UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

TEMA DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

DISEÑO DE UN PROGRAMA DE AUTOESTUDIO Y ACREDITACIÓN DE PRODUCCIÓN MUNDIALMENTE RESPONSABLE (WRAP) EN LA CONFECCIÓN DE PRENDAS DE VESTIR EN EL SALVADOR

PRESENTADO POR:

MAURA MARICELA LUNA CASTRO

HUMBERTO ENRIQUE MARTÍNEZ COTO

PARA OPTAR AL TÍTULO DE:

INGENIERO/A INDUSTRIAL

CIUDAD UNIVERSITARIA, FEBRERO 2018

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR:

MSC. ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO

SECRETARIO GENERAL:

MSc. CRISTÓBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ

FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA

DECANO:

ING. FRANCISCO ANTONIO ALARCÓN SANDOVAL

SECRETARIO:

ING. JULIO ALBERTO PORTILLO

ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

DIRECTOR:

ING. MANUEL ROBERTO MONTEJO SANTOS

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

Trabajo de Graduación previo a la opción al Grado de:

INGENIERO/A INDUSTRIAL

Título:

TEMA DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN

DISEÑO DE UN PROGRAMA DE AUTOESTUDIO Y ACREDITACIÓN DE PRODUCCIÓN MUNDIALMENTE RESPONSABLE (WRAP) EN LA CONFECCIÓN DE PRENDAS DE VESTIR EN EL SALVADOR

Presentado por:

MAURA MARICELA LUNA CASTRO

HUMBERTO ENRIQUE MARTÍNEZ COTO

Trabajo de Graduación Aprobado por:

Docente Asesor:
ING. JEREMÍAS CABRERA REGALADO

SAN SALVADOR, FEBRERO 2018

Trabajo de Graduación Aprobado por:

Docente Asesor:

_____

ING. JEREMÍAS CABRERA REGALADO

AGRADECIMIENTOS

Primeramente, a Dios, quien me dio la vida y me ha permitido llegar a este nivel de mi carrera y mi desarrollo personal, sin él la vida no lleva rumbo alguno.

A mis padres, quienes siempre me alentaron a estudiar en los niveles básicos de preparación académica y forjaron en mí el deseo de completar una carrera universitaria, siempre conté con su apoyo tanto moral como económico aún en la escasez en la que vivimos.

A mis tíos y demás familiares, que me apoyaron con darme un lugar donde vivir mientras me fue necesario desplazarme en el transcurso de la carrera.

A mis hermanas, que con sus palabras y acciones me ayudaron a perseverar y esforzarme en culminar la carrera.

A mis profesores de educación básica, quienes me guiaron en el desarrollo de mis capacidades y siempre tuvieron la confianza en que podría alcanzar mis metas.

A los catedráticos de la universidad, con quienes aprendí que del estudio teórico a la práctica laboral hay una inmensidad de cosas que implican más que el mero conocimiento adquirido, que el mundo es el desarrollo del aprendizaje y que nunca dejamos de aprender, e incentivan a no conformarse con un nivel académico o de titularización. Los conocimientos deben irse actualizando según la sociedad lo demanda. Agradecimiento especial al docente asesor de tesis, quien se preocupaba por nosotros y nuestro aprendizaje y procuró en medida de lo posible orientarnos a la buena elaboración del trabajo de graduación.
Ésta fue una etapa donde damos un paso entre la preparación teórica y nos lanzamos hacia el mundo laboral, esperando en Dios me guíe y abra las oportunidades que necesito para cumplir mis demás metas de vida.

Humberto Enrique Martínez Coto

AGRADECIMIENTOS

Para la culminación y el logro del presente trabajo de graduación y mi carrera académica en la Universidad, más que preciso, ha sido valioso el apoyo de las personas que estuvieron a mi lado alentándome a continuar y luchar hasta donde el cuerpo resista, por ello un sencillo agradecimiento no sería suficiente para compensarles, sin embargo, en esta ocasión los nombro como los pilares que me sostuvieron.

Agradezco inmensamente a mis padres, sobre todo a mi madre quien ha estado junto a mí en cada momento de mi vida, a mis hermanos y hermana, mi esposo, mi hijo, tías y familiares que han estado cerca de mí y sobre ellos el amor de Dios que fluyó para que su corazón y voluntad se orientaran a impulsarme a ser cada día mejor.

Quiero mencionar de forma muy especial al docente asesor de trabajo de graduación, con quien, a pesar del poco tiempo de convivencia, ha demostrado su calidez como docente y persona, incentivándome personalmente a ser mejor profesional no solo en el área laboral, sino en la vida en general.

Agradezco a cada persona que de alguna manera influyó positivamente en el transcurso de mi carrera, y con la finalización de este espacio inicia una nueva oportunidad.

Maura Maricela Luna Castro

INDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS ..... **III**

INDICE DE ILUSTRACIONES ..... **IX**

INDICE DE TABLAS ..... **XI**

RESUMEN EJECUTIVO ..... **XV**

INTRODUCCION ..... **XVII**

I. OBJETIVOS ..... **XIX**
OBJETIVO GENERAL XIX
OBJETIVOS ESPECIFICOS XIX

II. ALCANCES Y LIMITACIONES ..... **XXI**
ALCANCES XXI
LIMITACIONES XXI

III. IMPORTANCIA Y JUSTIFICACIÓN ..... **XVII**
IMPORTANCIA XVII
JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA XVII

IV. MARCO REFERCIAL **1**
A. MARCO CONCEPTUAL 1
1. Programa *1*
2. Acreditación *2*
3. Certificación *2*
4. Programa de Certificación Worldwide Responsable Apparel Production (WRAP) *5*
5. Confección de prendas de vestir *12*
6. Industria textil *13*
7. Fábricas textiles *13*
8. Zona franca y recintos fiscales *14*
9. Maquila *15*
10. Empresa Maquiladora *16*
B. MARCO HISTORICO 17
1. Inicios de la industria textil *17*
2. Antecedentes históricos mundiales *18*
3. Historia de la industria textil de El Salvador *19*
4. Antecedente de la maquila en El Salvador *20*
5. Fomento e incentivos para la maquila *23*
6. Historia del Constitucionalismo de la Republica de El Salvador *27*
7. Ergonomía y Normalización *31*
8. Ley suprimida del Contrato de Aprendizaje *35*
9. Historia del Programa de Certificación Acreditada Mundialmente Responsable (WRAP) *38*
C. MARCO CONTEXTUAL 41
1. Clasificación CIIU *41*
*2. **Sector textil, confección y zonas francas*** *41*
*3. **Sector líder en la Industria*** *43*
4. Participación en la economía del país *48*
5. Zonas francas en El Salvador *50*

6. Acuerdos comerciales y de cooperación económica.....52
7. Normas ISO relacionadas con los principios de la Norma WRAP.....56
8. Instalaciones Certificadas con el Programa WRAP en El Salvador.....64
9. Criterios de autoevaluación: Derechos Humanos.....65
10. Violaciones a los derechos laborales.....72
11. La administración Laboral y Social en El Salvador.....75
12. Inspecciones en Seguridad Ocupacional.....78
D. MARCO INSTITUCIONAL Y REGULATORIO.....82
1. Cumplimiento con leyes y reglamentos en el centro de trabajo.....82
2. Prohibición del trabajo forzado.....83
3. Prohibición del trabajo de menores.....83
4. Prohibición del acoso o abuso.....87
5. Compensación y prestaciones.....87
6. Jornada de trabajo.....88
7. Prohibición de la discriminación.....90
8. Salud y seguridad.....91
9. Libertad de asociación.....92
10. Ambiente.....92
11. Cumplimiento con aduanas.....93
12. Interdicto de drogas.....93

CAPITULO I: DIAGNOSTICO.....101
1.1 MÉTODO Y METODOLOGÍA DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN.....101
1.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....103
1.2.1 Exploratoria.....103
1.2.2 Descriptiva.....103
1.2.3 Correlacional.....103
1.2.4 Explicativa.....103
1.2.5 Documental.....104
1.2.6 De Campo.....104
1.2.7 Cuantitativa.....104
1.2.8 Cualitativa.....105
1.3 SELECCIÓN DEL TIPO DE INVESTIGACIÓN A REALIZAR.....105
1.4 FUENTES DE INFORMACIÓN.....106
1.5 SELECCIÓN Y ELABORACIÓN DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....107
1.5.1 Entrevista.....107
1.5.2 Encuesta.....109
1.5.3 Escala de Likert:.....119
1.6 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....125
1.6.1 Objeto de investigación.....125
1.6.2 Método de Muestreo a utilizar.....130
1.6.3 Definición de la población.....131
1.6.4Definición de la muestra a utilizar.....132
1.6.5 Formulación de hipótesis.....133
1.6.6 Recolección de la información.....135
1.6.7 Análisis e interpretación de datos.....142

CAPITULO 2: CONCEPTUALIZACION DEL DISEÑO.....153
2.3 METODOLOGÍA DE CONCEPTUALIZACIÓN DEL DISEÑO.....153

2.4 MÉTODO A SEGUIR EN LA CONCEPTUALIZACIÓN DEL DISEÑO 154
2.4.1 Reformulación y Análisis del problema *154*
2.4.2 Planteamiento de opciones de solución *157*
2.4.3 Evaluación de opciones *159*
2.4.4 Especificación de la solución seleccionada *166*

CAPITULO 3: DISEÑO DE SOLUCIÓN 181
DESCRIPCIÓN DE LA SOLUCIÓN 181
3.1 CRITERIOS DE DISEÑO 183
3.3 INDICACIONES DE USO DEL PROGRAMA DE AUTOESTUDIO Y ACREDITACIÓN WRAP 187
3.2 MANUAL DE POLÍTICAS 189
3.3 MANUAL DE PROCEDIMIENTOS 199
3.4 MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES 269
3.5 MANUAL DE CAPACITACIÓN Y "COACHING" 284
3.5.1 Guía de Coaching *287*
3.6 GUÍA DE DIVULGACIÓN 301
3.6.1 Formas de divulgación de información *301*
3.6.2 Canal de divulgación *301*
3.6.7 Contenido a promover *302*

CAPITULO IV: EVALUACIONES DEL PROGRAMA DE AUTOESTUDIO Y ACREDITACION MUNDIALMENTE RESPONSABLE WRAP 309
4.1 METODOLOGÍA 309
4.2 INVERSIÓN DEL PROGRAMA DE AUTOESTUDIO Y ACREDITACIÓN WRAP 311
4.2.1 Costos de Inversión *311*
4.3 COSTOS DE MANTENIMIENTO 320
4.4 BENEFICIOS 321
4.4.1 Beneficios para la instalación de confección *321*
4.4.2 Beneficio por trabajador *324*
4.4.3 Análisis de Beneficios y Costos *324*
4.5 EVALUACIÓN SOCIAL 327
4.5.1 Beneficios cualitativos *327*
4.5.2 Beneficios cuantitativos *331*
4.6 EVALUACIÓN DE GÉNERO 332
4.7 INDICADORES 333

CAPITULO V: PLAN DE IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE AUTOESTUDIO Y ACREDITACIÓN MUNDIALMENTE RESPONSABLE WRAP 337
5.1 ESTRUCTURA DE DESGLOSE DE TRABAJO PARA EL PLAN DE IMPLEMENTACIÓN 337
5.1.1 Descripción y secuencia de paquetes y actividades *339*
5.1.2 Estimación de la duración de los paquetes *352*
5.1.3 Estimación de los recursos y responsables de los paquetes *352*
5.2 PROGRAMACIÓN DE PAQUETES 355
5.3 DIAGRAMA DE RED DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA 357
5.4 DEFINICIÓN DE PLAN ESTRATÉGICO 360

VI. CONCLUSIONES 361

VII. RECOMENDACIONES 364

VIII. BIBLIOGRAFIA 367

IX. GLOSARIO TECNICO 370
X. ANEXOS 371
ANEXO 1: MANUAL DE AUTOEVALUACION PARA FABRICAS DE PRODUCCION. 371
ANEXO 2: GUÍA "COMO CONDUCIR UNA EVALUACION DE RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD" 428
ANEXO 3: HISTORIA DE LA INDUSTRIA TEXTIL 438
ANEXO 4: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACION 440
ANEXO 5: FORMATO DE FICHA DE ACOSO Y/O ABUSO 450
ANEXO 6: FORMATO DE MEMORANDO INFORMATIVO 451
ANEXO 7: DESCRIPCIÓN DE CONTENIDO 452
ANEXO 8: FORMATO DE REPORTE PARA PRINCIPIO 1. 458
ANEXO 9: LISTA DE CHEQUEO PARA CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO 459
ANEXO 10: FORMATO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO 460
ANEXO 11: FORMATO PARA REPORTE SOBRE MODIFICACIONES AL CONTRATO DE TRABAJO. 465
ANEXO 12: LISTA DE CHEQUEO SOBRE DATOS RELEVANTES EN EL REGISTRO DEL PERSONAL. 466
ANEXO 13: FORMATO DE REPORTE SOBRE REGISTRO DE MENORES DE EDAD 467
ANEXO 14. GUIÓN PARA ENTREVISTA AL PERSONAL TRABAJADOR 468
ANEXO 15: FORMATO DE REPORTE SOBRE ENTREVISTA AL PERSONAL 469
ANEXO 16: FORMATO DE REPORTE SOBRE REVISIÓN DE DOCUMENTACIÓN 470
ANEXO 17: FORMATO DE REPORTE SOBRE DISCRIMINACIÓN, ACOSO O ABUSO. 471
ANEXO 18: FORMATO SOBRE LIBERTAD DE EXPRESION 472
ANEXO 19: FORMATO DE GUIÓN PARA DIRECCIÓN DE SINDICATO 473
ANEXO 20: FORMATO DE CUESTIONARIO PARA ENCUESTA A MIEMBROS DEL SINDICATO 474
ANEXO 21: FORMATO SOBRE SINDICATO, LIBERTAD DE EXPRESION Y/O ABUSO 477
ANEXO 22: FORMATO DE REPORTE SOBRE CUMPLIMIENTO CON JORNADA Y SALARIOS LABORALES. 478
ANEXO 23: FORMATO DE REPORTE SOBRE ASISTENCIA LABORAL 479
ANEXO 24: FORMATO DE REPORTE SOBRE REVISION DE SALARIOS Y SISTEMA DE PAGO 480
ANEXO 25: FORMATO DE REPORTE SOBRE CUMPLIMIENTO AMBIENTAL Y DESECHOS SÓLIDOS 481
ANEXO 26: FORMATO DE REPORTE SOBRE FORMALIZACIÓN DE PRÁCTICAS AMBIENTALES 482
ANEXO 27: SISTEMA DE REGISTRO DE PRODUCCIÓN 483
ANEXO 28: FORMATO DE REPORTE SOBRE FORMALIZACIÓN ADUANERA Y SEGURIDAD 484
ANEXO 29: LISTA DE CHEQUEO IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS 485
ANEXO 30: EVALUACIÓN DE RIESGO 493
ANEXO 31: SEÑALIZACIÓN EN LOS LUGARES DE TRABAJO 499

ANEXO 32: ELABORACION DE MAPAS DE RIESGOS 539

ANEXO 33: FORMATO DE REPORTE SOBRE EVALUACIÓN DE RIESGO 543

ANEXO 34: FORMATO DE REPORTE SOBRE REVISIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO 544

ANEXO 35: FORMATO DE REPORTE SOBRE DOCUMENTACIÓN Y EQUIPO DE SALUD Y SEGURIDAD545

ANEXO 36: REQUISITOS PARAS FORMACION DE COMITÉ DE PREVENCION DE RIESGOS. 546

ANEXO 37: FORMATO PARA RESUMEN GENERAL DE LABORES 547

ANEXO 38: PARTICULARIDADES DEL PROGRAMA DE AUTOESTUDIO Y ACREDITACIÓN WRAP..... 548

ANEXO 39: MANTENIMIENTO Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE AUTOESTUDIO Y ACREDITACIÓN WRAP..... 560

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Proceso de certificación de la Norma WRAP 10
Ilustración 2: Estadísticas de Exportaciones 44
Ilustración 3: Gráfico de exportaciones año 2008 al 2015 44
Ilustración 4: Exportación del sector textil y confección 45
Ilustración 5: Estadísticas de generación de empleo año 2015 45
Ilustración 6: Gráfico de empleo en el sector textil y confección 46
Ilustración 7: Estadísticas de posicionamiento de exportaciones 46
Ilustración 8: Principales destinos de Exportación 47
Ilustración 9: Posición de El Salvador como proveedor 47
Ilustración 10: Contribución social al crecimiento del PIB real 49
Ilustración 11: Tasas de variación (% anual del PIB real en la industria manufacturera y sector textil y confección 50
Ilustración 12: Acontecimientos después del CAFTA 54
Ilustración 13: Cadena de producción integrada del sector textil y confección 55
Ilustración 14: beneficios económicos y sociales generados por el sector textil y confección 55
Ilustración 15: Materia primas de la Responsabilidad social empresarial 56
Ilustración 16: Metodología de diagnóstico de la situación actual 102
Ilustración 17: Metodología de investigación y recolección de información 102
Ilustración 18: Segmentos de población 131
Ilustración 19: Metodología para conceptualización del diseño 153
Ilustración 20: Pasos para conceptualización del diseñ0 154
Ilustración 21: Etapas para evaluación de opciones 159
Ilustración 22: Evaluación de opciones 161
Ilustración 23: Sistema de especificación de la solución 166
Ilustración 24: Estructura de Desglose de Trabajo 167
Ilustración 25: Evaluación de opciones 172
Ilustración 26: Marcas que exigen certificación WRAP a sus proveedores 183
Ilustración 27: Estructura organizativa del equipo de trabajo 193
Ilustración 28: Simbología utilizada para diagramas de flujo 200
Ilustración 29: Diagrama de flujo procedimiento A 210
Ilustración 30: Diagrama de flujo procedimiento B 212
Ilustración 31: Diagrama de flujo procedimiento C 223
Ilustración 32 Diagrama de flujo D 225
Ilustración 33: Diagrama de flujo de procedimiento E 226
Ilustración 34: Diagrama de flujo de procedimiento F 229
Ilustración 35: Diagrama de flujo de procedimiento G 231
Ilustración 36: Diagrama de flujo de procedimiento H 233
Ilustración 37: Diagrama de flujo de procedimiento I 235
Ilustración 38: Diagrama de flujo de Procedimiento J 237
Ilustración 39: Diagrama de flujo de procedimiento K 239
Ilustración 40: Diagrama de flujo de procedimiento L 240
Ilustración 41: Diagrama de flujo del procedimiento M 242

Ilustración 42: Diagrama de procedimiento N 245
Ilustración 43: Diagrama de flujo de procedimiento O 247
Ilustración 44: Diagrama de flujo de procedimiento P 248
Ilustración 45: Diagrama de flujo de procedimiento Q 250
Ilustración 46: Diagrama de flujo de procedimiento R 252
Ilustración 47: Diagrama de flujo de procedimiento S 255
Ilustración 48: Diagrama de flujo de procedimiento T 256
Ilustración 49: Diagrama de flujo de procedimiento U 258
Ilustración 50 Flujograma de Protocolo de selección de personal 266
Ilustración 51: Esquema de estructura organizativa del equipo de trabajo 276
Ilustración 52: Proceso de "coaching" 289
Ilustración 53: Exportaciones del sector de confección 302
Ilustración 54: Grafico de exportaciones 303
Ilustración 55: Empleo generado por el sector de confección 303
Ilustración 56: Principales países a exportar 304
Ilustración 57: Proceso de certificación WRAP 306
Ilustración 58: Estructura de Desglose de Trabajo 338
Ilustración 59: Diagrama de Red de la implementación del programa 359
Ilustración 60: Proceso de certificación de la Norma WRAP 456
Ilustración 61: Esquema de sistema de producción 483
Ilustración 62: Esquema de procedimiento de evaluación de riesgos 494
Ilustración 63: Tipos de señalización según función y sentido 499
Ilustración 64: Ejemplo de mapa de riesgos 541
Ilustración 65: Esquema Mantenimiento y seguimiento del programa 560

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Clasificación CIIU de la industria de prendas de vestir 41
Tabla 2: Ranking de proveedores textiles y confección para Estados Unidos 48
Tabla 3: Indicadores del sector Textil de El Salvador 51
Tabla 4:Empresas Certificadas en El Salvador 64
Tabla 5:Matriz objetivo pregunta para entrevista a instalaciones certificadas 108
Tabla 6: Matriz objetivo pregunta para encuesta a instalaciones de manufactura certificadas 110
Tabla 7: Matriz objetivo pregunta para empresas no certificadas 115
Tabla 8: Tamaños de empresas según sus características 132
Tabla 9: Análisis Likert 145
Tabla 10: Propuestas de solución 157
Tabla 11: Jerarquización de alternativas 165
Tabla 12: Jerarquización de alternativas 176
Tabla 13: Ventajas de certificación bajo la norma WRAP 177
Tabla 14: Cuadro comparativo de situación actual versus propuesta de solución 178
Tabla 15: Descripción de las unidades 192
Tabla 16: Descripción de proceso A: Información 209
Tabla 17: Descripción de procedimiento B: Reunión 211
Tabla 18: Asignaciones defunciones en equipo de trabajo 214
Tabla 19: Condiciones iniciales principio 1 215
Tabla 20: Condiciones iniciales principio 2 216
Tabla 21: Condiciones iniciales principio 3 216
Tabla 22: Condiciones iniciales principio4 216
Tabla 23: Condiciones iniciales principio 5 217
Tabla 24: Condiciones iniciales principio 6 217
Tabla 25: Condiciones iniciales principio 7 218
Tabla 26:Condiciones iniciales principio 8 218
Tabla 27: Condiciones iniciales principio 9 219
Tabla 28: Condiciones iniciales principio 10 219
Tabla 29: Condiciones iniciales principio 11 219
Tabla 30: Condiciones iniciales principio 12 220
Tabla 31: Evaluación de autodiagnóstico inicial 221
Tabla 32: Descripción de procedimiento C: Revisión y comparación de leyes locales y nacionales 222
Tabla 33: Descripción de procedimiento D: Aprobación de actualización de prácticas legales 224
Tabla 34: Descripción de procediendo E: Verificación del trabajo forzoso 226
Tabla 35: Descripción de procedimiento F: Verificación de registro de los trabajadores 228
Tabla 36: Descripción de procedimiento G: Entrevista a personal de trabajadores 230
Tabla 37: Descripción de procedimiento H: Revisión de documentación 232
Tabla 38: Descripción de procedimiento I: Observación directa 234

Tabla 39: Descripción de procedimiento Entrevista sobre discriminación, acoso o abuso y liberación sindical 236
Tabla 40: Descripción de procedimiento de K: Capacitación a trabajadores sobre discriminación, acoso o abuso y libertad sindical 238
Tabla 41: Descripción de procedimiento L: Cumplimiento con jornadas y salarios según leyes 240
Tabla 42: Descripción de procedimiento M: Revisión del sistema de asistencia 242
Tabla 43: Descripción de procedimiento N: Revisión de salarios y sistema de pago 244
Tabla 44: Descripción de procedimiento O: Impacto ambiental en desechos sólidos 246
Tabla 45: Descripción de procedimiento P: Formalización de prácticas ambientales 248
Tabla 46: Descripción de procedimiento Q: Sistemas de formalización aduanera y seguridad 250
Tabla 47: Descripción de procedimiento R: Evaluación de riesgos en la instalación 252
Tabla 48: Descripción de procedimiento S: Chequeo de condiciones de trabajo 254
Tabla 49: Descripción de procedimiento T: Documentación y equipo de salud y seguridad. 256
Tabla 50:Descripción de procedimiento U: Revisión de todos los reportes 258
Tabla 51: identificación del puesto 261
Tabla 52: Tareas principales 261
Tabla 53: Perfil de requisitos 262
Tabla 54: Experiencia laboral del aspirante 262
Tabla 55: Nivel de competencias 263
Tabla 56: Ponderación de competencias 264
Tabla 57: Descripción de unidades 275
Tabla 58: Descripción de funciones de coordinador de asuntos legales 277
Tabla 59: Descripción de funciones Coordinador de personal 277
Tabla 60: Descripción de funciones de coordinador de relaciones laborales 278
Tabla 61: Descripción de funciones de Coordinador de control administrativo 279
Tabla 62: Descripción de funciones de coordinador de cumplimiento 280
Tabla 63: Descripción de funciones de coordinador de salud y seguridad ocupacional 281
Tabla 64: Descripción de funciones de director general 282
Tabla 65: Calendarización para capacitación y coaching 291
Tabla 66: Costos de diseño 312
Tabla 67: Costos de equipo y material 312
Tabla 68: Costos de certificación 314
Tabla 69: Costos de documentación 314
Tabla 70: Costos de sensibilización, organización y procedimientos 316
Tabla 71: Costos de Capacitación y/o mantenimiento interno 317
Tabla 72: Resumen Costos de implementación 318
Tabla 73: Resumen costos de inversión 318
Tabla 74: Resumen de costos por cada principio WRAP 319
Tabla 75: Costo de mantenimiento por recurso humano 320
Tabla 76: Costo de mantenimiento por auditorias de cumplimiento 320
Tabla 77: Total de costos de mantenimiento 320
Tabla 78: Ahorros pos incumplimiento al código de trabajo 321

Tabla 79: Ahorros por incumplimiento a la LGPR en los lugares de trabajo 322
Tabla 80: Resumen de los beneficios o ahorros monetarios que tendrá la instalación de confección: 323
Tabla 81: Indicadores 333
Tabla 82: Descripción de EDT 339
Tabla 83: Estimación de recursos y responsables 352
Tabla 84: Especificaciones cronológicas de red global 358
Tabla 85: Formato de reporte para principio 1 458
Tabla 86: Lista de chequeo para contrato individual de trabajo 459
Tabla 87: Formato para reporte sobre modificaciones al contrato individual de trabajo 465
Tabla 88: Lista de chequeo sobre datos necesarios en registro del personal 466
Tabla 89: Formato de reporte sobre registro de menores 467
Tabla 90: Formato de reporte sobre entrevista al personal 469
Tabla 91: Formato de reporte sobre revisión de documentación 470
Tabla 92: Formato de reporte sobre discriminación 471
Tabla 93: Formato sibre libertad de expresión 472
Tabla 94: Formato sobre sindicato, libertad de expresión y/o abuso 477
Tabla 95: Formato de reporte sobre cumplimiento de jornadas salarios laborales 478
Tabla 96: Formato de reporte sobre asistencia laboral 479
Tabla 97: Formato de reporte sobre revisión de salarios y sistema de pago 480
Tabla 98:Formato de reporte sobre cumplimiento ambiental y desechos sólidos 481
Tabla 99: Formato de reporte sobre formalización de prácticas ambientalese 482
Tabla 100: Formato de reporte sobre formalización de prácticas ambientales 484
Tabla 101: Puntaje de frecuencia de exposición William T. Fine 496
Tabla 102: Escala de probabilidad William T. Fine 496
Tabla 103: Grado de reveridad de las consecuencias William T. Fine 497
Tabla 104: Magnitud, riesgo y actuación. William T. Fine 498
Tabla 105: Formato de reporte sobre evaluación de riesgos 543
Tabla 106: Formato de reporte sobre revisión de condiciones de trabajo 544
Tabla 107:Formato de reporte sobre documentación y equipo de seguridad industrial 545
Tabla 108: Formato de reporte para resumen general de labores del equipo de trabajo WRAP 547
Tabla 109: beneficios de la implementación (particularidades del programa) 549
Tabla 110: Medidas de gestión de desechos sólidos 557

SIGLAS UTILIZADAS

- CAMTEX: Cámara de la Industria Textil
- OIT: Organización Internacional del Trabajo
- WRAP: Worldwide Responsible Apparel Production o Producción Acreditada Mundialmente Responsable (WRAP)
- LEPINA: Ley de protección integral de la niñez y adolescencia.
- CEDM: Concertación por un Empleo Digno para las Mujer.

RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo general del trabajo es diseñar un programa de autoestudio y acreditación WRAP, con el fin de facilitar a las instalaciones de confección de prendas de vestir en El Salvador la preparación de sus prácticas para certificarse con WRAP.
Se propone un Programa de Autoestudio y acreditación que contiene los lineamientos para que las instalaciones de prendas de vestir en El Salvador orienten sus prácticas en armonía con los doce principios WRAP, y así cumplir con todos los requerimientos que la certificación exige.

Actualmente únicamente el 10.61% del sector está certificado con WRAP, y para ello han tenido que gastar muchos miles de dólares en preparar la instalación. Muchos de los no certificados evitan incurrir en estos costos sin evaluar los beneficios que podrían obtener.

Certificarse con WRAP implica aprovechar la oportunidad de participar en el mercado internacional contribuyendo en mayor magnitud al desarrollo económico de El Salvador. Laborar bajo principios que mejoran las condiciones de trabajo para los empleados, así como ofrecer un producto a los clientes que ha sido manufacturado bajo condiciones éticas, legales y humanas.
Muchas de las empresas del sector incurren en multas debido a sus malas prácticas, multas que se estiman aproximadamente en $71,733.22

La implementación del programa de autoestudio y acreditación WRAP propone una organización de la siguiente manera:

Las funciones de cada miembro del equipo de trabajo se orientan a los doce principios WRAP según la carga de trabajo que cada uno exige.

Equipo de preparación WRAP	Descripción
Director general	Supervisa los esfuerzos de los coordinadores de cada área.
Coordinador asuntos legales	
Coordinador control de personal	Estará encargado de la preparación en los principios: trabajo forzoso y trabajo de menores
Coordinador de relaciones laborales	Regular las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la instalación. Principios a su cargo: Prohibición de la discriminación, acoso o abuso y libertad de asociación.
Coordinador de control administrativo	Éste estará encargado del control de las jornadas laborales y los salarios, que éstos estén asignados según la ley.
Coordinador de cumplimiento	Se encarga de la responsabilidad de la instalación con el medio ambiente, el control de la distribución con aduanas y procedimientos de seguridad.
Coordinador de salud y seguridad ocupacional	Gestionará los riesgos laborales y velará por la conservación de un ambiente de trabajo favorable.

Para aplicar el programa se establece un tiempo de 28 semanas, y una inversión de $16,126.03 y beneficios de $71,733.22 a lo largo de 2 años en concepto de ahorros por sanciones y multas.

INTRODUCCION

Las Normas WRAP son requisitos básicos para las instalaciones de producción, con el objetivo de demostrar el compromiso de la industria de la confección con prácticas socialmente responsable y el aseguramiento de las condiciones humanas y éticas laborales, las compañías que hagan uso de este programa acuerdan voluntariamente que su producción y la de sus contratistas será certificada (opcionalmente) por un inspector independiente de acuerdo a los 12 principios que rigen la norma.

La presente metodología de inspección está dirigida a la industria de la confección de prendas de vestir de El Salvador, proporcionando los manuales respectivos para el buen uso y aplicación de la Norma WRAP.

El sector industria textil y confección ha incrementado su capacidad ofreciendo servicios desde hilado hasta la confección completa de prendas de vestir o llamado también “paquete completo”, con ello se ha visto un incremento en las inversiones del mismo sector, superando a otros sectores de producción del país.
Dado este crecimiento sustancial los trabajadores del sector se encuentran expuestos a violaciones en sus derechos laborales, entre ellos acoso laboral, discriminación, trabajo forzado, incumplimiento de prestaciones laborales, y otros.

Dentro de este marco se hace necesario contar con un sistema de inspección que permita determinar la existencia y evaluar la presencia de incumplimiento a los derechos del trabajador basado en la Norma mencionada, con el cual se recopilara la información pertinente.
El presente trabajo de graduación inicia con un diagnóstico de la situación actual de la industria de la confección en cuanto a demandas e incumplimientos de las leyes y reglamentos del país. Los resultados demuestran que la gran cantidad de empresas no certificadas se debe principalmente a la falta de conocimiento sobre la Norma WRAP, sus principios y beneficios que podrían obtenerse al certificarse; así

como el considerar que los elevados costos de preparación son inciertos, siendo un riesgo que no quieren correr. Con esta información se realizan los manuales de procedimientos y políticas además de puestos y funciones, que se detallan en el diseño de la metodología de inspección, proporcionando a las instalaciones de confección lineamientos que les permitirán aprovechar la inversión y garantizar la aprobación de los requisitos que establece la certificación.

Finalmente se determina la inversión requerida, se elabora la evaluación económica donde se toman en cuenta tanto los costos que la preparación requiere y una estimación monetaria de los beneficios que se obtendrían mediante la certificación WRAP, que van desde la mejora en las condiciones laborales para los trabajadores en su mención cualitativa, como en los ahorros monetarios al evitar incurrir en multas por infracciones a las leyes laborales que son muy comunes en las prácticas en el rubro; el plan de implementación detalla los recursos que serán necesarios.

I. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Diseñar un programa de auto-estudio y acreditación para la industria de la confección de prendas de vestir, fundamentado en un diagnóstico de la situación actual de las empresas acreditadas o no de este sector en la temática de producción responsable.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Medir el nivel de aplicación de la Norma WRAP en la industria de la confección de prendas de vestir de El Salvador.

- Encaminar a las instalaciones interesadas en el programa de certificación WRAP sobre la aplicación inicial.

- Instruir a las instalaciones hacia la realización de prácticas laborales socialmente compatibles con los requisitos expresados en el paso de autoevaluación dentro del proceso de certificación con las normas WRAP.

- Indagar bases conceptuales, contextuales y normativas relacionadas a los principios y contenido de la Norma de Producción Acreditada Mundialmente Responsable (WRAP) para el conocimiento del entorno sobre la misma.

- Estudiar el marco conceptual y legal nacional e internacional para concordarlos con la Norma WRAP.

- Indagar en el proceso de preparación para aplicar a la certificación con la Norma WRAP en las instalaciones de confección de prendas de vestir en El Salvador.

- Explicar el estado actual de las instalaciones de manufactura en la confección en cuanto a la aplicación de la Norma WRAP en El Salvador para conceptualizar el diseño.

- Analizar e interpretar la información primaria y secundaria recolectada, a fin de elaborar conclusiones que servirán como base para la conceptualización del diseño.

- Presentar conclusiones sobre el nivel de preparación con que cuentan las instalaciones de manufactura certificadas y aquellas no certificadas. De tal forma que lo anterior sirva de base para la conceptualización del diseño.

- Presentar criterios de diseño de los manuales a desarrollar.

- Definir la estructura y el funcionamiento del diseño.

- Presentar criterios de diseño de los manuales a desarrollar.

- Presentar un manual de política y procedimiento de la Norma WRAP, aplicada a la industria de la confección de El Salvador.

- Describir un manual de organización y funciones, manual de capacitación y coaching basado en el Programa de Certificación WRAP.

- Dar una guía de divulgación para la promoción de la Norma en El Salvador.

- Proveer un plan de mejora que facilite el seguimiento del diseño propuesto.

- Determinar la inversión requerida para llevar a cabo la implementación de los manuales.

- Generar las evaluaciones sociales y de género, a fin de determinar los beneficios y costos de la implantación de los manuales.

- Desarrollar un plan de implementación especificando las actividades y tiempos requeridos para la puesta en marcha del programa.

II. ALCANCES Y LIMITACIONES

ALCANCES

- El trabajo de graduación comprenderá desde el diagnóstico de la situación actual de la aplicación de la norma en la Gremial de la Confección de prendas de vestir hasta mostrar el diseño y el método de evaluación del Programa de auto-estudio y acreditación presentado.

- El programa de auto-estudio y acreditación está orientada a la industria de la confección.

- El programa diseñado abarca la preparación para los pasos de Aplicación, Autoevaluación y Monitoreo, en el proceso de certificación con las Normas WRAP.

- El tiempo estimado de duración del Trabajo de Graduación es para nueve meses, partiendo del 20 de febrero del año 2017.

- Desde el punto de vista del diseño, los establecimientos que manufacturen prendas de vestir podrán hacer uso del Trabajo de Graduación, como una guía de certificación con la Norma WRAP.

LIMITACIONES

- El diseño del programa y los manuales de procedimientos, políticas, capacitación-Coaching y organización serán especificados por la Norma WRAP.

- La información a recopilar está sujeta a criterio de confiabilidad y validez.

III. IMPORTANCIA Y JUSTIFICACIÓN

IMPORTANCIA

Las empresas de confección en El Salvador contarán con un programa de autoestudio y acreditación para certificación con las Normas WRAP.

La aplicación de los principios del Programa de Certificación de Producción Acreditada Mundialmente Responsable (WRAP), promoverá en la manufactura de productos de aguja brindar condiciones laborales, éticas y humanas idóneas para el trabajador, quien responderá con un mejor desempeño laboral.

La aplicación de las Normas WRAP en la industria de la confección de prendas de vestir reducirá los costos incurridos por demandas legales y violaciones a los derechos del trabajador.

La implementación de la Norma mencionada en las empresas de confección mejorará su imagen corporativa ante la sociedad.

Las empresas de la confección certificadas con las Normas WRAP, incrementaran competitividad en exportaciones a países con niveles de requerimientos específicos.

JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El sector textil y confección en conjunto genera la cuarta parte del valor agregado de la industria manufacturera. Siendo el sector confección el que tiene más participación ya que genera 20.7% del valor agregado, mientras que el sector textil, 4%, según censo económico 2005.
El sector textil y de la confección en exportación a tenido un crecimiento importante en la economía, para el año 2015 represento el 45% del total de las exportaciones, equivalente a $2,552 millones, su principal destino de exportaciones es Estados Unidos, al cual se envía cerca del 83% del total exportado, mientras que el 5% se envía a Guatemala y a Honduras el 2%, en los últimos 5 años, el promedio anual de exportaciones del sector ha sido de $2,333 millones.

Con este crecimiento se ha convertido en una fuente significativa de empleos en el área, donde se solicita mano de obra con bajos requerimientos de estudio,

generalmente educación básica y/o bachillerato, la industria de la confección generó para el año 2015 73,352 empleos directos, la cual representa el 46% del empleo directo de la Industria Manufacturera, con esto se confirma la rápida expansión de las maquilas en el país, éste se da en un contexto marcado con un abaratamiento del recurso humano, en conjunto con la Ley de Zonas Francas y Recintos fiscales que permitió el desarrollo y administración de parques industriales en manos privadas, y concedió una serie de incentivos fiscales que no forman precisamente parte de un programa de liberación comercial emitida en 1990.

En el extranjero existen denuncias que aseguran que las prácticas laborales de la maquila salvadoreña son inadecuadas, en cuanto a salud ocupacional, derechos laborales, entre otros; dentro del país, la industria textil representa la cuarta de las denuncias por violaciones a los derechos del trabajador, esto origina desinterés por nuevas inversiones.

La no certificación o cumplimiento de las normas imposibilita la actuación pertinente en situaciones de incidencia dentro de la empresa, además, disminuye las posibilidades de exportación a países con requerimientos estrictos de responsabilidad laboral- social.

Actualmente no existen entidades dedicadas a la elaboración de programas de preparación para certificarse con las Normas WRAP.

Permite una reducción de costos, en el proceso de preparación para optar por la certificación WRAP de las empresas dedicadas a la confección

IV. MARCO REFERCIAL

A. MARCO CONCEPTUAL

1. Programa

Definiciones

i. Según la Real Academia Española:

“Previa declaración de lo que se piensa hacer en alguna materia u ocasión.”

“Serie ordenada de operaciones necesarias para llevar a cabo un proyecto.”

ii. Según Koontz Harold, WeihrichHeinz y Cannice Mark en Administración una Perspectiva Global y Empresarial:

“Son un complejo de metas, políticas, procedimientos, reglas, asignaciones de tarea, pasos a seguir, recursos a emplear y otros elementos necesarios para realizar un curso de acción determinado”.

iii. Terry y Franklin definen al programa como:

“Un plan amplio que incluye el uso futuro de diferentes recursos en un patrón integrado y que establece una secuencia de acciones requeridas y programas cronológicos para cada uno con el fin de alcanzar los objetivos estipulados”.

iv. Según la Guía de Fundamentos para la dirección de proyectos (Guía del PMBOOK) Quinta Edición:

“Se define como un grupo de proyectos relacionados, subprogramas y actividades de programas, cuya gestión se realiza de manera coordinada para obtener beneficios que no se obtendrán si se gestionaran de manera individual. Los programas pueden incluir elementos de trabajo relacionando que están fuera del alcance de los proyectos específicos del programa. Un proyecto puede o no formar parte de un programa, pero un programa siempre consta de proyectos.”

2. Acreditación

Definición

i. Según el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia:

“Acreditar significa hacer digna de crédito alguna cosa, probar su certeza o realidad; afamar, dar crédito o reputación; dar seguridad de que alguna persona o cosa es lo que representa o parece.”

ii. Según la Entidad Nacional de Acreditación (ENAC), inspirada en las directrices de la Dirección General III de la Comisión Europea:

“Acreditación es el reconocimiento formal, por una tercera parte autorizada, de la competencia técnica de una entidad (entidad de certificación, entidad de inspección, verificador medioambiental, laboratorio de ensayo o calibración) para la realización de una actividad determinada perfectamente definida.”

iii. Según VROEI-JENTSTINJ, 2003:8:

“Hace referencia a una declaración formal, independiente, sobre si se cumplen o no determinados requisitos”.

iv. López Segrera y Cruz López, 2006:

“El proceso de revisión externa de la calidad utilizado en la educación superior para examinar la garantía de la calidad y la mejora de la calidad en escuelas, universidades y programas de educación superior. El éxito tiene como resultado una institución o un programa acreditados con un sello, una puntuación o una calificación.”

3. Certificación

Definición

i. Según la definición de la Norma UNE-EN 45020:

“Es el proceso mediante el que una tercera parte da garantía escrita de que un producto, proceso o servicio es conforme con unos requisitos establecidos.

Es decir, es la acción llevada a cabo por una entidad reconocida como independiente de las partes interesadas, manifestando que se dispone de la confianza adecuada de que un producto, proceso o servicio, debidamente identificado, es conforme con una norma específica u otro documento normativo."

ii. Según ISO 8402, ISO 65 y Guía ISO/EIC:

"La certificación es el procedimiento mediante el cual un organismo da una garantía por escrito, de que un producto, un proceso o un servicio está conforme a los requisitos especificados."

La certificación se materializa en un certificado. El *certificado* es un documento emitido conforme a las reglas de un sistema de certificación, que indica con un nivel suficiente de confianza, que un producto, proceso o servicio debidamente identificado, está conforme a una norma o a otro documento normativo especificado.

Sistema de certificación es el conjunto de las actividades implementadas para evaluar la conformidad del producto a requisitos especificados.

Sistema de certificación por tercera parte es aquél administrado por un Organismo de certificación con sus propias reglas de procedimiento y de administración y que tiene el fin de proceder a una certificación.

Organismo de certificación es un organismo tercero que procede a la certificación. Un certificado se emite a un "titular" o "beneficiario de una certificación" o "beneficiario de una licencia".

Beneficiario de una licencia es una persona natural o jurídica al que un organismo de certificación otorga una licencia.

Licencia es un documento emitido conforme a las reglas de un sistema de certificación mediante el cual un organismo de certificación, otorga a un proveedor (u operador) el derecho a utilizar certificados o marcas para sus productos, procesos o servicios conforme a las reglas de ese sistema particular de certificación.

El término *proveedor* se refiere a la parte que tiene la responsabilidad de asegurar que unos productos cumplen o eventualmente siguen cumpliendo los requisitos en los cuales se basa la certificación (ISO 65).

El operador (o proveedor o beneficiario de la certificación o de la licencia) tiene en consecuencia muchas veces dos documentos distintos emitidos por el organismo de certificación:

- Una licencia que lo autoriza a utilizar los certificados y referirse a la certificación (en el membrete, por ejemplo).

- Un certificado mencionando el o los productos conformes al pliego de condiciones.

Ventajas de la certificación:

- Identificar y diferenciar el producto;

- Dar credibilidad al trámite mediante la garantía de un organismo de certificación independiente de los intereses económicos en juego;

- Crear valor agregado a todos los niveles de una cadena de producción determinada;

- Ser mejor conocido y reconocido;

- Ganar y/o conservar la confianza de los consumidores;

- Eventualmente, beneficiarse de una promoción colectiva.

Tipos de certificación

Según la naturaleza del organismo acreditador:

- Publicas: la administración pública interviene en el proceso como normalizadores o acreditadores.
- Privadas: procesos realizados por organismos privados.

Según función del alcance de la norma base de certificación

- Generales: aplicables a todos los sectores de la economía.
- Sectoriales: validas únicamente para un determinado sector de actividad.

En función de la naturaleza de la entidad certificada:

- Empresas: entidad objeto una empresa o una parte de la misma.
- Productos: incluye a bienes materiales como servicios.
- Personas: documento que avala los conocimientos y destrezas de una persona para llevar a cabo actividades de carácter particularmente exigentes o precisas.

4. Programa de Certificación Worldwide Responsable Apparel Production (WRAP)

El objetivo del Programa de Certificación WRAP es promover y certificar que las manufacturas de productos de la costura se están produciendo bajo condiciones legales, éticas y humanas. Las fábricas participantes se comprometen voluntariamente a garantizar que sus prácticas de fabricación se encuentran en cumplimiento con estas normas y, además, de transmitir este compromiso, de su parte, sobre la expectativa de que sus contratistas y proveedores cumplen del mismo modo con estas normas.

El programa persigue lograr estos objetivos mediante la certificación de instalaciones dedicadas a la manufactura de productos de la aguja que cumplan con las Normas de Producción WRAP, requisitos que abarcan prácticas laborales, condiciones de trabajo en las fábricas, y el cumplimiento con ordenanzas aduaneras y ambientales. Las instalaciones que participen en el Programa acceden voluntariamente a que un inspector independiente lleve a cabo una evaluación de la misma, para corroborar que cumplen con los requisitos de las Normas.

El consejo de certificación WRAP, compuesto por una Junta de Directores independiente y un Panel de Ejecutivos, tendrá a su cargo la responsabilidad de administrar el Programa. WRAP revisa las autoevaluaciones de las instalaciones, aprueba la selección de inspectores independientes, y certifica a las instalaciones que cumplan con las Normas.

a. Principios que rigen la Norma de Certificación WRAP

Los Principios WRAP se basan en estándares internacionales generalmente aceptados para el lugar de trabajo, leyes locales y regulaciones laborales e incluye el espíritu o lenguaje de las convenciones relevantes de la Organización Internacional del Trabajo (ILO).

Los principios abarcan la gestión de los recursos humanos, la salud y la seguridad, las prácticas ambientales y el cumplimiento legal, incluyendo importación / exportación, cumplimiento con las aduanas y las normas de seguridad.

1. Cumplimiento con leyes y regulaciones del lugar de trabajo

Las fábricas cumplirán con las leyes y reglamentos de todos los lugares donde lleven a cabo operaciones.

Todas las fábricas cumplirán con los requisitos legales y las normas de su industria en virtud de las leyes locales y nacionales de las jurisdicciones en las que las fábricas están haciendo negocios, junto con las leyes internacionales aplicables. Esto cubrirá todas las leyes laborales y de empleo de esas jurisdicciones, así como las leyes que rigen la conducta de los negocios en general, incluidas las normas y estándares de ética que se ocupan de la corrupción y la transparencia, y cualquier ley ambiental pertinente.

2. Prohibición del Trabajo Forzado

Fábricas no utilizaran trabajo involuntario, forzado o trata de personas.
Fábricas mantendrán estrictamente el empleo de forma voluntaria. Fabricas no utilizarán ningún trabajo forzado, obligado, prisión, servidumbre o trata. Esto incluirá asegurar que cualquier trabajador que se contrate estará bajo los contratos de trabajo que cumplen plenamente con todos los requisitos legales pertinentes y no imponen ningún tipo de coacción (incluyendo la imposición de multas sustanciales o pérdida de documentos de residencia de los trabajadores por dejar el empleo o la restricción de la capacidad de un trabajador de poner fin voluntariamente a su empleo). Adicionalmente, cuando la contratación de trabajadores se realice a través de una compañía de empleo o agencia, las fábricas se asegurarán de que los pasaportes de los trabajadores no son retenidos, todos los contratos escritos están en el idioma nativo de los trabajadores, y las cuotas de reclutamiento no son asumidas por los propios trabajadores

3. Prohibición del Trabajo de Menores

Fábricas no contrataran a ningún trabajador menor de 14 años o menos de la edad requerida por la ley para el empleo, cualquiera que sea mayor, o algún trabajador cuyo empleo podría interferir con la escolaridad obligatoria.
Fábricas garantizarán que no se dedican a cualquier forma de trabajo infantil, incluyendo, pero no limitado a, las peores formas de trabajo infantil reconocidas

internacionalmente. Las fábricas pueden no emplear a una persona de una edad más joven que la jurisdicción de la ley lo permite y en cualquier caso no inferior a los 14 años, aunque sea permitido por la ley local. Además, las fábricas se adherirán a los requisitos legales locales en relación con la escolarización obligatoria. Además, si, cuando así lo permita la legislación local, un centro emplea a trabajadores jóvenes (definidos como trabajadores cuya edad está entre la edad mínima de empleo y los 18 años), la fábrica también cumplirá con las restricciones legales aplicables relacionadas con la naturaleza y el volumen de trabajo realizado por estos jóvenes trabajadores, así como cualquier otro requisito impuestos por la ley, incluyendo asegurar que tales trabajadores jóvenes no realizan ningún trabajo peligroso (por ejemplo, manipulación de productos químicos y maquinaria pesada).

4. Prohibición del Acoso y el abuso.

Fábricas deben proveer un medio ambiente de trabajo libre de abuso y acoso de parte de supervisores, gerentes, y colaboradores y libre de castigo corporal de cualquiera manera.

Fábricas asegurarán un lugar de trabajo que sea respetuoso de los derechos y de la dignidad del trabajador. Esto incluye garantizar que no se utilicen el castigo corporal o la coacción física. Las fábricas no podrán participar o tolerar el acoso sexual, indecente o gestos amenazadores, tono e idioma abusivo o cualquier otro tipo de contacto físico o verbal no deseado, como la intimidación. En particular, las fábricas asegurarán una capacitación adecuada en todos los niveles - incluyendo gerencia, supervisores y trabajadores - para asegurar un lugar de trabajo libre de acoso o abuso.

5. Compensación y Beneficios

Fábricas pagaran al menos la compensación mínima requerida por la ley local, incluyendo todos los salarios obligatorios, bonificaciones y beneficios. Fábricas garantizarán una compensación adecuada para sus empleados por todo el trabajo realizado, al proporcionar de manera oportuna todos los salarios y prestaciones que se encuentran en el cumplimiento de las leyes locales y nacionales de la jurisdicción en la que se encuentran. Esto incluirá todas las primas para las horas extraordinarias o trabajo realizado durante los días festivos, así como cualquier otra prestación o beneficio, incluyendo cualquier seguro social obligatorio, requerido por la ley local.

6. Horas de Trabajo

Las horas trabajadas cada día y los días de trabajo cada semana, no excederán los límites legales de las leyes del país. Las fábricas proveerán al menos un día libre por cada periodo de siete días, excepto cuando sea necesario para satisfacer las necesidades urgentes de negocios.

Es requerido que las fábricas se adhieran a los límites establecidos por la ley local en las horas de trabajo regulares, así como los límites establecidos en las horas extraordinarias. La participación a largo plazo en el Programa de Certificación WRAP está sujeta a la satisfacción de las limitaciones establecidas por la ley local. WRAP reconoce que esto puede ser un requisito especialmente difícil, sobre todo, si se tiene en cuenta las normas aplicables y costumbres locales. A la luz de esta realidad, WRAP permitirá el pleno cumplimiento de las leyes locales sobre las horas de trabajo para lograrlo progresivamente, siempre y cuando una determinada fábrica cumpla con las siguientes condiciones: sean totalmente transparentes acerca de sus horas de trabajo; aseguren que durante esas horas todo el trabajo se está realizando de manera voluntaria, en condiciones que protejan la seguridad y salud de los trabajadores; compensan a todos los empleados de acuerdo con el Principio WRAP 5; y muestran una mejora en el cumplimiento de los requisitos de horas de trabajo desde una auditoría hasta la siguiente.

7. Prohibición de la Discriminación

Fábricas contrataran, pagaran, promoverán y despedirán trabajadores basándose en sus habilidades para desempeñar el trabajo, en lugar de características o creencias personales.

Fábricas se asegurarán de que todos los términos y condiciones de empleo se basan en la capacidad del individuo para hacer el trabajo, y no sobre la base de las características personales o creencias. Fábricas asegurarán de que cualquier decisión de empleo - que implica la contratación, el despido, la asignación de trabajo, pago o promoción - se hace sin discriminar a los empleados sobre la base de raza, color, origen nacional, género, orientación sexual, religión, discapacidad u otros similares factores (embarazo, opinión política o afiliación, condición social, etc.).

8. Salud y Seguridad

Fábricas deberán proveer un lugar de trabajo que sea sano y seguro. Donde la vivienda residencial que se proporcione a los trabajadores, de la fábrica sean igualmente viviendas seguras y saludables.
Fábricas proporcionarán un lugar de trabajo seguro, limpio, sano y productivo para sus empleados. Fábricas deberán dar prioridad a la salud y seguridad de los trabajadores por encima de todo, y de manera proactiva frente a cualquier problema de seguridad que podría surgir. Esto incluirá una amplia variedad de requisitos, como, por ejemplo, asegurarse, entre otras cosas, la disponibilidad de agua potable limpia (sin costo alguno para los trabajadores), los recursos médicos adecuados, salidas de emergencia y equipo de seguridad, estaciones de trabajo cómodas y bien iluminadas, baños limpios. Además, las fábricas deberán capacitar adecuadamente a todos sus trabajadores sobre cómo realizar su trabajo con seguridad.

9. Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

Fábricas reconocerán y respetarán el derecho de los empleados a ejercer sus legítimos derechos de libre asociación y negociación colectiva.

Fábricas respetarán la libertad de cada empleado de elegir para él o ella, sí quiere unirse o no a una asociación de trabajadores. Las fábricas no pueden discriminar a los trabajadores en función de si optan o no por asociarse. Tanto las fábricas como los trabajadores velarán por que se comporten de conformidad con todas las leyes pertinentes a este respecto. Fábricas asegurarán que existe un mecanismo eficaz para hacer frente a cualquier queja del lugar de trabajo.

10. Medio Ambiente

Fábricas cumplirán con reglas sobre el medio ambiente, regulaciones y estándares aplicables a sus operaciones y observarán prácticas con conciencia ambiental en todas las localidades donde lleven a cabo operaciones.
Las fábricas garantizarán el cumplimiento de todas las normas ambientales por mandato legal aplicable, y deberán demostrar un compromiso con la protección del medio ambiente mediante el control activo sus prácticas ambientales. En particular, las fábricas garantizaran una gestión adecuada de los residuos, incluida la vigilancia de la eliminación de cualquier material de desecho - ya sea sólido, líquido o gaseoso, para garantizar dicha disposición se realiza de forma segura y de manera consistente con todas las leyes pertinentes.

11. Cumplimiento de Aduanas

Fábricas cumplirán con las leyes de aduana que le apliquen, y en particular, establecerán y mantendrán programas para el cumplimiento con leyes aduaneras relacionadas al embarque ilegal de productos terminados.
Fábricas se asegurarán de que toda la mercancía está marcada o etiquetada de conformidad con todas las leyes aplicables con precisión. Además, las fábricas mantendrán registros de todos los materiales y órdenes, así como registros detallados de producción.

12. Seguridad

Fábricas mantendrán procedimientos de seguridad para prevenir la introducción de mercancía no declarada en el manifiesto de embarque de salida (por ejemplo, drogas, sustancias explosivas y/o contrabando).
Fábricas asegurarán que controles adecuados estén en su lugar para proteger contra la introducción de cualquier carga no manifestada. En este sentido, WRAP reconoce las directrices de la Aduanas y Protección Fronteriza de Estados Unidos (CBP) y de C-TPAT para los fabricantes extranjeros como un programa de mejores prácticas, y ha adoptado estos lineamientos bajo este principio.

b. Proceso de certificación de la instalación

Tener una certificación WRAP muestra a los posibles compradores que usted está dedicado a los estándares empresariales éticos y responsables. Demuestra que usted obedece las leyes de su país, trata a sus trabajadores con dignidad y respeto, y es consciente del impacto de su operación en el medio ambiente. El certificado WRAP es un símbolo reconocido de altos estándares sociales y éticos.

Ilustración 1: Proceso de certificación de la Norma WRAP

Paso 1 APLICACIÓN: La instalación somete formulario de solicitud y pago de cuota a WRAP. La fábrica de producción presenta información básica a WRAP y paga una cuota de inscripción de $ 1195 Dólares Americanos.

La aplicación o registro se realiza vía electrónica mediante el sitio web de WRAP: http://www.wrapcompliance.org/sp/sign-up.

Paso 2 AUTOEVALUACION: Fábricas completan una autoevaluación de su fábrica para demostrar que han hecho uso de prácticas socialmente compatibles para un mínimo de 90 días. Ver ANEXO 1: Manual de Autoevaluación para Fábricas de producción.
Existe además a disposición para la autoevaluación del establecimiento una guía de conducción de Evaluación de Riesgo en Salud y Seguridad, en la cual se describe la forma correcta de accionar. Ver ANEXO 2: Guía de Evaluación de Riesgos.

Paso 3 MONITOREO: Después de la presentación de su autoevaluación, la fábrica selecciona una firma monitora acreditada por WRAP para auditar a la fábrica frente a los 12 Principios del WRAP. La auditoría se debe pasar con éxito dentro de los 6 meses de pago de la cuota de inscripción para no tener que volver a registrarse. Existen monitores acreditados por WRAP, como Accordia Global ComplianceGroup con ubicación en Honduras, Guatemala, Colombia, México, Haiti, Pakistan, los monitores a los cuales se debe acudir de forma alterna son: International ComplianceGroup Inc. Honduras y a Intertek CG Guatemala.

Paso 4 EVALUACION: WRAP revisará el informe de auditoría del monitor y decidirá si certifica o no a la fábrica. Si WRAP decide no emitir una certificación, se notificará a la fábrica sobre las correcciones que deben hacerse y la firma monitora deberá realizar una inspección adicional. Una fábrica debe implementar las acciones correctivas para por lo menos 45 días antes de la inspección de seguimiento. Si la fábrica no implementa satisfactoriamente las recomendaciones en el período original de seis meses, debe renovar su solicitud y pagar la cuota de inscripción de nuevo.

Paso 5 CERTIFICACION: Hay tres niveles de certificación WRAP - Platino, Oro y Plata. El certificado expedido a una fábrica está determinado por WRAP y depende del grado en que la auditoría indica el pleno compromiso de cumplimiento y de gestión a los Principios de WRAP.

c. Niveles de Certificación WRAP

PLATINO (Válido para 2 años)
Certificaciones tipo Platino se otorgan a las fábricas que han demostrado el pleno cumplimiento de los 12 principios WRAP durante 3 auditorías de certificación consecutivas. Fabricas Platino deben pasar con éxito todas las auditorías sin acciones correctivas y mantener la certificación continua sin espacios entre períodos de certificación.

ORO (Válido por 1 año)
Certificación tipo Oro es el nivel de certificación estándar de WRAP, otorgado a las fábricas que demuestran el pleno cumplimiento de los 12 principios WRAP.

PLATA (Válido por 6 meses)
Una fábrica puede solicitar un certificado tipo Plata si en una auditoría se considera que esta en cumplimiento sustancial con los 12 Principios de WRAP, pero se identifican incumplimientos menores en las políticas, procedimientos o de capacitación que deben ser abordados. Las fabricas no pueden tener ninguna no conformidad como "bandera roja" (incluyendo el trabajo infantil; salud, seguridad o temas ambientales graves; trabajo forzado, de prisión o involuntario; acoso o abuso de empleados) y deben demostrar que a los empleados se les paga al menos el salario mínimo legal y que ninguna compensación por horas extras es necesaria. Fabricas que buscan certificados tipo Plata deben solicitar por escrito a la sede de WRAP, la presentación de un plan de acción correctivo que incluya cualquier evidencia de remediación, junto con la solicitud. La Junta de Revisión WRAP también puede recomendar un certificado tipo Plata si una fábrica ha demostrado dificultad para lograr el cumplimiento total o tiene otros factores de riesgo que pueden evitar que se sostenga la duración del cumplimiento de un certificado tipo Oro. Todas las fábricas con certificación tipo Plata son elegibles para renovar su inscripción a WRAP con un pago reducido de US $ 895, como condición de que vuelva a aplicar antes del vencimiento de su certificado. No se le otorgara más de 3 certificados tipo Plata consecutivos a la fábrica.

5. Confección de prendas de vestir

Confección, que tiene su origen en el vocablo latino confectio, es un término que refiere a la acción de preparar o hacer determinadas cosas a partir de una mezcla o de una combinación de otras. Es posible, en este sentido, confeccionar ropa, medicamentos, perfumes, etc.

La utilización más habitual de la noción de confección se encuentra en la industria textil. Por lo general, la acción de confeccionar aparece vinculada al corte, ya que son actividades imprescindibles para la creación de prendas de vestir. Las personas dedicadas a la costura, los modistas y los sastres son algunos de los especialistas que se dedican a la confección.
Desde una perspectiva industrial, la confección de prendas de vestir se define como una serie de actividades de manufactura que llevan a la creación de indumentaria, a partir de un diseño realizado previamente y con ayuda de las herramientas tecnológicas adecuadas para optimizar los procesos necesarios.

6. Industria textil

“Es el sector industrial de la economía dedicado a la producción de fibras natural y sintética, hilados, telas y productos relacionados con la confección de ropa.”

Dentro del proceso textil se encuentran:

• Tejeduría, es el proceso de convertir hilos en telas.
• Fibras, son las materias primas básicas de toda producción textil. Dependiendo de su origen, las fibras son generadas por la agricultura, la ganadería, la química o la petroquímica.
• Hilandería, es el proceso de convertir las fibras en hilos.
• Accesorios de material textil, son aquellos insumos de la confección como encajes, y elásticos.

Aunque desde el punto de vista técnico es un sector diferente, en las estadísticas económicas se suele incluir la industria del calzado como parte de la industria textil.

7. Fábricas textiles

Son los lugares donde se desarrolla el trabajo y elaboración de los distintos materiales. En la actualidad en América Latina se denominan maquiladoras.

Clasificación

Según tipo de inversión**:**

- Capital nacional: son propiedad de personas naturales o jurídicas, nacionales.
- Capital extranjero: su inversión es netamente extranjera.
- Capital mixto: el origen de su capital es en cierto porcentaje extranjero y el resto nacional, no hay restricciones en lo que a proporción respecta.

Según su proceso productivo:

- Transformación: empresas que únicamente reciben la materia prima y el diseño de los productos a elaborar, luego de procesarlos a operación finaliza con el envío del producto terminado, apto para ensamblaje o para el consumidor final.
- Ensamble: el proceso productivo, en este tipo de empresa, inicia con la clasificación y el ordenamiento de las partes, hilos y avíos (accesorios que no son tela ni hilos y se requieren en la manufactura de una prenda de vestir, ejemplo zipper, botón, etiquetas, mantas, broche, etc.) y finaliza con el envío de los productos. Esta forma de maquila se da básicamente en la rama de electrónica y la confección de indumentaria.
- Purificación: son empresas que se dedican a eliminar residuos de los productos importados. Su proceso termina con el envío del producto purificado a su destino final.

8. Zona franca y recintos fiscales

De acuerdo a la publicación Actualidad Económica de carácter monográfico de la Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE), enero 97, denominada La Actividad de la Maquila en la Economía Salvadoreña, página 2:

Se entiende un espacio o área geográfica extraterritorial para efectos tributarios específicamente definido en el que se establecen empresas nacionales y extranjeras que se dedican primordialmente a la exportación (en el caso de las industrias) y a proveer ciertos servicios vinculados al comercio internacional y a las actividades conexas o complementarias a ellas.
Los productos de estas empresas se hayan libres de impuestos, pero tiene restricciones para ingresar a la economía interna del país en que se encuentre la zona franca. Dentro de las zonas francas se establecen diversos tipos de industrias (textiles, electrónicas, automotrices, etc.) con el rasgo común de dedicar su producción exclusivamente hacia la exportación o reexportación.

Este concepto se amplió en la nueva ley de 1990 con la aparición de la de figura de los recintos fiscales, que se definen como espacios industriales, que, aunque ubicados fuera del espacio de las zonas francas, gozan de los mismos incentivos o beneficios fiscales que las empresas ubicadas dentro de ellas y están sujetas a controles para asegurar que la totalidad de su producción sea exportada o reexportada.

Recinto fiscal denominado Deposito para Perfeccionamiento Activo (DPA) en la ley, es el área o territorio nacional sujeta a un tratamiento aduanero especial, donde las mercancías que en ellas se introduzcan para ser reexportadas, se reciben con suspensión de derechos e impuestos, para ser sometidos a procesos de transformación, elaboración o reparación y donde los viene de capital pueden permanecer por tiempo limitado.

9. Maquila

“Toda actividad concerniente al proceso productivo de una empresa que se envía a otra diferente para ser llevada a cabo, es una actividad de "maquila". El término maquila se utiliza para designar la producción por cuenta ajena se introdujo al léxico económico por su sentido etimológico; proviene del árabe makila (medida de capacidad) que designa la producción de grano harina o aceite que corresponde al molinero por la molienda. En una época se le llamó en Centroamérica -incorrectamente- industrias de draw back (1). Se entiende, con base en esta aproximación, que los insumos intermedios no cambian su propiedad, sino que son objeto de alguna acción menor, y luego regresan a su lugar de origen. En la vida cotidiana es fácil observar este tipo de procedimientos dentro de un país, sin necesidad de involucrar operaciones de comercio internacional.
Cuando el producto se traslada desde un país a otro para elaborar un segmento de la actividad productiva, intensivo en mano de obra de salarios reducidos, tal actividad es designada con el nombre de maquila, aunque ambas plantas pertenezcan a la misma empresa. Estos son los "privilegios" de la teoría del comercio internacional cuando define sus propios conceptos. “[1]

Según la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización de El Salvador, Art. 2-d:

[1]La Industria de La Maquila en Centroamérica, Organización Internacional del Trabajo ACT/EMP Publicaciones, página 2, 1997

Maquila o ensamble: es todo aquel sector prestado por personas naturales o jurídicas domiciliadas en el país, a un contratante domiciliario en el extranjero, el cual le suministrara en los términos y condiciones convenidas, materias primas, partes piezas, componentes o elementos que aquella procesará o transformara por cuenta del contratante, el que a su vez los utilizara o comercializará según lo convenido.

10. Empresa Maquiladora

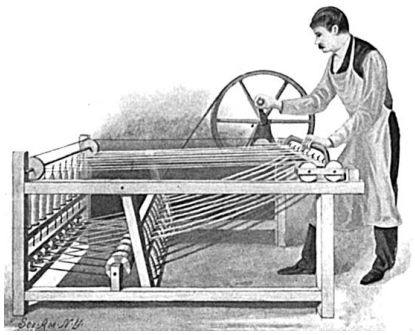
“Son unidades de producción instaladas en zonas francas (o posteriormente recintos fiscales), que procesan y ensamblas productos que deben exportar o reexportar al país de origen, o a un tercer país especifico. Este tipo de empresas importan los componentes para la elaboración de un producto final o intermedio, y tan solo cumplen una fase de un mismo proceso productivo.”

“Planta que ejecuta por otra empresa mayor, las operaciones de fabricación de un producto. Por razones de menor costo una compañía (extranjera) contrata a otra (nacional), para que esta última produzca bajo especificaciones de la compañía contratante, generalmente involucrando procesos de producción que se utilizan mano de obra de forma intensa. Usualmente la compañía contratante provee a la planta maquilera materias primas, partes, piezas, etc., para que esta únicamente las ensamble y re-exporte.”

B. MARCO HISTORICO

1. Inicios de la industria textil

Originalmente[2], el término textil se aplicaba sólo a las telas tejidas, pero con la evolución de esta industria se extiende ahora incluso a telas producidas por métodos diferentes al tejido, como las formadas por uniones mecánicas o procesos químicos. Igualmente, se aplica a variadas materias primas y materiales obtenidos de las mismas, como filamentos, hilos sintéticos, hilazas, que son empleados en tejidos trenzados, bordados, acolchados, hilados, fieltrados, etc. En estas operaciones textiles también están consideradas las de preparación de las fibras de origen natural (vegetales o animales), y en los que se realizan procesos como el blanqueado, teñido o la mercerización.



La elaboración de tejidos se remonta a la antigüedad más lejana. Como industria textil, tras la invención de los telares mecánicos, comenzó a desarrollarse en Gran Bretaña, Francia, Bélgica y Estados Unidos a partir de mediados del siglo XVIII. Las máquinas se fueron perfeccionando rápidamente, pudiendo así incorporarse en la elaboración distintas clases de fibras.

La lana, que era la fibra natural más utilizada, comenzó a ser sustituida por el algodón, y aunque no la desplazó totalmente, sí se convirtió en la fibra natural de origen vegetal más utilizada

En épocas recientes, el algodón comenzó a perder su primer puesto en cuanto a demanda para la industria textil, comenzó a ser reemplazado en gran parte por las nuevas fibras sintéticas y artificiales, con origen en los hidrocarburos, celulosas, etc. Con el objeto de dar a conocer sobre la evolución de la industria textil, se presenta en el ANEXO 3 los acontecimientos más destacados en la línea de tiempo de esta rama.

Además los materiales textiles fibras, hilos, telas y ropa son productos de consumo masivo razón por la que la industria textil y de la confección genera gran cantidad de empleos directos e indirectos, tiene un peso importante en la economía mundial y una fuerte incidencia sobre el empleo y la tasa de desempleo en

[2] https://www.ecured.cu/Industria_textil

los países donde se instala. Es uno de los sectores industriales más controvertido, tanto en la definición de tratados comerciales internacionales como por su tradicional incumplimiento de mínimas condiciones laborales y salariales por su deslocalización constante.

2. Antecedentes históricos mundiales

La industria de la maquila aparece a principios de los años 70's en países del sudeste asiático como Taiwán y ciudades como Singapur y Hong Kong, extendiéndose luego a Corea del Sur y finalmente hace su incursión a América Latina a través de Brasil y México. Se afirma que la industria maquilera inicio dicho proceso en Asia al ser una región en que varios países no solo disponían de mano de obra de baja calificación y bajo costo de transporte, estabilidad política y los gobiernos tenían excelentes relaciones con la inversión extranjera.

Un factor de gran peso para la difusión de la industria maquilera en el ámbito internacional, fueron las modificaciones al código aduanero norteamericano. Bajo ciertos incentivos, el gobierno de los Estados Unidos, permitió la reimportación a ese país, de bienes que hubiesen estado fabricados con partes de origen norteamericano.

El auge mundial de esta industria tuvo lugar a finales de los años setenta, cuando comenzó a difundirse y promulgar el proceso de globalización de los sistemas de producción, el cual no solo permitió, sino que respaldo la fragmentación de los procesos productivos. Apoyados en esta tesis, las empresas norteamericanas y japonesas trasladaron sus plantas a aquellas zonas geográficas con mayor oferta de mano de obra, y que además ofrecieran ciertas condiciones de seguridad y estabilidad, que hicieron viable dicha producción.

La globalización cambio el enfoque de los inversionistas norteamericanos, que en las décadas anteriores se esforzaban por colocar sus productos en las economías extranjeras y acapara materia prima de los países menos desarrollados. Ahora la estrategia es abastecer el mercado local y proveer los insumos necesarios para la elaboración de sus productos en otros mercados con las exigencias de calidad que su mercado demanda.

La subcontratación internacional ha servido con eficiencia para emplear los mercados de ciertos rubros mediante la disminución de precios, vía ahorro de los

costos laborales en actividades intensivas de mano de obra. A las ventajas que ofrece Centroamérica en este aspecto, se suma la cercanía al mercado norteamericano, el cual es el destino de la mayoría de productos elaborados en esta región, lo cual ha estimulado el desarrollo de esta industria en la mayoría de países Centroamericanos y del Caribe.

3. Historia de la industria textil de El Salvador

Históricamente la industria textil se ha ubicado entre los sectores manufactureros más importantes de El Salvador, esta industria ha sido durante los últimos cincuenta años o más una categoría industrial importante en Centroamérica. [3]

Desde 1950, el sector ha tendido a ubicarse entre los primeros cuatro lugares de la industria salvadoreña, en cuanto a producción se refiere. Sin embargo, esta no creció con el dinamismo del sector de la confección, no llego a recuperarse hasta incluido el conflicto armado y firmado los acuerdos de paz. Se dio la modernización de la actividad, sustituyendo maquinaria y equipo obsoleto, gracias a la repatriación de grandes capitales que habían salido del país.

La industria textil ha sido durante los últimos 50 años una categoría industrial importante en Centroamérica. La industria textil comprende una gama de empresas las cuales producen desde hilo hasta prendas de vestir.

Durante la época precolombina esta actividad en EL Salvador, se presenta en forma muy elemental. Durante la colonia se mejora la productividad, mediante el uso de instrumentos mecánicos, más eficientes, se introdujo la rueda para hilar y el telar de palanca. La industria textil propiamente dicha surge en El Salvador en el año 1885. En sus inicios se concretó a nivel de telares manuales, donde se procesaba el algodón, aunque estos fueron perdiendo importancia con el correr de los tiempos, debido a la introducción de la industria mecanizada.

El proceso de fabricación fue tecnificado con la introducción del telar de mano, requiriendo la importancia de hilos de mejor calidad, provenientes de Japón, ya que en esta época no se fabricaban en el medio.

El Salvador, así como otros países en vías de desarrollo, implemento una serie de medidas institucionales y legales con el propósito de consolidar la inserción

[3]Fuente: Aspectos generales de la Industria Textil en El Salvador.

internacional del país en los mercados externos y ampliar las oportunidades económicas para los sectores productivos nacionales, la puesta en vigor de siete Tratados de Libre Comercio (TLC) con países como Estados Unidos, México, Colombia, República Dominicana, Chile, Panamá y Taiwán busco este objetivo. Debido a que el país se ha dedicado en los últimos años mayormente a la actividad textil, fue este sector el que mayor aprovecho las ventajas de estas negociaciones. Es importante destacar que en la medida que se encuentren más gremiales asociadas o agrupadas, es decir que haya una representatividad del sector que cuide sus intereses, da a demostrar la importancia que tiene dicho sector para la economía de un país y la grandeza del mismo, el cual es el caso del sector Textil y Confección con instituciones como Cámara de la Industria Textil, Confección y Zonas Francas CAMTEX[4], PROESA, etc.

El Salvador al igual que muchos países de la región aprovecho el impulso a la exportación de productos no tradicionales, lo que provoco que pasara de ser exportador de productos agrícolas tradicionales a exportador de ropa confeccionada, permitiendo una mayor creación de empleo formal, pero con desventaja de ser precario, de bajos salarios, etc. [Olam; Vaquerano, 2004, 8]

4. Antecedente de la maquila en El Salvador

El establecimiento de zonas francas en El Salvador[5] data desde la década de los setenta, estimuladas por las políticas de promoción de exportaciones y fomento a la industrialización contenidas en el Plan de Desarrollo Económico y Social de 1973-1977. De tal forma que en el marco de modelo de industrialización basado en la sustitución importaciones comenzaron a instalarse en El Salvador las primeras zonas francas. Sin embargo, el fomento de estas zonas en los países del área centroamericana y del caribe se desarrolla con más fuerza durante la década de los 90's en un contexto de creciente globalización económica.

[4]CAMTEX formado a partir de la union de la Asociación Salvadoreña de la Industria de la Confección (ASIC), Unión de Industrias Textiles (UNITEX) y la Asociación de Zonas Francas de El Salvador (AFES).

[5]Fuente: Boletín Actualidad Económica de carácter monográfico de la Fundación Nacional para el Desarrollo (FUNDE), Enero 97, denominada La Actividad de la Maquila en la Economía Salvadoreña, páginas 3 y 4.

La primera zona franca se instaló en San Bartolo en 1976, a partir de entonces comenzaron a establecerse diferentes empresas, principalmente de maquila[6]. La premisa de que la estabilidad social y política del país es una condición esencial para la atracción de este tipo de inversión el número de empresas establecidas fue en ascenso hasta 1978-1 979 en que se alcanza la cota máxima de 13 empresas; sin embargo, el inicio del conflicto armado marca el quiebre en dicha tendencia. El número de empresas se reducen a 8 en 1980 y 4 en 19811 la fuga de empresas evidentemente vinculado a la carencia de seguridad, se constituyó en un fenómeno permanente durante los ochenta.

Para 1989 se observa una recuperación del número de empresas instaladas antes del conflicto, llegando a 11 las empresas ubicadas en la zona franca de San Bartolo. A partir de 1990, propiciadas por el apoyo de la AID y reformas de las leyes vigentes empiezan a instalar nuevas zonas francas privadas en el país, entre ellas: San Marcos, El Pedregal, El Progreso y Export Salva, aunque es hasta 1993
que empiezan a funcionar plenamente.
A partir de 1990, es que se creó la figura de recintos fiscales, que empiezan a tomar relevancia, llegando incluso a ser mayor el número de empresas acogidas a este régimen que las ubicadas propiamente en las zonas francas. Ya en 1992 el número de empresas en recintos fiscales llegaba a 111 mientras que las de las zonas francas abarcaba tan solo nueve[7] aunque a esa fecha se habían creado otras zonas francas, pero aún no estaban operando.

Considerando el total de empresas en zonas francas y recintos fiscales 120 empresas, en 1992 un 21.7% de las empresas clasificaban en actividades agroindustriales, un 3.3% en actividad pesquera, un 52.5% en textiles, un 7.8% en servicios y el 13.3% restante en otras manufacturas; se destaca que las empresas agroindustriales, pesqueras y la mayoría de otras manufacturas eran empresas de procesamiento exportación de productos agrícolas y marinos, que están exentos de tributación por el hecho de exportar la totalidad de su producción, en cuyo caso no califican como empresas maquileras propiamente dicho ver concepto.

La mayoría de empresas maquileras se ubicaban ya para esta fecha en recintos fiscales y se dedicaban principalmente a la actividad textil; en el caso de la

[6]FUSADES 1991: Zonas Francas en El Salvador, BoletjnEconómico y Social No. 64, marzo, San Salvador.
[7] Arriola, Joaquín 1993: La Industria en El Salvador: Análisis y Propuestas, FUNDE.

zona franca San Bartolo, de las nueve empresas instaladas en 1992 sólo una se dedica a la electrónica, y el resto son maquilas textiles.
Para diciembre de 1994 el número de empresas acogidas a la ley de zonas francas se había incrementado hasta30 empresas en el caso de las zonas francas, distribuidas de la siguiente manera: 10 en la Zona Franca San Bartolo, 6 en San Marcos, 7 en El Pedregal, 3 en El Progreso y 4 en Export Salva. Mientras tanto el número de empresas ubicadas en Recintos Fiscales había aumentado a un nivel mucho mayor, llegando a 202 [8]para diciembre 1994, y en forma agregada
alcanzaron un total de 232 empresas entre ambos regímenes.
Aunque la composición de a empresas de zonas francas y recintos fiscales se modifica en 1994, el número de empresas dedicadas a la industria textil maquíla textil sigue siendo la rama más importante, de tal forma que el 62.7% de las empresas se ubican en la rama textil 13.8% se dedjcaban a la rama agroindustrial, 1.8% en la rama pesquera 0.9% en la producción de bienes intemedios, 12.9% en otras manufacturas, 8.0% en servicios
Para febrero de 1996 el número de empresas en zonas francas y recintos fiscales se había incrementado a 240 empresas, de las cuales 34 se encontraban en las zonas francas y el resto en recintos fiscales. predominancia de las empresas dedicadas al ensamblaje textil, es decir las empresas propiamente consideradas corno maquila, se consolida en el 1iempo, y a febrero de 1996, representanel74.6%deltotal; de las34
empresas ubicadas en zonas francas, el 88.2% se dedican a esta actividad, al igual que el 72.0% de tas 206 empresas localizadas en recintos fiscales.

Considerando el origen del capital para 1994, el 73.0% de las empresas ubicadas en zonas francas y recintos fiscales eran en su mayoría de capital salvadoreño, el resto se distribuía entre capitales de origen taiwanés 3.8%, coreano 7.7% y estadounidense 7.2%; aunque la mayoría de las empresas nacionales son subcontratadas por empresas estadounidenses, de tal forma que sus actividades se reducen esencialmente al alquiler de servicios mano de obra y maquinaria, en tanto que dependen del suministro de materia prima, tecnología y control de calidad por parte del subcontratante.

A febrero de 1996 la composición de las empresas por el origen del capital no se modificó sustancialmente, siguen prevalesciendo las empresas salvadoreñas subcontratadas 70%, las cuales reportan el mayor volumen de empleo generado

[8]Información incluida en el estudio Arévalo, R. y Afflola, J. 1995: Estudio de Casos y Educación Obrera en Zonas Francas y Empresas Maquiladoras en paises del Istmo Centroamericano y República Dominicana, OIT, San Salvador.

18,137; le siguen las empresas de capital estadounidense, aunque éstassólo representan el 10% del total de empresas, aportan más de 10,600 puestos de trabajo; las 15 empresas coreanas 63% registradas entre zonas francas y recintos fiscales también mantienen un alto nivel de empleo 6.598, así con un promedio de 440 empleados por empresa.

El resto de empresas que representan el 13.7%, generan menores niveles de empleo y están constituídas por empresas de capital taiwanés, mejicano, guatemalteco, panameño, francés, etc.

Resaltan tres aspectos muy importantes, en primer lugar, que la mayoria de las empresas salvadoreñas se encuentran en la modalidad de recintos fiscales, mientras que para el caso de las zonas francas son en su mayoría 82% de capital extranjero.

En segundo lugar, las empresas extranjeras, sobre todo las coreanas y de E.U, tienen un mayor promedio de empleados por empresa, lo que quiere decir que en promedio son más grandes que las nacionales; en tercer lugar, si bien las empresas extranjeras consideradas por cada país generan un menor volumen de empleo que las salvadoreñas, al consolidarlas chinas, coreanas, E.U., los resultados son diferentes, pues llegan a concentra una mayor cantidad de trabajadores 18,538 que las nacionales.

5. Fomento e incentivos para la maquila

En la línea de ofrecer incentivos y ventajas para fomentar y atraer la inversión extranjera, en El Salvador se han venido promoviendo empresas nacionales que dirijan su producción hacia la exportación y estimulando diferentes formas de inversiónforánea, dentro de ellas las maquilas.

Los mecanismos e incentivos nacionales específicos dirigidos a favorecer la inversión extranjera y la creación de empresas nacionales del tipo de las maquilas están contenidos en el marco legal y regulatorio vigente, y en conjunto de medidas de politicá económica tendentes a ello.

La Ley de Zonas Francas y Recintos Fiscales confiere a las empresas de maquila nacionales y extranjeras ubicadas en zonas francas y recintos fiscaies, una exención del pago de impuesto sobre la renta durante 10 años. De la misma forma, se benefician con una exoneración en el pago de impuestos en concepto de

importación de máquinas, equipos, repuestos, materias primas, productos intermedios, envases, empaques combustibles y lubricantes específicos.

La Ley de Reactivación de las Exportaciones da beneficios fiscales a las empresas maquiladoras que están exportando el 100% de su producción y que utilizan insumos nacionales, éstas se encuentran exentas del pago de impuesto sobre la renta, y reciben un bono del 8.0% sobre el valor FOB del producto exportado.

Ley de Promoción y Garantía de la Inversión Extranjera regula la repatriación de capitales y utilidades, "el capital introducido al pais por menos de un año tiene que ser registrado por el Banco Central de Reserva y si el capital es por períodosmás largos debe ser registrado en el Ministerio de Economía. Este capital extranjero registrado tiene los siguientes beneficios: libre repatriación de las ganancias netas por inversión en la mayoría de los sectores, de las ganancias netas hasta por un 50% del capital extranjero registrado en el caso de inversiones en empresas de servicios o comercialización, de los fondos obtenidos por la liquidación total o parcial de las empresas y en la proporción de la inversión extranjera para el pago de intereses y capital de préstamos externos y registrados como una obligación extranjera, por la venta de acciones extranjeras, asistencia técnica y otros servicios similares, la suma de estos valores no debe exceder el 10% de las ventas correspondientes al periodo fiscal respectivo".

"Las empresas tienen la libertad de administrar las empresas que quiera, libre repatriación de ganancias de capital obtenidas por la transferencia de las inversiones registradas, tiene derecho a un crédito fiscal para efecto del pago del impuesto sobre la renta, sobre las ganancias que han resultado de una inversión extranjera y las transferencias de fondos se harán en el tipo de moneda en la que fuero inscritas. Los inversionistas extranjeros tienen los siguientes derechos: financiamiento, apertura de cuentas en el sistema financiero, propiedad de la tierra, propiedad total o parcial de las empresas, las cuentas bancarias en moneda extranjera no pueden ser convertidas en moneda local sin autorización del propietario".

En 1986 se crea otra "**Ley de fomento a las exportaciones"** introduciendo la posibilidad de propiedad o de administración privada de las zonas francas, tanto por nacionales como por extranjeros. La ley amplía las categorías de empresas que podrán establecerse en zonas francas, además de las empresas productoras de exportación, se podrán establecer las empresas de comercialización internacional,

las que se dediquen al ensamblaje o maquila para exportación y aquellas que efectúen actividades conexas o suplementarias. Como mecanismo de fomento al desarrollo de zonas francas privadas, los que se establezcan o administren las empresas estarán exentos de:
Los impuestos que graven la importación de maquinaria, equipo, herramienta, repuestos o de implementos necesarios para su establecimiento y funcionamiento.
- El impuesto sobre la renta.
- El impuesto sobre el activo o patrimonio.
- El IVA.

Respecto a las políticaseconómicas, que confieren incentivos al establecimiento de la inversión extranjera, y particularmente a la maquila, tenemos las políticas cambiarias y laborales.

Debido a compromisos adquiridos por el país ante la Organización Mundial del Comercio (OMC), se debe desmontar el esquema de incentivos fiscales que se otorga actualmente a las Zonas Francas, antes de finalizar el año 2015.[9]

Ya que El Salvador es un país que busca una mayor apertura económica, tuvo que apegarse a las reglas de la OMC, debido a esto, se necesitó reformar la Ley de Zonas Francas, que fomentaba incentivos que no son aprobados por la OMC, esto impulsó a que se generaran cambios en la legislación de manera que los incentivos fueran dentro del marco legal exigido por la OMC, en el cual no es permitido brindar incentivos directamente a las exportaciones.

Reforma a la ley de Zonas Francas

"La Asamblea Legislativa aprobó el día 20 de febrero 2013, con 82 votos, 46 reformas a la "ley de Zonas Francas industriales y de comercialización" que, según los diputados, generará incentivos fiscales para que más empresas se animen a instalarse al país y dará seguridad jurídicaa las que ya están operando.[10]La reforma a la ley de Zonas Francas otorgará exoneración de impuesto sobre la renta e impuestos municipales a la inversión en Zonas Francas, este decreto cambia el sistema actual de incentivos fiscales los cuales ya no serán directamente a la exportación sino que se centrarán en el nivel de inversión y creación de empleo que se lleve a cabo.

[9]Boletín de ormusa: Observatorio laboral y Económico —Crecimiento de Zonas Francas en El Salvador.
[10]Beneficios fiscales a Zonas Francas Hasta por 15 años. Artículoperiodístico

“La ley beneficiará con 10 años de exoneración de renta e impuestos municipales a las empresas que se instalen en San Salvador y con 15 años los que se instalen fuera de San Salvador. Tambiéndará 12 años de exoneración de impuestos a los dividendos de los accionistas. Según la ley, a partir de los 12 años, empezarán a pagar un 5% de impuestos los accionistas de empresas que residan en países que no son considerados “paraísos fiscales”. Mientras, los que estén instalados en países considerados “paraísos fiscales” pagarán un 25%.

La reforma además pretende incentivar el desarrollo sostenible de los municipios fuera de la capital, puesto que ofrece beneficios adicionales a aquellas empresas que se establezcan fuera de esta área, de esta forma, se está fomentando el desarrollo.

Programas del sector maquila

El Salvador fue incluido en la nueva ley de la Iniciativa de la Cuenca del Caribe (ICC) por el gobierno de los Estados Unidos a partir de octubre del 2000 con la imposición de 11 condicionales, entre ellas la de tener una certificación de su cooperación en la lucha contra en narcotráfico, abrir compras gubernamentales, cumplir obligaciones en la Organización Mundial de Comercio (OMC), controlar la corrupción, proteger los derechos de propiedad intelectual[11].

La ICC es una ley que otorga un trato comercial preferente a productos confeccionados en los países siguientes: El Salvador (a partir de octubre 2000), Guatemala, Honduras, Costa Rica, Panamá, Santa Lucia, Barbados, Republica Dominicana, Jamaica y Haiti.

Acorde a la ley en mención en la actividad de maquila o ensamble de productos textiles se crearon los programas siguientes[12]:

- 807: ingresan a los Estados Unidos tels manufacturadas en cualquier parte del mundo, cortada en Estados Unidos y que es ensamblada en cualquier

[11]Fuente: La Situación economico laboral de la maquila en El Salvador: Un análisis de genero. Mayo 2001.
[12]Tesis: Las empresas maquiladoras y el derecho laboral salvadoreño. Juan Humberto Campos Montoya, 1996, Página 60.

país del ICC. Existen imposiciones de cuotas cuando un país excede los volúmenes de producción.

