadas.
 - Las trabajadoras que toman su licencia por maternidad no serán despedidas ni sufrirán amenaza de despido, pérdida de su antigüedad o deducción de pagos y estas personas podrán volver a su empleo anterior con el mismo pago y prestaciones.
 - Las trabajadoras no serán forzadas ni presionadas para que usen anticonceptivos.
 - Las trabajadoras no serán expuestas a peligros, incluyendo pegamentos y solventes, que puedan poner en peligro su seguridad, incluyendo su salud reproductiva.
 - Los empresarios deben proveer servicios apropiados y alojamiento a las trabajadoras con relación a su embarazo.¹⁷

¹⁷ <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2016/04/CodigodeConductaEspanol.pdf>

4.3 EJEMPLOS DE AUDITORÍAS DEL WRC

4.3.1 EVALUACIÓN DE LA FÁBRICA HANSAE VIETNAM CO., LTD

A continuación, vamos a explicar en qué consisten las auditorías realizadas por el WRC.

En primer lugar, nos encontramos con una breve introducción acerca de la fábrica investigada y el porqué de ello:

En este caso en concreto, se habla de la fábrica Hansae Vietnam CO., LTD, ubicada en la zona industrial de Cu Chi, en Ho Chi Minh, Vietnam, perteneciente a Hansae CO., LTD, empresa coreana encargada de gran parte de la fabricación textil en Asia y Sudamérica.

Hansae Vietnam CO., LTD se trata de una instalación compuesta por 12 edificios de producción, cada uno cuenta con alrededor de 1000 trabajadores y con su propio equipo de gestión. Esta fábrica se encarga de la producción textil para diferentes marcas de ropa universitaria, entre las cuales destaca Nike.

Una vez descrita brevemente la fábrica, se procede a explicar el porqué de la investigación:

Esta surgió debido a que al WRC le llegó la noticia de que se había celebrado una huelga en dicha fábrica, algo normal si no fuera porque en Vietnam esto es algo ilegal, lo cual hizo saltar todas las alarmas.

A continuación, se detalla el procedimiento de investigación que se ha llevado a cabo:

Para poder realizar un correcto procedimiento de investigación se requiere el permiso correspondiente de la empresa, pero en este caso la empresa Nike se negó a dar su consentimiento. Esto supuso un gran problema ya que, al no poder acceder a las instalaciones, ni a los documentos pertinentes, es imposible realizar un correcto procedimiento de investigación, ni posteriormente ofrecer posibles acciones correctivas adecuadas.

Tras dicha negativa, el WRC decidió llevar a cabo entrevistas a los trabajadores de la fábrica fuera de esta. Por supuesto se realizaron en la más estricta confidencialidad, ya que los trabajadores fueron amenazados si colaboraban con el consorcio de los trabajadores.

Finalizado el procedimiento, se extraen las conclusiones pertinentes.

En este caso se pudo concluir que la fábrica Hansae Vietnam no mantenía un ambiente de trabajo seguro y saludable, vulnerando así los códigos de conducta establecidos por las universidades.

Estos fueron algunos de ellos:

- Exceso de trabajo debido a las altas exigencias de producción y objetivos, produciendo prendas lo más rápido posible, dando lugar a no poder comer o descansar ya que si realizaban dichos descansos no cumplirían sus objetivos.
- No beber agua ni ir al baño para no perder tiempo de producción.
- Temperaturas inadecuadas, dando lugar a desmayos.
- Negación de la baja por enfermedad, ni con justificación médica y en caso de no acudir a su puesto de trabajo se le podía despedir o reducir de su salario.
- Acoso verbal.
- Prohibición de bostezar, con su correspondiente castigo.
- Amenazas de despido y medidas disciplinarias para aumentar la producción.
- Horas extraordinarias obligatorias no remuneradas.
- Horario de 7:30 a 4:30 ininterrumpido, cuando el máximo establecido por ley es de 9 horas.
- No libertad de asociación.
- Despido de mujeres embarazadas.
- Negación del permiso de asistencia al funeral de un familiar.

Finalmente, el WRC sugirió las acciones correctivas a llevar a cabo. Pero en este caso, debido a la falta de colaboración de la empresa Nike, no se pudo determinar exactamente el alcance de estas violaciones y mientras esto continúe, no se podrán establecer unas medidas correctivas adecuadas.¹⁸

¹⁸ <https://workersrights.org/Reports/WRC%20Assessment%20re%20Hansae%20Vietnam%205.6.2016.pdf>

4.3.2 INDUSTRIAS DE EXPORTACIÓN, S.A. (INDEX)

En este caso, al igual que en el anterior informe, nos encontramos con una breve introducción acerca de la fábrica investigada:

La fábrica “Industrias de Exportación, S.A.” más conocida como INDEX, pertenece al Grupo Beta, dedicado a la elaboración de prendas textiles. “INDEX” se encuentra ubicada en la zona de libre comercio de Tegucigalpa, Honduras y se caracteriza por ser proveedor de ropa universitaria de la famosa marca Adidas, entre otras, aunque también produce para otro tipo de productos del sector. En el momento de la investigación, en mayo de 2014, la fábrica contaba con 4.392 empleados.

A continuación, se procede a explicar el método de investigación llevado a cabo:

El WRC prosiguió llevando a cabo su protocolo de investigación, que consistió en la investigación de las instalaciones de la fábrica, la entrevista de sus empleados fuera del lugar de trabajo, así como de sus supervisores, la revisión de la documentación relativa a los empleados de la fábrica (nominas, seguros sociales, registros de salud y seguridad...), y por supuesto la revisión de la legislación laboral nacional.

Finalizado el procedimiento se extrajeron las siguientes conclusiones:

El WRC confirma el incumplimiento de la legislación laboral local, así como la violación de los Códigos de Conducta establecidos por las universidades en los siguientes puntos:

- Jornadas laborales interminables para cumplir las exigencias de producción, cuando el máximo establecido por ley es de 8 horas.
- Salarios inferiores al legalmente establecido.
- Horas extra no pagadas ni reflejadas en nómina.
- Descanso escaso de 10 minutos para comer, deducido además del salario.
- Prohibición de abandonar la fábrica por los trabajadores en su tiempo libre, siendo la salida vigilada por miembros de seguridad.
- Vacaciones que ascienden a 10 días laborales al año para todos los empleados, cuando a partir de los 3 años de servicio les corresponderían de 15 a 20 días.

- Exigencia de muestras de orina a la hora de contratar a mujeres para saber si están embarazadas.
- Turnos rotativos para embarazadas cuando por ley solo pueden trabajar en el turno de mañana.
- Baja de maternidad no permitida hasta fechas cercanas al parto.
- Falta de un centro de cuidado infantil para los hijos de las trabajadoras.
- Fracaso en la construcción de un comité de salud y seguridad con representantes elegidos por los propios trabajadores, establecido por ley.
- Peligrosas condiciones de seguridad y salud.
- Negación a recibir atención médica por un centro contratado por la empresa, cuando la ley dice que la fábrica deberá proporcionar atención médica a sus trabajadores.
- Deducción del salario en el caso de acudir al médico.
- Vestuarios compartidos, carentes de higiene y con taquillas inseguras dando lugar a robos.
- Baños sucios y carentes de papel higiénico, jabón y toallas de mano. Incluso a veces falta de agua corriente.
- Salidas de emergencia no señalizadas y falta de plan de evacuación en caso de incendio.
- Dimensiones de trabajo mínimas no adecuadas.
- Mobiliario carente de las condiciones ergonómicas establecidas por ley.
- Falta de ventilación y temperaturas elevadas, provocando desmayos a lo largo de la jornada laboral.
- Instalación de almacenamiento de productos químicos altamente inflamables en el mismo lugar donde se realiza el trabajo.
- Falta de equipamiento de mascarillas para aquellos trabajadores que están expuestos a químicos.

Una vez detectadas cada una de ellas, el WRC propone las acciones correctivas a llevar a cabo por la empresa. En este caso INDEX se comprometió a cumplirlas, pero solo llevó a cabo algunas de ellas.

Finalmente, lo único que pudo hacer el WRC fue seguir presionando a la empresa para que tome las medidas correctivas, aunque sea algo bastante difícil de conseguir.¹⁹

¹⁹ <https://.org/wp-content/uploads/2016/02/WRC-Assessment-re-INDEX-Honduras-9.23.15.pdf>

5 NUEVO MÉTODO DE AUDITORÍA LABORAL DE EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL EN ESPAÑA

Una vez explicada y desarrollada la metodología de trabajo seguida por el WRC, vamos a proponer un método basado en dichos principios para las empresas del sector textil de nuestro país. Pero para ello, primero vamos a recordar brevemente en qué consiste una auditoría de este tipo y nuestro objetivo principal.

5.1 DEFINICIÓN DE AUDITORÍA LABORAL

La auditoría laboral se caracteriza por ser el procedimiento encargado de verificar la correcta aplicación de la legislación laboral por parte de la empresa, es decir, investiga la normativa laboral y de seguridad social de esta en materia de contratación, seguridad social, salarios, seguridad y salud laboral, entre otros.