- 807-A: Ingresan a los Estados Unidos telas manufacturadas y cortadas por ellos mismos, pero ensabladas en la región del ICC.
- Existen además imposiciones de cuotas cuando un país excede los volúmenes de producción.
- CMT: Cut, Make and Trims es el proceso en el cual la tela es traída de los Estados Unidos, es cortada y confeccionada por cualquier país del ICC y los avíos pueden ser adquiridos en el mercado local.
- PRIVATE LABEL: llamado también paquete completo que consiste en manufacturar el producto con materias primas propias de la región, para luego ser exportadas como producto terminado bajo especificaciones y diseños exigidos por el contratista.

6. Historia del Constitucionalismo de la Republica de El Salvador

Se refiere a todas aquellas constituciones que fueron la ley suprema del estado salvadoreño durante el transcurso su historia. Inspirándose, en lo primordial, en los modelos de las democracias occidentales.

La Constitución, como Ley Suprema del Estado, contiene los fundamentos de dichas instituciones y orienta su actuación. Por ello es adecuado tomarla como punto de arranque, siguiendo la doble división de la carta magna: por un lado la parte dogmática, en la que se explican los derechos individuales y sociales, y por otro lado, la parte orgánica, en la que se exponen la organización y funciones del gobierno.

El Salvador ha tenido numerosas Constituciones desde su independencia. Este hecho evidencia la evolución política que ha predominado a lo largo de su historia. Para el contexto, se hace énfasis en la constitución de 1950 y la de 1983, por sus cambios relevantes relacionados con los principios de la WRAP.

Constitución Política de la República de El Salvador 1950.

El 7 de septiembre de 1950, se dicta esta nueva Constitución estando en el poder el Consejo de Gobierno Revolucionario que en diciembre de 1948 había derrocado de la Presidencia a Castaneda Castro. En esta Constitución se pretende dar una

nueva concepción de la vida social, Jurídica, Política y Económica del país. Se abandona la concepción Liberal que estaba arraigada en la Constitución de 1886 y se adoptan nuevos principios inspirados en la Doctrina Intervensionista y en el temor al socialismo.

En lo relativo al Ministerio Público, se crea la Fiscalía General de la República y al procurador General de la República hoy se le denomina Procurador General de Pobres, art. 97.

No será esclavo el que entre en su territorio ni ciudadano el que trafique con esclavos, art. 151, a esta disposición se le agregó, de que nadie podía ser sometido a servidumbre ni a ninguna otra condición que menoscabe la dignidad de la persona y que no se está obligado a hacer lo que la ley no manda ni a privarse de lo que ella no prohíbe.

Se garantiza la libertad de culto, con la salvedad de que ningún clérigo o seglar podía hacer en sus templos propaganda política, art. 157.

Se prohíbe la propaganda de doctrinas anárquicas o contrarias a la democracia, art. 158; así mismo se prohíbe el funcionamiento de organizaciones políticas internacionales o extranjeras, salvo que persigan por las vías democráticas, la unión de Centro América o la cooperación mundial, art. 160; se establece la indemnización conforme a la ley por daños de carácter moral, art. 163; y que toda persona tiene derecho al habeas corpus ante la Corte Suprema de Justicia o Cámaras de 2ª Instancia que no residan en la capital, cuando cualquier autoridad o individuo restrinja ilegalmente su libertad, art. 164.

Son ciudadanos todos los salvadoreños mayores de dieciocho años sin distinción de sexo, art. 22, asociarse para constituir Partidos Políticos de acuerdo con la ley e ingresa a los ya constituidos; optar a cargos públicos según sus capacidades, y los demás que reconocen las leyes, eran entre otros derechos de los ciudadanos, art. 23.

Se desarrolla un título (XI) que trata sobre el Régimen de Derechos Sociales, incluidos acá la Familia, Trabajo y Seguridad Social, Cultura, Salud Pública y Asistencia Social. Se destacan entre estas instituciones el reconocimiento de la familia como base fundamental de la sociedad; el matrimonio como fundamento legal de la familia el cual descansa en la igualdad jurídica de los cónyuges y la igualdad de Derechos de los hijos frente a sus padres ya sean nacidos dentro o fuera del matrimonio y los adoptivos.

Se reconoce el trabajo en función social el cual goza de la protección del Estado y no se consideraba artículo de comercio. El trabajo estaría regulado por un Código de Trabajo que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre el Capital y el Trabajo.

Se declara que constituye un bien público, la salud de los habitantes de la República y que el Estado estaría obligado a velar por su conservación y restablecimiento y a dar asistencia gratuita a los enfermos que carezcan de recursos.

El mismo 7 de septiembre de 1950 por Decreto número 15 la Asamblea Nacional Constituyente, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 225 de la Constitución de la República que disponía "Una ley especial, decretada por esta Asamblea contendrá las disposiciones transitorias que sean necesarias para poner en práctica el orden jurídico que la presente Constitución establece" y decretó "La Ley Transitoria para la aplicación del Régimen Constitucional", que disponía:

Art. 3. Mientras se promulga el Código de Trabajo, podrá regularse por las leyes especiales las materias que contiene el Capítulo II, Título XI de la Constitución, y continuarán en vigor las leyes que actualmente rigen. Los organismos dependientes del Poder Ejecutivo que tienen potestad jurisdiccional en materia de trabajo, continuaran ejerciéndola hasta que se creen los tribunales que establece la Constitución.

Art. 8. La presente ley entrará en vigor el día catorce de septiembre de mil novecientos cincuenta.
Constitución del 7 de septiembre de 1950, vigente hasta el golpe de estado del 26 de octubre de 1960.

Constitución Política de la República de El Salvador de 1983 y sus Reformas.

La Constitución Política actual, es la que entro en vigencia el día veinte de diciembre de mil novecientos ochenta y tres, publicada en el Diario Oficial el día dieciséis del mismo mes y año, dada en el Salón de sesiones de la Asamblea Constituyente, Palacio Legislativo: San Salvador, a los quince días del mes de diciembre de mil novecientos ochenta y tres.

En esta Constitución se transcriben textualmente muchas de las disposiciones contenidas en la Constitución de 1962 y que en ésta a su vez se habían transcrito de la Constitución de 1950

Entre las relaciones de patronos y trabajadores presenta ésta Constitución ciertas modificaciones siendo estas: el inc. 2º parte final del art. 37 que establece la obligación del Estado para promover el trabajo y empleo de las personas con limitaciones o incapacidades físicas, mentales o sociales; el numeral 12 del art. 38, que obliga a los patronos a pagar a los trabajadores permanentes, que renuncien a su trabajo una prestación económica; el art. 40 que hace referencia al establecimiento de un sistema de formación profesional para la capacitación y calificación de los recursos humanos; el art. 46, que establece la creación de un bando de propiedad de los trabajadores; el art. 48, que se refiere la no necesaria calificación previa en caso de huelga de los trabajadores o paro por parte del patrono, después de haberse procurado la solución del conflicto que lo genera mediante la solución pacífica establecida por la ley. Los efectos de la huelga o el paro se retrotraerán al momento que estos se inicien; el inc. 2º parte final del art. 49 que dispone “Podrán establecerse Juntas Administrativas especiales de conciliación y arbitraje, para la solución de conflictos colectivos de carácter económico o de interés”.
Por art. 194. El Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos y el Procurador General de la República, tendrá las siguientes funciones:

I. Corresponde al Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos;

1º Velar por el respeto y la garantía a los Derechos Humanos;

2º Investigar, de oficio o por denuncia que hubiere recibido, casos de violaciones a los Derechos Humanos;

3º Asistir a las presuntas víctimas de violaciones a los Derechos Humanos;

4º Promover recursos judiciales o administrativos para la protección de los Derechos Humanos;

5º Vigilar la situación de las personas privadas de su libertad. Será notificado de todo arresto y cuidará que sean respetados los límites legales de la detención administrativa;

6º Practicar inspecciones, donde lo estime necesario, en orden a asegurar el respeto a los Derechos Humanos;

7º Supervisar la actuación de la administración pública frente a las personas;

8º Promover reformas ante los Órganos del Estado para el Progreso de los Derechos Humanos;

9º Emitir opiniones sobre proyectos de leyes que afecten el ejercicio de los Derechos Humanos;

10º Promover y proponer las medidas que estime necesarias en orden a prevenir violaciones a los Derechos Humanos;

11º Formular conclusiones y recomendaciones pública o privadamente;

12º Elaborar y publicar informes;

13º Desarrollar un programa permanente de actividades de promoción sobre el conocimiento y respeto de los Derechos Humanos;

14º Las demás que le atribuyen la Constitución o la ley. El Procurador para la Defensa de los Derechos Humanos podrá tener delegados departamentales y locales de carácter permanente.

II. Corresponde al Procurador General de la República:

1º Velar por la defensa de la familia y de las personas e intereses de los menores y demás incapaces;

2º Dar asistencia legal a las personas de escasos recursos económicos y representarlas judicialmente en la defensa de su libertad individual y de sus derechos laborales;

3º Nombrar, remover, conceder licencias y aceptar renuncias a los Procuradores Auxiliares de todos los Tribunales de la República, a los Procuradores de Trabajo y a los demás funcionarios y empleados de su dependencia;

4º Ejercer las demás atribuciones que establezca la ley.

7. Ergonomía y Normalización

Friedhelm Nachreiner

Orígenes La normalización en el campo de la ergonomía tiene una historia relativamente reciente. Comenzó a principios del decenio de 1970, cuando se fundaron los primeros comités a nivel nacional (por ejemplo en Alemania, dentro del instituto de normalización DIN) y posteriormente a nivel internacional, tras la fundación de la ISO (Organización Internacional de Normalización), con la creación del TC (Comité Técnico) 159 “Ergonomía”, en 1975.

Entre tanto, la normalización de la ergonomía tuvo lugar también a nivel regional, por ejemplo, a nivel europeo dentro del CEN (Comité europeo de normalización), que creó su Comité Técnico 122 “Ergonomía” en 1987. La existencia de este último comité pone de relieve que una de las razones para establecer comités para la normalización de los principios y conocimientos ergonó- micos está en las reglamentaciones legales (o casi legales), especialmente de lo referente a la salud y seguridad, que requieren la aplicación de los principios y hallazgos ergonómicos en el diseño de productos y sistemas de trabajo.

Leyes nacionales, que requerían la aplicación de principios y hallazgos ergonómicos, fueron la razón de que el gobierno alemán creara un comité de ergonomía en 1970; las directivas europeas, especialmente la Directiva de máquinas (referida a principios de seguridad), motivó el establecimiento de un comité ergonómico a nivel europeo. Dado que las reglamentaciones legales no son, ni pueden ser, demasiado específicas, la tarea de definir los principios y hallazgos que se deberían aplicar, fue asumida por los comités de normalización ergonómica. Particularmente a nivel europeo, se reconoce que la normalización en ergonomía puede contribuir a la tarea de armonizar y equiparar las condiciones de seguridad de las máquinas, ayudando así a eliminar las barreras al libre comercio de maquinaria en el continente.

Perspectivas

La normalización de la ergonomía comenzó con un punto de vista marcadamente protector, aunque preventivo, promoviendo el desarrollo de normas ergonómicas con el objetivo de proteger a los trabajadores contra los efectos adversos, a diferentes niveles de protección de la salud. Los normas ergonómicas se redactaron con los siguientes propósitos:

• Garantizar que las tareas asignadas no sobrepasaran las capacidades del trabajador,

• Prevenir lesiones o cualquier efecto dañino para la salud del trabajador, tanto permanentes como transitorios, a corto o a largo plazo, incluso cuando las tareas

en cuestión pudieran realizarse, durante un corto espacio de tiempo, sin efectos negativos,

• Conseguir que las tareas o condiciones de trabajo no provocaran daño alguno, incluso cuando la recuperación fuera posible con el tiempo.

La normalización internacional, que no estaba tan estrechamente asociada a la legislación, siempre intentó abrir vías para la publicación de normas que fueran más allá de la prevención y protección contra los efectos adversos (por ejemplo, especificando unas condiciones de trabajo óptimas para promover el bienestar y el desarrollo personal del trabajador, así como la efectividad, eficiencia, fiabilidad y productividad del sistema de trabajo.

En este punto, se hace evidente que la ergonomía, y especialmente la normalización ergonómica, tiene dimensiones sociales y políticas únicas. Mientras que el planteamiento protector con respecto a la salud y seguridad, es generalmente aceptado con normalidad por todas las partes implicadas (patronal, sindicatos, administración y expertos en ergonomía), a todos los niveles de normalización, el planteamiento activo no es aceptado de igual modo por todas las partes. La razón podría ser que, especialmente donde la legislación requiere la aplicación de principios ergonómicos (y, por tanto, explícita o implícitamente la aplicación de normas ergonómicas), algunas de las partes creen que dichas normas podrían limitar su libertad de acción o negociación. Puesto que las normas internacionales tienen un carácter menos obligatorio (la transferencia de estos temas a las normas nacionales se deja a discreción de los comités nacionales de normalización) el planteamiento activo se ha desarrollado más a nivel internacional de la normalización ergonómica.

Tipos de normas ergonómicas

La primera norma ergonómica internacional desarrollada (basada en una norma DIN nacional alemana) fue la ISO 6385 “Principios ergonómicos en el diseño de los sistemas de trabajo” (1981). Es la norma básica de la serie de normas ergonómicas y define el marco para normas ergonómicas posteriores, al definir conceptos básicos y señalar los principios generales para el diseño ergonómico de los sistemas de trabajo: tareas, herramientas, maquinaria, lugares de trabajo, espacio de trabajo, entorno y organización del trabajo. Esta norma internacional, actualmente en revisión, sirve de norma directriz, y como tal, ofrece recomendaciones y consejos. Sin embargo, no ofrece especificaciones técnicas o físicas que haya que cumplir. Estas pueden hallarse en otro tipo de normas, las normas de especificación, por ejemplo, sobre antropometría o condiciones térmicas. Cada una de estas normas tiene funciones diferentes. Mientras las normas directrices pretenden mostrar al

usuario “qué hacer y cómo hacerlo” e indican los principios que se deben respetar, por ejemplo, con respecto a la carga de trabajo mental, las normas de especificaciones dan a los usuarios información detallada, por ejemplo, sobre las distancias de seguridad o procedimientos de medición que deben cumplirse, y cuyo cumplimiento con esas prescripciones se puede comprobar mediante procedimientos específicos. Esto no es siempre posible con las normas directrices, aunque a pesar de su relativa falta de especificidad, se puede determinar cuándo y cómo se han incumplido sus directrices.

Las normas CEN se clasifican como de tipo A, B o C, dependiendo de su ámbito y campo de aplicación. Las de tipo A son normas generales, básicas, que sirven para todo tipo de aplicaciones; las de tipo B son específicas para un área de aplicación (lo que significa que la mayoría de las normas ergonómicas incluidas en CEN serán de este tipo); las de tipo C son específicas para alguna clase de maquinaría, como por ejemplo, para las taladradoras manuales.

Comités de normalización

Las normas ergonómicas, como otras normas, son redactadas por los Comités Técnicos (TC) correspondientes, sus subcomités (SC) o por grupos de trabajo (WG). Para ISO sería el TC 159, para CEN, el TC 122, y a nivel nacional, los respectivos comités nacionales. Además de los comités ergonómicos, la ergonomía es también tratada en los comités técnicos de seguridad de las máquinas (comité TC 114 de CEN, comité TC 199 de ISO) con los que se mantiene una estrecha relación y cooperación. También se mantienen relaciones con otros comités para los que la ergonomía puede ser importante. La responsabilidad sobre las normas ergonómicas, sin embargo, recae únicamente sobre los comités de ergonomía.

Preparación de las normas ergonómicas

La elaboración de normas ergonómicas ha cambiado mucho en los últimos años, debido a la importancia que se da a su desarrollo a nivel internacional. Al principio, las normas nacionales, preparadas por expertos de un sólo país en su comité nacional y acordadas por las partes interesadas de ese país, por medio de una votación específica eran trasladadas como propuesta al subcomité responsable (SC), y al grupo de trabajo del TC 159 de 1SO y, tras una votación formal, llegaban al comité técnico (TC) que se encargaba de elaborar una norma internacional. El grupo de trabajo del TC 159, compuesto por expertos en ergonomía (y expertos propuestos por las partes interesadas) de todos los organismos participantes (los organismos nacionales de normalización) que quisieran cooperar en ese proyecto, trabaja sobre los datos recibidos y prepara un borrador de trabajo (WD). Cuando el grupo de trabajo llega a un acuerdo sobre ese borrador, se convierte en el borrador

del comité (CD) y se distribuye entre los organismos miembros del subcomité (SC) para su aprobación y comentarios. Si el borrador recibe el apoyo necesario de los organismos miembros del SC (al menos dos tercios de votos a favor) y tras incorporarse los comentarios de los comités nacionales por el grupo de trabajo en la versión corregida, el borrador de la norma internacional (DIS) se somete a la votación de todos los miembros del comité técnico 159. En caso de recibir el apoyo necesario en esta votación (y quizá tras haberse incorporado los cambios editoriales, esta versión será publicada) como una Norma Internacional (IS) por parte de ISO. La votación del comité y los subcomités se basa en las votaciones a nivel nacional y los comentarios de los expertos o de las partes interesadas de cada país se aportan a través de los organismos miembros.

8. Ley suprimida del Contrato de Aprendizaje

Resumen:

Código de Trabajo. Art. 61 y siguientes.

Se entiende por contrato de aprendizaje, el convenio escrito en virtud del cual una persona se obliga por sí o por tercero, a enseñar a otra persona la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación y a pagarle una retribución equitativa.

Son requisitos esenciales para la existencia de este contrato, la aprobación del funcionario respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social e inscripción en el registro correspondiente.

La constitución establece que el contrato de aprendizaje será regulado por la ley, con el objeto de asegurar al aprendiz la enseñanza de un oficio, tratamiento digno, retribución equitativa y beneficios de previsión y seguridad social Nota de vigencia: Existe un proyecto de ley del año 2010, para regular nuevamente el contrato de aprendizaje.

CODIGO DE TRABAJO

Referencia específica en el código

TITULO SEGUNDO DEL TRABAJO SUJETO A REGIMENES ESPECIALES

CAPITULO I DEL TRABAJO DE LOS APRENDICES

Artículo 61. Contrato de aprendizaje es el convenio escrito en virtud del cual una persona, natural o jurídica, se obliga por sí o por tercero, a enseñar a otra persona natural, la práctica y preparación técnica de un oficio, arte u ocupación, y a pagarle una retribución equitativa.
Son requisitos esenciales para la existencia de este contrato, la aprobación del funcionario respectivo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social e inscripción en el registro correspondiente.

Artículo 62.Son obligaciones del patrono para con sus aprendices:

a) Pagarles la retribución estipulada en el contrato respectivo;

b) Proporcionarles enseñanza y adiestramiento en todas las tareas o fases del oficio, arte u ocupación;

c) Pagarles o suministrarles las prestaciones económicas y sociales a que tuvieren derecho conforme este Capítulo, contratos y reglamentos internos;

ch) Proporcionarles los materiales, equipos, herramientas y útiles necesarios para el trabajo;

d) Guardarles la debida consideración, absteniéndose de maltratarles de obra o de palabra; y

e) Todas las demás que este Capítulo u otras leyes y el respectivo contrato les impongan.

Artículo 63. Son obligaciones de los aprendices:

a) Respetar al patrono, su cónyuge, ascendientes, descendientes o representantes y observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones;

b) Obedecer las órdenes o instrucciones que reciba del patrono o de sus representantes, en lo relativo al desempeño de sus labores;

c) Observar la necesaria aplicación en el desempeño de su trabajo;

ch) Asistir a las clases de instrucción técnica y observar la aplicación necesaria; y

d) Todas las demás que este Capítulo y el respectivo contrato les impongan.

Artículo 64. Los aprendices no podrán ser ocupados en labores incompatibles con su desarrollo físico, ni en trabajos o labores ajenos al oficio, arte u ocupación señalados en el respectivo contrato.

Artículo 65. Las disposiciones relativas a la protección del salario se aplicarán a las retribuciones y prestaciones que los aprendices reciban del patrono durante el adiestramiento o aprendizaje.

Artículo 66. El régimen del seguro social obligatorio, en la medida y alcances determinados por la Ley del Seguro Social y sus reglamentos, se aplicará a las relaciones de aprendizaje.

Artículo 67. A los aprendices inscritos en el organismo correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que estuvieren sujetos a programas de aprendizaje en talleres, fábricas, empresas o establecimientos privados, cuyos patrones no contribuyan al régimen del Seguro Social, se les aplicarán las disposiciones de este Código sobre riesgos profesionales y gozarán también de prestaciones por enfermedad, como si fueran trabajadores.

Artículo 68. En ningún caso el patrono o el aprendiz incurrirán en responsabilidad por la terminación del contrato de aprendizaje.

Artículo 69. El Aprendiz tiene derecho a un salario mínimo que se firmará de conformidad con el Capítulo II, Título III del Libro Primero de este Código. Durante el primer año del aprendizaje este no podrá ser inferior al cincuenta por ciento del salario mínimo; y durante el segundo año, si lo hubiere, no será inferior al setenta y cinco por ciento de aquel salario. A partir del tercer año, no podrá ser pagado a una tasa inferior al mínimo legal.

La edad mínima de los aprendices, su jornada de trabajo y derecho a descansos, vacaciones, licencias y otros permisos, remunerados o no, se rigen por las disposiciones del presente Código.

Los aprendices tienen los mismos derechos sindicales que los demás trabajadores.

En los demás, el aprendizaje se regirá por las normas que sobre esta materia apruebe el Organo Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social.

Artículo 70. Cuando un trabajador esté sometido a cursos de extensión o readiestramiento en alguna o algunas de las tareas o fases de un oficio, arte u ocupación, conservará su calidad de tal y gozará de todos los derechos y prestaciones emanados de su contrato individual de trabajo.

9. Historia del Programa de Certificación Acreditada Mundialmente Responsable (WRAP)

El programa de certificación WRAP (Worldwide Responsible Apparel Production) es una iniciativa de la Asociación Americana de Fabricantes de Indumentaria (EEUU), cuyo objetivo es demostrar el compromiso de la industria maquilera de cumplir con prácticas de negocios socialmente responsables y asegurar que la producción se lleve a cabo bajo condiciones humanas y éticas.
Se formó a partir de la voluntad de crear un cuerpo independiente y objetivo para ayudar a las fábricas de ropa y calzado en todo el mundo a comprobar que están operando bajo el cumplimiento de las leyes locales y las normas internacionalmente aceptadas de prácticas éticas en el trabajo.

Los orígenes se inician a mediados de la década de 1990 cuando surgieron informes de las condiciones de explotación que se sufrían en numerosas fábricas de prendas de vestir en todo el mundo, incluyendo el exceso de horas de trabajo, condiciones inseguras, y la negación de varios beneficios legalmente obligatorios para los trabajadores. Reconociendo que este escenario podría poner en peligro la industria del vestido en su totalidad, varias empresas grandes se acercaron a la Asociación de Fabricantes de Ropa Americana (ahora la Asociación Americana de Textil y Calzado) para coordinar una respuesta de la industria a estos problemas. La primera junta directiva fue nombrada en 1999 y WRAP fue incorporado oficialmente en 2000.

El objetivo principal de la certificación WRAP es promover y certificar la manufactura de productos de la aguja bajo condiciones legales, éticas y humanas a nivel mundial. La participación en el programa de certificación WRAP demuestra el compromiso de la industria de la aguja para establecer prácticas comerciales socialmente responsables, siguiendo las Normas de producción WRAP.

El Programa de Certificación WRAP es sin fines de lucro y genera sus ingresos operacionales de las cuotas de las fabricas e inspectores independientes que soliciten acreditación. El programa de certificación se basa en la certificación de fábricas y no en la certificación de marcas, este último método es utilizado por programas de monitoreo como La Asociación por el Labor Justo-FLA- (Fair Labor

Asociation), El Consorcio por el Derecho de los Trabajadores-WRC-(Workers Rigths Consortium) y el programa SA 8000; por ejemplo bajo el FLA, se certifica una marca de consumo sólo cuando un pequeño porcentaje de las fábricas que producen su indumentaria (proveedores) ha sido certificado.
En el WRAP una marca no se certifica por sí misma, sin embargo, las marcas podrían publicar que utilizan sólo fabricas certificadas WRAP. Para hacerlo, el 100% de los proveedores utilizados por dicha marca tendrían haber sido certificados por WRAP. En este sentido el WRAP posee clara ventaja sobre los otros programas de monitoreo independiente.

Las Normas WRAP conformada por los siguientes socios de todo el mundo:

- Tradegood
- Panjiva
- MFG.com
- Fibre2fasion

Miembros de la Junta:

Charles C. Masten
Chairman
Inspector General, U.S. Department of Labor (Retired)

James Oldham
Vice Chairman
St. Thomas More Professor of Law & Legal History,
Georgetown University Law Center

Margaret Blair
Treasurer
Professor of Law, Vanderbilt University

Mark Jaeger
Secretary
Senior Vice President, General Counsel & Secretary, Jockey International

Avedis H. Seferian, Esq.
President & CEO

William S. Reese

President & CEO, International Youth Foundation

Holly Wise
Principal, Wise Solutions LLC

Jeff Streader
Global Chief Operating Officer, Billabong International

Michael Gilson
Chief Executive Officer, Cormac Advisory Services LLC

Francisco Fuentes
Vice President-Global Compliance and Risk Management,
Chico's FAS, Inc.

C. MARCO CONTEXTUAL

1. Clasificación CIIU

De acuerdo a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU) Revisión 4.0 de se detalla a continuación la categoría para la industria de la confección de prendas de vestir.

Tabla 1: Clasificación CIIU de la industria de prendas de vestir

Sección	División	Grupo	Clase	Descripción
C				Industrias Manufactureras
	14			Fabricación de prendas de vestir
		141	1410	Fabricación de prendas de vestir, excepto prendas de piel

2. **Sector textil, confección y zonas francas**[13]

Importancia sector textil y confección

- La importancia del sector Textil, Confección y Zonas Francas se concentra en las exportaciones, atracción de inversión, empleo y la vinculación con otras industrias nacionales.

- Se aportan aproximadamente $300 millones anuales en salarios, los cuales aportan al ISSS, Ministerio de Hacienda, AFPs e Insaforp.

- El impacto que todo esto genera en la economía se puede apreciar también en:
    - El IVA que pagan todas estas personas al consumirse sus salarios,
    - El gasto en transporte público para llegar todos los días a su trabajo
    - La construcción impulsada, tanto en techo industrial como en desarrollos urbanísticos,
    - Todas las PYMES e industria nacional que provee al sector.

[13]Fuente: Cámara de la Industria Textil, Confección y Zonas Francas de El Salvador.

- Esto en gran medida es gracias a la integración vertical que el sector ha adoptado por lo que ahora ya se produce en el país: hilaza, textiles, confección, tintorerías, extrusión y texturización, entre otros. También está más enfocado a producir bajo la modalidad de “paquete completo”.

Empleos y Salarios

- En el 2013, el sector generó 72,744 empleos directos. En comparación con el año 2012, el sector ha generado 2,087 nuevas fuentes de empleos estables y permanentes.

- Un promedio de 80,000 empleos directos y alrededor de 160,000 empleos indirectos. De estos, más de 72,000 son del sector textil y confección.

- Salario promedio en el primer semestre del 2013 en el sector Textil y Confección es de $344.00

- El Sector pagó durante el 2013 más de $300.3 millones en salarios.

Exportaciones

- En los últimos 5 años, el promedio anual de exportaciones del sector ha sido de $2,046.6 millones.

- El valor exportado por el sector representó más del 50% de las exportaciones totales del país.

- El Sector Textil y Confección está registrando en 2013 un buen desempeño, las exportaciones se han mantenido con un buen ritmo y al cierre del año totalizaron un valor de $2,394 millones, representando aproximadamente el 45% de las exportaciones totales del país.

- El crecimiento de las exportaciones del Sector en 2013 fue de 9%, que equivale a $197 millones más de exportación con respecto al 2012, posicionándose como el sector con mayor crecimiento.

- Los principales productos de exportación son: T-shirts y camisetas, trajes y conjuntos, ropa interior, ropa térmica, camisas, abrigos, chaquetas, ropa de bebé, ropa de cama, entre otros.

- El principal destino de las exportaciones del sector es Estados Unidos, al cual se envía cerca del 85% del total exportado. El segundo mercado externo en importancia es Centroamérica que representa el 11% y otros destinos representan el 4%.

- El sector Textil y Confección ha logrado ocupar una posición importante como proveedor de Estados Unidos en el rubro de prendas confeccionada, logrando posicionarse como proveedor número 11 en el ranking anual de países que exportan a Estados Unidos prendas de vestir.

Zonas francas

- Además de este importante sector, los productos hechos bajo régimen de Zonas Francas, han experimentado una diversificación sin precedentes, produciendo artículos como componentes electrónicos, anzuelos para pesca, calzado, sombreros, condensadores eléctricos, flores ornamentales, atún, alcohol etílico, entre otros.

- El desarrollo social también se ve muy impactado por nuestro sector y se puede ver no sólo en los salarios y prestaciones que los empleados perciben, si no que se puede confirmar al ver los indicadores de calidad de vida e Indicies de Desarrollo humano las cuales han venido evolucionando particularmente bien en los municipios adonde se concentran las empresas del Régimen, tales como Ciudad Arce, San Juan Opíco y Lourdes.

3. Sector líder en la Industria

El sector textil y confección se ha convertido en uno de los más importantes de la economía del país, ha tomado el liderazgo en el crecimiento económico del país ya que cada año se fortalece y alcanza nuevos récords, especialmente en las exportaciones.

Los logros de este sector[14] son fruto de los ajustes que oportunamente el sector ha venido realizando en los últimos años: integración vertical, incorporación del clúster

[14]http://www.camtex.com.sv

de sintéticos, especialización en la confección de prendas, incremento de tecnología en los procesos, servicios de diseño, etc.

Este sector confirma la importancia de contar con un esquema de incentivos estable y de largo plazo y con esta experiencia se demuestra que es necesario crear las condiciones para que un sector con potencial pueda convertirse en estratégico y aportar muchos beneficios a la economía del país, en términos de crecimiento económico, exportaciones y empleo.

Ilustración 2: Estadísticas de Exportaciones

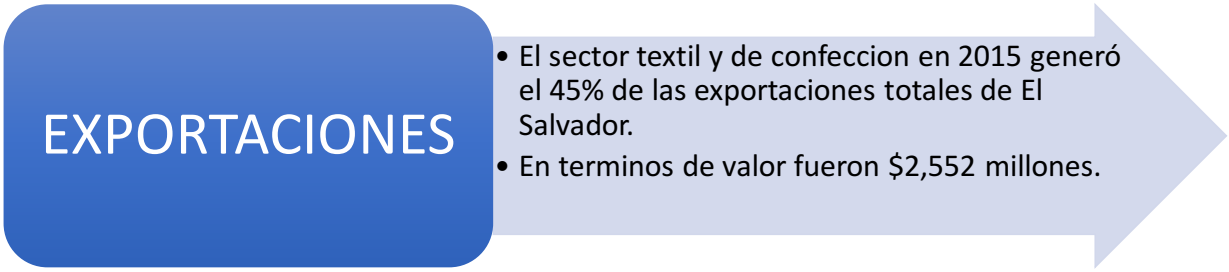


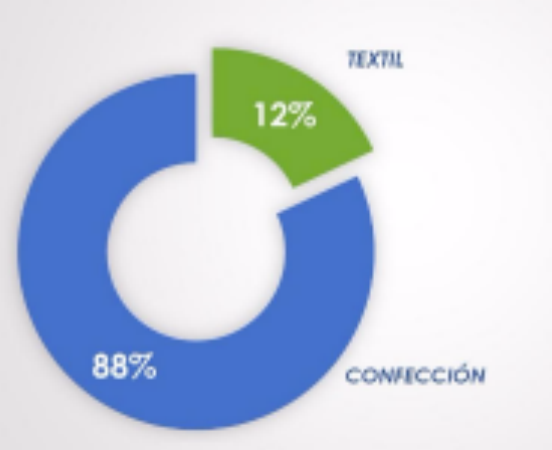
Ilustración 3: Gráfico de exportaciones año 2008 al 2015

Las exportaciones del Sector Textil y Confección superaron a las exportaciones totales del país, reportando un 6.2% de crecimiento.
El crecimiento de las exportaciones del Sector en 2015, equivale a $149 millones más de exportación con respecto al 2014 ($2,403 millones), posicionándose como

el sector más importante en exportaciones con $2,552.00 millones exportados. Las exportaciones del Sector Textil y Confección representan el 46% de las exportaciones totales del país.

Ilustración 4: Exportación del sector textil y confección

Exportación por actividad: del total de exportaciones por el sector durante el año 2015, el 88% correspondió a ropa confeccionada, donde más del 65% es paquete completo y el 12% a los hilados, tejidos, etc. Ver grafico.



Las Exportaciones de ropa confeccionada ($2,176) crecieron 5% en el 2015, lo que representa un incremento de US$102 millones de dólares.

Ilustración 5: Estadísticas de generación de empleo año 2015

Ilustración 6: Gráfico de empleo en el sector textil y confección

Hasta el mes de noviembre 2015, el sector generó 73,352 empleos directos, registrados por el ISSS en actividades propias de la fabricación de hilados, tejidos, artículos textiles y prendas confeccionadas.
El Sector representa el 46% del empleo directo de la Industria Manufacturera.

Ilustración 7: Estadísticas de posicionamiento de exportaciones

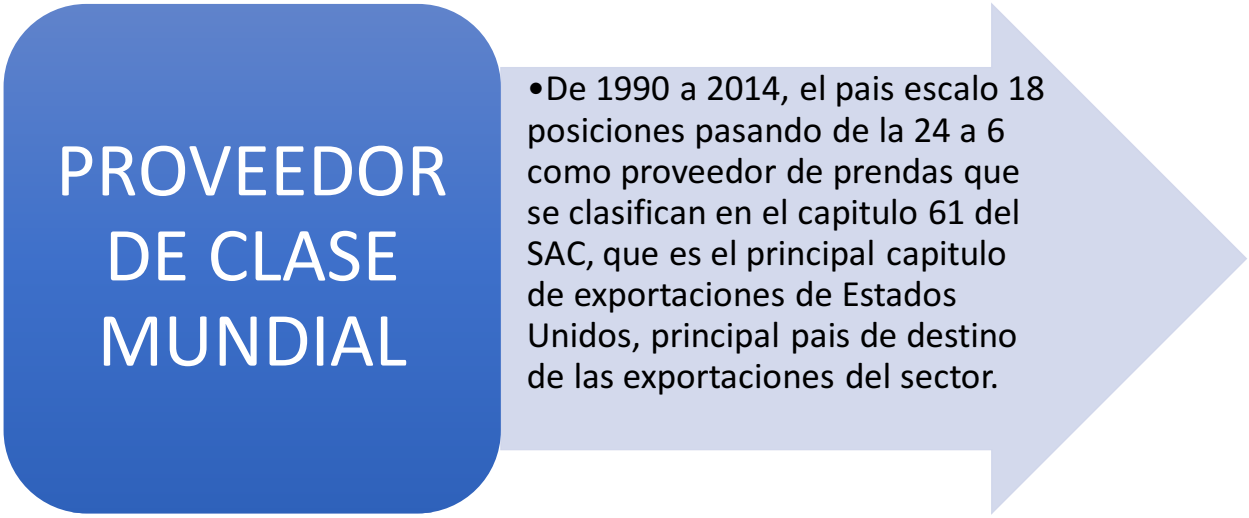
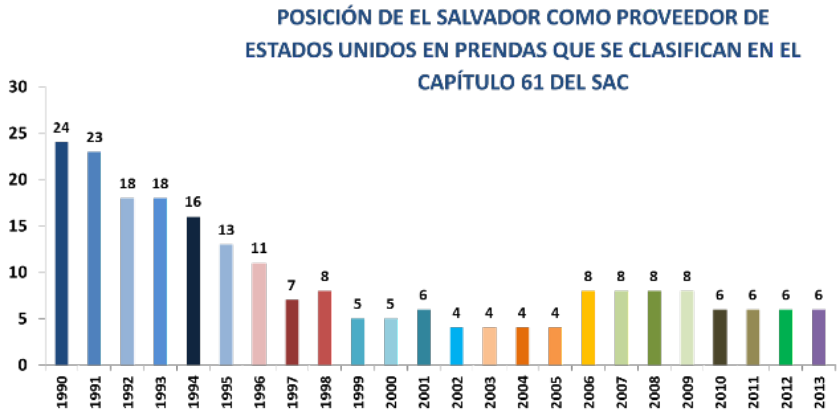


Ilustración 8: Principales destinos de Exportación

En el 2015, las exportaciones hacia Estados Unidos han incrementado en 5.5% ($2,563 millones) que representan el $134 millones a comparación del 2014, que representaron $2,429 millones.
El principal destino de las exportaciones del sector es Estados Unidos, al cual se envía cerca del 83% del total exportado, mientras que el 5% se envió a Guatemala y a Honduras el 2%. En los últimos 5 años, el promedio anual de exportaciones del sector ha sido de $2,333 millones. Este valor exportado por el sector ha representado aproximadamente el 46% de las exportaciones totales del país.

De 1990 a 2014, el país escaló 18 posiciones, pasando de la 24 a la 6 como proveedor de prendas de vestir, en el siguiente gráfico se muestra el crecimiento que ha atravesado el país para escalar a esta posición.

Ilustración 9: Posición de El Salvador como proveedor



De acuerdo a CAMTEX y la USTC, el ranking de proveedores de textil y confección para Estados Unidos se presenta a continuación, donde se identifica la ubicación de El Salvador con respecto a otros países.

Tabla 2: Ranking de proveedores textiles y confección para Estados Unidos

RANKING DE PROVEEDORES DE TEXTIL Y CONFECCIÓN PARA ESTADOS UNIDOS

No.	País	Valor CIF Importado (Mill. US$)	Participación	No	País	Valor CIF Importado (Mill. US$)	Participación
1	China	41,047.5	38.1%	**11**	**El Salvador**	**1,928.0**	**1.8%**
2	Vietnam	7,626.1	7.1%	**12**	Italia	1,909.5	1.8%
3	India	6,517.1	6.1%	**13**	Sri Lanka	1,613.6	1.5%
4	Indonesia	5,435.4	5.0%	**14**	Nicaragua	1,384.1	1.3%
5	México	5,415.6	5.0%	**15**	Tailandia	1,368.3	1.3%
6	Bangladesh	4,729.0	4.4%	**16**	Corea	1,344.3	1.2%
7	Pakistán	3,179.3	3.0%	**17**	Guatemala	1,297.9	1.2%
8	Honduras	2,762.0	2.6%	**18**	Filipinas	1,233.1	1.1%
9	Camboya	2,668.1	2.5%	**19**	Turquía	1,147.5	1.1%
10	Canadá	2,079.7	1.9%	**20**	Egipto	1,087.4	1.0%
	Fuente: USTIC			-	*Total*	107,631.8	100%

Fuente: USITC

4. Participación en la economía del país

En el salvador existen 260 empresas en el sector textil, confección y accesorios, de ellas 179 pertenecen al sector de confecciones, 15 al sector textil y 66 corresponden a empresas de accesorios y servicios afines.

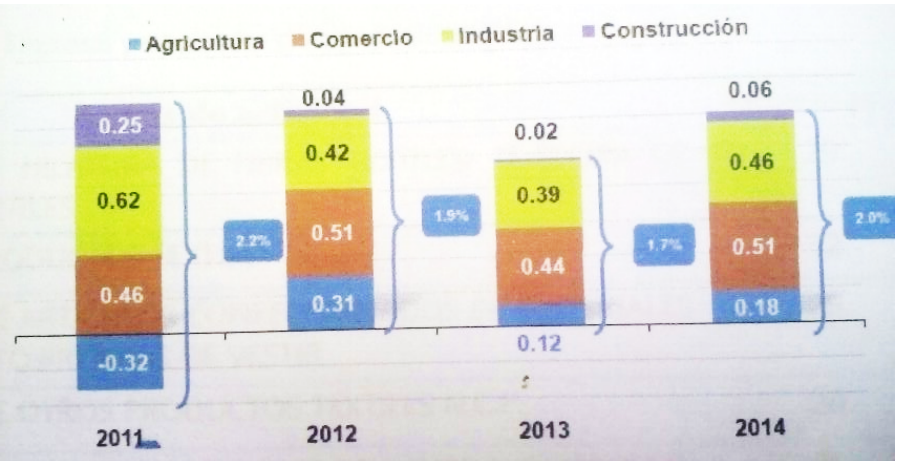
Según la Asociación Salvadoreña de Industriales[15] (ASI) sector textil y de confecciones es una de las industrias más importantes para la economía de Centroamérica debido a las divisas provenientes por sus exportaciones e inversiones y por los empleos que genera.

En 2014, el sector textil centroamericano exportó más de $8.5 mil millones de productos textiles y prendas de vestir, según lo consigna un informe de la delegación salvadoreña que realizó un cabildeo en febrero en Estados Unidos (EUA). En 2014, las exportaciones textiles de El Salvador sumaron ingresos de $2,403 millones, según datos reportados por la Cámara de la Industria Textil, Confección y Zonas Francas de El Salvador (CAMTEX). La cifra refleja un crecimiento del 0.4 %, equivalente a $9 millones, con respecto a 2013.

Aporte al Producto Interno Bruto (PIB)

El crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) en el país en los últimos años, se ha visto influenciado principalmente por la contribución de cuatro sectores productivos: agricultura, comercio, industria manufacturera y construcción. En la siguiente gráfica se puede observar como el sector de la industria, que incluye al sector textil, se ha visto disminuido desde el año 2011, mostrando una leve recuperación en el año 2014

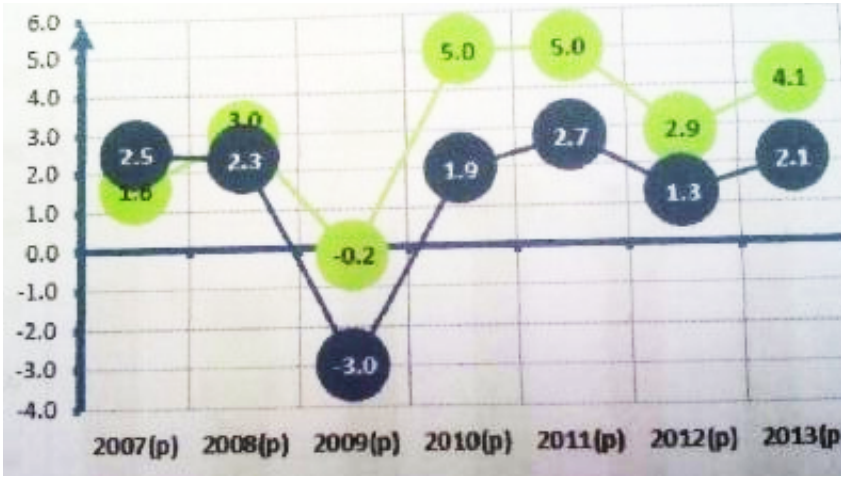
Ilustración 10: Contribución social al crecimiento del PIB real



[15]http://www.laprensagrafica.com/2015/03/23/asi-el-sector-textil-es-clave-en-la-economia

Como se muestra en el punto anterior, el sector textil y de la confección es considerado uno de los sectores más importantes del país, ya que contribuye con el 4% del Producto Interno Bruto, mostrando un comportamiento de su tasa de variación anual por encima de la industria manufacturera en un promedio de 2%, tal como se puede observar en el gráfico siguiente, lo que refleja el dinamismo de dicho sector.

Ilustración 11: Tasas de variación (% anual del PIB real en la industria manufacturera y sector textil y confección



Sector textil y confección Industria Manufacturera

5. Zonas francas en El Salvador

Según CAMTEX[16], las Zonas Francas constituyen uno de los regímenes más eficaces para el fortalecimiento de la competitividad global, la generación de empleos, la promoción de exportaciones, la transferencia de tecnologías y el desarrollo económico y social de los países que han implementado dicho modelo. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el año 1997, un total de 90 países habían implementado el modelo. Sin embargo, ya en el año 2006, un total de 130 naciones habían establecido Zonas Francas con el objetivo de contar con un modelo eficaz para impulsar su desarrollo económico y social.

[16]CAMTEX nace en noviembre de 2005 como resultado de la unión de la Asociación Salvadoreña de Industrias de la Confección (ASIC), Unión de Industrias Textiles (UNITEX) y la Asociación de Zonas Francas de El Salvador (AFES).

Tabla 3: Indicadores del sector Textil de El Salvador

Indicadores	Total Mundial	América Latina y El Caribe
Zonas francas (Parques, Regiones)	3500	540
Empresas	127360	19405
Empleados	68441000	3084000
Exportaciones (millones de US$)	851032	72636
% Exportaciones de ZF sobre exportaciones totales	40.8	39.0

Fuente: Banco Mundial (2008), Organización Internacional del Trabajo (2007)

Hace más de 20 años surgió en El Salvador la oportunidad de potenciar a las Zonas Francas como generadores de empleo, exportaciones y desarrollo local.
En el país existe una fuerte concentración, sectorial espacial, de las actividades de la maquila en el sector textil. La concentración en las actividades textiles se encuentra difundida entre las empresas de capital extranjero: 88% de las empresas extranjeras se ubican en la maquila textil[17].

Actualmente, en nuestro país existen 17 Zonas Francas, ubicadas estratégicamente en 6 de los 14 departamentos a fin de satisfacer las diversas necesidades de recurso humano calificado y/o bilingüe; conectividad terrestre, aérea y marítima; conectividad digital; generación de energía eléctrica; entre otros.

Zona Franca El Pedregal
Zona Franca 10
Zona Franca Concordia
Zona Franca Santa Ana
Zona Franca Santa Tecla
Zona Franca Santo Tomas
Zona Franca Pipil
Zona Franca San José
Zona Franca Exportsalva
Zona Franca American Park
Zona Franca Miramar
Zona Franca Internacional El Salvador
Zona Franca Calvo Conservas
Zona Franca Las Mercedes
Zona Franca San Bartolo
Zona Franca San Marcos
Zona Franca Sam-Li.

[17] Importancia de la Industria Textil en El Salvador. Biblioteca virtual UJMD.

a. Beneficios zonas francas a El Salvador

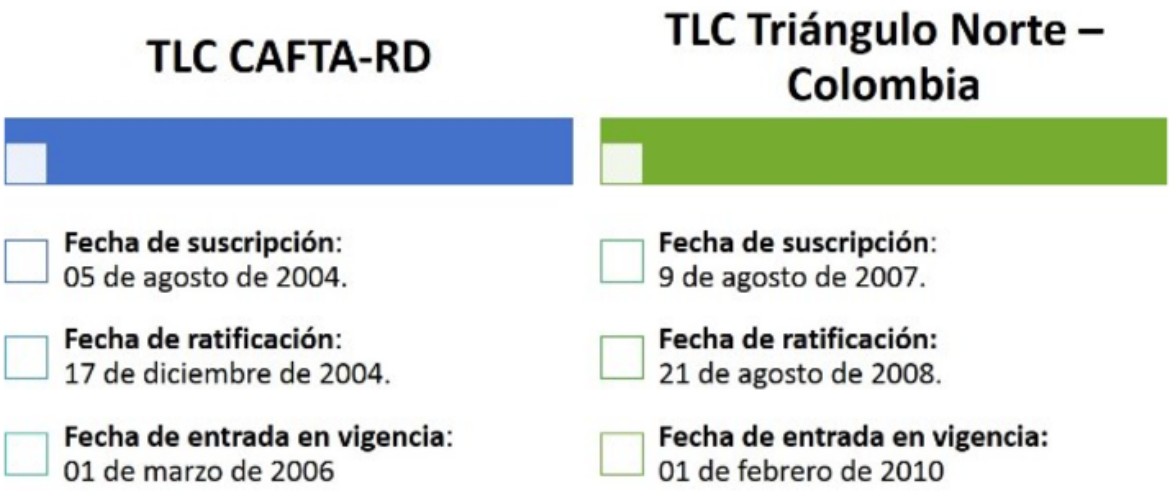
El modelo de la Zona Franca salvadoreña se basa en patrones similares que otros países en vías de desarrollo han seguido para mejorar sus panoramas económicos.

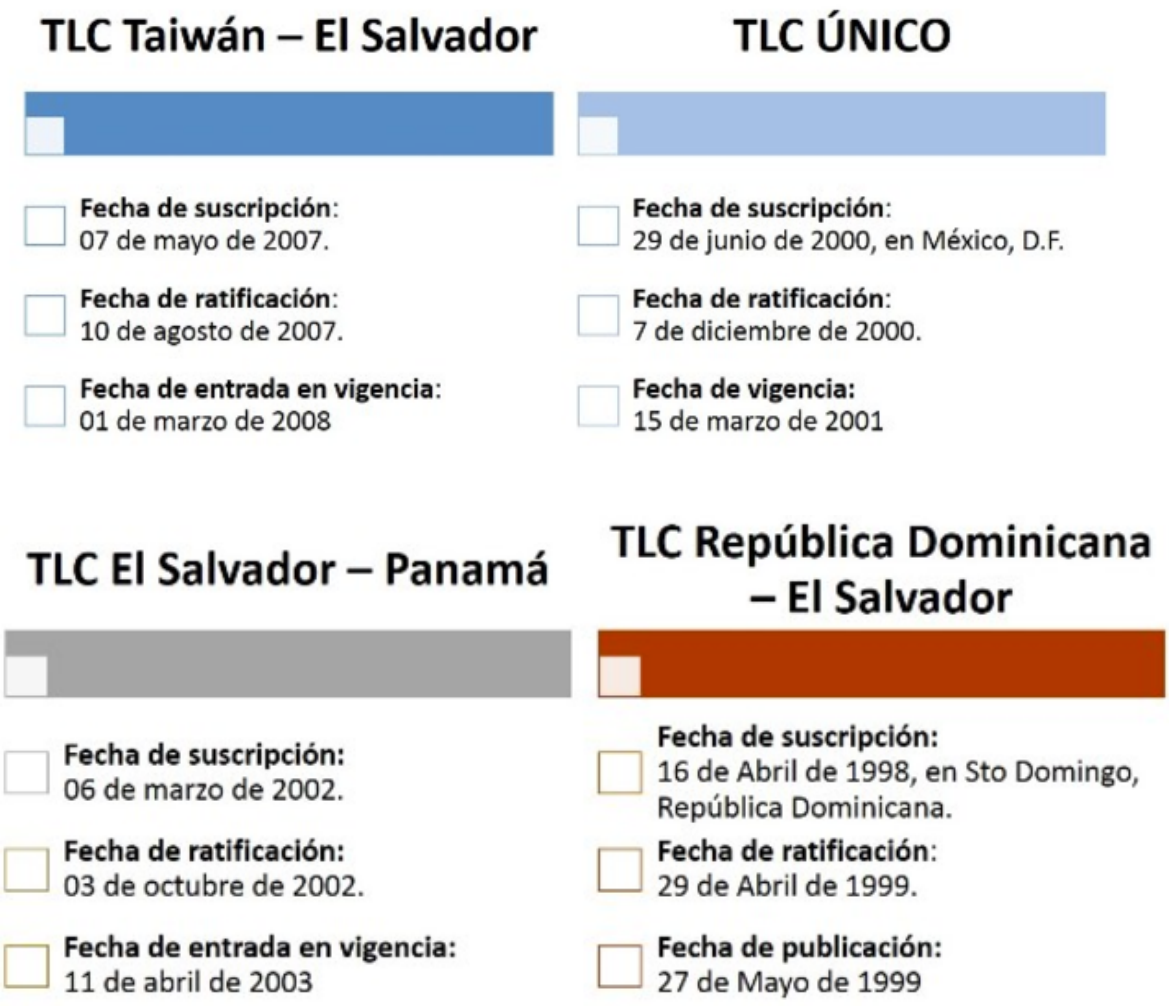
Estos modelos le retribuyen al Estado enormes beneficios como:

a. Lograr el impulso de la industrialización.
b. Atraer inversión extranjera;
c. Crear en el exterior mercados para la exportación;
d. Generar empleos directos, indirectos y permanentes;
e. Lograr el ingreso de divisas.

6. Acuerdos comerciales y de cooperación económica

El Salvador ha suscrito diversos Tratados de Libre Comercio y Acuerdos Comerciales que han permitido construir una plataforma comercial para exportar diversos productos libres de aranceles a los siguientes países:





Fuente: Ministerio de Economía de El Salvador

TRATADO DE LIBRE COMERCIO ENTRE LA REPUBLICA DOMINICANA-CENTRO AMERICA Y LOS ESTADOS UNIDOS (DR- CAFTA)

Es un acuerdo comercial entre el Gobierno de la República de Costa Rica, el Gobierno de la República Dominicana, el Gobierno de la República de El Salvador, el Gobierno de la República de Guatemala, el Gobierno de la República de Honduras, el Gobierno de la República de Nicaragua y el Gobierno de los Estados Unidos de América, el cual abarca el comercio de productos y servicios, protección a los derechos de la propiedad intelectual y respeto a las leyes laborales y ambientales.

El Salvador fue el primer Estado en ratificar el CAFTA, habiéndolo hecho en la madrugada del 17 de diciembre de 2004 en el Salón Azul de la Asamblea Legislativa, con el apoyo de todas las fuerzas políticas salvo el Frente Farabundo Martí para la Liberación Nacional. Tras su ratificación, se realizó el respectivo depósito en la Organización de Estados Americanos el 28 de febrero de 2006.

Después de CAFTA[18]

Algunos de los acontecimientos y hechos relevantes posterior la adopción del CAFTA, son los siguientes:

Ilustración 12: Acontecimientos después del CAFTA

La incorporación de empresas de clase mundial ha facilitado ampliar y manejar una robusta cadena de proveedores reconocidos a nivel mundial y han permitido simplificar el costo de manejo y transporte de materias primas y la elaboración de todo tipo de prendas de vestir.

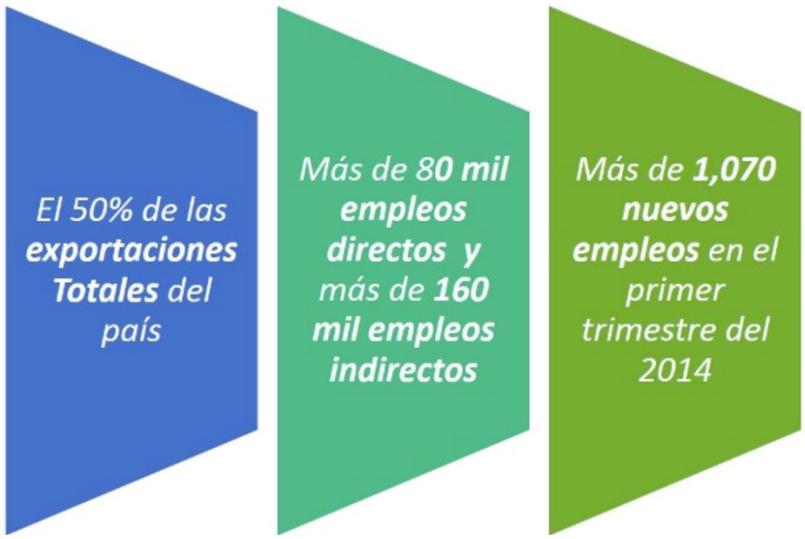
Se cuenta con una sólida base de empresas que satisfacen las necesidades de toda la cadena de producción del sector textil y confección de marcas líderes a nivel nacional, regional e internacional, los cuales abarcan:

[18]FUENTE: CAMTEX.com

Ilustración 13: Cadena de producción integrada del sector textil y confección

El sector textil y confección es uno de los pilares más fuertes de la economía de El Salvador porque genera:

Ilustración 14: beneficios económicos y sociales generados por el sector textil y confección



7. Normas ISO relacionadas con los principios de la Norma WRAP

a. Norma ISO 26000

Ilustración 15: Materia primas de la Responsabilidad social empresarial

ISO 26000 es una Norma internacional ISO que ofrece guía en Responsabilidad Social. Está diseñada para ser utilizada por organizaciones de todo tipo, tanto en los sectores público como privado, en los países desarrollados y en desarrollo, así como en las economías en transición. La norma les ayudará en su esfuerzo por operar de la manera socialmente responsable que la sociedad exige cada vez más. ISO 26000 contiene guías voluntarias, no requisitos, y por lo tanto no es para utilizar como una norma de certificación como la ISO 9001:2008 y la ISO 14001:2004.

Importancia de la ISO 26000

Para las organizaciones la sostenibilidad de los negocios significa no sólo el suministro de productos y servicios que satisfagan al cliente, haciéndolo sin poner en peligro el medio ambiente, sino también operar de una manera socialmente responsable.

La presión para hacerlo proviene de los clientes, consumidores, gobiernos, asociaciones y el público en general. Al mismo tiempo, líderes organizacionales con visión de futuro reconocen que el éxito duradero debe basarse en prácticas de negocio creíbles y en la prevención de actividades, tales como la contabilidad fraudulenta y la explotación laboral.

Cómo ayudará ISO 26000 a las organizaciones

ISO 26000 ayudará a todo tipo de organización - independientemente de su tamaño, actividad o ubicación - a operar de una manera socialmente responsable, al proporcionar una guía sobre:

- Conceptos, términos y definiciones relacionados con la responsabilidad social
- Antecedentes, tendencias y características de la responsabilidad social
- Principios y prácticas relativas a la responsabilidad social
- Materias fundamentales y asuntos de responsabilidad social
- Integración, implementación y promoción de un comportamiento socialmente responsable a través de toda la organización y a través de sus políticas y prácticas, dentro de su esfera de influencia
- Identificación y compromiso con las partes interesadas
- Comunicación de compromisos, desempeño y otra información relacionada con la responsabilidad social.

Sostenibilidad del sector (RSE)

Al presentar el tema de la Norma WRAP se relaciona con otros ámbitos de la industria que, van de la mano con los principios de dicha Norma.

Uno de los temas es la Responsabilidad Social Empresarial o RSE, que tiene un sentido de compromiso con la sociedad, la economía y el medio ambiente, que en su sentido general tiene un objetivo similar con el tema de la Norma WRAP.

El sector textil y confección responsable, está directamente alineada a las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), en donde sus operaciones están comprometidas con el desarrollo sostenible de El Salvador.

Pretende fortalecer los proyectos de sostenibilidad de las empresas agremiadas, por ello, en conjunto con la Fundación Empresarial para la Acción Social - FUNDEMAS y con la cooperación de ICCO y de la embajada del Reino Unido en San Salvador han desarrollado la “Guía de Sostenibilidad para el Sector Textil y Confección”.

Responsabilidad Social empresarial (RSE)

Hacia finales de la década de los setenta y principios de los ochenta, y como consecuencia de la constatación de la creciente importancia de la empresa en el entorno socioeconómico, toma cuerpo con fuerza la doctrina relativa a la existencia de una responsabilidad social empresarial, que parte de la apreciación del trascendental papel que la empresa desempeña en el contexto social y del considerable impacto de sus actuaciones: desde la perspectiva de la sociedad, la empresa se ha convertido en un importante agente social, cuyo rol es necesario redefinir en unos términos más acordes con el sentir general de la sociedad. Este cambio de mentalidad y de expectativas genera presiones sobre la institución empresarial que reclaman la consideración de las externalidades y costos sociales generados por su actividad, ante la constatación de la insuficiencia socioeconómica de la entidad.

De este nuevo enfoque nace la teoría sobre la existencia de una responsabilidad de la empresa hacia el conjunto de la sociedad, responsabilidad social entendida como una responsabilidad integral, esto es, económica y social, según la cual, la empresa, en el ejercicio de su función, ha de tomar conciencia de los efectos reales y totales de sus acciones sobre el entorno adoptando una actitud positiva hacia la consideración de los valores y expectativas del mismo. Lo que en un primer momento pudo aparecer como un movimiento intelectual e ideológico (Friedman, 1967, p. 183; Schwartz, 1981, p. 203; Cuervo, 1983: Passim; Castillo Clavero, 1990: passim)

FUNDEMAS

FUNDEMAS define la RSE como la “forma de hacer negocios competitivos, permitiéndole a las empresas incorporar políticas y prácticas en beneficio de los accionistas, los colaboradores, la comunidad, el medio ambiente y su cadena de valor, a través de la adopción de medidas alineadas a su estrategia de negocios, contribuyendo así al desarrollo sostenible.”

Así mismo, FUNDEMAS ha impulsado, en El Salvador, la definición de la Responsabilidad Social, establecida en la Norma ISO 26000, la que se define así:

“Responsabilidad de una organización ante los impactos que sus decisiones causan en la sociedad y el medio ambiente, mediante un comportamiento ético y transparente que:

- Contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad;
- Tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas o públicos de interés;
- Que cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento;
- Esté integrada en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones."

CAMTEX (José Antonio Escobar Presidente)

El sector de la industria textil, de la confección y zonas francas es el actor productivo que más aporta al desarrollo económico y social del país, generando fuentes de empleo y movilidad social para más de 80 mil salvadoreños, logrando de este modo mejorar la calidad de vida de igual número de familias. Esa visión que tenemos, como sector responsable, está directamente alineada a las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), donde las operaciones de nuestros agremiados están comprometidas con el desarrollo sostenible de El Salvador.

La Cámara de la Industria Textil, Confección y Zonas Francas de El Salvador, CAMTEX, a través del programa "AliaRSE" del comité de Responsabilidad Social Empresarial de la gremial, solo coloca de manifiesto una filosofía que compartimos. Hemos entendido que el manejo ético y moral, basado en el compromiso de los empresarios con sus clientes y/o consumidores, es el enfoque correcto de hacer negocios.

Y es que la manera tradicional de hacer RSE ha evolucionado y lo ha hecho de manera positiva. Hoy la meta primordial es generar un entorno de negocios globalizado que respondan a las demandas e inquietudes sociales, propiciando un entorno y clima de confianza entre la empresa y la sociedad.

Como uno de los sectores más productivos y dinamizantes de la economía salvadoreña, no solo mejoramos y cambiamos la vida de nuestros colaboradores a través de la generación de nuevas oportunidades laborales estables y permanentes, sino que también impactamos de manera positiva la vida de más de 240 mil familias en más de 30 municipios aledaños al área de acción de las empresas agremiadas.

Todos los esfuerzos que benefician a estas familias y comunidades están enfocados en acciones para el cuido y conservación del medio ambiente, al mejoramiento de la salud física integral y educación, entre otros.

Comunicar todos los logros que se realizan a través de las empresas socias es un reto. Sin embargo, hemos dado un primer paso y en el año 2015 se lanzó la iniciativa y compromiso de realizar la Primera Memoria Social de los agremiados CAMTEX, donde se recopilaron proyectos y logros que han sembrado y cosechado sonrisas de superación, de alegría y de esperanza.

Estamos convencidos de que la ejecución de una estrategia de Responsabilidad Social Empresarial nace desde el interior de las organizaciones y solo puede dar como resultado la competitividad.

Una relación sana con los actores del entorno, clientes satisfechos identificados con nuestra visión de desarrollo y empleados orgullosos de pertenecer a una empresa que se preocupa por ellos y por los demás siempre dan un resultado positivo en la ecuación: crecimiento económico + éxito empresarial.

En definitiva, nuestro sector es consciente y está preocupado y ocupado en el tema de la RSE. Los retos actuales y futuros son compartir las buenas prácticas entre los agremiados y mostrar las sonrisas de los beneficiados de los programas y acciones sociales que cada uno de nuestros asociados desarrollan, demostrando así que no solo somos un motor de desarrollo económico sino también de beneficio social.

Entre las empresas participantes de este sector, que ya son miembros de FUNDEMAS, están Fruit of theLoom, Hanesbrand, Textiles de Opico, CAMTEX como gremial, Industrias Merlet, American Park Free Zone, Inquisalva, Inquistar y Techno Screen.

Relación con las Normas WRAP

La WRAP consiste en la fabricación de productos de la aguja bajo condiciones legales, éticas y humanas, demuestra el compromiso de los establecimientos con el ambiente, los trabajadores y la sociedad. La WRAP se relaciona con la RSE en cuanto a la finalidad de establecer buenas prácticas y colaborar con el desarrollo sostenible, se sabe que contribuir al medio ambiente significa también aportar a la vida de la sociedad, cuidando los recursos disponibles.

La RSE apunta también al desarrollo socioeconómico, así como el cumplimiento con los principios de la WRAP mejora las prácticas del rubro de la confección de ropa y la certificación con la Norma favorece los negocios con países extranjeros, que a su vez contribuye al desarrollo económico de El Salvador.

b. Norma ISO 14001:2015

Esta Norma Internacional especifica los requisitos para un sistema de gestión ambiental que una organización puede usar para mejorar su desempeño ambiental. La presente norma internacional está prevista para uso por una organización que busque gestionar sus responsabilidades ambientales de una forma sistemática que contribuya al pilar ambiental de la sostenibilidad.

En coherencia con la política ambiental de la organización, los resultados previstos de un sistema de gestión ambiental incluyen:

- la mejora del desempeño ambiental;
- el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos;
- el logro de los objetivos ambientales.

Sistema de gestión ambiental

Para lograr los resultados previstos, incluida la mejora de su desempeño ambiental, la organización debe establecer, implementar, mantener y mejorar continuamente un sistema de gestión ambiental, que incluya los procesos necesarios y sus interacciones, de acuerdo con los requisitos de esta Norma Internacional.

Objetivo de un sistema de gestión ambiental

El propósito de esta Norma Internacional es proporcionar a las organizaciones un marco de referencia para proteger el medio ambiente y responder a las condiciones ambientales cambiantes, en equilibrio con las necesidades socioeconómicas. Esta norma específica requisitos que permitan que una organización logre los resultados previstos que ha establecido para su sistema de gestión ambiental.

Un enfoque sistemático a la gestión ambiental puede proporcionar información a la alta dirección para generar éxito a largo plazo y crear opciones para contribuir al desarrollo sostenible mediante:

- la protección del medio ambiente, mediante la prevención o mitigación de impactos ambientales adversos;
- la mitigación de efectos potencialmente adversos de las condiciones ambientales sobre la organización;

- el apoyo a la organización en el cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos;
- la mejora del desempeño ambiental;
- el control o la influencia sobre la forma en la que la organización diseña, fabrica, distribuye, consume y lleva a cabo la disposición final de productos o servicios, usando una perspectiva de ciclo de vida que pueda prevenir que los impactos ambientales sean involuntariamente trasladados a otro punto del ciclo de vida;
- el logro de beneficios financieros y operacionales que puedan ser el resultado de implementar opciones ambientales respetuosas que fortalezcan la posición de la organización en el mercado;
- la comunicación de la información ambiental a las partes interesadas pertinentes.

Esta Norma Internacional, al igual que otras Normas Internacionales, no está prevista para incrementar ni cambiar los requisitos legales de una organización.

Política ambiental

La alta dirección debe establecer, implementar y mantener una política ambiental que, dentro del alcance definido de su sistema de gestión ambiental:

a) sea apropiada al propósito y contexto de la organización, incluida la naturaleza, magnitud e impactos ambientales de sus actividades, productos y servicios;

b) proporcione un marco de referencia para el establecimiento de los objetivos ambientales;

c) incluya un compromiso para la protección del medio ambiente, incluida la prevención de la contaminación, y otros compromisos específicos pertinentes al contexto de la organización;

NOTA Otros compromisos específicos de protección del medio ambiente pueden incluir el uso sostenible de recursos, la mitigación y adaptación al cambio climático y la protección de la biodiversidad y de los ecosistemas.

d) incluya un compromiso de cumplir con los requisitos legales y otros requisitos;

e) incluya un compromiso de mejora continua del sistema de gestión ambiental para la mejora del desempeño ambiental.

La política ambiental debe:

- mantenerse como información documentada;
- comunicarse dentro de la organización;
- estar disponible para las partes interesadas.

Aspectos ambientales

Dentro del alcance definido del sistema de gestión ambiental, la organización debe determinar los aspectos ambientales de sus actividades, productos y servicios que puede controlar y de aquellos en los que puede influir, y sus impactos ambientales asociados, desde una perspectiva de ciclo de vida.

Cuando se determinan los aspectos ambientales, la organización debe tener en cuenta:

a) los cambios, incluidos los desarrollos nuevos o planificados, y las actividades, productos y servicios nuevos o modificados;

b) las condiciones anormales y las situaciones de emergencia razonablemente previsibles.

La organización debe determinar aquellos aspectos que tengan o puedan tener un impacto ambiental significativo, es decir, los aspectos ambientales significativos, mediante el uso de criterios establecidos.

La organización debe comunicar sus aspectos ambientales significativos entre los diferentes niveles y funciones de la organización, según corresponda.

La organización debe mantener información documentada de sus:

- aspectos ambientales e impactos ambientales asociados;
- criterios usados para determinar sus aspectos ambientales significativos;
- aspectos ambientales significativos.

NOTA Los aspectos ambientales significativos pueden dar como resultado riesgos y oportunidades asociados tanto con impactos ambientales adversos (amenazas) como con impactos ambientales beneficiosos (oportunidades).

Impacto ambiental

Cambio en el medio ambiente, ya sea adverso o beneficioso, como resultado total o parcial de los aspectos ambientales de una organización.

8. Instalaciones Certificadas con el Programa WRAP en El Salvador

Fábricas certificadas por WRAP ahora se pueden encontrar en más de 30 países, repartidas en 5 continentes y la presencia personal ha crecido hasta incluir a representantes de Hong Kong, Bangladesh, América Latina, India y el sudeste de Asia.

Dentro de los datos que presenta el Worlwide Responsible Acredited Production las empresas que actualmente se encuentran bajo certificación son las siguientes:

Tabla 4:Empresas Certificadas en El Salvador

Numero Certificado	Tipo de certificado	Fecha caducidad	Nombre instalación	Ubicación instalación
13638	platino	12/5/18	APS EL Salvador S.A. de C.V.	San Salvador
9728	oro	23/12/17	Apple Tree El Salvador S.A. de C.V.	San Salvador
9619	platino	18/5/18	Chi Fung S.A. de C.V.	Apopa
16387	oro	3/5/17	Coval Manufacturing, S.A. de C.V.	Ilopango
4130	oro	30/1/18	DA San S.A. de C.V.	Lourdes Colon
10984	oro	2/4/17	ICAT S.A. DE C.V.	San Salvador
9968	platino	19/4/18	Impression Apparel Group SA de CV	San Salvador
3446	platino	15/3/18	Industrias Merlet S.A. de C.V.	Antiguo Cuscatlán
10966	platino	25/8/17	Intradesa P2 P3 P7 WDC	Soyapango
11510	oro	28/10/17	Konffetty S.A. de C.V.	Apopa
15818	oro	28/11/17	OlocuiltaApparel S.A. de C.V.	Olocuilta
17432	oro	2/11/17	Picacho, S.A. de C.V.	La Libertad
18613	oro	17/1/18	Roma Textiles, S.A. de C.V.	San Juan Opico
12281	platino	4/1/19	Textiles Opico S.A. de C.V.	San Juan Opico
9148	platino	22/4/17	Textiles San Marcos S.A. de C.V.	San Marcos
3641	oro	9/12/17	Tom Sawyer S.A. De C.V.	Ilopango
16840	oro	19/1/18	Vidales Larrañaga S.A. de C.V.	Ahuachapán
16391	platino	30/1/19	WesttexApparel	Ilopango

9. Criterios de autoevaluación: Derechos Humanos

a. Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Organización Internacional del Trabajo

Única agencia 'tripartita' de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros (entre ellos El Salvador) a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

La estructura tripartita de la OIT, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos durante las deliberaciones de los órganos principales de la OIT, garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas, políticas y programas de la OIT.

Los objetivos principales de la OIT son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo.

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo ha identificado ocho convenios calificándolos de fundamentales para garantizar los derechos de los seres humanos en el trabajo, con independencia del nivel de desarrollo de los Estados Miembros. Estos derechos son condición previa para el desarrollo de los demás, por cuanto proporcionan el marco necesario para esforzarse en mejorar libremente las condiciones de trabajo individuales y colectivas.
La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos funda- mentales en el trabajo adoptada en junio 1998 resalta este conjunto de principios fundamentales en el trabajo con el apoyo de la comunidad internacional. La Declaración cubre cuatro áreas principales para establecer un piso mínimo necesario en el mundo del trabajo.

- la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

- la abolición efectiva del trabajo infantil; y

- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Fundamentados en la Constitución de la OIT, los principios y derechos han sido expresados y desarrollados bajo la forma de específicos derechos y obligaciones en los convenios reconocidos como fundamentales tanto dentro como fuera de la Organización.

Estos convenios de la OIT han sido calificados como fundamentales y son conocidos bajo el termino «normas fundamentales» en el trabajo:

- Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930 (núm. 29)
- Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973 (núm. 138)
- Convenio Sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999 (núm. 182)
- Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951 (núm. 100)
- Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, 1958 (núm. 111).

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y LIBERTAD SINDICAL Y RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Todos los trabajadores y todos los empleadores tienen derecho a constituir libremente asociaciones que promuevan y defiendan sus intereses profesionales y a afiliarse a ellas. Este derecho humano básico está íntimamente ligado a la libertad de expresión y es la base de la representación democrática y la gobernabilidad. Todas las personas deben estar en condiciones de ejercer su derecho de influir en las cuestiones laborales que las afectan directamente. Dicho de otro modo, se les debe oír y tomar en consideración.

La libertad de asociación y la libertad sindical significan que los trabajadores y los empleadores pueden crear sus propias organizaciones, afiliarse a ellas y dirigirlas

sin injerencia del Estado ni de las propias organizaciones. Este derecho conlleva la responsabilidad por parte de sus miembros de res- petar la legislación nacional. Sin embargo, la legislación nacional, a su vez, debe respetar el principio de libertad sindical o de asociación, que no debe ser ignorado ni prohibido para ningún sector de actividad o agrupación de trabajadores.

La negociación colectiva abarca también toda una serie de fases previas (intercambio de información, consulta y evaluación conjunta), así como la aplicación de los convenios colectivos. Si no se llega a un acuerdo, podrá recurrirse a diversos procedimientos de solución de conflictos, que van desde la conciliación a través de una mediación hasta el arbitraje.

Para traducir en la práctica el principio de la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva se necesitan, entre otras cosas:

- una base jurídica que garantice el cumplimiento de esos derechos;
- la existencia de un marco institucional apropiado, que puede ser de carácter tripartito o entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores;
- la inexistencia de discriminación contra toda persona deseosa de ejercer su derecho a ser oída;
- la aceptación mutua de las organizaciones de empleadores y de trabajadores como interlocutores para resolver problemas comunes y afrontar los retos que se les plantean.

ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

El trabajo forzoso es un trabajo o un servicio que imponen coercitivamente el Estado o individuos que tienen la voluntad y el poder de amenazar a los trabajadores con graves vejaciones, por ejemplo, privándolos de comida, de tierra o de salario, ejerciendo violencia física o explotación sexual, limitando sus movimientos o impidiéndoles salir.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos funda- mentales en el trabajo impone a los Estados Miembros la obligación de eliminar el trabajo forzoso y de garantizar unas relaciones de trabajo libremente elegidas y exentas de amenazas.

Puede haber en los diferentes países definiciones del trabajo forzoso que sean más rigurosas que la de la OIT, que fija normas mínimas para los países, los cuales

pueden, por supuesto, estipular un grado mayor de protección de los trabajadores.

ABOLICIÓN EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL

os niños gozan de los mismos derechos humanos que cualesquiera otras personas. Pero, al carecer de los conocimientos, la experiencia o el grado de desarrollo físico propios de los adultos y al no estar en condiciones de defender sus intereses en un mundo adulto, tienen también derecho a una protección especial en virtud de su edad, en particular contra la explotación económica y contra todo trabajo que sea peligroso para su salud y moral o que coarte su desarrollo.

El principio de la abolición efectiva del trabajo infantil implica que todos los niños, de uno u otro sexo, han de tener la oportunidad de desarrollar plenamente sus facultades físicas y mentales. Se pretende con ello acabar con todas las formas de trabajo infantil que pongan en peligro su educación y su desarrollo, si bien esto no significa que vayan a prohibirse todos los trabajos efectuados por niños. Las normas internacionales del trabajo permiten que se distinga entre las formas de trabajo aceptables y las inaceptables para los niños de diferentes edades y fases de desarrollo.

En toda estrategia eficaz para erradicar el trabajo infantil, es funda- mental impartir una educación básica útil y accesible. Pero la educación debe estar integrada en toda una serie de otras medidas destinadas a combatir los múltiples factores – por ejemplo, la pobreza, el desconocimiento de los derechos de los niños y sistemas inadecuados de protección social – que provocan el trabajo infantil y contribuyen a que perdure.

ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

La discriminación en el trabajo puede darse en contextos muy diferentes, desde un edificio de oficinas hasta una aldea, y en formas muy diversas. Puede afectar a los hombres o a las mujeres, en función de su sexo, o por la raza o el color de la piel, el origen nacional o social, la religión o las opiniones políticas. A menudo los países también deciden prohibir las distinciones o exclusiones y la discriminación basadas en otros motivos como la discapacidad, el VIH o la edad. La discriminación en el trabajo deniega oportunidades a los individuos y priva a la sociedad de lo que pueden, o podrían, aportarle esas personas.

La discriminación en el empleo o en la ocupación puede ser directa o indirecta. Hay

discriminación directa cuando la legislación, las normas o las prácticas mencionan explícitamente un motivo particular como el sexo, la raza, etc. para denegar la igualdad de oportunidades.

Hay una discriminación indirecta cuando las normas o la práctica parecen neutrales, pero en la realidad dan lugar a exclusiones.

El principio de la igualdad en el trabajo implica que todos los individuos deben tener las mismas oportunidades para adquirir plenamente los conocimientos teóricos y prácticos y la formación y capacidad que se requieren para las actividades económicas que deseen llevar a cabo.

Es necesario adoptar mecanismos eficaces para reducir la discriminación, cuando ésta exista. Un ejemplo común es el de las reivindicaciones por un pago no discriminatorio de los salarios, los cuales deberían fijarse utilizando criterios objetivos que tengan en cuenta el valor del trabajo realizado. Los principios de la OIT fijan umbrales mínimos, mientras que la legislación y la práctica nacionales pueden tener un enfoque más amplio e incluir medios más integrales para eliminar la discriminación en el trabajo.

b. Convención sobre los Derechos humanos del niño según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)

La "Convención sobre los Derechos del Niño" es un tratado de las Naciones Unidas y la primera ley internacional sobre los derechos del niño y la niña "jurídicamente vinculante". Esto quiere decir que su cumplimiento es obligatorio. Reúne derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, reflejando las diferentes situaciones en las que os podéis encontrar los niños, niñas y jóvenes de todo el mundo. La Convención tiene 54 artículos que reconocen que todos los menores de 18 años tenéis derecho al pleno desarrollo físico, mental y social y a expresar libremente vuestras opiniones. Pero además, la Convención es también un modelo para la salud, la supervivencia y el progreso de toda la sociedad.

En 1959, las Naciones Unidas aprobaron una “Declaración delos Derechos del Niño” que incluía 10 principios, puesto que no era suficiente en 1989 las negociaciones con gobiernos de todo el mundo, lideres religiosos, ONG, y otras instituciones acordaron el texto final de “La Convención sobre los Derechos del Niño”, cuyo cumplimiento seria obligatorio para todos los países que la firmaran.

Hoy la convención es aceptada por todos los países del mundo, excepto tres (Somalia, Sudan del Sur y Estados Unidos).

Articulo 01: Definición de niño

La convención se aplica a todas las personas menores de 18 años de edad.

Articulo 18: Responsabilidades de los padres

Tu padre y tu madre son los responsables de tu educación y desarrollo, y deben actuar pensando en tu interés. Las autoridades ayudarán a los padres en estas tareas apoyándolos cuando sea necesario.

Articulo 28: la educación

Tienes derecho a la educación. La educación primaria debe ser obligatoria y gratuita, y debes tener facilidades para poder tener educación secundaria o ir a

la universidad. Los Gobiernos de los países deben colaborar para que esto sea una realidad en todo el mundo. Los castigos en la escuela no deben ser humillantes ni indignos.

Articulo 29: objetivos de la educación

La educación deberá estar encaminada a desarrollar tu personalidad, aptitudes y capacidades mentales y físicas hasta el máximo de tus posibilidades. Debe prepararte para ser una persona respetuosa con otras personas, responsable, pacífica y respetuosa con el medio ambiente en una sociedad libre.

Articulo 32: El trabajo infantil

Tienes derecho a estar protegido contra los trabajos peligrosos para tu salud o que te impidan ir a la escuela. No puedes trabajar hasta cumplir una edad mínima y, si lo haces, se deben cumplir unas condiciones apropiadas en los horarios y condiciones de trabajo.

c. Declaración Universal de Derechos Humanos

Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948

Artículo 18

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

Artículo 20.

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24 .

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

10. Violaciones a los derechos laborales

Derechos laborales

Son el conjunto de normas reguladoras de las relaciones nacidas de la prestación de servicios personal, libre, por cuenta ajena, remunerada y en situación de subordinación o dependencia.
Son las garantías que nos permiten desarrollarnos de manera adecuada en nuestros lugares de trabajo. Tiene la característica sustancial de defender a los trabajadores y trabajadoras, por ser la parte más débil de la relación jurídica (carácter tuitivo).

Violación a los derechos laborales en Centroamérica

Aunque hubo algunas mejoras en el respeto por los derechos humanos de las trabajadoras(es) de la maquila en la región, incluyendo una reducción en el abuso físico, pruebas forzosas de embarazo e instancias de trabajo infantil, los derechos humanos y laborales de las trabajadoras(es) siguen siendo violados en forma Regular.

En general las trabajadoras(es) de la región ven violentados sus siguientes derechos:

- Derecho a una vida digna por medio de un salario digno, en Centroamérica.
- Derecho a un trabajo digno, al exigírseles a las trabajadoras(es) el cumplimiento de metas altas de producción para ganar los bonos de producción, que son formas de auto-explotación y sobreesfuerzo, en todos los países.
- Derecho a la libertad plena de organización, especialmente vulnerado en Guatemala y El Salvador, pero también en Honduras y Nicaragua.
- Derecho a escoger la organización de su predilección, especialmente en Nicaragua.
- Derecho a trabajar bajo un contrato colectivo, con reglas claras y con participación democrática de las trabajadoras(es) y sus organizaciones representativas, especialmente en Guatemala y El Salvador, pero también en los otros países.

Además, las trabajadoras(es) enfrentan otros problemas que constituyen violaciones a derechos humanos laborales:

- Cierres de fábricas sin previo aviso, sin cumplir los procedimientos legales y sin pagar los salarios y beneficios sociales a las trabajadoras(es), especialmente grave en Guatemala y El Salvador.
- Abusos verbales por parte de supervisores y jefes hacia las trabajadoras(es) en toda la región.
- Débil inspectoría laboral de los Ministerios de Trabajo en casos de violaciones en toda la región, pero más acentuado en Guatemala y Honduras.
- Multas demasiado bajas a las empresas por violaciones a derechos laborales. Las empresas prefieren pagar las pírricas multas que cumplir con lo que las inspectorías ordenan, en toda la región.
- Discriminación salarial a las trabajadoras(es) de maquila. Las trabajadoras(es) de maquila están en las categorías más bajas de salarios en Honduras, Guatemala y El Salvador, y están en una categoría intermedia en Nicaragua.
- Despidos por ejercer el derecho a sindicalizarse, especialmente grave en El Salvador y Guatemala, pero se da en toda la región.
- Falta de cumplimiento a las leyes y reglamentos de seguridad ocupacional en toda la región, aunque más acentuado en los países que carecen de sindicatos fuertes.
- Retención y apropiación de cuotas patronales y de trabajadoras(es) de los institutos de seguridad social, especialmente en aquellos países donde hay cadenas graves de corrupción en los institutos de seguridad social (Guatemala y Honduras), pero también en los otros países.
- Falta de guarderías para cuidado de los hijos de trabajadoras(es) como ordenan las leyes de la región.

Temas específicos de género[19] que enfrentan las mujeres trabajadoras de la maquila en la región, así como una serie de demandas a las industrias nacionales, compradoras internacionales de las marcas y gobiernos centroamericanos.

Violaciones a los derechos laborales en El Salvador

Los derechos humanos de los trabajadores son violados de manera sistemática en El Salvador. Los empleadores que infringen dichas normativas tienen poco de que

[19]http://www.maquilasolidarity.org/sites/maquilasolidarity.org/files/attachment/Trabajadores_de_la_maquila_C.A_2016.pdf

preocuparse pues sabe que las consecuencias que acarrean tales actos suelen ser mínimas.

Los trabajadores que padecen violaciones a sus derechos humanos básicos deben enfrentarse con empleadores intransigentes, un Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Ministerio de Trabajo) poco permeable a sus reclamos y necesidades, y procedimientos legales lentos y complicados en el ámbito de los tribunales laborales.

Generalmente, por lo tanto, estos trabajadores deben conformarse con arreglos que les ofrecen compensaciones financieras mínimas y de carácter único. Como consecuencia de sus necesidades económicas urgentes. Los empleadores de El Salvador han llegado a considerar los estándares en materia de derechos laborales como algo meramente opcional, tratando a las violaciones como algo que puede ser solucionado, en el caso de ser necesario, con pequeñas compensaciones financieras, que son asumidas como costos que deben ser pagados para poder hacer negocios. Desde la perspectiva de los trabajadores, esta situación resulta en un alto nivel de inseguridad laboral y, en ciertas ocasiones, en la pérdida de acceso a los seguros de salud y otros tipos de beneficios que les corresponden de acuerdo a las normativas legales vigentes.

Asimismo, los empleadores también violan las leyes laborales nacionales vigentes al retrasar el pago de salarios, denegar el derecho adquirido de los trabajadores a disfrutar de vacaciones pagas, y negar el pago de aguinaldos de fin de año y de horas extras. En ciertos casos, los empleadores deducen las cargas de seguridad social de los salarios de los trabajadores y no remiten dichos fondos al ente gubernamental correspondiente, negándoles de esta manera la posibilidad de acceder a los servicios de salud pública gratuita que les corresponden.

La aplicación las leyes laborales vigentes en El Salvador es altamente inadecuada. La falta de recursos necesarios para asegurar la implementación de las mismas constituye un obstáculo grave en este sentido.

Resumen de denuncias recibidas a través de los servicios de asesoría y atención legal de las organizaciones que conforman la CEDM en 2016

El balance que hoy presentamos muestra que de manera similar a años recientes, el año 2016, no fue la excepción en materia de violaciones Derechos Humanos

Laborales y Libertades sindicales, entre los derechos vulnerados destacan: incumplimiento a traslado de cuotas de seguridad social (ISSS, AFP), despidos injustificados, no pago de horas extras e indemnización, discriminación por diversas causas, restricciones a la libertad y organización sindical, negativa de permisos y/o descuentos para asistir a consultas médicas, discriminación por embarazo y maternidad, el cumplimiento al pago de retiro voluntario, así como también se registra un incremento de denuncias por violencia laboral, específicamente acoso laboral y sexual.

Se recibió un total de 109 denuncias de lugares de trabajo, aunque en la mayoría de casos las violaciones afectan a más de una persona. Por sector económico, éstas proceden de la maquila textil 24.77%, otras empresas privadas 44.95%, trabajo del hogar 4.6%, instituciones gubernamentales y municipales 25.68%, estas cifras son alarmantes por cuanto reflejan la debilidad institucional en cuanto a la tutela de los Derechos Humanos Laborales y Sindicales de las personas trabajadoras. Los porcentajes indican que el sector textil representa la cuarta parte de las denuncias por violaciones a los Derechos Humanos Laborales en El Salvador en el año 2016.

11. La administración Laboral y Social en El Salvador

El sector Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo los ámbitos de Trabajo, Empleo, Seguridad e Higiene Ocupacionales, Medio Ambiente del Trabajo, Bienestar y Previsión Social, Formación Profesional, Seguridad Social y Cooperativas. Está conformado por:

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB): ejecuta y supervisa la política socio-laboral del Estado en concordancia con otros ministerios y organismos, ejecutar y supervisar las políticas de relaciones laborales; inspección de trabajo; seguridad e higiene ocupacionales; medio ambiente de trabajo; previsión y bienestar social; y migraciones laborales. Promover, coordinar y participar en el diseño de las políticas de empleo, seguridad social, formación profesional y cooperativa e, igualmente, impulsar y sustentar el proceso de concertación social y participación tripartita.

El Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS): es el ente de derecho público que planea, dirige y administra el Seguro Social: Régimen General de Salud y Riesgos Profesionales, Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte y Cesantía

involuntaria. Funciona como una entidad autónoma, sin más limitaciones que las que emanan de la ley y goza de todas las prerrogativas y exenciones fiscales y municipales establecidas por las leyes a favor de las Instituciones Oficiales Autónomas.

El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP): es una institución de derecho público, con autonomía económica y administrativa y con personalidad jurídica, bajo cuya responsabilidad está la dirección y coordinación del sistema de formación profesional para la capacitación de los recursos humanos de El Salvador. Es la institución rectora y coordinadora del Sistema de Formación Profesional que facilita el acceso a los servicios de orientación, asesoría y capacitación, de acuerdo a las necesidades y tendencias del Mercado Laboral, mejorando la productividad con el fortalecimiento de las organizaciones y del recurso humano, contribuyendo así a elevar la competitividad de El Salvador.

El Instituto Salvadoreño de Fomento Cooperativo (INSAFOCOOP): es una corporación de derecho público, con autonomía en los aspectos económicos y administrativos, rectora del movimiento cooperativo del país.