Para llevar a cabo este procedimiento, se procederá a la aportación por parte de la empresa investigada de toda la documentación solicitada. Una vez recogida, el auditor elaborará un informe con las conclusiones extraídas, así como con las incidencias encontradas.

En resumen, la auditoría laboral analiza las posibles consecuencias a las que se enfrenta la empresa en el caso de incumplimiento de la legislación laboral.

5.2 OBJETIVOS

El objetivo primordial por el cual se llevan a cabo este tipo de auditorías, consiste fundamentalmente en verificar el cumplimiento de la legislación laboral vigente por parte de la empresa auditada, detectando así los posibles errores, fraudes, falsedad documental y la incorrecta aplicación de las normas.

Pero en nuestro caso, nuestro objetivo principal va más allá, nuestra prioridad será la de ayudar al trabajador a defender sus derechos, aconsejándole a la empresa las medidas correctivas a llevar a cabo para que esto no ocurra.

Para ello, vamos a recordar la definición de trabajador, así como sus derechos, anteriormente citados en el Código de conducta. Recordar que en este punto estamos hablando de los derechos que tienen los trabajadores en España, puesto que es donde vamos a desarrollar el nuevo método de auditoría, por lo que en todo momento estaremos basándonos en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cumpliendo con la legislación laboral vigente española.

5.2.1 DEFINICIÓN DE TRABAJADORES

“Serán considerados trabajadores aquellos que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario” (art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores).

A continuación, vamos a citar los derechos laborales de estos:

5.2.1.1 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

²⁰1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Información, consulta y participación en la empresa.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
- c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas,

20 Derechos de los trabajadores (Sección 2ª. Derechos y deberes laborales básicos. Artículo 4. Derechos laborales). Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

5.3 CREACIÓN DE LA ASOCIACIÓN

Tras la inspiración proporcionada por el WRC, propondremos la creación de una asociación encargada de investigar las condiciones laborales que se dan en las empresas del sector textil español, intentando que en todo momento se lleve a cabo el cumplimiento de la legislación española vigente, así como los derechos laborales de sus trabajadores.

Cabe destacar que en todo momento se tratará de un proceso voluntario, es decir, el Estado puede dar la orden auditar obligatoriamente a una empresa, pero en el caso de la asociación deberá solicitarse la auditoría voluntaria y esta tendrá que ser aceptada por la empresa en cuestión.

Dicha asociación estará fundamentada y enfocada en nuestro principal objetivo: acabar con el acoso laboral en las empresas del sector textil de nuestro país.

5.3.1 INTEGRANTES

Esta organización sin ánimo de lucro, estará formada y financiada por alumnos, representantes, profesores y administradores de las diferentes Facultades de Derecho, Economía y Empresa, Graduado Social, Relaciones Laborales y Recursos Humanos de las distintas Universidades españolas y contarán con el apoyo de sus diferentes Colegios.

La razón por la cual va a estar formada por dichas facultades es sencilla, puesto que se tratará de investigar los distintos aspectos relacionados con la legislación laboral, derechos, salarios, horarios, seguridad, higiene, salud y asociación, lo lógico es que sea creada por entendidos en la materia a investigar.

5.3.2 HORIZONTE TEMPORAL

Para crear la asociación será necesario mínimo un curso completo escolar en el cual las diferentes universidades puedan dar a conocer el proyecto para finalmente publicarlo a través de sus estudiantes.

Primero se procederá a reunir a los representantes de las diferentes universidades interesadas y sus profesores. Todo esto puede llevar perfectamente un año de tiempo, ya que serán necesarias muchas reuniones entre universidades, además, deberán solicitarse las ayudas y subvenciones correspondientes, las cuales llevan un tiempo ser aprobadas.

Una vez realizado y establecido todo lo anterior, se informará a los representantes de los estudiantes para que estos publiquen la idea y así poder conseguir más afiliados, lo cual podrá realizarse de forma correcta y con toda la información necesaria al siguiente curso escolar.

5.3.3 PRESUPUESTO Y FINANCIACIÓN

La asociación estará financiada en mayor parte (60%) por los colegios y universidades, el 40% restante provendrá de las donaciones realizadas por los ciudadanos que quieran contribuir libremente, así como de las subvenciones otorgadas. La asociación no aceptará ninguna contribución con fines lucrativos. A continuación, planteo una propuesta de presupuesto (véase figura 5).

COSTES FORMACIÓN ASOCIACIÓN	
DESEMBOLSO INICIAL FORMACIÓN SOCIEDAD	60.000,00 €
TASAS	200,00 €
PÁGINA WEB	1.200,00 €
CUENTA CORRIENTE	240,00 €
LOCAL	24.000,00 €
MOBILIARIO	50.000,00 €
GASTO PERSONAL	140.000,00 €
GASTOS GENERALES	6.000,00 €
MARKETING Y PUBLICIDAD	30.000,00 €
SUBVENCIONES PÚBLICAS	50.000,00 €
	361.640,00 €

Figura 5: Ejemplo de costes de creación de la asociación.

Fuente: Elaboración propia

5.3.4 ORGANIZACIÓN

La organización estará integrada por el presidente de la asociación, que será nombrado por la junta directiva y el consejo de administración, los cuales serán los encargados de establecer los objetivos y promover los propósitos de la asociación.

Deberán celebrarse al año una reunión por trimestre de la junta directiva.

El consejo a su vez estará formado por los presidentes de los diferentes colegios que formen parte del proceso de inspección. Estos contarán con un representante en cada una de las facultades colaboradoras con la asociación (figura 6). Por último, los estudiantes podrán obtener información de la asociación y participar en ella a través del representante de los estudiantes.

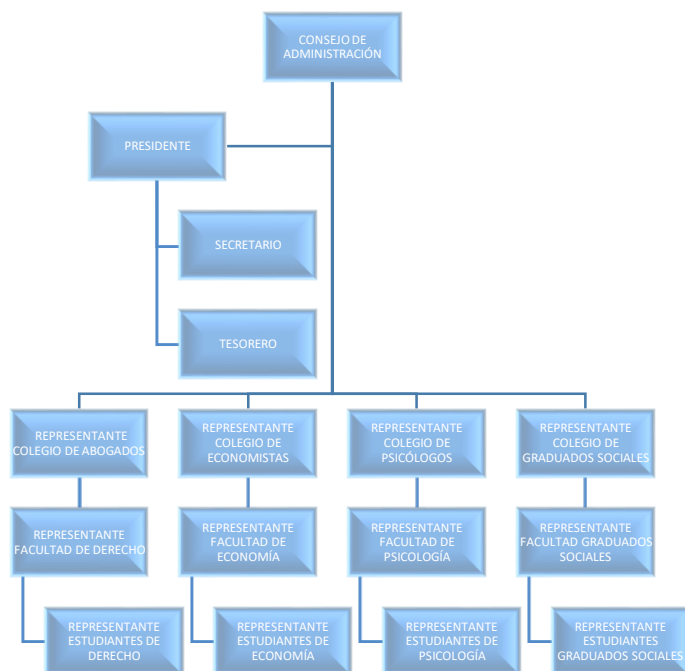


Figura 6: Ejemplo de organigrama de la asociación.

Fuente: Elaboración propia

5.3.5 RELACIÓN ENTRE LA ASOCIACIÓN Y LOS SINDICATOS.

La asociación investigará en todo momento las condiciones laborales de los trabajadores, pero no podrá reemplazar el papel que representan los sindicatos, los cuales son los representantes de estos. Eso sí, estará a su disposición de los sindicatos en todo momento para obtener información o servir de ayuda en una inspección, al igual que podrá hacerlo la asociación con respecto a los sindicatos.

5.4 METODOLOGÍA

5.4.1 DENUNCIAS

El procedimiento de investigación vendrá motivado por la denuncia de cualquier situación de acoso laboral presenciada.

Para ello se habilitará un buzón de quejas electrónico en la página web de la asociación. En ella podremos disponer de una plantilla para realizar la denuncia formal.

Lo más importante a destacar es que la denuncia será en todo momento anónima para el demandante, ya que en el caso de que sea realizada por un trabajador actual de la empresa, se evite que haya cualquier tipo de repercusión sobre él puesto que, dado que la denuncia será anónima, podrá haber sido realizada por un trabajador, pero también por un tercero.

Igualmente, la asociación tiene la ventaja de contar con la opción de realizar auditorías de forma voluntaria, por lo que el empresario no sabrá en ningún momento si la investigación es por algún tipo de denuncia o por decisión propia de la asociación. Todo esto se realiza con el objetivo fundamental de defender así el anonimato del denunciante y las posibles repercusiones negativas sobre los trabajadores.

5.4.2 ORDEN DE INSPECCIÓN

Las auditorías no se basarán solo en las denuncias, sino también en las investigaciones realizadas por los integrantes de la asociación, ya sea por noticias encontradas en los medios sobre cualquier situación de abuso laboral, por información recibida por terceros, etc. En ese caso se tratará de una auditoría voluntaria, en la cual es la asociación la que representa el papel de denunciante.

En todo caso las auditorías se llevarán a cabo por orden de importancia, siendo las más graves las primeras en ser investigadas, nunca por orden de denuncia. En caso de igualdad de condiciones, sí se procederá al orden cronológico.