Sus atribuciones son: la ejecución de la Ley General de Asociaciones Cooperativas; iniciar, promover, coordinar y supervisar la organización y funcionamiento de las asociaciones cooperativas, federaciones y confederación de las mismas, prestándoles la asesoría y asistencia técnica que necesiten; planificar la política de fomento y desarrollo del cooperativismo; conceder su personalidad jurídica; planificar la política de fomento y desarrollo del cooperativismo; conocer de la disolución y liquidación de las asociaciones cooperativas; ejercer funciones de inspección y vigilancia sobre las asociaciones cooperativas, federaciones de cooperativas y Confederación Nacional de Cooperativas (CNC); promover la creación e incremento de las fuentes de financiamiento de las asociaciones cooperativas, federaciones de cooperativas; divulgar las líneas generales de la actividad cooperativista, en particular los relativos a administración y legislación aplicables a aquélla con el objeto promover el movimiento cooperativo; asumir la realización y ejecución de programas o actividades que en cualquier forma y directamente se relacione con sus atribuciones.

Organizaciones no gubernamentales que velan por los derechos humanos

Las organizaciones no gubernamentales, conocidas bajo la sigla ONG, son en síntesis una forma de trabajar por los derechos de la gente y por el interés público.

La denominación genérica de las ONG es la de organizaciones de la sociedad civil o tercer sector y hacen referencia a aquellos grupos de hombres y mujeres que se asocian para cambiar la sociedad en que viven. Son personas que, sin importar su clase, credo, etnia, ideología, se han reunido para defender la democracia y los derechos humanos, para luchar por un mundo más equitativo, por un ambiente sano, o simplemente para mejorar la calidad de vida de sus vecindarios o comunidades.

Algunas ONGs que vigilan el cumplimiento de los derechos laborales en el país:

- ORMUSA,
- las Melidas,
- Mujeres transformando
- FEASIES

Dichas organizaciones velan por los derechos principalmente de la mujer, cosa que favorece al sector de confección de prendas de vestir por el hecho de que en su mayoría se emplean mujeres para las operaciones. Estas ONGs pertenecen a la Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres (CEDM).

Entre otras organizaciones que se dedican a velar por el complimiento de los derechos de los trabajadores están los sindicatos, que son Asociaciones de trabajadores cuyo objetivo es la defensa de los intereses profesionales, económicos y laborales de los asociados.

Las leyes sobre la constitución de los sindicatos se contemplan en la sección II del código de trabajo, en los artículos 208 y 209 que dictan de la siguiente manera.

Art. 208.- Se reconocen las siguientes clases de sindicatos:

- Sindicato de Gremio;
- Sindicato de Empresa;
- Sindicato de Industria;
- Sindicato de Empresas varias; y
- Sindicato de Trabajadores Independientes.

Art. 209.- Sindicato de Gremio, es el formado por trabajadores que ejercen una misma profesión, arte, oficio o especialidad.

Sindicato de Empresa, es el formado por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa, establecimiento o Institución Oficial Autónoma.

Sindicato de Industria, es el formado por patronos o trabajadores pertenecientes a empresas dedicadas a una misma actividad industrial, comercial, de servicios, social y demás equiparables.

Sindicato de Empresas varias, es el formado por trabajadores de dos o más empresas vecinas, cada una de las cuales tenga un número de trabajadores inferior a veinticinco y que éstos no pudieren formar parte de un sindicato de gremio o de industria.

Sindicato de Trabajadores Independientes, es el constituido por trabajadores empleados por cuenta propia y que no empleen a ningún trabajador asalariado, excepto de manera ocasional.

12. Inspecciones en Seguridad Ocupacional

Las inspecciones son actividades muy importantes para la seguridad de los trabajadores de una organización, ya que consiste básicamente en observaciones sistemáticas para identificar los peligros, riesgos o condiciones inseguras en el lugar de trabajo que de otro modo podrían pasarse por alto, y de ser así es muy probable que suframos un accidente, por tanto podemos decir que las Inspecciones nos ayudan a evitar accidentes.

En la mayoría de los casos, si la persona que sufrió el Incidente o Accidente hubiera hecho un buen trabajo de inspección hubiera podido evitar la lesión o el daño, esto es, que si hubiera detectado el defecto o condición insegura; y lo solucionaba él mismo, o hubiera avisado a su Líder o Supervisor para solucionarlo; no habría ocurrido el incidente.

Se tienen los siguientes tipos de Inspecciones:

- Inspección antes de Iniciar un Trabajo.
- Inspección Periódica (Por ejemplo Semanal, Mensual, etc.)
- Inspección General.
- Inspección previa al uso del Equipo.
- Inspección luego de una Emergencia. Etc.

El propósito de una inspección de seguridad es, claro está, encontrar las cosas que causan o ayudan a causar incidentes.

Los beneficios de las Inspecciones son:

- Identificar peligros potenciales.
- Identificar o detectar condiciones sub estándares en el área de trabajo.
- Detectar y corregir actos sub estándares de los empleados.
- Determinar cuándo el equipo o herramienta presenta condiciones sub estándares.

Características

- Somete a cada área de la empresa a una examen crítico y sistemático con el fin de minimizar las pérdidas y daños.
- Si es bien ejecutada proveerá información detallada y precisa de las fortalezas y debilidades existentes.
- El registro de resultados es una valiosa herramienta en la identificación y priorización de aspectos que requieren atención.

¿Por qué hacer inspecciones?

- Los índices de seguridad comunes son cuantitativos (IF, IS, IA), no se relacionan a la calidad de los esfuerzos de seguridad de la empresa. La inspección es un indicador cualitativo de cómo se están realizando las cosas
- El riesgo potencial no sólo existe en las áreas operativas; toda actividad si no se controla y monitorea adecuadamente, puede deteriorarse y producir daños o pérdidas.
- La necesidad de salvaguardar el patrimonio de la empresa.

¿Para que hacer inspecciones?

- Identificar peligros y eliminar / minimizar riesgos
- Prevenir lesiones / enfermedades al personal (empleados, contratistas, visitantes, etc.)
- Prevenir daños, pérdidas de bienes y/o la interrupción de las actividades de la empresa.
- Registrar las fuentes de lesiones / daños

- Establecer las medidas correctivas
- Ser proactivos gerenciando seguridad: Prevención.
- Evaluar la efectividad de las prácticas y controles actuales (auditorías de cumplimiento).

Elementos

- Medición (checklist / observación)
- Cumplimiento físico (personal / equipos / medio ambiente) de los estándares.
- Estándares determinados (reglamentos internos, legales, mejores prácticas, etc)

Requisitos

- Se debe entrenar al personal en la identificación de los peligros y desviaciones.
- Deben estar establecidos estándares y procedimientos con los cuales comparar las observaciones:
- Estándares aplicados a todos los aspectos de la operación (diseño, uso y mantenimiento de equipos, entrenamiento y desempeño del personal, responsabilidades).
- Procedimientos que describen los pasos lógicos para realizar una tarea; deben ser entendidos y estar disponibles para el personal.

Principios generales

- Tener un panorama general de toda el área (todo esta interconectado).
- Cubrir toda el área en forma sistemática (ir al detalle, no pasar algo por alto).
- Describa y documente cada observación en forma clara; guarde la información obtenida para respaldar las recomendaciones.
- Hacer un seguimiento inmediato a las observaciones más urgentes (críticas)
- Reporte toda observación, incluso si parece innecesaria.
- Busque las causas ocultas (reales) que contribuyen a ocasionar los peligros.
- El corregir sólo los síntomas genera un costo reiterativo e innecesario.
- Personal que inspecciona otra área pueden dar una opinión imparcial.

Pasos de una inspección

- Planificación
- Ejecución (Identificación de desviaciones)
- Revisión, asignación de prioridad y acción con respecto a los resultados.
- Informe (reportar la situación actual y los progresos)
- Re-inspección (responsabilidad e implementación)
- Retroalimentación y seguimiento
- Documentación y sistema de llenado
- Conocimiento (procesos, equipos, reglamentos, estándares y procedimientos, etc).
- Objetividad (buscar no sólo fallas, dar también una retroalimentación positiva).
- Establecer el equipo de inspectores (gerencia, supervisión y trabajadores). Definir el Líder y secretario del equipo.
- Definir el área/labor/proceso a evaluar y los posibles peligros existentes.

D. MARCO INSTITUCIONAL Y REGULATORIO

Las bases legales que sustentan el objeto de la investigación hacen referencia a las diferentes leyes locales en el área de lo labora principalmente, así como otras leyes de ética y responsabilidad social.

Por ser una Norma establecida a nivel mundial, otras legislaciones nacionales como la Ley de Creación del Sistema Salvadoreño para la Calidad, la que regula las certificaciones existentes en El Salvador, no aplica a la Certificación WRAP, ya que no existe otro tipo de Norma similar en el país.

El Organismo Salvadoreño de Normalización es la entidad encargada de velar por la aplicación de las Normas en el país, siendo éstas únicamente referentes a la calidad.

Las leyes y reglamentos nacionales pertinentes a la investigación se citan de acuerdo a los 12 principios que rigen la WRAP:

1. Cumplimiento con leyes y reglamentos en el centro de trabajo

Las leyes principales que rigen el sistema laboral se encuentran:

- **Constitución de la República**

Ley primaria del país, contiene los principios básicos de convivencia, derechos y deberes de sus habitantes.

- **Código de trabajo de El Salvador**

Art. 1.- El presente Código tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos, obligaciones y se funda en principios que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, especialmente en los establecidos en la Sección Segunda Capítulo II del Título II de la Constitución.

Art. 2.- Las disposiciones de este Código regulan:

a) Las relaciones de trabajo entre los patronos y trabajadores privados; y

b) Las relaciones de trabajo entre el Estado, los Municipios, las Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas y sus trabajadores.

No se aplica este Código cuando la relación que une al Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas o Semiautónomas con sus servidores, fuere de carácter público y tuviere su origen en un acto administrativo como el nombramiento de un empleo que aparezca específicamente determinado en la Ley de Salarios con cargo al Fondo General y Fondos Especiales de dichas instituciones o en los presupuestos municipales; o que la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos.

- **Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo**

Art. 1.- El objeto de la presente ley es establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular.

Cualquier instalación certificada o con aspiraciones a certificarse deberá cumplir lo establecido en las mencionadas Leyes, cada una de ellas a la sección de trabajo que complete.

2. Prohibición del trabajo forzado

- **Constitución de la República**

Art. 8.- Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni a privarse de lo que ella no prohíbe.

Art. 9.- Nadie puede ser obligado a realizar trabajos o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo en los casos de calamidad pública y en los demás señalados por la ley.

3. Prohibición del trabajo de menores

- **LEPINA:**

Artículo 56.- Protección contra otras formas de explotación

Las niñas, niños y adolescentes serán protegidos de toda forma de explotación económica. El estado erradicará toda práctica que afecte la dignidad e integridad personal de niñas, niños y adolescentes.
Se consideran formas de explotación económica de las niñas, niños y adolescentes, las siguientes:

a) Las que, conforme al Derecho Internacional, se consideran como las peores formas de trabajo infantil;
b) La venta y tráfico de niñas, niños y adolescentes;
c) La extracción de órganos o tejidos humanos, así como su comercialización;
d) Las formas contemporáneas de esclavitud y las prácticas análogas a ésta, la servidumbre por deudas, la condición de siervo, el trabajo forzoso, obligatorio o sin remuneración;
e) El trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se lleva a cabo, dañe la salud, la seguridad o la moralidad de niñas, niños y adolescentes.

Protección de la Persona Adolescente Trabajadora

Artículo 57.- Protección frente al trabajo
Los adolescentes tienen el derecho a ser protegidos ante toda práctica laboral que, dentro del sector formal e informal de la economía, ponga en riesgo el ejercicio de sus derechos. Para tales efectos, el Estado y la sociedad formularán las políticas, planes, programas y medidas de protección tendentes a erradicar el trabajo de las niñas, niños y adolescentes que no han cumplido la edad mínima para el trabajo.

El Órgano Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social deberá desarrollar campañas, inspecciones y acciones permanentes en los lugares de trabajo, con el fin de sancionar a los patronos por el incumplimiento a la presente disposición.

Artículo 58.- Derecho a la protección en el trabajo

Los adolescentes que trabajen disfrutarán de todos los derechos, beneficios y remuneraciones que les corresponden con ocasión de la relación de trabajo, según lo establecido en esta Ley y en el Código de Trabajo, el Estado debe garantizar que los adolescentes que laboren lo hagan en condiciones de un trabajo decente.

También tendrán derecho a celebrar actos, contratos y convenios, sean individuales o colectivos.
Para la celebración de este tipo de contratos deberán contar con la autorización de su madre, padre o en su defecto, de su representante o responsable. Se presumirá el contrato de trabajo a favor de la persona adolescente trabajadora y se presumirán

como ciertas las afirmaciones realizadas al respecto por los adolescentes, salvo prueba en contrario.

Artículo 59.- Edad mínima para el trabajo

La edad mínima para que una persona pueda realizar actividades laborales es de catorce años de edad, siempre y cuando se garantice el respeto de sus derechos y no perjudique el acceso y derecho a la educación. Bajo ningún concepto se autorizará el trabajo para las niñas, niños y adolescentes menores de catorce años.

El Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia establecerá políticas para elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los adolescentes.

Artículo 60.- Jornada de trabajo

La jornada de trabajo de los adolescentes menores de dieciséis años, en cualquier clase de trabajo, no podrá ser mayor de seis horas diarias ni de treinta y cuatro horas semanales. Se prohíbe también el trabajo nocturno.

- **Código de trabajo**

CAPITULO V DEL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES

SECCION PRIMERA DISPOSICIONES GENERALES

Art. 104.- el trabajo de los menores de dieciocho años debe ser especialmente adecuado a su edad, estado fisico y desarrollo.

Art. 105.- se prohibe el trabajo de los menores de dieciocho años en labores peligrosas o insalubres. sin embargo, se podra autorizar el trabajo de menores a partir de la edad de dieciseis años, siempre que queden plenamente garantizadas su salud, seguridad y moralidad y que estos hayan recibido instruccion o formacion profesional adecuada y especifica en la rama de la actividad correspondiente.

Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica el presente articulo, sera determinados por la reglamentacion de este codigo, previa consulta del consejo superior del trabajo.

Las prohibiciones y restricciones relativas al empleo de menores no se aplican al trabajo efectuado en escuelas de enseñanza general, profesional o tecnica o en otras instituciones de formacion.

Sección tercera del trabajo de los menores

Art. 114.- los menores de catorce años y los que habiendo cumplido esa edad sigan sometidos a la enseñanza obligatoria, no podran ser ocupados en trabajo alguno.

inciso segundo derogado por d.l. no. 839/09

inciso tercero derogado por d.l. no. 839/09

inciso cuarto derogado por d.l. no. 839/09

Art. 115.-Los menores de catorce años, en el caso del artículo anterior, deberán contratar por medio de sus representantes legales y, a falta de éstos, por medio de las personas de quienes dependan económicamente o de la Procuraduría General de Pobres.

Se entenderá que faltan los representantes legales, no sólo cuando hayan fallecido, sino cuando estén incapacitados o se hallaren fuera de la República o se ignorare su paradero.

Art. 116.-La jornada de los menores de dieciséis años, no podrá ser mayor de seis horas diarias y de treinta y cuatro semanales, en cualquier clase de trabajo. Asimismo no podrán trabajar más de dos horas extraordinarias en un día, ni realizar labores que requieran grandes esfuerzos físicos.

Los menores de dieciocho años no podrán trabajar en horas nocturnas.

Art. 117.-Todo patrono que tenga a su servicio trabajadores menores de dieciocho años, deberá llevar un registro en el que aparezca: la fecha de nacimiento, la clase de trabajo convenido, el horario de trabajo y el salario pactado.

Los menores de dieciocho años no podran ser admitidos al empleo sin la

realizacion de un minucioso examen medico previo, que los declare aptos para el trabajo en que vayan a ser empleados.

Un reglamento determinara los requisitos y caracteristicas del examen medico de los menores de edad, pero en todo caso sera obligatorio que: el mismo se practique por un medico calificado; ello sea probado por el certificado correspondiente; la

aptitud para el trabajo que esten ejecutando debera estar sujeta a inspecciones medicas periodicas, a intervalos no mayores de un año, hasta que hayan alcanzado la edad de dieciocho años; tratandose de trabajos que entrañen riesgos para la salud, la repeticion periodica del examen sera obligatoria hasta la edad de veintiun años.

El examen medico a que se refiere este articulo, sera gratuito para el trabajador.

4. Prohibición del acoso o abuso

Los casos de acoso sexual son tratados con la Fiscalía General de la República.

5. Compensación y prestaciones

- **Citado el Código de trabajo en el Título tercero, capítulo I, del salario**

Art. 119.-Salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta en virtud de un contrato de trabajo.

Considerase integrante del salario, todo lo que recibe el trabajador en dinero y que implique retribución de servicios, cualquiera que sea la forma o denominación que se adopte, como los sobresueldos y bonificaciones habituales; remuneración del trabajo extraordinario, remuneración del trabajo en días de descanso semanal o de asueto, participación de utilidades.

No constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del patrono, como las bonificaciones y gratificaciones ocasionales y lo que recibe en dinero, no para su beneficio, ni para subvenir a sus necesidades, ni para enriquecer su patrimonio, sino para desempeñar a cabalidad sus funciones, como los gastos de representación, medios de transporte, elementos de trabajo u otros semejantes, ni tampoco las prestaciones sociales de que trata este Código.

Art. 122.-El salario se estipulará libremente; pero no será inferior al mínimo fijado de las maneras establecidas en este Código.

Art. 123.- los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengaran igual remuneración cualquiera sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa.

Art. 127.-El pago del salario debe ser oportuno, íntegro y personal.

Art. 144.- Todo trabajador, incluso el trabajador a domicilio, tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra suficientemente las necesidades normales de su hogar, en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente.

6. Jornada de trabajo

- **Artículos citados del código de trabajo, sección segunda, sobre la jornada de trabajo**

Art. 161.- Las horas de trabajo son diurnas y nocturnas.

Las diurnas están comprendidas entre las seis horas y las diecinueve horas de un mismo día; y las nocturnas, entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del día siguiente.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno, salvo las excepciones legales, no excederá de ocho horas diarias, ni la nocturna de siete. La jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para el efecto de su duración.

La semana laboral diurna no excederá de cuarenta y cuatro horas ni la nocturna de treinta y nueve.

Art. 162.- En tareas peligrosas o insalubres, la jornada no excederá de siete horas diarias, ni de treinta y nueve horas semanales, si fuere diurna: ni de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales, si fuere nocturna.

En los casos de este artículo, la jornada de trabajo que comprenda más de tres y media horas nocturnas, será considerada nocturna, para los efectos de su duración.

SE CONSIDERAN TAREAS PELIGROSAS O INSALUBRES LAS LABORES COMPRENDIDAS EN LOS
ARTICULOS 106 Y 108. EN CASO DE DUDA SOBRE SI UNA TAREA ES PELIGROSA O INSALUBRE, SE ESTARA A LA CALIFICACION QUE DE LA MISMA HAGA LA DIRECCION GENERAL DE PREVISION SOCIAL.

Art. 163.- Considérase tiempo de trabajo efectivo todo aquél en que el trabajador está a disposición del patrono; lo mismo que el de las pausas indispensables para

descansar, comer o satisfacer otras necesidades fisiológicas, dentro de la jornada de trabajo.

Art. 165.- El patrono fijará originariamente el horario de trabajo; pero las modificaciones posteriores tendrán que hacerlas de acuerdo con los trabajadores. Los casos de desacuerdo serán resueltos por el Director General de Trabajo, atendiendo a lo preceptuado por este Código, convenciones y contratos colectivos, reglamentos internos de trabajo, a la índole de las labores de la empresa y, a falta de esos elementos de juicio, a razones de equidad y buen sentido.

Art. 166.- Cuando la jornada no fuere dividida, en el horario de trabajo deberán señalarse las pausas para que, dentro de la misma, los trabajadores puedan tomar sus alimentos y descansar. Estas pausas deberán ser de media hora; sin embargo, cuando por la índole del trabajo no pudieren tener efecto, será obligatorio para el patrono conceder permiso a los trabajadores para tomar sus alimentos, sin alterar la marcha normal de las labores.

Art. 167.- Entre la terminación de una jornada, ordinaria o con adición de tiempo extraordinario, y la iniciación de la siguiente, deberá mediar un lapso no menor de ocho horas.

Art. 168.- Las labores que se ejecuten en horas nocturnas se pagarán, por lo menos, con un veinticinco por ciento de recargo sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas.

Art. 169.- Todo trabajo verificado en exceso de la jornada ordinaria, será remunerado con un recargo consistente en el ciento por ciento del salario básico por hora, hasta el límite legal.

Los trabajos que, por fuerza mayor, como en caso de incendio, terremoto y otros semejantes, tuvieren que realizarse excediendo a la jornada ordinaria, se remunerarán solamente con salario básico.

Art. 170.- El trabajo en horas extraordinarias sólo podrá pactarse en forma ocasional, cuando circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, en las empresas en que se trabaje las veinticuatro horas del día, podrá estipularse el trabajo de una hora extraordinaria en forma permanente, para ser prestado en la jornada nocturna.

También podrá pactarse el trabajo de una hora extra diaria, para el solo efecto de reponer las cuatro horas del sexto día laboral, con el objeto de que los trabajadores puedan descansar, en forma consecutiva, los días sábados y domingo de cada semana.

En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, para que el acuerdo sea válido, será necesaria la aprobación del Director General de Trabajo.

7. Prohibición de la discriminación

- **Convenio 111 de la OIT:**

Referente a la discriminación, a los efectos de este Convenio, el término *discriminación* comprende:

- (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos *empleo* y *ocupación* incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.
Sección segunda de Código de trabajo, prohibiciones:
Art. 30.-Se prohíbe a los patronos:
5º) Hacer por medios directos o indirectos, discriminaciones entre los trabajadores por su condición de sindicalizados o tomar represalias contra ellos por el mismo motivo;
12º) Establecer cualquier distinción, exclusión o preferencia asada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección de la persona del trabajador;

14º) exigir a las personas que solicitan empleo la prueba del VIH como requisito para su contratación, y durante la vigencia del contrato de trabajo;
15º) realizar por medios directos o indirectos cualquier distinción, exclusión y/o restricción entre los trabajadores, por su condición de VIH/sida, así como divulgar su diagnóstico.
16°) utilizar como requisito de contratación laboral o como causal de despido justificado, el historial crediticio de los trabajadores, salvo por mandamiento judicial o por las excepciones establecidas en la ley.
Art. 123.- los trabajadores que en una misma empresa o establecimiento y que en idénticas circunstancias desarrollen una labor igual, devengaran igual remuneración cualquiera sea su sexo, edad, raza, color, nacionalidad, opinión política o creencia religiosa.

8. Salud y seguridad

- **Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo**

Art. 1.- El objeto de la presente ley es establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular.

Art. 2.- Se establecen como principios rectores de la presente ley:

Principio de igualdad: Todo trabajador y trabajadora tendrá derecho a la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el desempeño de su trabajo, sin ser objeto de discriminación por razón alguna.

Respeto a la dignidad: La presente ley garantiza el respeto a la dignidad inherente a la persona y el derecho a un ambiente laboral libre de violencia en todas sus manifestaciones, en consecuencia, ninguna acción derivada de la presente ley, podrá ir en menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora.

Prevención: Determinación de medidas de carácter preventivo y técnico que garanticen razonablemente la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras dentro de los lugares de trabajo.

9. Libertad de asociación

- **Capítulo I del Código de Trabajo: Del Derecho de Asociación Profesional y su Protección**

Art. 204.- Tienen el derecho de asociarse libremente para defender sus intereses económicos y sociales comunes, formando asociaciones profesionales o sindicatos, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas, las siguientes personas:

a) Los patronos y trabajadores privados;

b) Los trabajadores de las instituciones oficiales autónomas.

10. Ambiente

- **Ley del Medio Ambiente**

Art. 1.- La presente ley tiene por objeto desarrollar las disposiciones de la Constitución de la
República, que se refieren a la protección, conservación y recuperación del medio ambiente; el uso sostenible de los recursos naturales que permitan mejorar la calidad de vida de las presentes y futuras generaciones; así como también, normar la gestión ambiental, pública y privada y la protección ambiental como obligación básica del Estado, los municipios y los habitantes en general; y asegurar la aplicación de los tratados o convenios internacionales celebrados por El Salvador en esta materia.

Art. 3.- La política nacional del medio ambiente es un conjunto de principios, estrategias y acciones, emitidas por el Consejo de Ministros, y realizada por el Ministerio del Medio Ambiente y Recursos Naturales, que en lo sucesivo de esta ley podrá llamarse el Ministerio y por el Sistema Nacional de Gestión del Medio Ambiente.

El Ministerio, presentará dicha política al Consejo de Ministros para su aprobación. Esta política se actualizará por lo menos cada cinco años, a fin de asegurar en el país un desarrollo sostenible y sustentable.

La política nacional del medio ambiente deberá guiar la acción de la administración pública, central y municipal, en la ejecución de planes y programas de desarrollo.

Art. 55. - El Ministerio, en coordinación con el Comité de Emergencia Nacional, elaborará el Plan
Nacional de Prevención y Contingencia Ambiental, siendo éste último el que lo ejecutará. El Plan pondrá énfasis en las áreas frágiles o de alto riesgo, de acuerdo a un Mapa Nacional de Riesgo Ambiental que será elaborado por el Ministerio con el apoyo de las instituciones especializadas.

Las instituciones, públicas o privadas que realizan procesos peligrosos o manejan sustancias o desechos peligrosos, o se encuentran en zonas de alto riesgo, que ya estén definidas en el Mapa establecido en el inciso anterior, están obligadas a incorporar el Plan Nacional de Prevención y Contingencia Ambiental en planes institucionales de prevención y contingencia en sus áreas y sectores específicos de acción y desempeño.

Cuando se trate de instituciones privadas deberán de rendir fianza que garantice el establecimiento de su Plan Institucional de Prevención y Contingencia incurriendo en responsabilidad administrativa quien tenga la obligación y no elabore dicho plan.

Para la obtención del correspondiente permiso ambiental las empresas interesadas deberán establecer su plan institucional de prevención y contingencia.

11. Cumplimiento con aduanas

Las empresas maquileras deben respetar los procedimientos aduaneros establecidos.

- **Ley de Simplificación Aduanera:**

Art. 1. – La presente Ley tiene por objeto establecer el marco jurídico básico para la adopción de mecanismos de simplificación, facilitación y control de las operaciones aduaneras, a través del uso de sistemas automáticos de intercambio de información.

12. Interdicto de drogas

- **Ley Reguladora de las Actividades Relativas a las Drogas**

Art. 1.- El objeto de la presente Ley, es normar las actividades relativas a las drogas, que se relacionan con los aspectos siguientes:

a) El cultivo, producción, fabricación, extracción, almacenamiento, depósito, transporte, adquisición, enajenación, distribución, importación, exportación, tránsito y suministro;

b) El Establecimiento y organización de entidades que implementen medidas encaminadas a prevenir, tratar y rehabilitar a aquellas personas que se han vuelto adictas; así como normar las actividades relativas a éstas;

c) La posesión, tenencia, dispensación y consumo;

d) El Combate y sanción de los hechos que constituyan delito o infracciones administrativas a la misma;

e) La investigación científica y estudios especializados en la materia.

Otras consideraciones
Recordando que el objetivo principal de las WRAP es promover las prácticas éticas y humanas, además del cumplimiento con las leyes, podemos agregar en este apartado otros conceptos como el de Responsabilidad Social Empresarial y Ética profesional.

- **Responsabilidad Social Empresarial (RSE):**

También llamada Responsabilidad Social Corporativa o Inversión Socialmente Responsable.
Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la responsabilidad social de la empresa es el conjunto de acciones que toman en consideración las empresas, para que sus actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad y que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos, como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario.
La responsabilidad social corporativa (RSE) es el conjunto de obligaciones inherentes a la libre asunción de un estado o condición, aún no tipificado por el ordenamiento jurídico positivo, pero cuya fuerza vinculante y previa tipificación proceden de la íntima convicción social de que su incumplimiento supone la infracción de la norma de cultura.

La gestión responsable de la empresa implica que ésta actúe conciliando (punto de equilibrio) los intereses del negocio con las expectativas que de ella tiene la comunidad.
Las principales responsabilidades éticas de la empresa con los trabajadores y la comunidad son:

- Servir a la sociedad con productos útiles y en condiciones justas.
- Crear riqueza de la manera más eficaz posible.
- Respetar los derechos humanos con unas condiciones de trabajo dignas que favorezcan la seguridad y salud laboral y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores.
- Procurar la continuidad de la empresa y, si es posible, lograr un crecimiento razonable.
- Respetar el medio ambiente, evitando en lo posible cualquier tipo de contaminación, minimizando la generación de residuos y racionalizando el uso de los recursos naturales y energéticos.
- Cumplir con rigor las leyes, reglamentos, normas y costumbres, respetando los legítimos contratos y compromisos adquiridos.
- Procurar la distribución equitativa de la riqueza generada.
- Seguimiento del cumplimiento de la legislación por parte de la empresa.
- Mantenimiento de la ética empresarial y lucha contra la corrupción.
- Supervisión de las condiciones laborales y de salud de los/as trabajadores/as.
- Seguimiento de la gestión de los recursos y los residuos.
- Revisión de la eficiencia energética de la empresa.
- Correcto uso del agua.
- Lucha contra el cambio climático.
- Evaluación de riesgos ambientales y sociales.
- Supervisión de la adecuación de la cadena de suministro.
- Diseño e implementación de estrategias de asociación y colaboración de la empresa.
- Implicar a los consumidores, comunidades locales y resto de la sociedad.
- Implicar a los empleados en las buenas prácticas de RSE
- Marketing y construcción de la reputación corporativa.
- Mejorar las posibilidades y oportunidades de la comunidad donde se establece la empresa.

Ética profesional:
Es una rama de la ética cuyo propósito es establecer los deberes, obligaciones y éticas que tienen que asumir quienes ejercen una determinada profesión.
Ética: es la rama de la filosofía que estudia lo correcto o equivocado del comportamiento humano. Además, tiene como centro de atención las acciones

humanas y aquellos aspectos de las mismas que se relacionan con el bien, la virtud, el deber, la felicidad y la vida realizada.
La deontología trata del espacio de la libertad del hombre sólo sujeto a la responsabilidad que le impone su conciencia.
Por lo general, se halla recogida en forma escrita en los llamados códigos deontológicos.
Código de ética profesional de la Asociación Salvadoreña de Ingenieros y Arquitectos
Se presentan algunos de los principios de ética de este código que, aunque no se haya establecido para la industria textil y de la confección, es un buen ejemplo de buenas prácticas en la industria.

DE LOS FUNDAMENTOS

1. El Código de Ética Profesional de la Asociación Salvadoreña de Ingenieros y Arquitectos -ASIA-, tiene por objeto establecer las responsabilidades, regular los derechos y señalar las normas de conducta que deben observar los Ingenieros y Arquitectos entre sí y con la sociedad, tanto en el ámbito nacional como internacional.

2. Es deber imperativo de los socios de ASIA, mantener una conducta profesional y moral de universal observancia, en defensa del prestigio y de los derechos de la profesión, velar por su correcto y cabal ejercicio y observar en todo momento el decoro, la dignidad, la integridad, el respeto y el fiel cumplimiento con este Código.

II. DEL EJERCICIO PROFESIONAL

El ejercicio de la Ingeniería y la Arquitectura debe considerarse fundamentalmente como una función social. Deben rechazarse los trabajos que pueden ser usados contra el interés general, evitando de esta manera crear situaciones que involucren peligros y constituyan una amenaza contra la vida, la salud y el medio ambiente, o afecten la propiedad y demás derechos del ser humano.

V. DE LOS ACTOS CONTRARIOS A LA ETICA

Se consideran faltas a la ética e incompatibles con el digno ejercicio de la profesión: Actuar en la infracción de las leyes que regulan la profesión y en particular en contra de las leyes que protegen el medio ambiente.

No respetar las normas establecidas por las autoridades e instituciones de Ingeniería y Arquitectura del país.
Usar las ventajas que da un empleo o posición asalariada para competir con otros profesionales. Ejercer influencias indebidas u ofrecer, solicitar o aceptar pagos o compensaciones con el propósito de afectar negociaciones relacionadas con un servicio profesional.

VI. DE LA ORGANIZACIÓN Y CONTROL

La prestación de los servicios profesionales de Ingeniería y Arquitectura involucran la seguridad y el bienestar de la comunidad por lo que revisten carácter de servicio público. En virtud de lo anterior, se hace necesario que la colegiación de los Ingenieros y Arquitectos, sea obligatoria.

- **LEY DE SIMPLIFICACIÓN ADUANERA**

DECRETO NO. 529
LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR,
CONSIDERANDO:

I. Que el crecimiento del tráfico internacional de mercancías y la profusión de negociaciones comerciales en que se encuentra inmerso el país imponen la necesidad de adecuar los servicios aduaneros a los estándares mundiales de calidad y eficiencia en términos de facilitación del comercio internacional, control de la recaudación fiscal y protección de la sociedad;

Art. 1. – La presente Ley tiene por objeto establecer el marco jurídico básico para la adopción de mecanismos de simplificación, facilitación y control de las operaciones aduaneras, a través del uso de sistemas automáticos de intercambio de información.

Los sujetos pasivos y demás usuarios del servicio aduanero, podrán transmitir por la vía electrónica, entre otros documentos, declaraciones de mercancías, certificados o certificaciones de origen, manifiestos de carga, conocimientos de embarque y cualquier otro documento requerido para realizar operaciones de comercio exterior, conforme a los requisitos y formalidades establecidos en la legislación aduanera o disposiciones administrativas de carácter general emitidas por la Dirección General.

Art. 12. – La declaración de mercancías autoliquidada será sometida a un proceso selectivo y aleatorio que determine si corresponde efectuar la verificación inmediata de lo declarado. Dicha verificación no limita las facultades de fiscalización posterior de la autoridad aduanera.

Los Servicios Aduaneros podrán utilizar equipos de inspección no intrusiva que les permita realizar inspecciones cuando sea necesario y de conformidad con los resultados del análisis de riesgo, en base a los parámetros establecidos por la Dirección General de Aduanas o a petición de las entidades encargadas de ejercer controles, con el fin de facilitar la inspección de la carga, de los contenedores u otros medios de transporte, sin interrumpir el flujo del comercio legítimo.

La prestación de servicios de inspección no intrusiva a cargo de la Autoridad Aduanera, con infraestructura tecnológ
ica propia o de terceros autorizados, se considerará iniciada desde el análisis de riesgo a que son sometidas las operaciones y consistirá, entre otros aspectos, en verificaciones sobre la naturaleza, estado, peso, cantidad y demás características de las mercancías que se coloquen a su disposición, de acuerdo al análisis de riesgo previamente realizado. De establecerse indicios de mercancías no declaradas o de cualquier otro incumplimiento de disposiciones legales, se procederá a la inspección física por parte de la autoridad aduanera, la que a su vez, podrá auxiliarse y coordinarse con otras autoridades que tengan competencia en el control de las mercancías.

La verificación por sistemas no intrusivos, no limita las facultades de verificación inmediata o de fiscalización a posteriori que pueda realizar la Autoridad Aduanera correspondiente, como resultado de los análisis de gestión de riesgo y el ejercicio de la potestad aduanera, inspección no intrusiva, pudiendo realizarse fuera de los recintos aduaneros en puntos estratégicos para la verificación de cumplimientos de rutas o comprobación de la integridad de las mercancías que se encuentren sometidas a operaciones de comercio exterior, entendiéndose como tales, importaciones, exportaciones, tránsitos, entre otras. Las operaciones realizadas fuera de los recintos aduaneros podrán ser coordinadas con la Policía Nacional Civil y otras instituciones encargadas del control de las operaciones de comercio exterior.

Art. 12-A.– En aquellos procesos de inspección no intrusiva que pueda advertirse que existe el cometimiento de un ilícito, se deberán certificar las imágenes que reproduzca el sistema y remitirse a las autoridades competentes.

Las referidas certificaciones harán plena prueba en el proceso penal correspondiente; en todo caso, las autoridades que conozcan del citado proceso penal podrán requerir, en caso de considerarlo necesario, un dictamen aclaratorio sobre la lectura de los resultados, sin perjuicio de las responsabilidades tributarias y aduaneras que deberán ser determinadas por la Autoridad Aduanera competente.

El mismo valor probatorio tendrán las imágenes reproducidas del sistema de inspección no intrusiva en los procesos administrativos correspondientes.

La declaratoria de sobreseimiento definitivo o condena en el proceso penal, no inhibirán a la Autoridad Aduanera para determinar la responsabilidad administrativa o tributaria a que dieran lugar las acciones u omisiones cometidas conforme al presente artículo.

En el caso que durante el procedimiento de verificación no intrusiva o en cualquier momento previo al levante de la mercancía se determinare la existencia de mercancía que deba ser destruida por cualquier circunstancia, los gastos de dicho proceso deberán ser asumidos por el declarante o su representante, pudiendo la Autoridad Aduanera hace efectiva la garantía de operación, en caso de haberse otorgado. En el caso que no se hubiere otorgado garantía, la misma no se pudiera hacer efectiva o no alcance para cubrir el monto determinado, se procederá a inhabilitarlos de los sistemas informáticos, hasta que cancelen los costos de la destrucción en que hubiere de incurrir la Administración.

Para cumplir con lo dispuesto en el inciso anterior, el servicio aduanero deberá establecer el monto del costo de la destrucción en la resolución que pone fin al procedimiento administrativo sancionador o de liquidación oficiosa de impuestos. En caso que no se hubiere iniciado procedimiento administrativo, deberá emitir una resolución en la que detalle los costos de la destrucción, debiendo notificarla al obligado para su pago, conforme a las reglas establecidas en el artículo 16 de la presente ley.

Lo anterior sin perjuicio de las responsabilidades penales que pudieran resultar de teles conductas.

Art. 12-B. – Créase una tasa que se cobrará por la prestación de Servicios de Inspección no Intrusiva.
La obligación del pago se generará siempre y cuando las operaciones antes indicadas se produzcan por el ingreso o salida de mercancías o medios de transporte del territorio aduanero nacional por cualquier vía.

El pago deberá efectuarse al momento de la transmisión electrónica del Manifiesto, Declaración de Mercancías a cualquiera de los Regímenes Aduaneros, Formulario Aduanero Único Centroamericano, Tránsitos Internos o Internacionales u otras declaraciones o formularios que amparen el transporte, traslado o movimiento de mercancías desde y hacia el territorio aduanero nacional, utilizando cualquiera de las plataformas autorizadas por el Servicio Aduanero que permitan la captura de dichos documentos.

A los efectos de lo establecido en la presente disposición, son sujetos responsables y como consecuencia están obligados al pago de la Tasa en referencia, los declarantes o el representante de éstos, que de acuerdo a lo establecido en la presente Ley, deban hacer uso del Servicio de Inspección no Intrusiva.

Corresponderá a la Dirección General de Aduanas ejercer las facultades administrativas necesarias que garanticen la oportuna verificación y comprobación del pago de la Tasa por la prestación del Servicio de Inspección no Intrusivo.

Para los efectos anteriores, facúltase al Ministerio de Hacienda, a través de la Dirección General de Aduanas y la Dirección General de Tesorería, para emitir las regulaciones de orden administrativo y de carácter general que garanticen el cobro de la tasa.
El incumplimiento al pago de la tasa será sancionado de conformidad a lo establecido en la Ley Especial para Sancionar Infracciones Aduaneras.

CAPITULO I: DIAGNOSTICO

1.1 Método y metodología del proceso de investigación

El proceso de investigación se realiza siguiendo el método de investigación científica.

Desglose del método:

Observación
Desde que la certificación WRAP fue instituida oficialmente en el año 2000, solo 19 establecimientos de confección de prendas de vestir se han certificado hasta la actualidad, siendo esta cantidad demasiado baja en comparación con el total de establecimientos que podrían estar certificados.

Problema
El estudio pretende dar solución a la problemática: ¿Qué estrategia utilizar para instruir a los establecimientos de la confección de prendas de vestir de El Salvador para certificarse bajo las Normas WRAP favoreciendo un incremento en la competitividad con el mercado extranjero?

Diseño de la investigación
En esta parte se incluirá la determinación de la población y la muestra, se realizará el diseño de los instrumentos de recolección de información que se aplicarán y se llevará a cabo su desarrollo en los establecimientos seleccionados estratégicamente.

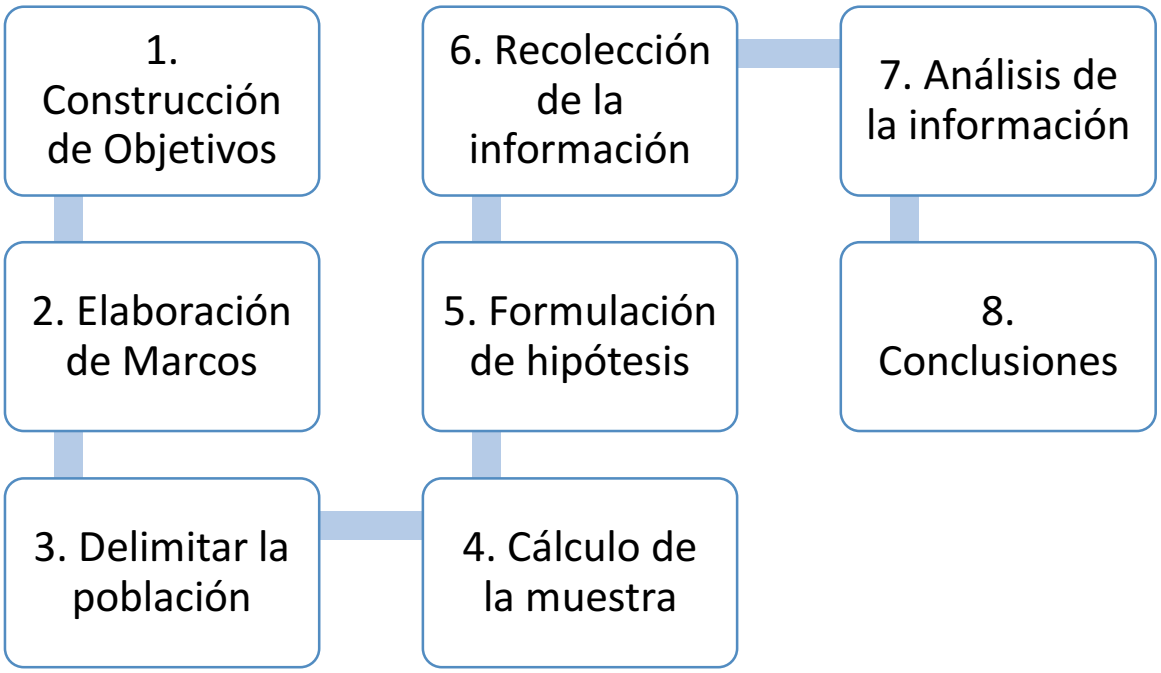
Método
Luego del diseño y la puesta en marcha de los instrumentos de recolección de información, se detallará el análisis de los resultados obtenidos para el diagnóstico.

Conclusiones
Una vez se ha realizado el diagnóstico y analizando la problemática de estudio, se elaborarán las conclusiones sobre los datos obtenidos que proporcionarán las bases técnicas para la conceptualización del diseño.

Propuesta
Basados en las conclusiones formuladas se propondrán diferentes soluciones a la problemática y se realizará detallará la conceptualización del diseño.

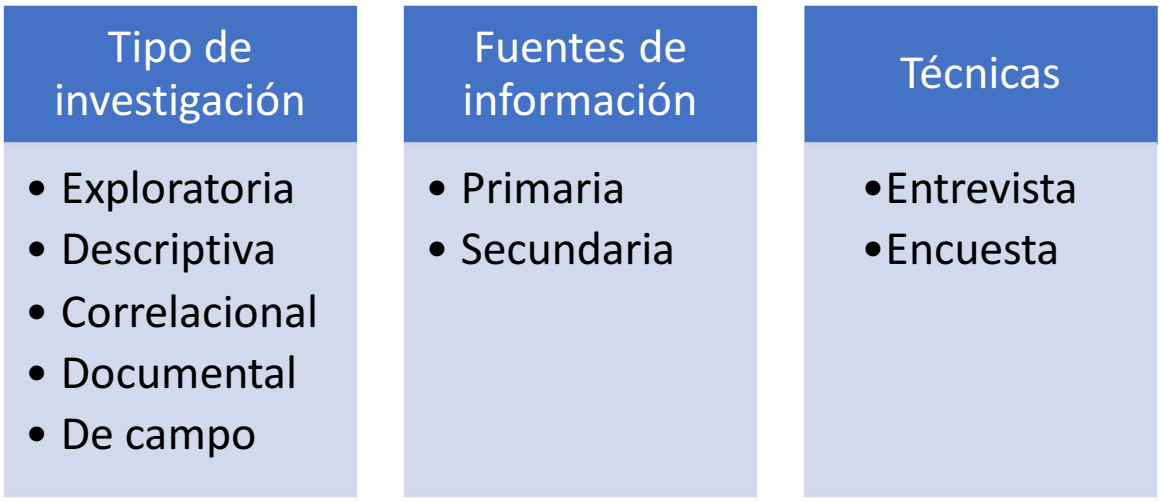
Pasos a seguir para desarrollar el diagnóstico

Ilustración 16: Metodología de diagnóstico de la situación actual



Metodología de investigación y recolección de información

Ilustración 17: Metodología de investigación y recolección de información



1.2 Tipo de investigación

Se describe en este apartado los diferentes tipos de investigación que serán utilizados en el desarrollo del diagnóstico, estos son los siguientes:

Según la naturaleza de los objetivos en cuanto al nivel de conocimiento que se desea alcanzar:

1.2.1 Exploratoria

Es considerada como el primer acercamiento a un problema. Se utiliza cuando éste aún no ha sido abordado o no ha sido suficientemente estudiado y las condiciones existentes no son aún determinantes.

1.2.2 Descriptiva

Se utiliza cuando se desea describir un fenómeno en todos sus componentes principales

1.2.3 Correlacional

Es aquel tipo de estudio que persigue medir el grado de relación existente entre dos o más indicadores.

1.2.4 Explicativa

Es aquella que tiene relación causal; no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. Existen diseños experimentales y NO experimentales.

a) **Diseños cuasi experimentales:** se utilizan cuando no es posible asignar al azar los sujetos de los grupos de investigación que recibirán tratamiento experimental.

b) **Diseños experimentales:** se aplican a experimentos “puros”, entendiendo por tales los que reúnen tres requisitos fundamentales:
1)Manipulación de una o mas variables independientes;
2) Medir el efecto de la variable independiente sobre la dependiente; y
3) Validación interna de la situación experimental.

c) **Investigaciones NO experimentales:** se entiende por investigación no experimental cuando se realiza un estudio sin manipular deliberadamente las variables.

Según los instrumentos empleados

1.2.5 Documental

Por documento puede entenderse todo elemento tangible o perceptible que sirve para demostrar algo. Bajo este criterio, un libro es un documento, lo mismo que una película, una pieza arqueológica o un aviso publicitario, siempre y cuando sirva para desarrollar un estudio. La suma de documentos tomados en cuenta para un estudio cualquiera constituye la fuente documental de la investigación.

1.2.6 De Campo

El trabajo de campo implica la relación directa del investigador con las fuentes de información no documentales.

Según la naturaleza de la información que se recoge para responder al problema de investigación

1.2.7 Cuantitativa

Es aquella que utiliza predominantemente información del tipo cuantitativo directo. Dentro de la investigación cuantitativa se pueden observar:

a) Los diseños experimentales
b) La encuesta social: Es la investigación cuantitativa de mayor uso en el ámbito de las ciencias sociales y consiste en aplicar una serie de técnicas específicas con el objeto de recoger, procesar y analizar características que se dan en personas de un grupo determinado.
c) Estudios cuantitativos con datos secundarios: Los cuales, a diferencia de los dos anteriores, abordan análisis con utilización de datos ya existentes.

1.2.8 Cualitativa

Es aquella que persigue describir sucesos complejos en su medio natural, con información preferentemente cualitativa. Los principales tipos de investigación cualitativa son:

a) **Investigación-acción:** es un tipo de investigación aplicada, destinada a encontrar soluciones a problemas que tenga un grupo, una comunidad, una organización. Los propios afectados participan en la misma.

b) Investigación participativa: es un estudio que surge a partir de un problema que se origina en la misma comunidad, con el objeto de que en la búsqueda de la solución se mejore el nivel de vida de las personas involucradas. Dentro de la investigación participativa, se pueden encontrar: estudio de casos, y estudio etnográfico.

1.3 Selección del tipo de investigación a realizar

Las investigaciones que se realizan en un campo de conocimiento específico pueden incluir los tipos de estudio en las distintas etapas de su desarrollo. Una investigación puede iniciarse como exploratoria, más adelante puede ser descriptiva y correlacional y terminar como explicativa.

El tipo de investigación seleccionado depende básicamente de dos factores: el estado del conocimiento en el tema de investigación mostrado por la revisión de la literatura, y el enfoque que se pretenda dar al estudio.

La selección del tipo de investigación a utilizar dependerá de los factores anteriormente mencionados, así como del objetivo de estudio y el grado de profundización que se quiere alcanzar, por tanto, se seleccionan por sus características las siguientes:

- Exploratoria: Se utilizará por motivo que existe pocas investigaciones previas referentes a a preparación para certificación WRAP, y no existe un programa de acreditación. Los estudios sobre la preparación de los establecimientos de confección de ropa para la certificación con WRAP son insuficientes ya que es una Norma internacional voluntoria en El Salvador, donde un mínimo porcentaje de establecimientos de confección han sido certificado por

motivos aún desconocidos, por lo cual se pretende recolectar de manera general la información necesaria.

- Descriptiva: se utilizará para describir la situación clasificandola de acuerdo a sus causas. Se describirá el proceso que ha llevado a cabo la muestra para certificarse con la Norma WRAP.

- Relacional: Se utilizará, ya que los principios de la Norma WRAP guarda relación con otro tipo de certificaciones como lo son las Normas ISO, Planes de estudio, NIOSH, y MEC

- Documental: datos obtenidos mediante libros de texto y documentos relacionados.

- De campo: se realizarán visitas técnicas y entrevistas a las diferentes instalaciones de confección de prendas de vestir incluidas en el espacion muestral estrategicamente determinado.

1.4 Fuentes de información

Las fuentes que se utilizarán para realizar esta investigación son: fuentes primarias y secundarias, que se integran con toda la información escrita existente sobre el tema, ya sean datos proporcionados por los establecimientos de confección de prendas de vestir o información obtenida de otras fuentes.

Fuente primarias

Esta información es la obtenida a través de entrevista estructurada, encuesta mediante el cuestionario respectivo a los establecimientos del espacio muestral, y la escala de Likert para detectar la actitud ante los doce principios de la Norma; que incluirán tanto establecimientos certificados con las WRAP como los que no se han certificado aún.

Esta información tiene dos propósitos, por una parte, conocer la formalización en la preparación para la certificación WRAP que los establecimientos han seguido o en qué forma éstos se han preparado, y por otra parte, el motivo por el cual el 89.96% de los establecimientos no se han certificado con la Norma.

Fuentes secundarias

Estas permiten reunir información escrita ya existente sobre el tema, ya sea libros, datos de empresas y documentos.

1.5 Selección y elaboración de técnicas e instrumentos de investigación

Los datos necesarios para obtener la información precisos para la investigación se recurren a la técnica de la entrevista estructurada, la escala de Likert y la encuesta.

A continuación, se presentan los instrumentos seleccionados para recolectar la información necesaria para conocer el proceso de aplicación hacia la certificación con la Norma WRAP de las instalaciones de confección y la posterior aplicación de los principios con la certificación aprobada, además determinar las causas inmersas del 89.94% de establecimientos no certificados en el país.

1.5.1 Entrevista

Entrevista estructurada:

Se utiliza de esta manera por la incertidumbre de la accesibilidad a la información que se requiere, ya que, para la mayoría de empresas la información requerida la consideran confidencial. Previamente se establece una guía general para la información relevante que se requiere.

Diseño del instrumento de recolección de datos

- Matriz Objetivo pregunta para la entrevista a instalaciones certificadas:

Objetivo: Obtener información de instalaciones de prendas de vestir certificadas con la Norma WRAP sobre el proceso de aplicación y autoevaluación de la norma y el seguimiento de los principios de la misma.

Tabla 5:Matriz objetivo pregunta para entrevista a instalaciones certificadas

No.	Pregunta	Objetivo
1	¿Qué proceso de preparación siguieron para la certificación de la maquila?	Conocer el proceso de autoevaluación de la instalación realizado en la instalación para criticarlo y posteriormente, presentar una propuesta de programa de autoevaluación y acreditación.
2	¿Cuáles manuales administrativos utilizan para la gestión de la certificación con la Norma?	Conocer la existencia de los documentos necesarios para la autoevaluación y acción de seguimiento de la aplicación de la Norma WRAP.
3	¿Cuáles leyes y reglamentos locales y nacionales incorporan para realizar sus prácticas de negocio?	Determinar el nivel de cumplimiento con las leyes y reglamentos del centro de trabajo para la verificación del seguimiento del principio número 1.
4	¿Cuál es el proceso de contratación y despido de personal en la maquila?	Detectar la existencia o no de trabajo forzado dentro de las instalaciones para la verificación de trabajos forzados o involuntarios, bajo contrato, afianzados u otros.
5	¿Cuál es la edad mínima de contratación requerida según sus políticas?	Identificar trabajo de menores de edad en las instalaciones para la comparación con el código de trabajo y la ley LEPINA relacionadas al trabajo infantil.
6	¿De qué formas identifican y erradican el acoso y el abuso?	Identificar la existencia y eliminación del acoso, abuso o castigo de cualquier índole en las instalaciones para el cumplimiento con el principio WRAP.
7	¿Qué prácticas y políticas utilizan para asegurar que los empleados reciban sus compensaciones según términos de empleo, leyes y reglamentos?	Determinar el cumplimiento del principio de la WRAP Compensación y prestaciones.
8	¿Cuál es la jornada de trabajo establecida?	Comprobar el respeto por las jornadas de trabajo según límites legales para la conclusión del cumplimiento de los principios.

9	¿Qué aspectos consideran relevantes para contratar, pagar y despedir trabajadores?	Determinar si la instalación prohíbe la discriminación por medio de prácticas efectivas y procedimientos de acción.
10	¿Qué funciones realiza el comité de prevención de riesgos laborales?	Determinar el cumplimiento con las leyes y reglamentos de salud y seguridad en los lugares de trabajo para relacionarlo con la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus Reglamentos.
11	¿Cuáles políticas reconocen y respetan la libertad de asociación en la instalación?	Identificar el respeto de los trabajadores de libertad de asociación para constatar el cumplimiento de los principios de la Norma WRAP.
12	¿Qué leyes ambientales aplican donde llevan a cabo sus operaciones?	Conocer la aplicabilidad de las normas y leyes ambientales por parte de la maquila en función de responsabilidad ambiental.
13	¿De qué forma asegura el cumplimiento con las leyes aduaneras relacionadas al embarque ilegal?	Determinar el cumplimiento con aduanas durante el tiempo de certificación con la norma WRAP de la instalación.
14	¿Cómo demuestran cooperación con agencias antidrogas?	Identificar la obediencia de leyes locales, nacionales y extranjeras en contra de contrabando de drogas.

1.5.2 Encuesta

Se planificó previamente las preguntas mediante un guion preestablecido, secuenciado y dirigido, con preguntas cerradas de opción múltiple que dejan poca posibilidad de que el entrevistado pueda salirse del guion. Posteriormente se concluirá sobre los datos obtenidos.

- Matriz Objetivo pregunta para cuestionario de encuesta a instalaciones certificadas:

Objetivo: Conocer la preparación y seguimiento de la certificación con la Norma WRAP en los establecimientos de confección de prendas de vestir en El Salvador.

Tabla 6: Matriz objetivo pregunta para encuesta a instalaciones de manufactura certificadas

No.	Pregunta	Objetivo
1	¿Están certificados con la Norma WRAP?	Confirmar la ubicación del establecimiento en la lista de certificados con WRAP.
2	¿Cómo se enteró de la existencia de la Norma?	Conocer la fuente de promoción de la Norma de certificación WRAP.
3	¿Cómo conoció el proceso de certificación?	Determinar la accesibilidad de los detalles sobre el proceso de certificación.
4	¿Desde cuándo están certificados?	Determinar la trayectoria de buenas prácticas del establecimiento.
5	¿Qué tipo de certificación se le concedió?	Conocer el grado de calidad de la certificación.
6	¿Cuál fue la motivación para certificarse?	Determinar la motivación de las instalaciones certificadas actualmente para que posteriormente sirva de incentivo para las empresas que aún no están certificadas.
7	¿Siguió algún proceso para preparar el establecimiento antes de optar a la certificación?	Conocer la utilización de un proceso a seguir para la certificación.
8	¿Tuvieron dificultades significativas para preparar el establecimiento para la certificación?	Detectar la existencia de complicaciones en la preparación de los establecimientos certificados para posteriormente pueda darse una solución.
9	¿Qué recursos se utilizó para preparar el establecimiento?	Tomar ideas básicas sobre los recursos que podrían utilizarse en el diseño.
10	¿Qué empresa proporcionó la acreditación?	Corroborar la información secundaria cobre la inexistencia de una entidad acreditadora WRAP en El Salvador.
11	¿Qué entidad realizó la inspección?	Corroborar la información encontrada en las fuentes secundarias sobre la inexistencia de un monitor acreditado en el país.

12	¿Existe en el establecimiento una guía de seguimiento para mantener las prácticas según la Norma?	Conocer la formalización de la instalación y el compromiso para mantener sus prácticas de acuerdo a los principios de la Norma.
13	¿Recomendaría a los establecimientos no certificados cumplir con los principios de la Norma para optar a certificarse?	Determinar la satisfacción de la instalación en la certificación WRAP.
14	¿Qué importancia considera que las exportaciones de prendas de vestir tienen para el país?	Conocer la percepción de la instalación sobre las oportunidades que el entorno presenta en los negocios internacionales.
15	¿Exportan el producto a otros países?	Verificar la hipótesis que la certificación WRAP la adoptan instalaciones que comercializan internacionalmente.
16	¿Entre las metas del establecimiento está la expansión del mercado internacional? (aplica si su respuesta anterior fue NO)	Sustentar el objetivo de la pregunta anterior.
17	¿El establecimiento tiene políticas que promuevan los derechos de los trabajadores?	Determinar consistencia con el mantenimiento de las prácticas acorde a los principios de la Norma.
18	¿Existe un comité de prevención de riesgos en el lugar de trabajo?	Determinar consistencia con el mantenimiento de las prácticas acorde a los principios de la Norma.

A continuación, se presenta el formato del cuestionario a utilizarse en la encuesta para instalaciones certificadas con la Norma WRAP:

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA
ESCUELA DE INGENIERIA INDUSTRIAL

Objetivo: Conocer la preparación y seguimiento de la certificación con la Norma WRAP en los establecimientos de confección de prendas de vestir en El Salvador.

Perfil

Nombre del establecimiento: _____
Departamento: _____ Municipio: _____

Entrevistado: _____
Cargo: _____

Preguntas

1. ¿Están certificados con la Norma WRAP?

Si ☐ No ☐

2. ¿Cómo se enteró de la existencia de la Norma?

Internet ☐ Empresa del rubro ☐ Otro: _____

3. ¿Cómo conoció el proceso de certificación?

Internet ☐ Empresa del rubro ☐ Otro: _____

4. ¿Desde cuándo están certificados?

Mes: _____ Año: _____

5. ¿Qué tipo de certificación se le concedió?

Plata ☐ Oro ☐ Platino ☐

6. ¿Cuál fue la motivación a certificarse? (Si selecciona más de una razón, indicar orden prioritario, siendo 1 de mayor prioridad y 2, 3, … sucesivamente)

Competitividad ☐ Los trabajadores ☐ Exportaciones ☐

La sociedad ☐ Medio Ambiente ☐ Otro: _____

7. ¿Siguió algún proceso para preparar el establecimiento antes de optar a la certificación?

Si ☐ ¿Con qué anticipación a la solicitud oficial? _____

No ☐

8. ¿Tuvieron dificultades significativas para preparar el establecimiento para la certificación?

Si ☐ No ☐

9. ¿Qué recursos se utilizó para preparar el establecimiento?

Humanos
Equipo de preparación ☐ Número de miembros: _____

Materiales
Maquinaria ☐

Herramientas ☐

10. ¿Qué empresa proporcionó la acreditación?

_____

11. ¿Qué entidad realizó la inspección?

International compliance Group ☐ Intertek CG ☐

Otro: _____

12. ¿Existe en el establecimiento una guía de seguimiento para mantener las prácticas según la Norma?

Si ☐ No ☐

13. ¿Recomendaría a los establecimientos no certificados cumplir con los principios de la Norma para optar a certificarse?

Si ☐ No ☐

Comentario (opcional): _____
_____

14. ¿Qué importancia considera que las exportaciones de prendas de vestir tienen para el país?

Poca ☐ Regular ☐ Mucha ☐

15. ¿Exportan el producto a otros países?

Si ☐ No ☐

16. ¿Entre las metas del establecimiento está la expansión del mercado internacional? (aplica si su respuesta anterior fue No)

Si ☐ No ☐

17. ¿El establecimiento tiene políticas que promuevan los derechos de los trabajadores?

Si ☐ No ☐

18. ¿Existe un comité de prevención de riesgos en el lugar de trabajo?

Si ☐ No ☐

- Matriz Objetivo pregunta para cuestionario a instalaciones no certificadas:

Objetivo: Conocer las causas incididas en las instalaciones dedicadas a la fabricación de prendas de vestir en El Salvador por las cuales no se certifican con la Norma voluntaria WRAP para la posterior conceptualización del diseño de un programa de autoevaluación y certificación.

Tabla 7: Matriz objetivo pregunta para empresas no certificadas

No.	Pregunta	Objetivo
1	¿Están certificados con la Norma WRAP?	Conocer el estado de la instalación con respecto a la certificación para su análisis
2	¿Tiene conocimiento sobre normas de certificación aplicables a su empresa?	Conocer el nivel de conocimiento sobre la aplicación de normas de cualquier índole en las instalaciones del sector para la identificación de la percepción acerca de las WRAP.
3	¿Está interesado en normas de certificación que demuestren: • Cumplimiento con las leyes del país • Compromiso de la empresa con los derechos de los trabajadores a todos los niveles • Compromiso ético y moral • Responsabilidad con el medio ambiente • Seguridad y Salud ocupacional • Libertad de asociación y negociación colectiva • Cumplimiento con aduanas	Identificar el grado de interés en el cumplimiento de los principios que rige la Norma WRAP por parte de las instalaciones de prendas de vestir no certificadas, enfocados a las practicas de producción responsable con los derechos del trabajador, para la determinación de las potentes instalaciones que se inclinen a la certificación voluntaria.
4	¿El establecimiento tiene conocimiento sobre la Norma WRAP y sus principios?	Determinar el nivel de conocimiento de los directivos de las empresas de confección para diagnosticar las causas de la no certificación en el país.
5	¿Conoce el proceso para la certificación WRAP?	Determinar el conocimiento que tienen las instalaciones acerca del

		proceso de aplicación hacia la certificación para la realización de la conceptualización del diseño de un plan de mejora.
6	¿Cuál es el motivo por el que no está certificado?	Determinar las causantes por las cuales no están certificadas las instalaciones de prendas de vestir con el propósito de plantear una solución.
7	¿Conoce las ventajas que le agregaría la certificación WRAP?	Identificar la percepción que tienen las instalaciones con respecto a las ventajas que ofrece la certificación para conceptualizar el diseño de la solución.
8	¿Tiene intención de certificarse con la Norma WRAP?	Conocer el grado de interés hacia la certificación WRAP para la determinación de la cantidad potencial a la cual estaría dirigida el plan de mejora a diseñar.
9	¿Qué importancia considera que las exportaciones de prendas de vestir tienen para el país?	Conocer la percepción de la instalación sobre las oportunidades que el entorno presenta en los negocios internacionales.
10	¿Exportan el producto a otros países?	Verificar la hipótesis que la certificación WRAP la adoptan instalaciones que comercializan internacionalmente.
11	¿Entre las metas del establecimiento está la expansión del mercado internacional?	Sustentar el objetivo de la pregunta anterior.
12	¿El establecimiento tiene políticas que promuevan los derechos de los trabajadores?	Determinar consistencia con el mantenimiento de las prácticas acorde a los principios de la Norma.
13	¿Existe un comité de prevención de riesgos en el lugar de trabajo?	Determinar consistencia con el mantenimiento de las prácticas acorde a los principios de la Norma.

A continuación, se presenta el formato del cuestionario a utilizarse en la encuesta para instalaciones No certificadas con la Norma WRAP:

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA
ESCUELA DE INGENIERIA INDUSTRIAL

Objetivo: Conocer las causas incididas en las instalaciones dedicadas a la fabricación de prendas de vestir en El Salvador por las cuales no se certifican con la Norma voluntaria WRAP para la posterior conceptualización del diseño de un programa de autoevaluación y certificación.

Perfil
Nombre del establecimiento: _____
Departamento: _____ Municipio: _____

Entrevistado: _____
Cargo: _____

PREGUNTAS

1. ¿Están certificados con la Norma WRAP?

Si ☐ No ☐

2. ¿Tiene conocimiento sobre normas de certificación aplicables a su empresa?

Si ☐ ¿Cuáles? _____

No ☐

3. ¿Está interesado en normas de certificación que demuestren: (Marcar una o varias)
   - Cumplimiento con las leyes del país ☐
   - Compromiso de la empresa con los derechos de los trabajadores a todos los niveles ☐
   - Compromiso ético y moral ☐
   - Responsabilidad con el medio ambiente ☐
   - Seguridad y Salud ocupacional ☐
   - Libertad de asociación y negociación colectiva ☐
   - Cumplimiento con aduanas ☐

4. ¿El establecimiento tiene conocimiento sobre la Norma WRAP y sus principios?

Si ☐ No ☐

5. ¿Conoce el proceso para la certificación WRAP?

Si ☐ No ☐

6. ¿Cuál es el motivo por el que no está certificado?

Falta de Recursos Económicos ☐ Desconocimiento de la Norma ☐
Considera innecesario ☐ Otro: _____

7. ¿Conoce las ventajas que le agregaría la certificación WRAP?

Si ☐ No ☐

8. ¿Tiene intención de certificarse con la Norma WRAP?

Si ☐ No ☐

9. ¿Qué importancia considera que las exportaciones de prendas de vestir tienen para el país?

Poca ☐ Regular ☐ Mucha ☐

10. ¿Exportan el producto a otros países?

Si ☐ No ☐

11. ¿Entre las metas del establecimiento está la expansión del mercado internacional? (aplica si su respuesta anterior fue No)

Si ☐ No ☐

12. ¿El establecimiento tiene políticas que promuevan los derechos de los trabajadores?

Si ☐ No ☐

13. ¿Existe un comité de prevención de riesgos en el lugar de trabajo?

Si ☐ No ☐

1.5.3 Escala de Likert:

Para detectar la actitud de la instalación ante los principios de la Norma WRAP, se utiliza una escala de Likert, donde se establecen afirmaciones sobre cada uno de los principios y determinar en qué medida se está en acuerdo o desacuerdo con dicha afirmación.

A continuación, se presenta el formato de Escala de actitud Likert:

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA

ESCUELA DE INGENIERIA INDUSTRIAL

Objetivo: Demostrar la correlación entre el favorecimiento y aplicación de los principios de la Norma de Producción Acreditada Mundialmente Responsable (WRAP) en la industria de la confección del país.

Perfil

Nombre del establecimiento: _____

Departamento: _____	**Municipio: _____**

Entrevistado: _____

Cargo: _____

1. Cumplimiento con leyes y regulaciones del lugar de trabajo

Los establecimientos deberian despreocuparse por el cumplimiento de las leyes y reglamentos del país referente a factores humanos y ergonomía:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

2. Prohibición del Trabajo Forzado

Los jefes y supervisores tienen que ser quienes decidan quien trabaja horas extrasy quien no, independientemente de la disposicion del trabajador:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

3. Prohibición del Trabajo de Menores

La educacion para menores de edad es un desperdicio de tiempo:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

Es mejor contratar a menores de 14 años que adultos para minimizar costos en mano de obra:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

4. Prohibición del Acoso y el abuso.

La fábrica debe asegurar un ambiente de trabajo libre de abuso y acoso respetando la dignidad del trabajador/a:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

La coacción fisica es buena forma de lograr que el trabajador realice sus actividades laborales.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

5. Compensación y Beneficios

Es conveniente no programar producción en días festivos:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

Las prestaciones laborales serán ejercidas solamente por mandato legal:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

6. Horas de Trabajo

El trabajo en casa podria ser un medio para completar el tiempo remunerado al empleado:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

7. Prohibición de la Discriminación

Las caracteristicas personales o creencias de la persona son prioratios en la selección y contratación de personal:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

Las mujeres no pueden ejercer con igual competencia una labor intelectual que un hombre:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

Las mujeres no pueden ejercer una labor física con la misma capacidad que un hombre:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

8. Salud y Seguridad

Las normas de prevencion de accidentes son inservibles para algunos trabajadores indisciplinados:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

La falta de medidas de prevención de accidentes laborales deberia castigarse con aplicación del reglamento interno:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

No vale la pena invertir en el equipo de protección de higiene si el trabajador no lo utiliza:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

La inversión en un sistema de prevención de accidentes es secundaria:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

9.Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

No vale la pena que los obreros se sindicalicen:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

10. Medio Ambiente

Las fábricas deberán demostrar un compromiso con la protección del medio ambiente mediante el control activo de sus prácticas ambientales:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

11. Cumplimiento de Aduanas

Es obligatorio que las fábricas se aseguren de que toda la mercancía está marcada o etiquetada de conformidad con todas las leyes aplicables con precisión y registrar de detalles de producción:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

12. Seguridad

Cooperar con agencias antidrogas locales, nacionales y extranjeras es beneficioso para las fábricas en cuanto a prevención de embarques ilegales:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

1.6 Diseño de la investigación

1.6.1 Objeto de investigación

De acuerdo al planteamiento del problema, el objeto de investigación se refiere a los establecimientos de confección de prendas de vestir en El Salvador, es decir, las instalaciones certificadas y no certificadas bajo las Normas WRAP.

Definiciones

Universo: Serie real o hipotética de elementos que comparten características definidas relacionadas con el problema de la investigación.

Para la investigación el universo comprenderá las 179 empresas pertenecientes al sector de la confección de prendas de vestir.

Población: Se refiere a un conjunto limitado y accesible del universo que forma el referente para la elección de la muestra. Es el grupo al que se intenta generalizar los resultados del estudio. Comprende todos los elementos que presentan características comunes que se definen a través de criterios definidos por el estudio.

Se debe definir la población con precisión, de modo que sea manifiesto cuándo cierto elemento pertenece o no a esa población.

a) Población finita: Se refiere cuando la población tiene un tamaño establecido y limitado, esto es, existe un numero denotado por N que indica cuántos elementos conforman la población.

b) Población infinita: Es teóricamente imposible, ya que se necesita tiempo y recursos, observar todos los elementos. Aunque la población sea excesivamente grande, no existe una población infinita de objetos físicos, entonces se considera infinita cuando no se puede enumerar en un tiempo numerable.

Censo: Algunas veces resulta útil examinar a todos los elementos d ela población, en este caso se denomina censo. Como la realización de un censo demanda tiempo

y recursos humanos, técnicos y económicos, solo pueden hacerlo las grandes organizaciones como gobiernos, universidades u otros organismos nacionales e internacionales.

Marco muestral: Es el conjunto de las unidades delimitadas por los parámetros muestrales, aquellos que permiten realizar una selección asegurando la probabilidad que todas sean elegidas, existen los marcos de listas donde los elementos o unidades muestrales son enumerados uno a uno.

Muestra: Es una colección de individuos extraída de la población a partir de un procedimiento específico para su estudio o medición directa. Una muestra es una fracción o segmento de una totalidad que constituye la población. La muestra es en cierta manera una réplica en miniatura de la población. Se estudian las muestras para describir a las poblaciones, ya que el estudio de muestras es más sencillo que el de la población completa, porque implica menor costo y demanda menor tiempo.

Muestra representativa: para que una muestra sea representativa, tiene que contener las características relevantes de la población en las mismas proporciones en que están incluidas en tal población. Para evaluar la representatividad la muestra se compara la media muestral con la media poblacional, si este parámetro se desconoces se puede estimar tratando de encontrar las medias obtenidas en trabajos anteriores que han sido realizados las mismas variables. Siempre hay un grado de error en las estimaciones lo que constituye el error muestral, una de las maneras de minimizarlo es diseñando un plan de muestreo adecuado.

Unidad de muestreo: El elemento se convierte en unidad de muestreo en el momento en que se encuentra disponible para su selección, en el instante en que es viable en su selección práctica como fuente de datos o de información.

Tipos de muestreo

Existen dos tipos de muestreo que son los más conocidos: el muestreo probabilístico y el muestreo no probabilístico.

Muestras aleatorias o probabilísticas: Las unidades de análisis tienen que estar dispuestas de modo tal que el proceso de selección de una equi-probabilidad de selección a todas y cada una de las unidades que figuran a la población. Cada uno de los elementos de la población tiene la misma probabilidad de integrar parte de la muestra.

El muestreo probabilístico permite determinar el error posible de la muestra, y es aquel en que la probabilidad de cada uno de los elementos de la población o universo este incluida en la muestra es la misma para todos.

Se conocen tres técnicas de muestreo probabilístico:

- El muestreo aleatorio (puede ser simple, al azar, con reemplazo o sin reemplazo)
- El muestreo estratificado
- Por conglomerado o racimos
- El polietápico

El muestreo aleatorio al azar es el que en la selección de las unidades que han de formar la muestra se realiza por sorteo, dependiendo exclusivamente del azar el que una determinada unidad sea seleccionada.

El muestreo al azar simple por reemplazo es aquel en que la selección de las unidades de la población que han de formar la muestra, se realiza de manera que cada ficha se extrae del recipiente es retornada a éste antes de la siguiente extracción.

Se utiliza cuando se conocen todos los elementos que conforman la población. Cada elemento de la población tiene la misma posibilidad de ser elegido para formar parte de la muestra. Se elabora una lista numerativa de los elementos. Desde aquí se obtiene una serie de elementos que constituyen la muestra.
El proceso consiste en trabajar con una tabla de dígitos al azar o una serie de números aleatorios generados en una planilla de cálculos y seleccionar a los que coinciden con el numero al azar y el orden de la lista, o utilizando un programa estadístico que seleccione una cantidad de elementos aleatoriamente de una lista general que es la población.

El muestreo al azar simple sin reemplazo es aquel en que no se impone, para hacer la selección, restricción alguna, sino que simplemente del total de las unidades de muestreo que forman la población, unas de ellas se seleccionan por sorteo, o sea al azar, la selección se realiza de manera que cada ficha que se extrae del recipiente

y que identifica una mitad del total de las de la población, no es reintegrada antes de extraer la siguiente.

El muestreo aleatorio estratificado tiene su máxima utilización cuando se van a tomar muestras de poblaciones cuyas unidades que la componen no guardan la necesaria homogeneidad. Cuando la población es más homogénea se usa muestreo simple al azar. Por otra parte, el muestreo estratificado consiste en dividir la población en diferentes estratos, y acto seguido se hace un muestreo al azar de cada uno de ellos.

Es una variante del muestreo aleatorio simple. Se divide a la población en grupos homogéneos denominados estratos. Los elementos dentro de cada estrato se seleccionan aleatoriamente de acuerdo con una de las siguientes reglas:

- Un numero especifico de elementos se extrae de cada estrato, y corresponde a la proporción de ese estrato en la población.
- Igual número de elementos se extrae de cada estrato, y los resultados son valorados de acuerdo con la porción del estrato de la población total.

Esta técnica de muestreo resulta apropiada cuando la población ya está dividida en grupos, porque refleja de forma más precisa las características de la población y permite efectuar comparaciones entre los estratos conformados.

El muestreo por conglomerado o racimos, se utiliza cuando no es posible obtener una lista de todos los elementos de la población. Su empleo es adecuado si la población es muy grande y dispersa. Los conglomerados se caracterizan por ser homogéneos entre si, pero internamente presentan alto grado de heterogeneidad en sus componentes. La técnica consiste en lo siguiente: se divide la población en grupos o racimos, luego se seleccionan aleatoriamente algunos de estos grupos, por considerar que cada uno de ellos es representativo de la población y posteriormente se toma una muestra aleatoria de cada uno de los grupos que se ha seleccionado. Este procedimiento produce una muestra más precisa a menor costo ya que se utiliza cuando hay variación considerable dentro de cada grupo, siendo los grupos similares entre sí. El conglomerado es común en los diseños polietápicos y en las muestras de zona geográfica. Cuando se muestrea conglomerado que contienen números de unidades desiguales, puede utilizar el muestreo probabilístico proporcional al tamaño para que la probabilidad de selección del conglomerado sea igual a la proporción de unidades que contiene.

En el polietápico se procede sacando una muestra grande, de esta se extrae aleatoriamente una muestra más pequeña. Este procedimiento puede repetirse hasta obtener el tamaño adecuado de la muestra.

Puede considerarse como una modificación del conglomerado. Entonces, no forma parte de la muestra elementos o unidades de todos los conglomerados, sino que, una vez seleccionados los conglomerados aleatoriamente, se efectúan sub-muestras dentro de cada una de ellas.

Muestreo no probabilístico

La elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las causas relacionadas con las características de la investigación o de quien establece la muestra.

Aquí el procedimiento no es mecánico, ni con base a fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de una persona o de un grupo de personas y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. Desde el enfoque cuantitativo y para determinado diseño, la utilidad de una muestra no probabilística reside no tanto en una “representatividad” de elementos, sino en una cuidadosa y controlada elección de sujetos con ciertas características definidas previamente en el planteamiento del problema.

El muestreo no probabilístico, carece de la posibilidad de determinar el error posible de la muestra. Los tipos de muestreo no probabilístico más conocidos son: el muestreo de cuota, el muestreo de juicio sesgado. No obstante, su carácter es empírico, estos procedimientos son susceptibles de ser utilizados siguiendo algún proceso probabilístico.

Se conocen otras técnicas de muestreo no probabilístico como: opinático o intencional, casual o incidental, por redes o bola de nieve.

La muestra por cuota es cuando el investigador divide a la población en grupos más importantes, ya sea por categorías, características o porcentajes, y se establece la cuota que corresponde a cada muestra y que deberá ser investigada.

Consiste en formar estratos de la población sobre la base de ciertas características y en procurar que estén representadas en proporciones semejantes a las que existen a la población.

Una vez determinada la cuota se eligen los primeros que se encuentran y se cumplen esas características. Este tipo de muestreo tiene como beneficio que se pueden realizar estudios exploratorios rápidos y económicos.

El muestreo por juicio o sesgado según el autor Muñoz Campos en su libro “La investigación científica, paso a paso” lo define de la siguiente manera: muestreo donde el investigador elige dicha muestra seleccionando los elementos que a su juicio le parece representativos.
Se selecciona a los sujetos siguiendo determinados criterios procurando que la muestra sea representativa. Una técnica de muestreo no probabilísticos donde los sujetos son seleccionados dada la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.

En el muestreo casual o incidental, la muestra está conformada por sujetos fácilmente accesibles y presentes en un lugar determinado, y en un momento preciso. Los sujetos se incluyen en el estudio a medida que se presentan, y hasta que la muestra alcanza el tamaño deseado.

El muestreo por redes (bola de nieve) consiste en localizar a algunos individuos según determinadas características. Se utiliza en poblaciones marginales o de difícil acceso. Se basa en redes sociales, en las amistades. Cuando se encontró el primer representante, este puede conducir a otro, y ese a un tercero, y así sucesivamente hasta conseguir una muestra suficiente.

1.6.2 Método de Muestreo a utilizar

Para la presente investigación el muestreo a utilizar será un muestreo de selección no probabilístico, para el caso, *muestro por juicio o sesgado.*

Justificación del método de muestreo

Se utiliza este método dado que la población es reducida, por tanto, no se pueden utilizar muestreos probabilísticos y dentro de esta se encuentran varios segmentos, estos son:

- Instalaciones certificadas
- Instalaciones no certificadas.

Los criterios a considerar procurando representatividad de la muestra y la técnica de muestreo no probabilístico donde los sujetos son seleccionados dada la conveniente accesibilidad y proximidad para el investigador:

Criterios a tomar en cuenta:

- Accesibilidad a la información que será proporcionada.
- Credibilidad del entrevistado según experiencia y cargo actual
- Ubicación geográfica de acuerdo a la delimitación geográfica.

1.6.3 Definición de la población

Para el desarrollo del estudio se consideran dos tipos diferentes de población, de acuerdo a la homogeneidad de sus elementos, características y objeto de estudio, estas se dividen en dos segmentos de población:

Ilustración 18: Segmentos de población

- Población 1: Instalaciones certificadas

  - Maquilas o instalaciones de confección de prendas de vestir establecidas en el país.
  - Empresas certificadas de gran tamaño según número de empleados y recursos: empresa que participe en el mercado internacional. Se excluye la participación de las micro, pequeñas y medianas empresas por el costo en que se incurre para la certificación WRAP.

  Caracterización de empresas según tamaño:

Tabla 8: Tamaños de empresas según sus características

Tamaño	No. Empleados	Activo Fijo	Organización	Participación en el mercado
Micro	De 0 a 10		Informal	Consumo final
Pequeña	De 11 a 20	Hasta $85714.28	Dos niveles	Local
Mediana	De 21 a 99	Hasta $228571.42	Tres niveles	Regional o nacional
Grande	Más de 100	Mayor de $228571.42	Más de tres niveles	Mundial

- Ubicación geográfica de la instalación: debido a que la mayoría de las 18 empresas certificadas en el país se concentran en el departamento de San Salvador, se escoge este departamento para representar la población objetivo.
- Credibilidad y validez de la información a recolectar

- Población 2: Instalaciones no certificadas.

- Maquilas o instalaciones de confección de prendas de vestir
- Empresas micro, pequeñas, medianas o grandes
- Conocimiento o no de la Norma WRAP por parte de la empresa
- Ubicación geográfica de la instalación: dado que las empresas no certificadas en el país, están distribuidas en seis departamentos, entre ellos La Libertad, con representación significativa del rubro, se selecciona este para población objetivo.

1.6.4Definición de la muestra a utilizar

Instalación certificada:
De acuerdo al muestreo por juicio se selecciona muestra única por los siguientes motivos:

- La instalación seleccionada como modelo es una maquila dedicada a la confección de prendas de vestir, cuyo nombre se mantiene en el anonimato por aspectos de confidencialidad y seguridad,

- Se selecciona por mostrar representatividad de la información a recolectar, ya que es un establecimiento certificado bajo las Normas WRAP con categoría de certificación Platino, la cual es otorgado a aquellas instalaciones que cumplen en su totalidad con los principios básicos de la Norma y su constante aplicación;
- Empresa de tamaño grande cuyo producto no es comercializado en el país, únicamente exportado,
- Está ubicada geográficamente en el municipio de Soyapango, departamento de San Salvador, donde se encuentran 10 de 18 instalaciones certificadas.
- Por accesibilidad a la información, entrevista concedida por el Asistente de Seguridad Industrial.

Instalación no certificada:

Para el desarrollo del presente diagnóstico se hará muestreo único, la selección de la muestra se realiza contando con el criterio de selección por el método de muestreo por juicio o sesgado que aplica a cualquiera de las instalaciones de confección en el país no certificadas, el criterio de selección es:

- La accesibilidad a la información, aspecto que destaca por la información a brindar, para el caso de estudio se selecciona la maquila Varsity Pro, ubicada en el Parque Industrial American Park en La Libertad. Encuesta facilitada por el jefe de departamento de Seguridad Industrial.

1.6.5 Formulación de hipótesis

Para el estudio se hace uso de las hipótesis de investigación, una hipótesis de investigación constituye una reducción del problema, lo que produce algo verificable y falsable. Una hipótesis debe ser verificable teniendo el conocimiento, técnicas actuales y realistas para permitir una verificación o refutación de la misma.

Las hipótesis se validarán con la corrida de los instrumentos de recolección de información diseñados.

Hipótesis sobre las instalaciones de confección de prendas de vestir no certificadas con la Norma WRAP:

- El 89.94% de instalaciones de confección de prendas de vestir en El Salvador no están certificadas por el desconocimiento del proceso de aplicación y preparación hacia la certificación de la Norma WRAP.

- El 89.94% de instalaciones de confección de indumentaria no realizan la certificación bajo la Norma WRAP por la falta de interés en la misma.

- El 89.94% de las instalaciones de la industria de la confección de ropa no se certifican con la Norma WRAP por los elevados costos que implica tanto aplicar al proceso como a la manutención de la certificación misma.

- Las empresas certificadas con la Norma WRAP (10.06%) exportan sus productos, ya que las oportunidades de negocios que ésta proporciona solo se presentan en el mercado internacional.

Hipótesis sobre instalaciones certificadas con la Norma WRAP:

- Las instalaciones optan a certificarse con la Norma WRAP con el objetivo de mejorar su imagen ante la sociedad y ante los clientes actuales y potenciales.

- Las instalaciones cuentan con sistemas de gestión para el seguimiento de la certificación WRAP para mantener sus prácticas en armonía con los principios de la Norma.

Hipótesis sobre el apoyo y fomento a la certificación WRAP en El Salvador:

- Existe una entidad dentro del país que vigila y registra las certificaciones con la Norma WRAP.

- Una entidad local lleva a cabo las auditorías a las instalaciones.

- No existe promoción sobre la Norma WRAP que impulse a que las empresas consideren certificar sus instalaciones.

- Los principios de la Norma WRAP comprenden lo establecido en diferentes leyes locales de El Salvador.

Criterios de validación de las hipótesis

Las hipótesis serán sujetas a validación de acuerdo con la observación del investigador. Para probar la veracidad o falsedad de las hipótesis será mediante argumentos que afirmen o denieguen los datos obtenidos en la investigación.

1.6.6 Recolección de la información

Información obtenida de la instalación certificada de entrevista y cuestionarios

De acuerdo a la encuesta realizada (Ver ANEXO 4: Instrumentos de recolección de información; Cuestionario de Encuesta, Guion de entrevista), se obtiene la información que pertenece a una empresa certificada con la Norma WRAP, dedicada a la confección de prendas de vestir. Se debe mantener la confidencialidad del nombre de dicha empresa a petición y favor de la misma.

La empresa tiene certificados 3 establecimientos con la Norma WRAP en el país, y la información de conocimiento sobre dicha Norma llega a ellos por medio de capacitaciones de la WRAP, convocadas por los clientes.

- La empresa está certificada desde febrero del año 2010, obteniendo la certificación nivel Platino
- La motivación para certificarse son los clientes.
- La empresa ha seguido un proceso antes de certificarse con la Norma WRAP basados en los requerimientos establecidos en la autoevaluación.
- En la preparación del establecimiento se han tenido complicaciones con respecto a la actualización de la información de documentos de la empresa.
- En la preparación se utilizaron recursos materiales de papelería, equipo informático y un equipo de trabajo de 20 personas asignadas según sus aptitudes a cada área de la empresa.
- El servicio de acreditación lo proporciona únicamente la WRAP.
- La entidad que realizó las auditorías en el proceso de certificación fue Intertek Compliance Group, con sede en Guatemala.

- Se cuenta con una guía de seguimiento para mantener las prácticas de acuerdo a lo que la certificación exige.
- La empresa recomienda a otros establecimientos certificarse con la Norma WRAP, mayormente a empresas grandes, ya que mantenerse tiene costos elevados.
- Considera que la exportación de prendas de vestir tiene mucha importancia para el desarrollo del país.
- La empresa exporta el 100% de sus productos.
- El establecimiento cuenta con políticas que promueven los derechos de los trabajadores.

Cada instalación de la empresa cuenta con un equipo de prevención de riesgos laborales, conformados por 10 personas.

A partir de las respuestas obtenidas en la entrevista realizada, se muestra a continuación la información pertinente procedente de la instalación certificada:

1. La instalación formó un equipo de trabajo conformado por 20 miembros, el grupo se dividió en subgrupos que se encargarían de un principio de la Norma WRAP. El asignado a la responsabilidad de cada Norma se seleccionó según su especialidad en el área de trabajo.

Norma 1:
Se verifica la información existente referente a políticas y procedimientos que conciernen a cada uno de los principios de la Norma WRAP, que ya fueron conocidos a través de capacitaciones impartidas por la WRAP un tiempo antes de iniciar el proceso, además, dicha información debe estar actualizada.

Además, el equipo asignado al principio primero debe encargarse de informar sobre actualizaciones en las leyes y reglamentos locales y nacionales de manera permanente para que sean incorporados a las prácticas laborales de la instalación. Investigar la existencia de notificaciones de incumplimiento con las leyes o procesos legales pendientes.

Norma 2:
Evaluación del comportamiento de los trabajadores observando la forma de realizar su trabajo y la relación con los demás para detectar si éstos realizan sus operaciones de manera voluntaria.

Debe existir documentación de la contratación del personal, tales como solicitud de empleo y contrato de trabajo.
Se crearon políticas para que la selección de personal deje en claro la voluntariedad de los participantes en el proceso.
Se asigna a una persona calificada la responsabilidad de comunicar y supervisar las prácticas que prohíben el trabajo forzado.