En definitiva, el proceso podrá llevarse a cabo en cualquier momento y sin previo aviso, ya sea por decisión propia de la organización o por haber recibido algún tipo de denuncia.

Una vez decidida la empresa a auditar, se enviará una solicitud formal para realizar el proceso de inspección, solicitando la preparación de la documentación necesaria, así como el permiso para acudir a las instalaciones.

En caso de obtener una negativa por parte de la empresa de otorgar el permiso para realizar la auditoría, se procederá a publicar en la página web de la asociación la no participación de la empresa en el proceso, dando así lugar a una mala imagen de esta, puesto que, si no deciden colaborar con la asociación, querrá decir que algo tienen que esconder.

5.4.3 RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

Una vez aceptada la auditoría por parte de la empresa, será de obligación para el empresario aportar toda la información relativa a sus trabajadores en las distintas materias:

Materia salarial

- Revisión de convenios
- Contratos
- Nóminas
- Horas extra
- Finiquitos y liquidaciones

Materia de Seguridad Social

- Seguros sociales
- Bonificaciones y reducciones
- Afiliación de los trabajadores a la Seguridad Social
- Altas y bajas
- Accidentes laborales
- Contenciosos y litigios socio-laborales abiertos

Materia de seguridad y salud laboral

- Servicio de prevención de riesgos laborales
- Procedimientos de seguridad
- Vigilancia de la salud de los trabajadores
- Comunicaciones de apertura de centros de trabajo
- Calendarios laborales de cada centro
- Representación legal de los trabajadores
- Correcto encuadramiento en Seguridad Social de administradores y socios que presten sus servicios a la compañía.

A continuación, vamos a redactar en qué consisten cada una de ellas:

5.4.3.1 MATERIA DE CONTRATACIÓN

Se procede al análisis de los contratos laborales, es decir, se verifica si están formalizados conforme a la ley, si no existe fraude, si dichos contratos se corresponden con la formación adquirida por el trabajador, etc.

Se llevará a cabo también la revisión de los contratos de extranjeros para comprobar que los permisos de trabajo estén en vigor, así como el control de los contratos de los autónomos, para poder descartar ninguna relación laboral con la empresa.

Deberá verificarse también que las horas de trabajo realizadas coincidan con las establecidas en el contrato ya que, en el caso de estar fuera de dicho horario, se considerarán como horas extra, lo cual abordaremos en materia salarial.

Por último, junto con la formalización de los contratos, se deberá proceder a la verificación del cumplimiento de los plazos de presentación de estos a la Seguridad Social o al Servicio Público de Empleo.

5.4.3.2 MATERIA SALARIAL

Consiste en la revisión del salario de los empleados, para así comprobar que se cumple con lo establecido en el Convenio Colectivo al que pertenecen, y a la supervisión de las retribuciones por horas extra, finiquitos y liquidaciones conforme a la normativa establecida.

5.4.3.3 MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Se verificarán las liquidaciones de los seguros sociales, comprobando que se hayan aplicado los tipos correspondientes, así como las bonificaciones o reducciones.

Deberán incluirse las horas extra y aquellos movimientos relacionados con afiliación de los trabajadores: altas, bajas, accidentes de trabajo, etc.

También deberán incluirse los procedimientos socio-laborales pendientes ante la jurisdicción social o Inspección de Trabajo, analizando así las posibles responsabilidades futuras para la empresa.

5.4.3.4 MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Se comprobará la existencia de un servicio de prevención de riesgos laborales, así como la verificación de los procedimientos de seguridad y vigilancia de la salud de los trabajadores.

Por último, deberán comprobarse otras obligaciones laborales como las comunicaciones de apertura de centros de trabajo, calendarios laborales, la representación legal de los trabajadores, o el correcto encuadramiento en seguridad social de administradores y socios que presten sus servicios a la compañía.

5.4.4 ENTREVISTA

Tras la recopilación de toda la información disponible sobre la empresa, el auditor citará a los trabajadores para realizarle una entrevista.

La entrevista se llevará a cabo una vez recaudada la veracidad de la documentación aportada por el gerente de la empresa. Una vez en disposición de esta, se procederá a la entrevista de los trabajadores para cotejar los datos.

El proceso se realizará en la sede más cercana de la asociación y serán citados fuera del horario laboral, debiendo acudir obligatoriamente a dicha entrevista. El realizarla así, es para evitar la presión a la que puedan sentirse sometidos los empleados si las entrevistas se realizaran en su lugar de trabajo y en horario laboral, sabiendo el empresario en cualquier momento quien ha sido citado.

Cabe recordar que toda la información recibida se mantendrá en absoluto anonimato. El trabajador firmará un acuerdo de confidencialidad, en el cual se manifestará la protección absoluta del anonimato del trabajador por parte de la inspección laboral de la asociación.

Tras proceder a la firma del acuerdo de confidencialidad, el primer procedimiento a llevar a cabo será la entrega de un cuestionario a rellenar por el trabajador.

Dicho cuestionario será de gran utilidad, puesto de que esta manera se podrán cotejar los datos obtenidos de ellos, con la información recaudada por el auditor en la empresa (*véase anexo 2*).

Una vez comparados ambos documentos, se citará fuera del horario laboral a aquellos empleados de los cuales se hayan extraído posibles ilegalidades. Esto se hará también fuera del horario laboral para conservar su anonimato.

En esta segunda ronda de entrevistas, no se rellenará ningún formulario, sino que será una entrevista personal, en la cual el trabajador hablará abiertamente de su problema con la empresa y contará con el apoyo de un psicólogo, un asesor laboral y uno legal.

5.4.5 INVESTIGACIÓN DE LAS INSTALACIONES

La asociación, al igual que en el caso de la recaudación de la información, necesitará el permiso del gerente de la empresa para poder acudir las instalaciones para ver si cumple con las condiciones establecidas por ley.

Una vez obtenido el permiso, se acudirá a dichas instalaciones sin aviso previo, ya que si no estaríamos dando ventaja a los encargados de acondicionar la empresa de forma que aparentemente cumpla con los requisitos establecidos por ley en seguridad, salud e higiene.

5.5 INFORME FINAL

5.5.1 CONSECUENCIAS INFORME POSITIVO

Tras realizar el proceso de auditoría y obtener un informe positivo sobre la actividad laboral que se realiza en la empresa, se hará público en los distintos canales de comunicación de la asociación. Las empresas pueden apoyarse en ello para realizar una campaña de marketing totalmente gratuita, ya que dicho informe dará lugar a una imagen muy positiva de la marca, lo cual automáticamente se traduce en un aumento de clientes concienciados con ayudar a los demás y prevenir casos de explotación laboral.

5.5.2 CONSECUENCIAS INFORME NEGATIVO

En cambio, en el caso de obtener un informe negativo sobre la actividad laboral que se realiza en la empresa, se informará de manera pública (puesto que tendrán en su poder las pruebas que les ha llevado a redactar dicho informe), por los distintos canales de comunicación de la asociación. Esto se llevará a cabo con el objetivo de concienciar a la población sobre las condiciones que emplea la marca para fabricar el objeto comprado. Lo cual creo que daría lugar a que muchos clientes se plantearan no contribuir con dicha explotación de los trabajadores de esa marca.

5.6 MARKETING

5.6.1 CANALES DE COMUNICACIÓN

Se dispondrá en la página web de la asociación de un número de cuenta para poder hacer donativos, sin necesidad de ser integrante de la fundación.

Aquellas personas que realicen donaciones recibirán boletines informativos a través de su correo electrónico de los progresos conseguidos gracias a su aportación, así como de los objetivos que se pretenden alcanzar con ella. Con esto se pretende transmitir transparencia y plena confianza sobre la utilización de los fondos recaudados por parte de la asociación.

Otro punto positivo de los boletines de información será el de hacer publicidad de forma indirecta puesto que, aunque sea solo una persona la que aporte ayuda económica a la asociación, y la cual reciba los boletines informativos, podrá contarlo a sus amigos o compañeros, e incluso mostrar la información recibida y dará lugar a la comunicación boca-oído.

Todo esto dará lugar a que las empresas que no realicen ningún tipo de actividad que incite a la explotación laboral para llevar a cabo su actividad productiva, decida voluntariamente ser investigada por nuestra asociación, ya que le otorgará de manera gratuita una campaña de marketing e incluso quizá proceda a la aportación de una donación como agradecimiento.

6 CONCLUSIONES

Todos somos iguales, todos deberíamos tener los mismos derechos y libertades, independientemente de nuestra raza, cultura, etnia, religión, sexo... Cualquier persona debe ser respetada en cualquier ámbito de su vida, pero en este caso debo recalcar la importancia de que esto ocurra en el ámbito laboral.

Es inadmisible que ciertas empresas traten a sus trabajadores como esclavos en el Siglo XXI. Estos trabajadores tienen derecho a sentirse realizados, queridos y respetados en su empleo.

Hemos podido ver claramente como en el caso de empresas con mucho margen de beneficio no hay excusa alguna. Hemos demostrado con ejemplos que el aumento en el salario y la mejora en las condiciones laborales de los trabajadores no variarían mucho en los beneficios que obtendrían las empresas.