Norma3:
Verificar la documentación de los trabajadores actuales para cerciorarse de que sean mayores de dieciocho años en su totalidad.
Asegurarse que se mantengan los registros de los empleados que comprueben su edad y además que se archiven permanentemente los registros de años anteriores.
Comprobar la autenticidad de la documentación archivada.

Se asignó un encargado de actualizar y comunicar la información deferente a esta Norma.

Norma 4:
Incluir políticas que prohíban el acoso o abuso y cerciorarse de que éstas sean comunicadas y comprendidas por todos los trabajadores de la instalación.
Creación de un programa de adiestramiento de personal de supervisión que incluya la adopción de las políticas y principios en contra de toda forma de acoso o abuso.

Norma 5:
Revisión de la planilla de pago de todos los trabajadores de la instalación y verificar si cumplen con los requerimientos establecidos en las leyes locales, tales como salario obligatorio, asignaciones y prestaciones de ley. Verificar que los salarios más bajos se encuentren por lo menos en el monto mínimo establecido por la ley.

Ordenamiento de los documentos referentes al pago de los salarios a los trabajadores.

Establecer políticas por escrito sobre el pago de trabajo por pieza e informar a los trabajadores sobre las mismas.

Norma 6:
Verificar los registros de las horas trabajadas de los trabajadores y comparar con las horas estipuladas por las leyes nacionales.

Incluir en el programa de contratación de personal el informar a los candidatos sobre las horas de trabajo establecidas y demostrar las consistencias con las leyes nacionales.

Se verificó la consistencia de las políticas establecidas sobre las horas de trabajo con las especificaciones del principio de WRAP y las leyes nacionales vigentes.

Incluir en el programa de contratación de personal informarles sobre estas políticas.

Norma 7:
Reforzar las políticas establecidas sobre la discriminación, divulgarlas formalmente ante todos los trabajadores e incorporar esta información al programa de contratación de personal.

Asegurarse que todos los trabajadores hayan comprendido las políticas y las incorporen a sus prácticas individuales en el trabajo.

Norma 8:
Realización de una revisión y actualización de documentos de archivo y programas de seguridad pertinentes a gestión de riesgos, y se compararon con la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, seguida de una evaluación de riesgos en las instalaciones, maquinaria, equipo y condiciones ambientales de trabajo.
Se refrescó la información sobre seguridad y salud ocupacional a los trabajadores mediante capacitaciones obligatorias.

Norma 9:
Se establecieron prácticas por escrito que reconocen el derecho legal de los empleados a asociarse libremente y se divulgaron ante todos los trabajadores de la instalación. Se capacitó a los trabajadores sobre sus derechos de libre asociación entre otros.

Norma 10:
Se reforzó y actualizó el sistema de protección ambiental.
Se capacitó a todo el personal sobre la responsabilidad de la empresa con el medio ambiente y se incorporó esta información al programa de contratación de personal.

Norma 11:

Capacitar al personal sobre políticas y procedimientos de la instalación en lo referente a cumplimiento con aduanas.

Ordenamiento de los registros de producción.

Actualización de la capacidad de producción de la instalación.

Se establece un programa de seguridad para evitar que os productos terminados sean alterados o reemplazados durante su almacenaje o embarque.

Norma 12:
Se establecieron prácticas que previenen el embarque ilegal de drogas.
Se crearon políticas y procedimientos por escrito para combatir y prevenir el tráfico de drogas (se adiestró al personal sobre dichas políticas y procedimientos).
Las restricciones y control de acceso a ciertas áreas se volvieron más estrictos y se aumentó el nivel de control sobre las visitas a las instalaciones.

2. Los manuales utilizados en la gestión de la certificación WRAP son básicamente el manual de políticas y el de procedimientos.

3. Las leyes y reglamentos locales que rigen las prácticas de la instalación son:
- Constitución de la República
- El Código de trabajo
- Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo
- LEPINA
- Ley de Medio Ambiente
- Ley de simplificación aduanera

4. La instalación cuenta con un programa de contratación donde se establecen los requisitos para cada puesto de trabajo, y la información de registro para los contratados que es altamente específica para cumplir con los principios de la Norma WRAP, así como la información que debe brindarse al seleccionado sobre las políticas y procedimientos de la empresa y que éste debe adoptar.

Las especificaciones del contrato de trabajo.
Para el despido se cumplen los requerimientos que establece el código de trabajo.

5. La edad mínima aceptable para la contratación de personal es de dieciocho años, esto sin importar que las leyes nacionales permiten que jóvenes

puedan trabajar desde los catorce años bajo ciertas condiciones. Esto debido a que las prácticas de la instalación se rigen bajo leyes y principios tanto nacionales como internacionales, y las políticas se ajustan al cumplimiento de las restricciones de ambas.

6. No se registran casos de acoso o abuso dentro de las instalaciones.

7. La instalación se actualiza en cambios en las leyes nacionales y las incorpora rápidamente.

8. La jornada de trabajo se divide en dos: de 7:00 a.m. a 11:30 a.m. y media jornada de 12:30 p.m. a 5:00 p.m. de lunes a jueves; y el día viernes de 7:00 a.m. a 11:30 y de 12:30 p.m. a 4:00 p.m. Esto suma 44 las horas semanales que establece el código de trabajo.

9. Las aptitudes y habilidades que el puesto requiere.

El pago es asignado según el cargo que se desempeña, de acuerdo a las exigencias de la combinación de esfuerzo físico e intelectual.

Los despidos tienen diferentes motivos según los hechos y requerimientos de las labores de la instalación. Siempre se respetan los requerimientos establecidos en el código de trabajo.

10. El comité de Seguridad y Salud Ocupacional tendrá principalmente las funciones siguientes según el artículo 17 de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de trabajo:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de la política y programa de gestión de prevención de riesgos ocupacionales de la empresa.
- Promover iniciativas sobre procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, pudiendo colaborar en la corrección de las deficiencias existentes.
- Investigar objetivamente las causas que motivaron los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, proponiendo las medidas de seguridad necesarias para evitar su repetición; en caso que el empleador no atienda las recomendaciones emitidas por el comité, cualquier interesado podrá informarlo a la Dirección General de Previsión Social, quien deberá dirimir dicha controversia mediante la práctica de la correspondiente inspección en el lugar de trabajo.

- Proponer al empleador, la adopción de medidas de carácter preventivo, pudiendo a tal fin efectuar propuestas por escrito.
- Instruir a los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos propios de la actividad laboral, observando las acciones inseguras y recomendando métodos para superarlas.
- Inspeccionar periódicamente los sitios de trabajo con el objeto de detectar las condiciones físicas y mecánicas inseguras, capaces de producir accidentes de trabajo, a fin de recomendar medidas correctivas de carácter técnico.
- Vigilar el cumplimiento de la presente ley, sus reglamentos, las normas de seguridad propias del lugar de trabajo, y de las recomendaciones que emita.
- Elaborar su propio reglamento de funcionamiento, a más tardar sesenta días después de su conformación.
- Las políticas sobre el respeto a la libertad sindical son del conocimiento de todos los trabajadores, ya que se imparten capacitaciones donde se hace referencia a todos los derechos laborales.

11. Se rige por la Ley de Medio Ambiente.

12. Estableciendo políticas y procedimientos por escrito para asegurar el cumplimiento con aduanas sobre el transbordo ilegal, dichos procedimientos incluyen archivos con la documentación de producción, y la verificación de la producción.

13. Estableciendo políticas y procedimientos por escrito para combatir y prevenir el tráfico de drogas y adiestrando al personal sobre las mismas.

Manteniendo seguridad en la planta para prevenir la entrada y embarque de drogas.

Clientes de la instalación muestra certificada que exigen la certificación WRAP:

Dado que la razón principal por la que se certificaron en la instalación estudiada es la exigencia y complacencia de los clientes, se hace necesario conocer a estos, para determinar la cantidad de empresas de confección que se verían inclinadas a la certificación WRAP, es de interés aclarar que este no es el único requisito por el cual las empresas se certifican, entre los clientes que instan a la certificación se tienen:

- Wallmart
- New Balance
- Sears
- Fruit of theLoom

1.6.7 Análisis e interpretación de datos

Desglose analítico de instalación certificada

Para analizar la información obtenida mediante los instrumentos de recolección (Ver ANEXO 4-A: Cuestionario para encuesta a empresas certificadas) es necesario hacer un desglose del problema, para comprender cada una de sus partes. Para ello se crean las categorías siguientes:

Motivo o razón de Certificación

El establecimiento se certificó por la necesidad de satisfacer los requerimientos de clientes importantes para la empresa, son ellos quienes exigen la realización de auditorías al establecimiento. Para asegurarse de aprobar las auditorías de los clientes la empresa toma la decisión de certificarse con la Norma WRAP, que además de garantizar la aprobación de las auditorías, es una prueba del compromiso, no solo con los clientes, sino también una responsabilidad adoptada voluntariamente para con los trabajadores que son el motor de la empresa, además de realizar sus prácticas respetando el medio ambiente y las leyes locales en general, y no olvidar la ética, que va más allá del cumplimiento con las leyes locales de El Salvador.

Nivel de conocimiento de la Norma

La empresa conoció sobre la existencia y detalles de la Certificación con la WRAP por medio de capacitaciones que fueron impartidas por la WRAP misma, ya que no existe entidad en El Salvador que represente o registre las Certificaciones con dicha Norma. Esto significa que una empresa que no tiene clientes con ese tipo de exigencias, difícilmente conocerá de los principios que abarca la Norma WRAP, ya que no existe divulgación promotora de la misma en el país.

Aspectos Normativos de WRAP

Las auditorías de WRAP se realizan cada dos años, que es el período de tiempo que dura la certificación, y no se establece una fecha específica para la visita, sino

un amplio rango de tiempo dentro del cual se realizará, por lo que es difícil predecir el día en que la auditoría se llevará a cabo.

Procedimientos de verificación y control relacionados

La preparación es constante, no solo es un proceso que se lleva a cabo al tener programada auditoría, sino más bien, es parte de las prácticas laborales que se realizan en toda la empresa día con día. No se trata de trabajar con el objetivo de cumplir compromisos, sino de satisfacer al cliente y cumplir con el respeto a los derechos del trabajador. Esto quiere decir que las prácticas bajo los principios deben ser adoptados como una forma de cultura organizacional y no como un compromiso orientado a las auditorías porque esto conllevaría a perder la certificación y por ende clientes.

Grado de aplicación de la Norma según tamaño de la empresa

La certificación con la Norma WRAP se recomienda para las grandes empresas de confección de prendas de vestir, calzado y accesorios, no así a las medianas y pequeñas empresas, esto debido a que los costos incurridos de aplicación y seguimiento de los 12 principios de la Norma y su certificación son muy elevados y se requiere de gastos adicionales que están relacionados con el mantenimiento de las prácticas laborales acorde a las exigencias de WRAP. Así que, toda empresa que desee certificarse, debe tener presente el compromiso que está adoptando, y las exigencias que debe cumplir día con día.

Planes a futuro

La meta primordial de la empresa es mantener la categoría de certificación. Esta meta se enfoca tanto en los productos como en los servicios y relaciones que se tiene con los clientes. La certificación con la Norma WRAP es clave para ésta última, además que, al brindar buenas condiciones de trabajo a los empleados se genera un ambiente favorable que permite al empleado dar lo mejor de sí en sus operaciones, a su vez que contribuye a mantener la calidad en los productos.

Costos

Es importante mencionar que los costos incurridos por las auditorías de los clientes, debe pagarlas la empresa a la cual son realizadas, es decir, la empresa es juzgada y sometida a rigurosas evaluaciones difíciles de aprobar, y, además, debe cancelar

el costo monetario incurrido. Pero es la forma de cumplir con las necesidades y exigencias de los clientes.

Los costos de seguimiento de los principios son elevados, por lo tanto, se percibe que una mediana o pequeña empresa no es capaz de financiar la manutención de las prácticas conforme lo requiere la Norma WRAP.

Asignación de recursos y seguimiento

Para la preparación de la instalación, se formó grupo de trabajo de 20 miembros, que se encargaron de realizar los ordenamientos en las prácticas, infraestructura, maquinaria, equipo, y sistema de gestión de las instalaciones para poder aplicar a la certificación WRAP.

Cuando la instalación fue certificada este equipo se mantuvo en constante trabajo para mantener las condiciones en armonía con los principios de la WRAP.

La documentación fue archivada clasificándola por cada uno de los principios, donde una persona especialista de cada área funcional relacionada con el principio, se encarga de la administración y actualización de los requerimientos pertinentes.

Importancia del sector

La empresa reconoce la importancia del sector de la confección de prendas de vestir en El Salvador porque es parte relevante en el Producto Interno Bruto y es una fuente de empleo masivo a personas de escasos recursos y que no han tenido la oportunidad de finalizar su preparación académica y que poseen destrezas manuales que les permitan gozar de una oportunidad de trabajar.

El involucrar un compromiso en este sector, como lo es la certificación WRAP, no solo beneficia a las empresas, amplía los beneficios a la gran mayoría de trabajadores de la industria manufacturera, recordando que el 43% del empleo de la industria pertenece al sector de la confección de prendas de vestir. Esto se traduce a mejoras en la calidad de vida en las familias de los trabajadores del sector, así como el impacto ambiental que se es reducido por las buenas prácticas y medidas a tomar.

Análisis de la Escala de actitud de Likert para instalación certificada

De acuerdo a la información obtenida a través de la encuesta (Ver ANEXO 4-C: Formulario de Escala de Likert), se concluyen las siguientes interpretaciones:

Tabla 9: Análisis Likert

N°	Afirmación/Negación	Análisis
1	Los establecimientos deberían despreocuparse por el cumplimiento de las leyes y reglamentos del país referente a factores humanos y ergonomía	La instalación está en total desacuerdo con la afirmación, es claro el compromiso que se adopta con el primer principio de la Norma. La importancia de cumplir con las leyes locales tiene múltiples beneficios como lo es eliminar las denuncias por violación a los derechos del trabajador, además que es parte del cumplimiento social que la instalación se asume al haberse sometido a la certificación WRAP.
2	Los jefes y supervisores tienen que ser quienes decidan quien trabaja horas extras y quien no, independientemente de la disposición del trabajador	Le es indiferente. Las horas extras no son impuestas, son asignadas a criterio de los jefes, sin embargo, es la decisión del trabajador asumir esta labor sin presión ni compromiso.
3	La educación para menores de edad es un desperdicio de tiempo	Totalmente en desacuerdo. La educación de los menores de edad es la base para un buen futuro tanto de él mismo como del aporte que éste pueda brindar a la sociedad con una mejor preparación académica.
4	Es mejor contratar a menores de 14 años que adultos para minimizar costos en mano de obra	Totalmente en desacuerdo. Esta afirmación es corroborada con la entrevista estructurada, cuando se aclara que la instalación se rige tanto de leyes nacionales como de principios éticos de validez mundial, y entre ellos se encuentra la prohibición del trabajo de menores de edad, y aunque las leyes nacionales sí lo permiten aún bajo ciertas condiciones, el cumplimiento de ambas leyes da prioridad, para éste principio, a la ley internacional.
5	La fábrica debe asegurar un ambiente de trabajo libre de abuso y acoso respetando la dignidad del trabajador/a:	Totalmente de acuerdo. Los modelos económicos han evolucionado a través de la historia, siempre en busca del desarrollo. Toda señal de esclavismo debe desaparecer, priorizando el bienestar y tranquilidad de los trabajadores en toda organización. Generar un ambiente libre de

		acoso y abuso garantiza obtener lo mejor del desempeño del trabajador debido a brindarle cierto grado de tranquilidad emocional.
6	La coacción física es buena forma de lograr que el trabajador realice sus actividades laborales	Totalmente en desacuerdo. Se ha comprobado que opuestamente a la afirmación, es el incentivo positivo lo que motiva al trabajador a dar lo mejor de sí en el trabajo.
7	Es conveniente no programar producción en días festivos	Totalmente en desacuerdo. Los días festivos deberían respetarse, el descanso extra ocasional incentiva a su vez al trabajador y le recarga energía para la reincorporación a las labores.
8	Las prestaciones laborales serán ejercidas solamente por mandato legal	En desacuerdo. La instalación opina que incluso los trabajadores se merecen aún más.
9	El trabajo en casa podría ser un medio para completar el tiempo remunerado al empleado	Totalmente en desacuerdo. Si el trabajo dentro de la planta ya parece ser tedioso y en algunos casos estresante, pues llevar esas cargas al hogar es algo inaceptable.
10	Las características personales o creencias de la persona son prioritarios en la selección y contratación de personal	En desacuerdo. Los trabajadores son evaluados según sus habilidades y características que según un estudio de puestos de trabajo son requeridas para el desempeño del trabajador en dicho puesto. Existen casos en los que las cualidades físicas son importantes para desempeñar un cargo, sin embargo, estas cualidades pueden basarse en la complexión física de la persona, como por ejemplo la altura, que puede facilitar la realización de una labor, no así otras cualidades que caen en la clasificación de discriminación hacia la persona.
11	Las mujeres no pueden ejercer con igual competencia una labor intelectual que un hombre	Totalmente en desacuerdo. Las mujeres pueden incluso, realizar de mejor manera una labor intelectual, no hay límites ni exclusividad en el conocimiento.
12	Las mujeres no pueden ejercer una labor física con la misma capacidad que un hombre	Indiferente. Debido a que esto depende de muchos factores: El estado en que se encuentre la mujer, por ejemplo si está embarazada; y el peso del cual se trate en la actividad en cuestión.
13	Las normas de prevención de accidentes son inservibles para	Totalmente en desacuerdo. Las normas de prevención pueden salvar vidas y evitar

	algunos trabajadores indisciplinados	desastres que impliquen pérdidas monetarias o incurrir en elevados costos de reposiciones. Y sin importar que el trabajador no quiera acatarlas, es preferible despedir a trabajadores negligentes que tener que pagar las consecuencias de su desacato.
14	La falta de medidas de prevención de accidentes laborales debería castigarse con aplicación del reglamento interno	De acuerdo. Estos reglamentos pueden estar en armonía con las leyes y principios humanos, ya que a su vez, resguarda al trabajador de sufrir accidentes que provoquen pérdidas mayores.
15	No vale la pena invertir en el equipo de protección de higiene si el trabajador no lo utiliza	Totalmente en desacuerdo. Se brinda seguridad al trabajador por diversos motivos: por consideración humana y porque el no hacerlo podría implicar costos aún mayores al de una inversión en equipo de protección personal.
16	La inversión en un sistema de prevención de accidentes es secundaria	En desacuerdo. Aunque no es una inversión vital como las que contribuyen directamente en la producción, es una inversión necesaria y que proporciona frutos a largo plazo que no son de captación directa, sino en omisión de gastos mayores como indemnizaciones y multas.
17	No vale la pena que los obreros se sindicalicen	En desacuerdo. Los sindicatos son la voz de los trabajadores y les permite dar su opinión sobre las labores de la instalación y su participación dentro de la misma.
18	Las fábricas deberán demostrar un compromiso con la protección del medio ambiente mediante el control activo de sus prácticas ambientales	Totalmente de acuerdo. Todas las empresas deberían adoptar medidas de reducción del impacto ambiental, ya sean éstas grandes o pequeñas. El ecosistema amenaza con destruirse y es deber de todos, contribuir a su sostenibilidad.
19	Es obligatorio que las fábricas se aseguren de que toda la mercancía está marcada o etiquetada de conformidad con todas las leyes aplicables con precisión y registrar de detalles de producción	Totalmente de acuerdo. Esto permite que se lleve un control sobre las mercancías que transitan en aduanas, así como un mejor sistema de gestión de producción.
20	Cooperar con agencias antidrogas locales, nacionales y extranjeras es beneficioso para	Totalmente de acuerdo. El colaborar con el tráfico ilegal de drogas es un delito. Pone en riesgo la existencia de la empresa.

	las fábricas en cuanto a prevención de embarques ilegales	

Análisis de información de instalación no certificada

De los datos obtenidos de la encuesta a empresas no certificadas (ANEXO 4-B: Formato de cuestionario para empresas no certificadas) con la Norma WRAP, se determinan lo siguiente:

Datos obtenidos de instalación No certificada:

- La instalación de la empresa no está certificada con la Norma WRAP.
- La instalación carece de conocimiento sobre Normas aplicables a su empresa.
- Existe interés en Normas de certificación que demuestren el cumplimiento con leyes locales, responsabilidad con el medio ambiente, seguridad y salud ocupacional, libertad de asociación y negociación colectiva y cumplimiento con aduanas.
- Desinterés en Normas de certificación que demuestren el compromiso de la empresa con los derechos de los trabajadores a todos los niveles y compromiso ético y moral.
- La empresa tiene conocimiento sobre la Norma WRAP y sus principios, mas no así, el proceso para certificarse con dicha Norma.
- La instalación no está certificada con la Norma WRAP porque desconoce en detalle de la Norma y los beneficios que ésta podría aportarle al comercio de sus productos.
- La empresa no tiene ninguna intención de certificarse con la Norma WRAP.
- Se reconoce la importancia que las exportaciones de prendas de vestir tienen para el desarrollo económico del país.
- La empresa exporta sus productos.
- El establecimiento cuenta con políticas que promueven los derechos de los trabajadores.
- La instalación cuenta con un comité de prevención de riesgos en el lugar de trabajo.

Conocimiento general de Normas en el rubro

La instalación no conoce sobre Normas aplicables a su rubro de trabajo, es evidente que la empresa ha trabajado sin prestar atención a otras formas de mejorar sus prácticas, se asume que su forma de trabajo les ha sido suficiente para lograr sus metas empresariales y que, por ello, no ven las oportunidades que se presentan en materia de certificaciones que les permitan darle categoría y reconocimiento a su trabajo.

Interés en principios

De optar a certificaciones, el interés de la empresa está centrado en principios de carácter obligatorio en el país, como lo son medio ambiente, seguridad industrial y libertad de asociación. Y otros compromisos de carácter moral son de importancia secundaria, incluso siendo algunos, parte de requerimientos exigidos por leyes locales de El Salvado, pero que son fácilmente evadibles como lo son los derechos de los trabajadores, que en la mayoría de los casos no son reclamados por el mismo trabajador por desconocimiento de las leyes, o por una confusa enseñanza proveniente de los superiores al mando.

Desinterés en principios

La ética y la moral no son asuntos estrictos en El Salvador, que sean impuestos por el Estado en las leyes locales, son principios que son aplicados en las prácticas empresariales en forma voluntaria.

Nivel de conocimiento sobre la Norma

La empresa tiene conocimiento sobre la WRAP y sus principios, mas no así del proceso para aplicar a la certificación, esto podría ser el motivo por el cual la instalación no está certificada, pero recabando más información al respecto, se concluye que el desinterés radica en la poca visión que se tiene de los beneficios que podría sumarle la certificación en sus negocios no solo con clientes extranjeros, sino también con los locales, además de una imagen social que se forja demostrando su interés por el bienestar de sus trabajadores.

Interés en certificarse con WRAP

Es por ello que no existe ningún interés en certificarse con la Norma WRAP, a pesar de que reconoce la importancia que la exportación de prendas de vestir tiene para el desarrollo económico del país, pero no discierne sobre la apertura en el mercado internacional que podría ampliarle estar certificado con la Norma mencionada.

Aplicabilidad de prácticas

El establecimiento cuenta con políticas que promueven los derechos laborales, también existe un comité de prevención de riesgos laborales, sin embargo, carece de interés en una certificación que respalde sus supuestas prácticas.

Metas de expansión

Las instalaciones de la confección de prendas de vestir, generalmente no están dispuestas a invertir en certificaciones que no aportan directamente a sus utilidades, y el hecho de que la certificación con WRAP es de carácter voluntario reduce las posibilidades de que una empresa que ya tiene éxito en cierto mercado pretenda agregarles valor a sus prácticas.

a. Análisis de la información secundaria frente y primaria

Observaciones en pasos del proceso de certificación

Paso 1:

Aplicación: Consiste en el llenado del formulario para optar a la certificación seguida del pago de la cuota establecida por WRAP de $1,195. Este paso es muy simple y no presenta dificultades observables con el análisis de la información tanto primaria como secundaria.

Paso 2:

Autoevaluación: Mediante el análisis tanto de la información secundaria y comparándola con la información primaria, se observa dificultad en cuanto al tiempo

de exigencia de las prácticas de la instalación compatibles con los principios WRAP. El proceso exige haber mantenido las prácticas acordes a los principios por lo menos 90 días previos a la realización de la autoevaluación, y ésta puede ser iniciada posterior a la aplicación.

La autoevaluación debe ser satisfactoria en su totalidad para poder proceder al siguiente paso, por lo que, de existir inconsistencias entre las prácticas actuales y los principios de la Norma, deberá realizarse las correcciones pertinentes que podrían ser implementadas en un tiempo indefinido, y posterior a ello, haberles dado seguimiento por los 90 días mencionados.

Esto reduce el tiempo disponible para aprobar los pasos siguientes del proceso, y de sobrepasar los plazos establecidos, la aplicación a la certificación pierde su validez, y la instalación deberá pagar la cuota de $1,195 si desea certificarse bajo la Norma.

Paso 3:

Monitoreo: Después de haber sido aprobada la autoevaluación en su totalidad, una monitora acreditada por WRAP realiza una inspección en la instalación donde se corrobora mediante evidencias las aprobaciones del paso anterior.

En este paso se observa nuevamente dificultades que consiste en el factor tiempo: la inspección debe hacerse dentro de los 6 meses posteriores al pago de la cuota, lo que indica que cualquier retraso en la preparación de la certificación puede incurrir en gastos innecesarios que además de la cuota, cualquier intento de preparación provocó otros gastos.

Otra dificultad observada en la información secundaria y conformada por la información primaria es la inexistencia de una entidad monitora que realice la inspección en la instalación. Las monitoras acreditadas por WRAP más cercanas a El Salvador son Intertek CG, ubicada en Guatemala; e International Compliance Group, ubicada en Honduras. Los efectos de esta dificultad se manifiestan en los costos, ya que la instalación paga el servicio de asesoría, y la distancia desde la cual de requiera desplazar influye en los mismos.

Paso 4:

Evaluación: WRAP considera los datos reportados por el inspector acreditado y decide sobre otorgar o no la certificación a la instalación, el tipo de certificación que merezca y si se requiere de una segunda inspección.

La dificultad observada en este paso consiste siempre en el factor tiempo, ya que los atrasos que provoque la decisión de una re-inspección, no dan prórroga al período estipulado de oportunidad, y se puede requerir el pago de la cuota nuevamente.

Es importante mencionar que la intervención en este paso no es incluida en las soluciones que se propondrán en el Trabajo de Graduación, puesto que la decisión depende únicamente del juicio de WRAP.

Paso 5:

Certificación: WRAP otorga la certificación a la instalación, que puede ser Patino, Oro o Plata.
La mayor dificultad, que no está en sí en el paso, sino posterior a él, es el seguimiento que debe darse a las prácticas de manufactura en concordancia con el cumplimiento de los principios de la Norma. No es lo mismo, realizar cambios internos para aprobar la certificación que mantener la certificación con el transcurrir del tiempo, requiere de gastos elevados y por supuesto de un gran nivel de disciplina por parte de todos los miembros de la instalación.

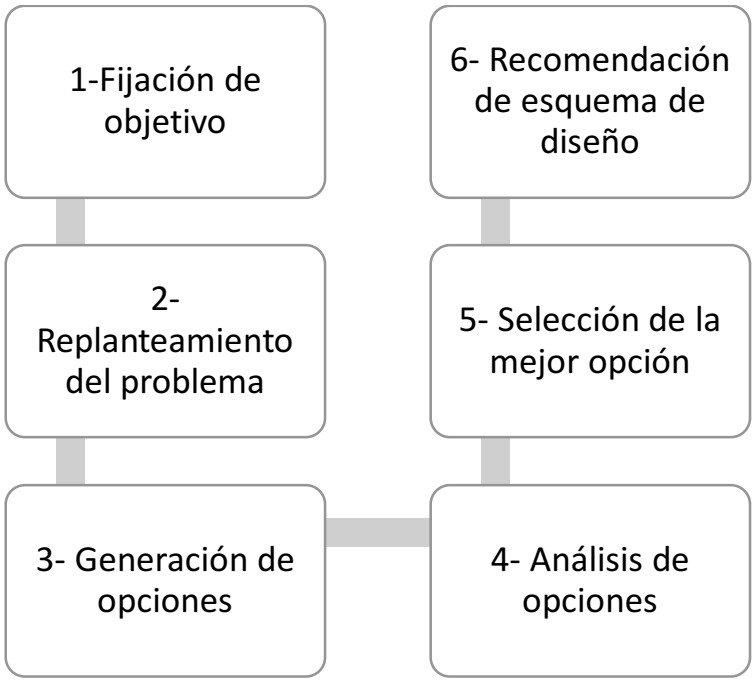
2.3 Metodología de Conceptualización del diseño

Para la búsqueda de las soluciones al problema, se realizan una serie de etapas llamada conceptualización del diseño, la cual incluye, el replanteamiento de la formulación del problema, relacionando problema y solución.

Para llevar a cabo la conceptualización del diseño se hace uso de la metodología de Edward Krick, en el capítulo 8 El Proceso de diseño: Formulación del Problema, de su libro “Introducción a la Ingeniería y al diseño en Ingeniería”.

Para la conceptualización del diseño se seguirán los siguientes pasos:

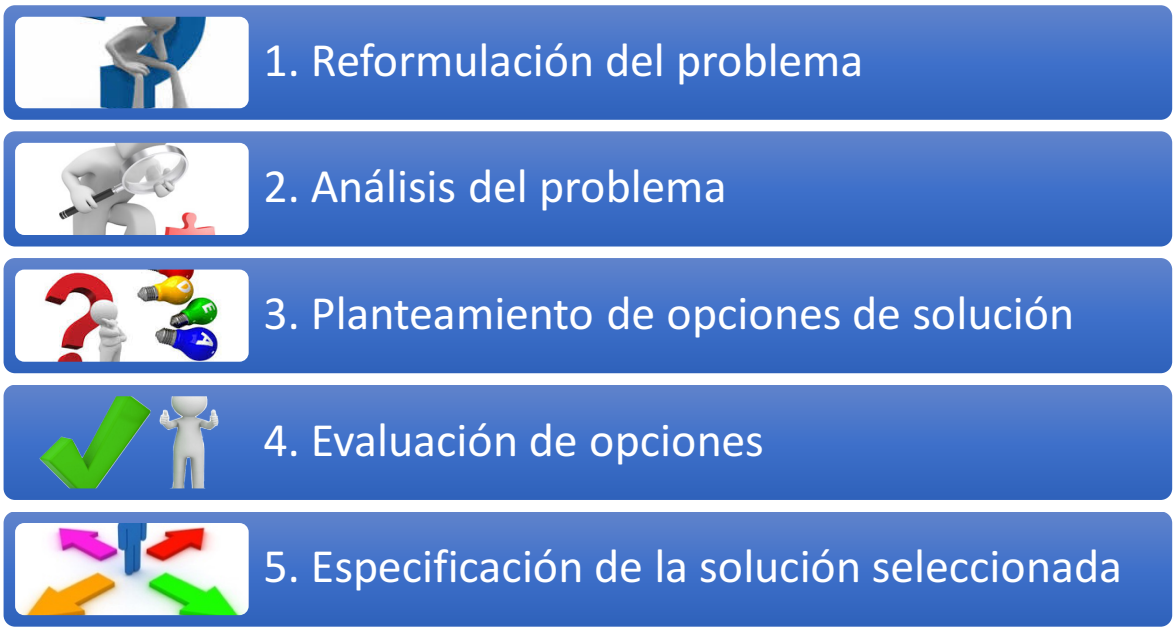
Ilustración 19: Metodología para conceptualización del diseño



2.4 Método a seguir en la conceptualización del diseño

Para el desarrollo del replanteamiento del problema se utilizará el método de Edward Krick “Proceso de Diseño” en su libro “Introducción a la Ingeniería y el diseño de ingeniería”, los pasos principales para la conceptualización del diseño se presentan en el siguiente esquema:

Ilustración 20: Pasos para conceptualización del diseñ0



2.4.1 Reformulación y Análisis del problema

Se define en que consiste el problema, considerando la importancia de causas, origen, y cuestionándose preguntas como: el por qué, dónde, cómo, cuándo y cuánto de la problemática concluyendo con la misma.

Se realiza el análisis de acuerdo a las características del problema, se profundizan en las variables de entrada, salida, criterios de solución y restricciones entorno al problema.

Objetivo: Proponer un programa de auto-estudio y acreditación para la industria de la confección de prendas de vestir, fundamentado en un diagnóstico de la situación actual de las empresas acreditadas o no de este sector en la temática de producción responsable.

Problema

Basados en los antecedentes analizados, se realiza la formulación y definición del problema haciendo uso del Modelo de la Caja Negra.

Estado A

Estado B

Variables de entrada:

- El 89.94% de las instalaciones del sector de la confección de prendas de vestir en El Salvador no están certificadas con la Norma WRAP.
- Aporte de las exportaciones al desarrollo económico.
- Negocios con Estados Unidos.
- Conjunto de leyes y reglamentos locales, nacionales y extranjeras.
- Grado de denuncias de violaciones a los derechos laborales en la industria textil.
- Grado de generación de empleo del sector.
- Promoción sobre la certificación WRAP.
- Riesgo de incurrir en elevados costos por demandas e indemnizaciones por perjuicios.
- Elevados costos de seguimiento de la certificación.
- Falta de promoción de la certificación WRAP.

Variables de salida:

- Instalaciones no certificadas instruidas para optar a la certificación WRAP.
- Instalaciones de la confección de prendas de vestir con mayor nivel de competitividad en el mercado internacional.
- Respeto por las Leyes y Reglamentos locales, nacionales e internacionales.
- Incorporación de la ética en más instalaciones de la confección de prendas de vestir.
- Evitar gastos innecesarios por preparación de las instalaciones para la certificación WRAP.
- Reducción del riesgo de incurrir en gastos innecesarios por demandas de violaciones a los derechos laborales e indemnizaciones por perjuicios.

Restricciones

- Programa de Autoestudio y acreditación adaptable únicamente a la industria de la confección de prendas de vestir.

Criterios

- Reducción de gastos innecesarios en el proceso de preparación para la certificación.
- Preparación de la instalación sin demoras de tiempo para aplicar a la certificación.
- Aplicación de un programa más eficiente de seguimiento durante la certificación.

Definición del estado A

El 89.94% de los establecimientos del sector de la confección de prendas de vestir no se han certificado bajo las Normas WRAP desde su concepción oficial en el año 2000 hasta la actualidad, enviando de este modo un mensaje equivocado a las empresas interesadas a hacer negocios con el sector de la industria de la confección, las cuales priorizan en el cirterio de selección la producción responsable.

Definición del problema:

¿Qué estratégia utilizar para instruir a las instalaciones de manufactura de confección de prendas de vestir de El Salvador para certificarse bajo las Normas WRAP?

Definición del Estado B

Personal de las instalaciones instruidos técnicamente para optar al Programa de Certificación de Producción Acreditada Mundialmente Responsable WRAP.

2.4.2 Planteamiento de opciones de solución

Búsqueda de opciones de solución posibles, según satisfacción de la problemática, los beneficios que ofrecen, y estrategia de solución.

Para dar solución al problema planteado se generan diversas opciones que utilizan funciones diferentes como estrategia para conllevar a un mismo resultado, que es lograr que más instalaciones dedicadas a la confección de prendas de vestir apliquen a la certificación WRAP.

Las opciones propuestas son las siguientes:

- Entidad promotora y monitora
- Programa de autoestudio y acreditación
- Metodología de inspección

Tabla 10: Propuestas de solución

Opciones	Descripción
Entidad promotora y monitora	Consiste en la creación de una entidad encargada de promover la certificación WRAP, mediante la capacitación a las instalaciones no certificadas sobre el proceso, costo y beneficios de la certificación con la Norma WRAP; así como también llevar a cabo el monitoreo para la conservación de la certificación. Dicha entidad funcionará a nivel nacional en todas las instalaciones del rubro, sean estas grandes, medianas o pequeñas empresas.
	Ventajas
	• El país contará con una entidad que promueva la certificación con la Norma WRAP, contribuyendo al fomento del desarrollo económico. • El monitoreo podrá llevarse a cabo dentro del país, a diferencia de la actualidad, donde las entidades existentes en la cercanía geográfica se encuentran en Guatemala y Honduras.
	Desventajas
	• Al haberse promovido la certificación y obteniendo los resultados esperados en su totalidad, la entidad dejaría de tener razón de ser, y la inversión en su creación quedará de ser productiva • El monitoreo se lleva a cabo cada dos años según el proceso de certificación estipulado por WRAP.

	• Las capacitaciones serían una actividad temporal.
Programa nacional de autoestudio y acreditación	Consiste en un programa que contenga el procedimiento a seguir para preparar la instalación para optar a la certificación WRAP, en el tiempo estipulado por los requisitos del proceso, y eliminando los gastos innecesarios en los que una instalación incurre al no tener un orden especificado para dicho proceso. Dicho procedimiento incluye también el seguimiento para mantener la certificación, aprobando las auditorías subsiguientes. El programa será promovido por la Fundación Empresarial para la Acción Social, en el rubro de la confección de prendas de vestir.
	Ventajas
	• Es más específica y directa, ya que se implementará directamente dentro de las instalaciones. • Puede ser implementada por las instalaciones que ya han sido certificadas con la Norma. • Su utilidad en la instalación es de vigencia permanente. • La instalación la implementa por sí misma. • Aplica para todas las instalaciones de confección de prendas de vestir.
	Desventajas
	• Requiere personal especializado en cada principio de la Norma WRAP.
Metodología ad-hoc para la inspección en factores humanos	Consiste en el diseño de una metodología de inspección a las instalaciones de confección de prendas de vestir donde se profundice en la evaluación del cumplimiento de los principios de la Norma WRAP. Dicha metodología será aplicada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien sancionará los incumplimientos, presionando, en cierto sentido, a las instalaciones a certificarse con la WRAP. Las inspecciones serán programadas sin notificación para garantizar que el cumplimiento con los principios se ha incluido permanentemente en sus prácticas laborales.
	Ventajas
	• Apoyo del Estado en la promoción del cumplimiento con los principios de la Norma WRAP. • Se le facilita a las instalaciones optar a la certificación.
	Desventajas
	• Al depender del apoyo del Estado, podría dificultarse su aprobación. • El Ministerio de Trabajo y Previsión Social se basa únicamente en Leyes y Reglamentos nacionales.

	• La forma de solucionar el problema sería más obligatoria que promovido por sus beneficios. • Las labores del Ministerio de Trabajo y Previsión social ya son bastante extensas como para incorporar labores enfocadas a un rubro de la industria.

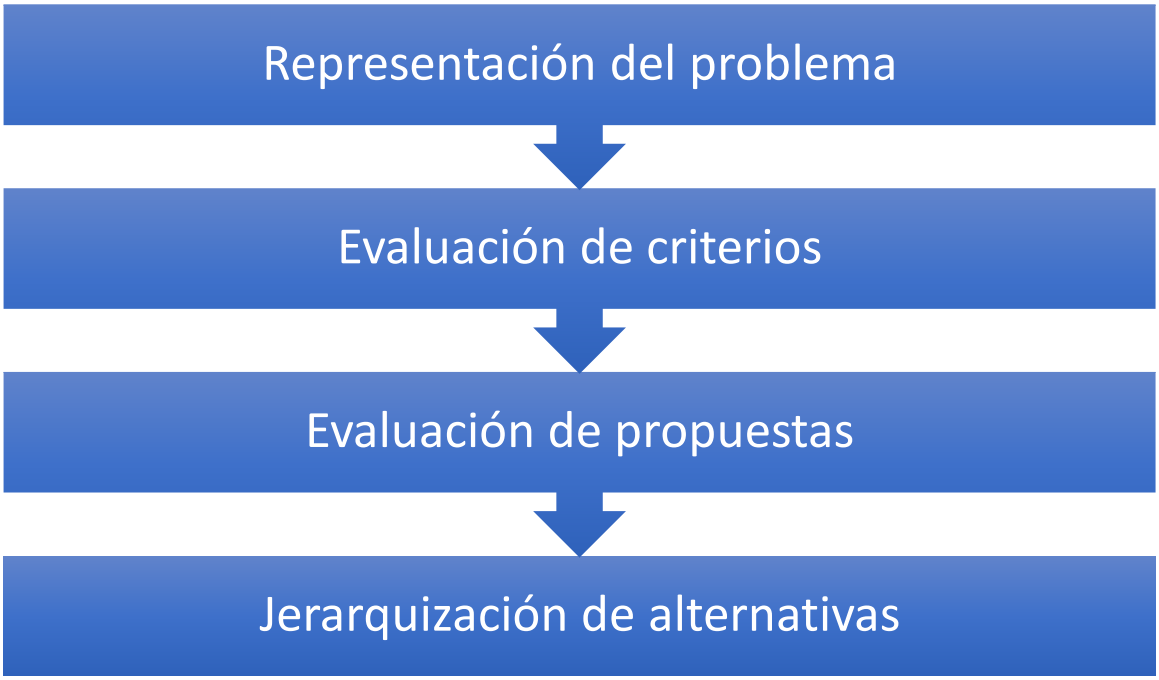
2.4.3 Evaluación de opciones

De acuerdo al planteamiento de las opciones de solución, se describen los criterios para la selección de la opción óptima, se realiza una comparación entre las opciones.

Para la evaluación y selección de alternativas se utilizará el método de toma de decisiones bajo certidumbre (todos los datos se conocen con certeza): *Proceso de Jerarquía Analítica (PJA) de Hamdy Taha en su Libro "Investigación de Operaciones"*, diseñado para situaciones en que las ideas, sentimientos y emociones que afectan el proceso de toma de decisiones se cuantifican y así obtener una escala numérica para priorizar las alternativas.

El método consta de cuatro etapas como se presenta a continuación:

Ilustración 21: Etapas para evaluación de opciones



Determinación de pesos. El quid (asunto) del PJA es la determinación de los pesos relativos para calificar las alternativas. Suponiendo que nos enfrentamos a n criterios en una jerarquía dada, el PJA establece una **matriz de comparación** por pares A de n X n, que cuantifica el juicio del tomador de decisiones de la importancia relativa de los criterios. La comparación por pares se hace de modo que el criterio en la fila i (i = 1, 2, ..., n) se califica con respecto a cada criterio alterno. Si aij define el elemento (i, j) de A, el PJA utiliza una escala numérica del 1 al 9 en la cual aij = 1 significa que i y j son de igual importancia, aij = 5 indica que i es mucho más importante que j, y aij = 9 indica que i es extremadamente más importante que j. Otros valores intermedios entre 1 y 9 se interpretan según corresponda. **Consistencia** en el juicio implica que si a 5ij = k, entonces aij = 1/k. Además, todos los elementos diagonales aii de A son iguales a 1, porque estos elementos califican cada criterio contra sí mismo.

Opciones de selección

- Entidad promotora y monitora (X).
- Programa de autoestudio y acreditación (Y).
- Metodología de inspección (Z).

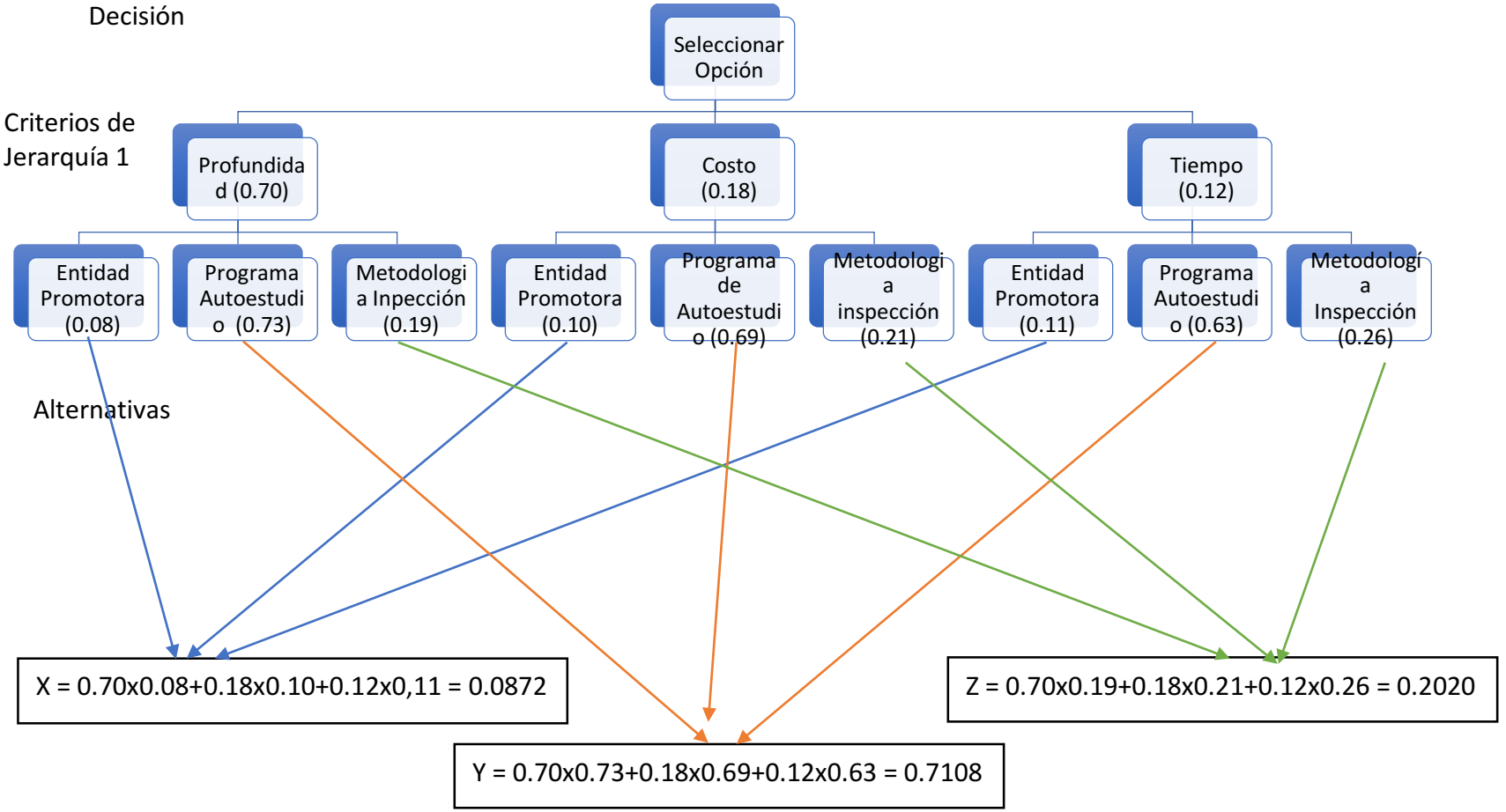
Criterios de selección de la solución

- Nivel de profundidad de la solución (P): se refiere al detalle de la solución con relación a la satisfacción del problema planteado.

- Costo de implementación por solución(C): se refiere al costo que se incurrirá para la implementación de cada una de las alternativas de solución.

- Tiempo de validez de la implementación (T): hace relación al tiempo que será ejecutada la solución en la instalación, por ejemplo, la entidad monitora es un agente externo a la instalación, la cual intervendrá únicamente en las inspecciones y durante la promoción de la norma, no así el programa de autoestudio, el cual será de duración permanente dentro de las instalaciones después de haberse certificado.

Ilustración 22: Evaluación de opciones



Evaluación de criterios: Importancia y pesos relativos de los criterios

Para determinar la matriz de comparación para el problema de decisión, se inicia con la jerarquía relacionada a los criterios de Profundidad (P), Costo (C), y Tiempo (T). Se estima que P es mucho más importante (o mayor) que C y T en 5, C es mayor que T en 2, por consiguiente, se produce la siguiente matriz de comparación:

Llamase matriz de comparación de nivel de profundidad AP.

$$A = \begin{array}{c} \\ C \\ T \\ P \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{ccc} C & T & P \end{array} \\ \begin{pmatrix} 1 & 2 & 1/5 \\ 1/2 & 1 & 1/5 \\ 5 & 5 & 1 \end{pmatrix} \end{array}$$

Los pesos relativos de P, C y T se determinan normalizando A para crear una nueva matriz N.
El proceso requiere dividir los elementos individuales de cada columna entre la suma de la columna. Por tanto, los pesos relativos Pc, Pt y Pp, se calculan como promedios de fila:

$$N = \begin{array}{c} \\ C \\ T \\ P \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{ccc} C & T & P \end{array} \\ \begin{pmatrix} 0.15 & 0.25 & 0.14 \\ 0.08 & 0.13 & 0.14 \\ 0.77 & 0.62 & 0.72 \end{pmatrix} \end{array}$$

Promedio de fila:
Pc = (0.15+0.25+0.14) /3 = 0.18
Pt = (0.08+0.13+0.14) /3 = 0.12
Pp = (0.77+0.62+0.72) /3 = 0.70

Los cálculos arrojan los pesos que se utilizaran en la Ilustración 22.

Evaluación de propuestas: Proceso sistemático según Importancia y pesos relativos.

La importancia relativa de las tres propuestas desde el punto de vista de C.
Se considera que Y es mucho más importante a X y Z en 5; Z es de importancia moderada frente a X en 3.

$$A_C = \begin{array}{c} \\ X \\ Y \\ Z \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{ccc} X & Y & Z \end{array} \\ \begin{pmatrix} 1 & 1/5 & 1/3 \\ 5 & 1 & 5 \\ 3 & 1/5 & 1 \end{pmatrix} \end{array}$$

La matriz normalizada se determina dividiendo cada entrada de una columna entre la suma de la columna respectiva:

$$N_C = \begin{array}{c} \\ X \\ Y \\ Z \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{ccc} X & Y & Z \end{array} \\ \begin{pmatrix} 0.11 & 0.14 & 0.05 \\ 0.56 & 0.72 & 0.79 \\ 0.33 & 0.14 & 0.16 \end{pmatrix} \end{array}$$

Promedio de fila:
$P_x = (0.11+0.14+0.05)/3 = 0.10$
$P_Y = (0.56+0.72+0.79)/3 = 0.69$
$P_Z = (0.33+0.14+0.16)/3 = 0.21$

La importancia relativa de las tres propuestas desde el punto de vista de T se resume en la siguiente matriz de comparación:
Se considera que Y es mucho más importante a X en 5 y 3 a Z, X es de importancia moderada frente a Z en 3.

$$A_T = \begin{array}{c} \\ X \\ Y \\ Z \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{ccc} X & Y & Z \end{array} \\ \begin{pmatrix} 1 & 1/5 & 1/3 \\ 5 & 1 & 3 \\ 3 & 1/3 & 1 \end{pmatrix} \end{array}$$

Matriz normalizada:

$$N_T = \begin{array}{c} \\ X \\ Y \\ Z \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{ccc} X & Y & Z \end{array} \\ \begin{pmatrix} 0.11 & 0.13 & 0.08 \\ 0.56 & 0.65 & 0.69 \\ 0.33 & 0.22 & 0.23 \end{pmatrix} \end{array}$$

Promedio de fila:
$P_x = (0.11+0.13+0.08)/3 = 0.11$
$P_Y = (0.56+0.65+0.69)/3 = 0.63$
$P_Z = (0.33+0.22+0.23)/3 = 0.26$

La importancia relativa de las tres propuestas desde el punto de vista de P.

Se considera que Y es de importancia muy fuerte a X en 7 y es mucho más importante que Z con 5; X es de importancia moderada con Z en 3.

$$A_P = \begin{array}{c} \\ X \\ Y \\ Z \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{ccc} X & Y & Z \end{array} \\ \begin{pmatrix} 1 & 1/7 & 1/3 \\ 7 & 1 & 5 \\ 3 & 1/5 & 1 \end{pmatrix} \end{array}$$

Matriz normalizada:

$$N_P = \begin{array}{c} \\ X \\ Y \\ Z \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{ccc} X & Y & Z \end{array} \\ \begin{pmatrix} 0.09 & 0.10 & 0.05 \\ 0.64 & 0.75 & 0.79 \\ 0.27 & 0.15 & 0.16 \end{pmatrix} \end{array}$$

3 promedio de fila:
$P_x = (0.09+0.10+0.05) /3 = 0.08$
$P_Y = (0.64+0.75+0.79) /3 = 0.73$
$P_Z = (0.27+0.15+0.16) /3 = 0.19$

Jerarquización de alternativas: Resumen de la evaluación

Tabla 11: Jerarquización de alternativas

Criterio	Estimaciones de peso en porcentaje para: Entidad promotora y monitora (X)	Programa de autoestudio y acreditación (Y)	Metodología de inspección (Z)
Nivel de profundidad de la solución (P):	0.08	0.73	0.19
Costo de la Solución (C)	0.10	0.69	0.21
Tiempo de validez de la solución (T)	0.11	0.63	0.26

La estructura del problema de decisión se resume en la Ilustración 22. El problema implica una sola jerarquía (nivel) con tres criterios (P, C y T) y tres alternativas de decisión (X, Y y Z).
La evaluación de cada alternativa se basa en los siguientes pesos compuestos:

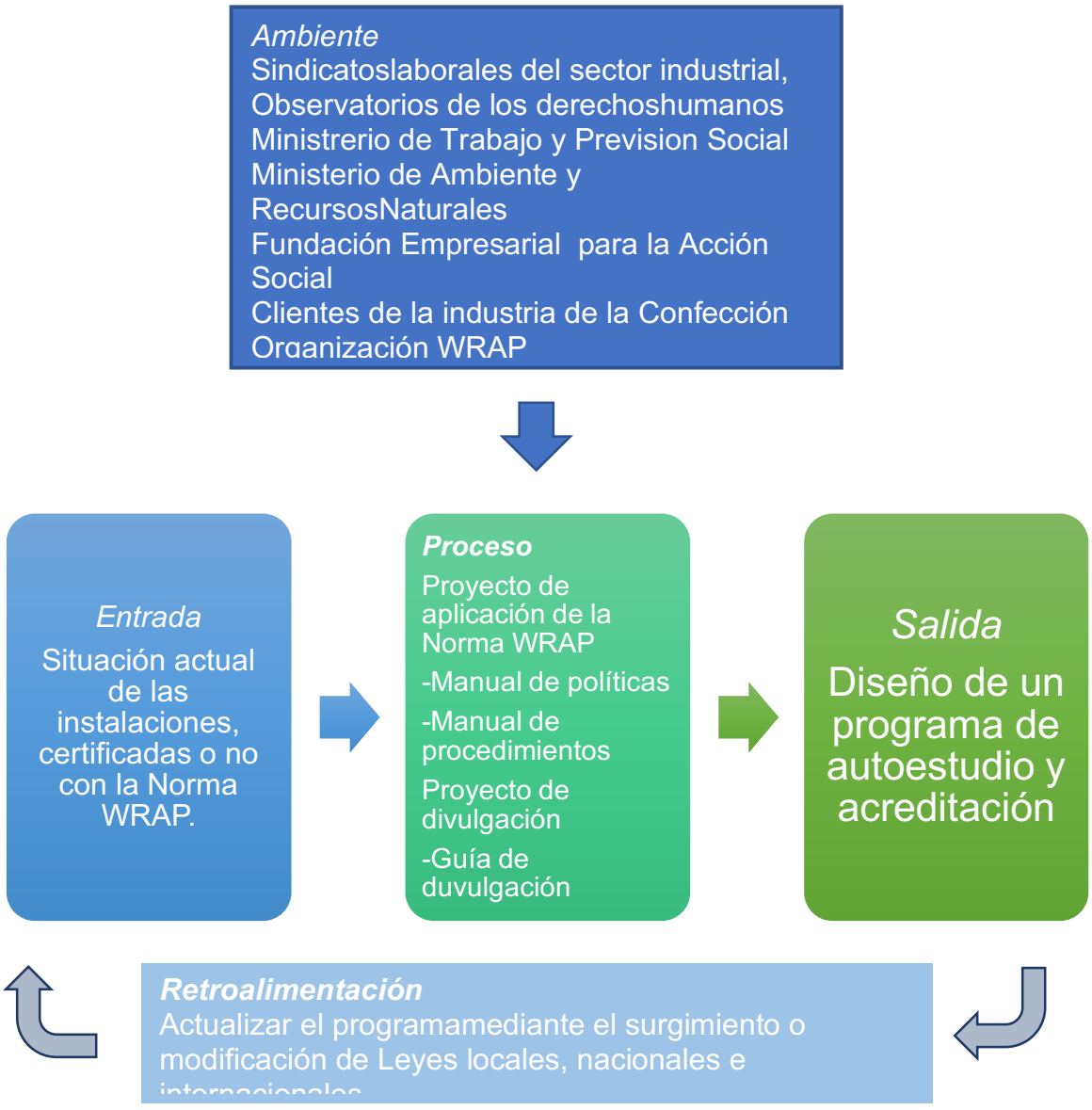
X = 0.70x0.08+0.18x0.10+0.12x0.11 = 0.0872	Y = 0.70x0.73+0.18x0.69+0.12x0.63 = 0.7108
Z = 0.70x0.19+0.18x0.21+0.12x0.26 = 0.2020	

Basado en estos cálculos, se elige la alternativa de Programa de autoestudio y acreditación (Y) porque tiene el peso compuesto más alto.

2.4.4 Especificación de la solución seleccionada

Se detalla y esquematiza la solución considerada como óptima de forma coherente y analítica. Ver en Anexo 38. Particularidades del diseño.

Ilustración 23: Sistema de especificación de la solución



El programa de autoestudio y acreditación se sub divide en dos proyectos:

- **Proyecto de aplicación de la Norma WRAP**
- **Proyecto de Divulgación de la Norma WRAP**

El proyecto de aplicación de la Norma WRAP, contendrá los siguientes productos:

Manual de Políticas
Manual de procedimientos
Manual de organización funciones
Manual de capacitación
Manual de reclutamiento y selección.

a. Estructura de desglose de trabajo para la propuesta de solución

Para mejorar la comprensión del trabajo que se realizará en el diseño, se hace el desglose de trabajo que se dividirá en entregables, cada uno de ellos con sus actividades, esto permitirá ver en forma esquemática los requerimientos de solución, así como visualizar el alcance que éste ha de tener.

Ilustración 24: Estructura de Desglose de Trabajo

Descripción de cada uno de los productos:

Manual de políticas:
Las políticas de una empresa deben estar plasmadas en un documento que las haga oficiales. Además, debe ser del conocimiento de todos los miembros de la organización y garantizar su cumplimiento.

El manual incluye las intenciones o acciones generales de la administración que es probable que se presenten en determinadas circunstancias. Dichas acciones deben regirse por los doce principios de la WRAP.
Las políticas son la actitud de la administración superior. Las políticas escritas establecen líneas de guía, un marco dentro del cual el personal operativo pueda obrar para balancear las actividades y objetivos de la dirección superior según convenga a las condiciones del organismo social.

Objetivo

- Precisar expresiones generales para llevar a cabo acciones que deben realizarse en cada unidad administrativa.
- Proporcionar expresiones para agilizar el proceso decisorio.
- Ser instrumento útil para la orientación e información al personal.
- Facilitar la descentralización, al suministrar a los niveles intermedios lineamientos claros a ser seguidos en la toma de decisiones.
- Servir de base para una constante y efectiva revisión administrativa.

Importancia de Manual de Políticas:
Su importancia radica en que representa un recurso técnico para ayudar a la orientación del personal y también ayuda a declarar políticas y procedimientos, o proporcionar soluciones rápidas a los malos entendimientos y a mostrar cómo puede contribuir el empleado al logro de los objetivos del organismo.

Manual de Procedimientos:

Contiene la descripción de actividades que deben seguirse en la realización de las funciones de la instalación.
El manual incluye además los puestos o unidades administrativas que intervienen precisando su responsabilidad y participación; información y ejemplos de formularios, autorizaciones o documentos necesarios, recursos a utilizar y datos que auxilian el correcto desarrollo de las actividades de la instalación.

Objetivo

- Conocer el funcionamiento interno por lo que respecta a descripción de tareas, ubicación, requerimientos y a los puestos responsables de su ejecución.

Manual de Organización y funciones:

Se describe y establece la función básica, las funciones específicas, las relaciones de autoridad, dependencia y coordinación, así como los requisitos de los cargos o puestos de trabajo.

Objetivo

- Determina las funciones específicas de los cargos o puestos de trabajo, cuyo cumplimiento contribuye a lograr que se cumplan los objetivos funcionales de las unidades orgánicas de cada dependencia, así como las responsabilidades y obligaciones asignadas al cargo o puesto de trabajo, en concordancia con el marco legal y normativo correspondiente.
- Proporciona información a los directivos y personal sobre sus funciones y ubicación en la estructura orgánica de la entidad.
- Ayuda a la simplificación administrativa, proporcionando información sobre las funciones que les corresponde desempeñar al personal, al ocupar los cargos o puestos de trabajo, que constituyen acciones de una etapa o paso en el flujo de procedimientos.

Manual de capacitación:

Desarrollar las capacidades del trabajador proporciona beneficios tanto para éstos como para la organización. A los primeros los ayuda a incrementar sus conocimientos, habilidades y cualidades; a la organización la favorece al incrementar la productividad.
La capacitación hará que el trabajador sea más competente y hábil, al utilizar y desarrollar las actitudes de éste. De esta manera, la organización se volverá más fuerte, productiva y rentable.

Objetivo

- Productividad: La capacitación ayuda a los empleados a incrementar su conocimiento sobre las prácticas y principios de la instalación.

- Elevar la calidad de la producción de la fuerza de trabajo. Cuando los trabajadores están mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades.
- Salud y Seguridad: La salud mental y la seguridad física de un empleado están directamente relacionadas con los esfuerzos de capacitación de una organización. La capacitación adecuada puede ayudar a prevenir accidentes laborales.
- Desarrollo Personal: En el ámbito personal los empleados se benefician de los planes de capacitación, pues le ofrecen una amplia gama de conocimientos, una mayor sensación de competencia, un repertorio más grande de habilidades, que son indicadores de un desarrollo personal.

Protocolo de selección de personal:

Contendrá los lineamientos para el proceso de selección de personal basado en los requisitos de la Norma WRAP. Toda empresa bien establecida cuenta con un procedimiento de reclutamiento y selección de personal, sin embargo, la certificación con WRAP exige que éste proceso sea más detallado y estricto, por motivo que los trabajadores de una instalación certificada deben adaptarse a las prácticas internas y saber desarrollarse.

Objetivo

- Establecer los lineamientos y procedimientos a seguir para la selección e incorporación del personal.
- Brindar información de los puestos y los requisitos para ellos.
- Fijar las formas de reclutamiento.

El proyecto de divulgación de la Norma WRAP contendrá el siguiente producto:

Guía de divulgación:

Contendrá lineamientos para que una institución asignada realice los esfuerzos de promoción de la Norma WRAP, debido a que los resultados del diagnóstico muestran que el desconocimiento de la Norma, principios y detalles, es un factor que ha influido en el problema que se planteado.

Objetivo de la solución

Promover la certificación WRAP en las instalaciones de la confección de prendas de vestir en El Salvador.

Opciones de selección de canal de Divulgación

A continuación, se presentan las opciones para la divulgación de las Normas WRAP en El Salvador:

- Fundación Empresarial para la Acción Social FUNDEMAS (X).
- Secretaria de proyección social de la Universidad de El Salvador (Y).
- Organización no gubernamental (Z).

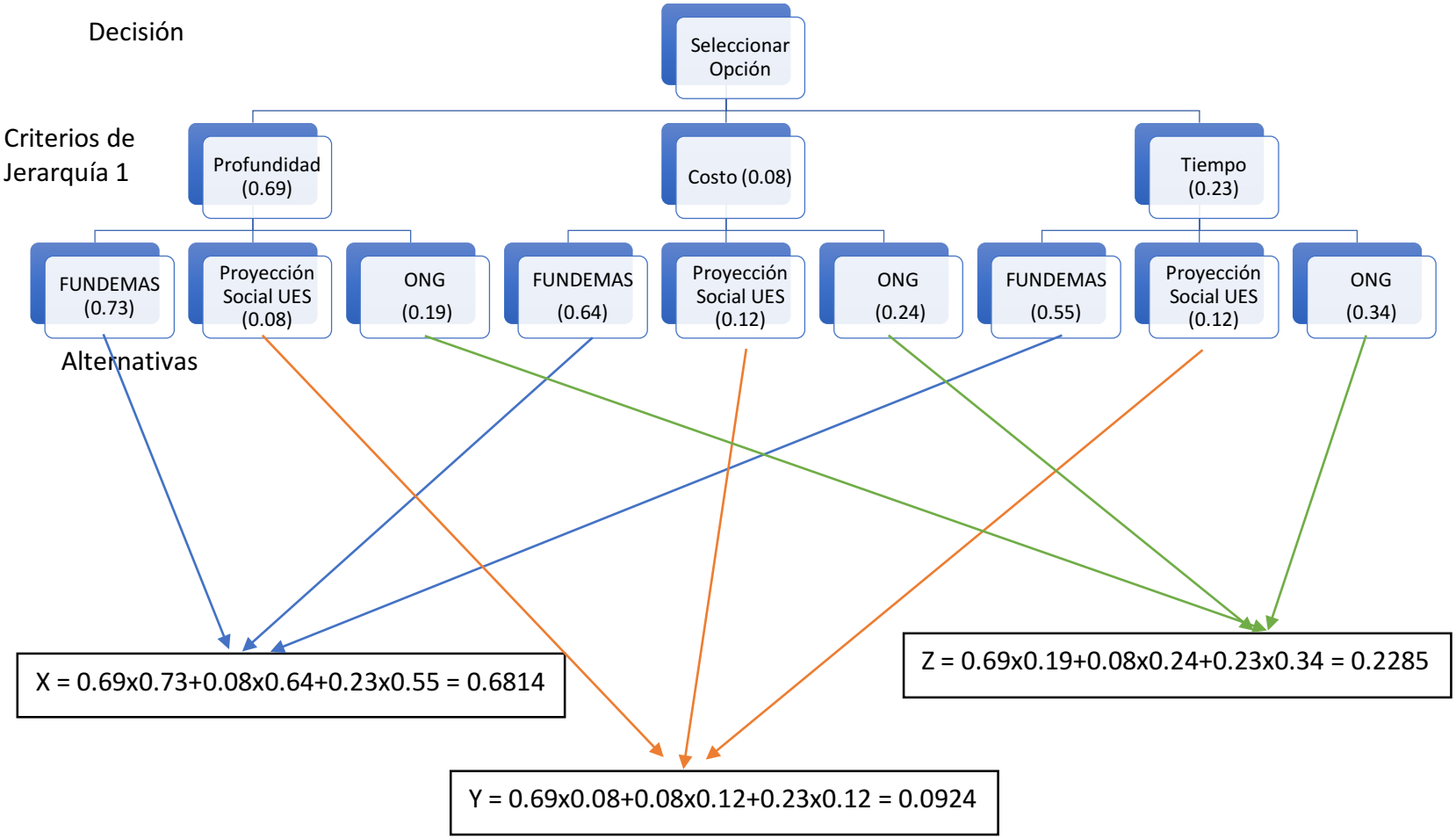
Criterios de selección de la solución

- Profundidad de cumplimiento con la solución (P): se refiere al detalle de la solución con relación a la satisfacción del problema.

- Costo de implementación por solución(C): se refiere al costo que se incurrirá para la implementación de las opciones de solución.

- Tiempo de duración (T): hace relación al tiempo en que será ejecutada o valida la solución en cada opción presentada.

Ilustración 25: Evaluación de opciones



Evaluación de criterios: Importancia y pesos relativos de los criterios

Criterios: Profundidad (P), Costo (C), y Tiempo (T). Se estima que P es mucho más importante (o mayor) que C y T en 6, T es mayor que C en 5, por consiguiente, se produce la siguiente matriz de comparación:

Matriz de comparación de nivel de profundidad AP.

$$A = \begin{array}{c} \\ C \\ T \\ P \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{ccc} C & T & P \end{array} \\ \begin{pmatrix} 1 & 1/5 & 1/6 \\ 5 & 1 & 1/6 \\ 6 & 6 & 1 \end{pmatrix} \end{array}$$

Los pesos relativos de P, C y T se determinan normalizando A para crear una nueva matriz N.
El proceso requiere dividir los elementos individuales de cada columna entre la suma de la columna. Por tanto, los pesos relativos Pc, Pt y Pp, se calculan como promedios de fila:

$$N = \begin{array}{c} \\ C \\ T \\ P \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{ccc} C & T & P \end{array} \\ \begin{pmatrix} 0.08 & 0.03 & 0.13 \\ 0.42 & 0.14 & 0.13 \\ 0.50 & 0.83 & 0.75 \end{pmatrix} \end{array}$$

Promedio de fila:
Pc = (0.08+0.03+0.13) /3 = 0.08
Pt = (0.42+0.14+0.13) /3 = 0.23
Pp = (0.50+0.83+0.75) /3 = 0.69

Los cálculos arrojan los pesos que se utilizarán, presentados en la Ilustración 22.

Evaluación de propuestas: Proceso sistemático según Importancia y pesos relativos.

La importancia relativa de las tres propuestas desde el punto de vista de C.
Se considera que X es más importante a Y y Z en 4; Z es de importancia moderada frente a Y en 3.

$$A_C = \begin{array}{c} \\ X \\ Y \\ Z \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{ccc} X & Y & Z \end{array} \\ \begin{pmatrix} 1 & 4 & 4 \\ 1/4 & 1 & 1/3 \\ 1/4 & 3 & 1 \end{pmatrix} \end{array}$$

La matriz normalizada se determina dividiendo cada entrada de una columna entre la suma de la columna respectiva:

$$N_C = \begin{array}{c} \\ X \\ Y \\ Z \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{ccc} X & Y & Z \end{array} \\ \begin{pmatrix} 0.67 & 0.50 & 0.75 \\ 0.17 & 0.13 & 0.06 \\ 0.17 & 0.38 & 0.19 \end{pmatrix} \end{array}$$

Promedio de fila:
$P_x = (0.67+0.50+0.75)/3 = 0.64$
$P_Y = (0.17+0.13+0.06)/3 = 0.12$
$P_Z = (0.17+0.38+0.19)/3 = 0.24$

Las importancias relativas de las tres propuestas desde el punto de vista de T se resumen en las siguientes matrices de comparación:
Se considera que Z es mucho más importante a Y en 5 y menos importante a X en 3, X es de importancia frente a Y en 3.

$$A_T = \begin{array}{c} \\ X \\ Y \\ Z \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{ccc} X & Y & Z \end{array} \\ \begin{pmatrix} 1 & 3 & 3 \\ 1/3 & 1 & 1/5 \\ 1/3 & 5 & 1 \end{pmatrix} \end{array}$$

Matriz normalizada:

$$N_T = \begin{array}{c} \\ X \\ Y \\ Z \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{ccc} X & Y & Z \end{array} \\ \begin{pmatrix} 0.60 & 0.33 & 0.71 \\ 0.20 & 0.11 & 0.05 \\ 0.20 & 0.56 & 0.25 \end{pmatrix} \end{array}$$

Promedio de fila:
$P_x = (0.60+0.33+0.71) /3 = 0.55$
$P_Y = (0.20+0.11+0.05) /3 = 0.12$
$P_Z = (0.20+0.56+0.25) /3 = 0.34$

La importancia relativa de las tres propuestas desde el punto de vista de P.

Se considera que X es de importancia muy fuerte a Y en 7 y es mucho más importante que Z con 5; Z es de importancia moderada con Y en 3.

$$A_P = \begin{array}{c} \\ X \\ Y \\ Z \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{ccc} X & Y & Z \end{array} \\ \begin{pmatrix} 1 & 7 & 5 \\ 1/7 & 1 & 1/3 \\ 1/5 & 3 & 1 \end{pmatrix} \end{array}$$

Matriz normalizada:

$$N_P = \begin{array}{c} \\ X \\ Y \\ Z \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{ccc} X & Y & Z \end{array} \\ \begin{pmatrix} 0.75 & 0.64 & 0.79 \\ 0.10 & 0.09 & 0.05 \\ 0.15 & 0.27 & 0.16 \end{pmatrix} \end{array}$$

Promedio de fila:
$P_x = (0.75+0.64+0.79) /3 = 0.73$
$P_Y = (0.10+0.09+0.05) /3 = 0.08$
$P_Z = (0.15+0.27+0.16) /3 = 0.19$

Jerarquización de alternativas: Resumen de la evaluación

Tabla 12: Jerarquización de alternativas

	Estimaciones de peso en porcentaje para:		
Criterio	FUNDEMAS (X)	Proyección Social UES (Y)	ONG (Z)
Profundidad de cumplimiento con la solución (P):	0.73	0.08	0.19
Costo de la Solución (C)	0.64	0.12	0.24
Tiempo de validez de la solución (T)	0.55	0.12	0.34

El problema implica una sola jerarquía (nivel) con tres criterios (P, C y T) y tres alternativas de decisión (X, Y y Z).
La evaluación de cada alternativa se basa en los siguientes pesos compuestos:

X = 0.69x0.73+0.08x0.64+0.23x0.55 = 0.6814	Y = 0.69x0.08+0.08x0.12+0.23x0.12 = 0.0924
Z = 0.69x0.19+0.08x0.24+0.23x0.34 = 0.2285	

Se selecciona la opción de canal de divulgación de la Norma WRAP: Fundación Empresarial para la Acción Social FUNDEMAS (Opción X) porque tiene el peso compuesto más alto.

a. Efectos de la aplicación del programa

Tabla 13: Ventajas de certificación bajo la norma WRAP

Beneficios de la aplicación del Programa
Trato digno para los trabajadores de la instalación: El objetivo de la certificación WRAP es fomentar prácticas éticas, legales y humanas, y sus principios garantizan que los derechos de los trabajadores sean respetados en todos los niveles funcionales. Efecto: El trabajador, al ser tratado con dignidad y respeto dentro de la instalación, provoca que su estado de ánimo sea positivo, permitiendole realizar sus labores de una manera más productiva.
Aumento en la productividad individual de cada trabajador: El ambiente de trabajo es un elemento clave en la productividad del trabajador, esto incluye condiciones favorables de seguridad y ergonomía brindadas por el compromiso asumido por la instalación. Efecto: La productividad individual de los trabajadores tiene su efecto en la productividad general de la instalación, y posteriormente repercute en la calidad de los productos manufacturados.
Atraccion de inversión extrangera: Los clientes extrangeros tienen estándares de calidad en la exigencia a sus proveedores. El compromiso con la sociedad y el medio ambiente son factores de peso en los negocios internacionales. Contar con la certificación WRAP demuestra el compromiso de la instalación con el respeto a las leyes tanto locales, nacionales e internacionales y el cumplimiento con principios de validez mundial. Efecto: La instalación certificada atrae a clientes de este tipo, aumentando sus ingresos y dando a conocer su marca a nivel internacional.
Imagen social: Es la percepción que la sociedad tiene de la instalación, tiene enorme grado de importancia en la actitud de los clientes potenciales y actuales, e influye en las decisiones de compra al momento de identificar sus productos. Efecto: Adquirir prestigio, tanto la instalación como el producto manufacturado. El comprador, ya sea éste consumidor final o distribuidor, percibe un valor más elevado sobre el producto.

Instalaciones certificadas

Con la aplicación del Programa las instalaciones certificadas con la Norma WRAP tendrán los siguientes beneficios:

- Contarán con una opción de seguimiento de la certificación WRAP que pueden comparar con sus prácticas actuales y evaluar la conveniencia de implementarla.

Instalaciones no certificadas

Las instalaciones certificadas se verán mayormente beneficiadas con la aplicación del Programa, en comparación con las instalaciones que ya se han certificado, las cuales se vieron en dificultades que les han costado tiempo y dinero.

Los beneficios son los siguientes:

- Ahorros en tropiezos y gastos innecesarios en el momento de preparar las instalaciones para certificarse con la Norma WRAP.
- El tiempo del proceso estará previamente programado para cumplir con los plazos establecidos entre los pasos de certificación establecidos por WRAP.
- Las instalaciones estarán preparadas en todo momento para satisfacer auditorías no programadas realizadas tanto por WRAP como otras.
- Podrían omitirse auditorías de otra índole de carácter legal obligatorio como por ejemplo las de Seguridad Ocupacional.

b. Cuadro comparativo de situación actual versus propuesta

Tabla 14: Cuadro comparativo de situación actual versus propuesta de solución

Situación actual	Propuesta	Diferencias
Desconocimiento sobre WRAP y sus principios	Divulgación y promoción de la certificación WRAP	El conocimiento sobre la certificación WRAP podría incentivar a las instalaciones no certificadas a aplicar
Desconocimiento del proceso de certificación	Instalaciones instruidas con los conocimientos	Las instalaciones con pleno conocimiento sobre el proceso de certificación le

	del proceso de certificación	hacen evaluar sus recursos tales como: • Tiempo • Monetario • Humano Para considerar aplicar a la certificación
Desconocimiento de beneficios y oportunidades con que cuenta certificarse	Conocimiento de beneficios y oportunidades	Las instalaciones tienen herramientas para evaluar la conveniencia de certificarse con WRAP
Preparación superficial para aplicar a la certificación WRAP	Preparación clara y detallada para aplicar a la certificación WRAP	Instalaciones cuentan con un programa que les da una visión clara sobre lo que enfrentarían en el proceso de certificación WRAP
Incertidumbre sobre la capacidad de mantenimiento de las prácticas conforme a los principios de la WRAP	La claridad de lo que se debe hacer para dar seguimiento a la certificación	Instalaciones reducen la incertidumbre de poder o no dar seguimiento a lo que la Norma requiere. Podrán hacer evaluaciones previas que le permitirán prever tropiezos en sus buenas prácticas
La imagen del sector confección proyectada a la sociedad se basa en las violaciones a los derechos laborales y la explotación	Mejora de la imagen social de las instalaciones dedicadas a la confección de prendas de vestir	La imagen general del rubro podría pasar de malo a bueno, radicalmente

c. Condiciones necesarias de la industria para la certificación WRAP

Para la aplicación del programa de autoestudio y acreditación de la Norma WRAP se establecen las siguientes condiciones, las cuales son importantes para obtener los resultados esperados en la certificación de las instalaciones

- Conocimiento de la Norma

Esta condición será sustentada con la aplicación de la guía de divulgación de la certificación WRAP.

- Interés en la certificación

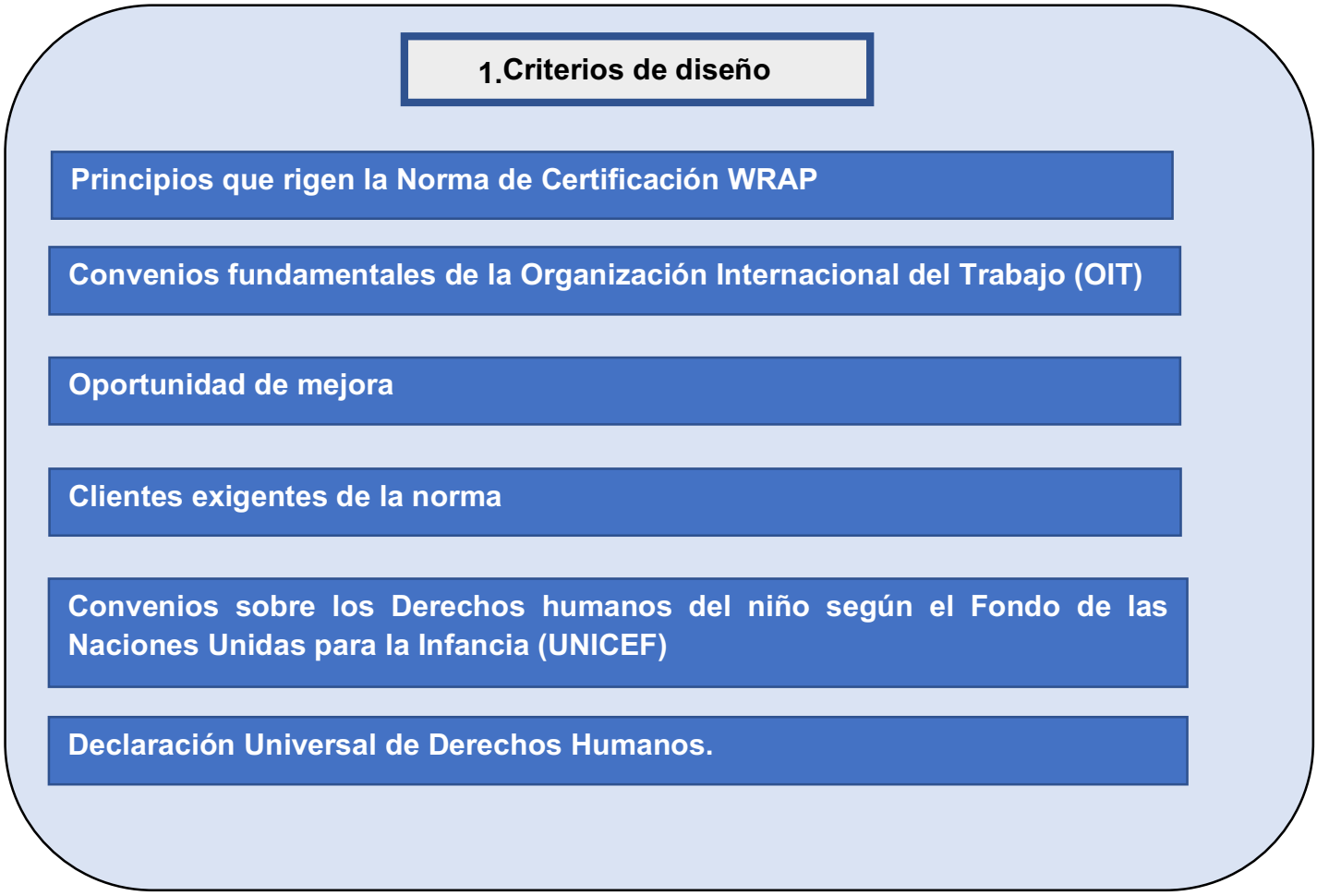
Esto depende únicamente de la actitud de las instalaciones después de conocer a profundidad todo lo referente a la Norma WRAP.

- Que el esquema ya sea parte de la visión de la instalación

La instalación podría conocer perfectamente la Norma, tener interés en certificarse. Pero de igual manera, sus líderes y trabajadores deben poseer una mentalidad ética, humana, legal, e interesada en aportar más a la sociedad.

Ilustración 25: Esquema diseño de la solución

Descripción de la solución



2. Productos de diseño
Manual de políticas
Manual de procedimientos
Manual de organización y funciones
Manual de capacitación y Coaching
Guía de divulgación

3.1 Criterios de diseño

- **Oportunidad de mejora**

Gran número de empresas que podrían certificarse, ya que, de las 179 empresas dedicadas a la confección de prendas de vestir solo 19 de estas están certificadas bajo las Normas WRAP desde el año 2000 hasta la actualidad en El Salvador.

- **Base de datos de clientes exigentes de la norma, además de los ya conocidos en el país.**

Algunas de las marcas que solicitan a sus proveedores certificación bajo las Normas WRAP son:

Ilustración 26: Marcas que exigen certificación WRAP a sus proveedores

Dickies

Izod

Realtree

Jockey

Genuine Dickies

Russel

Mossy Oak

Geoffrey Beene

Wolverine

- Botany 500
- Biella
- Cabela´s
- Catalina
- Claybrooke
- Croft & Barrow
- DKNY
- George
- Haggar
- Hanes
- Izod
- Liz Claiborne
- LL Bean
- Lamberti (Mexico)
- Oleg Cassini
- Puritan
- United Airlines Uniforms
- Van Heusen
- CREMIEUX
- ROUNDTREE AND YORK
- TURNBURY

Otros clientes incluyen:

- Wilk International
- Capital Mercury
- Royal Park Uniforms
- K & G - The Men's Warehouse
- Sara Lee Branded Apparel – Hanes of Puerto Rico
- Cimer SA de CV
- Grupo Siman
- Phillips Van-Heusen
- Salant Corporation
- Liz Claiborne
- The Apparel Group
- LL Bean
- Angelica Corporation
- Brookhurst Corporation (United Airlines Uniforms)
- Dillard's
- Castelli
- Disks
- Rei
- Lulu Lemon

- **Principios que rigen la Norma de Certificación WRAP**

La solución se diseñará según los doce principios que rigen la Norma WRAP, es decir, en cada manual se hará la separación estructurada basados en el orden de dichos principios.

Es necesario aclarar que la solución no abarca los procedimientos que no tengan influencia en el cumplimiento las prácticas que propone WRAP.

- **Resultados de diagnóstico o autoestudio.**

Metodológicamente, los resultados de la etapa de diagnóstico son la base para la toma de decisiones en cuanto al diseño, ya que lo que se pretende en esta etapa es dar solución a los problemas criticados en el diagnóstico.

- **Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Los convenios fundamentales de la OIT establecen áreas fundamentales necesarias como un requisito mínimo en el trabajo, las cuales son:

Libertad de asociación y libertad sindical

Eliminación de toda la forma de trabajo forzoso u obligatorio.
La abolición efectiva del trabajo infantil.

Dichas áreas al igual que los principios de las Normas WRAP tratan sobre los derechos humanos de los trabajadores y de la niñez.

- **Convenios sobre los Derechos humanos del niño según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)**

Tratado internacional de cumplimiento obligatorio constituye los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de los niños; considerando como niño todo aquel menor de 18 años de edad, este tratado se relaciona con los principios WRAP mediante el principio de prohibición del trabajo infantil en cualquiera de sus formas.

- **Declaración Universal de Derechos Humanos.**

La declaración reconoce los derechos humanos de toda persona, al igual que el surgimiento de la Norma WRAP en Estados Unidos, la cual presenta los derechos humanos laborales, basados en las condiciones de trabajo idóneas para el trabajador.

3.3 Indicaciones de uso del programa de autoestudio y acreditación WRAP

El programa deberá estar a disposición de las instalaciones de la confección de prendas de vestir certificadas o no con la Norma WRAP, e internamente disponible para ser ejecutado por los miembros del equipo de preparación delegado por la dirección.

La instalación que haga uso del programa deberá rotular los manuales con los datos y especificaciones de la empresa.
Para la realización de los diagramas de procesos se ha utilizado la norma de simbología ANSI.

Se recomienda a los usuarios del programa seguir cada paso del procedimiento descrito y respetar la secuencia de ejecución, de no ser así, nos resultados podrían no ser satisfactorios al momento de optar a la certificación con WRAP. Ver Anexo 38: Particularidades del Diseño.

Se recomienda a la gerencia general revisar las políticas existentes y compararlas con las contenidas en el programa, y de ser congruentes ser modificadas o fusionadas.
Las dudas existentes sobre los procedimientos del programa deberán ser aclaradas con la gerencia general.

Las actualizaciones del programa deberán ser aplicadas por cada instalación que lo incluya en sus prácticas.
El programa deberá ser revisado por lo menos cada seis meses, y realizar las actualizaciones pertinentes a la derogación, reforma o establecimiento de leyes nacionales que se relacionen con las prácticas de acuerdo a los principios WRAP.
De ser modificados los procedimientos contenidos en el programa, deberán sustituirse colocando la fecha de la actualización, y ser incorporada a cada copia existente.

Numeración de Principios WRAP

Se numeran los principios de forma correlativa para su identificación posterior en el contenido de los manuales a diseñar:

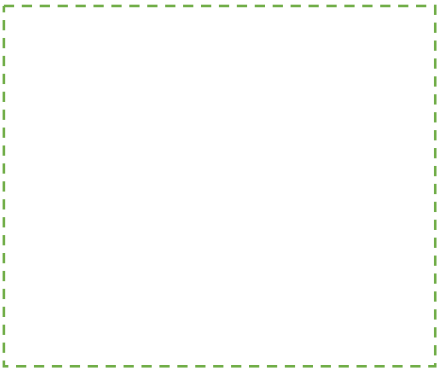
1. Cumplimiento con leyes y regulaciones del lugar de trabajo

2. Prohibición del Trabajo Forzado
3. Prohibición del Trabajo de Menores
4. Prohibición del Acoso y el abuso.
5. Compensación y Beneficios.
6. Horas de Trabajo
7. Prohibición de la Discriminación
8. Salud y Seguridad
9. Libertad de Asociación y Negociación Colectiva
10. Medio Ambiente
11. Cumplimiento de Aduanas
12. Seguridad

3.2 Manual de políticas

- **Portada**

Logotipo de la Instalación de confección de prendas de vestir



MANUAL DE POLITICAS

Nombre de la Instalación de confección de prendas de vestir

Fecha y lugar de elaboración

- **Introducción**

El manual de políticas permite establecer lineamientos desde la alta dirección hasta los trabajadores y a toda persona dentro de la instalación de confección, las presentes políticas son definidas en función de los derechos laborales pronunciados en los principios de las Normas WRAP, y en las cuales se encuentra la forma de actuar de las partes involucradas para el cumplimiento de las mismas con el objetivo de preparación hacia la certificación WRAP, generando además una cultura organizacional bajo condiciones éticas, legales y humanas.

Se presentan inicialmente los objetivos a cumplir con la implementación del manual, el alcance del manual, se presenta el organigrama del equipo de trabajo destinado para la preparación hacia la certificación WRAP y sus funciones, seguido de ello, se definen las políticas para cada uno de los principios establecidos en las WRAP, y que, serán añadidos o actualizadas con las políticas institucionales vigentes de la fábrica.

- **Objetivos y alcance**

Objetivo General

- Ser un instrumento útil para comunicación e información del personal en relación a los principios establecidos en el programa de certificación WRAP.

Objetivos Específicos

- Servir de base para revisión administrativa constante.
- Definir expresiones para llevar a cabo acciones en cada unidad de acuerdo a los principios WRAP.

Alcance

El presente manual de políticas abarca desde las políticas actuales implementadas en las instalaciones de confección de prendas de vestir hasta las políticas propuestas incluyendo el contenido de los principios relacionados con la Norma WRAP.

La aplicación de las políticas incluye los puestos operativos y nivel directivo de la estructura organizativa.

- **Descripción de unidades**

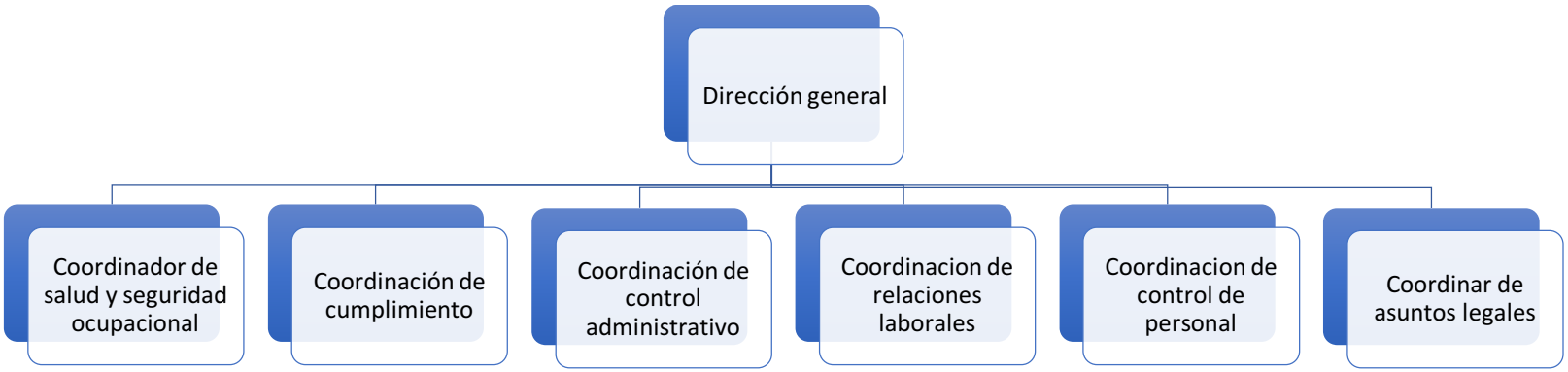
Tabla 15: Descripción de las unidades

Asignación a nivel institucional	*Asignación a nivel de equipo de preparación WRAP*	*Descripción*
Jefe de sección de corte	Coordinador asuntos legales	
Jefe de sección de confección	Coordinador control de personal	Estará encargado de la preparación en los principios: trabajo forzoso y trabajo de menores
Jefe de control de calidad	Coordinador de relaciones laborales	Regular las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la instalación. Principios a su cargo: Prohibición de la discriminación, acoso o abuso y libertad de asociación.
Jefe de empaque	Coordinador de control administrativo	Éste estará encargado del control de las jornadas laborales y los salarios, que éstos estén asignados según la ley.
Jefe de almacenamiento	Coordinador de cumplimiento	Se encarga de la responsabilidad de la instalación con el medio ambiente, el control de la distribución con aduanas y procedimientos de seguridad.
Jefe de mantenimiento	Coordinador de salud y seguridad ocupacional	Gestionará los riesgos laborales y velará por la conservación de un ambiente de trabajo favorable.
Jefe de ventas	Director general	Supervisa los esfuerzos de los coordinadores de cada área.

La representación gráfica de la estructura orgánica del equipo de trabajo WRAP gráfica general se presenta en la ilustración 27.

- **Organigrama**

Ilustración 27: Estructura organizativa del equipo de trabajo



- **Políticas para la aplicación de la Norma WRAP**

Se presenta la propuesta de políticas a añadir a las políticas institucionales de la fábrica por cada principio WRAP, para la aplicación y cumplimiento de las Normas WRAP, se recomienda a la administración de la instalación de confección de prendas de vestir, publicar dichas políticas en carteles o periódicos murales dentro de la misma, en lugares estratégicos de la instalación en el idioma de los empleados y administradores, de manera tal, que cualquier persona o trabajador tenga acceso a la lectura de ellas. Las políticas servirán como parámetro para la toma de decisiones respecto a posibles situaciones relacionadas a los derechos laborales con respecto a la Norma WRAP.

1. Cumplimiento con leyes y regulaciones del lugar de trabajo

La instalación de confección de prendas de vestir deben cumplir con lo estipulado en las leyes de la Republica y sus respectivos reglamentos: tales como, Constitución de la Republica de El Salvador, Código de Trabajo de El Salvador, Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Ley de Medio Ambiente, Ley de Simplificación Aduanera, que abarcan prácticas laborales y condiciones de trabajo en las fábricas, salud y seguridad ocupacional, y el cumplimiento con ordenanzas ambientales y aduanales.

2. Prohibición del Trabajo Forzado

Todo empleado estará amparado por un contrato individual y/o colectivo de trabajo en el idioma del empleado, que cumpla los requisitos legales pertinentes a cualquier trabajador que ingrese a prestar sus servicios en las instalaciones.

Solamente el representante legal podrá decidir sobre los términos de contratos y despidos.

La alta dirección de la fábrica debe asegurar que no se asignará trabajo forzado a los contratados.

En relación a lo anterior, no se admitirá ninguna forma de trabajo forzado, obligado, prisión o servidumbre; así como cualquier tipo de coerción, tales como: limitar el movimiento del trabajador durante horas laborales, golpes o intimidación.

3. Prohibición del Trabajo de Menores

Será requisito verificar la edad de todo solicitante de trabajo.

La fábrica contratará únicamente a trabajadores igual o mayor a 18 años de edad, demostrando la mayoría de edad por medio de su respectivo Documento Único de Identidad (DUI) y Solvencia de la Autoridad Policial.

La instalación obtendrá documentos que comprueban la edad mínima de todos los trabajadores antes de contratarlos y examina cuidadosamente la documentación para verificar su autenticidad.

4. Prohibición del Acoso y el abuso.

No se aceptarán dentro de las instalaciones ningún tipo de abuso o conducta inadecuada entre y hacia los trabajadores, sean estos de carácter físico o verbal, acoso e insinuaciones sexuales, intimidación, o perturbación de la integridad moral y productividad del trabajador.

Dentro de la Fabrica cualquier trabajador en situación de acoso o abuso tiene derecho de reportarlo confidencialmente mediante una ficha de acoso y/o abuso, formato adjunto en Anexo 5, la información se someterá a investigación por medio del departamento de Recursos Humanos, en caso de veracidad de la información se tomaran sanciones de acuerdo a la gravedad de la situación, desde días de suspensión sin goce de sueldo y en causa de despido; en caso que la información resulte falsa, se sancionara con tres días de suspensión sin goce de sueldo o despido. Todo lo anterior conforme al reglamento interno de trabajo aprobado por el ministerio correspondiente.

5. Compensación y Beneficios.

Toda persona que se contrate por la fábrica recibirá todos los derechos sobre las prestaciones otorgadas por la ley y las establecidas en la política institucional de la fábrica: día séptimo de la semana, los trabajadores y empleados tendrán derecho al sueldo del séptimo día aun cuando este no sea laborado; Aguinaldo, recibirán aguinaldo anual de acuerdo a su tiempo laboral dentro de las instalaciones siempre y cuando hayan cumplido con el reglamento interno; Vacaciones, todos los empleados tiene derecho a quince días de vacación con goce de sueldo anualmente; Seguro Social y Pensión, los trabajadores tendrán un aporte patronal de ISSS y AFP de 7.5% y 6.75% respectivamente, las prestaciones adscritas por maternidad, defunción o accidentes laborales, y adicionales convenidas como bonificaciones y beneficios.

6. Horas de Trabajo

Las ocho horas trabajadas cada día y las cuarenta y cuatro horas de trabajo cada semana ordinarios no excederán los límites legales establecidos en el Código de Trabajo y las que se sobrepasan bajo condiciones especiales, serán consideradas horas extraordinarias, las cuales se compensaran como tiempo extra, pero deberá mediar un lapso no menor de ocho horas.

Los trabajadores no pueden abandonar sus labores antes de terminada la jornada diaria, a menos que posea autorización de su jefe inmediato mediante un memo, este memo debe ser entregado a la asistente administrativa. En caso que el abandono de trabajo sea por cuestiones personales injustificadas se le descontara el doble del tiempo utilizado en términos monetarios.

7. Prohibición de la Discriminación

La fábrica prohíbe distinción o exclusión hacia los trabajadores, en relación a contratación, remuneración, promoción y despido, con causa de raza, color, sexo, orientación sexual, creencia o religión, discapacidad, opinión política y origen nacional.

No se debe exigir la prueba de embarazo para ingresas a laborar o continuar laborando dentro de las instalaciones de confección, incluyendo personal con contrato directo y de servicios externos.

8. Salud y Seguridad

Establecer y difundir los objetivos de higiene y salud ocupacional dentro de las instalaciones de confección de prendas de vestir.

La fábrica deberá proveer un lugar de trabajo sano y seguro en términos laborales de acuerdo a la Constitución de la República y la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo.

Asignar los recursos, humanos, técnicos y materiales necesarios para aplicar las políticas de Salud y Seguridad.

9. Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

Respeto el derecho de los empleados a la libre asociación y negociación colectiva.

10. Medio Ambiente

La fábrica cumplirá con la Ley del Medio Ambiente, y reglamentos que el Ministerio del Medio Ambiente y Recursos Naturales (MARN) establezca, para la conservación del medio ambiente.

11. Cumplimiento de Aduanas

la fábrica cumplirá con la Ley de Simplificación Aduanera, y los reglamentos relacionados al embarque ilegal de productos terminados.

12. Seguridad

Mantener procedimientos de seguridad dentro de la instalación de producción para prevenir la introducción de mercancía no declarada o ilegal en el embarque de salida.

- **Revisiones y recomendaciones**

Las modificaciones, cambios, correcciones o recomendaciones y actualizaciones con respecto a las políticas definidas en este manual deben realizarse con el apoyo y visto bueno del Gerente General de la instalación de confección de prendas de vestir. Revisar Anexo 39. Mantenimiento y seguimiento del programa.

- **Firmas de autorización**

Autoriza:

Nombre: _____
Cargo: _____
Firma: _____

Revisan:

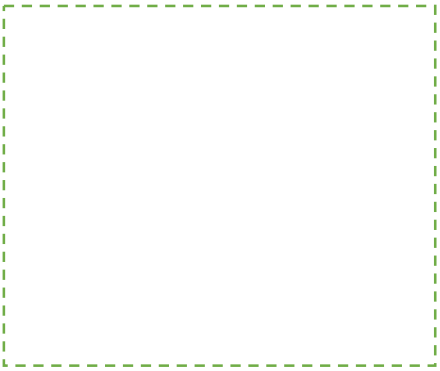
Nombre: _____
Cargo: _____
Firma: _____

Nombre: _____
Cargo: _____
Firma: _____

3.3 Manual de procedimientos

- **Portada**

Logotipo de la Instalación de confección de prendas de vestir



MANUAL DE PROCEDIMIENTOS

Nombre de la Instalación de confección de prendas de vestir

Fecha y lugar de elaboración

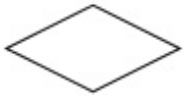
- **Campo de aplicación**

La aplicación del manual de procedimiento será ejecutada por parte del equipo de trabajo de siete integrantes para la certificación WRAP, mediante la revisión, evaluación, y promoción de las prácticas laborales con enfoque al cumplimiento de los principios WRAP, además de la colaboración por parte de los empleados en el proceso de certificación. Ver Anexo 38. Particularidades del diseño.

- **Simbología**

A continuación, se presentan los símbolos y su descripción, utilizados para la descripción de los procedimientos a realizar conforme a la preparación y aplicación de las Normas WRAP en las instalaciones de confección de prendas de vestir.

Ilustración 28: Simbología utilizada para diagramas de flujo

SIMBOLO	REPRESENTA
	Inicio o término. Indica el principio o el fin del flujo, puede ser acción o lugar, además se usa para indicar una unidad administrativa o persona que recibe o proporciona información.
	Actividad. Describe las funciones que desempeñan las personas involucradas en el procedimiento.
	Documento. Representa un documento en general que entre, se utilice, se genere o salga del procedimiento.
	Decisión o alternativa. Indica un punto dentro del flujo en donde se debe tomar una decisión entre dos o más alternativas.
	Archivo. Indica que se guarda un documento en forma temporal o permanente.
	Conector de página. Representa una conexión o enlace con otra hoja diferente, en la que continúa el diagrama de flujo.
	Conector. Reprsenta una conexión o enlace de una parte del diagrama de flujo con otra parte lejana del mismo.

- **PROCEDIMIENTOS DE IMPLEMENTACIÓN**

Estos procedimientos se llevarán a cabo fuera del proceso de preparación WRAP, sin embargo, deberán establecerse como procedimientos oficiales y ser implementados en las prácticas de la instalación.
Los responsables de la implementación de dichos procedimientos no serán el equipo de preparación WRAP, sino los puestos de la organización competentes al tipo de funciones. Ver Anexo 39. Mantenimiento y seguimiento del programa.

El aporte de los procedimientos a la preparación WRAP radica en el respaldo en la documentación concerniente al "cómo" actúa la instalación para el trato y control en las situaciones que atentan contra los principios WRAP.

Principio 1

Proceso #1: Actualización constante

Objetivo: Enterarse de la creación y reforma de leyes relacionadas a las prácticas en el centro de trabajo.

Indicación:
Este procedimiento debe llevarse a cabo diariamente en lo que respecta a la revisión del diario oficial. Para la actualización como tal, se realizará cuando surjan las nuevas leyes o reformas.

Actividades:
- Revisión del diario oficial en línea.
- Identificación del surgimiento de nuevas leyes o reformas concernientes a aspectos laborales y del centro de trabajo.
- Reportar actualizaciones requeridas a directivos de la institución.
- Realizar las actualizaciones identificadas.
- Documentar las actualizaciones de cumplimiento con leyes y reglamentos del centro de trabajo.

Principio 2

Proceso #2: Capacitación en reclutamiento

Objetivo: Informar a los aspirantes que participan en el proceso de selección de personal sobre la prohibición del trabajo forzado o involuntario.
Indicaciones:
Este procedimiento debe llevarse a cabo en la contratación de personal a cualquier nivel, ya sean estos gerenciales de línea media u operativa.
El procedimiento se realizará posterior a la etapa de pre elección, es decir, cuando ya se ha filtrado gran número de solicitantes y aún no se han contratado oficialmente.
En casos de subcontratación la reunión debe realizarse con los trabajadores directamente.

Actividades:

- Establecer fecha, hora y lugar de reunión.
- Convocar al solicitante a reunión dentro del proceso de selección de personal.
- Llenar datos de los participantes que asisten a reunión
- Exponer contenido de la reunión:
    - Principio 2 de WRAP
    - Intolerancia de la instalación ante el trabajo forzado
    - Explicar procesos de identificación de trabajo forzado en la instalación
    - Opinión de los solicitantes sobre el tema
    - Cierre de la reunión
- Análisis de resultados.
- Reporte de resultados (definirá si el aspirante se considera trabajador. voluntario o no, según criterio del entrevistador).

Principio 3

Proceso #3: Inclusión

Objetivo: Dar esperanza de incorporación a los solicitantes de empleo que aún no cumplen la edad requerida, a ser contratados después de ser mayor de edad.

Indicación:
La información será almacenada al momento que un menor de edad solicite o asista al proceso de selección de personal.
La información almacenada será revisada cuando se requiera nuevo personal en la instalación.

Actividades:

- Recolectar datos de solicitantes de empleo que asisten al proceso de selección y aún no cumplen la mayoría de edad.
- Crear un archivo de datos y currículum de aspirantes a empleo que sean menores de edad.
- Almacenar archivos en orden cronológico según fecha de solicitud.
- Revisión de archivos en procesos de selección posteriores, priorizando en aspirantes que a la fecha ya hayan cumplido la mayoría de edad y puedan ser incorporados al proceso actual de selección (serán evaluados en conjunto con los nuevos aspirantes).

Principio 4

Proceso #4: Verificación de entendimiento de las políticas contra el acoso o abuso.

Objetivo: Asegurar de manera oficial que el personal que labora en la instalación comprende las políticas de intolerancia al acoso o abuso.

Indicación:
El presente procedimiento se aplicará luego de capacitar a todos los trabajadores de la instalación sobre el principio de acoso o abuso de WRAP y la adopción de las prácticas.

- Solicitar a los trabajadores el llenado de un acta de entendimiento de las políticas que prohíben el acoso o abuso.
- Agregar acta de entendimiento de políticas al registro de cada trabajador.

Principio 5

Proceso #5: Registro detalle de pago.

Objetivo: Llevar un control detallado de los pagos de salario de cada trabajador.

Indicación:
Este procedimiento deberá tomar datos del control de asistencia que se utilice en la instalación.
Actividades:

- Tomar los datos del control de asistencia de los trabajadores.
- Realizar un reporte de detalle que contenga:
  - Datos de identificación del trabajador al que se refiere el reporte
  - Desglose de jornadas trabajadas con el cálculo de monto por hora

        - Control de horas extraordinarias desglosando su valor justificado por lo establecido en el código de trabajo
        - Pago por piezas (si aplica)
        - Pago por días de descanso según ley, feriados y bonos
        - Monto por prestaciones
    - Expresar salario total
    - Solicitar a los trabajadores que firmen el documento de detalle de pago en conformidad y concordancia con los recibido realmente.
    - Archivar documento de detalle y conformidad.

Principio 6

Proceso #6: Requerimiento de horas extras.

Objetivo: Generar un programa de requerimiento de horas extras basado en las necesidades de producción según pedidos.

Indicación:
Los cálculos deberán ser realizarlos por una persona altamente capacitada, y tomar en cuenta las alternativas que generen menor costo para la empresa.
Es importante tomar en cuenta las limitaciones que establece la ley para la asignación de horas extras en el código de trabajo.

Actividades:

- Verificar los pedidos pendientes a entregar.
- Contabilizar existencias en stock.
- Calcular la capacidad de producción en el tiempo restante a la fecha de entrega (tomar en cuenta los pedidos siguientes cercanos en fecha).
- Determinar los requerimientos de horas extras en el período analizado.
- Asignar las horas extras en forma igualitaria a los trabajadores (exceptuando en casos que ameriten).
- Informar la programación establecida a los trabajadores.

Principio 7

Proceso #7: Declaración de entendimiento de prácticas.

Objetivo: Asegurar y comprobar que los trabajadores comprenden las políticas referentes a la prohibición de la discriminación en las instalaciones.

Indicación:
La declaración deberá ser firmada por todos los trabajadores de la instalación sin excepciones.

Actividades:

- Solicitar a los trabajadores de todos los niveles la firma que compruebe el entendimiento de las políticas referentes a la prohibición de todo tipo de discriminación.
- Archivar las declaraciones firmadas como respaldo de cumplimiento de objetivos.

Principio 8

Proceso #8: Evacuación de las instalaciones en casos de emergencia.

Objetivo: Preparar a todo el personal para reaccionar ante emergencias que requieran la evacuación inmediata del edificio.

Indicaciones:
Este procedimiento deberá llevarse a cabo por lo menos cada 3 meses, y asegurarse que todos los trabajadores comprendan el proceso y su importancia en su seguridad.
Se recomienda hacer un test psicológico para determinar si los trabajadores serían capaces de conservar la calma en momentos de emergencias.

Actividades:

- Indicar a los trabajadores la ubicación de las salidas, y la asignación que es más conveniente dependiendo su ubicación en el momento de una emergencia.
- Insistencia en el resguardo de la calma en momentos de emergencia
- Adecuar los pasillos para el libre flujo.
- Ubicar a los trabajadores de manera tal, que los que se consideren de menor capacidad de reacción o habilidades de movimientos menos rápidos laboren más cerca de las salidas de emergencia
- Especificar un orden de evacuación.
- Realizar simulacros de evacuación (es necesario cronometrar el tiempo de evacuación).
- Informar sobre tips adicionales que dependan del tipo de emergencia que se presente, ya sea este terremoto, incendio, etc. Y las medidas que diferenciarían a cada uno.

Principio 9

Proceso #9: Libertad de expresión.

Objetivo: Escuchar las inquietudes de los trabajadores de la instalación.
Indicaciones:

El proceso se llevará a cabo en un espacio con capacidad para todos los trabajadores de la instalación.
Deberá haber un representante de los trabajadores, se sugiere un director sindical.
El intermediario debe tomar en cuenta la palabra de todo aquel trabajador que desee opinar.
El intermediario deberá solicitar la reunión a los directivos cuando le considere necesario según las inquietudes existentes entre los trabajadores de la instalación.
Los trabajadores deberán elaborar un informe por escrito de sus inquietudes a presentar en la reunión.

Actividades:

- Programar la reunión de libertad de expresión según la petición de los trabajadores.
- Notificar la realización de la reunión de libertad de expresión.
- Desarrollo de reunión.
  - Saludo e introducción
  - Puntos a tratar
  - Detalle de inquietudes por parte de los trabajadores
  - Recepción del informe de inquietudes de los trabajadores
  - Finalizar reunión

- Análisis de inquietudes de los trabajadores.
- Establecer acciones de solución a las inquietudes presentadas por los trabajadores.
- Notificar a los trabajadores sobre las soluciones propuestas.

Principio 10

Proceso #10: Planeación de retribución medioambiental

Objetivo: Planear las acciones que se realizarán con el fin de contribuir al bienestar del medioambiente, de la misma forma, es una retribución del daño causado por la emisión de desechos producidos por la instalación.

Indicaciones:
Las acciones a realizar por la instalación dependerán de diversos factores, entre ellos:

- Los requerimientos de las circunstancias actuales. Es decir, qué necesidades del medio ambiente sean urgentes o que necesiten mayor contribución.
- La capacidad en términos de recursos con que disponga la instalación en el momento de llevar a cabo el plan.
- Las decisiones tomadas en la reunión de planeación según la opinión de sus participantes.

La retribución al medio ambiente deberá realizarse periódicamente por lo menos estimando el daño relativo causado por las labores de la instalación. Debido a la dificultad de medición del daño ambiental y retribución, las decisiones se basarán en el criterio de los responsables a cargo.

Proceso:

- Convocatoria a los entes participantes en la toma de decisiones a participar en la reunión y elaboración del plan de retribución medioambiental.
- Reunión de planeación.

  Decisión
  - Saludo e Introducción
  - Analizar los problemas medioambientales de la actualidad (tomar en cuenta la opinión y criterio de cada uno de los participantes)
  - Estimar los recursos disponibles para tal proyecto: entre ellos recursos monetarios, humanos y tiempo.
  - Plantear los beneficios y dificultades detectadas según criterio del equipo en cada una de las opciones de retribución ambiental
  - Decisión: Por medio de votación seleccionar la opción factible

  Planeación
  - Establecer objetivos del proyecto de retribución ambiental
  - Actividades a realizar
  - Orden cronológico de las actividades a realizar
  - Asignación de tiempos y dependencias a las actividades
  - Presupuestar el proyecto
  - Asignación de responsables

  Implementar el proyecto de retribución ambiental.

Principio 11
Proceso #11: Actualización de proceso aduanero.

Objetivo: Adaptar los procesos de embalaje según actualizaciones de los requerimientos de aduanas.

Actividades:

- Solicitar actualizaciones aduaneras en procesos pertinentes a las exportaciones de prendas confeccionadas.
- Moldear los procesos de la instalación.
- Actualizar manuales de procedimientos de la instalación.

Principio 12
Proceso #12: inspección de embalaje.

Objetivo: Evitar la adición de sustancias u objetos ilegales en los productos empacados para exportación.

Indicaciones:
Se sugiere que el proceso se aplique de manera permanente en las labores de producción y bodegaje.
El proceso inicia al final de la línea de producción, es decir, en el proceso de empaque.
Cualquier anomalía o hallazgo debe ser reportado de manera inmediata a la jefatura.
Se debe investigar de manera sigilosa la pertenencia de hallazgos ilegales.
Es importante que el personal asignado a los procesos relacionados con el embalaje y bodegas sea confiable y de buena reputación.

Actividades:

- Inspeccionar visualmente las portaciones de los trabajadores encargados del empaque de productos. De identificar paquetes sospechosos realizar una inspección más detallada y directa.
- Revisar de manera aleatoria las cajas/bolsas donde se introducen los productos terminados.
- Limitar el ingreso de personal no asignado a las bodegas.
- En horas no hábiles, asegurar las entradas a las bodegas y minimizar el número de responsables con llaves de las mismas.
- Controlar constantemente el proceso de cargamento de mercadería a los contenedores.

- **Descripción de los procedimientos**

a. Descripción de Proceso de sensibilización

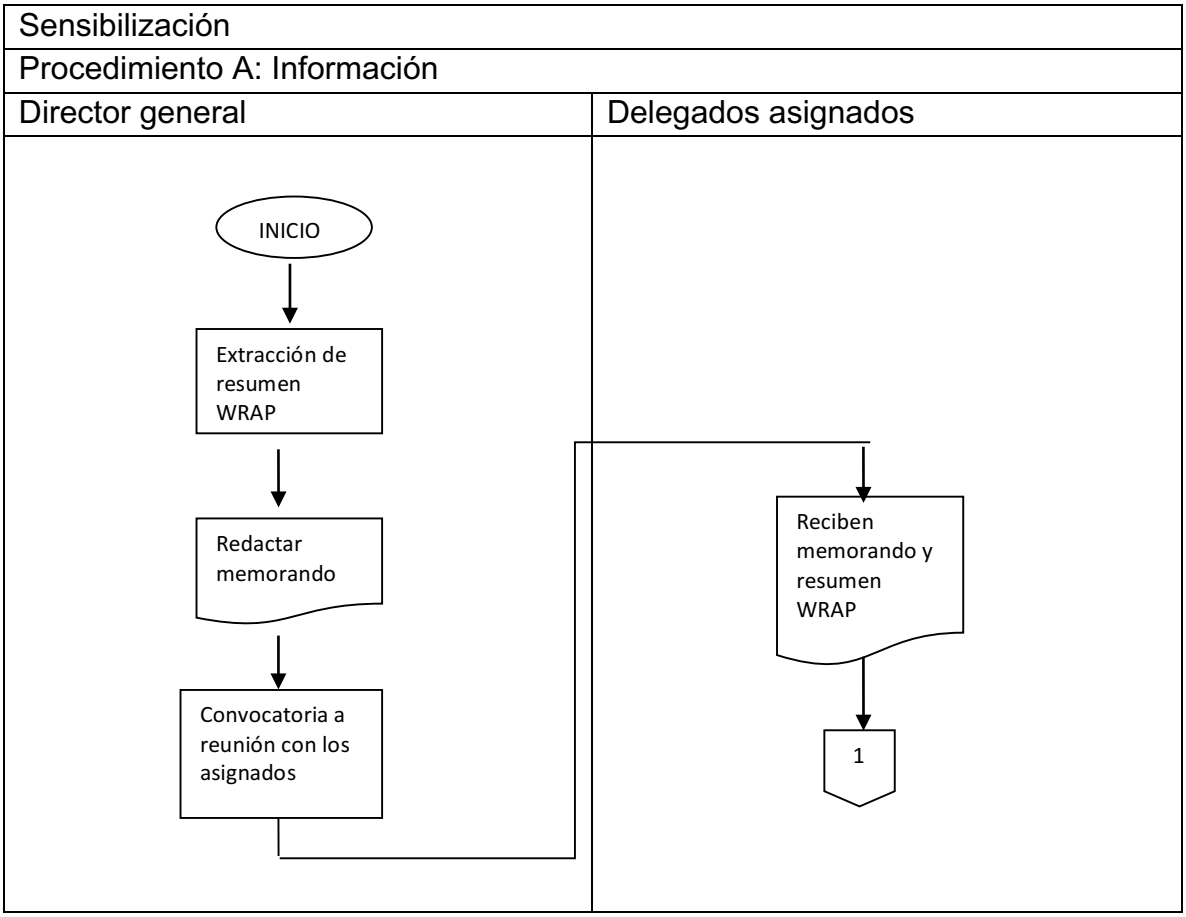
1. Descripción de Procedimiento A: Información

Tabla 16: Descripción de proceso A: Información

Nombre de la instalación		
Sensibilización		
Procedimiento A: Información		
Objetivo: Divulgar en toda la instalación el proceso al cual se pretende aplicar y solicitar la colaboración de todos los trabajadores de la planta		
Fecha de elaboración:		Fecha de actualización
Paso	Responsable	Actividad
01	Director general	Extracción de un resumen de la Norma WRAP, explicación de cada uno de sus principios y el proceso de certificación
02	Director general	Creación de un Memorando del proceso de certificación al cual estará aplicando la instalación. Ver Anexo 6: Memorando Informativo
03	Director general	Distribuir una copia del memorando y resumen de WRAP a los delegados que se asignarán a la gestión del proceso de cada principio WRAP
04	Director general	Convocar a reunión a los asignados a cada principio donde se aclarará dudas sobre el proceso al cual estará aplicando la instalación.

Flujograma o diagrama de flujo

Ilustración 29: Diagrama de flujo procedimiento A



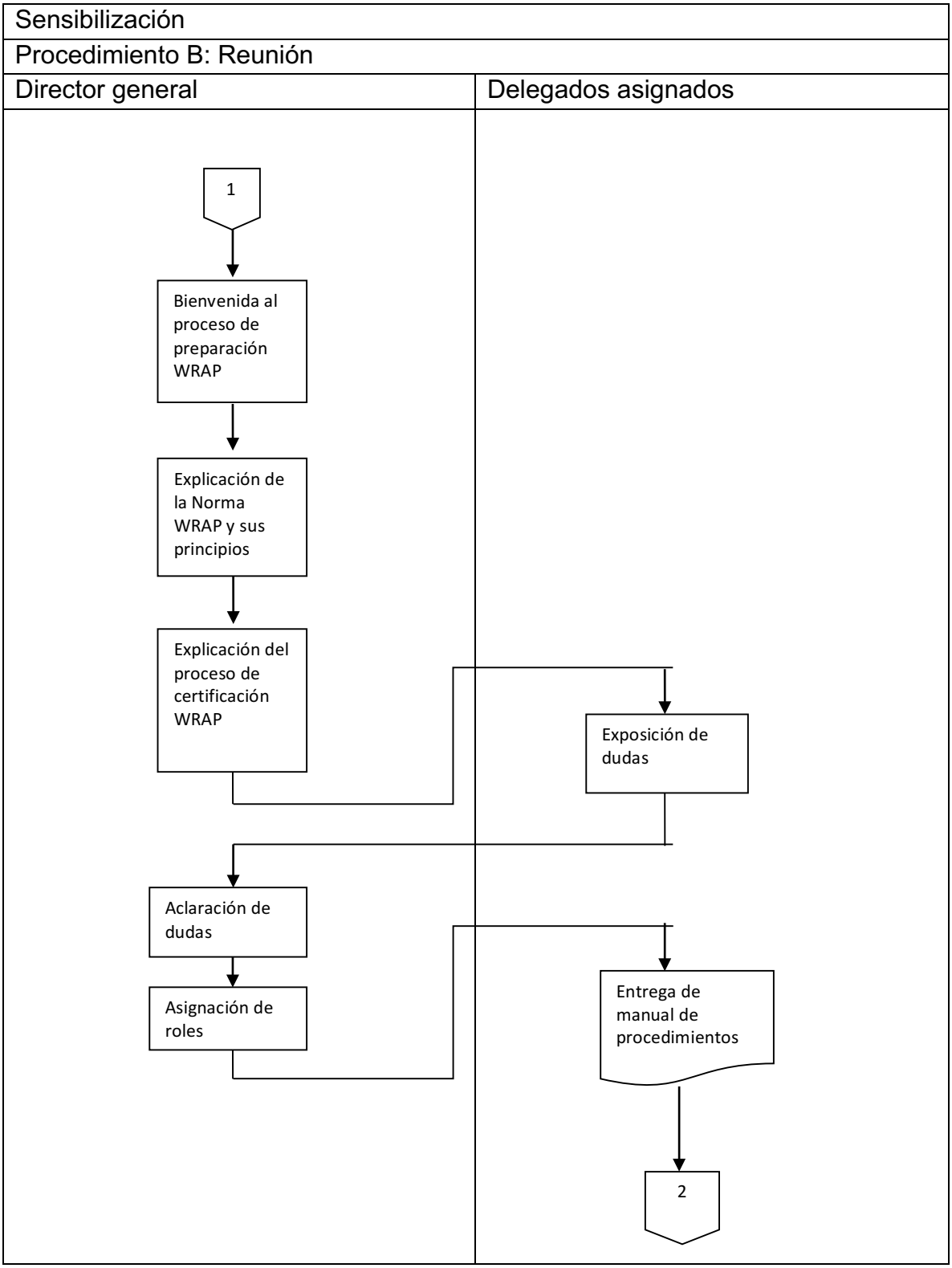
2. Descripción de Procedimiento: Reunión

Tabla 17: Descripción de procedimiento B: Reunión

Nombre de la instalación		
Sensibilización		
Procedimiento B: Reunión		
Objetivo: informar en detalle y asignación de roles a los miembros del equipo de preparación WRAP		
Fecha de elaboración:		Fecha de actualización
Paso	Responsable	Actividad
01	Director general	Dar bienvenida a los asignados al proceso
02	Director general	Explicación de las Normas WRAP. Ver Anexo 7: Descripción de contenido.
03	Director general	Explicación del proceso de certificación al cual la instalación pretende aplicar
04	Director general	Aclaración de dudas a los asignados al proceso
05	Director general	Asignación de los roles establecidos en el manual de organización
06	Director general	Entrega de manual de procedimiento a cada uno de los asignados

Flujograma o diagrama de flujo

Ilustración 30: Diagrama de flujo procedimiento B

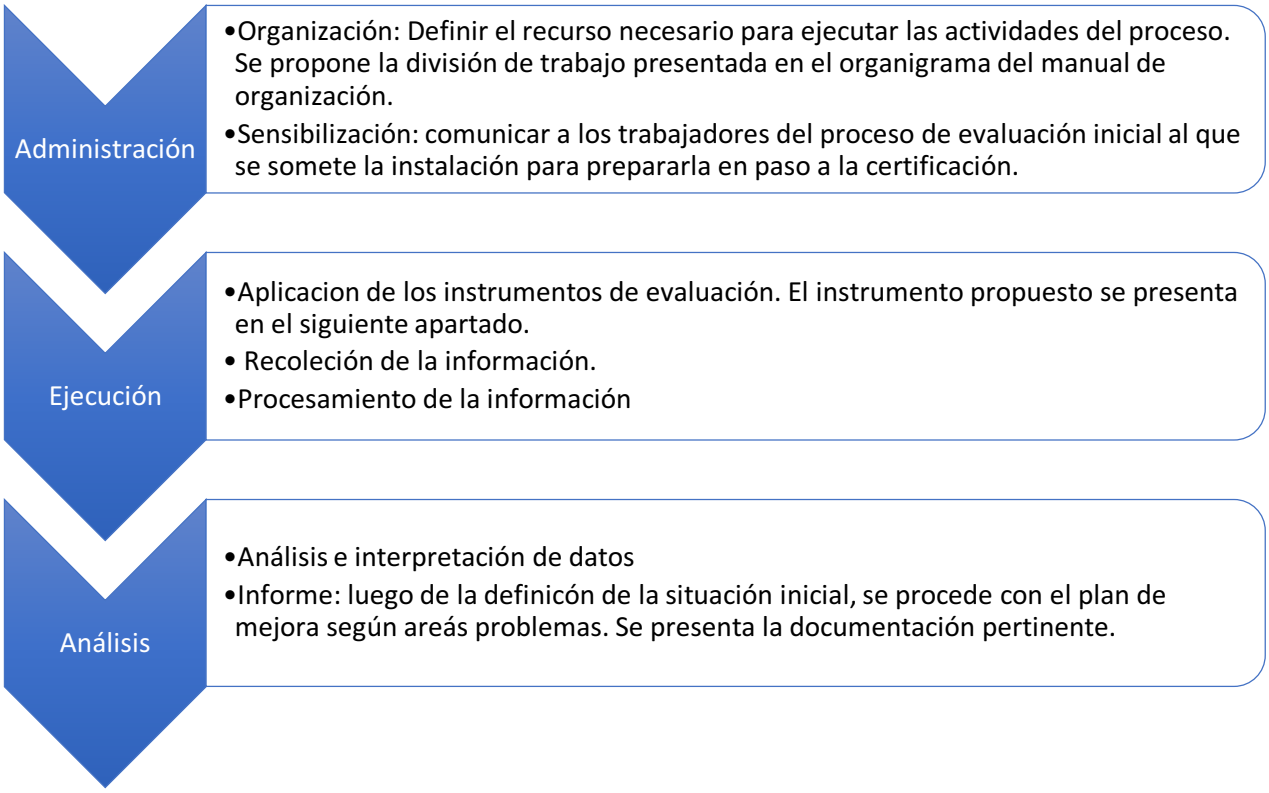


- **Guía de auto-diagnóstico inicial**

Para el desarrollo de las actividades y procedimientos propuestos es necesario conocer inicialmente el estado de la instalación de confección en referencia a los Principios descritos en WRAP para optar a certificarse con dicha Norma, y posteriormente, iniciar la implementación de las practicas necesarias para “poner a punto” la instalación.

Metodología del proceso de autodiagnóstico

La metodología para realizar el autodiagnóstico se basa en el contenido de las Normas WRAP, metodológicamente comprende las siguientes etapas:



- **Administración**

De acuerdo a la asignación descrita en el manual de organización y Procedimiento B (Reunión) en cual se definen los roles para cada integrante del equipo, se presenta la descripción a continuación:

Tabla 18: Asignaciones defunciones en equipo de trabajo

Asignación a nivel institucional	Asignación a nivel de equipo de preparación WRAP	Descripción de actividades durante la evaluación inicial
Jefe de sección de corte	Coordinador asuntos legales	Verificará inicialmente el cumplimiento con leyes y reglamentos del lugar de trabajo.
Jefe de sección de confección	Coordinador control de personal	Estará encargado de recolectar los datos pertinentes al trabajo forzoso y trabajo de menores.
Jefe de control de calidad	Coordinador de relaciones laborales	Estará a cargo del autodiagnóstico de los principios 4, 7 y 9; Prohibición de la discriminación, acoso o abuso y libertad de asociación.
Jefe de empaque	Coordinador de control administrativo	Evaluará los principios 5 y 6; jornadas laborales y los salarios.
Jefe de almacenamiento	Coordinador de cumplimiento	Se encarga de la responsabilidad de la instalación con el medio ambiente, el control de la distribución con aduanas y procedimientos de seguridad.
Jefe de mantenimiento	Coordinador de salud y seguridad ocupacional	Evaluará inicialmente el principio 8 sobre Seguridad Industrial.
Jefe de ventas	Director general	Supervisa y apoya a los miembros del equipo durante la recolección de información, y analiza la información obtenida para transmitirla a la alta dirección mediante documentación.

- **Ejecución**

Corrida del instrumento para realizar el autodiagnóstico inicial, este instrumento es seccionado por cada principio WRAP, con el fin de dividir el trabajo del equipo según el principio asignado en la organización.
Instrumento de evaluación

El diseño del instrumento se basa en la guía de autoevaluación extendida por WRAP a las instalaciones en el segundo paso de la certificación haciendo constar que se mantiene dentro de la misma, practicas socialmente responsables.

Este se validará mediante su aplicación en las secciones de la instalación indicadas según los aspectos descritos a evaluar, a continuación, se presenta el modelo:

CONDICIÓN INICIAL DE LA INSTALACIÓN DE CONFECCIÓN

Fecha de evaluación: _____
Responsable: _____
Firma: _____

Principio 1: Cumplimiento con leyes y regulaciones del lugar de trabajo

Tabla 19: Condiciones iniciales principio 1

Requerimiento	Si	No	N/A
Existen políticas documentadas de actualización de leyes y reglamentos del país en relación al contenido de cada principio WRAP			
Son comunicadas estas políticas a todo el personal			
Existen procedimientos documentados de actualizaciones de leyes y reglamentos del país y localidad dentro de la instalación de cada principio			
Se cuenta con un programa de capacitación para realizar las actualizaciones			
Hay demandas actuales por incumplimiento violación a las leyes nacionales o locales			
Cumplen los subcontratistas con la legislación actualizada del país			
Hay evidencia dentro de la instalación del cumplimiento de leyes por parte de los subcontratistas			

Principio 2: Prohibición del trabajo forzado

Tabla 20: Condiciones iniciales principio 2

Requerimiento	Si	No	N/A
Existen políticas que prohíban el trabajo forzado			
Son comunicadas estas políticas a todo el personal			
Se cuenta con personal calificado que controle y administre prácticas para la prohibición del trabajo forzado			
Se le comunica al empleado durante el proceso de contratación sobre la prohibición del trabajo forzado			
Se utiliza solicitud de empleo, contratos individuales de trabajo al momento de contratar personal			
Se verifica la legalidad del trabajador en el país al contratarlo mediante documentos de identidad y pasaportes			
Trabajan los empleados voluntariamente y sin restricciones físicas de espacio			
La seguridad es pertinente de acuerdo al número de empleados			

Principio 3: Prohibición del trabajo de menores

Tabla 21: Condiciones iniciales principio 3

Requerimiento	Si	No	N/A
Existen políticas que prohíban el trabajo de menores			
Son comunicadas estas políticas a todo el personal			
Se solicita documentos de identidad que contengan la edad del trabajador durante la entrevista de trabajo			
Existe un procedimiento para la revisión de la autenticidad de los documentos al ser contratado			
Existe archivo personal de los documentos de cada empleado			
Incluye fecha de nacimiento el documento de contrato de trabajo			
Las labores de los trabajadores son acordes a la edad			

Principio 4: Prohibición del acoso o abuso

Tabla 22: Condiciones iniciales principio4

Requerimiento	Si	No	N/A
Existen políticas institucionales documentadas que prohíban el acoso o abuso			
Son comunicadas estas políticas a todo el personal			

Se cuenta con personal calificado que controle e implemente prácticas para la prohibición del acoso o abuso			
Existen procedimientos escritos para denunciar el acoso, abuso o castigo corporal confidencialmente			
Existen casos actuales de demandas por acoso o abuso			

Principio 5: Compensación y beneficios

Tabla 23: Condiciones iniciales principio 5

Requerimiento	Si	No	N/A
Existen políticas institucionales documentadas sobre salarios obligatorios, bonificaciones y beneficios			
Son estas políticas de conocimiento de todo el personal			
Se cuenta con personal calificado que monitoree e implemente prácticas para garantizar la confiabilidad del proceso de pago de salario y compensaciones			
La remuneración de los trabajadores es de acuerdo a lo establecido por la ley en el país			
Se utilizan sistemas de registro y nómina de pagos			
Conocen los empleados el cálculo de cómo está compuesto su salario			
Se realizan las retenciones de pago de acuerdo a la ley nacional			

Principio 6: Horas de trabajo

Tabla 24: Condiciones iniciales principio 6

Requerimiento	Si	No	N/A
Existen políticas institucionales documentadas sobre el número de horas por día y días laborales por semana			
Son estas políticas de conocimiento de todo el personal			
Se cuenta con personal calificado que controle e implemente prácticas para garantizar que no excedan el límite legal de horas y días laborales por día y semana			
Se le comunica al trabajador al momento de contratarlo el número de horas diarias y días que laborar por semana			

Principio 7: Prohibición de la discriminación

Tabla 25: Condiciones iniciales principio 7

Requerimiento	Si	No	N/A
Existen políticas institucionales documentadas sobre inclusión			
Existen procedimientos para comunicar las políticas a todo el personal			
Se cuenta con personal calificado que controle e implemente prácticas para garantizar que no se presente discriminación			
Existen demandas por discriminación actualmente			
Es solicitada la prueba de embarazo al momento de contratación			
Existe un procedimiento para denunciar discriminación dentro de la instalación			

Principio 8: Salud y Seguridad

Tabla 26:Condiciones iniciales principio 8

Requerimiento	Si	No	N/A
Se tiene cumplimiento con la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo			
Existe un comité de Salud y Seguridad Ocupacional			
Existe documentación legal que respalde el cumplimiento de salud y seguridad, como certificados y permisos.			
Existen procedimientos de auditoria interna			
Existen procedimientos de corrección para riesgos o accidentes			
Se tienen programas de capacitación contra incendios			
Existen registros sobre incidentes, accidentes y enfermedades de trabajo			
Se tienen programas de capacitación sobre seguridad y salud ocupacional			
Se cumplen con las condiciones laborales adecuadas para cada puesto de trabajo			
Existe señalización en zonas especificas			
Se cuenta con un programa de primeros auxilios			
Se tiene equipo de protección personal necesario			
Existe un procedimiento sobre evacuación			
Hay programación de revisión de maquinaria por escrito			

Principio 9: Libertad de asociación y negociación colectiva

Tabla 27: Condiciones iniciales principio 9

Requerimiento	Si	No	N/A
Existen políticas institucionales documentadas sobre la libre asociación			
Existen procedimientos para comunicar las políticas a todo el personal			
Se cuenta con personal calificado que controle e implemente prácticas para garantizar la libertad de asociación y negociación colectiva			
Existe representación de asociación colectiva representante de los trabajadores			
Existe documentación de reuniones de estas asociaciones			
Se discrimina a los miembros de estas asociaciones			
Se discrimina a los no pertenecientes a estas asociaciones			

Principio 10: Medio Ambiente

Tabla 28: Condiciones iniciales principio 10

Requerimiento	Si	No	N/A
Existen políticas institucionales documentadas sobre la responsabilidad con el medio ambiente			
Existen procedimientos para comunicar las políticas a todo el personal			
Se cuenta con personal calificado que controle e implemente prácticas para garantizar prácticas ambientales responsables			
Se tiene un Sistema de Gestión Ambiental			
Existen procedimientos de eliminación de residuos o desechos			
Hay casos de emisión de sustancias			

Principio 11: Cumplimiento de aduanas

Tabla 29: Condiciones iniciales principio 11

Requerimiento	Si	No	N/A
Existen políticas institucionales documentadas sobre aduanas según leyes nacionales			
Existe un procedimiento de verificación de embarque y calidad de productos importados			
Se cuenta con personal calificado que controle e implemente prácticas para garantizar prácticas aduaneras			

Existe supervisor de aduanas			
Se tiene registro de control de inventario de producción			
Se tiene registro de control de inventario de maquinaria			
Se tiene registro de control de producción			
Se tiene registro de compras de materia prima			
Se tiene registro de envío de productos			
Se solicita información del subcontratista			

Principio 12: Seguridad

Tabla 30: Condiciones iniciales principio 12

Requerimiento	Si	No	N/A
Existen políticas institucionales documentadas sobre seguridad			
Se cuenta con personal calificado que controle e implemente prácticas para garantizar el embarque			
Existen procedimientos para evitar contrabando			
Revisan el estado físico de contenedores y remolques			
Existe control de sellos de los distribuidores			
Existe un sistema de identificación de empleados			
Se utilizan distintivos para visitantes, empleados y proveedores			
Se cuenta con registro de documentación de proveedores			
Se cuenta con un programa de capacitación sobre amenazas terroristas y contrabandistas			
Existe seguridad para sistemas automatizados y TIC's			
Se tiene un sistema de alarmas y cámaras de vigilancia			
La infraestructura resiste alguna entrada ilegal			

- **Análisis**

Se realiza la interpretación de datos, y se obtiene como resultado los aspectos que necesitan mayor atención en función de incumplimiento del principio correspondiente, para ello se cuantifica por cada principio, haciendo una media aritmética de las respuestas.

Así para el principio uno será:

Media 1 = No. Ítem (respuesta No) / 7

Puesto que los principios tienen diferente número de ítem, es necesario ponderar en función del mismo:

Tabla 31: Evaluación de autodiagnóstico inicial

No. De Principio	No. De Ítem	Porcentaje de Proporción	Factor de priorización (Media * Porcentaje de Proporción)
1	7	7.53%	
2	8	8.60%	
3	7	7.53%	
4	5	5.38%	
5	7	7.53%	
6	4	4.30%	
7	6	6.45%	
8	14	15.05%	
9	7	7.53%	
10	6	6.45%	
11	10	10.75%	
12	12	12.90%	
Total	93	100.00%	

Se considerará de mayor relevancia quien presente un factor de priorización mayor al cual se llamará área problema, luego se redactarán los informes concernientes y se iniciara la preparación de cada principio de acuerdo a los procedimientos siguientes.

PROCEDIMIENTOS DE PREPARACIÓN DE CADA PRINCIPIO

Estos procedimientos partirán desde la entrega de los manuales a cada miembro asignado de manera individual y simultánea.

b. Descripción de Proceso de Coordinación de asuntos legales

3. Descripción de procedimiento: Revisión y comparación de leyes locales y nacionales

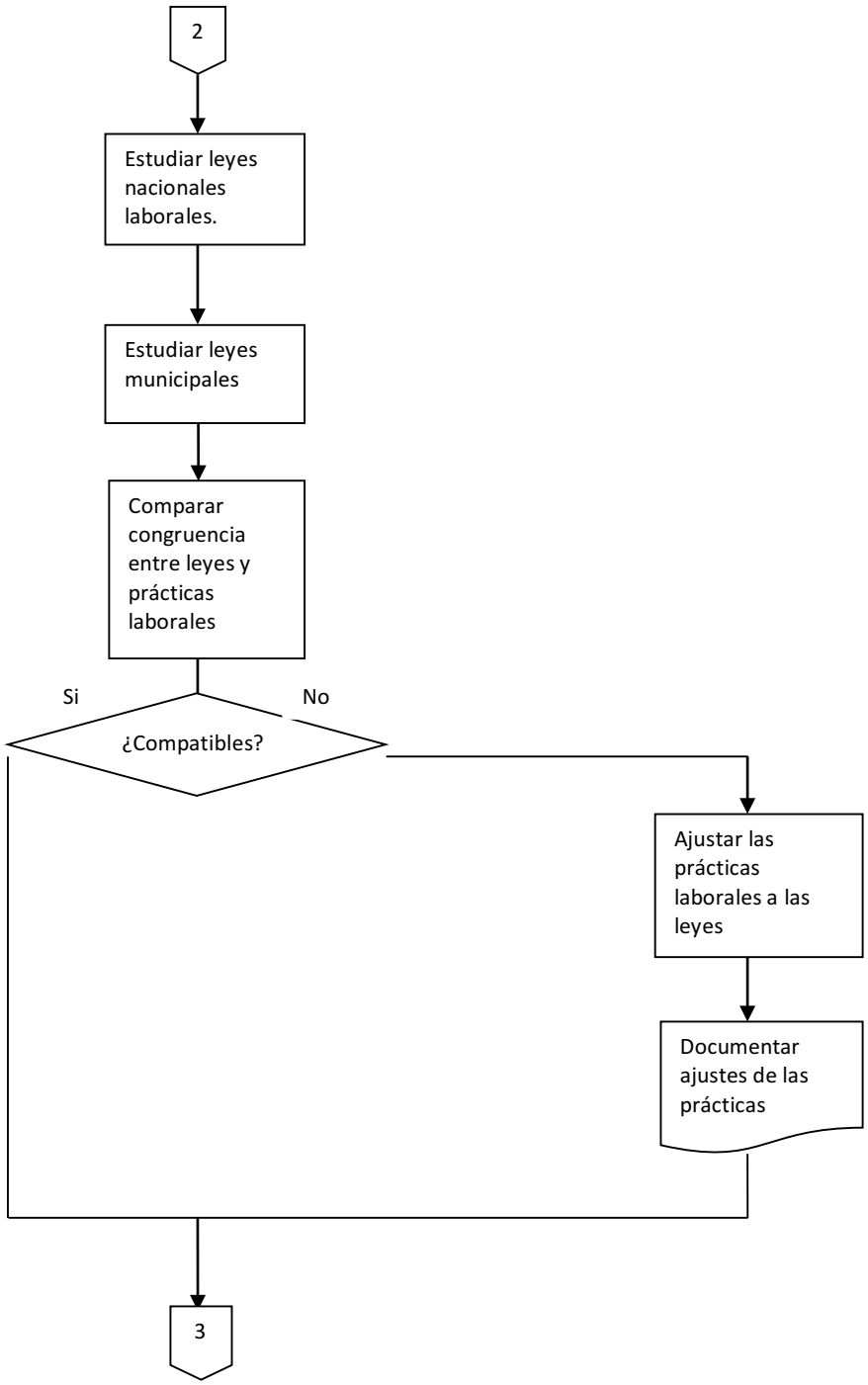
Tabla 32: Descripción de procedimiento C: Revisión y comparación de leyes locales y nacionales

Nombre de la instalación		
Norma 1: Cumplimiento con leyes y reglamentos del centro de trabajo		
Procedimiento C: Revisión y comparación de leyes locales y nacionales		
Objetivo: Asegurar el cumplimiento con todas las leyes locales y nacionales, realizarlas correcciones en las prácticas para la satisfacción de la Norma 1 de WRAP		
Fecha de elaboración:		Fecha de actualización
Paso	Responsable	Actividad
01	Coordinador de asuntos legales	Estudiar las leyes nacionales referentes a las prácticas laborales, tales como: La Constitución de la Republica de El Salvador que contiene los principios básicos de convivencia, derechos y deberes de sus habitantes, el Código de Trabajo, Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo, LEPINA.
02	Coordinador de asuntos legales	Estudiar las leyes municipales
03	Coordinador de asuntos legales	Comparar la congruencia entre las leyes locales y nacionales del centro de trabajo con las prácticas laborales de la instalación
04	Coordinador de asuntos legales	Corregir prácticas laborales no congruentes con las leyes en la documentación. Formato de reporte en anexo 8.

Flujograma o diagrama de flujo

Ilustración 31: Diagrama de flujo procedimiento C

Norma 1: Cumplimiento con leyes y reglamentos del centro de trabajo
Procedimiento B: Revisión y comparación de leyes locales y nacionales
Coordinador de asuntos legales



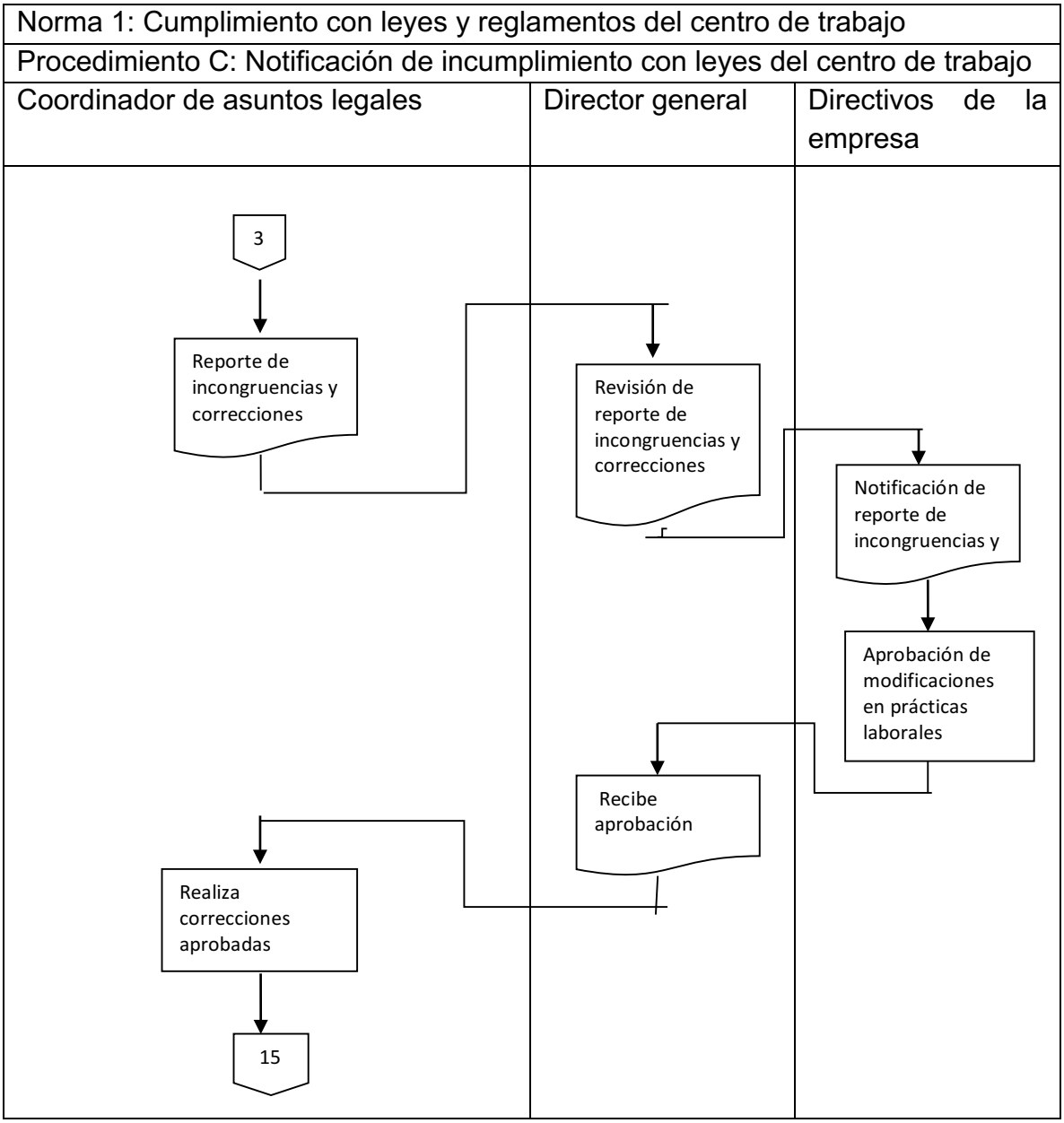
4. Descripción de procedimiento: Aprobación de actualización de prácticas legales

Tabla 33: Descripción de procedimiento D: Aprobación de actualización de prácticas legales

Nombre de la instalación		
Norma 1: Cumplimiento con leyes y reglamentos del centro de trabajo		
Procedimiento D: Aprobación de actualización de prácticas legales		
Objetivo: Aprobar de manera oficial las buenas prácticas de la instalación con respecto al cumplimiento con leyes locales y nacionales del centro de trabajo		
Fecha de elaboración:		Fecha de actualización
Paso	Responsable	Actividad
01	Coordinador de asuntos legales	Realización de reporte de incongruencias y actualizaciones de documentación de prácticas laborales. Ver formato de Reporte en Anexo 8.
02	Director general	Revisión de reporte
03	Director general	Notifica a la directiva las modificaciones necesarias en las prácticas laborales
04	Directivos de la empresa	Aprobación de modificaciones
05	Director general	Recibe aprobación por parte de directivos o alta gerencia de la instalación.
06	Coordinador de asuntos legales	Realiza correcciones aprobadas en documento oficial.

Flujograma o diagrama de flujo

Ilustración 32 Diagrama de flujo D



c. Descripción de Proceso de Coordinación de control de personal

5. Descripción de procedimiento: Verificación de contratos de trabajo

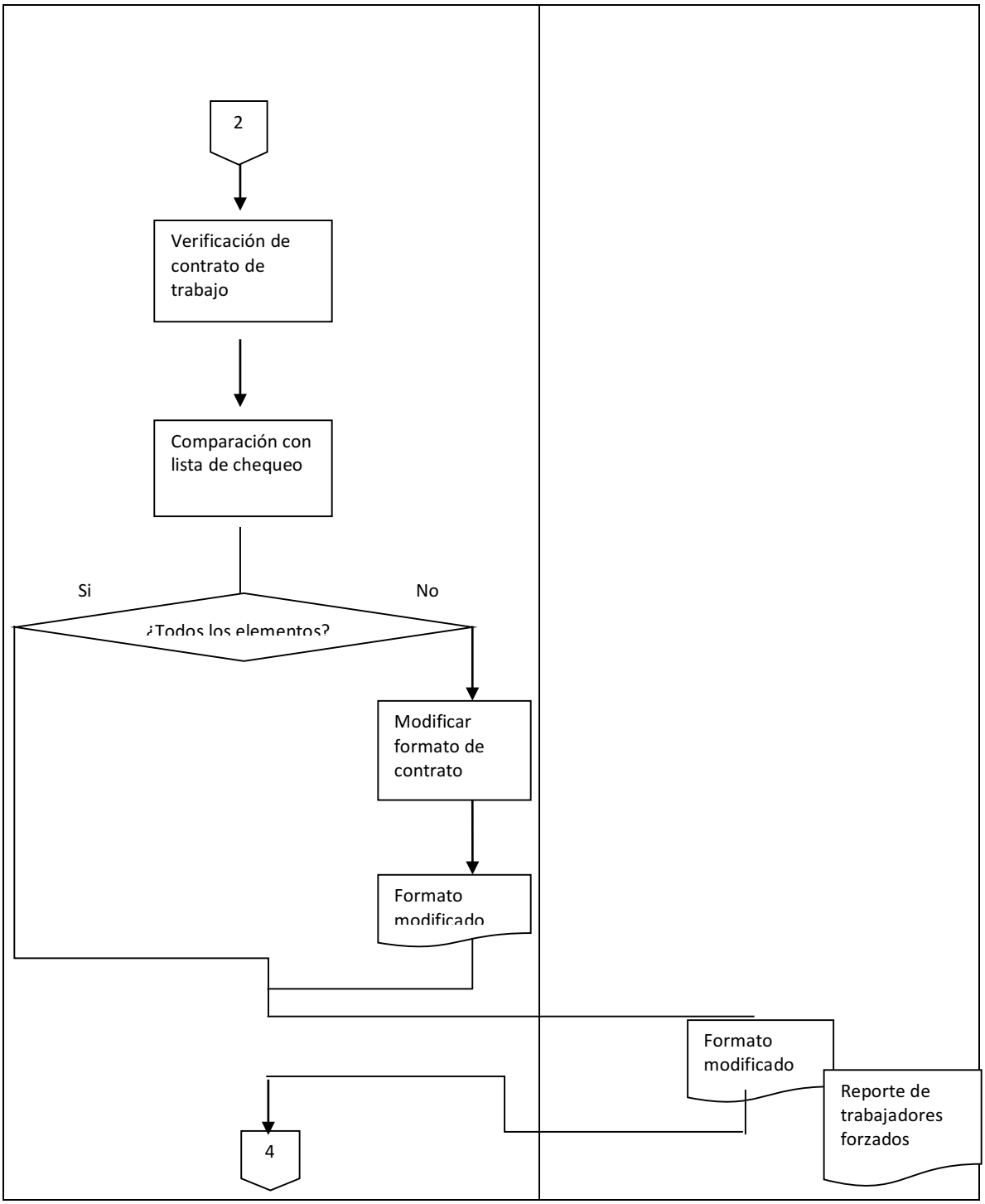
Tabla 34: Descripción de procediendo E: Verificación del trabajo forzoso

Nombre de la instalación		
Norma 2: Eliminación del trabajo forzoso		
Procedimiento E: Verificación de contratos de trabajo		
Fecha de elaboración:		Fecha de actualización
Paso	Responsable	Actividad
01	Coordinador control de personal	Verificar elementos existentes en contrato de trabajo actual.
02	Coordinador control de personal	Comparar con lista de chequeo los elementos del contrato de trabajo Anexo 9: Lista de chequeo para contrato individual de trabajo.
03	Coordinador control de personal	Establecer un contrato de trabajo que incluya todos los elementos de la lista de chequeo. Se propone un Formato de contrato de trabajo Anexo 10.
04	Coordinador control de personal	Reportar modificaciones del contrato al director general. Anexo 11. Formato de reporte sobre modificaciones.

Flujograma o diagrama de flujo

Ilustración 33: Diagrama de flujo de procedimiento E

Norma 2: Eliminación del trabajo forzoso	
Procedimiento E: Verificación de contrato de trabajo	
Coordinador control de personal	Director general


2
Verificación de contrato de trabajo
Comparación con lista de chequeo
Si
No
¿Todos los elementos?
Modificar formato de contrato
Formato modificado
Formato modificado
Reporte de trabajadores forzados
4

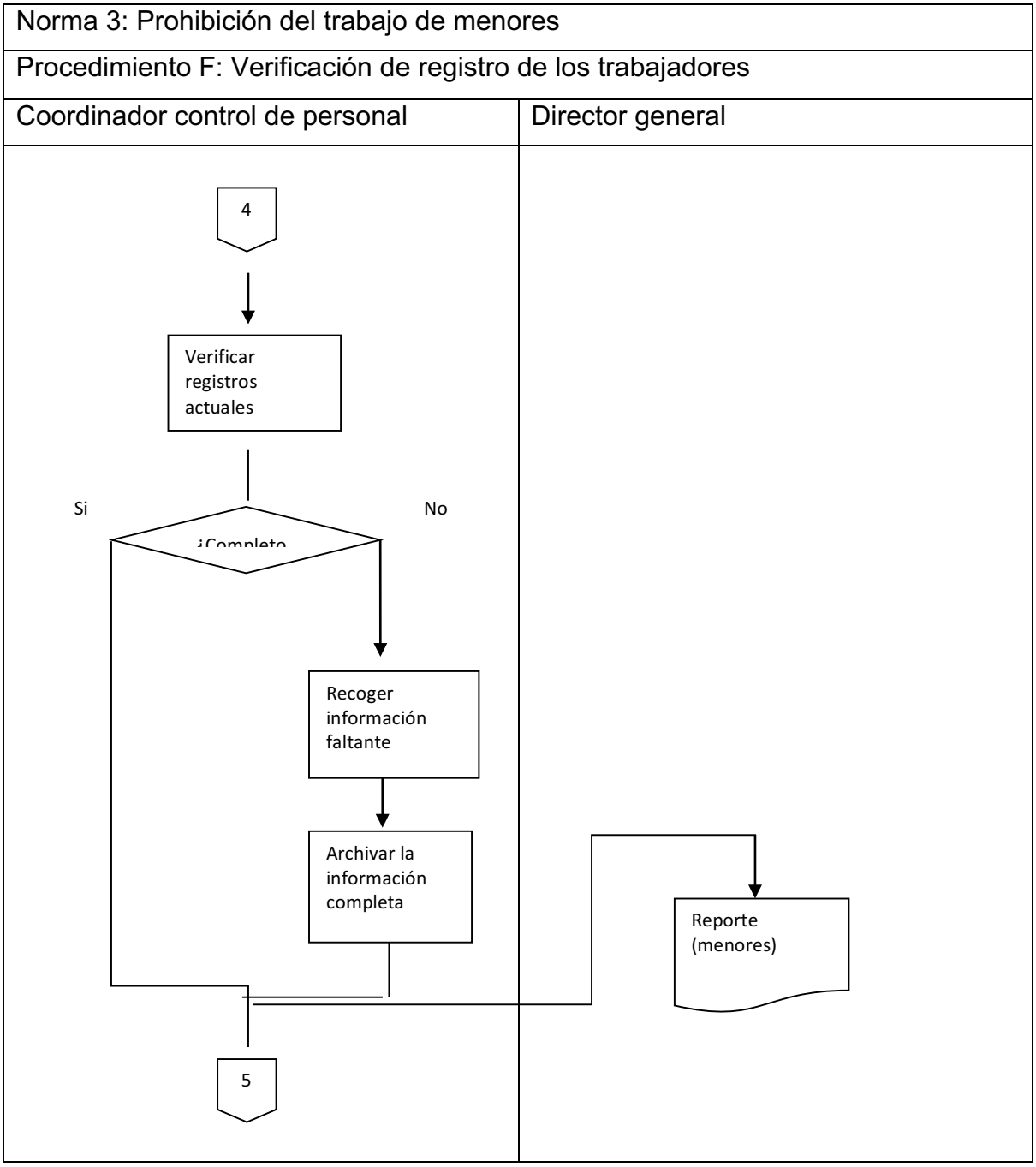
6. Descripción de procedimiento: Verificación de registro de los trabajadores

Tabla 35: Descripción de procedimiento F: Verificación de registro de los trabajadores

Nombre de la instalación		
Norma 3: Prohibición del trabajo de menores		
Procedimiento F: Verificación de registro de los trabajadores		
Objetivo: Asegurar el correcto asentamiento de registro de los trabajadores para ser de utilidad en cualquier consulta posterior, como en la detección de menores de edad laborando en la planta.		
Fecha de elaboración:		Fecha de actualización
Paso	Responsable	Actividad
01	Coordinador control de personal	Verificar si el registro actual tiene los datos de importancia según lista de chequeo (Anexo 12)
02	Coordinador control de personal	Recoger información faltante a todos los trabajadores de la instalación
03	Coordinador control de personal	Incluir información en el registro de los trabajadores
04	Coordinador control de personal	Archivar la información
05	Coordinador control de personal	Generar un reporte para informar el cumplimiento con el procedimiento. Anexo 13: Formato de reporte sobre cumplimiento de documentación.

Flujograma o diagrama de flujo

Ilustración 34: Diagrama de flujo de procedimiento F



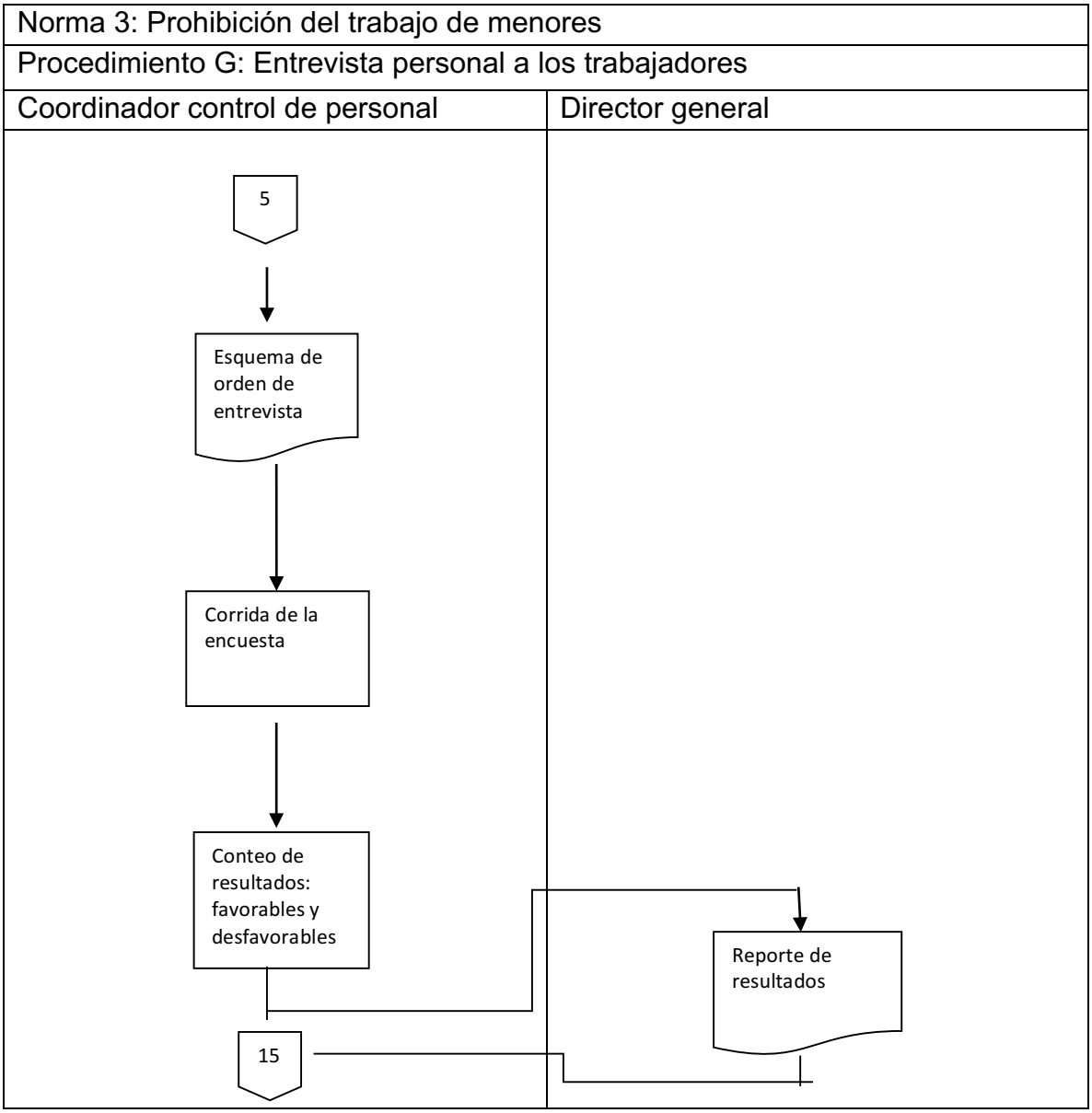
7. Descripción de procedimiento: Entrevista personal a trabajadores

Tabla 36: Descripción de procedimiento G: Entrevista a personal de trabajadores

Nombre de la instalación		
Norma 2 y 3		
Procedimiento G: Entrevista personal a trabajadores		
Objetivo: Detectar de manera directa la existencia de trabajo de menores de edad y el trabajo forzado, con el fin de eliminarlo de manera permanente		
Fecha de elaboración:		Fecha de actualización
Paso	Responsable	Actividad
01	Coordinador control de personal	Establecer un orden para entrevistar a todos los trabajadores de la instalación
02	Coordinador control de personal	Realizar las preguntas establecidas en el formato para entrevista (Anexo 14) a los trabajadores de la instalación.
03	Coordinador control de personal	Si la entrevista es contestada favorablemente o desfavorablemente, anotar resultado general en el momento de finalizar con cada trabajador
04	Coordinador control de personal	A partir de los resultados generar un reporte que será entregado al director general. Anexo 15. Formato de reporte sobre entrevista al personal.

Flujograma o diagrama de flujo

Ilustración 35: Diagrama de flujo de procedimiento G



d. Descripción de Proceso de Coordinación de relaciones laborales

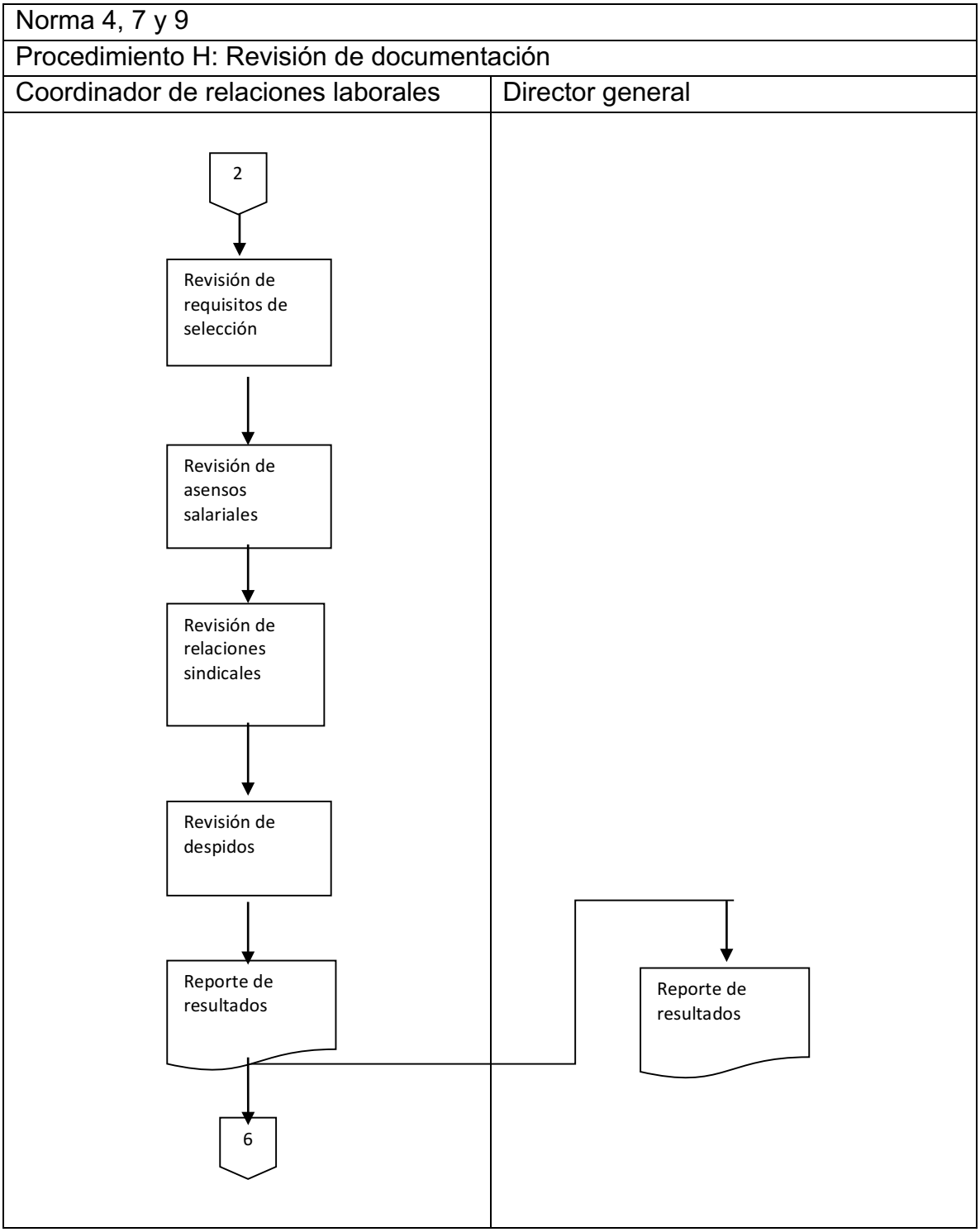
8. Descripción de procedimiento: Revisión de documentación

Tabla 37: Descripción de procedimiento H: Revisión de documentación

Nombre de la instalación		
Norma 4, 7 y 9		
Procedimiento H: Revisión de documentación		
Objetivo: identificar la manera de convivencia entre los compañeros de trabajo entre distintos e igual nivel jerárquico, para detectar casos de discriminación, acoso o abuso, y exclusiones de cualquier tipo, así como la importancia y libertad de asociaciones y relaciones sindicales		
Fecha de elaboración:		Fecha de actualización
Paso	Responsable	Actividad
01	Coordinador de relaciones laborales	Revisar requisitos de selección de personal: debe detectarse si los requisitos para optar a un puesto de trabajo no llevan implícitas exclusiones de algún tipo. (Se recomienda tener la asesoría de quien diseñó los puestos de trabajo)
02	Coordinador de relaciones laborales	Revisar el historial de asensos salariales, y juzgar si los motivos ameritan tal asenso salarial.
03	Coordinador de relaciones laborales	Revisión de documentos que relacionen a la instalación con las actividades del sindicato pertinente. Detectar cualquier manifestación de desapoyo al sindicato.
04	Coordinador de relaciones laborales	Revisar historial de despidos y detectar cualquier tipo de discriminación incluyendo la pertenencia a sindicatos laborales
05	Coordinador de relaciones laborales	Generar reporte. Anexo 16. Formato de reporte sobre revisión de documentación.

Flujograma o diagrama de flujo

Ilustración 36: Diagrama de flujo de procedimiento H



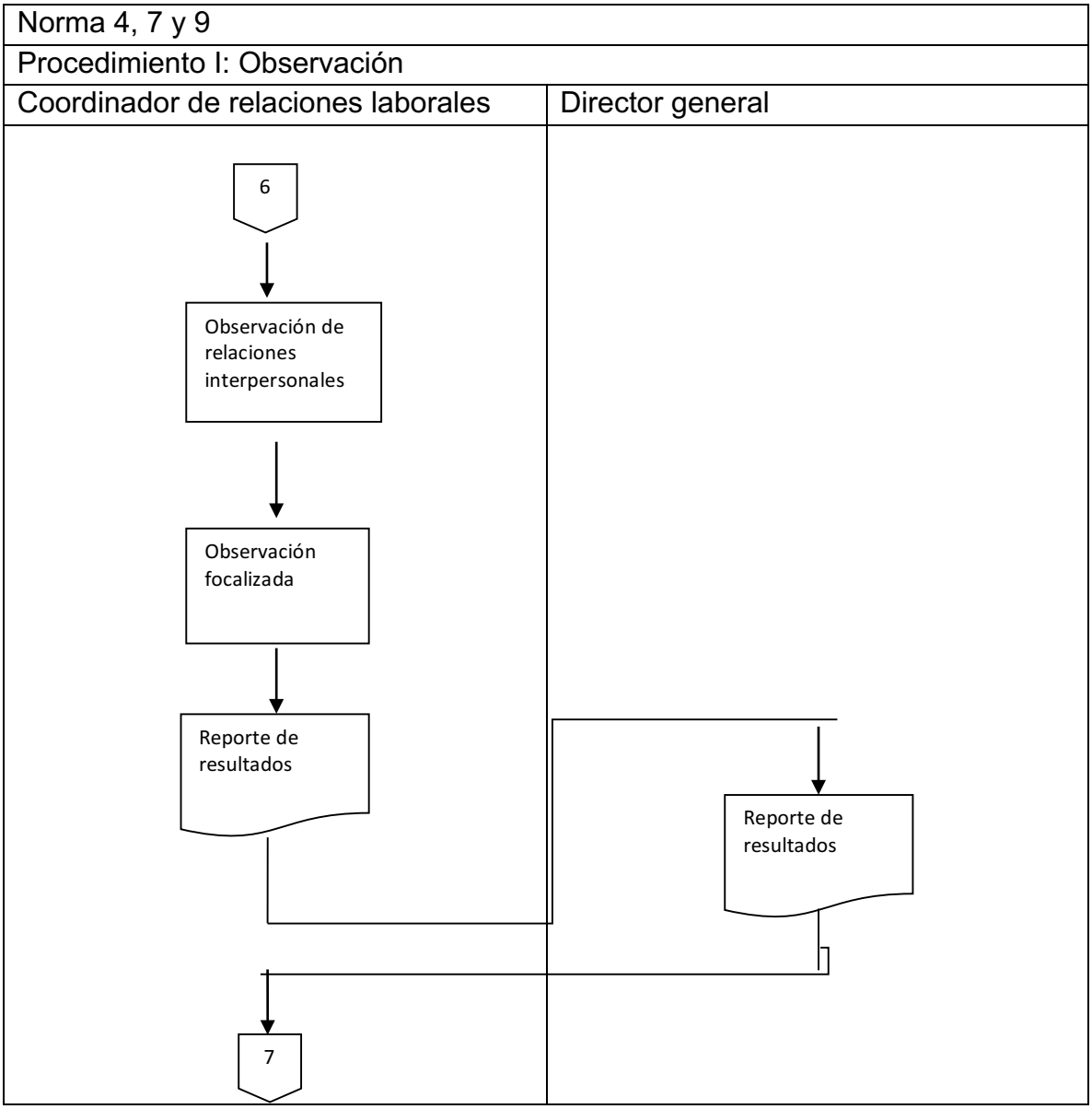
9. Descripción de procedimiento: Observación directa

Tabla 38: Descripción de procedimiento I: Observación directa

Nombre de la instalación		
Norma 4, 7 y 9		
Procedimiento I: Observación directa		
Objetivo: Investigar la detección de casos de acoso o abuso, discriminación mediante la observación directa		
Fecha de elaboración:		Fecha de actualización
Paso	Responsable	Actividad
01	Coordinador de relaciones laborales	Observar en las labores y relaciones interpersonales toda señal de discriminación, acoso o abuso (Esta actividad debe realizarse de manera incógnita para no influir en el comportamiento de los trabajadores)
02	Coordinador de relaciones laborales	Priorizar los comportamientos que generen sospecha de discriminación, acoso o abuso para ser observador con más detalle.
03		Reportar los casos confirmados de discriminación, acoso o abuso. Formato en Anexo 17.

Flujograma o diagrama de flujo

Ilustración 37: Diagrama de flujo de procedimiento I



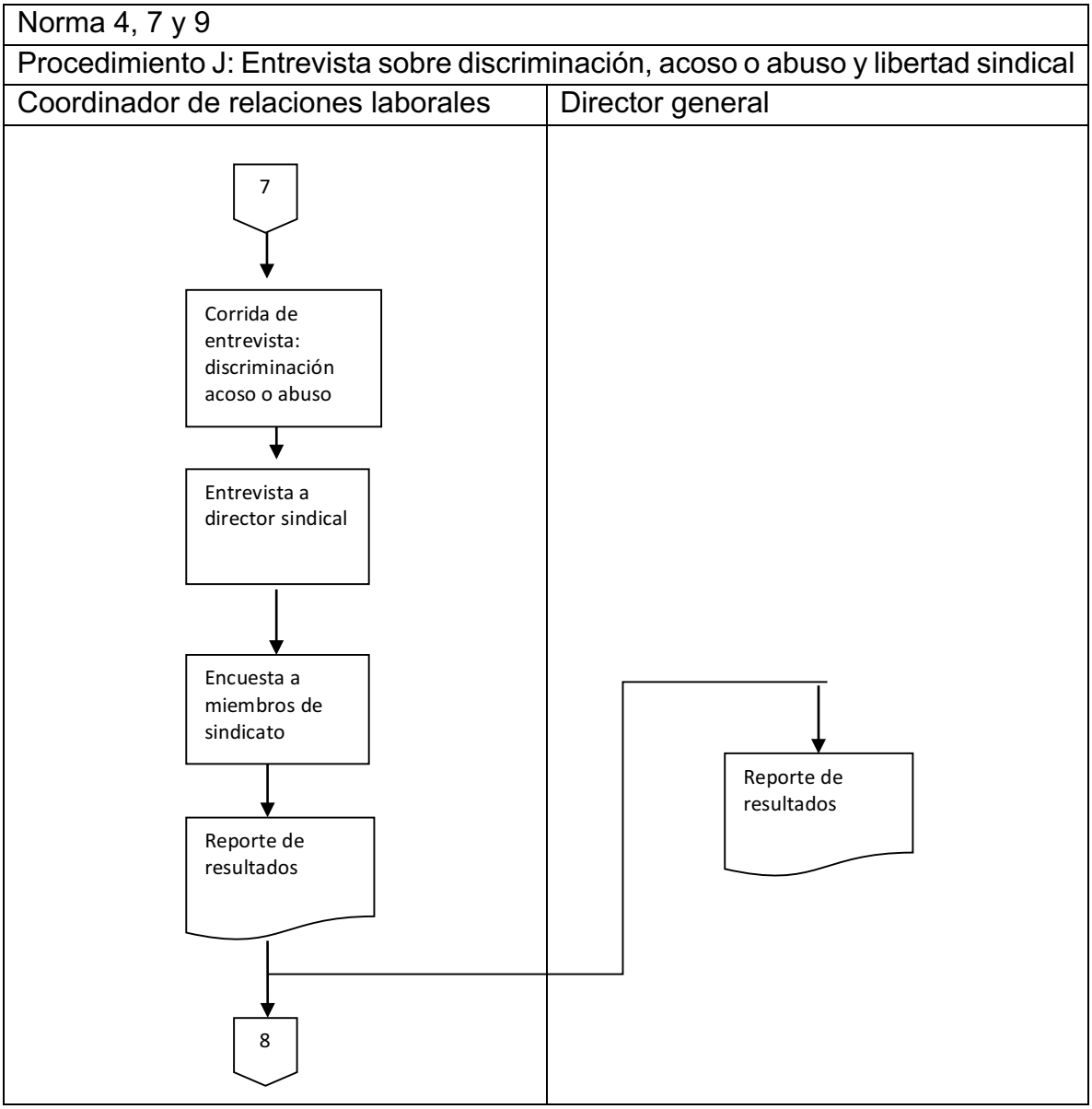
10. Descripción de procedimiento: Entrevista sobre discriminación, acoso o abuso y libertad sindical

Tabla 39: Descripción de procedimiento Entrevista sobre discriminación, acoso o abuso y liberación sindical

Nombre de la instalación		
Norma 4, 7 y 9		
Procedimiento J: Entrevista sobre discriminación, acoso o abuso y libertad sindical		
Objetivo: Consultar de manera directa a los trabajadores si son víctimas de algún tipo de discriminación, acoso o abuso, así como la percepción de los sindicalistas sobre sus libertades		
Fecha de elaboración:		Fecha de actualización
Paso	Responsable	Actividad
01	Coordinador de relaciones laborales	Corrida de entrevista (ficha acoso y/o abuso, Anexo 5 y Formato sobre libertad de expresión Anexo 18.
02	Coordinador de relaciones laborales	Entrevista con director del sindicato pertinente. Anexo 19 Guion de entrevista.
03	Coordinador de relaciones laborales	Encuesta a miembros del sindicato. Formato de cuestionario para encuesta en Anexo 20: Formato de cuestionario
04	Coordinador de relaciones laborales	Reportar resultados al director general. Formato de Reporte en Anexo 21.