En conclusión, creo que un método nuevo de auditoría laboral en nuestro país sería un gran paso para la lucha contra la explotación laboral y para prevenir que en un futuro la situación de precariedad laboral que por desgracia estamos empezando a presenciar en nuestro país, aumente.

Para finalizar, decir que sin duda creo que lo más importante en una empresa son sus trabajadores. Está demostrado que un trabajador feliz rinde más. Por lo tanto, si quieres un negocio próspero, ten contentos a tus trabajadores, ellos son el motor de tu empresa.

7 BIBLIOGRAFÍA

Artículo 23.4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Descargado desde <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Artículo 25.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Descargado desde <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Código de conducta del WRC. Descargado desde <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2016/04/CodigodeConductaEspanol.pdf>

Consejo de directores que forman el WRC. Descargado desde <https://www.workersrights.org/es/preguntas-comunes/>

Derechos de los trabajadores (Sección 2ª. Derechos y deberes laborales básicos. Artículo 4. Derechos laborales). Descargado del [Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social](#).

Evaluación de Industrias de Exportación, S.A. (2015). Descargado desde <https://.org/wp-content/uploads/2016/02/WRC-Assessment-re-INDEX-Honduras-9.23.15.pdf>

Evaluación de la fábrica Hansae Vietnam (2016). Descargado desde <https://workersrights.org/Freports/WRC%20Assessment%20re%20Hansae%20Vietnam%205.6.2016.pdf>

Evolución del precio del alquiler de la vivienda en España (2019). Descargado desde https://www.enalquiler.com/precios/precio-alquiler-vivienda-Espana_31-0-0-0.html

La Cerca Castilla La Mancha (2019). “*CCOO Toledo desarrollará una campaña este martes por la ausencia de derechos*” y los bajos salarios en el sector textil”. Descargado desde <https://www.lacerca.com/noticias/toledo/ccoo-martes-ausencia-derechos-bajos-salarios-sector-textil-452108-1.html>

Martínez, J. A. (2018, septiembre 30). “*A note on Nike wages, labor exploitation and profit in the garment industry*”. Descargado desde www.cienciasinmiedo.es

Martínez, J. A. (2018, septiembre 30). *Preguntas y respuestas sobre la explotación laboral en la industria textil*. Descargado desde www.cienciasinmiedo.es/b172

Observatorio de igualdad y empleo (2019). *Condiciones laborales en el sector textil*. Descargado de <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/el-sector-textil-y-los-salarios/>

ONG “Labour Behind the Label” (2015). *Porcentaje de la población de los países subdesarrollados que vive de manera digna*. Descargado desde <http://labourbehindthelabel.org>

Quílez, R. & Hernández, V. “No hay opción: Hay que comer”. Descargado desde <https://www.elmundo.es/especiales/vivir-en-negro/empleo-sumergido.html>

Salario Mínimo Interprofesional en España (2019). Descargado desde <http://www.salariominimo.es>

Tasa de paro en España (2019). Descargado desde <https://datosmacro.expansion.com/paro/espana>

Anexo 1

COLEGIOS Y UNIVERSIDADES AFILIADOS AL WRC

²¹A continuación, vamos a citar los Colegios y Universidades afiliados al WRC a fecha del 10 de marzo de 2016:

1. American University
2. Aquinas College
3. Arizona State University
4. Ball State University
5. Binghamton University
6. Boston College
7. Boston University
8. Brandeis University
9. Bridgewater State College
10. Brown University
11. Bryn Mawr College
12. California State University, Fullerton
13. California State University, San Bernardino
14. Cardiff University
15. Carleton College
16. Carlow University
17. Carnegie Mellon University
18. Clark University
19. Central Connecticut State University
20. The College of Charleston
21. The College of the Holy Cross
22. The College of William and Mary
23. Columbia University
24. Cornell University
25. Creighton University
26. Dartmouth College

²¹ <https://www.workersrights.org/es/universidades-afiliadas/>

27. DePaul University
28. Dickinson College
29. Duke University
30. Duquesne University
31. Durham University
32. Eastern Illinois University
33. Eastern Michigan University
34. Emerson College
35. Emory University
36. The Evergreen State College
37. Fairfield University
38. Fordham University
39. Franklin & Marshall College
40. The George Washington University
41. Georgetown University
42. Gonzaga University
43. Grand Valley State University
44. Grinnell College
45. Hamilton College
46. Harvard University
47. Haverford College
48. Illinois State University
49. Indiana University
50. James Madison University
51. John Carroll University
52. Johns Hopkins University
53. Kenyon College
54. Kutztown University
55. Lewis & Clark College
56. Loughborough University
57. Loyola University Chicago
58. Luther College
59. Macalester College
60. Marquette University