Flujograma o diagrama de flujo

Ilustración 38: Diagrama de flujo de Procedimiento J



11. Descripción de procedimiento: Capacitación a trabajadores sobre discriminación, acoso o abuso y libertad sindical

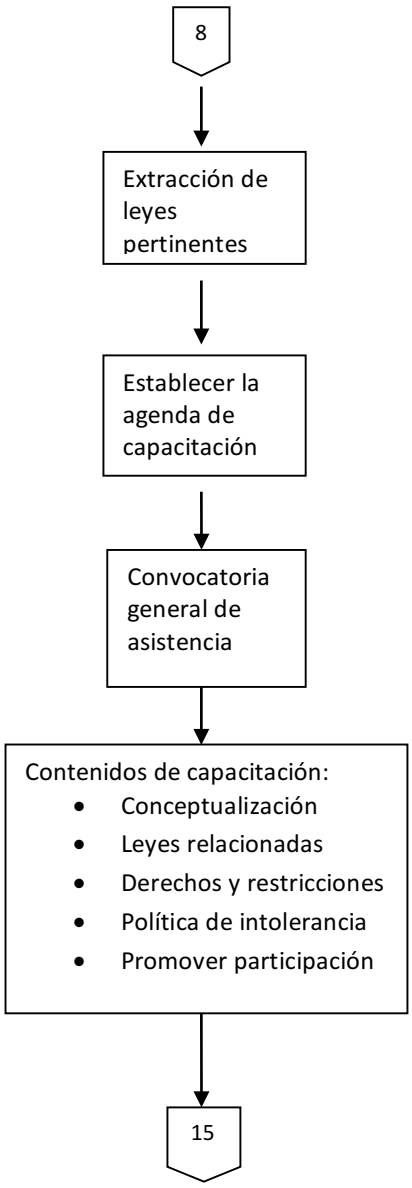
Tabla 40: Descripción de procedimiento de K: Capacitación a trabajadores sobre discriminación, acoso o abuso y libertad sindical

Nombre de la instalación		
Norma 4, 7 y 9		
Procedimiento K: Capacitación a trabajadores sobre discriminación, acoso o abuso y libertad sindical		
Objetivo: Informar a todos los trabajadores sobre los principios de cero tolerancias a la discriminación, acoso o abuso dentro y fuera de la instalación, y que dichos principios puedan ser adoptados por todos los miembros de la planta		
Fecha de elaboración:		Fecha de actualización
Paso	Responsable	Actividad
01	Coordinador de relaciones laborales	Extracción de las leyes relacionadas con la discriminación (decreto 111 de la OIT), Código de Trabajo; acoso o abuso y libertad de asociación y grupos sindicales
02	Coordinador de relaciones laborales	Establecer los puntos a tratar
03	Coordinador de relaciones laborales	Convocatoria a los trabajadores para asistir a la capacitación (debe ser obligatorio para todos los trabajadores)
04	Coordinador de relaciones laborales	Conceptualización de discriminación, acoso, abuso, sindicatos
05	Coordinador de relaciones laborales	Respaldo en leyes nacionales
06	Coordinador de relaciones laborales	Explicar a los trabajadores sus derechos y restricciones en sus relaciones interpersonales, dentro y fuera de las instalaciones.
07	Coordinador de relaciones laborales	Comunicar la intolerancia de la instalación a todas las formas de discriminación, acoso o abuso. Demostrar el apoyo a la libertad de asociación y sindicatos
08	Coordinador de relaciones laborales	Incentivar a los trabajadores a reportar todo caso de discriminación, acoso o abuso dentro o fuera de la instalación en la relación con los compañeros de trabajo

Flujograma o diagrama de flujo

Ilustración 39: Diagrama de flujo de procedimiento K

Norma 4, 7 y 9
Procedimiento K: Capacitación a trabajadores sobre discriminación, acoso o abuso y libertad sindical
Coordinador de relaciones laborales



e. Descripción de Proceso de Coordinación de control administrativo

12. Descripción de procedimiento: Cumplimiento con Jornada y Salarios según leyes

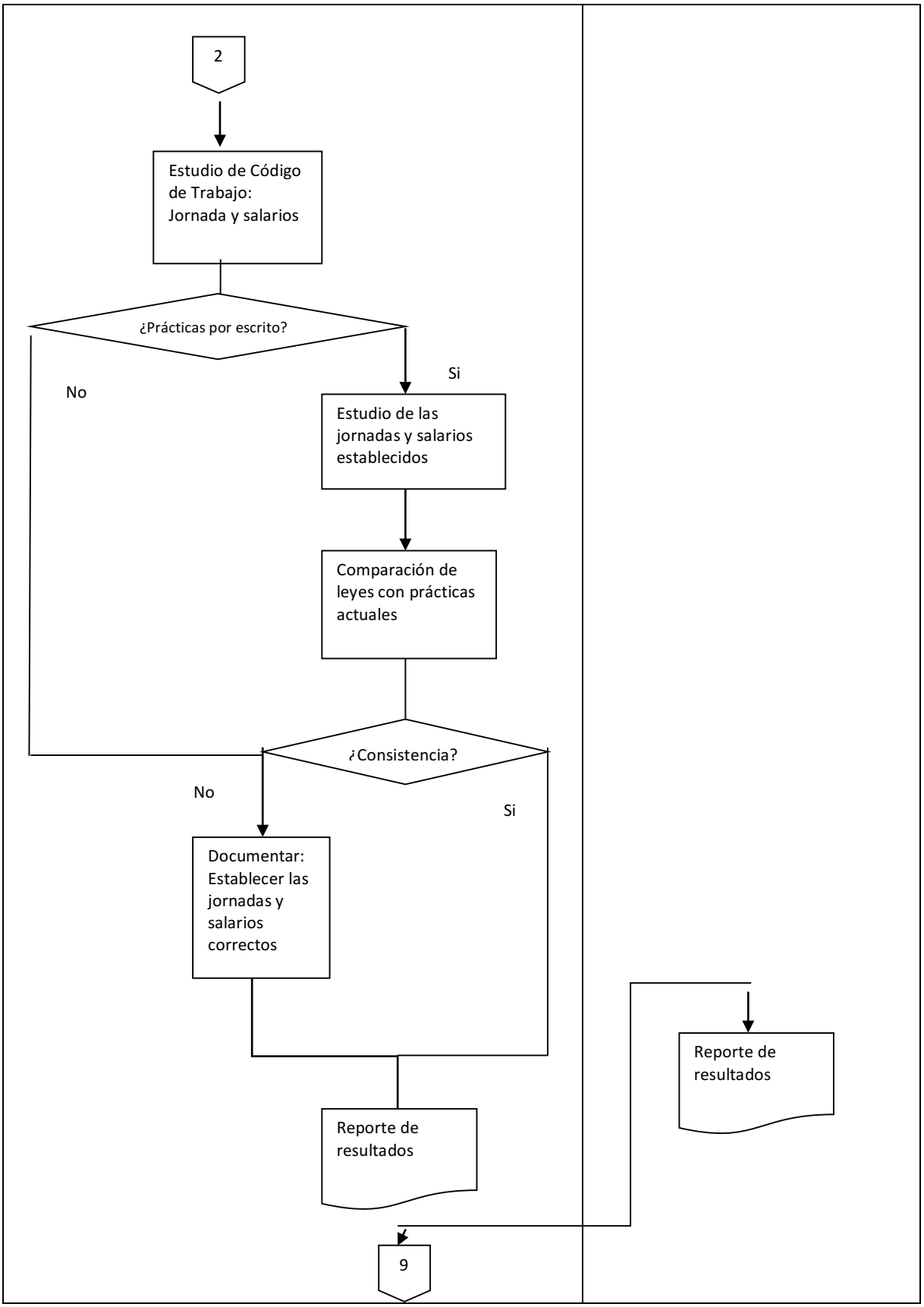
Tabla 41: Descripción de procedimiento L: Cumplimiento con jornadas y salarios según leyes

Nombre de la instalación		
Norma 5 y 6		
Procedimiento L: Cumplimiento con Jornada y Salarios según leyes		
Objetivo: Asegurar el cumplimiento de la instalación con las leyes de compensación y jornadas justas de trabajo		
Fecha de elaboración:		Fecha de actualización
Paso	Responsable	Actividad
01	Coordinador de control administrativos	Estudio de artículos del Código de Trabajo: sección Jornada Laboral y Salarios
02	Coordinador de control administrativos	Estudio de las prácticas de la instalación referentes a la jornada de trabajo y a salarios
03	Coordinador de control administrativos	Comparación de las leyes estudiadas con las prácticas de la instalación
04	Coordinador de control administrativos	Reportar incumplimientos en las prácticas de la instalación. Ver Anexo 22 Formato de reporte.
05	Coordinador de control administrativos	Actualizar las prácticas de la instalación en armonía con las leyes descritas
06	Coordinador de control administrativos	Divulgar las prácticas establecidas a toda la instalación

Flujograma o diagrama de flujo

Ilustración 40: Diagrama de flujo de procedimiento L

Norma 5 y 6	
Procedimiento L: Cumplimiento con Jornada y Salarios según leyes	
Coordinador de control administrativo	Director general


2
Estudio de Código de Trabajo: Jornada y salarios
¿Prácticas por escrito?
No
Si
Estudio de las jornadas y salarios establecidos
Comparación de leyes con prácticas actuales
¿Consistencia?
No
Si
Documentar: Establecer las jornadas y salarios correctos
Reporte de resultados
Reporte de resultados
9

13. Descripción de procedimiento: Revisión del sistema de asistencia

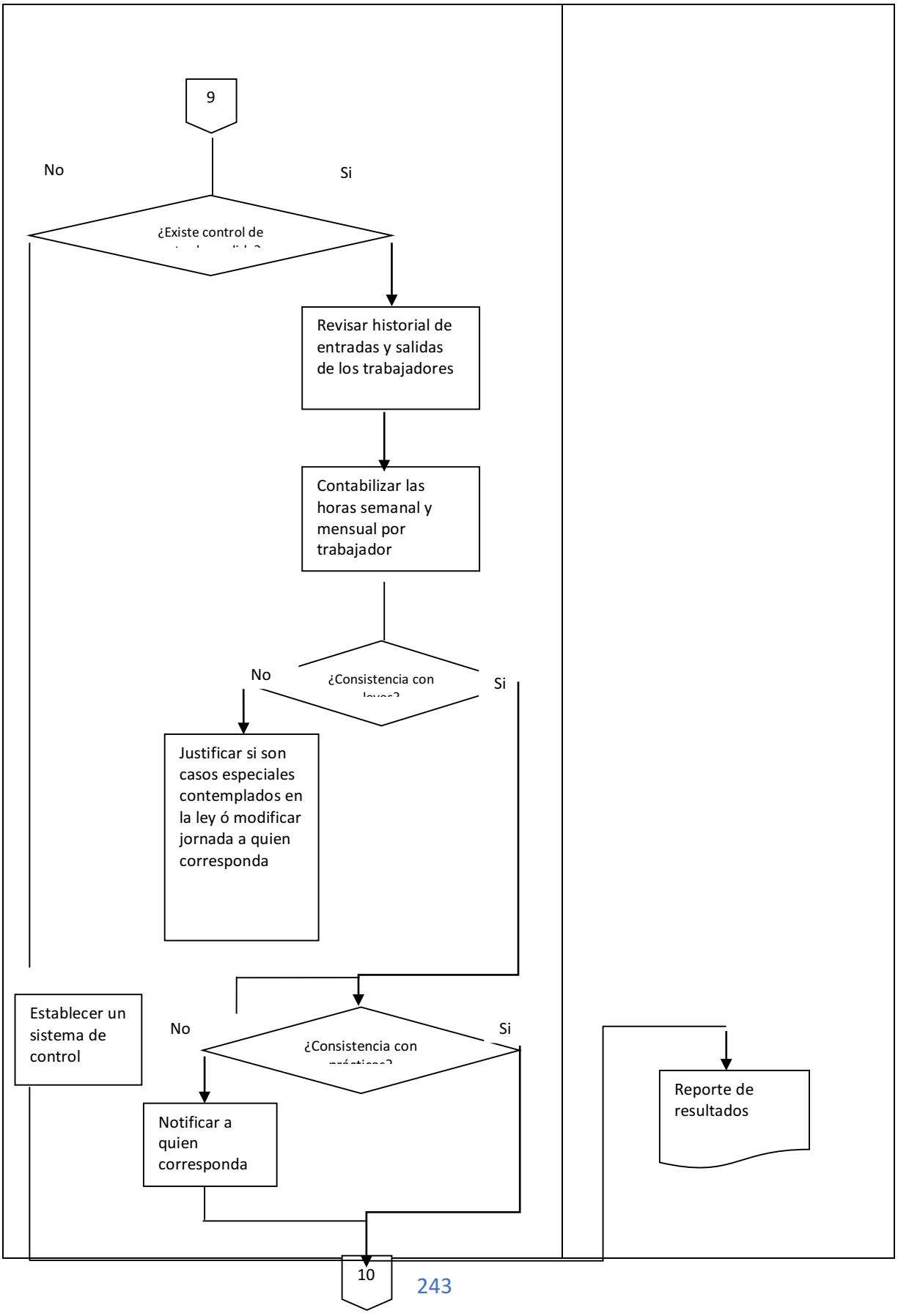
Tabla 42: Descripción de procedimiento M: Revisión del sistema de asistencia

Nombre de la instalación		
Norma 6: Jornada de trabajo		
Procedimiento M: Revisión del sistema de asistencia		
Objetivo: Controlar la jornada laboral de los trabajadores siendo comparadas con lo que dicta la ley del país.		
Fecha de elaboración:		Fecha de actualización
Paso	Responsable	Actividad
01	Coordinador de control administrativo	Revisar historial de hora de entrada y salida de los trabajadores
02	Coordinador de control administrativo	Contabilizar las horas trabajadas de los empleados en forma semanal y mensual para verificar que cumpla con lo establecido en las leyes
03	Coordinador de control administrativo	Comparar las horas trabajadas con lo establecido en las prácticas oficialmente documentadas
04	Coordinador de control administrativo	Analizar el sistema de control de entrada y salida. De ser necesario, establecer un sistema más efectivo
05	Coordinador de control administrativo	Reportar resultados al director general. Anexo 23 Formato de reporte de resultados.

Flujograma o diagrama de flujo

Ilustración 41: Diagrama de flujo del procedimiento M

Norma 5 y 6	
Procedimiento M: Revisión de sistema de asistencia	
Coordinador de control administrativo	Director general


9
No
Si
¿Existe control de
Revisar historial de entradas y salidas de los trabajadores
Contabilizar las horas semanal y mensual por trabajador
No
¿Consistencia con
Si
Justificar si son casos especiales contemplados en la ley ó modificar jornada a quien corresponda
Establecer un sistema de control
No
¿Consistencia con
Si
Notificar a quien corresponda
Reporte de resultados
10

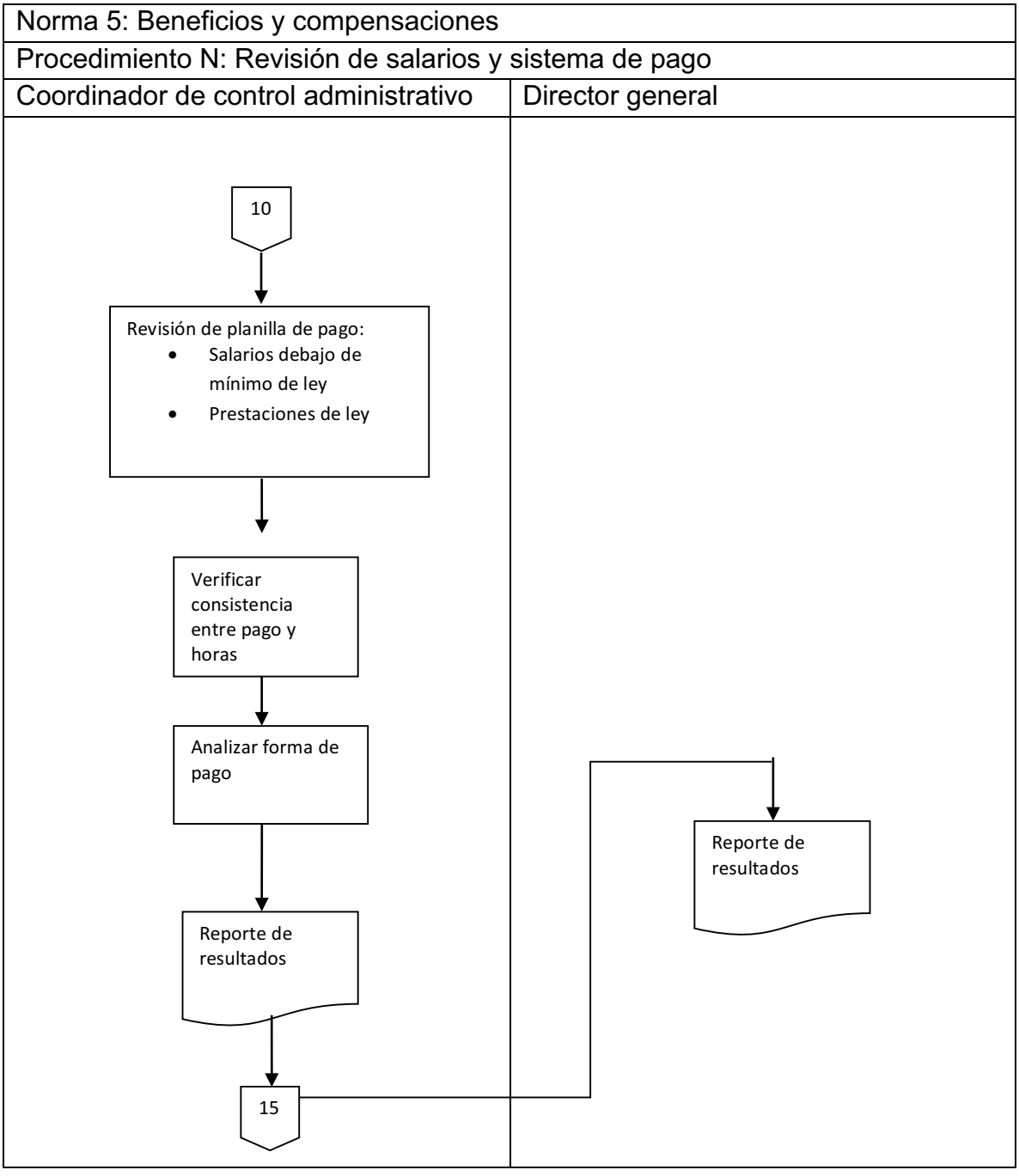
14. Descripción de procedimiento: Revisión de salarios y sistema de pago

Tabla 43: Descripción de procedimiento N: Revisión de salarios y sistema de pago

Nombre de la instalación		
Norma 5: Beneficios y Compensaciones		
Procedimiento N: Revisión de salarios y sistema de pago		
Objetivo: Hacer cumplir las leyes referentes al salario y prestaciones que se debe pagar a cada trabajador		
Fecha de elaboración:		Fecha de actualización
Paso	Responsable	Actividad
01	Coordinador de control administrativo	Revisión de planilla de pagos (Tomar nota de anomalías en cada paso)
02	Coordinador de control administrativo	Verificar que ningún trabajador tenga un salario menor al mínimo establecido por la ley
03	Coordinador de control administrativo	Verificar si todos los trabajadores cuentan con las prestaciones de ley
04	Coordinador de control administrativo	Verificar consistencia entre el salario y las horas calculadas en el proceso anterior
05	Coordinador de control administrativo	Cerciorarse que la forma en que el salario se entrega a los trabajadores es de manera tal, que se elimine toda sospecha de fuga monetaria o atentado contra el total de la remuneración del trabajador
06	Coordinador de control administrativo	Reportar las anomalías detectadas. Ver formato en Anexo 24.

Flujograma o diagrama de flujo

Ilustración 42: Diagrama de procedimiento N



f. Descripción de Proceso de Coordinación de cumplimiento

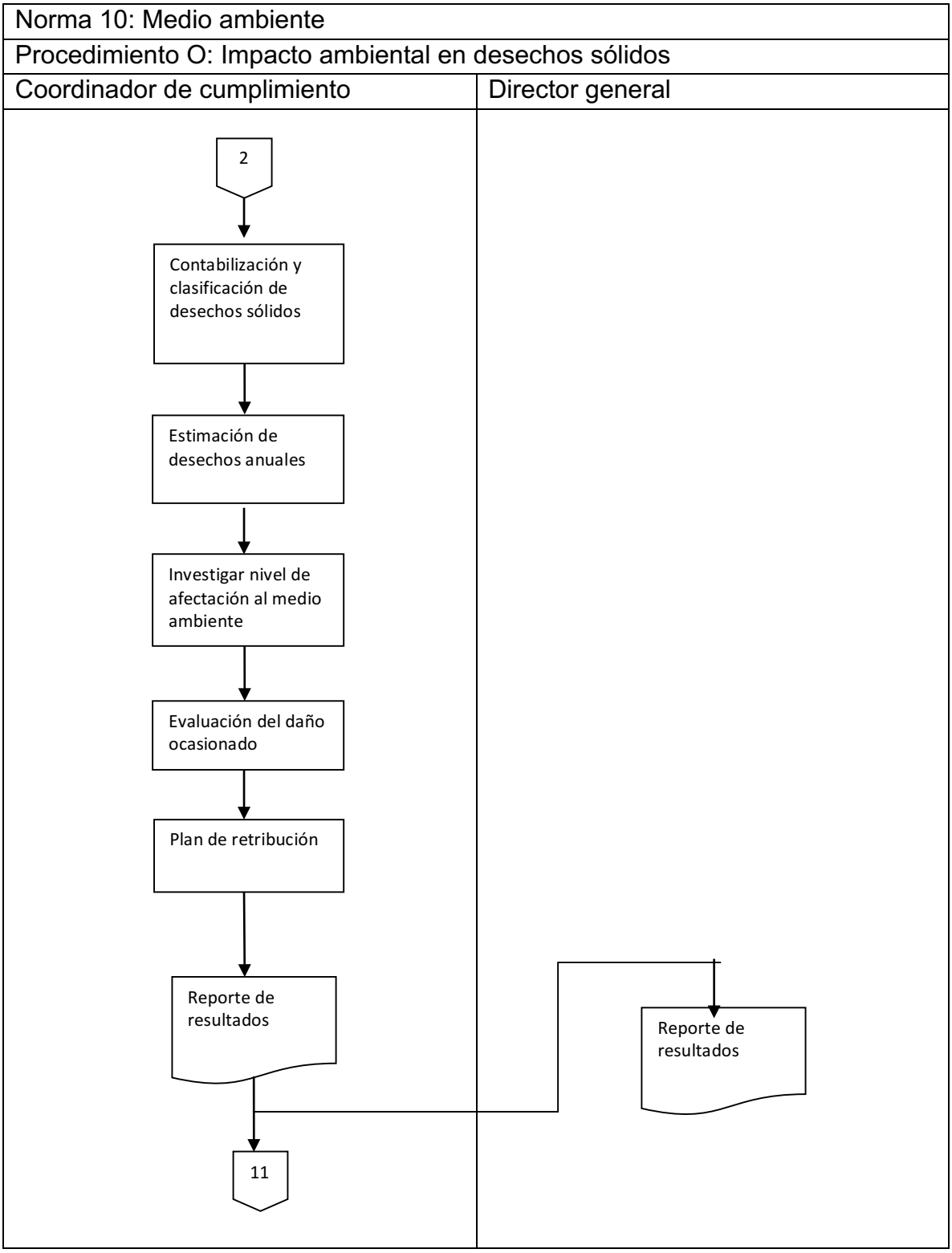
15. Descripción de procedimiento: Impacto ambiental en desechos sólidos.

Tabla 44: Descripción de procedimiento O: Impacto ambiental en desechos sólidos

Nombre de la instalación		
Norma 10: Medio ambiente		
Procedimiento O: Impacto ambiental en desechos sólidos		
Objetivo: Determinar el impacto que las labores tienen para el medio ambiente y proponer la forma de retribuir dichos daños para la conservación del medio ambiente		
Fecha de elaboración:		Fecha de actualización
Paso	Responsable	Actividad
01	Coordinador de cumplimiento	Contabilizar y clasificar los desechos en el proceso productivo
02	Coordinador de cumplimiento	Estimar la cantidad de desechos mensuales y anuales promedio
03	Coordinador de cumplimiento	Para cada uno de los materiales desecho, investigar el nivel de contaminación al medio ambiente
04	Coordinador de cumplimiento	Hacer una evaluación del impacto ocasionado al medio ambiente
05	Coordinador de cumplimiento	Establecer un plan de retribución al medio ambiente de acuerdo a la evaluación del impacto
06	Coordinador de cumplimiento	Reportar resultados al director general. Formato de reporte en Anexo 25.

Flujograma o diagrama de flujo

Ilustración 43: Diagrama de flujo de procedimiento O



16. Descripción de procedimiento: Formalización de prácticas ambientales

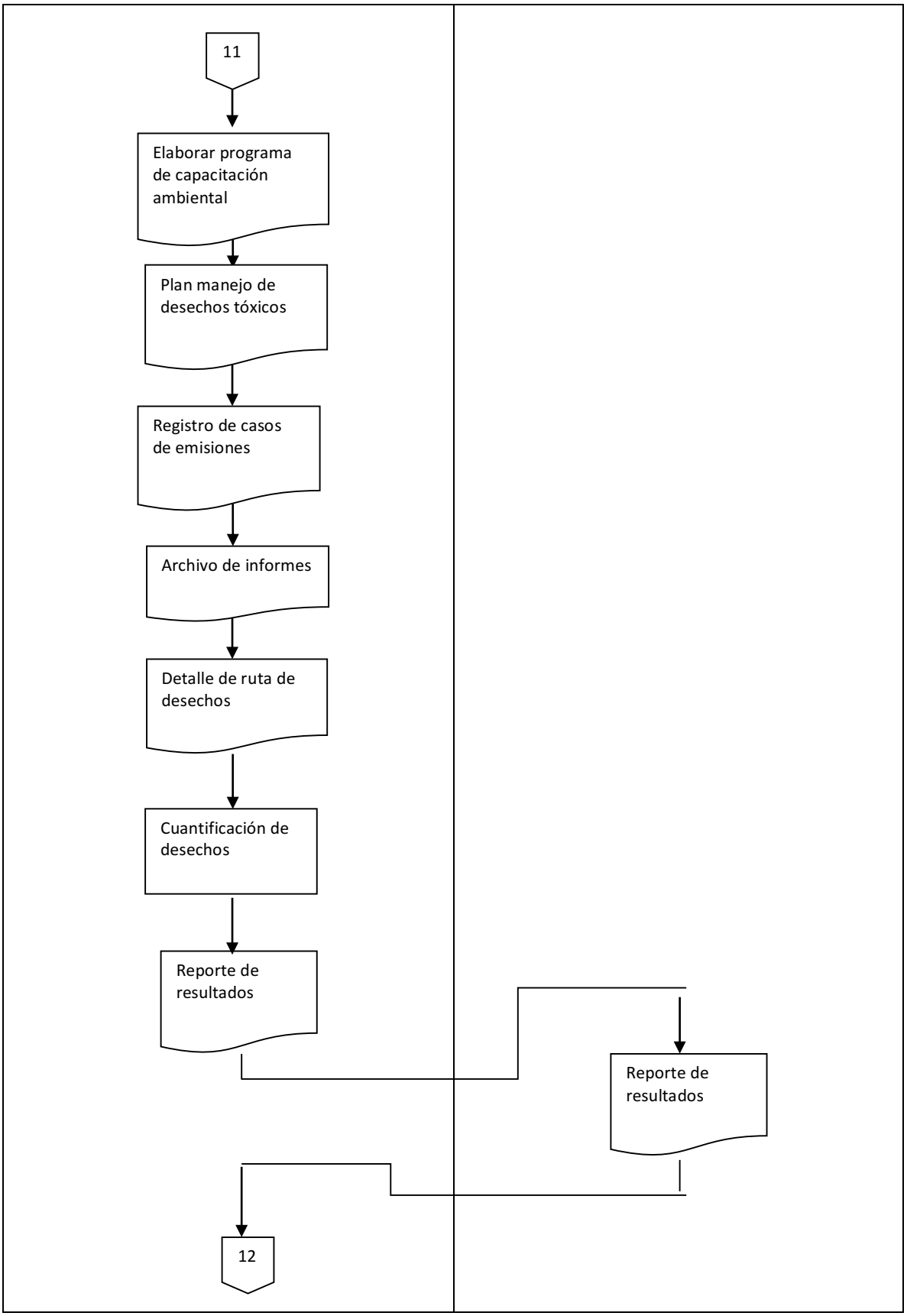
Tabla 45: Descripción de procedimiento P: Formalización de prácticas ambientales

Nombre de la instalación		
Norma 10: Medio ambiente		
Procedimiento P: Formalización de prácticas ambientales		
Objetivo: Documentar las prácticas para que éstas sean respaldadas		
Fecha de elaboración:		Fecha de actualización
Paso	Responsable	Actividad
01	Coordinador de cumplimiento	Programa de capacitación: prácticas adoptadas y legislación ambiental
02	Coordinador de cumplimiento	Plan manejo de desechos tóxicos
03	Coordinador de cumplimiento	Registrar los casos de emisiones
04	Coordinador de cumplimiento	Crear un archivo de informes gubernamentales
05	Coordinador de cumplimiento	Elaborar un documento detallando el fin de los desechos de la instalación incluyendo aguas residuales. Ver formato en Anexo 26.
06	Coordinador de cumplimiento	Cuantificar todo lo concerniente a emisión de desechos

Flujograma o diagrama de flujo

Ilustración 44: Diagrama de flujo de procedimiento P

Norma 10: Medio ambiente	
Procedimiento P: Formalización de prácticas ambientales	
Coordinador de cumplimiento	Director general


11
Elaborar programa de capacitación ambiental
Plan manejo de desechos tóxicos
Registro de casos de emisiones
Archivo de informes
Detalle de ruta de desechos
Cuantificación de desechos
Reporte de resultados
Reporte de resultados
12

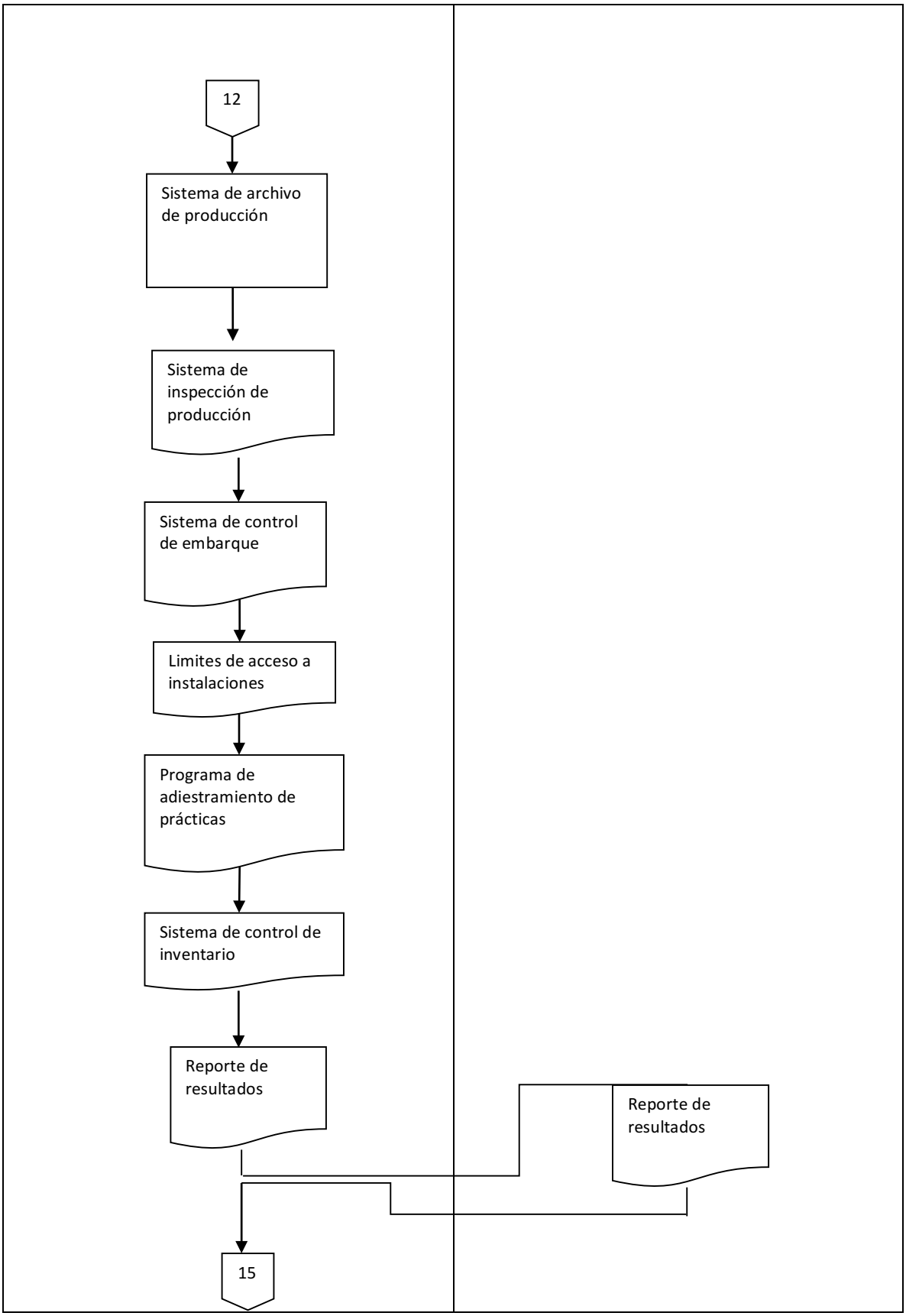
17. Descripción de procedimiento: Sistemas de formalización aduanera y seguridad

Tabla 46: Descripción de procedimiento Q: Sistemas de formalización aduanera y seguridad

Nombre de la instalación		
Norma 11 y 12: Cumplimiento con aduanas y seguridad		
Procedimiento Q: Sistemas de formalización aduanera y seguridad		
Objetivo: Crear sistemas formales de cumplimiento con aduanas y garantizar la seguridad en las exportaciones, eliminando toda posibilidad de embarques de drogas, artículos y sustancias ilegales, a su vez colaborando con las labores de las aduanas		
Fecha de elaboración:		Fecha de actualización
Paso	Responsable	Actividad
01	Coordinador de cumplimiento	Crear un sistema de archivo para la documentación de producción. Anexo 27 Sistema de registro de producción.
02	Coordinador de cumplimiento	Establecer un sistema de inspección de producción (incluir la detección de drogas o productos ilegales.
03	Coordinador de cumplimiento	Establecer un estricto control de embarque: Chequeo de especificaciones de productos, evitar el agregado de otros cuales quiera que se presten a acciones ilegales de tráfico
04	Coordinador de cumplimiento	Establecer las limitaciones de acceso a las áreas de la planta. Control estricto de personal a ciertas áreas y el estricto control del acceso de particulares a las instalaciones
05	Coordinador de cumplimiento	Elaborar un programa de adiestramiento sobre procesos relacionados al cumplimiento con aduanas y el interdicto de sustancias ilegales.
06	Coordinador de cumplimiento	Establecer un estricto sistema de control de inventario. Anexo 27. Sistema de registro de producción. Reportar resultados. Anexo 28.

Ilustración 45: Diagrama de flujo de procedimiento Q

Norma 11 y 12: Cumplimiento con aduanas y seguridad	
Procedimiento Q: Sistemas de formalización aduanera y seguridad	
Coordinador de cumplimiento	Director general


12
Sistema de archivo de producción
Sistema de inspección de producción
Sistema de control de embarque
Limites de acceso a instalaciones
Programa de adiestramiento de prácticas
Sistema de control de inventario
Reporte de resultados
Reporte de resultados
15

g. Descripción de Proceso de Coordinación de salud y seguridad ocupacional

18. Descripción de procedimiento: Evaluación de riesgos en la instalación

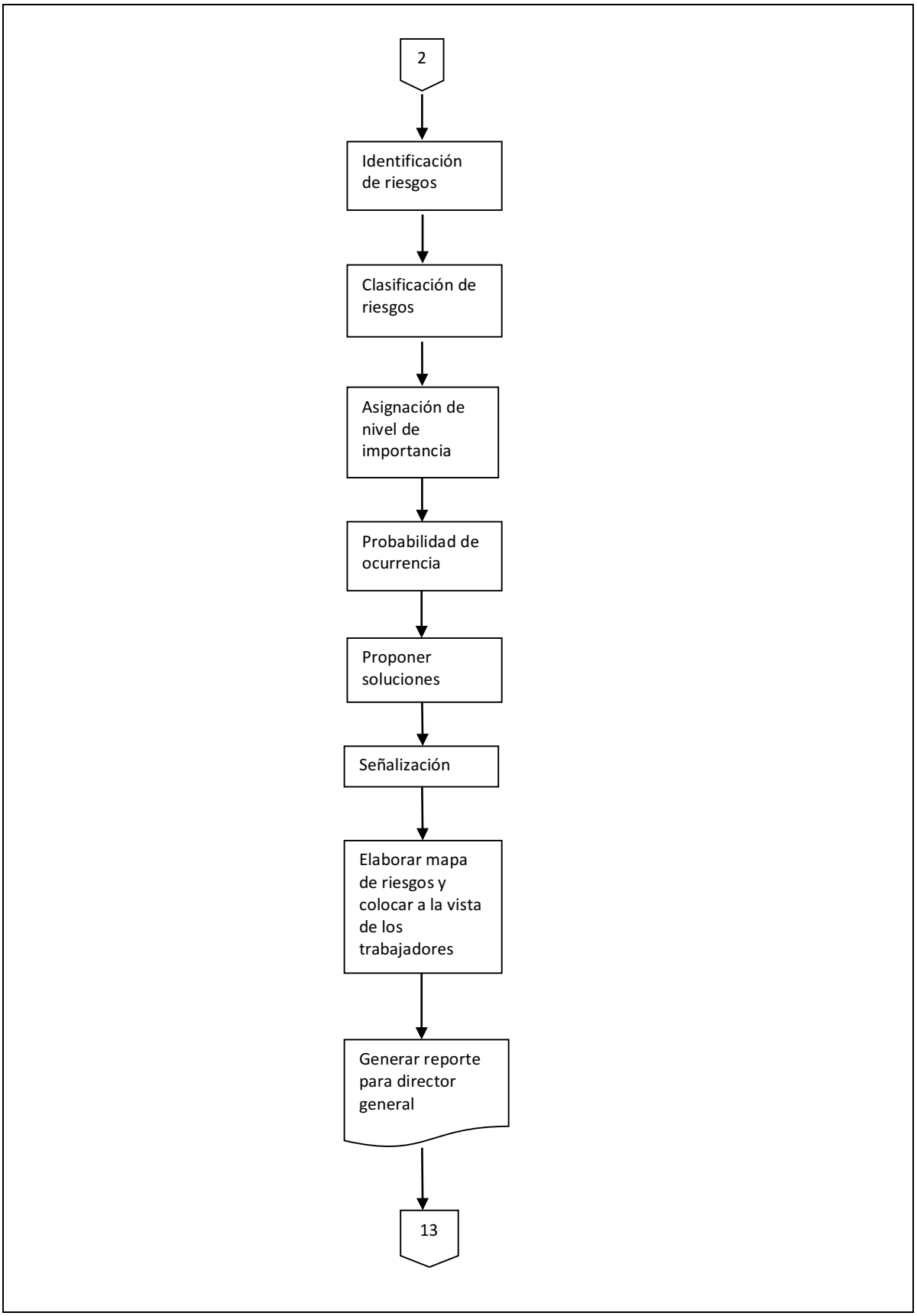
Tabla 47: Descripción de procedimiento R: Evaluación de riesgos en la instalación

Nombre de la instalación		
Norma 8: Salud y Seguridad		
Procedimiento R: Evaluación de riesgos en la instalación		
Objetivo: Cuantificar los riesgos dentro de las instalaciones y dar solución a los mismos para brindar a los trabajadores las condiciones adecuadas para sus labores y aumentar la seguridad e integridad de cada individuo		
Fecha de elaboración:		Fecha de actualización
Paso	Responsable	Actividad
01	Coordinador de salud y seguridad	Identificación física de riesgos en los lugares de trabajo según Anexo 29: Lista de chequeo sobre evaluación de riesgos.
02	Coordinador de salud y seguridad	Clasificación de los riesgos identificados. Anexo 30: Evaluación de riesgos
03	Coordinador de salud y seguridad	Asignación de un nivel de importancia a cada riesgo. Anexo 30: Evaluación de riesgos
04	Coordinador de salud y seguridad	Cuantificar la probabilidad de que éste ocasione un accidente. Anexo 30: Evaluación de riesgos
05	Coordinador de salud y seguridad	Proponer una solución de acuerdo al riesgo identificado (siempre que sea posible). Ver en Anexo 32 la elaboración de mapas de riesgos.
06	Coordinador de salud y seguridad	Señalizar el sitio del riesgo identificado. Ver Anexo 31: Señalización en lugares de trabajo.
07	Coordinador de salud y seguridad	Elaborar un mapa de identificación de riesgos y colocarlo a la vista de todos los trabajadores. Ver en Anexo 32 la elaboración de mapas de riesgos.
08	Coordinador de salud y seguridad	Generar un reporte del proceso para el director general. Anexo 33: Formato de reporte de evaluación de riesgos en la instalación

Flujograma o diagrama de flujo

Ilustración 46: Diagrama de flujo de procedimiento R

Norma 8: Salud y seguridad
Procedimiento R: Evaluación de riesgos en la instalación
Coordinador de salud y seguridad ocupacional


2
Identificación de riesgos
Clasificación de riesgos
Asignación de nivel de importancia
Probabilidad de ocurrencia
Proponer soluciones
Señalización
Elaborar mapa de riesgos y colocar a la vista de los trabajadores
Generar reporte para director general
13

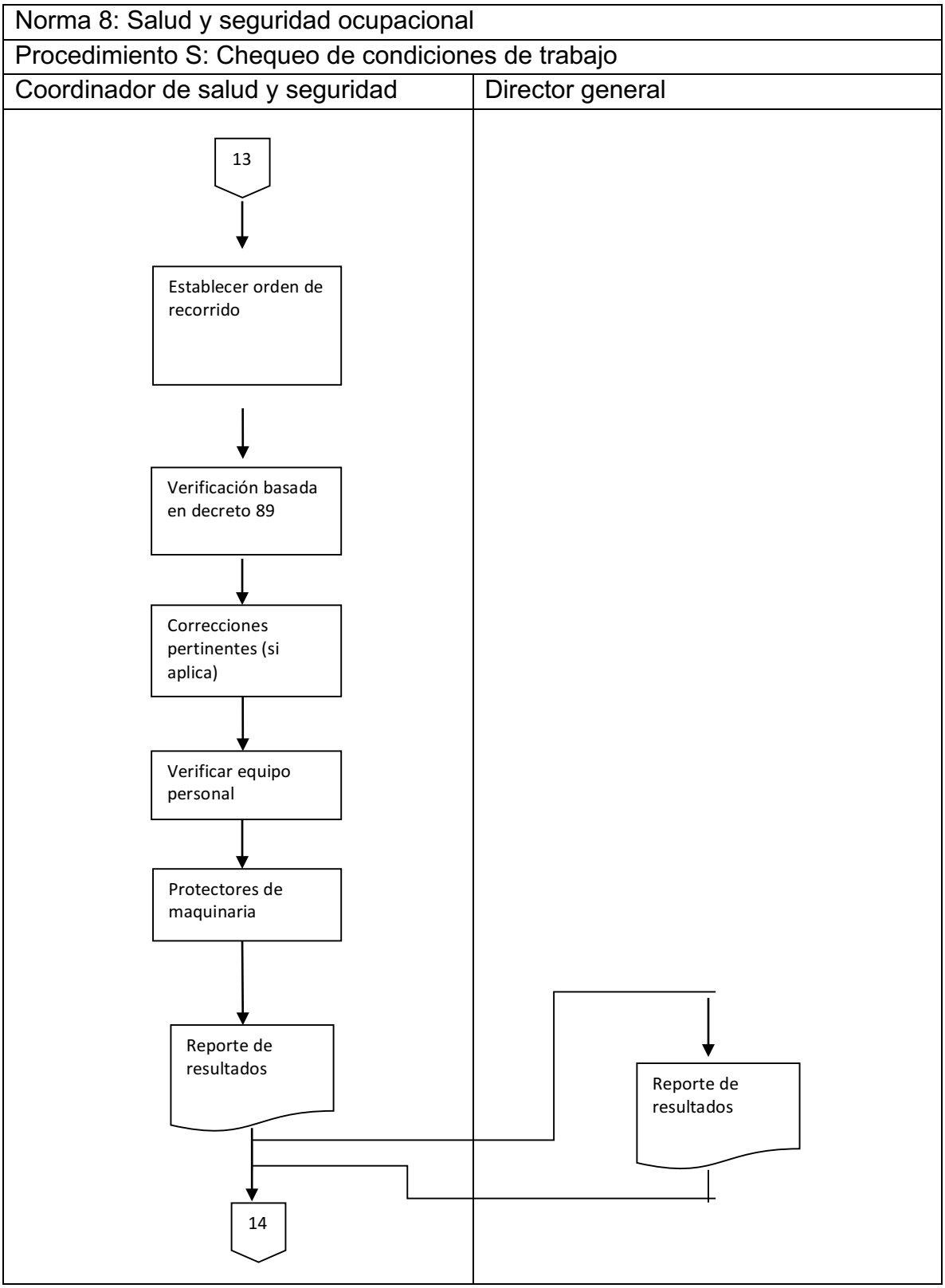
19. Descripción de procedimiento: Chequeo de condiciones de trabajo

Tabla 48: Descripción de procedimiento S: Chequeo de condiciones de trabajo

Nombre de la instalación		
Norma 8: salud y seguridad		
Procedimiento S: Chequeo de condiciones de trabajo		
Objetivo: verificar y preparar las condiciones adecuadas para el desempeño seguro de las labores en la instalación		
Fecha de elaboración:		Fecha de actualización
Paso	Responsable	Actividad
01	Coordinador de salud y seguridad ocupacional	Establecer un orden de recorrido por la instalación
02	Coordinador de salud y seguridad ocupacional	Verificar la instalación basados en el decreto 89, que regula la aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo mediante las condiciones de trabajo
03	Coordinador de salud y seguridad ocupacional	Realizar las acciones pertinentes para hacer cumplir los requerimientos establecidos en el decreto 89 que apliquen
04	Coordinador de salud y seguridad ocupacional	Verificar el estado del equipo de protección personal
05	Coordinador de salud y seguridad ocupacional	Verificar los equipos de protección en las máquinas
06	Coordinador de salud y seguridad ocupacional	Generar reporte del proceso. Formato en Anexo X34.

Flujograma o diagrama de flujo

Ilustración 47: Diagrama de flujo de procedimiento S



20. Descripción de procedimiento: Documentación y equipo de salud y seguridad

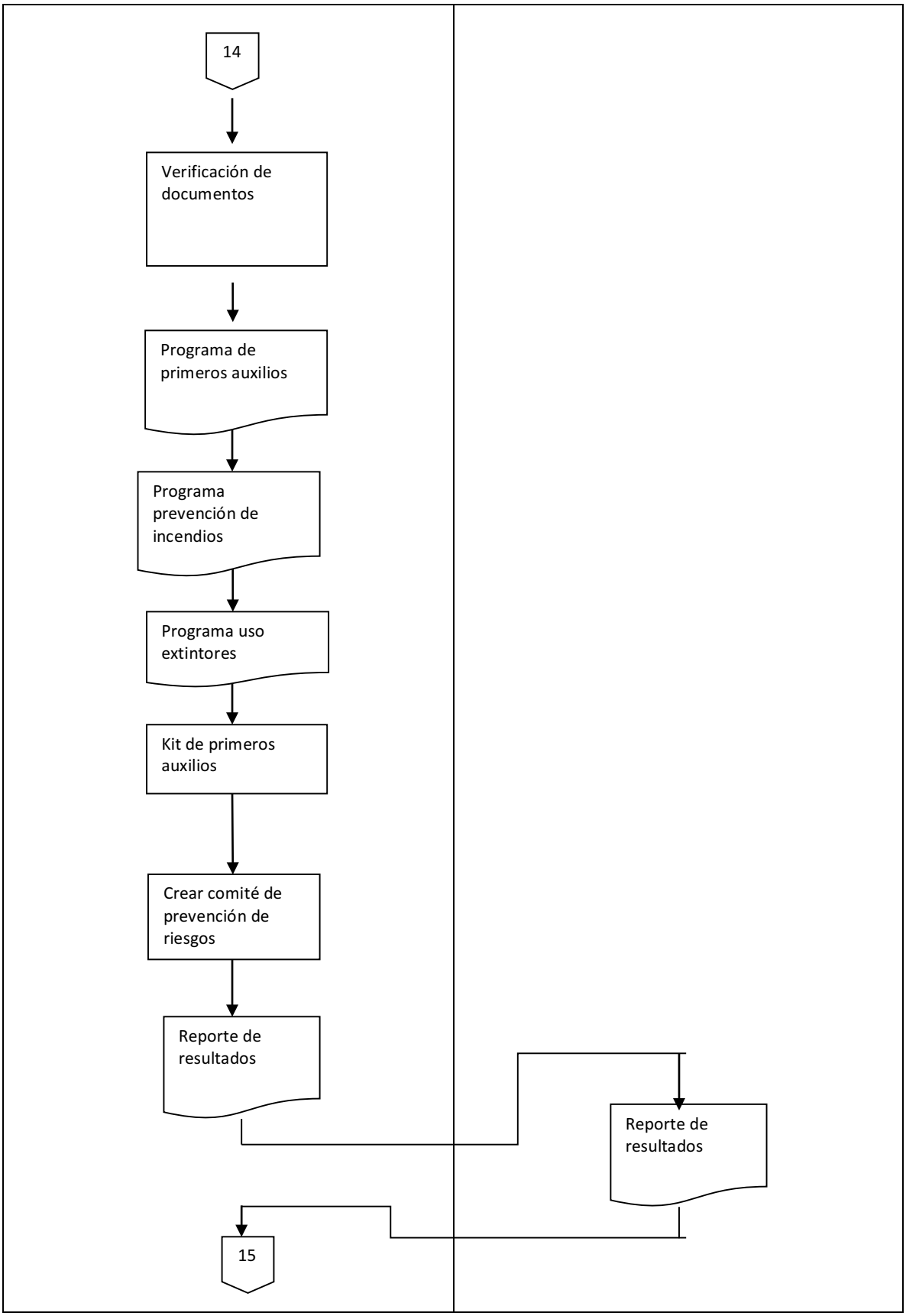
Tabla 49: Descripción de procedimiento T: Documentación y equipo de salud y seguridad

Nombre de la instalación		
Norma 8: Salud y seguridad		
Procedimiento T: Documentación y equipo de salud y seguridad		
Objetivo: Contar con documentos que orienten a los trabajadores a realizar las prácticas que les permitan laborar de manera segura y adoptar los principios de seguridad ocupacional		
Fecha de elaboración:		Fecha de actualización
Paso	Responsable	Actividad
01	Coordinador de salud y seguridad	Verificar la existencia de permisos, certificados, pólizas de seguro. Ver Formato de reporte en Anexo 35.
02	Coordinador de salud y seguridad	Elaborar un programa de adiestramiento sobre salud y seguridad ocupacional y primeros auxilios para el personal.
03	Coordinador de salud y seguridad	Elaborar un programa sobre seguridad y prevención de incendios.
04	Coordinador de salud y seguridad	Elaborar programa de capacitación sobre uso de extintores.
05	Coordinador de salud y seguridad	Colocar un kit de primeros auxilios con artículos básicos y materiales para tratar posibles lesiones según los riesgos existentes en la instalación.
06	Coordinador de salud y seguridad	Crear un comité de prevención de riesgos destinado a realizar actividades de seguridad y salud de manera permanente en las labores de la instalación. Requisitos de formación de comité según la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo en Anexo 36.

Flujograma o diagrama de flujo

Ilustración 48: Diagrama de flujo de procedimiento T

Norma 8: Salud y seguridad ocupacional	
Procedimiento T: Documentación y equipo de salud y seguridad	
Coordinador de salud y seguridad	Director general


14
Verificación de documentos
Programa de primeros auxilios
Programa prevención de incendios
Programa uso extintores
Kit de primeros auxilios
Crear comité de prevención de riesgos
Reporte de resultados
Reporte de resultados
15

h. Descripción de Proceso de Dirección general del equipo de preparación WRAP

21. Descripción de procedimiento: Revisión de todos los reportes

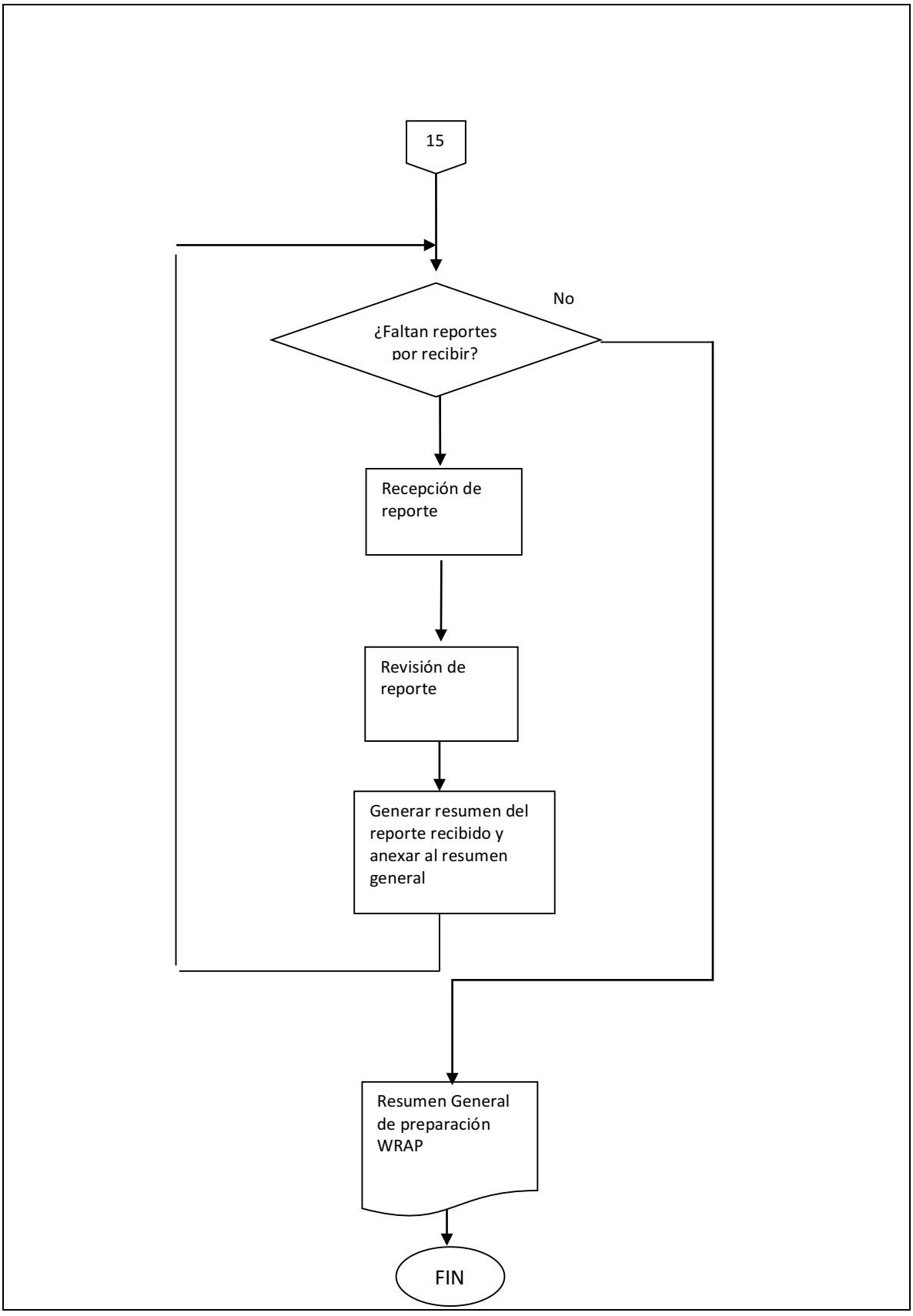
Tabla 50:Descripción de procedimiento U: Revisión de todos los reportes

Nombre de la instalación		
Todos los principios WRAP		
Procedimiento U: Revisión de todos los reportes		
Objetivo: Supervisar las labores de los asignados a los principios WRAP.		
Descripción: Cada coordinador entrega un reporte al director general al finalizar cada proceso que le corresponde. Este proceso consiste en la recepción de todos estos reportes y cada uno de ellos se procesará en el momento de ser recibido.		
Fecha de elaboración:		Fecha de actualización
Paso	Responsable	Actividad
01	Director general	Recibir reporte de procesos
02	Director general	Revisión de reporte
03	Director general	Generar resumen para reportar a directivos de la empresa
04	Director general	Anexar resumen al reporte general del proceso de preparación en cada reporte proveniente de los principios WRAP
05	Director general	Entrega de resumen general de las labores del equipo de preparación WRAP. Ver Anexo 37 formato para resumen.

Flujograma o diagrama de flujo

Ilustración 49: Diagrama de flujo de procedimiento U

Procedimiento U: Revisión de reportes
Director general


15
No
¿Faltan reportes por recibir?
Recepción de reporte
Revisión de reporte
Generar resumen del reporte recibido y anexar al resumen general
Resumen General de preparación WRAP
FIN

- **Protocolo de proceso de selección de personal**

Introducción

El propósito del presente es dar a conocer el proceso de selección de personal propuesto por el programa de autoestudio y acreditación WRAP que está orientado a elegir a los candidatos a ocupar los cargos vacantes dentro de la instalación.
Una clave para la búsqueda exitosa de personal está en establecer las fuentes de suministros de recursos humanos. Es importante definir las fuentes de reclutamiento para elevar el rendimiento del proceso de selección, disminuir el tiempo del proceso de reclutamiento y reducir los costos operacionales.
Siendo este un proceso necesario en toda instalación, es indispensable tener un adecuado del mismo para no cometer errores o minimizarlos, manteniendo la mejora continua.
La importancia de esta parte es la adición de trabajadores con la actitud necesaria para la contribuir al mantenimiento de un buen clima laboral, es decir, la importancia que tienen las relaciones laborales para el cumplimiento de los principios WRAP, ya que el comportamiento de cada individuo dentro de las instalaciones marca las pautas.

Objetivo General

Este protocolo tiene por objetivo tener un adecuado manejo del proceso de selección de personal que permita la contratación de trabajadores que se adapten a los principios que propone WRAP, y asegure que su comportamiento mantenga la armonía interpersonal que contribuya al seguimiento de la certificación WRAP.

Objetivos específicos

- Contar con un protocolo que permita establecer los lineamientos que se deben seguir en la selección de personal.
- Realizar un perfil de puesto para visualizar las habilidades y conocimientos que éste requiere para ser desempeñado de manera efectiva.
- Obtener personal calificado aumentando el talento humano en la instalación

Indicaciones

El protocolo de selección de personal aplica para todos los niveles de la instalación. Es importante que ya exista un sistema de selección de personal. El contenido del presente protocolo debe ser agregado al ya existente, y contiene únicamente las aptitudes o requisitos que contribuyen al cumplimiento con WRAP.

Para la aplicación del protocolo de selección de personal propuesto se requiere que la instalación:

- Tenga establecidos los cargos y funciones que requiere la mecánica de trabajo normal del rubro.

Identificación

Tabla 51: identificación del puesto

Título del puesto	
Área	
Ubicación física	
Puesto al que reporta	
Elaboró	
Fecha de elaboración	

Propósito

***/**En este cuadro debe establecer el objetivo del puesto del cual se trate/*

Tareas principales

Tabla 52: Tareas principales

N°	Descripción	Periodicidad
***/**Correlativo*/	***/**describir las actividades del cargo*/	*/Frecuencia de realización de la actividad/*

Perfil de requisitos

Tabla 53: Perfil de requisitos

Edad	Sexo	Estado civil	Viajes de trabajo	Frecuencia
De 18 a X: */Requisito básico para evitar filtración de menores de edad. Esta información debe reforzarse con comprobante de Número de DUI	*/Femenino, masculino o si es indiferente el sexo para desempeñar el puesto*/	O si es indiferente para desempeñar el puesto	*/Si o No*/	*/Eventual o Permanente*/

Escolaridad

/Establecer el nivel de preparación académica que requiere el puesto/

Especialización

*/Especificar si se requiere una preparación especial para desempeñar el puesto

Experiencia laboral

Tabla 54: Experiencia laboral del aspirante

Áreas	Años	Puesto	Años
/Áreas en las que ha laborado anteriormente/			

Nivel de competencias

Tabla 55: Nivel de competencias

N°	Competencia	Nivel			
		Básico	Normal	Alto	Superior
1	Aplicación de valores morales dentro y fuera del ambiente laboral				
2	Buenas relaciones con compañeros de trabajo				
3	Trabajo en equipo				
4	Reconocimiento del buen trabajo de los demás				
5	Empatía con los individuos que le rodean				
6	Respeto a la autoridad				
7	Respeto a sí mismo				
8	Respeto hacia los demás				
9	Facilidad en el cumplimiento de horarios (puntualidad)				
10	Conocimiento de leyes y reglamentos laborales				
11	Reconocimiento y auto atribución de errores cometidos				
12	Sinceridad ante cualquier situación que se le cuestione (integridad)				
13	Facilidad de comunicación con los demás				
14	Flexibilidad al cambio				
15	Innovación				
16	Atención a los detalles				
17	Consideración con el medio ambiente				
18	Buen criterio para juzgar los riesgos a su alrededor				
19	Interés por la seguridad de los demás				
20	Disposición de adquirir conocimientos ajenos al puesto asignado				
21	Disposición de mejorar continuamente				
22	Ambición de desarrollo profesional				

Convocatoria

Después de establecer las características que se buscan en los trabajadores de la instalación, se realiza la convocatoria o reclutamiento, que consiste en la publicación del requerimiento de personal para laborar en la instalación.
Se sugiere que esta publicación se haga utilizando los medios siguientes:

- Periódico
- Página web de la empresa
- Redes sociales
- La publicación debe contener:
- Empresa que solicita trabajadores
- Cargo
- Requerimientos generales
- Lugar de recepción de hoja de vida
- Fecha de recepción
- Hora de recepción

La asistencia al reclutamiento depende de una buena difusión de la convocatoria.

Recepción y revisión de hoja de vida
Permite reducir el número de candidatos a ser estudiados

Preselección
Seleccionar a los candidatos que más se ajusten a los requerimientos establecidos para el posible cumplimiento general de los principios WRAP

Entrevista
Verificar la compatibilidad de las aptitudes de los candidatos con los requerimientos morales y de cumplimiento WRAP, es decir, si el comportamiento percibido en el aspirante coincide con los valores requeridos para la adopción de los principios WRAP.

Evaluación de resultados

Se establece ponderación al nivel de aptitudes en cada una de ellas para determinar numéricamente si el candidato es aceptable o no en relación al criterio moral.

Tabla 56: Ponderación de competencias

Ponderación de competencias	Nivel			
	Básico	**Normal**	**Alto**	**Superior**
Ponderación total	30%	50%	80%	100%
Ponderación en cada competencia	1.36%	2.27%	3.63%	4.54%

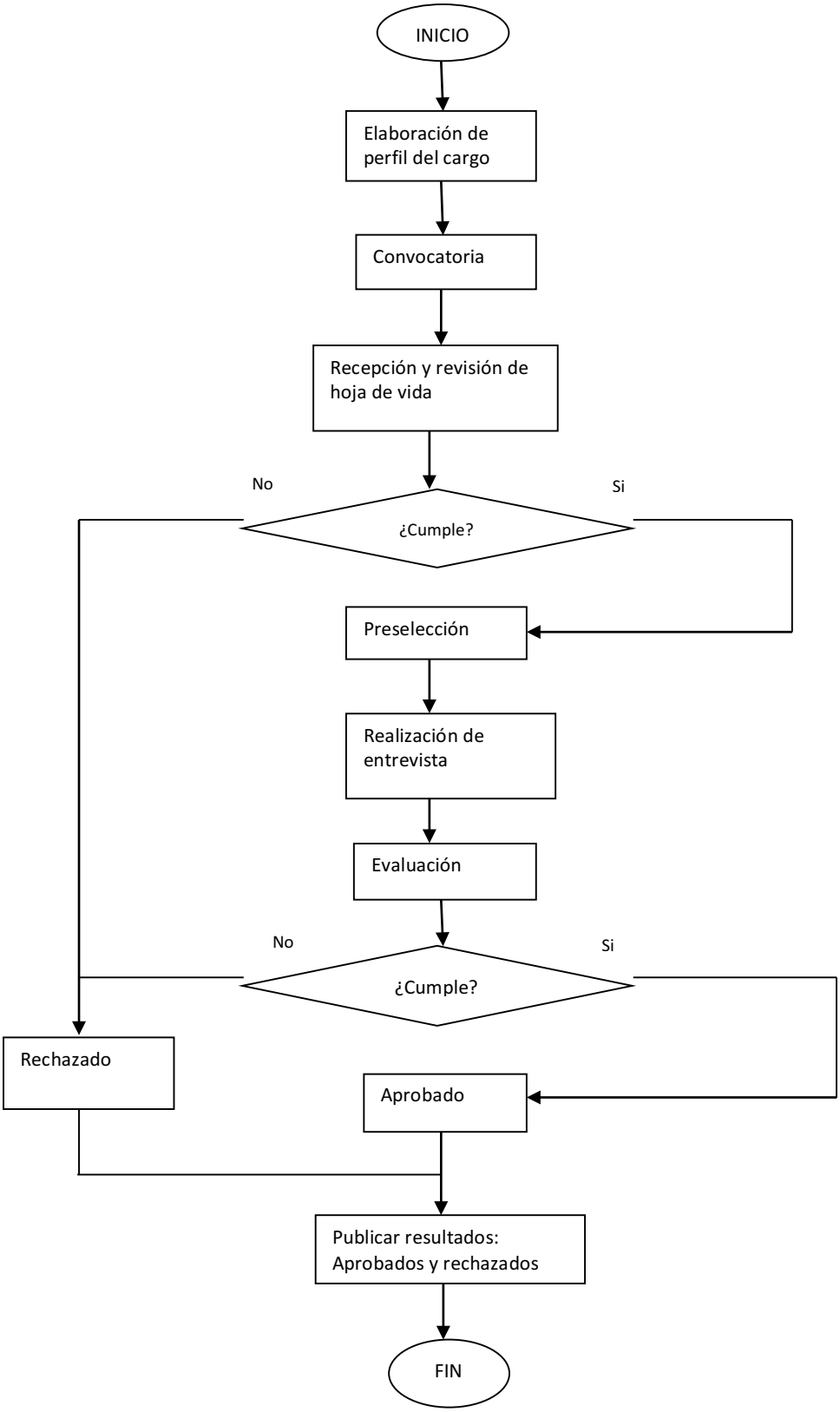
Criterio de aceptabilidad

Luego de llenar el nivel de competencias dentro del proceso de entrevista realizar la sumatoria de porcentajes individuales en el nivel seleccionado en cada competencia por el aspirante.
Si el total en dicha sumatoria resulta como mínimo de 50% se considera aceptable para el puesto de trabajo, sin embargo, debe priorizarse los porcentajes más altos. Siempre y cuando se haya comparado con los requerimientos establecidos en el sistema de selección existente.

Resultados del proceso

Se debe comunicar a los candidatos preseleccionados la continuidad y nuevas convocatorias en el proceso.
También debe comunicarse los rechazos.

Ilustración 50 ***Flujograma de Protocolo de selección de personal***



MEMORANDO INFORMATIVO PERSONAL SELECCIONADO

Fecha: xx/xx/xx
Para: Alta gerencia
Con Copia: Gerencia de Recursos Humanos
De: Gerencia de Recursos Humanos
Asunto: candidatos seleccionados para cubrir plazas vacantes.

Por medio del presente memorando se comunica el listado de las personas seleccionadas para cubrir las plazas vacantes de: __ (Nombre de la plaza), de acuerdo al perfil profesional presentado y requerimiento de personal.

No.	Nombre completo
1	
2	
3	
n	

Fecha: _____

Firmas de autorización

Autoriza:

Nombre: _____
Cargo: _____
Firma: _____

Revisan:

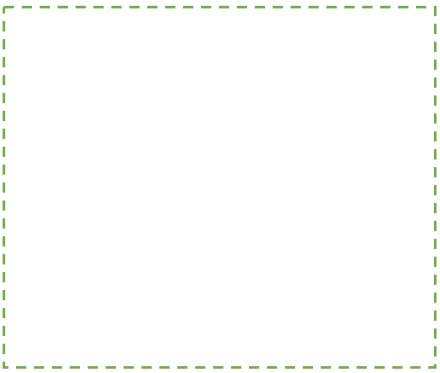
Nombre: _____
Cargo: _____
Firma: _____

Nombre: _____
Cargo: _____
Firma: _____

3.4 Manual de organización y funciones

- **Portada**

Logotipo de la Instalación de confección de prendas de vestir



MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES

Nombre de la Instalación de confección de prendas de vestir

Fecha y lugar

- **Objetivos del manual**

Definir las funciones y responsabilidades del equipo de trabajo para la preparación de la certificación WRAP dentro de la instalación de confección de prendas de vestir.

Presentar el diseño esquemático del equipo de trabajo mediante el organigrama del mismo.

- **Políticas para la aplicación de las Normas WRAP**

1. Cumplimiento con leyes y regulaciones del lugar de trabajo

La instalación de confección de prendas de vestir deben cumplir con lo estipulado en las leyes de la Republica y sus respectivos reglamentos: tales como, Constitución de la Republica de El Salvador, Código de Trabajo de El Salvador, Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Ley de Medio Ambiente, Ley de Simplificación Aduanera, que abarcan prácticas laborales y condiciones de trabajo en las fábricas, salud y seguridad ocupacional, y el cumplimiento con ordenanzas ambientales y aduanales.

2. Prohibición del Trabajo Forzado

Todo empleado estará amparado por un contrato individual y/o colectivo de trabajo en el idioma del empleado que cumpla los requisitos legales pertinentes a cualquier trabajador que ingrese a prestar sus servicios en las instalaciones.

Solamente el representante legal podrá decidir sobre los términos de contratos.

La alta dirección de la fábrica debe asegurar que no se asignará trabajo forzado a los contratados.

En relación a lo anterior, no se admitirá ninguna forma de trabajo forzado, obligado, prisión o servidumbre; así como cualquier tipo de coerción, tales como: limitar el movimiento del trabajador durante horas laborales, golpes o intimidación.

3. Prohibición del Trabajo de Menores

Será requisito verificar la edad de todo solicitante de trabajo.

La fábrica contratará únicamente a trabajadores igual o mayor a 18 años de edad, demostrando la mayoría de edad por medio de su respectivo Documento Único de Identidad (DUI) y Solvencia de la Autoridad Policial.

La instalación obtendrá documentos que comprueban la edad mínima de todos los trabajadores antes de contratarlos y examina cuidadosamente la documentación para verificar su autenticidad.

4. Prohibición del Acoso y el abuso.

No se aceptarán dentro de las instalaciones ningún tipo de abuso o conducta inadecuada entre y hacia los trabajadores, sean estos de carácter físico o verbal, acoso e insinuaciones sexuales, intimidación, o perturbación de la integridad moral y productividad del trabajador.

Dentro de la Fabrica cualquier trabajador en situación de acoso o abuso tiene derecho de reportarlo confidencialmente mediante una ficha de acoso y/o abuso, formato adjunto en Anexo 5, la información se someterá a investigación por medio del departamento de Recursos Humanos, en caso de veracidad de la información se tomaran sanciones de acuerdo a la gravedad de la situación, desde días de suspensión sin goce de sueldo y en causa de despido; en caso que la información resulte falsa, se sancionara con tres días de suspensión sin goce de sueldo o despido. Todo lo anterior conforme al reglamento interno de trabajo aprobado por el ministerio correspondiente.

5. Compensación y Beneficios.

Toda persona que se contrate por la fábrica recibirá todos los derechos sobre las prestaciones otorgadas por la ley y las establecidas en la política institucional de la fábrica: día séptimo de la semana, los trabajadores y empleados tendrán derecho al sueldo del séptimo día aun cuando este no sea laborado; Aguinaldo, recibirán aguinaldo anual de acuerdo a su tiempo laboral dentro de las instalaciones siempre y cuando hayan cumplido con el reglamento interno; Vacaciones, todos los empleados tiene derecho a quince días de vacación con goce de sueldo anualmente; Seguro Social y Pensión, los trabajadores tendrán un aporte patronal de ISSS y AFP de 7.5% y 6.75% respectivamente, las prestaciones adscritas por maternidad, defunción o accidentes laborales, y adicionales convenidas como bonificaciones y beneficios.

6. Horas de Trabajo

Las ocho horas trabajadas cada día y las cuarenta y cuatro horas de trabajo cada semana ordinarios no excederán los límites legales establecidos en el Código de Trabajo y las que se sobrepasan bajo condiciones especiales, serán consideradas horas extraordinarias, las cuales se compensaran como tiempo extra pero deberá mediar un lapso no menor de ocho horas.

Los trabajadores no pueden abandonar sus labores antes de terminada la jornada diaria, a menos que posea autorización de su jefe inmediato mediante un memo, este memo debe ser entregado a la asistente administrativa. En caso que el abandono de trabajo sea por cuestiones personales injustificadas se le descontara el doble del tiempo utilizado en términos monetarios.

7. Prohibición de la Discriminación

La fábrica prohíbe distinción o exclusión hacia los trabajadores, en relación a contratación, remuneración, promoción y despido, con causa de raza, color, sexo, orientación sexual, creencia o religión, discapacidad, opinión política y origen nacional.

No se debe exigir la prueba de embarazo para ingresas a laborar o continuar laborando dentro de las instalaciones de confección, incluyendo personal con contrato directo y de servicios externos.

8. Salud y Seguridad

Establecer y difundir los objetivos de higiene y salud ocupacional dentro de las instalaciones de confección de prendas de vestir.

La fábrica deberá proveer un lugar de trabajo sano y seguro en términos laborales de acuerdo a la Constitución de la República y la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo.

Asignar los recursos, humanos, técnicos y materiales necesarios para aplicar las políticas de Salud y Seguridad.

9. Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

Respeto el derecho de los empleados a la libre asociación y negociación colectiva.

10. Medio Ambiente

La fábrica cumplirá con la Ley del Medio Ambiente, y reglamentos que el Ministerio del Medio Ambiente y Recursos Naturales (MARN) establezca, para la conservación del medio ambiente.

11. Cumplimiento de Aduanas

la fábrica cumplirá con la Ley de Simplificación Aduanera, y los reglamentos relacionados al embarque ilegal de productos terminados.

12. Seguridad

Mantener procedimientos de seguridad dentro de la instalación de producción para prevenir la introducción de mercancía no declarada o ilegal en el embarque de salida.

- **Jerarquía**

La relación jerárquica existente entre los miembros del equipo de trabajo se da a un solo nivel, es decir, todos los miembros responsables de la agrupación de principios WRAP, darán informes a la dirección general, sin embargo, estos pueden comunicarse y cooperar de manera conjunta para el logro de los objetivos.

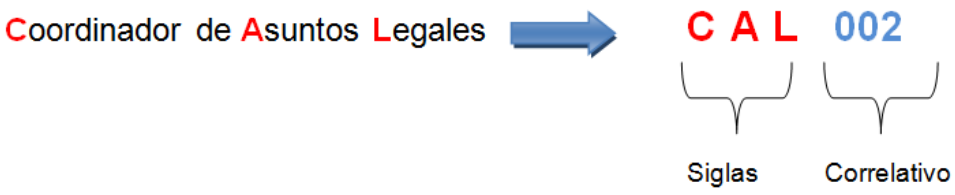
- **Relación y responsabilidades del equipo**

Para la distribución de las responsabilidades por principio a cada miembro del equipo, se toma como criterio la extensión del contenido del mismo y la relación en materia de contenido que guardan estos principios; así para el principio 1, se propone una persona conocedora de las leyes y reglamentos nacionales e internacionales, para el principio 2 y 3 se asigna una persona, para los principios 4, 7 y 9 una personas, para los principios 5 y 6 una persona, principios 10, 11 y 12 una persona y para el principio 8 de seguridad industrial una persona.

Codificación

La codificación del equipo de preparación WRAP se ha realizado según un correlativo de tres cifras, el cual no tiene relevancia en cuanto al nivel de importancia dentro del equipo de trabajo; y mediante siglas que representan el nombre del cargo.

Ejemplo:



Personal de la instalación asignado al equipo de preparación WRAP

Tabla 57: Descripción de unidades

Código	Asignación a nivel institucional	Asignación a nivel de equipo de preparación WRAP	Descripción
CAL002	Jefe de sección de corte	Coordinador asuntos legales	Este estará asignado a la preparación del principio 1 de WRAP.
CCP003	Jefe de sección de confección	Coordinador control de personal	Estará encargado de la preparación en los principios 2 y 3: trabajo forzoso y trabajo de menores
CRL004	Jefe de control de calidad	Coordinador de relaciones laborales	Principios 4, 7 y 9. Regular las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la instalación. Principios a su cargo: Prohibición de la discriminación, acoso o abuso y libertad de asociación.
CCA005	Jefe de empaque	Coordinador de control administrativo	Principios 5 y 6. Éste estará encargado del control de las jornadas laborales y los salarios, que éstos estén asignados según la ley.
CDC006	Jefe de almacenamiento	Coordinador de cumplimiento	Principios 10, 11 y 12. Se encarga de la responsabilidad de la instalación con el medio ambiente, el control de la distribución con aduanas y procedimientos de seguridad.
CSS007	Jefe de mantenimiento	Coordinador de salud y seguridad ocupacional	Principio 8, Gestionará los riesgos laborales y velará por la conservación de un ambiente de trabajo favorable.
DG001	Jefe de ventas	Director general	Supervisa los esfuerzos de los coordinadores de cada área.

- **Organigrama**

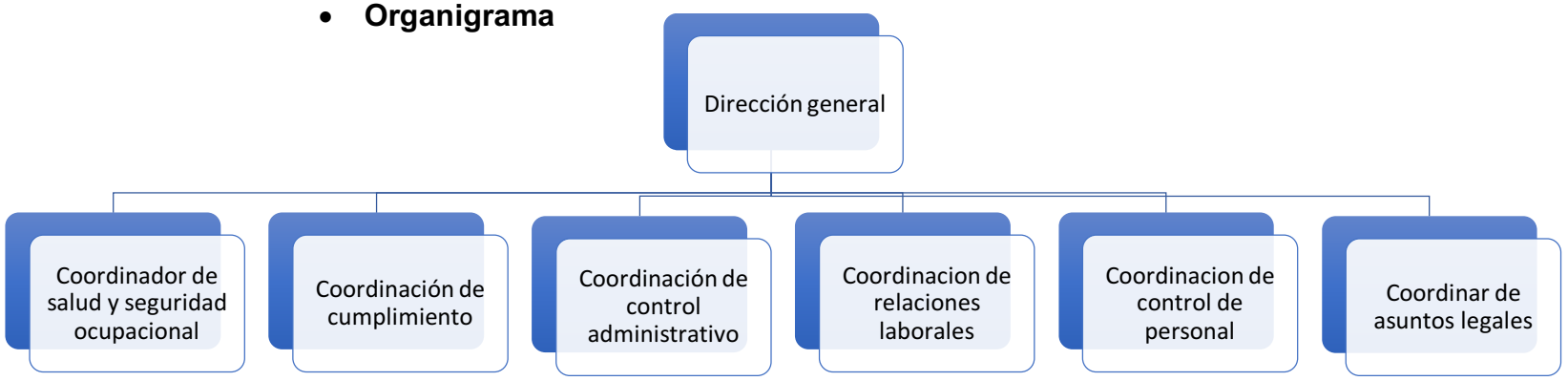


Ilustración 51: Esquema de estructura organizativa del equipo de trabajo

- **Misiones y Funciones de cada cargo**

Tabla 58: Descripción de funciones de coordinador de asuntos legales

Nombre del cargo: Coordinador de asuntos legales
Recibe supervisión y autoriza a: Director general
Ejerce supervisión sobre: -

Coordinador de asuntos legales	
Funciones	**Cod: CAL002**
Estudiar las leyes y reglamentos referentes al centro de trabajo, locales y nacionales.	
Comparar lo dictado en las leyes y comparar con las prácticas actuales de la instalación	
Reportar aspectos de incumplimiento de las labores de la instalación con las leyes locales y nacionales	
Presentar correcciones ante incumplimientos para que las labores de la instalación se realicen acorde a la ley	
Realizar las actualizaciones pertinentes según el surgimiento de nuevas leyes	
Documentar el cumplimiento con las leyes nacionales y locales del centro de trabajo	
Actualizar la documentación	

Tabla 59: Descripción de funciones Coordinador de personal

Nombre del cargo: Coordinador control de personal
Recibe supervisión y autoriza a: Director general
Ejerce supervisión sobre: -

Coordinador control de personal	
Funciones	**Cod: CCP003**
Verificar los registros de los trabajadores	

Detectar existencia de trabajo forzoso entre el personal mediante la verificación de contratos de trabajo
Entrevistar a los trabajadores para detectar trabajadores que estén siendo forzados a laborar en la instalación
Reportar la existencia de trabajadores que estén siendo forzados a laborar en la instalación
Detectar la existencia de menores de edad laborando en la instalación
Reportar la existencia de menores de 18 años que laboren en la instalación
Observar físicamente al personal para asumir la presencia de menores de edad laborando en la instalación
Levantamiento de documentación que concluya la inexistencia de trabajo forzoso y trabajo infantil en las instalaciones
Actualizar la documentación

Tabla 60: Descripción de funciones de coordinador de relaciones laborales

Nombre del cargo: Coordinador de relaciones laborales
Recibe supervisión y autoriza a: Director general
Ejerce supervisión sobre: -

Coordinador de relaciones laborales

Funciones	**Cod:** CRL004

Velar por la eliminación de cualquier forma de discriminación.

Revisar los requisitos para la selección de personal e identificar si las capacidades exigidas son las necesarias para desempeñar el puesto sin discriminación implícita

Monitorear las acciones de asensos y aumentos salariales y verificar que los motivos ameriten tales acciones

Monitorear los tratos preferentes entre trabajadores de un mismo nivel

Promover en los trabajadores que reporten los casos de discriminación

Identificar la existencia de casos de acoso y el abuso de cualquier tipo

Promover entre los trabajadores que reporten los casos de acoso o abuso por parte de compañeros de trabajo de cualquier nivel

Entrevistar a los trabajadores para detectar formas de discriminación, acoso o abuso y restricciones de la libertad sindical

Documentar los reportes de casos de discriminación, acoso o abuso y restricción sindical

Actualizar documentación

Tabla 61: Descripción de funciones de Coordinador de control administrativo

Nombre del cargo: Coordinador de control administrativo
Recibe supervisión y autoriza a: Director general
Ejerce supervisión sobre: -

Coordinador de control administrativo

Funciones	**Cod:** CCA005

Estudiar la sección de jornada laboral del Código de Trabajo y comparar con las jornadas establecidas en la instalación

Verificar el registro de entrada y salida de los trabajadores y detectar incumplimientos con la jornada según la ley

Estudiar la sección de salarios del código de trabajo y comparar con planilla de pago de los trabajadores

Reportar toda inconsistencia entre los salarios en planilla y lo establecido en la ley

Reportar el cumplimiento con las leyes referentes a jornada y salarios, si fueron cumplidas o luego de las correcciones
Documentar y archivar los reportes generados
Actualizar reportes

Tabla 62: Descripción de funciones de coordinador de cumplimiento

Nombre del cargo: Coordinador de cumplimiento
Recibe supervisión y autoriza a: Director general
Ejerce supervisión sobre: -

Coordinador de cumplimiento

Funciones	**Cod:** CDC006

Estudiar la Ley de Medio Ambiente

Comparar ley de medio ambiente con las prácticas de la instalación

Gestionar el tratamiento de los desechos de la instalación

Evaluar el impacto ambiental de las acciones de la instalación

Reportar inconsistencias entre las prácticas de la instalación y lo establecido en la ley de medio ambiente

Estudiar los artículos de la ley aduanera que se relacionen con la distribución del producto de la instalación a otros países

Reportar cualquier inconsistencia que pueda afectar la legalidad del proceso de distribución de los productos de la instalación

Verificar el proceso de empaque y distribución de los productos que serán exportados

Inspeccionar la carga de productos que se dirigen a aduanas

Reportar la introducción de mercancías no declaradas en embarques de salida, tales como drogas, sustancias explosivas y contrabando

Archivar reportes y documentación pertinente

Tabla 63: Descripción de funciones de coordinador de salud y seguridad ocupacional

Nombre del cargo: Coordinador de salud y seguridad
Recibe supervisión y autoriza a: Director general
Ejerce supervisión sobre: -

Coordinador de salud y seguridad ocupacional

Funciones	**Cod:** CSS007

Gestionar la prevención de riesgos ocupacionales de la instalación

Realizar evaluación de riesgos dentro de la instalación

Estudiar la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo

Señalizar las áreas de riesgo

Reportar inconsistencias en las condiciones laborales que puedan ser mejoradas por la
administración de la instalación

Documentar las condiciones de trabajo basados en la Ley

Capacitarse y transmitir conocimiento sobre acciones en casos de catástrofes naturales como incendios, sismos y terremotos. Capacitarse y transmitir conocimiento sobre el uso y manejo de extintores

Llevar un registro de accidentes e incidentes laborales

Tabla 64: Descripción de funciones de director general

Nombre del cargo: Director general
Recibe supervisión y autoriza a: -
Ejerce supervisión sobre: Coordinadores

Director General	
Funciones	**Cod: DG001**
Informar a los coordinadores sobre el proceso de preparación para la certificación WRAP	
Dirigir a los coordinadores en las generalidades del proceso de preparación	
Controlar el avance en el proceso de cada coordinador para estimar la finalización total del proceso de preparación	
Recopilar los reportes de cada coordinado	
Elaborar reporte general que debe ser presentado a los directivos de la empresa	
Realizar la autoevaluación del proceso de certificación establecido por WRAP	
Recibir a los monitores acreditados que realizarán las auditorías en el proceso de certificación WRAP	

- **Régimen de autorizaciones**

Autoriza:

Nombre:_____
Cargo: _____
Firma:_____

Revisan:

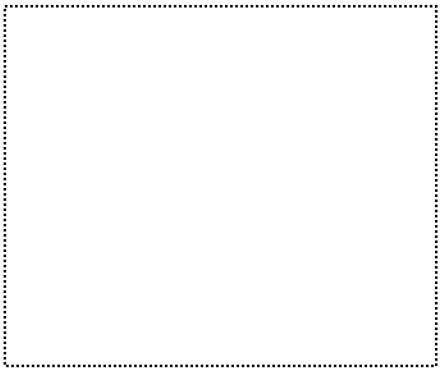
Nombre:_____
Cargo: _____
Firma:_____

Nombre:_____
Cargo: _____
Firma:_____

3.5 Manual de capacitación y "Coaching"

- **Portada**

Logotipo de la Instalación de confección de prendas de vestir



MANUAL DE CAPACITACION Y "COACHING"

Nombre de la Instalación de confección de prendas de vestir

LUGAR Y FECHA

- **Introducción**

El manual de capacitación es diseñado específicamente como instrumento para orientar e instruir a los nuevos y antiguos empleados sobre el Programa de certificación WRAP.

- **Finalidad de la capacitación**

La finalidad del presente documento de capacitación referente a la aplicación de actividades laborales de acuerdo a lo estipulado en las Normas WRAP, es la integración de las actividades laborales para el cumplimiento de las normas mencionadas, además de lograr que estos adquieran capacidades y conocimientos necesarios para una mejor aplicación bajo colaboración de todos los empleados y trabajadores dentro de las instalaciones de confección.

- **Alcance**

El manual se presenta desde los empleados con desconocimiento y no instruidos sobre las normas WRAP, hasta empleados conocedores de las mismas.

La aplicación del manual de capacitación está dirigido a todo el personal que labora dentro de las instalaciones de confección de prendas de vestir.

- **Destinatarios**

El Manual está dirigido a todo el personal de trabajo de la fábrica de confección, incluyendo los puestos de operativos y directivos.

- **Competencias a adquirir**

Pretende proporcionar preparación en:

  - Conocimiento sobre los principios que rige el Programa de certificación WRAP.

- Habilidades para la aplicación de las laboriosidades según el contenido de las Normas WRAP.

- Fomenta una cultura organizacional de respeto, segura y ética entre los empleados.

- Participar en las actividades y procedimientos definidos en relación a los principios estipulados en WRAP.

- Asegurar el seguimiento de las prácticas laborales según WRAP dentro de la fábrica, de tal manera que se convierte en una forma de cumplimiento social.

3.5.1 Guía de Coaching

Coaching y su aplicación en WRAP

El coaching hace referencia a técnicas y procesos que ayudan a mejorar habilidades y capacidades internas de la persona, mediante recursos como creatividad, motivación, determinación, pasión, y dirección para alcanzar su potencial.

Los líderes utilizan esta metodología para mejorar el rendimiento elevando el nivel de vida.

El coaching se relaciona con WRAP mediante la aplicación de sus principios, logrando la adopción y cumplimiento dentro de la instalación de confección de los mismos, generando un ambiente propicio para las prácticas laborales, en las cuales, el trabajador mantenga autoconfianza y rompa patrones negativos hacia el logro de las metas, profundizando de manera positiva en las relaciones interpersonales, con ello incrementa su rendimiento y productividad significativamente, además de construir una cultura organizacional armoniosa.

Para el cumplimiento de cada principio WRAP es necesario que el Coach o líder del equipo no debe decir autoritariamente lo que se realiza o no, más bien, debe presentarse como un amigo o mentor orientador, quien ayuda a modificar comportamientos y aptitudes en función de la aplicación de las Normas, mostrando confianza hacia los miembros del equipo o también llamados “coachee”, valorando su esfuerzo, e impulsándolos a actuar.

Coach del proceso de certificación la instalación de confección:

Se propone para la aplicación de Coaching, seleccionar un miembro del equipo de trabajo WRAP, descrito en el Manual de Organización (preferentemente Jefe de Línea Media), para fungir como coach al momento de fomentar los principios WRAP en toda la fábrica, para quien se propone el perfil y las habilidades requeridas, estas pueden o no ser cumplidas en su totalidad por el coach, pero debe poseer la mayor cantidad posible, de modo tal, que pueda potenciarlas y servir de entrenador a los demás, entre ellas:

- Liderazgo

- Facilidad de comunicación
- Confidencialidad
- Claridad
- Automanejo de las emociones
- Planificador
- Intuitivo
- Paciente
- Imparcial
- Responsable
- Enfocado al logro de objetivos

Ejerciendo sus funciones sobre su tramo de control.

Coachee (miembros del equipo a coachar)

Para la propuesta sobre coaching es necesario definir los miembros del equipo a cargo del líder, llamados coachee, para el caso, serán cada uno de los trabajadores y empleados de la instalación de confección, a quienes, por medio de esta técnica, se les infundirán los principios WRAP como una cultura organizacional.

Ventajas de Coaching en la instalación de confección de prendas de vestir

- Autoconocimiento y Fortaleza organizacional: centrarse en la forma y método propio de hacer las cosas, actos y pensar en sí mismo.
- Flexibilidad y Adaptación: adaptarse al cambio, a nueva vida.
- Trabajo en equipo: mejora la habilidad de comunicación y relación con las personas alrededor.

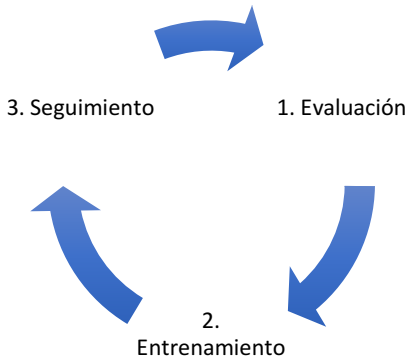
- Empoderamiento: Liderar sus propias acciones mediante objetivos propuestos y alcanzables.
- Mejora de productividad: satisfacción y motivación al realizar el trabajo conlleva a un mejor rendimiento laboral.
- Reduce Costos: La reducción de costos está enfocada a demandas por violación a los derechos del trabajador, en relación a pago de horas extras laborales, indemnización, pago de vacaciones, acoso entre otros.

Metodología de Coaching

El coaching se realiza mediante una charla motivacional al inicio de cada jornada laboral en función de la aplicación de los principios WRAP y los beneficios que obtendría.

Proceso de coaching

Ilustración 52: Proceso de "coaching"



Los pasos que incluye el proceso de coaching son los que se presentan en la ilustración 27:

- *Evaluación:* Se refiere al estado actual y al deseado de cada trabajador se debe tener un estado objetivo deseado, dirigir intencionalmente al miembro del equipo a pensar y actuar por cuenta propia en busca del logro de su objetivo en referencia al cumplimiento de los principios que involucran al trabajador.

- *Entrenamiento:* en este, se pasa del pensamiento a la acción concreta, el coachee se compromete y responsabiliza del proceso de cambio propio, y así por cada persona se obtendrá un cambio general dentro de la instalación.

- *Seguimiento:* De acuerdo a los resultados, si se cumplió con el compromiso adquirido, se debe reconocer positivamente, y enseñar a seguir avanzando en el cambio, aprendiendo de forma autónoma e independiente, en caso que no se cumpla el objetivo y el compromiso, se vuelve a iniciar el proceso mejorando aquello que no haya funcionado.

Guía de capacitación y coaching para el cumplimiento de las Normas WRAP

Se propone para la adopción y cumplimiento de las Normas WRAP dentro de la fábrica, una guía de desarrollo y recordatorio diario sobre las políticas relacionadas y los principios mismos, dirigido a todo el personal de la fábrica, para la cual se presenta una propuesta de los contenidos a desarrollar por parte de los encargados de promover los principios WRAP dentro de la fábrica, se plantea para 46 días, después se iniciará nuevamente al igual que el día uno.
Esta capacitación diaria tendrá una duración de 5-10 minutos aproximadamente, la cual puede ejecutarse al inicio de la jornada laboral. El espacio de ubicación para el desarrollo deberá ser un espacio libre en el que se sientan gratos los empleados participantes. Ver anexo 39: Mantenimiento y seguimiento del programa.

Guía para capacitación y coaching:

Tabla 65: Calendarización para capacitación y coaching

Contenido	**Día**	**Actividad**	**Cantidad de Recursos materiales**	**Cantidad de Recurso humano**
Descripción de principio 1	1	Colocar un mural con los 12 principios WRAP en un lugar visible. Definir verbalmente en que consiste el principio de "cumplimiento con las leyes y regulaciones en el lugar de trabajo".	Cartel con la definición de los principios.	1 persona (Líder)
Retroalimentación de principio 1	2	Realizar preguntas abiertas a 3 o 4 participantes o empleados: ¿Cuáles normas y leyes del país conocen? ¿Cuáles son los derechos del trabajador según estas leyes? ¿Cuáles son los deberes del trabajador conforme la ley? El líder debe dar una conclusión al final.	Ninguno	4-6 personas (3-4 empleados participantes) (2 Lideres)
Descripción de principio 2	3	Definir en que consiste "Prohibición del trabajo forzado" según WRAP.	Cartel con la definición de los principios.	1 persona (Líder)
Retroalimentación del principio 2	4	Dinámica de Palabras claves; pedirle de 2 a 4 empleados que resuma con una palabra que es el forzado. Con esto se comprobará el nivel de conocimiento sobre el tema.		
Descripción de principio 3	5	Definir en que consiste "Prohibición del Trabajo de Menores" según WRAP.	Cartel con la definición de los principios.	1 persona (Líder)

Retroalimentación del principio 3	6	Presentar estadísticas del trabajo infantil en el sector textil y las cualificar las consecuencias que este tiene en la sociedad y vida propia del menor.	Presentación en diapositivas.	2 personas (Lideres)
Descripción de principio 4	7	Definir en que consiste “Prohibición del Acoso y abuso” según WRAP.	Cartel con la definición de los principios.	1 persona (Líder)
Retroalimentación del principio 4	8	Relatar experiencias vividas por parte de los empleados.	Ninguno	3 personas (2 empleados 1 líder)
Descripción de principio 5	9	Definir en que consiste “Compensación y beneficios” según WRAP.	Cartel con la definición de los principios.	1 persona (Líder)
Retroalimentación del principio 5	10	Desarrollar ejercicios reales de cálculo de prestaciones de Ley, ISSS, AFP, Vacaciones, Aguinaldo. Al final entregar un volante a los empleados con las fórmulas de cálculo para estas prestaciones según ley.	Papelería, calculadora, lapicero, lápiz, volantes.	2 personas, (1 líder, 1 empleado participante)
Descripción de principio 6	11	Definir en que consiste “Horas de trabajo” según WRAP.	Cartel con la definición de los principios.	1 persona (Líder)
Retroalimentación del principio 6	12	Discutir sobre las jornadas de trabajo según políticas internas y acorde a la ley.	Ninguna	Todos los participantes
Descripción de principio 7	13	Definir en que consiste “Prohibición de la Discriminación” según WRAP.	Cartel con la definición de los principios.	1 persona (Líder)
Retroalimentación del principio 7	14	El líder relata un cuento, el que contiene conceptos e interpretaciones positivas y negativas sobre el tema, entrega a los	Volantes de papel, marcadores para papel.	Todos los participantes

		empleados participantes un papel con el relato y estos deben subrayar los errores.		
Descripción de principio 8	15	Definir en que consiste “Salud y Seguridad” según WRAP.	Cartel con la definición de los principios.	1 persona (Líder)
Retroalimentación del principio 8	16	Ejemplificar las causas de accidentes laborales y consecuencias de la ausencia de Salud y Seguridad Ocupacional dentro de la fábrica.	Laminas o diapositivas.	1 persona (Líder)
Descripción de principio 9	17	Definir en que consiste “Libertad de asociación y negociación colectiva” según WRAP.	Cartel con la definición de los principios.	1 persona (Líder)
Retroalimentación del principio 9	18	Dinámica: forman parejas con los compañeros de trabajo con menos relación social y realizan una acción de confianza, dejando caer su peso de espaldas hacia el compañero, quien deberá sostenerlo para no caer al piso.	Ninguno	Todos los participantes
Descripción de principio 10	19	Definir en que consiste “Medio ambiente” según WRAP.	Cartel con la definición de los principios.	1 persona (Líder)
Retroalimentación del principio 10	20	Ejemplificar y describir maneras responsables de conservación del medio ambiente.	Laminas o diapositivas	1 persona (Líder)
Descripción de principio 11	21	Definir en que consiste “Cumplimiento de aduana”.	Cartel con la definición de los principios.	1 persona (Líder)
Retroalimentación del principio 11	22	Recomendaciones generales sobre el embarque ilegal y sus consecuencias.	Laminas o diapositivas	1 persona (Líder)

Descripción de principio 12	23	Definir en que consiste “Seguridad” según WRAP.	Cartel con la definición de los principios.	1 persona (Líder)
Retroalimentación del principio 12	24	Explicar los procedimientos de seguridad internos a los empleados participantes.	Ninguno	1 persona (Líder)
Descripción de política 1: Cumplimiento con leyes y regulaciones del lugar de trabajo	25	Definición de la política: La instalación de confección de prendas de vestir deben cumplir con lo estipulado en las leyes de la Republica y sus respectivos reglamentos: tales como, Constitución de la Republica de El Salvador, Código de Trabajo de El Salvador, Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Ley de Medio Ambiente, Ley de Simplificación Aduanera, que abarcan prácticas laborales y condiciones de trabajo en las fábricas, salud y seguridad ocupacional, y el cumplimiento con ordenanzas ambientales y aduanales.	Mural de políticas	1 persona (Líder)
Descripción de política 2: Trabajo Forzado	26	Definición de la política: Todo empleado estará amparado por un contrato individual y/o colectivo de trabajo en el idioma del empleado que cumpla los requisitos legales pertinentes a cualquier	Mural de políticas	1 persona (Líder)

		trabajador que ingrese a prestar sus servicios en las instalaciones.		
Descripción de política 3: Trabajo Forzado	27	Definición de la política: Solamente el representante legal podrá decidir sobre los términos de contratos.	Definición de la política: Mural de políticas	1 persona (Líder)
Descripción de política 4: Trabajo Forzado	28	Definición de la política: La alta dirección de la fábrica debe asegurar que no se asignará trabajo forzado a los contratados.	Mural de políticas	1 persona (Líder)
Descripción de política 5: Trabajo Forzado	29	Definición de la política: En relación a lo anterior, no se admitirá ninguna forma de trabajo forzado, obligado, prisión o servidumbre; así como cualquier tipo de coerción, tales como: limitar el movimiento del trabajador durante horas laborales, golpes o intimidación.	Mural de políticas	1 persona (Líder)
Descripción de política 6: Prohibición del Trabajo de Menores	30	Definición de la política: Será requisito verificar la edad de todo solicitante de trabajo.	Mural de políticas	1 persona (Líder)
Descripción de política 7: Prohibición del Trabajo de Menores	31	Definición de la política: La fábrica contratará únicamente a trabajadores igual o mayor a 18 años de edad, demostrando la mayoría de edad por medio de su respectivo Documento Único de Identidad (DUI) y Solvencia de la Autoridad Policial.	Mural de políticas	1 persona (Líder)

Descripción de política 8: Prohibición del Trabajo de Menores	32	Definición de la política: La instalación obtendrá documentos que comprueban la edad mínima de todos los trabajadores antes de contratarlos y examina cuidadosamente la documentación para verificar su autenticidad.	Mural de políticas	1 persona (Líder)
Descripción de política 9: Prohibición del Acoso y el abuso.	33	Definición de la política: No se aceptarán dentro de las instalaciones ningún tipo de abuso o conducta inadecuada entre y hacia los trabajadores, sean estos de carácter físico o verbal, acoso e insinuaciones sexuales, intimidación, o perturbación de la integridad moral y productividad del trabajador.	Mural de políticas	1 persona (Líder)
Descripción de política 10: Prohibición del Acoso y el abuso.	34	Definición de la política: Dentro de la Fabrica cualquier trabajador en situación de acoso o abuso tiene derecho de reportarlo confidencialmente mediante una ficha de acoso y/o abuso, formato adjunto en Anexo 5 la información se someterá a investigación por medio del departamento de Recursos Humanos, en caso de veracidad de la información se tomaran sanciones de acuerdo a la gravedad de la situación, desde días de suspensión sin goce de sueldo y en causa de despido; en caso que la información resulte falsa, se sancionara con tres días	Mural de políticas	1 persona (Líder)

		de suspensión sin goce de sueldo o despido. Todo lo anterior conforme al reglamento interno de trabajo aprobado por el ministerio correspondiente.		
Descripción de política 11: Compensación y Beneficios.	35	Definición de la política: Toda persona que se contrate por la fábrica recibirá todos los derechos sobre las prestaciones otorgadas por la ley y las establecidas en la política institucional de la fábrica: día séptimo de la semana, los trabajadores y empleados tendrán derecho al sueldo del séptimo día aun cuando este no sea laborado; Aguinaldo, recibirán aguinaldo anual de acuerdo a su tiempo laboral dentro de las instalaciones siempre y cuando hayan cumplido con el reglamento interno; Vacaciones, todos los empleados tiene derecho a quince días de vacación con goce de sueldo anualmente; Seguro Social y Pensión, los trabajadores tendrán un aporte patronal de ISSS y AFP de 7.5% y 6.75% respectivamente, las prestaciones adscritas por maternidad, defunción o accidentes laborales, y adicionales convenidas como bonificaciones y beneficios	Mural de políticas	1 persona (Líder)
Descripción de política 12: Horas de Trabajo	36	Definición de la política: Las ocho horas trabajadas cada día y las cuarenta y cuatro horas de trabajo cada semana ordinarios no excederán los	Mural de políticas	1 persona (Líder)

		límites legales establecidos en el Código de Trabajo y las que se sobrepasan bajo condiciones especiales, serán consideradas horas extraordinarias, las cuales se compensaran como tiempo extra pero deberá mediar un lapso no menor de ocho horas.		
Descripción de política 13: Horas de Trabajo	37	Definición de la política: Los trabajadores no pueden abandonar sus labores antes de terminada la jornada diaria, a menos que posea autorización de su jefe inmediato mediante un memo, este memo debe ser entregado a la asistente administrativa. En caso que el abandono de trabajo sea por cuestiones personales injustificadas se le descontara el doble del tiempo utilizado en términos monetarios.	Mural de políticas	1 persona (Líder)
Descripción de política 14: Prohibición de la Discriminación.	38	Definición de la política: La fábrica prohíbe distinción o exclusión hacia los trabajadores, en relación a contratación, remuneración, promoción y despido, con causa de raza, color, sexo, orientación sexual, creencia o religión, discapacidad, opinión política y origen nacional.	Mural de políticas	1 persona (Líder)
Descripción de política 15:	39	Definición de la política:	Mural de políticas	1 persona (Líder)

Prohibición de la discriminación		No se debe exigir la prueba de embarazo para ingresas a laborar o continuar laborando dentro de las instalaciones de confección, incluyendo personal con contrato directo y de servicios externos.		
Descripción de política 16: Salud y Seguridad	40	Definición de la política: Establecer y difundir los objetivos de higiene y salud ocupacional dentro de las instalaciones de confección de prendas de vestir.	Mural de políticas	1 persona (Líder)
Descripción de política 17: Salud y Seguridad	41	Definición de la política: La fábrica deberá proveer un lugar de trabajo sano y seguro en términos laborales de acuerdo a la Constitución de la República y la Ley General de Prevención de Riesgo en los Lugares de Trabajo.	Mural de políticas	1 persona (Líder)
Descripción de política 18: Salud y Seguridad	42	Definición de la política: Asignar los recursos, humanos, técnicos y materiales necesarios para aplicar las políticas de Salud y Seguridad.	Mural de políticas	1 persona (Líder)
Descripción de política 19: Libertad de Asociación y Negociación Colectiva	43	Definición de la política: Respeto el derecho de los empleados a la libre asociación y negociación colectiva.	Mural de políticas	1 persona (Líder)

Descripción de política 20: Medio Ambiente	44	Definición de la política: La fábrica cumplirá con la Ley del Medio Ambiente, y reglamentos que el Ministerio del Medio Ambiente y Recursos Naturales (MARN) establezca, para la conservación del medio ambiente.	Mural de políticas	1 persona (Líder)
Descripción de política 21: Cumplimiento de Aduanas	45	Definición de la política: La fábrica cumplirá con la Ley de Simplificación Aduanera, y los reglamentos relacionados al embarque ilegal de productos terminados.	Mural de políticas	1 persona (Líder)
Descripción de política 22: Seguridad	46	Definición de la política: Mantener procedimientos de seguridad dentro de la instalación de producción para prevenir la introducción de mercancía no declarada o ilegal en el embarque de salida.	Mural de políticas	1 persona (Líder)
DURACION TOTAL		46 DIAS		

3.6 Guía de divulgación

3.6.1 Formas de divulgación de información

- Revistas

Uno de los medios de difundir información es a través de la publicación de revistas que pueden ser propias de una institución o incluir la publicación en una revista de prestigio o reconocimiento popular dentro del sector que se trate.
El programa de autoestudio y acreditación WRAP propone este medio para divulgar la Norma WRAP, sus principios y los beneficios que brinda para la instalación contar con la certificación.

- Conferencias

Se lleva a cabo para difundir alguna información o promover una idea, invitando a asistir a los individuos de interés de quien hace la difusión.
La conferencia es una opción sugerida por el programa de autoestudio y acreditación WRAP, para hacer del conocimiento de la industria de la confección de prendas de vestir de los beneficios de la certificación WRAP.

- Divulgación por medio de la colaboración de terceros

En apoyo con los medios antes mencionados, la divulgación de los beneficios WRAP y del programa de autoestudio y acreditación WRAP pueden ser reforzados por intermediarios como CAMTEX, quien tiene facilidad de acceso a directivos de empresas de la maquila textil que tiene como agremiados.
Esta asociación contribuiría a la labor de FUNDEMAS que ha expresado su colaboración con esta parte del programa.

3.6.2 Canal de divulgación

Para la divulgación del programa de autoestudio y acreditación con enfoque a la preparación para la certificación WRAP, se cuenta con el apoyo de la Fundación Empresarial para la Acción Social (FUNDEMAS), mediante la Gerencia de Gestión para la Sostenibilidad.

Otra opción propuesta para promover el contenido del programa es el uso de sitios web o plataformas en línea como canales o variedad de contenidos como videos o audios de YouTube.

3.6.7 Contenido a promover

La divulgación se basa en las siguientes partes principales:

- Entorno y oportunidades de crecimiento de negocios
- Norma WRAP y proceso de certificación
- Programa de autoestudio y acreditación WRAP

A continuación, se detalla el contenido de cada parte:

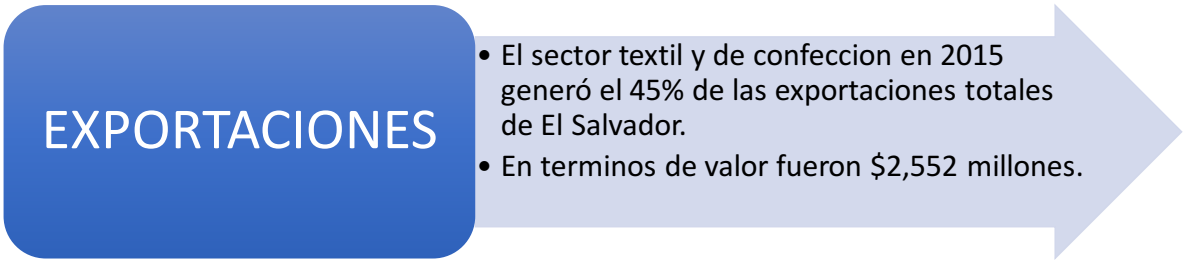
- ***Entorno y oportunidades de crecimiento de negocios***

Sector Líder en la Industria

El sector textil y confección se ha convertido en uno de los más importantes de la economía del país, ha tomado el liderazgo en el crecimiento económico del país ya que cada año se fortalece y alcanza nuevos récords, especialmente en las exportaciones.

Este sector confirma la importancia de contar con un esquema de incentivos estable y de largo plazo y con esta experiencia se demuestra que es necesario crear las condiciones para que un sector con potencial pueda convertirse en estratégico y aportar muchos beneficios a la economía del país, en términos de crecimiento económico, exportaciones y empleo.

Ilustración 53: Exportaciones del sector de confección



Las exportaciones del Sector Textil y Confección superaron a las exportaciones totales del país, reportando un 6.2% de crecimiento.

El crecimiento de las exportaciones del Sector en 2015, equivale a $149 millones más de exportación con respecto al 2014 ($2,403 millones), posicionándose como el sector más importante en exportaciones con $2,552.00 millones exportados. Las exportaciones del Sector Textil y Confección representan el 46% de las exportaciones totales del país.

Ilustración 54: Grafico de exportaciones

Hasta el mes de noviembre 2015, el sector generó 73,352 empleos directos, registrados por el ISSS en actividades propias de la fabricación de hilados, tejidos, artículos textiles y prendas confeccionadas.
El Sector representa el 46% del empleo directo de la Industria Manufacturera.

Ilustración 55: Empleo generado por el sector de confección

En el 2015, las exportaciones hacia Estados Unidos han incrementado en 5.5% ($2,563 millones) que representan el $134 millones a comparación del 2014, que representaron $2,429 millones.

Ilustración 56: Principales países a exportar

- ***Norma WRAP y Proceso de Certificación***

Programa de Certificación Worldwide Responsable Apparel Production (WRAP)

El objetivo del Programa de Certificación WRAP es promover y certificar la manufactura de productos de la costura se están produciendo bajo condiciones legales, éticas y humanas. Las fábricas participantes se comprometen voluntariamente a garantizar que sus prácticas de fabricación se encuentran en cumplimiento con estas normas y, además, de transmitir este compromiso, de su parte, sobre la expectativa de que sus contratistas y proveedores cumplen del mismo modo con estas normas.
El consejo de certificación WRAP, compuesto por una Junta de Directores independiente y un Panel de Ejecutivos, tendrá a su cargo la responsabilidad de administrar el Programa. WRAP revisa las autoevaluaciones de las instalaciones, aprueba la selección de inspectores independientes, y certifica a las instalaciones que cumplan con las Normas.

Principios que rigen la Norma de Certificación WRAP

Los Principios WRAP se basan en estándares internacionales generalmente aceptados para el lugar de trabajo, leyes locales y regulaciones laborales e incluye el espíritu o lenguaje de las convenciones relevantes de la Organización Internacional del Trabajo (ILO).

1. Cumplimiento con leyes y regulaciones del lugar de trabajo.

Las fábricas cumplirán con las leyes y reglamentos de todos los lugares donde lleven a cabo operaciones.

2. Prohibición del Trabajo Forzado

Fábricas no utilizaran trabajo involuntario, forzado o trata de personas.

3. Prohibición del Trabajo de Menores

Fábricas no contrataran a ningún trabajador menor de 14 años o menos de la edad requerida por la ley para el empleo, cualquiera que sea mayor, o algún trabajador cuyo empleo podría interferir con la escolaridad obligatoria.

4. Prohibición del Acoso y el abuso.

Fábricas deben proveer un medio ambiente de trabajo libre de abuso y acoso de parte de supervisores, gerentes, y colaboradores y libre de castigo corporal de cualquiera manera.

5. Compensación y Beneficios

Fábricas pagaran al menos la compensación mínima requerida por la ley local, incluyendo todos los salarios obligatorios, bonificaciones y beneficios.

6. Horas de Trabajo

Las horas trabajadas cada día y los días de trabajo cada semana, no excederán los límites legales de las leyes del país. Las fábricas proveerán al menos un día libre por cada periodo de siete días, excepto cuando sea necesario para satisfacer las necesidades urgentes de negocios.

7. Prohibición de la Discriminación

Fábricas contrataran, pagaran, promoverán y despedirán trabajadores basándose en sus habilidades para desempeñar el trabajo, en lugar de características o creencias personales.

8. Salud y Seguridad

Fábricas deberán proveer un lugar de trabajo que sea sano y seguro. Donde la vivienda residencial que se proporcione a los trabajadores, de la fábrica sean igualmente viviendas seguras y saludables.

9. Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

Fábricas reconocerán y respetarán el derecho de los empleados a ejercer sus legítimos derechos de libre asociación y negociación colectiva.

10. Medio Ambiente

Fábricas cumplirán con reglas sobre el medio ambiente, regulaciones y estándares aplicables a sus operaciones y observarán prácticas con conciencia ambiental en todas las localidades donde lleven a cabo operaciones.

11. Cumplimiento de Aduanas

Fábricas cumplirán con las leyes de aduana que le apliquen, y en particular, establecerán y mantendrán programas para el cumplimiento con leyes aduaneras relacionadas al embarque ilegal de productos terminados.

12. Seguridad

Fábricas mantendrán procedimientos de seguridad para prevenir la introducción de mercancía no declarada en el manifiesto de embarque de salida (por ejemplo, drogas, sustancias explosivas y/o contrabando).

Proceso de certificación de la instalación

Tener una certificación WRAP muestra a los posibles compradores que usted está dedicado a los estándares empresariales éticos y responsables. Demuestra que obedece las leyes de su país, trata a sus trabajadores con dignidad y respeto, y es consciente del impacto de su operación en el medio ambiente. El certificado WRAP es un símbolo reconocido de altos estándares sociales y éticos.

Ilustración 57: Proceso de certificación WRAP

Paso 1 APLICACIÓN: La instalación somete formulario de solicitud y pago de cuota a WRAP. La fábrica de producción presenta información básica a WRAP y paga una cuota de inscripción de $ 1195 Dólares Americanos. La aplicación o registro se realiza vía electrónica mediante el sitio web de WRAP: http://www.wrapcompliance.org/sp/sign-up.

Paso 2 AUTOEVALUACION: Fábricas completan una autoevaluación de su fábrica para demostrar que han hecho uso de prácticas socialmente compatibles para un mínimo de 90 días.

Paso 3 MONITOREO: Después de la presentación de su autoevaluación, la fábrica selecciona una firma monitora acreditada por WRAP para auditar a la fábrica frente a los 12 Principios del WRAP. La auditoría se debe pasar con éxito dentro de los 6 meses de pago de la cuota de inscripción para no tener que volver a registrarse. Existen monitores acreditados por WRAP, como Accordia Global ComplianceGroup con ubicación en Honduras, Guatemala, Colombia, México, Haiti, Pakistan, los monitores a los cuales se debe acudir de forma alterna son: International ComplianceGroup Inc. Honduras y a Intertek CG Guatemala.

Paso 4 EVALUACION: WRAP revisará el informe de auditoría del monitor y decidirá si certifica o no a la fábrica. Si WRAP decide no emitir una certificación, se notificará a la fábrica sobre las correcciones que deben hacerse y la firma monitora deberá realizar una inspección adicional. Una fábrica debe implementar las acciones correctivas para por lo menos 45 días antes de la inspección de seguimiento. Si la fábrica no implementa satisfactoriamente las recomendaciones en el período original de seis meses, debe renovar su solicitud y pagar la cuota de inscripción de nuevo.

Paso 5 CERTIFICACION: Hay tres niveles de certificación WRAP - Platino, Oro y Plata. El certificado expedido a una fábrica está determinado por WRAP y depende del grado en que la auditoría indica el pleno compromiso de cumplimiento y de gestión a los Principios de WRAP.

Niveles de Certificación WRAP

PLATINO (Válido para 2 años)
Certificaciones tipo Platino se otorgan a las fábricas que han demostrado el pleno cumplimiento de los 12 principios WRAP durante 3 auditorías de certificación consecutivas.

ORO (Válido por 1 año)
Certificación tipo Oro es el nivel de certificación estándar de WRAP, otorgado a las fábricas que demuestran el pleno cumplimiento de los 12 principios WRAP.

PLATA (Válido por 6 meses)
Una fábrica puede solicitar un certificado tipo Plata si en una auditoría se considera que esta en cumplimiento sustancial con los 12 Principios de WRAP, pero se identifican incumplimientos menores en las políticas, procedimientos o de capacitación que deben ser abordados.

- ***Programa de autoestudio y acreditación WRAP***

Tiene por objetivo brindar las herramientas a las empresas de confección de prendas de vestir para preparar las instalaciones para optar a la certificación WRAP.

Sabiendo que en el proceso de preparación se presentan dificultades que se traducen en excesivos costos y prolongaciones de tiempo que perjudican las labores y productividad de la empresa.

El programa contiene los productos siguientes:

Manual de políticas
Manual de procedimientos
Manual de organización y funciones
Manual de capacitación y "Coaching"
Los cuales se detallan en el contenido del Diseño del presente documento.

CAPITULO IV: EVALUACIONES DEL PROGRAMA DE AUTOESTUDIO Y ACREDITACION MUNDIALMENTE RESPONSABLE WRAP

Las evaluaciones para cuantificar la propuesta del Programa de Autoestudio y Acreditación de Producción Mundialmente Responsable WRAP, se realizan desde dos perspectivas, de los beneficios sociales y la inversión necesaria para ejecutarlo o costos del proceso de certificación.

4.1 Metodología

Inversión del programa

- Costo de Diseño
- Costo de equipo y materiales
- Costo de Certificación
- Costo de documentación
- Costos de operación

Costos de mantenimiento

Beneficios

- Beneficios para la instalación de confección de prendas de vestir
    - Ahorro por incumplimientos al Código de trabajo
    - Ahorro por incumplimientos a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

- Beneficios para el trabajador
- Análisis beneficio costo.

Evaluación Social

- Beneficios Cualitativos:

Ambiente laboral

- Trabajador
    - Familias
    - Salud
    - Bienestar personal

Seguridad ocupacional

- Trabajador
    - Seguridad física
    - Enfermedades laborales

Comercialización
- Alcance del producto
    - Clientes satisfechos
- Transporte
    - Supresión del contrabando

Ambiente
- Proyectos de retribución
    - Sociedad en general

- Beneficios cuantitativos

Evaluación de género
Equidad en las condiciones
- Sensación de justicia
- Trabajo conjunto

Igualdad en oportunidades
- Priorizar la capacidad ante la distinción de género

Indicadores

4.2 Inversión del Programa de Autoestudio y Acreditación WRAP

La evaluación del Programa de Autoestudio y Acreditación se realiza con base a los beneficios que este presentará, dados los ahorros en temas de incapacidad, enfermedades laborales, multas y demandas impuestas por el incumplimiento de las leyes vigentes, así como los costos de certificación, para los cuales es necesario definir los costos de Inversión.

4.2.1 Costos de Inversión

Los costos de inversión, llamados también costos pre-operativos, corresponden a aquellos que se incurren en la adquisición de los activos necesarios para poner el proyecto en funcionamiento, ponerlo "en marcha" u operativo. Para decirlo de una forma sencilla son todos aquellos costos que se dan desde la concepción de la idea que da origen al proyecto hasta poco antes de la producción del primer producto o servicio.
Los costos de inversión del Programa de Autoestudio y acreditación WRAP son los siguientes:

- Costos de Diseño
- Costo de documentación
- Costo de equipo y materiales
- Costo de certificación
- Costos de implementación

4.2.1.1 Costos de Diseño del programa

Se refiere a los costos involucrados en el desarrollo del Programa descrito, constituido por el pago a consultores para el diseño del mismo, estos incluyen: Evaluación de la situación actual del sector de confección de prendas de vestir en El Salvador, Diagnóstico sobre certificación de instalaciones de confección con las Normas WRAP, Diseño del programa mediante una guía rápida de autoestudio y el diseño de manuales de organización, procedimiento, políticas y capacitación, guía de divulgación, etc.
El costo se refleja como pago de honorarios de los 2 consultores por el diseño del Programa de Autoestudio y Acreditación de Producción Mundialmente Responsable WRAP en la confección de prendas de vestir en El Salvador.

Tabla 66: Costos de diseño

Costos de Diseño

Actividad	Duración (Semanas)	Consultores	Costo por semana ($)	Costo Total ($)
Análisis de la situación del sector de confección.	3	2	50.00	300.00
Diagnóstico de certificación WRAP en el país	4	2	50.00	400.00
Diagnóstico y evaluación de muestra	5	2	50.00	500.00
Diseño de manuales y guía	9	2	50.00	900.00
Diseño total del programa	12	2	50.00	1200.00
Evaluaciones y programación de implementación	5	2	50.00	500.00
Total				**3800.00**

De acuerdo al total presentado en la tabla de costos de diseño, el costo total del diseño del Programa de Autoestudio y Acreditación es de **$3,800.00,** vale aclarar que el costo por los dos consultores no es incurrido dado que es el desarrollo de Trabajo de Graduación.

4.2.1.2 Costo de Equipo y materiales

Estos incluyen todos los gastos adicionales que debe incluir la instalación de confección para su puesta a punto en función de la certificación, se realiza con el supuesto que dicha instalación no cuenta con lo establecido inicialmente.
A continuación, se presenta una tabla con la inversión para la preparación en el proceso de certificación.

Tabla 67: Costos de equipo y material

Costos de materiales y equipos			
Material o Equipo	**Cantidad requerida**	**Costo Unitario ($)**	**Costo Total ($)**
Señalización: Advertencia, Prohibición y obligación	12 (1 por cada 25 metros cuadrados)	10.00	120.00
Mapa de riesgos	1	20.00	20.00

Equipo de protección personal:			
Mascarillas desechables para neblina y polvo	100	0.75	75.00
Protectores de oído con cordón	100	0.90	90.00
Cascos	50	10.00	500.00
Guantes de hule	10	2,00	20.00
Dedos- aguja de cuero	100	0.50	50.00
Cinturón de seguridad para fuerza	50	21.00	1050.00
Gabachas	100	7.00	700.00
Equipo de protección contra incendio	10	100.00	1000.00
Iluminación	1 (1 por cada 200 metros cuadrados)	30.00	30.00
Indicador sonoro	5 (1 por cada 200 metros cuadrados)	45.00	225.00
Detectores de humo	5 (1 por cada 200 metros cuadrados)	50.00	250.00
Carteles con políticas WRAP	1	25.00	25.00
Total			**4155.00**

* El cálculo es basado para una instalación de confección de tamaño grande, con más de 3 niveles de organización, más de 100 trabajadores y de participación de mercado mundial.

El costo de material y equipo estimado de preparación de la instalación de confección para la certificación WRAP es de **$4155.00.**

Este costo también es agregado al principio número 8 de Seguridad Ocupacional, en el cálculo de costos individuales por principio en la tabla 74.

4.2.1.3 Costos de Certificación

Tabla 68: Costos de certificación

Cuota de inscripción	$1,195.00 (duración 6 meses)
Inspección de cumplimiento (auditoría 1)	$3,000.00
Total	**$4195.00**

* Renovación certificación nivel plata $895.00 cada 6 meses.
** Si WRAP no emite certificación después de la primera auditoria y envía correcciones a la instalación, deberá realizarse una segunda auditoría en un plazo de 45 días.

El costo de certificación es de **$4195.00.**

Para efectos de la determinación del costo por principio WRAP (tabla 74) se divide el costo de certificación entre 12.

4.2.1.4 Costos de Documentación

Estos costos incluyen impresiones, fotocopias necesarias de documentos que componen el Programa.

Tabla 69: Costos de documentación

Costos de Documentación

Nombre	Copias	# Páginas	Costo ($)	Costo total ($)
Descripción de contenido de las Normas WRAP Anexo 7.	1	5	0.03	0.15
Memorando informativo Anexo 6	7	1	0.03	0.21
Guía de auto-diagnóstico inicial. Pág. 213.	7	9	0.03	1.89
Manual de políticas.	1	10	0.03	0.30
Manual de procedimientos.	1	69	0.03	2.07
Manual de organización y funciones.	1	16	0.03	0.48
Reportes de resultado por Norma	16	1	0.03	0.48
Listas de chequeo. Anexo 9 y 12	2	2	0.03	0.12
Formato de entrevista. Anexo 14	1	1	0.03	0.03
Ficha Acoso y/o abuso. Anexo 5	1	1	0.03	0.03

Ficha sobre libertad de expresión. Anexo 18.	1	1	0.03	0.03
Guion de entrevista a director de sindicato. Anexo 19	1	1	0.03	0.03
Guion de entrevista a miembros de sindicato. Anexo 20	1	3	0.03	0.09
Documentar producción por medio de sistema. Anexo 27	1	1	0.03	0.03
Lista de chequeo sobre evaluación de riesgos. Anexo 29	1	8	0.03	0.24
Protocolo de proceso de selección de personal.	1	7	0.03	0.21
Manual de Capacitación y Coaching.	1	17	0.03	0.51
Cuestionario perfil de fábrica entregado por WRAP. Anexo 1	1	31	0.03	0.93
Total				**7.83**

El costo de documentación es de **$7.83** para la preparación y paso 1 de la certificación WRAP.

Estos costos son prorrateados según el uso de documentación para el cálculo del costo por principio en tabla 74.

4.2.1.5 Costos de implementación

Estos costos se desglosan en dos categorías de costos: Costos de sensibilización, organización y procedimientos los cuales están determinados por el tiempo gastado en informar a todo el personal sobre las Normas, reunir y organizar al equipo de trabajo y la ejecución de los procedimientos; el segundo costo presentado es el costo por capacitar a miembros del equipo WRAP sobre temáticas específicas por principio.

- **Costos de sensibilización, organización y procedimientos**

Este costo se refiere a los costos incurridos en sensibilización del programa WRAP al personal de la instalación de confección de prendas de vestir (gerentes, supervisores, operarios, etc.).

El costo por hora hombre que se devenga en el sector de confección por tener su personal sin producir[20] durante la información, el salario base en el sector maquila textil y confección es de $295.00 por mes, a partir de este, el salario por hora hombre es de $1.68, el salario base para los miembros del equipo WRAP a nivel de jefaturas dentro de la instalación se estima en $800.00; su salario por hora hombre sería de $4.55, y, según el tiempo utilizado para reunir, informar y organizar al personal se obtienen los costos siguientes.

Tabla 70: Costos de sensibilización, organización y procedimientos

Procedimiento	**Tiempo (horas)**	**Costo por hora ($)**	**Número de trabajadores**	**Total ($)**
Informar a los trabajadores en general	2	1.68	100	336.00
Reunir y organizar a asignados al equipo de trabajo WRAP	3	4.55	8	109.20
Explicación del proceso de certificación al equipo WRAP	5	4.55	8	182.00
Ejecución de autodiagnóstico inicial	10	4.55	8	364.00
Análisis del autodiagnóstico inicial	8	4.55	8	291.20
Preparación principio 1	21	4.55	2	191.10
Preparación principio 2 Y 3	50	4.55	1	227.50
Preparación principio 4, 7 Y 9	56	4.55	1	254.80
Preparación principio 5 Y 6	40	4.55	1	182.00
Preparación principio 10, 11 y 12.	77	4.55	1	350.35
Preparación principio 8	86	4.55	1	391.30
Preparación general	10	4.55	1	45.50
Compra de equipo	15	4.55	1	68.25
Total de costos ($)				2,993.2

El total de estos costos son repartidos según corresponda a cada uno de los principios para determinar el costo individual de estos.

[20] No se consideran costos indirectos dentro del cálculo dado que las actividades se realizan durante la jornada laboral diaria de los trabajadores y empleados.

- **Costos de capacitación o entrenamiento interno**

Se estiman los honorarios del personal involucrado durante la fase de implementación del programa, se desglosa el personal requerido de acuerdo a los principios WRAP, el personal a considerar es el siguiente:

Costos de capacitación

Tabla 71: Costos de Capacitación y/o mantenimiento interno

Principio WRAP	**Capacitador**	**Tiempo**	**Costo por capacitación ($)**
Cumplimiento con leyes y regulaciones del lugar de trabajo.	Asesoría por parte de la Unidad de Reglamentos Internos de Trabajo del Ministerio de trabajo[21]	20 minutos	0.00*
Prohibición de la Discriminación	Igualdad de género impartido por la Escuela de Formación para la igualdad sustantiva. ISDEMU.	48 horas	0.00**
Salud y Seguridad	Seminario formación en salud y seguridad ocupacional, por Asociación Salvadoreña de industriales.	48 horas	1100.00
Medio Ambiente	Ecodiseño: Mejora ambiental de productos, procesos y servicios, por la Asociación Salvadoreña de industriales.	48 horas	875.00
Cumplimiento de Aduanas y Seguridad	Legislación aduanera por la Asociación Salvadoreña de industriales.	48 horas	1200.00
Coaching	Capacitación personalizada a alta gerencia	20 módulos de 4 semanas	1600.00
Total ($)			4,775.00

* La asesoría se considera gratuita porque el asesor es de tipo gubernamental con el supuesto que la realiza desde su lugar de trabajo.

** Escuela de Formación para la igualdad sustantiva es definida como una Organización Gubernamental por lo que se considera servicio gratuito.

Los costos de capacitación y mantenimiento son divididos según corresponda al costo para cada principio. Tabla 74.

Total de costos de implementación

Tabla 72: Resumen Costos de implementación

Costos	**Monto ($)**
Costos de sensibilización, organización y procedimientos	2,993.20
Costo de capacitación	4,775.00
Total ($)	7,768.20

Resumen de costos de inversión

De acuerdo a los costos necesarios obtenidos para la implementación del Programa de Autoestudio y Acreditación de Producción Mundialmente Responsable WRAP, se muestra a continuación el costo de inversión total:

Tabla 73: Resumen costos de inversión

Tabla resumen de costos de inversión	
Costo	**Monto**
Costo de material y equipo	$4155.00
Costo de certificación	$4195.00
Costo de documentación	$7.83
Costo de implementación	$7,768.20
TOTAL	**$16,126.03**

Resumen de costos por cada principio WRAP:

En la siguiente tabla se desglosan los costos individuales según corresponda a cada principio.

Tabla 74: Resumen de costos por cada principio WRAP

Principio No.	Documentación ($)	Equipo y material ($)	Certificación ($)	Sensibilización, organización y procedimientos ($)	Capacitación ($)	Total ($)
1	0.60	0.00	349.58	301.76	133.33	785.28
2	0.68	0.00	349.58	224.41	133.33	708.00
3	0.68	0.00	349.58	224.41	133.33	708.00
4	0.66	0.00	349.58	195.59	133.33	679.17
5	0.60	0.00	349.58	201.66	133.33	685.18
6	0.60	0.00	349.58	201.66	133.33	685.18
7	0.66	0.00	349.58	195.59	133.33	679.17
8	0.84	4,155.00	349.58	570.21	1,233.33	6,308.97
9	0.66	0.00	349.58	195.59	133.33	679.17
10	0.61	0.00	349.58	227.44	825.00	1,402.64
11	0.61	0.00	349.58	227.44	825.00	1,402.64
12	0.61	0.00	349.58	227.44	825.00	1,402.64
Sumatoria	7.83	4,155.00	4,195.00	2,993.20	4,775.00	**16,126.03**

A partir de los totales de costos obtenidos, se afirma que el principio que genera más costos de inversión es el principio número 8, de Salud y Seguridad con un total de **$6308.97**, ya que, se compra material y equipo, los que generan menores costos de inversión son los números 4, 7 y 9, denominados Prohibición del acoso o abuso, Prohibición de la discriminación y Libertad de Asociación y Negociación Colectiva respectivamente con un total de **$679.17.**

4.3 Costos de mantenimiento

Estos costos se deben explícitamente a las capacitaciones y/o coaching a realizarse en la instalación de confección de ropa, determinado por el tiempo de duración de dicha actividad, en la cual los trabajadores y empleados no laboran de acuerdo a eficiencia y productividad de acuerdo a la razón de la instalación. Ver anexo 39: Mantenimiento y seguimiento del Programa. Ver Anexo 39: Mantenimiento y seguimiento del Programa.

Costo por Recurso Humano

Tabla 75: Costo de mantenimiento por recurso humano

No. Días	Cantidad de minutos por día	Cantidad de trabajadores	Costo trabajador por minuto ($)	Cantidad de Líder	Costo Líder por minuto ($)	Total para 2 años ($)
528*	5	100	0.028	1	0.076	7,592.64

*El Coaching durará en el tiempo de perpetuidad de la instalación certificadas bajo las Normas WRAP, considerando una certificación Platino para la instalación el número de días laborales es de 528.

Costo por auditoria al cumplimiento del año 2 de certificación platino.

Tabla 76: Costo de mantenimiento por auditorias de cumplimiento

No de Auditorias	Costo unitario	Total
3 inspecciones de cumplimiento (auditorías)	$3,000.00	$9000.00

Costos totales de mantenimiento de certificación WRAP

Tabla 77: Total de costos de mantenimiento

Cotos	Monto por costo ($)
Costo por Recurso Humano	7592.64
Costo por auditoria	9000.00
Total($)	**16,592.64**

4.4 Beneficios

4.4.1 Beneficios para la instalación de confección

Se conoce como beneficio a las ganancias obtenidas de una actividad económica, incluye el resultado positivo de esas actividades medido en forma material o monetaria.
Los beneficios que se presentan para el Programa de autoestudio y acreditación se reúnen cuantificando los efectos favorables del programa, desde el punto de vista económico, estos se calculan para un periodo de 2 años, que es la duración de una certificación nivel platino.

Algunos beneficios a cuantificar son:

- Reducción de costos de indemnización por despidos con causa injustificada
- Reducción de días por incapacidad por accidentes laborales
- Reducción de días por incapacidad por enfermedades laborales
- Disminución de gastos por demandas
- Disminución en pagos por multas.
- Etc.

Ahorros por incumplimientos al Código de trabajo

Tabla 78: Ahorros pos incumplimiento al código de trabajo

Ahorros por incumplimiento al Código de Trabajo	
Infracciones	**Multas**
Retención de cuotas sindicales	(25-1000 Colones) $2.86 - $114.28
Indemnización de hecho sin causa justificada	$295.00 (1 salario básico)
Multas por no pago de horas extras	(500 Colones por quincena, por trabajador) $57.14

Considerando que se toma de referencia una empresa grande (más de 100 trabajadores) y que según el ISDEMU las denuncias por violaciones a los derechos laborales en el sector textil y confección son el 24.77% de 109 denuncias (para el año 2016), se calcula el total de dinero por multas indicadas en la tabla, las cuales suman $466.42 por trabajador, si del total de trabajadores la instalación debe pagar en multas el 24.77% el monto total a ahorrar en concepto de multas asciende a **$11,553.22.**

Ahorros por incumplimientos a la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo.

Los incumplimientos a esta Ley comprenden infracciones leves, graves y muy graves, así como sanciones (multas) a imponer de acuerdo a la gravedad de la infracción, los cuales se evitarán con la implementación del Programa de Autoestudio y Acreditación WRAP. Estas infracciones se presentan a continuación: Las infracciones leves se sancionarán con una multa que oscilará de entre cuatro a diez salarios mínimos mensuales; las graves con una multa de entre catorce a dieciocho salarios mínimos mensuales; y las muy graves con una Multa de veintidós a veintiocho salarios mínimos mensuales.

Tabla 79: Ahorros por incumplimiento a la LGPR en los lugares de trabajo

Ahorros por incumplimiento a la LGPR en los lugares de trabajo

Infracciones	Tipo	Multa (Salarios mínimos $295.00)
No permitir el empleador que los miembros del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se reúnan dentro de la jornada de trabajo, siempre que exista un programa establecido o cuando las circunstancias lo requieran.	Leve	4
No notificar el empleador a la Dirección General de Previsión Social, los daños ocasionados por los accidentes de trabajo, en el plazo establecido en la presente Ley.	Leve	4
No implementar el registro de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y sucesos peligrosos ocurridos en su empresa	Leve	4
La ausencia de una señalización de seguridad visible y de comprensión general	Grave	14
No resguardar de forma adecuada el equipo de protección personal, ropa de trabajo, herramientas especiales, y medios técnicos de protección colectiva de los trabajadores.	Grave	14
La ausencia de dispositivos sonoros y visuales para alertar sobre la puesta en marcha de las máquinas, dependiendo de la actividad que se realice.	Grave	14

No proporcionar el equipo de protección personal, herramientas, medios de protección colectiva o ropa de trabajo necesaria para la labor que los trabajadores y trabajadoras desempeñan conforme a la actividad que se realice.	Grave	14
No brindar el mantenimiento debido al equipo de protección personal que se proporcione a los trabajadores y trabajadoras.	Grave	14
Carecer el lugar de trabajo de la iluminación suficiente para el buen desempeño de las labores.	Grave	14
No disponer de ventilación suficiente y adecuada conforme a lo establecido en la presente ley y su reglamento respectivo.	Grave	14
No contar en el lugar de trabajo con un inventario de las sustancias químicas existentes debidamente clasificadas.	Grave	14
No mandar a realizar el empleador los exámenes médicos y de laboratorio a sus trabajadores en los casos que lo estipula la presente ley.	Grave	14
No contar con el equipo y los medios adecuados para la prevención y combate de casos de emergencia.	Muy Grave	22
No informar a la Dirección General de Previsión Social cualquier cambio o modificación sustancial que se efectúe en los equipos o instalaciones en general, que representen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.	Muy Grave	22
No adoptar las medidas preventivas aplicables en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, cuando dicha omisión derive en un riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores y trabajadoras.	Muy Grave	22
Total		204

De acuerdo al salario mínimo del sector textil, la multa que se ahorrará por infracciones a la ley será de **$60,180.00.**

Resumen de los beneficios o ahorros monetarios que tendrá la instalación de confección:

Tabla 80: Resumen de los beneficios o ahorros monetarios que tendrá la instalación de confección:

Resumen de los beneficios ($)	
Beneficio	**Monto**
Ahorro por incumplimiento al Código de Trabajo	$11,553.22
Ahorro por incumplimiento a la Ley General de Prevención de Riesgo en los lugares de trabajo	$60,180.00
Total	**$71,733.22**

4.4.2 Beneficio por trabajador

Considerando una empresa de tamaño grande con 100 empleados, y el total de los beneficios calculados en el apartado anterior ($75,863.22) se procede al cálculo de beneficios por trabajador.
Beneficio = $71,733.22/100

Beneficio = $717.33

4.4.3 Análisis de Beneficios y Costos

El análisis de costo-beneficio es una técnica importante dentro del ámbito de la teoría de la decisión. Pretende determinar la conveniencia de proyectos mediante la enumeración y valoración posterior en términos monetarios de todos los costos y beneficios derivados directa e indirectamente de dicho proyecto.
La relación beneficio costo para la evaluación del programa es el cociente de dividir el valor total de los beneficios (ahorros) previstos entre el costo total de inversión.

El horizonte de planeación para el análisis beneficio costo es para 2 años, ya que es el tiempo de duración para la certificación nivel platino, la cual es la obtenida por la mayoría de las instalaciones certificadas en el país.

Para el cálculo del beneficio costo se procede de la siguiente manera:

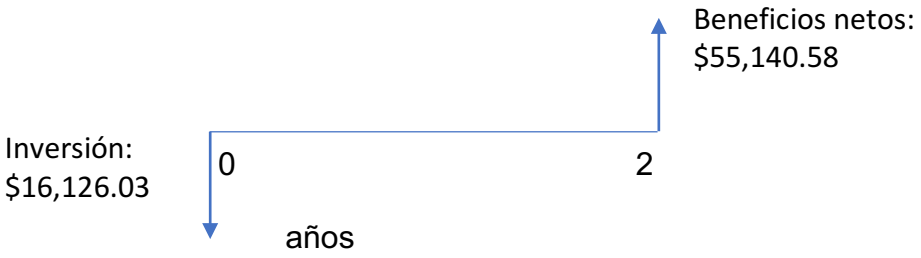
1. Determinar el valor de la serie de beneficios por ahorro para 2 años menos los costos de mantenimiento para el mismo lapso de tiempo.
2. Determinar el valor presente de la serie calculada en el paso anterior.
3. Cálculo Beneficio/Costo

Considerando los valores determinados en el apartado anterior:

Inversión total: $16,126.03
Costos de mantenimiento: $16,592.64 (durante dos años)
Beneficios (ahorros): $71,733.22 (en dos años).

Y la tasa de interés, para el caso se toma como referencia la tasa de préstamos a más de un año a empresas presentadas por el Banco Central de Reserva de El Salvador, en “tasas de interés promedio ponderado semanas actualizadas al 02 febrero de 2018” es del 7.85%.

Los beneficios por ahorros menos los costos de mantenimiento son:



1. Determinar el valor de la serie de beneficios por ahorro para 2 años menos los costos de mantenimiento para el mismo lapso de tiempo.

A/F: $A=F\left(\frac{i}{(1+i)^n-1}\right)$

$A=F\ (A/F, i, n)$

Encontrando el factor A/F[22]:

Interpolando los factores para las tasas del 7% (0.48309) y 8% (0.48077), se encuentra el valor del factor A/F de 0.481118.

Sustituyendo valores, se obtiene la serie para dos años:

$A= \$55{,}140.58\ (A/F, 7.85\%, 2)$

$A= \$55{,}140.58\ (0.481118)$

A = $26,529.13

2. Determinar el valor presente de la serie calculada en el paso anterior.

$P = \left(\frac{(1+i)^n-1}{i\,(1+i)^n}\right)$

[22] Tablas de factores de interés compuesta. Ingeniería Económica.

P = (P/A, i, n)

Encontrando el factor P/A:

Interpolando los factores para las tasas del 7% (1.8080) y 8% (1.7833), se encuentra el valor del factor P/A de 1.787005

P = $26,529.13 (P/A, 7.85%, 2)

P = $26,529.13 (1.787005)

P = $47,407.69

Este es el valor de los beneficios por ahorro que se obtendrían del programa hoy.

3. Cálculo Beneficio/Costo

B = $47,407.69

BC=Beneficio/ Costo
Beneficio: Beneficios para la instalación
Costo: Costo total de la inversión.

Al aplicar la fórmula descrita anteriormente, resulta la siguiente:

$$B/C = \frac{\$47,407.69}{\$16,126.03}$$

B/C = 2.94

Criterio de decisión:

Si el resultado de la razón beneficio costo es mayor que uno, la implementación del programa es aceptable, y si es menor que uno, se rechaza.

Interpretación:
De acuerdo con el criterio de decisión **es aceptable** la implementación del Programa, dado que el resultado de la relación Beneficio Costo **es mayor que 1.0**, de acuerdo al resultado de la razón obtenido de 2.94, se traduce que por cada dólar invertido se recupera el costo más **1.94 dólares de ganancia**.

4.5 Evaluación social

La evaluación Social para el Programa presentado, se procura medir en términos cualitativos y cuantitativos dados los beneficios sociales que la implementación del programa produciría.
La implementación del programa diseñado asegura mejoras en muchos aspectos, entre ellos el impacto en la sociedad. Que primaria o secundariamente siempre es influenciada por las acciones de toda organización, ya sea estas de labor social o no.

4.5.1 Beneficios cualitativos

En esta parte se analiza y se hace mención de los beneficios que la implementación del programa de preparación WRAP provocaría en una porción de la sociedad.
El primer desglose del análisis considera los siguientes aspectos:

- Ambiente laboral
- Seguridad ocupacional.
- Comercialización
- Medio Ambiente

Se definen a continuación:

- **Ambiente laboral**

Con la implementación del programa el ambiente laboral es el beneficio más notorio y que tiene el impacto principal. La certificación WRAP promueve el cumplimiento con los derechos de los trabajadores, la mayoría de sus principios se enfocan en las condiciones laborales adecuadas para el bienestar de quienes son el motor de la empresa.

  - El trabajador

Es un elemento fundamental para el funcionamiento de la empresa, y la razón por la que la certificación WRAP fue establecida.
El impacto de la implementación del programa de certificación WRAP recae en los aspectos sociales relacionados con el trabajador.

  - *Familia*

La mejora en el ambiente laboral en que se desenvuelve un trabajador de una instalación certificada repercute de manera positiva en su vida familiar. Un padre o madre de familia que regresa a su casa después de un arduo día de trabajo refleja su estado de ánimo en los demás miembros de su familia.
El clima laboral libre de discriminación, acoso, abuso, y violencia mejora el estado emocional de la persona, llevando consigo esa tranquilidad al hogar.

- Salud

Un mal ambiente laboral es el encargado de la generación del estrés, mal que es muy común en el mundo laboral. Y bien conocidos los efectos malignos que éste tiene sobre la salud de las personas.
El estrés laboral es el causante de enfermedades como:
Enfermedades coronarias: al sufrir de estrés, se puede elevar la presión sanguínea, causando problemas tan graves como ataques cardiacos.
Piel: en algunos casos de estrés excesivo, muchas mujeres pueden sufrir problemas cutáneos como descamación, escozor, resequedad y picazón en la piel**.** También, puede presentarse **acné,** caída del cabello, **sudor excesivo,** rosácea, uñas quebradizas y urticaria.
Problemas digestivos: **Estudios** recientes demostraron que el estrés causa (y en algunos casos empeora) los problemas digestivos: El colon irritable, algunas formas de gastritis, náuseas, diarreas, inflamación, dolor abdominal.
Problemas mentales: El estrés puede desencadenar problemas mentales graves en las mujeres. Ansiedad, depresión, insomnio, ataques de pánico, neurosis, etc.
Todas estas enfermedades mencionadas se previenen mediante la eliminación del estrés laboral, beneficio que se obtiene proporcionando un ambiente laboral de respeto mutuo.

- Bienestar personal

El bienestar personal está implícito en los beneficios antes mencionados, pero se hace mención especial por la transmisión de este positivismo y tranquilidad personal en las relaciones sociales de cada individuo fuera del ambiente laboral.

- **Seguridad ocupacional**

El tema de seguridad y salud ocupacional es ahora un factor de carácter obligatorio en El Salvador. La Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo fue establecida con el fin de establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional que deben aplicarse en los lugares de trabajo, a fin de establecer el marco básico de garantías y responsabilidades que garantice un adecuado nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, frente a los riesgos derivados del trabajo de acuerdo a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas para el trabajo, sin perjuicio de las leyes especiales que se dicten para cada actividad económica en particular.

- Seguridad física

El trabajador desarrollará sus actividades en un ambiente laboral seguro, libre de incidentes, accidentes y/o enfermedades producidas por condiciones de trabajo desfavorables, se estima que este hecho, se transformará para la instalación de

confección en buen rendimiento por parte del trabajador, entendiéndose como productividad y eficiencia.

- Enfermedades laborales

Al igual que la seguridad física, la higiene y salud son requerimientos de rigor en las labores de toda instalación. La certificación asegura proteger a toda costa la salud de los trabajadores brindándoles un ambiente limpio, libre de la exposición a sustancias peligrosas que puedan causar enfermedades, como lo son las enfermedades respiratorias generalmente dadas en el rubro de la confección de ropa. Así como de ser necesaria la exposición a factores peligrosos, asegurar la protección necesaria para el mismo objetivo.
Al cumplir con los requisitos presentados por las Normas WRAP en el tema de seguridad en los lugares de trabajo, las leyes nacionales e internacionales en la misma materia, se reducirán los casos de enfermedades laborales, con ello, la instalación disminuye gastos por demandas, incapacidades, y retribuciones monetarias al trabajador en concepto de las mismas.

Comercialización

La relación que existe entre la comercialización y los beneficios sociales de la implementación del Programa de Autoestudio y acreditación WRAP se basa en el alcance del producto, y del beneficio que el producto mismo proporciona al consumidor.

- Alcance del producto

La certificación WRAP da al producto de la instalación un prestigio innumerable, que le dará la oportunidad de extender su alcance, es decir, optar a comercializar su producto en el extranjero, tomando en cuenta que los comerciantes con mayor demanda del producto tienen exigencias de calidad mucho mayores.

- Clientes satisfechos

El beneficiario en este desglose de impacto social es el consumidor del producto generado por la instalación, ya que, el usuario de los mismos, tiene conciencia sobre el producto que compra, conocimiento sobre su fabricación y sabe que fue elaborado por trabajadores bien tratados, cuyos derechos han sido respetados en todos los aspectos; un producto que fue elaborado tomando en cuenta la importancia del medioambiente para la vida, así como también la legalidad en la distribución, aboliendo toda oportunidad de transporte de sustancias ilegales.

- Transporte

El transporte es parte de la distribución del producto terminado hasta el consumidor, y un medio comúnmente utilizado para el contrabando de drogas y

otros objetos de carácter ilegal. La certificación con WRAP asegura la abolición de toda forma de utilización del negocio para el transporte de objetos y sustancias ilegales a otros países.

- Supresión del contrabando

El contrabando de drogas, armas y otras sustancias y objetos ilegales solamente promueve la destrucción del ser humano en todas sus formas, el deterioro de la salud, condiciones y motivos de desintegración familiar por vicios, la matanza entre seres humanos, entre muchas otras, es por eso mismo que el transporte y comercialización de sustancias y objetos antes mencionados se ha establecido como acciones ilegales en la muchos países del mundo, tanto países desarrollados como países en vías de desarrollo.

La certificación WRAP se compromete a la estricta vigilancia en el embalaje y embarque de sus productos manufacturados para evitar toda forma de contrabando en la distribución de los productos.

Ambiente

El cuidado con el medioambiente es tarea de todos los que habitamos el planeta, toda acción que deteriora el medioambiente es un atentado contra la vida.

Para las empresas es casi inevitable afectar en cierta medida las condiciones medioambientales, debido a la utilización de los recursos naturales, sin embargo, siempre es posible contrarrestar los daños que se causen por medio de proyectos de retribución, que son los que propone el Programa de autoestudio y acreditación WRAP.

- Proyectos de retribución

Son planeados con el fin de reparar o en la mayoría de casos para reponer los recursos tomados del medio para la manufactura de productos. Toda labor de manufactura utiliza recursos naturales para hacer funcionar el comercio y la economía.

- Sociedad en general

La protección al medioambiente tiene como beneficiario a la sociedad en general. El cuido y conservación del medio nos beneficia a todos los que habitamos en el planeta, cuando este mundo llegue a su fin, no cabrá vida en él, es por ello que el cuido del mismo concierne a todos, y en cuanto más pueda una persona o entidad colaborar, es una contribución mayor a la sociedad.

4.5.2 Beneficios cuantitativos

Los beneficiados con la aplicación del programa son directamente los accionistas de la instalación producida por los ahorros o reducciones de dinero que tendrá, los trabajadores (100 para empresa grande) que diariamente laboran en la instalación de confección de ropa.

Además, se benefician indirectamente los familiares de los trabajadores, por la seguridad y sostenibilidad de la familia, si se considera para cada trabajador un grupo familiar promedio de 4 integrantes, el beneficio se ampliaría a 400 personas.

4.6 Evaluación de género

Los principales puntos a analizar en este apartado son la equidad y la igualdad, siendo estos conceptos diferentes y que deben ser separados.

Al hablar de equidad en el programa presentado se enfocará en las condiciones de trabajo, hombres y mujeres somos diferentes y a su vez somos complemento. Las condiciones de trabajo en ciertos aspectos podrían varias, y en otras circunstancias como por ejemplo la seguridad y la salud deben de ser iguales.

La equidad se toma en cuenta en las oportunidades que se presentan ante los trabajadores de la instalación. Donde no se debe tomar como base la preferencia afectiva ni la distinción a la hora de beneficiar a un trabajador.

- Equidad de condiciones de trabajo

La implementación del programa incluye y cita cumplimiento con ciertas leyes relacionadas con las condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores, muchas de ellas, como lo es la Ley General de Riesgos en los Lugares de Trabajo presentan condiciones diferentes para el hombre y la mujer, esto no quiere decir que sea discriminante hacia algún sexo, sino que, las condiciones de trabajo son diferentes para las características fisiológicas de los sexos, las cuales han sido estudiadas por la ciencia, y las Leyes antes mencionadas han sido diseñadas para la protección de los trabajadores y la efectividad de las labores de cada uno.

    - Sensación de justicia

La justicia en un término que se refiere, no a la igualdad, sino a la equidad, esto es, el trato de acuerdo a las condiciones y características de quien se esté tratando.

La aplicación del programa de autoestudio y certificación WRAP es justo para hombres y mujeres en términos de equidad.

    - Trabajo conjunto

En la realización de las labores de la instalación se pretende que hombres y mujeres aporten todo de sí para el logro de las metas de la empresa, siendo el aporte de cada uno de gran importancia para la misma sin medida alguna.
Los derechos y obligaciones de hombres y mujeres han de respetarse en todo momento.

- Igualdad en oportunidades

Las oportunidades que una empresa da a sus trabajadores deben basarse en la capacidad, y no en cualquier afinidad, afección emocional o distinciones cualesquiera.

- Priorizar la capacidad ante la distinción de género

A través de la historia, El Salvador ha experimentado inmensidad de situaciones en las cuales se hace distinción de género en las decisiones de cualquier tipo, entre ellas de carácter laboral.
Hoy en día las cosas han cambiado, los surgimientos de nuevas leyes han abolido la distinción de género y se hace conciencia sobre la importancia de las mismas.
Las oportunidades laborales se brindan al trabajador basado en sus capacidades y habilidades, así como también en los requerimientos necesarios para explotar las mismas, es decir, si hablamos de un puesto de trabajo, existen requerimientos necesarios para el buen desempeño del puesto y realización de tareas. El género es, en escasas ocasiones, un factor determinante para brindar oportunidades a un trabajador. La aplicación del programa de autoestudio y acreditación WRAP tiene muy presente este hecho.

4.7 Indicadores

Los indicadores establecidos para la medición de la mejora en la implementación del programa de autoestudio y acreditación WRAP se basan principalmente en los principios que rige la certificación.

A considerar:
El indicador Empresas certificadas en El Salvador no compete a la planta que implemente el Programa.
El criterio sobre crecimiento o decremento en un indicador dependerá de la armonía con el cumplimiento con los principios WRAP, es decir, la mejora en algunos será el crecimiento del factor o su decremento según sea el caso.

Tabla 81: Indicadores

Indicador	Descripción	Cálculo
Empresas certificadas en El Salvador	Monitorea el incremento en el número de empresas que se certifican en El Salvador, partiendo de la situación actual que es un 10.61%	$\mathrm{EC} = \frac{Empresas\ certificadas}{Total\ empresas\ de\ confección} * 100$

Cumplimiento con principios WRAP	Porcentaje de cumplimiento con requerimientos de la certificación WRAP	$\text{CP} = \frac{Principios\ WRAP\ cumplidos}{12} * 100$
Incumplimiento con leyes y reglamentos del centro de trabajo	Mide el grado de incumplimiento con las leyes relacionadas al centro de trabajo relativo a la autoevaluación. Su medición depende del número de artículos que contraríen las prácticas de la empresa en la primer autoevaluación realizada.	$\text{CLRCT} = \frac{Leyes\ incumplidas\ actual}{Leyes\ incumplidas\ inicial} * 100$
Trabajo forzado	Porcentaje de trabajadores que son forzados a trabajar. Al final de los procedimientos este indicador debe ser cero, para certificarse	$\text{TF} = \frac{\#\ Trabajadores\ forzados}{Total\ trabajadores} * 100$
Trabajo de menores	Porcentaje de menores de edad que laboran en la planta	$\text{TM} = \frac{Menores\ laborando}{Total\ empleados} * 100$
Acoso o abuso	Porcentaje de víctimas de acoso o abuso en la planta	$\text{AA} = \frac{\#\ víctimas\ de\ acoso\ o\ abuso}{Total\ trabajadores} * 100$
Compensaciones y prestaciones (Salarios)	Mide el nivel de cumplimiento con las leyes referentes al salario, prestaciones y	$\text{S} = \frac{\text{Cant. artículos violados actual}}{Cant.art.violados\ inicial} * 100$

	beneficios a los trabajadores. Se basa en la cantidad de artículos violados de la sección de salarios del código de trabajo en la autoevaluación	
Jornada Laboral	Porcentaje de incumplimiento con sección jornada laboral del código de trabajo basado en incumplimiento inicial	$\text{JL} = \frac{\text{Cant. artículos violados actual}}{Cant.\,art.\,violados\ inicial} * 100$
Víctimas de Discriminación	Porcentaje de trabajadores de la planta, víctimas de discriminación	$\text{VD} = \frac{\#\ víctimas\ de\ discriminación}{Total\ trabajadores} * 100$
Salud y Seguridad	Mide el grado de control de riesgos dentro de la planta	$\text{SS} = \frac{\#\ \text{Riesgos controlados}}{\text{Total riesgos en la planta}} * 100$
Libertad de asociación	Grado de cumplimiento leyes referentes a la libertad sindical dentro de la planta	$\text{LA} = \frac{\text{Cant. artículos cumplidos}}{\text{Total artículos de la sección}} * 100$
Ambiente	Indica la retribución al medio ambiente por el daño ocasionado por las prácticas de la instalación	$\text{MA} = \frac{\text{Retribución}}{\text{Daño ocasionado}}$
Cumplimiento con aduanas	Grado de cumplimiento con aduanas. Basado en la Ley de Simplificación aduanera. Artículos en los	$\text{CAd} = \frac{Cant.\,art.\,competentes\ cumplidos}{Total\ art.\,competentes} * 100$

	que la instalación puede colaborar con aduanas en la simplificación de sus procedimientos.	
Seguridad	Garantiza la inexistencia de sustancias, objetos y materiales ilegales en las salidas de producto. Basado en los procesos donde hay posibilidad de introducción de material ilegal.	$\text{Seg} = \frac{\text{Procesos controlados}}{\text{Procesos de posible introd.}} * 100$

CAPITULO V: PLAN DE IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE AUTOESTUDIO Y ACREDITACIÓN MUNDIALMENTE RESPONSABLE WRAP

En este apartado se describe la duración del programa por medio de la planificación, es necesario definir cada actividad y su respectiva secuencia, además de los recursos necesarios para realizarlas.

5.1 Estructura de Desglose de Trabajo para el plan de implementación

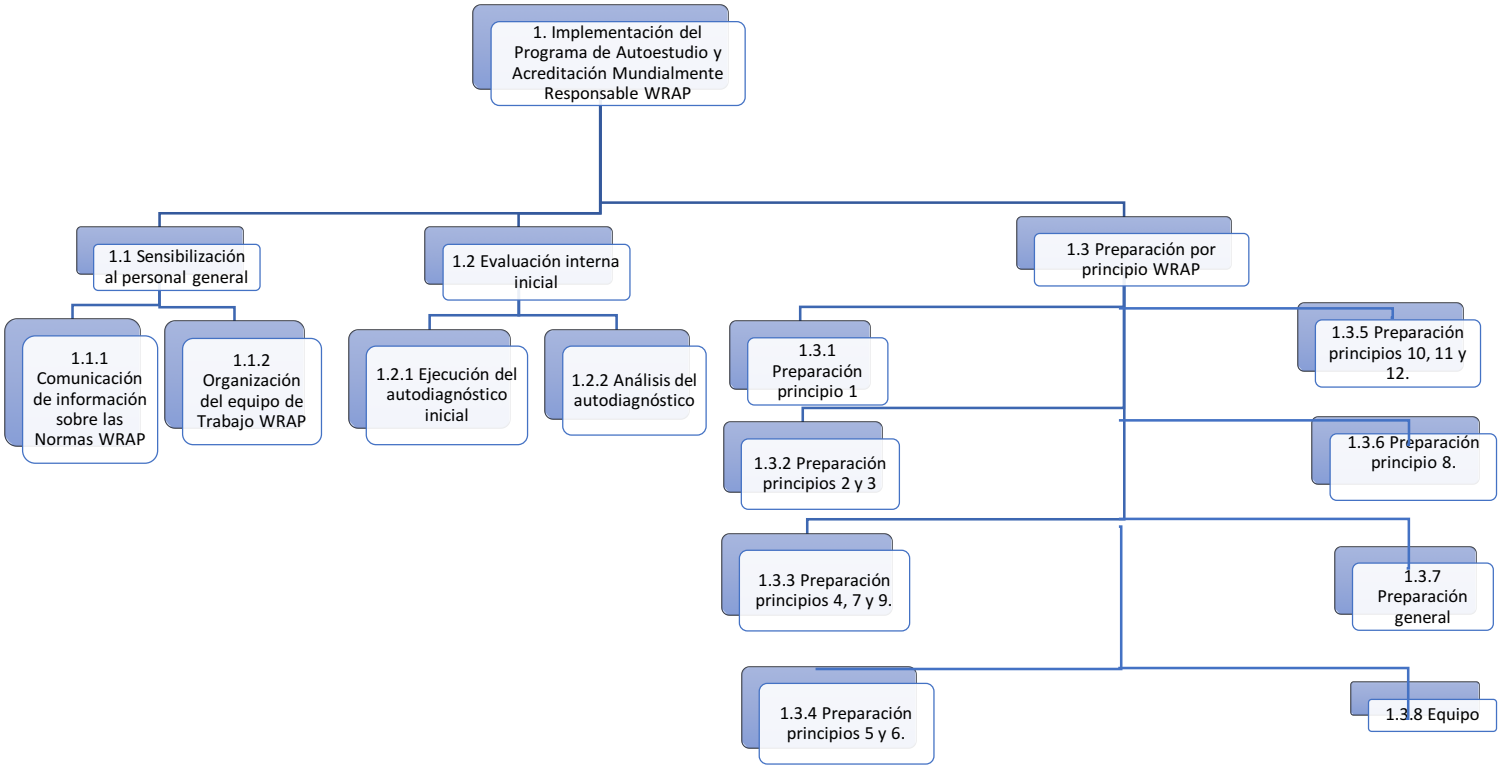
El objetivo de este proceso es definir las actividades necesarias para realizar el programa, se obtienen desglosando los paquetes de trabajo de la Estructura de Desglose de Trabajo (EDT) en sus entregables.

Los paquetes de trabajo contienen grupos de actividades a desarrollar para la implementación optima del programa, definiendo posteriormente un curso de acción. Para el diseño de los paquetes de trabajo se toma como base el número de principios agrupados y adjudicados a cada miembro del equipo de trabajo para su desarrollo en el proceso de preparación, por ello se agrupan 7 paquetes de trabajo en el entregable “preparación principios WRAP”, en el entregable “Evaluación interna inicial” se desglosan 2 paquetes, los cuales incluyen las actividades para realizar el autodiagnóstico antes de iniciar con los principios WRAP, y en el entregable “Sensibilización del personal en general” se incluyen los paquetes sobre comunicación y organización del equipo de trabajo WRAP definido en el organigrama del manual de organización del Programa.

A continuación, se presenta el esquema de la EDT del Programa de Autoestudio y Acreditación Mundialmente Responsable WRAP.

ESTRUCTURA DE DESGLOSE DE TRABAJO DEL PROGRAMA

Ilustración 58: Estructura de Desglose de Trabajo



5.1.1 Descripción y secuencia de paquetes y actividades

Consiste en determinar la dependencia que debe existir entre cada paquete, inicialmente se codifican los paquetes y su grupo de actividades, se establecen relaciones de dependencia entre los mismos, mediante actividades predecesoras, haciendo uso del método Inicio a Fin, considerando la realización de estas de manera continua o simultanea para lograr la ejecución del cronograma. Se muestra el listado de actividades correspondientes por cada paquete de trabajo y su contenido dentro de los entregables, como se muestra a continuación:

Tabla 82: Descripción de EDT

Entregable	Paquete	Código Paquete	Actividades	Código Actividad	Precedencia
Sensibilización al personal general	Comunicación de información sobre las normas	A	Leer, analizar y resumir el contenido de las normas WRAP.	A1	-
			Explicación de los principios a los empleados	A2	
			Crear memorando sobre proceso de certificación	A3	
			Distribuir copias de memorando a los miembros del equipo delegado.	A4	
			Aclarar dudas por parte del equipo	A5	
	Organización del equipo de trabajo WRAP	B	Aclaraciones sobre la norma	B1	A
			Asignación de roles a los miembros del equipo según el manual de organización	B2	
			Entregar manual de procedimiento a cada uno de los asignados	B3	
Evaluación interna inicial	Ejecución del autodiagnóstico inicial	C	Aplicación del instrumento de evaluación por cada miembro del	C1	B

			equipo de trabajo WRAP		
			Recolección de la información	C2	
			Procesamiento de la información	C3	
	Análisis del autodiagnóstico	D	Análisis e interpretación de datos	D1	C
			Detección del área problema	D2	
			Redacción de informe.	D3	
Preparación por principio WRAP	Preparación principio 1	E	Estudiar las leyes nacionales referentes a las prácticas laborales, tales como: código de trabajo, Ley general de prevención de riesgos.	E1	D
			Estudiar leyes municipales	E2	
			Comparar congruencia entre leyes locales y nacionales con las prácticas laborales dentro de la instalación.	E3	
			Corregir prácticas laborales en la documentación	E4	
			Realización de reporte de incongruencias y actualizaciones de documentación de prácticas laborales.	E5	
			Revisión de reporte	E6	
			Notificación a directivos.	E7	
			Aprobar modificaciones.	E8	
			Recibir aprobaciones por	E9	

			parte de los directivos.		
			Realizar correcciones aprobadas a documentación final.	E10	
	Preparación principio 2 Y 3	F	Verificar elementos existentes en contrato de trabajo.	F1	D
			Comparar con lista de chequeo los elementos del contrato de trabajo.	F2	
			Establecer un contrato de trabajo que incluya todos los elementos de la lista de chequeo.	F3	
			Reportar modificaciones del contrato al director general	F4	
			Verificar si el registro actual tiene los datos de importancia.	F5	
			Recoger información faltante a todos los trabajadores de la instalación.	F6	
			Incluir información en el registro de los trabajadores.	F7	
			Archivar la información.	F8	
			Generar un reporte para informar el cumplimiento con el procedimiento	F9	
			Establecer un orden para entrevistar a todos los	F10	

			trabajadores de la instalación.		
			Realizar las preguntas establecida a los trabajadores de la instalación.	F11	
			Anotar resultado general en el momento de finalizar con cada trabajador.	F12	
			Generar un reporte que será entregado al director general.	F13	
	Preparación principio 4, 7 Y 9	G	Revisar requisitos de selección de personal: debe detectarse si los requisitos para optar a un puesto de trabajo no llevan implícitas exclusiones de algún tipo.	G1	D
			Revisar el historial de asensos salariales, y juzgar si los motivos ameritan tal asenso salarial.	G3	
			Revisión de documentos que relacionen a la instalación con las actividades del sindicato pertinente.	G3	
			Revisar historial de despidos y detectar cualquier tipo de discriminación incluyendo la pertenencia a sindicatos laborales	G4	
			Generar reporte	G5	

			Observar en las labores y relaciones interpersonales toda señal de discriminación, acoso o abuso (Esta actividad debe realizarse de manera incógnita para no influir en el comportamiento de los trabajadores).	G6	
			Priorizar los comportamientos que generen sospecha de discriminación, acoso o abuso para ser observador con más detalle.	G7	
			Reportar los casos confirmados de discriminación, acoso o abuso.	G8	
			Corrida de entrevista.	G9	
			Entrevista con director del sindicato pertinente.	G10	
			Encuesta a miembros del sindicato	G11	
			Reportar resultados al director general	G12	
			Extracción de las leyes relacionadas con la discriminación (decreto 111 de la OIT), Código de Trabajo; acoso o abuso y libertad	G13	

			de asociación y grupos sindicales.		
			Establecer los puntos a tratar.	G14	
			Convocatoria a los trabajadores para asistir a la capacitación (debe ser obligatorio para todos los trabajadores).	G15	
			Conceptualización de discriminación, acoso, abuso, sindicatos.	G16	
			Respaldo en leyes nacionales.	G17	
			Explicar a los trabajadores sus derechos y restricciones en sus relaciones interpersonales, dentro y fuera de las instalaciones.	G18	
			Comunicar la intolerancia de la instalación a todas las formas de discriminación, acoso o abuso. Demostrar el apoyo a la libertad de asociación y sindicatos.	G19	
			Incentivar a los trabajadores a reportar todo caso de discriminación, acoso o abuso dentro o fuera de la instalación en la relación con los compañeros de trabajo	G20	
	Preparación principio 5 Y 6	H	Estudio de artículos del Código de Trabajo: sección	H1	D

			Jornada Laboral y Salarios.		
			Estudio de las prácticas de la instalación referentes a la jornada de trabajo y a salarios.	H2	
			Comparación de las leyes estudiadas con las prácticas de la instalación.	H3	
			Reportar incumplimientos en las prácticas de la instalación.	H4	
			Actualizar las prácticas de la instalación en armonía con las leyes descritas.	H5	
			Divulgar las prácticas establecidas a toda la instalación	H6	
			Revisar historial de hora de entrada y salida de los trabajadores.	H7	
			Contabilizar las horas trabajadas de los empleados en forma semanal y mensual para verificar que cumpla con lo establecido en las leyes.	H8	
			Comparar las horas trabajadas con lo establecido en las prácticas oficialmente documentadas.	H9	
			Comparar las horas trabajadas con lo establecido en las prácticas	H10	

			oficialmente documentadas.		
			Analizar el sistema de control de entrada y salida. De ser necesario, establecer un sistema más efectivo.	H11	
			Reportar resultados al director general.	H12	
			Revisión de planilla de pagos (Tomar nota de anomalías en cada paso).	H13	
			Verificar que ningún trabajador tenga un salario menor al mínimo establecido por la ley.	H14	
			Verificar si todos los trabajadores cuentan con las prestaciones de ley.	H15	
			Verificar consistencia entre el salario y las horas calculadas en el proceso anterior.	H16	
			Cerciorarse que la forma en que el salario se entrega a los trabajadores es de manera tal, que se elimine toda sospecha de fuga monetaria o atentado contra el total de la remuneración del trabajador.	H17	
			Reportar las anomalías detectadas.	H18	

	Preparación principio 10, 11 y 12.	I	Contabilizar y clasificar los desechos en el proceso productivo.	I1	D
			Estimar la cantidad de desechos mensuales y anuales promedio.	I2	
			Investigar el nivel de contaminación al medio ambiente.	I3	
			Hacer una evaluación del impacto ocasionado al medio ambiente.	I4	
			Establecer un plan de retribución al medio ambiente de acuerdo a la evaluación del impacto.	I5	
			Reportar resultados al director general.	I6	
			Programa de capacitación: prácticas adoptadas y legislación ambiental.	I7	
			Plan manejo de desechos tóxicos.	I8	
			Registrar los casos de emisiones.	I9	
			Crear un archivo de informes gubernamentales.	I10	
			Elaborar un documento detallando el fin de los desechos de la instalación	I11	

			incluyendo aguas residuales.		
			Cuantificar todo lo concerniente a emisión de desechos.	I12	
			Crear un sistema de archivo para la documentación de producción.	I13	
			Establecer un sistema de inspección de producción (incluir la detección de drogas o productos ilegales).	I14	
			Establecer un estricto control de embarque: Chequeo de especificaciones de productos, evitar el agregado de otros cuales quiera que se presten a acciones ilegales de tráfico.	I15	
			Establecer las limitaciones de acceso a las áreas de la planta. Control estricto de personal a ciertas áreas y el estricto control del acceso.	I16	
			Elaborar un programa de adiestramiento sobre procesos relacionados al cumplimiento con aduanas y el interdicto de sustancias ilegales.	I17	

			Establecer un estricto sistema de control de inventario	I18	
	Preparación principio 8	J	Identificación física de riesgos en los lugares de trabajo según Anexo 29: Lista de chequeo sobre evaluación de riesgos.	J1	D
			Clasificación de los riesgos identificados.	J2	
			Asignación de un nivel de importancia a cada riesgo.	J3	
			Cuantificar la probabilidad de que éste ocasione un accidente.	J4	
			Proponer una solución de acuerdo al riesgo identificado (siempre que sea posible).	J5	
			Señalizar el sitio del riesgo identificado.	J6	
			Elaborar un mapa de identificación de riesgos y colocarlo a la vista de todos los trabajadores.	J7	
			Generar un reporte que será entregado al director general.	J8	
			Establecer un orden de recorrido por la instalación	J9	
			Verificar la instalación basados en el decreto 89, que regula la	J10	

			aplicación de la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de trabajo mediante las condiciones de trabajo.		
			Realizar las acciones pertinentes para hacer cumplir los requerimientos establecidos en el decreto 89 que apliquen.	J11	
			Verificar el estado del equipo de protección personal.	J12	
			Verificar los equipos de protección en las máquinas.	J13	
			Generar reporte del proceso.	J14	
			Verificar la existencia de permisos, certificados, pólizas de seguro.	J15	
			Elaborar un programa de adiestramiento sobre salud y seguridad ocupacional y primeros auxilios para el personal.	J16	
			Elaborar un programa sobre seguridad y prevención de incendios.	J17	
			Elaborar programa de capacitación sobre uso de extintores.	J18	

			Colocar un kit de primeros auxilios con artículos básicos y materiales para tratar posibles lesiones según los riesgos existentes en la instalación.	J19	
			Crear un comité de prevención de riesgos destinado a realizar actividades de seguridad y salud de manera permanente en las labores de la instalación.	J20	
	Preparación general	K	Recibir reporte de procesos.	K1	E,F,G,H,I,J, L
			Revisión de reporte.	K2	
			Generar resumen para reportar a directivos de la empresa.	K3	
			Anexar resumen al reporte general del proceso de preparación en cada reporte proveniente de los principios WRAP.	K4	
			Entrega de resumen general de las labores del equipo de preparación WRAP	K5	
	Equipo	L	Adquisición de Equipo de Protección Personal	L1	J
			Adquisición de Equipo contra incendios	L2	
			Señalización	L3	

5.1.2 Estimación de la duración de los paquetes

Para determinar la duración de las actividades, se ha considerado la duración total del programa y el aprieto que cada actividad podría presentar, en cuanto al tiempo de consumo. En la Tabla 84 Página 356 (Cronograma de paquetes) se muestra la duración de cada actividad.

5.1.3 Estimación de los recursos y responsables de los paquetes

En este apartado se presentan la cantidad de recursos humanos necesarios para realizar las actividades. En la Tabla 84 (Cronograma de paquetes) Página 356, se muestra la cantidad de recurso humano preciso.

Tabla 83: Estimación de recursos y responsables

Entregable	Paquete	Código Paquete	Duración	Responsable	Recursos
Sensibilización al personal general	Comunicación de información sobre las normas	A	2 semanas	Director general	Normas WRAP, papelería, copias de memorandos, equipo de oficina.
	Organización del equipo de trabajo WRAP	B	1 semana	Director general	Normas WRAP, papelería y equipo de oficina.
Evaluación interna inicial	Ejecución del autodiagnóstico inicial	C	3 semanas	Equipo de trabajo WRAP	Guía de autodiagnóstico rápido inicial, papelería.
	Análisis del autodiagnóstico	D	3 semanas	Equipo de trabajo WRAP	Resultados del autodiagnóstico, papelería.
Preparación por principio WRAP	Preparación principio 1	E	4 semanas	Coordinador de asuntos legales, Director general	Prácticas laborales internas de la instalación, papelería y equipo de oficina.
	Preparación principio 2 Y 3	F	10 semanas	Coordinador control de personal	Documentos sobre contratos de trabajo, lista

					de chequeo, archivos, guion de entrevista, papelería y equipo de oficina.
	Preparación principio 4, 7 Y 9	G	8 semanas	Coordinador de relaciones laborales	Documentos archivados, guion de entrevista, Decreto OIT, Código de Trabajo, papelería y equipo de oficina
	Preparación principio 5 Y 6	H	8 semanas	Coordinador de control administrativo	Código de trabajo, datos históricos, políticas internas, planillas de salarios, registro de horas de trabajo, papelería y equipo de oficina.
	Preparación principio 10, 11 y 12.	I	9 semanas	Coordinador de cumplimiento	Documentación de producción, Papelería y equipo de oficina
	Preparación principio 8	J	14 semanas	Coordinador de salud y seguridad	Lista de chequeo, equipo para señalización, Ley de Prevención de Riesgos, equipo de protección, permisos, certificados y

					pólizas de la instalación, Kit de primeros auxilios, papelería y equipo de oficina.
	Preparación general	K	2 semanas	Director general	Reportes de cada miembro, papelería y equipo de oficina
	Equipo	L	3 semanas	Coordinador de salud y seguridad	Recurso monetario

5.2 Programación de paquetes

La base para el desarrollo del cronograma es la información descrita en la Estructura de Desglose de Trabajo (EDT), en relación a las actividades, paquetes, duración y precedencias, se obtiene así las fechas de inicio y fin de cada actividad y la duración total del programa.

El cronograma se presenta en forma gráfica mediante un diagrama de Gantt, donde se muestras las actividades con sus respectivas fechas de inicio y fin, duración y sus dependencias, estas se presentan en forma de barra ubicadas en escalas de tiempo. Ver Tabla 84. Cronograma de paquetes. Página 356.