61. The Massachusetts Institute of Technology
62. McMaster University
63. Miami University
64. Michigan State University
65. Middlebury College
66. Montana State University
67. New York University
68. Northeastern University
69. Northwestern University
70. Oberlin College
71. Occidental College
72. The Ohio State University
73. Ohio University
74. Oklahoma State University
75. The Pennsylvania State University
76. Plymouth University
77. Princeton University
78. Providence College
79. Purdue University
80. Queens University
81. Roosevelt University
82. Rutgers, The State University of New Jersey
83. Ryerson University
84. St. John's University
85. Saint Joseph's University
86. Saint Louis University
87. St. Olaf College
88. San Diego State University
89. Santa Clara University
90. Sarah Lawrence College
91. Seattle University
92. Skidmore College
93. Smith College
94. Soka University of America

95. Southern Illinois University Carbondale
96. Spelman College
97. Stanford University
98. The State University of New York at New Paltz
99. Suffolk University
100. Swansea University
101. Syracuse University
102. Temple University
103. Trent University
104. Tufts University
105. Tulane University
106. University at Albany, The State University of New York
107. University of Alabama
108. University of Arizona
109. University of Bedfordshire
110. University of Birmingham
111. University of Bristol
112. University at Buffalo, The State University of New York
113. University of California, Berkeley
114. University of California, Davis
115. University of California, Irvine
116. University of California, Los Angeles
117. University of California, Merced
118. University of California, Riverside
119. University of California, San Diego
120. University of California, San Francisco
121. University of California, Santa Barbara
122. University of California, Santa Cruz
123. University of Chicago
124. University of Colorado at Boulder
125. University of Connecticut
126. University of Dayton
127. University of East Anglia
128. University of Edinburgh

129. University of Florida
130. University of Guelph
131. University of Houston
132. University of Illinois at Chicago
133. University of Illinois at Urbana Champaign
134. University of Iowa
135. University of Kentucky
136. University of Louisville
137. University of Manchester
138. University of Maryland
139. University of Maryland, Baltimore County
140. University of Massachusetts Amherst
141. University of Massachusetts Boston
142. University of Massachusetts Dartmouth
143. University of Massachusetts Lowell
144. University of Massachusetts Worcester
145. University of Miami
146. University of Michigan
147. University of Minnesota
148. University of Missouri – Columbia
149. University of Montana
150. University of New Hampshire
151. University of North Carolina at Chapel Hill
152. University of Notre Dame
153. University of Oklahoma
154. University of Pennsylvania
155. University of Pittsburgh
156. University of Reading
157. University of Rhode Island
158. University of Sheffield
159. University of South Carolina
160. University of Sussex
161. University of Tennessee
162. University of Texas at Austin

163. University of Toronto
164. University of Vermont
165. University of Virginia
166. University of Washington
167. University of Winnipeg
168. University of Wisconsin-Madison
169. University of Wisconsin-Milwaukee
170. University of Wisconsin Oshkosh
171. Vancouver Island University
172. Vanderbilt University
173. Villanova University
174. Virginia Polytechnic Institute and State University
175. Wake Forest University
176. Washington University in St. Louis
177. Washington State University
178. Wayne State University
179. Wesleyan University
180. Western Washington University
181. West Virginia University
182. Xavier University
183. Yale University
184. Brattleboro Union High School
185. Creighton Preparatory School
186. Jefferson County Open School
187. Oak Park and River Forest High School
188. Ontario Catholic School Board Affiliate
189. St. Joseph's Preparatory School

12. Se respetan los descansos que le corresponden a lo largo de la jornada laboral?
13. ¿Se le conceden los días de vacaciones que le corresponden?
14. ¿Cuenta con el equipo de prevención necesario para realizar su trabajo?
15. ¿Cuenta con las condiciones de salud, seguridad e higiene para realizar su actividad?
16. ¿Tiene usted libertad de asociación y huelga?
17. ¿Ha sufrido algún tipo de acoso o amenaza?
18. ¿Ha sufrido algún tipo de discriminación por razón de sexo o raza?
19. Otros (exponga cualquier otra situación que usted considere distinta de las anteriores):

9 ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Paro en España	11
Figura 2: Tasa de paro por sexo y edad	11
Figura 3: Salario Medio Interprofesional 2008-2019	12
Figura 4: Evolución del precio del alquiler de la vivienda en España	13
Figura 5: Salario Medio Interprofesional 2008-2019.....	29
Figura 6: Ejemplo de organigrama de la asociación	30