Se obtiene en conclusión del diagrama la duración total para la implementación del programa de **28 semanas.**

Tabla 84: Cronograma de paquetes

Paquete	Código Paquete	Duración	Procedencia	Inicio (Semana)	Fin (Semana)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Comunicación de información	A	2 semanas	-	1	2																												
Organización del equipo de trabajo WRAP	B	1 semana	A	3	3																												
Ejecución del autodiagnóstico inicial	C	3 semanas	B	4	6																												
Análisis del autodiagnóstico	D	3 semanas	C	7	9																												
Preparación principio 1	E	4 semanas	D	10	13																												
Preparación principio 2 y 3	F	10 semanas	D	10	19																												
Preparación principio 4, 7 y 9.	G	8 semanas	D	10	17																												
Preparación principio 5 y 6	H	8 semanas	D	10	17																												
Preparación principio 10, 11 y 12.	I	9 semanas	D	10	18																												
Preparación principio 8	J	14 semanas	D	10	23																												
preparación general	K	2 semana	E, F, G, H, I, J, L	26	28																												
Equipo	L	3 semanas	J	24	26																												

5.3 Diagrama de Red de la implementación del Programa

En esta sección se define el diagrama de red del proyecto turístico y por paquetes, de acuerdo a las actividades mencionadas en el apartado A, con sus respectivas precedencias, duraciones, inicios y finalización. En este diagrama se identifica la ruta Crítica, la cual define la duración total del proyecto, cuyos retrasos en sus actividades prolongaría la duración total. En la ilustración 59 se presenta la red del proyecto en total.

Ruta Crítica: A, B, C, D, J, L, K.

Duración: 28 semanas.

Especificaciones cronológicas

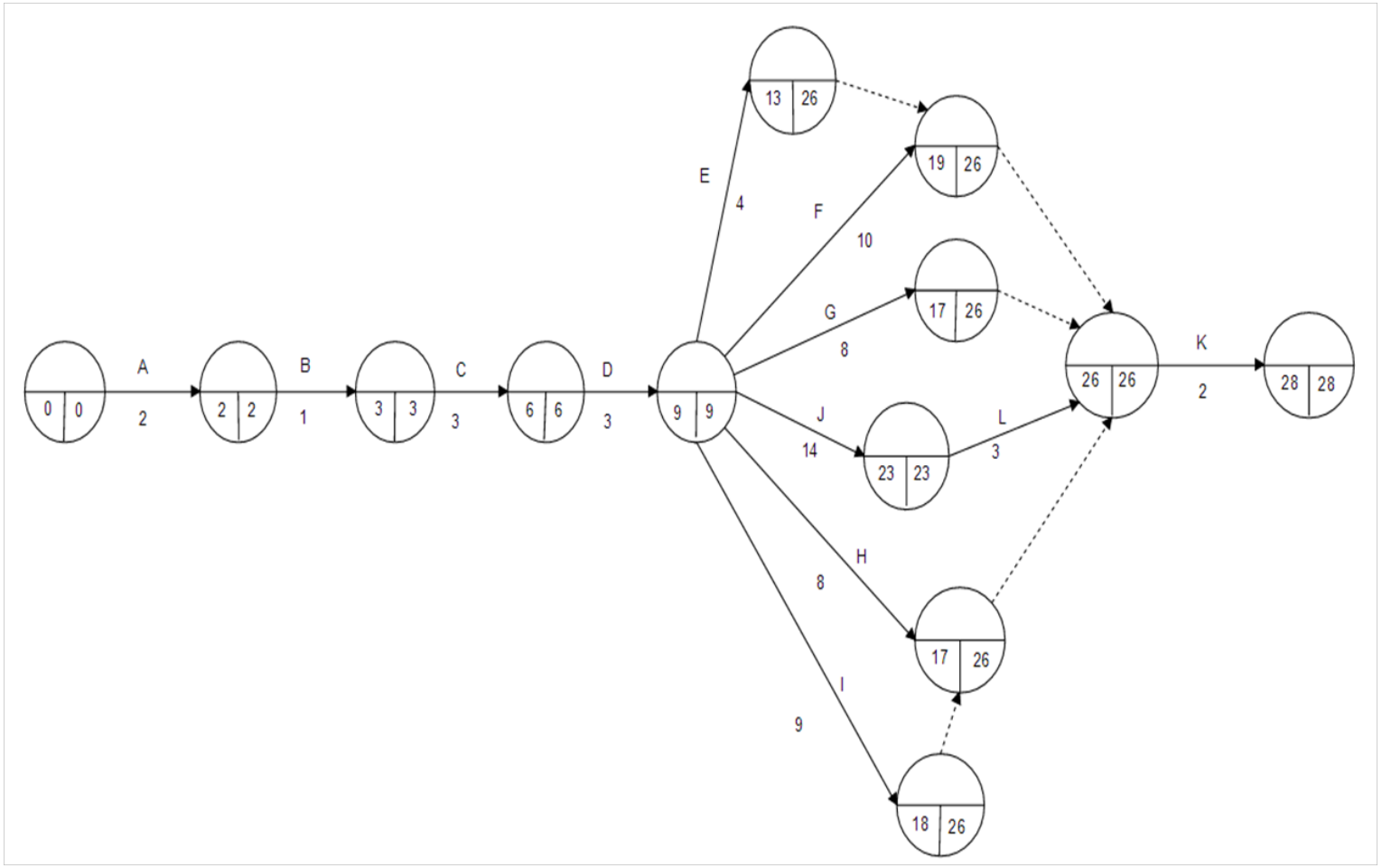
Nomenclatura:
IN: Inicio Normal - FN: Final Normal - IT: Inicio Temprano - FT: Final Temprano - ID: Inicio Demora - FD: Final Demora

Tabla 84: Especificaciones cronológicas de red global

Paquete	Código Paquete	Duración	IN	FN	IT	FT	ID	FD	HT	HL	HI
Comunicación de información	A	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0
Organización del equipo de trabajo WRAP	B	1	2	3	2	3	2	3	0	0	0
Ejecución del autodiagnóstico inicial	C	3	3	6	3	6	3	6	0	0	0
Análisis del autodiagnóstico	D	3	6	9	6	9	6	9	0	0	0
Preparación principio 1	E	4	9	13	9	13	9	26	13	0	13
Preparación principio 2 y 3	F	10	9	19	9	19	9	26	7	0	7
Preparación principio 4, 7 y 9.	G	8	9	17	9	17	9	26	9	0	9
Preparación principio 5 y 6	H	8	9	17	9	17	9	26	9	0	9
Preparación principio 10, 11 y 12.	I	9	9	18	9	18	9	26	8	0	8
Preparación principio 8	J	14	9	23	9	23	9	23	0	0	0
preparación general	K	2	26	28	26	28	26	28	0	0	0
Equipo	L	3	23	26	23	26	23	26	0	0	0

Ilustración 59: Diagrama de Red de la implementación del programa

DIAGRAMA DE RED DEL PROGRAMA (Duración en semanas)



Ruta Crítica: A, B, C, D, J, L, K.

5.4 Definición de plan estratégico

Se presenta a continuación un modelo de Misión, Visión y Valores organizacionales con enfoque al cumplimiento de las normas WRAP, los cuales pueden ser adaptados por las instalaciones de confección, destacando palabras clave como: **Responsabilidad social, prácticas ambientales, gestión de los recursos humanos, salud y seguridad ocupacional, cumplimiento legal, normas de aduanas y seguridad**.

- Misión

Somos una empresa de confección textil innovadora en productos y servicios en la calidad más alta, promovemos la responsabilidad social y prácticas ambientales, gestionando los recursos humanos, salud y seguridad ocupacional y el cumplimiento legal; incluyendo aduanas y de seguridad, fortaleciendo alianzas que nos permitirán ofrecer ventajas competitivas en el mercado global.

- Visión

Ser reconocido como líder en la industria global textil en calidad, unido a un crecimiento constante y sostenible de nuestras instalaciones bajo condiciones éticas, legales y humanas.

- Valores

  - Trabajo en equipo
  - Disposición al cambio
  - Compromiso
  - Responsabilidad social
  - Respeto
  - Responsabilidad y empoderamiento

VI. CONCLUSIONES

- El sector de la industria textil y confección presenta crecimiento y expansion en El Salvador, siendo una de las principales fuentes de exportación con un 48% del total, ademas es un generador de empleo; alrededor del 43% en la industria, por lo tanto se convierte en un campo de estudio amplio para el trabajo de graduación.

- En la maquila textil se presenta el 24.77% de denuncias por violación a los Derechos Humanos Laborales y Sindicales. Los porcentajes indican que el sector textil representa la cuarta parte de las denuncias por violaciones en el año 2016.

- Los productos a obtener del trabajo de graduación serán los siguientes: un Programa de Certificación WRAP, manuales de politicas y procedimientos, manuales de organización y capacitacion.

- La aplicación y certificacion de la Norma WRAP en la industria de la confección de El Salvador se resume a 19 maquilas establecidas, equivalente a un 10.61% del total de maquilas.

- En cuanto al número de empresas certificadas con las Normas WRAP se comprueba que el número de estas es reducido dentro del sector de la confección.

- Concepción acerca del costo y mantenimiento de la certificación: los costos para la certificación son elevados para la aplicación en las micro, pequeñas y medianas empresas, no así, para empresas de gran tamaño cuyo producto es exportado y deben cumplir con requisitos de producción y prácticas laborales nacionales e internacionales.

- Exigencia del cliente como motivación para certificarse: las instalaciones se certifican principalmente para satisfacer las exigencias de clientes de categoría, puesto que estos están interesados en el cumplimiento social de sus proveedores, respaldando el prestigio de sus marcas e imagen.

- La certificación WRAP carece de promoción por parte de entidades gubernamentales ante las empresas del sector y se limita únicamente al

cumplimiento de las leyes y reglamentos del trabajo locales establecidas, como lo son: La Constitución de la República, el Códigos de Trabajo, La Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, La Ley de Medio Ambiente, Ley Aduanera, LEPINA, Ley Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, ley de Igualdad, Equidad y no Discriminación contra las Mujeres, entre otras de carácter local. Omitiendo buenas prácticas de manufactura como la ética y la responsabilidad social.

- La norma está debidamente establecida en cuanto a sus doce principios, fue establecida oficialmente en el año 2000, es de carácter voluntario y tiene validez mundial.

- Cumplimiento con las leyes y reglamentos nacionales e internacionales en el lugar de trabajo aplicando los principios WRAP.

- Ventajas no percibidas por los empresarios en función de dinero y tiempo. Las instalaciones logran eliminar 4 auditorías que quedan automáticamente aprobadas por el hecho de contar con la certificación WRAP. Las empresas, al contar con instalaciones certificadas, evitan incurrir en multas por demandas de violaciones a los derechos laborales, así como también indemnizaciones por accidentes y enfermedades de trabajo, ya que el seguimiento de las prácticas bajo los principios mantiene preparada la instalación y reducen el riesgo.

- Inexistencia de empresa monitora o auditora en El Salvador.

- Falta de percepción en el funcionamiento de procesos de producción seguros, sanos, legales y éticos.

- No se encontró relación entre los principios de responsabilidad social empresarial y el comercio ético.

- Armonía entre la aplicación de la Norma WRAP y los sindicatos, leyes ambientales, aduaneras y con las nuevas leyes y reglamentos relativos a la higiene y seguridad ocupacional

- No existe el apoyo de gremiales como FUNDEMAS que promuevan la Norma como complemento a la RSE.

- Los beneficios que obtendría la instalación de confección de prendas de vestir van desde ahorro en multas por incumplimiento de leyes laborales que muy comúnmente se conocen en la actualidad; Así como la mejora en las condiciones laborales que se le brindarán al trabajador, repercutiendo en su trabajo que se reflejará en la calidad del producto y en la productividad de la empresa; el alcance del producto tiene la oportunidad de extenderse al mercado internacional y la satisfacción de clientes de mayor exigencia.

- Los costos de inversión se dividen en costos de diseño, costos de documentación, costos de equipo y materiales, costos de certificación y costos de implementación los cuales son los siguientes:

Tabla resumen de costos de inversión	
Costo	**Monto**
Costo de material y equipo	$4155.00
Costo de certificación	$4195.00
Costo de documentación	$7.83
Costo de implementación	$7,768.20
TOTAL	**$16,126.03**

- El beneficio monetario consiste en el ahorro obtenido por evitar incurrir en multas por incumplimiento con leyes laborales. Con un costo total de $71,733.22

Resumen de los beneficios ($)	
Beneficio	**Monto**
Ahorro por incumplimiento al Código de Trabajo	$11,553.22
Ahorro por incumplimiento a la Ley General de Prevención de Riesgo en los lugares de trabajo	$60,180.00
Total	**$71,733.22**

VII. RECOMENDACIONES

- Se debe considerar para la aplicación del programa las bases legales del país y constatar que no se incumpla ningún derecho del trabajador

- **Entidad financiadora del costo de la certificación.**

Dado que los costos de certificación con las Normas WRAP son elevados, se dificulta la posibilidad de certificación para la mediana empresa, en este sentido se propone para facilitar el apoyo económico necesario acudir a FONDEPRO (Fondo de Desarrollo Productivo), el cual otorga cofinanciamiento no reembolsable para la MIPYME, en la línea de apoyo de productividad, con el beneficio para el país de ingresos económicos resultante de las exportaciones de las instalaciones de confección certificadas.

- **Características de una empresa nacional a fundarse en el futuro como monitora.**

Actualmente El Salvador carece de una entidad monitora acreditada por WRAP, por lo que las instalaciones a certificarse solicitan este servicio a monitores externos,

Debido a que las auditorías de certificación WRAP se llevan a cabo por los socios de auditoría de WRAP, los cuales son todos empresas acreditadas de monitoreo de tercera parte donde auditores individuales que llevan a cabo las auditorías WRAP deben cumplir rigurosos requisitos de acreditación y se someten a un curso de capacitación de 5 días conducido por WRAP y también deben asistir a cursos de actualización una vez cada dos años. WRAP ha detallado las políticas de reconocimiento de los socios de monitoreo, los siguientes son los requisitos mínimos:

- *Independencia*

- Los monitores y su personal designado no pueden tener ningún interés financiero (incluyendo, pero no limitándose a capital, deuda, o activos); ni tener ningún interés representativo, de empleo, membresía, titular o legal ni relaciones con cualquiera

de las compañías o fabricas que participan en los Programas de Certificación WRAP.

- Los monitores y su personal designado no pueden tener relación directa o indirecta en la capacidad legal o familiar en las fábricas y compañías que participan del Programa de Certificación WRAP.

- Los monitores y su personal designado tienen prohibido recibir, en cualquier momento, compensación alguna o promesa de la misma más allá del costo razonable de la inspección que se haya negociado con una fábrica. Esto no descarta que el monitor reciba honorarios adicionales por inspecciones adicionales legítimas.

- Experiencia (con respecto a cada país para la cual se desea la acreditación)

- Conocimiento práctico de los Principios de Producción WRAP y de la información contenida en el Manual de Auto-Evaluación de Fábricas de Producción y el Manual de Procedimientos de Monitores WRAP.

- Conocimiento práctico de las leyes y reglamentos que se aplican a la categoría correspondiente de las fábricas de manufactura según la jurisdicción específica, incluyendo, pero no limitándose a las áreas de:

Laboral (todas las leyes y reglamentos aplicables a la contratación de personal y relaciones laborales)
Protección en el trabajo, la salud y la higiene
Impacto ambiental
Exportaciones y las importaciones

- Conocimiento práctico de la lengua nativa, donde se encuentra la fábrica y el idioma (s) predominante utilizado por sus empleados. El monitor debe incluir al menos una persona con esta capacidad lingüística en cada visita de control in-situ.

- Experiencia y conocimiento práctico de operaciones de planta y de oficina en una fábrica de manufactura. El monitor debe incluir por lo menos a una persona con esta experiencia en cada visita de monitoreo in-situ.

- Requisitos mínimos

- 3 años de experiencia (verificables) en auditorías
- Compañías de reputación sólida

- Otras acreditaciones (ISO, SA8000, etc.)

Cualquier organización interesada en convertirse en un socio de monitoreo acreditado por WRAP debe comunicarse con el Director de Administración y de Cumplimiento en WRAP por medio electrónico.[23]

- **Actualización de los manuales.**

Las modificaciones, cambios, correcciones o recomendaciones y actualizaciones periódicas con respecto a los manuales presentados deben realizarse con el apoyo y visto bueno del Gerente General de la instalación de confección de prendas de vestir.

[23] (Srishti Sharma; ssharma@wrapcompliance.org).

VIII. BIBLIOGRAFIA

- Asamblea General (1948), *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948

- ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR, (1991), *Ley Reguladora de las Actividades Relativas a las Drogas.* DECRETO No. 153.

- ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR, (2005), *Ley de simplificación aduanera*. DECRETO NO. 529. El Salvador.

- Asamblea Legislativa (2010), *Ley General de Prevención de Riesgos Laborales en los Lugares de Trabajo y sus Reglamento.* El Salvador

- Asamblea Legislativa (1983), *Constitución de la República de El Salvador.* El Salvador.

- Asamblea Legislativa (2010), *Código de Trabajo de la Republica de El Salvador,* El Salvador. Edición 2010

- Asamblea Legislativa (2016), *Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia (LEPINA)*. 2016.

- Boletín Mensual No. 3 (1997). Actualidad Económica: *La Actividad de la Maquila en la Economía Salvadoreña*. FUNDE. Enero /97. El Salvador

- CAMTEX (2015), *Estadísticas del sector,* Recuperado de: http://www.camtex.com.sv/

- Cravy, Altha J. (1998). *Women and work in Mexico's maquiladoras*. *Rowman & Littlefield*. pp. 71-73

- DIARIO OFICIAL República de El Salvador, (2015), *Ley de Medio Ambiente América Central*, TOMO No. 339, NUMERO 79, San Salvador. 28 de mayo de 2015. El Salvador

- Edward Krick, E. V. (2006), *Introducción a la Ingeniería y al Diseño en la Ingeniería*. Editorial LIMUSA Pensilvania E.U.A.
  Consultado: 25 de febrero de 2017.

- FUNDEMAS (2016), *Guía de Sostenibilidad Sector Textil y Confección El Salvador*. Edición FUNDEMAS. El Salvador.

- Hamdy Taha (2012), *Investigación de Operaciones,* Novena edición

- Industria Textil (2009)*, Historia del sector textil*. Recuperado de
  https://es.wikipedia.org/wiki/Industria_textil

- Informe Laboral *(1952), LA MAQUILA EN EL SALVADOR.* Síntesis de los documentos: Informe laboral 1952. Las Maquilas en Centro América.

- Kepner y Tregoe (1958), *El Directivo Racional*.

- Muñoz Campos (2004), *La investigación científica, paso a paso.* Método de muestreo por Juicio o Sesgado. Editorial Talleres gráficos

- Normas ISO 26000, 14001, (2015). *Responsabilidad Social Empresarial, Calidad*

- Ocegueda Mercado, C. (2017), Metodología de la Investigación; *métodos, técnicas y estructuración de trabajos académicos*. 25 de febrero de 2017.

- Organización Internacional del Trabajo (2002), Los *Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Programa In Focus sobre la Promoción de la Declaración. Primera edición 2002.

- Organización Internacional del Trabajo (2005), *Convención sobre los Derechos del Niño*, versión adaptada para jóvenes. UNICEF comité Español, 2005.

- *PMBOK (2012), Guía de los Fundamentos para la Dirección de Proyectos* (Guía del PMBOOK). Quinta edición.

- Palacios Mendoza, D. A., Grande Escobar, R. A. (2003), *Manual de Preparación para la Certificación WRAP de las empresas dedicadas a la maquila de indumentaria en El Salvador.* Tesis Universidad Francisco Gavidia, San Salvador, El Salvador.

- Schmelkes, C. (2013), *Manual para la presentación de anteproyectos*. Segunda Edición.

- Social research methods*, Center for research methods "Likert Scalling"*, (2017), Recuperado de: www.socialresearchmethods.net/kb/scallik.html2006.

- UNICEF (2017), *Enredate con UNICEF, Recuperado de:* www.Enredateconunicef.org

- Universidad Francisco Gavidia (2003), *Aspectos generales de la Industria Textil en El Salvador. Capítulo I,* Recuperado de: http://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/6868/2/687.16-R621p-Capitulo%20I.pdf.

- Universidad de El Salvador (2015), *Importancia de la Industria Textil en El Salvador*, Recuperado de: http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/01/AEM/ADTESBI0001417.pdf

- World Wide Responsible Apparel Production (2000)*, WRAP para fábricas de producción. Lista de Fábricas de producción con las WRAP. Recuperado de:* http://www.wrapcompliance.org/sp/wrap-for-production-facilities

IX. GLOSARIO TECNICO

Instalación: cuando utilizamos este término dentro del trabajo de graduación, hacemos referencia a la planta productiva.
Se utiliza la nomenclatura por el hecho que WRAP no certifica marcas ni empresas. Una empresa o marca puede tener muchas instalaciones distribuidas geográficamente.
Consolidar: Afianzar o asegurar del todo una cosa, hacerla duradera consolidar un pacto.
Inserción: Sinónimo de integrar o agregar.
Gremial: Los gremios son considerados como un precedente de los colegios profesionales, las asociaciones patronales y los sindicatos modernos, pues agrupan a personas de la misma profesión. Por esa razón modernamente se denomina gremio al "conjunto de personas que tienen un m
Zona franca: es un territorio delimitado de un país donde se goza de algunos beneficios tributarios, como la excepción del pago de derechos de importación de mercancías, así como exoneraciones de algunos impuestos o una diferente regulación de estos.
Contrato colectivo: Un contrato colectivo de trabajo, también llamado convenio colectivo de trabajo o convención colectiva de trabajo, es un tipo peculiar del cual se deriva de contrato entre los trabajadores y los empleadores de una empresa o un sector laboral
Prerrogativas: Privilegio, gracia o exención que se concede a alguien para que goce de ello , anejo regularmente a una dignidad , empleo o cargo .
Exenciones fiscales: Las exenciones fiscales vienen en muchas formas, pero una cosa que todas tienen en común es que son para reducir o eliminar por completo tu obligación de pagar impuestos. La mayoría de los contribuyentes tienen derecho a una exención en su declaración de impuestos que reduce su factura de impuestos de la misma manera que una deducción.
Tripartita: es el término que se utiliza para referirse a un cierto tipo de organización y procedimientos de concertación entre tres sectores: los gobiernos, las organizaciones de empleadores, y los sindicatos. El origen del tripartismo debe ubicarse en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), institución internacional gobernada por representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores de cada uno de los países miembros
Inquirir: Tratar de llegar al conocimiento de una cosa, especialmente a través de preguntas.

X. ANEXOS

ANEXO 1: MANUAL DE AUTOEVALUACION PARA FABRICAS DE PRODUCCION.

Manual de Auto-Evaluación para Fábricas de Producción

WORLDWIDE RESPONSIBLE ACCREDITED PRODUCTION (WRAP)

2200 Wilson Boulevard Suite 601 Arlington, VA 22201 United States

Tel.: 703-243-0970 Fax: 703-243-8247

Email: info@wrapcompliance.org

http://www.wrapcompliance.org

Enviar 1 copia del paquete completo a la firma monitora seleccionada para llevar a cabo la auditoría, y 1 copia a WRAP

Worldwide Responsible Accredited Production (WRAP)

CUESTIONARIO PERFIL DE LA FÁBRICA

WRAP ID#: _____

Fecha de diligenciamiento del Cuestionario de Autoevaluación: _____

I. Información de la Fábrica

Nombre de la fábrica de producción: _____

No. de Identificación del fabricante:_____
(Este número puede ser el número oficial de impuestos del fabricante / o el número de identificación industrial emitido a la fábrica por la autoridad gubernamental correspondiente.)

Ubicación Física de la Fábrica de Producción (Dirección postal):_____

Teléfono #: _____Fax #: _____

Año de establecimiento de la fábrica: _____

Número de años que ha estado en funcionamiento en esta ubicación: _____

Número de edificios que la fábrica ocupa y utiliza: _____

Existe algún plan por parte de la fábrica para trasladarse?_____
En caso afirmativo, por favor indique la fecha cuando se puede producirá el traslado: _____

II. Información de Contacto de la Fabrica

Persona de Contacto: _____

Cargo de la persona de contacto: _____

Correo Electronico:_____

Telefono #: _____Fax #: _____

III. Información de Negocio de la fabrica

Nombre del Gerente General: _____

Tipo de artículos producidos:_____

Número total de empleados en esta fábrica: _____

Empleados contratados tiempo completo: _____

Empleados contratados medio tiempo: _____Por favor indicar la duración de los contratos: _____

Agencia de empleo que suministró y pagó a los empleados: _____

Idioma (s) hablados por la dirección y los trabajadores en la fábrica: _____

Dirección de los dormitorios de la fábrica (solo si aplica): _____

IV. Para Fábricas de recertificación solamente:

La fábrica ha mudado sus instalaciones (o cambiado de dirección) desde la última auditoría WRAP? En caso afirmativo, indique la DIRECCIÓN ANTIGUA y la NUEVA DIRECCIÓN:_____

Ha realizado la fábrica cualquier construcción o ha tenido edificios adicionales recientes desde la última auditoría WRAP?

Si_____ No _____

En caso afirmativo, por favor proporcionar una descripción de los cambios estructurales: _____

Esta fábrica ha tenido un aumento de los trabajadores desde la última auditoría WRAP? Si _____ No _____

En caso afirmativo, por favor indique el motivo del aumento: _____

COMPLETADO POR:

Nombre: _____ **Cargo: _____**

Firma: _____ **Fecha: _____**

<u>Principio 1</u> Cumplimiento con leyes y regulaciones del lugar de trabajo: Las Fábricas deberán cumplir con las leyes y reglamentos de todas las localidades donde lleven a cabo operaciones

<u>Nota: La fábrica debe tener políticas y procedimientos documentados que sustenten todos los Principios WRAP.</u>

Requerimentos

1.1 ¿La fábrica obtiene información actualizada de leyes y regulaciones nacionales concernientes a cada uno de los principios? Si_____No_____

¿Se incorporan rápidamente esta información en sus prácticas de negocios?

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

1.1a. ¿Tiene políticas y procedimientos para obtener información actualizada sobre las leyes nacionales y locales para cada uno de los principios WRAP?

- **Legislación Laboral General** **Si☐No ☐**
- **Leyes relevantes al Comercio Internacional** **Si☐No ☐**
- **Las edades mínimas para el empleo y las restricciones relacionadas** **Si☐No ☐**
- **Salario y Horas de Trabajo** **Si☐No ☐**
- **Discriminación en el empleo** **Si☐No ☐**
- **Normas de Salud y Seguridad** **Si☐No ☐**
- **Libertad de Asociación y Negociación Colectiva** **Si☐No ☐**
- **Normas de Cumplimiento Ambiental** **Si☐No ☐**
- **Cumplimiento con Aduanas** **Si☐No ☐**
- **Seguridad** **Si☐No ☐**

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

1.2 ¿Tiene una persona calificada responsable de informar sobre los cambios en las leyes y regulaciones, o con acceso a las publicaciones actuales sobre leyes laborales locales y nacionales? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

1.3 ¿Actualiza la fábrica las prácticas que incorporan la revisión de las leyes y regulaciones existentes?

Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

1.4 ¿Realiza la fábrica monitoreos a su Sistema de Gestión (auditorías internas) para cerciorarse que los procedimientos y los procesos escritos cumplan con los requerimientos de la ley local y los Principios WRAP?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

1.5 ¿Durante los dos últimos años, la fábrica ha recibido algún aviso de incumplimiento en contra de la misma, incluyendo algún procedimiento legal o acusaciones relacionadas concernientes a las operaciones de la fábrica?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique: _____

1.6a ¿Tiene la fábrica un programa para capacitar a las personas pertinentes con relación a los cambios de nuevas leyes o modificaciones a las leyes y regulaciones ya existentes? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

1.6b ¿Los materiales son utilizados para este fin de forma apropiada? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

1.7 Enumere las excepciones a todas las leyes, reglas y regulaciones que no estén específicamente documentadas en este informe:

_____

1.8 ¿Tiene la fábrica un manual escrito dentro de la política de operación que incluye lo siguiente: todas las leyes y reglamentos pertinentes y relativos a los principios, políticas y procedimientos de la fábrica correspondientes a los Principios, las actualizaciones de rutina de revisión de las leyes y reglamentos existentes? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

Sub-contratistas

1.9 ¿La fábrica subcontrata alguna de sus operaciones de producción? Si_____No_____
Nota: La sub-contratación puede ser pero no se limita a: la parte de los procesos de producción primaria o servicios ofrecidos como resultado final por la fábrica.

Si contesto si, por favor explique: _____

1.10 ¿La fábrica sub-contrata alguna otra operación? Si_____No_____

Nota: Sub-contratación puede ser pero no se limita a: servicios de limpieza de la fábrica, servicios de comedor, alojamiento de los trabajadores, transporte marítimo de mercancías, trabajadores de casa, agencias de empleo o servicios de seguridad.

Si contesto si, por favor explique: _____

1.11 ¿Cómo ha sido informado el sub-contratista de sus obligaciones en virtud de la legislación laboral local y los requerimientos de los Principios WRAP? Si_____No_____ N/A _____

Si su fábrica sub-contrata, por favor explique: _____

1.12 ¿La fábrica mantiene evidencia sobre como el sub-contratista ha tenido conocimiento o es consciente sobre estos requisitos?

Si_____No_____ N/A _____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

1.13 ¿La fábrica conserva la constancia del sub-contratista sobre el reconocimiento de estos requerimientos?

Si_____No_____ N/A _____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

1.14 ¿La fábrica revisa periódicamente la lista de sus sub-contratistas para asegurarse que está actualizada a la fecha?

Si_____No_____ N/A _____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

<u>Principio 2</u> Prohibición del Trabajo Forzado: Las fábricas no utilizaran trabajo involuntario, forzado o trata de personas.

<u>Nota: La fábrica debe tener políticas y procedimientos documentados que sustenten todos los Principios WRAP.</u>

Requerimientos:

2.1 ¿Tiene la fábrica una persona calificada responsable de la comunicación, implementación y seguimiento de las prácticas que efectivamente prohíban el trabajo involuntario, forzado o trata de personas? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

2.2 ¿Tiene la fábrica un programa y utiliza materiales para capacitar a las personas relevantes, incluidas todas las personas responsables del proceso de contratación, sobre las políticas de la fábrica y procedimientos que prohíben el trabajo involuntario, forzado o trata de personas? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

2.3 ¿Todos los empleados están trabajando en la fábrica voluntariamente? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

2.4 ¿Los movimientos de los empleados están restringidos? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

2.5 ¿Existen medidas de seguridad exageradas o de logística que se estén empleando en la fábrica? Si_____No_____
Escriba un resumen de las medidas de seguridad en la fábrica:

____

2.6 ¿El personal de seguridad de la fábrica actúa de manera no-amenazante? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

2.7 ¿Los guardias de seguridad estas ubicados por razones normales de seguridad, en un número proporcionalmente lógico? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

2.8 ¿Están las puertas y salidas de la fábrica y de las viviendas cerradas únicamente por razones normales de seguridad del negocio y en cumplimiento con la ley local, nacional y el código de bomberos aplicables?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

2.9 ¿Prohíbe la fábrica a todos los individuos relevantes, incluyendo cualquier persona bajo la dirección de la fábrica (tales como guardias de seguridad) coaccionar a los empleados de cualquier forma o innecesariamente limitarles la libertad de movimiento? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

2.10 ¿El empleado tiene libertad de movimiento al término de su turno de trabajo? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

2.11 ¿Requiere la fábrica que todos los documentos de contratación, tales como una solicitud de empleo o un contrato 1) Incluyan una declaración afirmando que los solicitantes están buscando empleo de forma voluntaria y no se encuentran bajo amenaza de sanción alguna, 2) Estén firmados por cada solicitante, y 3) Se mantengan en el archivo personal del empleado?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

2.12 ¿Obtiene la fábrica prueba que cualquier persona que está buscando empleo tiene legalmente derecho a trabajar en el país donde se manufacture, y que este en conformidad con las leyes locales nacionales de inmigración?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

2.13 ¿Obtiene la fábrica una confirmación por escrito de todos los intermediarios laborales / agentes utilizados por la fábrica indicando que los corredores/ agentes no utilizan mano de obra involuntaria, forzada o tráfico de personas y, que tienen derecho legal para trabajar en ese país?

Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

2.14 ¿Están todos los contratos por servicios de seguridad libres de cualquier lenguaje o terminología que pueda implicar la existencia de trabajo forzado, o condiciones de contrato de trabajo de forma involuntaria o tráfico de personas? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

2.15 ¿Las descripciones de los puestos de trabajo o contratos individuales de los empleados de seguridad limitan sus tareas a cuestiones de seguridad normales, como la protección de la propiedad o del personal de la fábrica?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

2.16 ¿Expide la fábrica salarios/compensación directamente a los empleados, a través de un sistema sin ambigüedades que muestren claramente que el empleado controla el destino y el acceso de sus salarios?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

2.17 ¿Conserva la fábrica los documentos de identidad, documentos de viaje o pasaportes de sus empleados?
Si_____No_____
Y si es así, es a petición de los empleados que ellos mantengan completo acceso?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

2.18 ¿Requiere la fábrica algún depósito del empleado o tiene prácticas de retención de pagos?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto si, por favor explique: _____

2.19 ¿Cuál es la política de su fábrica sobre el uso / no uso del trabajo penitenciario en lo que respecta a la legislación y los estándares de la industria?
Por favor, escriba un resumen de la política de su fábrica:

_____

2.20 ¿Están todos los contratos de trabajo firmados por ambas partes (empleador y trabajadores)? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

<u>Principio 3</u> Prohibición del Trabajo de Menores: Las fábricas no contrataran a ningún trabajador menor de 14 años o menos de la edad requerida por la ley para el empleo, cualquiera que sea mayor, o algún trabajador cuyo empleo podría interferir con la escolaridad obligatoria.

<u>Nota: La fábrica debe tener políticas y procedimientos documentados que sustenten todos los Principios WRAP.</u>

Requerimientos:

3.1 ¿Cómo la fábrica maneja el proceso de contratación? Cómo la fábrica incluye los documentos oficiales específicos para cada uno de los países sobre de la edad de los trabajadores potenciales (por ejemplo, certificados de nacimiento, tarjetas de identificación, registros escolares y/o documentos de inmigración, registros médicos)?

Por favor, escriba un resumen de sus prácticas de contratación

____

3.2 ¿Obtiene la fábrica prueba de la documentación de la edad justificada por todos los trabajadores potenciales y revisa esta documentación para comprobar su autenticidad previamente a la contratación? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

3.3 ¿Obtiene la fábrica prueba de la edad de cada empleado y mantiene la información en el archivo personal del empleado durante el período de tiempo requerido por la ley? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

3.4 ¿Evalúa la fábrica la autenticidad de la documentación de identidad sobre la edad y hace comparaciones con los documentos de la muestra?

Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

3.5 ¿Determina la fábrica la edad declarada por el empleado a través del proceso de la entrevista? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

3.6 ¿Documenta la fábrica la existencia de una entrevista de trabajo (por ejemplo, indicando una lista las preguntas requeridas para el aplicante)? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:.

____

Si contesto no, por favor explique:_____

3.7 ¿Requiere la fábrica que la solicitud de trabajo esté completa y sea firmada o que el contrato incluya fecha de nacimiento (firma del empleado, número de identificación y fecha de la firma inclusive)?Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

3.8 ¿Tiene la fábrica una persona calificada y designada formalmente con la responsabilidad de comunicar, desplegar y hacer seguimiento de las normas sobre trabajo infantil y su relación con los requerimientos anteriormente mencionados? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

3.9 ¿Garantiza la fábrica que la persona responsable de las tareas asignadas a los empleados sean apropiadas para su edad, según sea el caso? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

3.10 ¿Se han realizado las comunicaciones a todos los empleados de las fábricas en materia de políticas sobre el trabajo infantil y los procedimientos de dirección de cada uno de los siguientes Requerimientos?:
a. Prueba documentada de la edad de todos los trabajadores potenciales antes de la contratación. Si No
b. Examen de la autenticidad de la documentación de la edad. Si No
c. Cuestionamiento de la autenticidad de la documentación de la edad que no se ajusten a las prácticas de la fábrica. Si No
d. Documentación sobre la edad retenida en los archivos personales del empleado. Si No
e. Entrevistas con los empleados potenciales. Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

3.11 ¿Los programas y los materiales son utilizados para capacitar a las personas pertinentes sobre las prácticas de trabajo infantil, incluyendo a todas las personas responsables del proceso de contratación, cubrir los requerimientos para: obtener la documentación de la edad, revisar la autenticidad de la documentación sobre la edad requerida, y realizar la entrevista a todos los empleados potenciales? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

<u>Principio 4</u> Prohibición del Acoso y el abuso: Las fábricas deben proveer un medio ambiente de trabajo libre de abuso y acoso de parte de supervisores, gerentes, y colaboradores y libre de castigo corporal de cualquier manera.

<u>Nota: La fábrica debe tener políticas y procedimientos documentados que sustenten todos los Principios WRAP.</u>

Requirimentos

4.1 ¿Tiene la fábrica una política de cumplimiento por escrito sobre la prohibición del acoso, el abuso y el castigo corporal?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

4.2 ¿Ha designado la fábrica formalmente a una persona calificada con la responsabilidad de comunicar, implementar y monitorear las políticas y procedimientos sobre el abuso y acoso prescritos por la legislación laboral?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

4.3 ¿Existen política(s) gerenciales definida sobre el comportamiento (s) no conforme con la intención de prohibir todas las formas de este comportamiento? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

4.4 ¿Incluye la política razonables consecuencias disciplinarias por no conformidad y no conformidad repetida? La política debe aplicarse a la conducta de todos los empleados con especial énfasis en el personal de supervisión.
Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

4.5 ¿Tiene la fábrica declaraciones firmadas por la gerencia afirmando su comprensión de las políticas contra el acoso y el abuso? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

4.6 ¿Prohíbe efectivamente la fábrica toda forma de acoso, abuso y castigos corporales en sus políticas y procedimientos escritos? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

4.7 ¿Comunica la fábrica la política de prohibición del acoso y el abuso a los trabajadores, servicios de tercera parte (por ejemplo, los guardias de seguridad, servicios de cocina) que tengan un contacto significativo con los empleados de la fábrica?

Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

4.8a ¿Promueve la fábrica a los empleados para denunciar casos de acoso o abuso si temor a represalias?

Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

4.8b ¿Si se ha registrado algún incidente de acoso o abuso, se resolvió de manera oportuna?

Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

4.9¿Existe un programa efectivo y obligatorio para capacitar a las personas pertinentes, incluidas a todas las personas responsables de la supervisión de los trabajadores, sobre las políticas de la fábrica y los procedimientos que prohíban toda forma de acoso, el abuso y el castigo corporal? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

<u>Principio 5</u> Compensación y beneficios: Las fábricas pagaran al menos la compensación mínima requerida por la ley local, incluyendo todos los salarios obligatorios, bonificaciones y beneficios.

<u>Nota: La fábrica debe tener políticas y procedimientos documentados que sustenten todos los Principios WRAP.</u>

Requerimientos:

5.1 ¿Ha designado formalmente la fábrica a una persona calificada y con la responsabilidad de comunicar, implementar y monitorear el sistema de nómina y beneficios, con la garantía que los salarios y los cálculos de compensación se comunican de manera adecuada a todos los trabajadores de la Fábrica? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

5.2 ¿Tiene la fábrica prácticas para asegurase que los empleados son compensados de conformidad con sus términos de trabajo y de acuerdo con las leyes locales y reglamentos? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

5.3 ¿El registro de pago más bajo por parte de la fábrica, cumple (o excede) con la remuneración mínima legal?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

5.4 ¿Publica la fábrica las tasas del salario mínimo, las políticas de beneficios y la información del pago adicional en el idioma(s) nativo de los trabajadores de la fábrica? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

5.5 ¿Utiliza y mantiene la fábrica un sistema organizado de registros? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

5.6a ¿Produce y mantiene la fábrica los registros de nómina para apoyar la compensación incluidas las horas extraordinarias? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

5.6b ¿En caso de que su fábrica pague a sus empleados a través de transferencias electrónicas, producen y guardan los documentos bancarios que acreditan todas las transacciones de una manera verificable? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

5.7 ¿Proporciona la fábrica un registro de pago a todos los empleados en el cual se evidencia como están compuestos los salarios pagados? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

5.8 ¿Todas las retenciones legalmente permitidas, por ejemplo, impuestos, seguridad social, etc- son remitidas al gobierno?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

5.9 ¿Hay trabajadores pagados a destajo en la fábrica? Si_____No_____
Si contesto si, por favor explique: _____

5.10 ¿Tiene la fábrica una política escrita y coherente sobre la remuneración por el trabajo a destajo que garantice que este pago a destajo por lo menos cumple con la compensación mínima prevista por la ley? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

5.11 ¿Firman los empleados un recuento de materiales o el sistema aleatoria e independientemente recuenta los pagos a destajo? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

5.12 ¿Cuentan los trabajadores con una comunicación adecuada sobre sus derechos de compensación mínimos establecidos por mandato legal?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

5.13¿La comunicación de la política incluye:

a. Una descripción detallada de la compensación y los beneficios de los empleados en el momento de empleo?

Si_____No_____

b. Ambas, tanto como una explicación escrita y verbal de los cálculos de salarios siempre en el momento de contratación?

Si_____No_____

c. Cambios en las tasas de remuneración o los métodos de cálculo de los salarios comunicados oportuna y efectivamente?

Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

<u>Principio 6</u> Horas de Trabajo: Las horas trabajadas cada día y los días de trabajo cada semana, no excederán los límites legales de las leyes del país. Las fábricas proveerán al menos un día libre por cada periodo de siete días, excepto cuando sea necesario para satisfacer las necesidades urgentes de negocios.

<u>Nota: La fábrica debe tener políticas y procedimientos documentados que sustenten todos los Principios WRAP.</u>

Requerimientos:

6.1 ¿Ha designado formalmente la fábrica a una persona calificada y con la responsabilidad de comunicar, implementar y monitorear que ningún empleado trabaja más horas por día, por semana que los límites legales?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

6.2 ¿Tiene la fábrica un programa y materiales pertinentes para capacitar a todas las personas, incluidas todas las personas responsables de la coordinación y programación de la producción, para asegurar que los empleados no trabajen más del máximo legal, incluidos los límites de las horas extraordinarias? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

6.3 ¿En el momento de la contratación, los empleados son conscientes de las normas y procedimientos, específicamente de las limitaciones legales sobre el máximo de horas de trabajo por día, semana y mes, tanto ordinarias y extraordinarias, y el número máximo de días consecutivos que legalmente podrán ser requeridos para trabajar? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

6.4 ¿Conserva la fábrica registros de tiempo que reflejan el día y la fecha trabajadas por los empleados, el número de horas trabajadas cada día y son reconocidas a los empleados? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

6.5 ¿Tiene la fábrica una política escrita, racional y bien comunicada definiendo las "necesidades urgentes de trabajo"?
Si_____No_____ Nota: La definición de "necesidades *urgentes de trabajo" no puede ser vaga o indefinida. D*ebe limitarse a los retrasos / interrupciones en la producción causadas por desastres naturales, fechas límites para la entrega de producción infrecuentes no repetitivas o circunstancias imprevistas que se escapan del control del empleador. Una justificación coherente y consistente debe ser evidente en la definición y uso infrecuente de las "necesidades urgentes de *trabajo".*

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta: **y por favor, indique su política de necesidades urgentes de trabajo.**

Si contesto no, por favor explique:_____

6.6 ¿Están publicadas visiblemente y en el lenguaje(s) local de los trabajadores de la fábrica y la gerencia de personal, las políticas y notificaciones sobre el máximo de las horas extras? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

6.7 ¿Requiere la fábrica que todos los nuevos trabajadores, en el momento de la contratación, sean conscientes de las políticas de la fábrica con relación a las horas requeridas para trabajar? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

<u>Principio 7</u> Prohibición de la Discriminación: Las fábricas contratarán, pagarán, promoverán y despedirán trabajadores basándose en sus habilidades para desempeñar el trabajo, no en características o creencias personales.

<u>Nota: La fábrica debe tener políticas y procedimientos documentados que sustenten todos los Principios WRAP.</u>

Requerimientos:

7.1 ¿Tiene la fábrica una política escrita que explícitamente prohíbe la discriminación? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

7.2 ¿Tiene la fábrica procedimientos y prácticas para asegurar el cumplimiento y correcciones de la política de la fábrica? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

7.3 ¿Tiene la fábrica una política visiblemente publicada en el idioma (s) de los empleados y el personal administrativo? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

7.4 ¿Ha designado formalmente la fábrica a una persona calificada y con la responsabilidad de comunicar, implementar y monitorear la política de no-discriminación? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

7.5 ¿Tiene la fábrica un programa y materiales pertinentes para capacitar a todas las personas, incluyendo a todos los individuos responsables de la supervisión de los trabajadores y por el proceso de contratación sobre las prácticas de discriminación? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

7.6 ¿La fábrica comunica efectivamente a todos los empleados las políticas, prácticas y procedimientos sobre conductas discriminatorias? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

7.7 ¿Comunica la fábrica efectivamente por escrito los requerimientos de este principio: a los terceros (parques industriales, zonas francas, zonas de libre comercio, sub-contratistas, etc.) que puedan reclutar y entrevistar candidatos en su nombre? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

7.8 ¿La fábrica ha tenido alguna denuncia en contra de ella por discriminación presentada por los empleados, agencias reguladoras o cualquier agencia libre durante los últimos dos años? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

7.9 ¿Prohíbe la fábrica explícitamente la prueba de embarazo como condición de empleo o continuación de empleo? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

7.10 ¿Los trabajadores con el mismo trabajo y antigüedad son pagados con la misma tasa, independientemente de su sexo, edad, u otras características? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

7.11 ¿Firman los empleados declaraciones (comunicaciones que pueden estar incluidos en la solicitud de trabajo o en el contrato), escritas en el idioma(s) nativo de los empleados, afirmando que han recibido y comprendido las prácticas en contra de la discriminación? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

<u>Principio 8:</u> Salud y seguridad: Las fábricas deberán proveer un lugar de trabajo que sea sano y seguro. Donde la vivienda residencial que se proporcione a los trabajadores, de la fábrica sean igualmente viviendas seguras y saludables.

<u>Nota: La fábrica debe tener políticas y procedimientos documentados que sustenten todos los Principios WRAP.</u>

Requerimientos:

8.1 ¿Cumple su fábrica con todas las leyes y reglamentos de salud y seguridad pertinentes? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.2 ¿Mantiene la fábrica todos sus certificados/permisos de Salud y Seguridad, políticas de seguros y toda la correspondencia relevante o documentos de oficiales del gobierno? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.3 ¿Realiza la fábrica monitoreos (auditorías internas) de su Sistema de Salud y Seguridad, incluyendo la seguridad contra incendios, para asegurarse de que está siguiendo los procedimientos y procesos escritos y que está en cumplimiento con los Requerimientos: de todas las leyes pertinentes?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.4 ¿Se han llevado a cabo evaluaciones de riesgo en toda la fábrica, incluidas las evaluaciones de riesgos de incendio?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.5 ¿Si hubiese algún riesgo o deficiencias que se identificaron en la evaluación de riesgo para la salud, la seguridad y riesgo de incendio, se han corregido? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.6 ¿Realiza la fábrica controles regulares de salud ocupacional para tareas de trabajo peligrosas? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:____

8.7 ¿Ha designado formalmente la fábrica una persona cualificada con la responsabilidad de comunicar, implementar y supervisar todas las políticas y prácticas de seguridad contra incendios de la salud, la seguridad? Si____No____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

8.8 ¿Mantiene la fábrica registros de la salud, la seguridad y los incidentes de incendios? Si____No____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

8.9 ¿Tiene la fábrica un programa y utiliza los materiales para capacitar a las personas pertinentes, incluidas todas las personas responsables de la supervisión de los trabajadores, en todos los temas de salud y seguridad ocupacional pertinentes? Si____No____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

8.10 ¿Tiene la fábrica un programa de seguridad por escrito, que incluye todos los procedimientos escritos para manejar los desastres naturales, seguridad contra incendios, emergencias y los accidentes laborales? Si____No____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

8.11 Mantiene la fábrica los siguientes documentos de seguridad:

- **a. Informes de salud y Seguridad?** Si____No____
- **b. Inspección de maquinaria pesada?** Si____No____
- **c. Reportes de Mantenimiento?** Si____No____
- **d. Registros de extintores, notificaciones de fecha de la inspección y vencimiento?** Si____No____
- **e. Registros de simulacro de emergencia, fecha y los resultados detallados observados?** Si____No____
- **f. Reportes de lesiones en el trabajo?** Si____No____
- **g. Registros de las visitas a la clínica, fecha y motivo de la visita?** Si____No____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

8.12 ¿Alguno de los organismos gubernamentales ha inspeccionado su fábrica para el cumplimiento de las normas de seguridad y de salud durante los últimos dos años? Si____No____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta: En caso afirmativo, indique los resultados.

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.13 ¿Direcciona la fábrica las siguientes necesidades requeridas por las leyes y reglamentos correspondientes a la Salud y Seguridad Ocupacional para los siguientes puntos:

a. Stress térmico/temperaturas extremas? Si_____No_____

b. Pinturas de aerosol/cabinas de limpieza? Si_____No_____

c. Seguridad de soldadura? Si_____No_____

d. Seguridad Respiratoria? Si_____No_____

e. Programa de contagios sanguíneos? Si_____No_____

f. Audición (programa de control de ruido)? Si_____No_____

g. Calidad de aire interior? Si_____No_____

h. Ventilación de polvo de algodón? Si_____No_____

i. Eliminación de residuos sanitarios? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

REQUERIMIENTOS GENERALES PARA EDIFICIOS:

8.14 ¿La inspección visual completa de su fábrica sugiere una preocupación por la integridad física de la fábrica? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.15 ¿Cuál es el aspecto general de la fábrica: excelente, bueno, aceptable o inaceptable?_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

8.16 ¿El aspecto general del taller de mantenimiento es aceptable y no esta en una condición que pueda causar lesiones serias o daños? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.17 ¿Se desecha la basura tanto dentro como fuera de la fábrica? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.18 ¿Están los baños y los servicios de aseo en la fábrica en condiciones higiénicas y tiene la cantidad mínima requerida establecida por la ley pertinente? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.19 ¿Las salidas están desbloqueadas en momentos en que la fábrica está ocupada para permitir la salida libre y sin obstrucción de la fábrica? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.20 ¿Están los pasillos bloqueados o restringen el acceso fácil a las salidas de emergencia? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto si, Por favor explique:_____

8.21a. ¿Tiene la fábrica debidamente identificados áreas que, por razones de seguridad contra seguridad incendios, deben ser designadas como "no fumadores"? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto si, Por favor explique: _____

8.21b. ¿Está aplicando la fábrica correctamente la política de "no fumar" en las zonas así designadas?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto si, Por favor explique: _____

8.22a ¿Mantiene la fábrica suministros de primeros auxilios como lo requiere la ley o si no existe ningún requisito legal, según lo recomendado por un médico local? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto si, Por favor explique::_____

8.22b. ¿Estos suministros de primeros auxilios están disponibles y accesibles a todas las áreas de la fábrica?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.23 ¿Hay agua potable y esta fácilmente accesible en la fábrica? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.24 ¿El agua potable se ofrece sin costo a los empleados? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto si, Por favor explique:_____

8.25 ¿La guardería / área de cuidado de niños de su fábrica opera y se mantiene de una manera segura y saludable?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto si, Por favor explique:_____

8.26 ¿El comedor / cafetería de su fábrica opera y se mantienen de una manera segura y saludable? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto si, Por favor explique:_____

EQUIPO DE PROTECCION PERSONAL (PPE)

8.27 ¿Llevar a cabo la fábrica evaluaciones de riesgo para determinar si se requiere algún equipo de protección personal?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.28 ¿Si se requiere equipo de protección personal, se proporcionó a los empleados afectados, sin costo alguno?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.29 ¿El equipo de protección personal es apropiado y adecuado para el trabajo de los trabajadores y está en buenas condiciones? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

SEGURIDAD ELECTRICA

8.30 ¿Hay un electricista cualificado en su fábrica responsable de mantener la seguridad eléctrica? Si no, ¿Qué está haciendo la fábrica para garantizar la seguridad eléctrica? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.31 ¿La inspección visual del cableado eléctrico indica que en general están en buen estado, organizado, y sin cables expuestos o sueltos? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.32 ¿La inspección visual de las cajas eléctricas y armarios verifica: recintos previstos con revestimientos, interruptores y toma corrientes que se mantienen en buen estado de funcionamiento, y todos están en su lugar? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

CONCIENCIA DE LA SEGURIDAD DEL TRABAJADOR

8.33 ¿Mantiene la fábrica un comité de seguridad integrado por trabajadores y la dirección, que se reúne trimestralmente y que mantiene actas de la sesiones? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.34 ¿Realiza la fábrica una orientación y entrenamiento en salud y seguridad y entrenamiento contra incendios para todos los nuevos empleados? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.35 ¿El entrenamiento cubre lo siguiente en cuanto a la seguridad contra incendios?

a. Los trabajadores están informados de los lugares y estaciones de activación de los botones de alarma de incendios Si_____No_____

b. Los trabajadores están informados de la ubicación de los extintores en y cerca de su área de trabajo Si_____No_____

c. Los trabajadores tienen una formación específica sobre los peligros de la inhalación de humo Si_____No_____

d. Los trabajadores están informados de la ubicación de las salidas más cercanas y puntos de encuentro Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.36 ¿Se llevan a cabo entrenamientos para los empleados en primeros auxilios y seguridad? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.37 ¿Esta el personal de primeros auxilios / personal de seguridad y de emergencia identificados y debidamente capacitados? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.38 ¿Han sido capacitados los empleados seleccionados en el uso adecuado del equipo de lucha contra incendios?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.39 ¿Todos los empleados que tengan cualquier contacto con productos químicos han sido entrenados sobre cómo manejar con seguridad y eliminar las sustancias químicas específicas y eliminar el riesgo de incendio?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.40 ¿Están disponibles los MSDS (en el idioma correspondiente (s)) para todos los productos químicos utilizados por la fábrica? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

SEGURIDAD CONTRA INCENDIOS

8.41 ¿Tiene la fábrica un plan de evacuación de emergencia en el idioma nativo publicado visiblemente para los trabajadores de la fábrica? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.42¿Realiza la fábrica simulacros de evacuación de emergencia regularmente (al menos semestrales)?Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta y una lista de las fechas de los dos ejercicios más recientes de evacuación de emergencia.

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.43 ¿Tiene la fábrica un número y ubicaciones adecuadas de las salidas de emergencia sin obstáculos que se abren hacia fuera y llevan a un punto de encuentro? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.44 El siguiente equipo de seguridad esta:
a. visible? Si _____No_____
b. apropiado en número y en funcionalidad? Si _____No_____
c. apropiadamente distribuido dentro de la fábrica? Si_____No_____
d. accequible fácilmente? Si_____No_____
e. propiamente montados? Si_____No_____
f. desbloqueado y sin obstáculos? Si_____No_____
g. extintores de incendios son los adecuados para la clase (s) de los incendios que se esperan en el área?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.45 ¿Están las mangueras de agua contra incendios y las conexiones en condiciones de ser usadas? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.46 ¿Tiene la fábrica las medidas apropiadas para asegurar la presión adecuada de agua para las mangueras de agua contra incendios y sistemas de riego? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

Válvulas de riego
8.47 ¿Están las válvulas de riego en buen estado de funcionamiento? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.48 ¿Se mantienen todos los rociadores sin obstáculos desde el almacenamiento u otros materiales? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

Cajas de Detección de Incendios
8.49a ¿Son claras sin obstáculos e identificadas las alarmas de incendio? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.49b ¿Tiene la fábrica un programa de pruebas para todas las cajas de alarma contra incendios? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta: y describa cómo la fábrica mantiene este horario.

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.50 ¿Están almacenados los desechos combustibles, residuos y materiales de desecho en recipientes metálicos cubiertos, y se retiran del lugar de trabajo con rapidez? Si no, explicar la forma como se almacenan. Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

EVACUACION DE EMERGENCIA

8.51 ¿Los sistemas de alarma son los adecuados y están equipados con sistemas de iluminación y de seguridad?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

Iluminación de Emergencia
8.52a ¿Es adecuada la iluminación en los lugares de la fábrica? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.52b ¿Está en funcionamiento y en buenas condiciones el sistema de energía de emergencia? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.52c ¿Realiza la fábrica periódicamente pruebas para asegurar que el sistema está funcionando correctamente?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

Escaleras

8.53a ¿Todos pasamanos de las escaleras están en buen estado? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.53b ¿Todos los peldaños de las escaleras están en buenas condiciones? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.53c ¿Todos los anchos de los escalones están de acuerdo con: Requerimientos de todas las leyes pertinentes?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.53d ¿Las escaleras disponen de iluminación artificial e iluminación de emergencia? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.53e ¿Están las escaleras completamente libre de obstáculos? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.53f ¿Se asegura la fábrica que las escaleras no se utilizan para el almacenamiento? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

SEGURIDAD QUIMICA

8.54 ¿Tiene su fábrica un programa de seguridad química? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.55 ¿En su caso, ¿Almacena la fábrica adecuadamente los materiales peligrosos / tóxicos? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____
Si contesto no, por favor explique:_____

8.56 ¿Tiene la fábrica los permisos de almacenamiento y uso de los productos químicos del gobierno requeridos, si es necesario?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.57 ¿Mantiene la fábrica la documentación de etiquetado químico (incluyendo la seguridad contra incendios), las advertencias de uso de químicos, y las instrucciones de manejo adecuadas? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.58 ¿Garantiza la fábrica que todos los residuos de solventes y líquidos inflamables se almacenan correctamente (incluyendo son mantenidos en contenedores cerrados cuando no estén en uso) en todo momento y se mantienen alejados de posibles fuentes de encendido? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.59 ¿Las áreas de almacenamiento de productos químicos están libre de fuentes de encendido? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.60 ¿Están todas las lámparas y luces lejos de los productos químicos inflamables? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

CALDERAS Y HABITACIONES CON COMPRESOR

8.61 ¿La ubicación de la caldera y la sala de compresores es coherente con todos los Requerimientos pertinentes? (Si no, se aplican las leyes locales o nacionales, describa la ubicación de la caldera y sala de compresores.)
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.62 ¿Existen procedimientos de limpieza y mantenimiento en el lugar de la caldera y de compresores?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.63 ¿Hay alguna fuga de combustible? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

If Yes, please explain: _____

8.64 ¿Las calderas y compresores son inspeccionados y mantenidos periódicamente? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.65 ¿Está la caldera con una licencia válida y auténtica? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.66 ¿El certificado de operación de calderas es válido y auténtico? Si _____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

DORMITORIOS (Si aplica)

8.67 ¿Están organizados en los dormitorios todos los certificados / permisos de seguridad contra incendios, pólizas de seguro y cualquier correspondencia o documentos de las autoridades gubernamentales, nacionales de salud, seguridad y de los gobiernos locales?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.68 ¿Los dormitorios cuentan con un programa de seguridad por escrito, incluidos los procedimientos escritos de emergencia para manejar los desastres naturales, seguridad contra incendios y emergencias y los accidentes laborales? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.69 ¿Cuál es el aspecto general del dormitorio (s): excelente, bueno, aceptable o inaceptable?

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

8.70 ¿La inspección visual sugiere preocupaciones por la integridad física del edificio de dormitorios, apropiada iluminación y ventilación, zonas de baño sanitario o instalaciones compartidas limpias? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

If Yes, please explain: _____

8.71 ¿Tiene la fábrica un plan de evacuación de emergencia de los dormitorios en el idioma nativo (s) publicado visiblemente para los trabajadores de la fábrica? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.72 ¿Realiza la fábrica simulacros de evacuación de emergencia regulares (al menos semestralmente) en los dormitorios? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.73 ¿Esta el siguiente equipo de seguridad en el dormitorio (s)?:
a. visible? Si_____No_____
b. apropiado en la funcionalidad y en el número? Si_____No_____
c. debidamente distribuido en toda la fábrica? Si_____No_____
d. de fácil acceso? Si_____No_____
e. ubicado correctamente? Si_____No_____
f. desbloqueado y sin obstáculos? Si _____No_____
g. extintores son adecuados para la clase (s) de los incendios que se esperan en el área? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.74 ¿Están las salidas desbloqueadas en momentos en que los dormitorios están ocupados para permitir la libre, salida sin obstáculos desde los dormitorios? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.75 ¿Están los pasillos bloqueados o están restringiendo el acceso fácil a las salidas de emergencia en el dormitorio (s)?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

Iluminación de emergencia
8.76a ¿Es adecuada la iluminación en el lugar del dormitorio? (s) Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.76b ¿El sistema de energía de emergencia está en el dormitorio (s) funcionando y en buenas condiciones?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.76c ¿Realiza la fábrica periódicamente una prueba para asegurar que el sistema (s) en el dormitorio (s) está funcionando correctamente? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.77 ¿Están todas los pasamanos de las escaleras en buen estado dentro de los dormitorios? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.78 ¿Están todos los peldaños de las escaleras en buen estado dentro de los dormitorios? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.79 ¿Esta la escalera en los dormitorios provista de iluminación de emergencia y artificial? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.80a ¿Están las escaleras de los dormitorios completamente libres de obstáculos? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.80b ¿Se asegura la fábrica que las escaleras en el dormitorio (s) no se utilicen para el almacenamiento?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.81 ¿Los puntos de encuentro para los dormitorios están ubicados en lugares seguros? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.82 ¿El agua potable es de fácil acceso en los dormitorios? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.83 ¿Están los baños y los sanitarios en los dormitorios en condiciones de servicio? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

8.84 ¿La basura se deshace tanto dentro como fuera de las instalaciones de los dormitorios? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

<u>Principio 9.</u> Libertad de Asociación y Negociación Colectiva: Las fábricas reconocerán y respetaran el derecho de los empleados a ejercer sus legítimos derechos de libre asociación y negociación colectiva.

<u>Nota: La fábrica debe tener políticas y procedimientos documentados que sustenten todos los Principios WRAP.</u>

Requerimientos:

9.1 ¿Tiene la fábrica políticas y procedimientos escritos que reconozcan y respeten el derecho de los trabajadores a ejercer sus legítimos derechos de libre asociación? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

9.2 ¿Ha designado formalmente la fábrica a una persona calificada y con la responsabilidad de comunicar, implementar y monitorear las prácticas de libertad de asociación como están prescritas por la ley laboral?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

9.3 ¿Tiene la fábrica establecido un sindicato, asociación o representación colectiva de empleados? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

9.4 Si existe un sindicato o asociación colectiva que representa a los trabajadores, ¿realiza la fábrica consultas con los representantes de los trabajadores sobre asuntos que son requeridos por ley tales comunicaciones de la fábrica, despidos masivos, reestructuración de la empresa, etc.? Si_____No_____N/A _____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

9.5 Si los trabajadores tienen un grupo organizado que se ocupa de cuestiones de trabajo, ¿este grupo de trabajadores puede operar libre de coacción o restricciones ilegales de sus operaciones? Si_____No_____ N/A _____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

9.6 Si existe una asociación legal de empleados, ¿hay algún acuerdo de negociación o negociación entre trabajadores y empleadores en temas laborales? Si_____No_____ N/A _____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

9.7 ¿Existen procedimientos comunicados de manera formal entre los representantes de los trabajadores y la gerencia?

Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

9.8 ¿Promueve la fábrica conversaciones con los representantes de los trabajadores de una manera abierta y dentro de los términos de la ley local? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

9.9 ¿Existen actas documentadas y disponibles de las reuniones de la fábrica/ representantes de los trabajadores?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

9.10 ¿Los representantes de los trabajadores son elegidos de forma libre y confidencial por los trabajadores?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, cual es el proceso de elección?: _____

9.11 ¿Discrimina la fábrica contra los empleados que prefieren no integrar cualquier forma de asociación?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto si, por favor explique: _____

9.12 ¿Discrimina la fábrica en contra de los empleados que integran o participan en asociaciones legales?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

If Yes, please explain: _____

9.13 ¿Comunica la fábrica sus políticas y prácticas relativas a este principio a todos los empleados de la fábrica y los terceros (por ejemplo, servicios gratuitos de oficina de la zona, agencias de empleo) que puedan llevar a cabo la contratación o selección de los candidatos? Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

<u>Principio 10.</u> Medio Ambiente: Las fábricas cumplirán con reglas sobre el medio ambiente, regulaciones y estándares aplicables a sus operaciones y observaran prácticas con conciencia ambiental en todas las localidades donde lleven a cabo operaciones.

<u>Nota: La fábrica debe tener políticas y procedimientos documentados que sustenten todos los Principios WRAP.</u>

Requerimientos:

10.1 ¿Tiene la fábrica un Sistema de Gestión Ambiental relevante dentro de la industria?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

10.2¿Tiene la fábrica designada formalmente a una persona calificada y con la responsabilidad de comunicar, implementar y monitorear las prácticas ambientales elaboradas dentro del Sistema de Gestión Ambiental?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

10.3 ¿Tiene la fábrica un programa y los materiales son usados para capacitar a las personas relevantes, en cada práctica del Sistema de Gestión Medio Ambiental? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

10.4 ¿Evalúa la fábrica su capacidad para prevenir y controlar las emisiones nocivas de los residuos industriales en el medio ambiente como parte del Sistema de Gestión Ambiental? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

10.5 ¿Mantiene la fábrica un plan detallado para el manejo de la liberación o la descarga accidental de materiales peligrosos del medio ambiente? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

10.6 ¿Mantiene la fábrica registros de eventos de emisión de sustancias? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

10.7 ¿Tiene la dirección de la fábrica un Sistema de Gestión Ambiental en donde se explique dónde y cómo las sustancias sólidas, químicas, de aguas residuales, sanitarias son eliminadas? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

10.8 ¿Comunica la fábrica adecuadamente a todos los empleados las leyes locales y nacionales y reglamentos, así como los procedimientos de la fábrica pertinentes relativos al principio de medio ambiente? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

<u>Principio 11</u> Cumplimiento de Aduanas: Las fábricas cumplirán con las leyes de aduana que le apliquen, y en particular, establecerán y mantendrán programas para el cumplimiento con leyes aduaneras relacionadas al embarque ilegal de productos terminados.

<u>Nota: La fábrica debe tener políticas y procedimientos documentados que sustenten todos los Principios WRAP.</u>

Requerimientos:

11.1 ¿Mantiene la fábrica copias de todas las leyes de aduanas y regulaciones aplicables? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

11.2a ¿Verifica la fábrica que las políticas y procedimientos de aduanas cubren los siguientes requisitos en el cumplimiento de aduanas?

La fábrica cumple con las leyes de aduana aplicables y mantiene prácticas para cumplir con las leyes aduaneras en material de trasbordo ilegal de productos. En el caso de una posible actividad de trasbordo ilegal, la agencia apropiada del gobierno de origen será notificado.
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

11.2b Monitorea la fábrica su producción por estilos. Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

11.2c ¿Monitorean documentos del país de origen del producto utilizando documentos de producción, embarque, reportes de verificación, reportes de control de calidad y reportes individuales de hojas de trabajo por pieza, en todos los casos? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

11.2d ¿Verifican la producción en la fábrica y en las fábricas subcontratistas de una manera constante?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

11.2e ¿Mantienen un inventario de maquinaria en la fábrica y lo actualiza anualmente? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

11.2f ¿Aseguran que los productos con destino a los EEUU están designados por categoría apropiada?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

11.3 ¿Mantiene la fábrica un sistema organizado de los documentos de producción?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

11.4 ¿Se mantienen los siguientes registros?
a.Documentos del país de origen para todos los artículos producidos en la fábrica. Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

b.La fábrica tiene un perfil de producción de cada subcontratista. La fábrica solicita documentos fábricas subcontratistas cuando surgen preguntas sobre los productos producidos en esas fábricas. Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____
Si contesto no, por favor explique:_____

c. Producción/ órdenes de compra (sobre información como las condiciones de producción, pagos, especificaciones del producto terminado) Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

d. Facturas de materia prima (indicando país/ origen/ instalaciones de la fábrica) Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

e. Envío/ recepción de documentos (registros de entrada y salida de los componentes/ insumos enviados o recibidos desde otra fábrica. Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

f. Registros de trabajo de los empleados – un registro exacto de las horas de trabajo que pueden estar vinculadas a la producción de artículos específicos. Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

g. Registros de control de calidad (que pueden incluir el nombre de la fábrica y dirección, numero de orden de compra, número de estilo, fecha de verificación de la calidad, el comprador, nombre, sello o firma del inspector, o comentarios sobre la producción.
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

h. Documentos de exportación (incluyendo, en su caso, copias de las cuotas y visa, si la fábrica es el proveedor de cuotas, lista de empaque, manifiesto, conocimiento de embarque/ guía aérea del camión, barco, avión o tren que indique la fecha de exportación, entidad que exporta, destino, las líneas navieras, la importación de la entidad, y cualquier cargo incurrido). Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

i. La declaración de exportación (si aplica, copias del programa de declaración de exportación, designada por el gobierno nacional, las copias de los informes de revisión de conformidad, la documentación que demuestre el flujo de productos de una fábrica a otra). Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

j. Número de unidades producidas destacadas con una marca de trazabilidad. Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

k. Registros del inventario de maquinaria, actualizados al menos una vez al año. Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

l. Confirmación documentada de la categoría correcta y el país de origen de los productos a través de la verificación correcta del país de origen, tales como resoluciones vinculantes con el Servicio de Aduanas de EE.UU., la confirmación con la compañía de compras, personal capacitado / entrenado, etc. Si_____No_____

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

m. Documentación sobre como la persona calificada responsable de este principio, comunica, implementa y monitorea las políticas cumplimiento en aduanas de la fábrica. Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

11.5a ¿Los registros de producción de la fábrica incluyen la verificación del desempeño subcontratista?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

11.5b ¿Qué registros se utilizan?

Fecha y lugar de la verificación Si_____No_____
Producto (s) verificados Si_____No_____
Compañía compradora Si_____No_____
Numero de estilo Si_____No_____
Fase de Producción Si_____No_____
Indicador de la referencia del empleado (s) que realiza la operación Si_____No_____
Nombre / firma o el sello de verificación oficial Si_____No_____

11.6 ¿Ha designado la fábrica a una persona cualificada responsable de la comunicación, la implementación y la supervisión del cumplimiento de aduanas? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

11.7 ¿La persona responsable se asegura que el origen de tales documentos determinados, se mantienen al menos durante el periodo de retención de registros requeridos por ley? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

11.8 ¿La persona responsable se asegura que los subcontratistas completen un perfil de producción y que se mantengan en un archivo? Si_____No_____N/A _____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

11.9 ¿Verifica la fábrica la producción en los sub-contratistas cuando sea necesario a través de la revisión de la documentación solicitada, visitas personales, el registro de esos casos de verificación de la producción y la mantienen en sus archivos?
Si_____No_____N/A _____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

11.10 ¿La persona responsable se mantiene al día de posibles actividades ilegales de trasbordo en el país donde se ubica la fábrica, a través de la comunicación con organismos apropiados tales como el gobierno de origen, consejo o agencia, asociaciones de comercio, contacto con la Aduana de los Estados Unidos, oficinas corporativas de importadores, etc.; siendo responsable de mantener archivos de cualquier trasbordador conocido o actividades de trasbordo determinadas pare ser conducidas en el país de origen o en otro país en el cual la fábrica tenga proveedores? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

<u>Principio 12.</u> Seguridad: Las fábricas mantendrán procedimientos de seguridad para prevenir la introducción de mercancía no declarada en el manifiesto de embarque de salida (por ejemplo, drogas, sustancias explosivas y/o contrabando).

<u>Nota: La fábrica debe tener políticas y procedimientos documentados que sustenten todos los Principios WRAP.</u>

Requerimientos:

12.1 ¿Tiene la fábrica prácticas para evitar la introducción de contrabando (por ejemplo, drogas, explosivos, riesgos biológicos y / u otro tipo de contrabando; cualquier tipo de carga no manifestada se conoce como contrabando)?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

12.2 ¿Ha designado la fábrica a una persona cualificada responsable de la comunicación, la implementación y seguimiento de las políticas y procedimientos de seguridad? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

Seguridad del Contenedor y remolque

Los fabricantes extranjeros son responsables de la carga de los remolques y contenedores, deberán trabajar con la compañía para ofrecer garantías de que existen procedimientos eficaces de seguridad y los controles implementados en el punto de carga.

Inspección de Contenedores

12.3a ¿Tiene la fábrica procedimientos documentados establecidos para verificar la integridad física de la estructura del contenedor antes del embarque? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

12.3b ¿El procedimiento incluye la confiabilidad de los mecanismos de bloqueo de las puertas? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

12.3c ¿Realiza la fábrica un proceso de inspección de siete puntos (véase la lista más abajo) para todos los contenedores y mantiene registros de todas las inspecciones? Si_____No_____

- **Pared Frontal** **Si☐No☐**
- **Lado Izquierdo** **Si☐No☐**
- **Lado Derecho** **Si☐No☐**

- **Piso** **Si☐No ☐**
- **Techo** **Si☐No ☐**
  Puertas Interiores/Puertas exteriores **Si☐No ☐**
- **Piso superior/Piso inferior del contenedor** **Si☐No ☐**

Si la respuesta a cualquiera de los puntos anteriores es no indicar por favor el método alternativo utilizado.
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

Inspección de Remolques

12.4a ¿Tiene la fábrica procedimientos para verificar la integridad física de la estructura del remolque antes del embarque, incluyendo la confiabilidad de los mecanismos de bloqueo de las puertas? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

12.4b ¿Sigue la fábrica los cinco puntos de proceso de inspección recomendado para todos los remolques?
Si_____No_____

- **Área de la quinta rueda – inspeccionar el compartimiento natural / placa deslizante** **Si☐No ☐**
- **Exterior - frente / lados** **Si☐No ☐**
- **Posterior - parachoques / puertas** **Si☐No ☐**
- **Pared Delantera** **Si☐No ☐**
- **El lado izquierdo** **Si☐No ☐**

Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

Contenedores y sellos de remolques

12.5a ¿Utiliza la fábrica sellos de alta seguridad en todos los remolques y contenedores cargados con destino a los EE.UU.?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

12.5b ¿Los sellos cumplen o exceden las normas actuales de ISO 17712 para sellos de alta seguridad?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

12.5c ¿Dispone la fábrica de procedimientos documentados que estipulan la forma como los sellos deben ser controlados y colocados en contenedores y remolques cargados? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____
12.5d ¿Tiene la fábrica procedimientos documentados para reconocer y denunciar sellos y o contenedores / remolques comprometidos con el Servicio de Aduanas y Protección Fronteriza de Estados Unidos o a la autoridad extranjera apropiada? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

12.5e ¿Tiene la fábrica empleados designados para la distribución de los sellos para fines de integridad?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

Contenedor y almacenamiento de remolques

12.6a ¿Se mantiene la seguridad de los contenedores y remolques ubicados dentro de la fábrica? Si_____No_____
¿Están en un área segura para evitar el acceso no autorizado y / o manipulación? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

12.6b ¿Tiene la fábrica procedimientos establecidos para denunciar y neutralizar la entrada no autorizada en los contenedores / remolques o áreas de almacenamiento contenedores /remolques? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

Controles de acceso físico

Los controles de acceso impiden la entrada no autorizada a las fábricas, mantienen el control de los empleados y visitantes, y protegen los bienes de la compañía. Los controles de acceso deben incluir la identificación positiva de todos los empleados, visitantes y proveedores en todos los puntos de entrada.

12.7 ¿Tiene la fábrica un procedimiento de control de acceso físico? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

Empleados

12.8a ¿Tiene la fábrica un sistema de identificación de empleados en su lugar, por motivos de identificación positiva y control de acceso? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

12.8b ¿Se asegura la fábrica que los empleados sólo tienen acceso a las zonas necesarias para el desempeño de sus funciones? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

12.8c ¿Controla la fábrica la entrega y devolución de distintivos de identificaciones de los empleados, visitantes y proveedores? Si _____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

12.8d ¿Tiene la fábrica procedimientos documentados para la entrega, devolución y cambio de dispositivos de acceso (llaves, tarjetas de acceso, etc.)? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

Visitantes

12.9 ¿Presentan los visitantes identificación con foto a su llegada con fines de documentación? Todos los visitantes deben ser escoltados y / o autorizados y deben mostrar visiblemente una identificación temporal. Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

Entregas (incluido correo)

12.10 ¿Se requiere ID al fabricante y / o de identificación con fotografía necesaria con fines de documentación a la llegada a todos los proveedores? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

Enfrentamiento y retiro de personas no autorizadas

12.11 ¿Tiene la fábrica procedimientos documentados para identificar, enfrentar y dirigirse a personas no autorizadas / no identificadas? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

Seguridad del Personal

12.12 ¿Tiene la fábrica procedimientos documentados en su lugar para seleccionar futuros empleados y revisar periódicamente los empleados actuales? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

Verificación Preliminar de empleo

12.13 ¿Verifica la fábrica la información de solicitud de aplicación, tales como el historial de empleo y las referencias de empleo previas a la contratación? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

Revisión y verificación de Antecedentes

12.14a ¿Cómo conduce la fábrica la investigación de antecedentes de los candidatos potenciales para el empleo?
Yes_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

12.14b ¿Una vez empleados, se realizan controles periódicos y re investigaciones por causas y/o la sensibilidad del cargo del empleado? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

Procedimiento de Terminación de Personal

12.15 ¿Tiene la fábrica procedimientos en su lugar para remover la identificación, y eliminar el acceso a las instalaciones y al sistema de los empleados que ya han terminado su vínculo laboral? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:_____

Procedimientos de Seguridad

Medidas de seguridad deben estar en su lugar para asegurar la integridad y seguridad delos procesos relacionados con el transporte, manipulación y almacenaje de carga en la cadena de suministro.

Procesamiento de la Documentación

12.16 ¿Están documentados los procedimientos en su lugar para asegurar que toda la información utilizada para el despacho de la mercancía / carga sea legible, completa, exacta y protegida contra los cambios, pérdidas o introducción de información errónea?
Yes_____No_____
¿El control de la documentación incluye la protección al acceso de la computadora y a la información?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:
_____

Si contesto no, por favor explique:_____

Procedimientos de Manifiesto

12.17 ¿Están documentados los procedimientos para ayudar a garantizar la integridad de la carga? Si_____No_____
¿La información recibida de los socios de trabajo, es recibida e informada con exactitud y en el momento oportuno?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

Envío y Recepción

12.18a ¿La carga que se está enviando se reconcilia con la información en el manifiesto de carga?
Please give a summary of your facility's practices:

_____

12.18b ¿Toda la carga esta descrita con exactitud, los pesos, etiquetas, marcas y el número de piezas están indicadas y verificadas?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

12.18c ¿Verifica la fábrica la carga de salida contra las órdenes de compra o de entrega? Si _____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

12.18d ¿Los conductores que entregan o reciben la carga están claramente identificados antes de recibirla o entregarla?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

12.18e ¿Están documentados los procedimientos en su lugar para seguir el movimiento puntual de las mercancías que se reciben o se envían?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

Discrepancias de Carga

12.19a ¿Todas las carencias, excesos, y otras importantes discrepancias y / o anomalías resueltas están investigadas adecuadamente? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

12.19b ¿Las aduanas y/u otras agencias policiales están notificadas de manera apropiada si se detectan anomalías, actividades ilegales o sospechosas detectada – según sea el caso? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

Seguridad Física

Manejo de carga y almacenamiento en fábricas internacionales deben tener barreras físicas y elementos de disuasión para resguardarse contra el acceso no autorizado.

Cercado

12.20a ¿La cerca perimetral encierra las áreas alrededor de manipulación de la carga y las instalaciones de almacenamiento? Si_____No_____

Nota: Si el perímetro de la fábrica es la acera, ¿qué medidas de seguridad están en su lugar? Por favor, explique
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

12.20b ¿Dentro de la estructura de manejo de carga, se utiliza una cerca perimétrica para segregar la carga nacional, internacional, de alto valor y la carga peligrosa? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

12.20c ¿Todas las cercas son inspeccionadas regularmente por integridad y daño? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

Puertas y portones de Entrada

12.21 ¿Las puertas de entrada o salida de vehículos y/o personal están atendidas y/o supervisadas?
Si_____No_____
La cantidad de puertas debe mantenerse al mínimo necesario para permitir el acceso y seguridad apropiados.
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

Estacionamiento

12.22 ¿Se prohíbe que los vehículos de pasajeros privados se estacionen dentro de las áreas de manejo y almacenaje de carga o áreas adyacentes? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

Estructura de los Edificios

12.23a ¿Los edificios están construidos con materiales que resisten la entrada ilegal? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

12.23b ¿Se realizan inspecciones y reparaciones periódicas para mantener la integridad de las estructuras?
Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

Control de Cerraduras y Llaves

12.24 ¿Todas las ventanas, puertas y cercas interiores y exteriores están aseguradas con dispositivos de bloqueo? Si_____No_____
La Gerencia o el personal de seguridad controla la entrega de todas las cerraduras y llaves? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

Iluminación

12.25 ¿Es adecuada la iluminación dentro y fuera de la fábrica, incluso en las siguientes áreas: entradas y salidas, áreas de manejo y almacenaje de carga, líneas de cercas y áreas de estacionamiento? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

Sistemas de alarmas y videocámaras de vigilancia

12.26 ¿Se utilizan sistemas de alarmas y videocámaras de vigilancia para supervisar los locales e impedir el acceso no autorizado a las áreas de manejo y almacenaje de carga? Si_____No_____
Nota: Si se utilizan métodos alternativos por favor indique cuáles son y su idoneidad.
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

Seguridad de la Tecnología de Informática

Protección de la Contraseña

12.27a ¿Tiene la fábrica sistemas automatizados para las cuentas asignadas individualmente que exijan un cambio periódico de la contraseña? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

12.27b ¿Tiene la fábrica políticas, procedimientos y normas sobre tecnología de la información establecidas en su lugar? Si_____No_____
Se les provee a los empleados mediante capacitación? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

____

Si contesto no, por favor explique:____

Responsabilidad

12.28 ¿Tiene la fábrica un sistema en su lugar para identificar el abuso de los sistemas de cómputo y detectar el acceso inapropiado y la manipulación indebida o alteración de los datos comerciales? Si_____No_____
Se aplicaran medidas disciplinarias por el abuso a todos los infractores? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

Capacitación en Seguridad y Concientización de las Amenazas

12.29a ¿Tiene la fábrica un programa de concientización sobre amenazas establecido y mantenido por el personal de seguridad para reconocer y crear conciencia sobre las amenazas de terroristas y contrabandistas en cada punto de la cadena de suministro? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

12.29b ¿Crea la fábrica conciencia en los empleados sobre los procedimientos establecidos por la compañía para considerar una situación de seguridad y como denunciarla? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

12.29c ¿Brinda la fábrica capacitación adicional a los empleados que trabajan en áreas de envíos y recibos, y también a aquellos que reciben y abren el correo? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

12.29d ¿Ofrece la fábrica capacitación específica para ayudar a los empleados a mantener la integridad de la carga, reconocer conspiraciones internas y proteger los controles de acceso? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

12.29e ¿Ofrecen estos programas incentivos por la participación active de los empleados? Si_____No_____
Por favor escriba un resumen de su evidencia objetiva que sustente esta pregunta:

_____

Si contesto no, por favor explique:_____

Como conducir una evaluación de riesgo en Salud y Seguridad

WRAP requiere que todas las fabricas conduzcan y documenten una evaluación de riesgo en Salud y Seguridad para todas las áreas de su fábrica*

¿Qué es evaluación de riesgo?

Una evaluación de riesgo es simplemente un examen cuidadoso de lo que, en su lugar de trabajo, puede causar daños a las personas, de modo que se puede determinar si usted ha tomado precauciones suficientes o debería hacer más para prevenir el daño. Los trabajadores y los demás tienen derecho a ser protegidos de cualquier daño causado por la no adopción de medidas de control razonables. Los accidentes y la mala salud pueden arruinar vidas y afectar su negocio, también si se pierde la producción, la maquinaria está dañada, los costos de seguro aumentarán o usted tendrá que ir a la corte. WRAP y la ley en muchos países requieren que usted pueda evaluar los riesgos en su lugar de trabajo por lo que se puso en marcha un plan para controlar los riesgos.

¿Por qué WRAP requiere que todas las fábricas conduzcan evaluaciones de riesgo?

WRAP requiere que las fábricas lleven a cabo evaluaciones de riesgo con la intención de eliminar o reducir en gran medida el riesgo de daño o pérdida de la vida en sus fábricas. Le ayudará a concentrarse en los riesgos que realmente importan en su lugar de trabajo - los que tienen el potencial de causar daño real. En muchos casos, las medidas sencillas pueden controlar fácilmente los riesgos, por ejemplo, los derrames que se aseguran se limpian de inmediato para que la gente no se resbale o los cajones de los gabinetes se mantienen cerrados para garantizar que las personas no se tropiecen, productos químicos inflamables que se guardan en contenedores a prueba de fuego, y conexiones eléctricas que no estén sobrecargadas. Para la mayoría, eso significa que medidas sencillas, económicas y eficaces que aseguran que su activo más valioso - su fuerza de trabajo - está protegida.

WRAP no espera que usted pueda eliminar todos los riesgos, pero usted tiene la obligación de proteger a las personas en lo que es "razonablemente posible". Esta guía le dice cómo lograr esto con un mínimo de esfuerzo. Esta no es la única manera de hacer una evaluación del riesgo, hay otros métodos que funcionan bien, especialmente para riesgos y circunstancias más complejas. Sin embargo, creemos que este método es el más sencillo para la mayoría de las fábricas.

Como evaluar el riesgo en su lugar de trabajo

Siga estos cinco pasos:

- **Paso 1** Identifique los peligros
- **Paso 2** Decida quién puede resultar perjudicado y cómo
- **Paso 3** Evalúe los riesgos y decida sobre las precauciones
- **Paso 4** Escriba sus conclusiones e impleméntelas
- **Paso 5** Revise su evaluación y actualícela, si es necesario

No complicar más el proceso. En muchas fábricas, los riesgos son bien conocidos y las medidas de control necesarias son fáciles de aplicar. Usted probablemente ya sabe si, por ejemplo, tiene empleados que trasladan cargas pesadas y que pueden ser perjudiciales para la espalda, o donde las personas tienen más probabilidades de caer o tropezar o donde las rutas de escape están bloqueadas o cerradas y son un peligro de incendio. Si es así, compruebe que ha tomado precauciones razonables para evitar lesiones o incluso la muerte.

Si usted dirige una pequeña fábrica y tiene la certeza que entiende lo que esto implica, usted puede hacer la evaluación por sí mismo. Usted no tiene que ser un experto en salud y seguridad. Si usted trabaja en una organización más grande, puede pedir a un asesor en seguridad y salud para ayudarle. Si usted no está seguro, pídale ayuda a alguien que sea competente. En todos los casos, usted debe asegurarse que *usted involucra a su personal o sus representantes en el proceso*. Ellos tendrán información útil acerca de cómo se hace el trabajo y hará que su evaluación del riesgo sea más exhaustiva y eficaz. Pero recuerde, usted es responsable de asegurarse de que la evaluación se lleve a cabo correctamente.

Esta información fue adaptada por la Producción Acreditada Mundialmente Responsable (WRAP) desde el sitio web de Salud y Seguridad que se encuentra en: http://www.hse.gov.uk/risk/fivesteps.htm.
Para mayor información, por favor visite nuestro sitio web: www.wrapcompliance.org

Cuando esté pensando acerca su evaluación de riesgo, recuerde:

- Un **riesgo** es cualquier cosa que pueda causar daño, como los productos químicos, la electricidad, el uso de las escaleras, un cajón abierto, etc.;
- El **riesgo** es la posibilidad, alta o baja, de que alguien pudiera ser dañado por estos y otros riesgos, así como un indicador de qué tan grave puede ser el daño.

Paso 1: Identificar los peligros

Primero tendrá que encontrar la manera como las personas podrían verse perjudicadas. Cuando se trabaja en un lugar todos los días, es fácil pasar por alto alguno de los riesgos, así que aquí están algunos consejos para ayudarle a identificar los que importan:

- Camine alrededor de su lugar de trabajo y determine lo que razonablemente podría esperarse puede causar daño.
- Pregunte a sus empleados o sus representantes lo que piensan. Es posible que hayan notado cosas que no son inmediatamente obvias para usted.
- Revise las instrucciones del fabricante o las hojas de datos de seguridad para los productos químicos y el equipo, ya que puede ser muy útil para detallar los riesgos y ponerlos en su verdadera perspectiva.
- Tenga una mirada retrospectiva de su accidente y de los registros de enfermedades - éstos a menudo ayudan a identificar los peligros menos obvios.
- Recuerde que debe pensar acerca de los peligros a largo plazo para la salud, así como los riesgos de seguridad.
- Si usted es miembro de una asociación comercial, póngase en contacto con ellos. Muchos producen una guía muy útil.

Ejemplos:

-cable que atraviesa el pasillo
-producto que se encuentra en frente de la salida de emergencia
-altos niveles de ruido
-exposición a sustancias nocivas
-faltan protectores de aguja
-grietas en la pared

**** Por favor, tenga en cuenta que estos son una pequeña muestra de los tipos de riesgos y / o peligros que puede encontrar en su fábrica. No se limite sólo a los siguientes ejemplos.**

Paso 2: Decida quién y cómo puede resultar perjudicado

Para cada amenaza se necesita que usted sea claro acerca de quién podría ser perjudicado, esto le ayudará a identificar la mejor forma de gestionar el riesgo. Eso no significa que liste a todos por su nombre, sino que haga una identificación de grupos de personas.

En cada caso, identifique la forma en que podrían ser dañados (es decir, qué tipo de lesión o enfermedad puede ocurrir).

Recuerde:

- Algunos trabajadores tienen necesidades específicas (por ejemplo, los trabajadores nuevos y jóvenes, trabajadoras embarazadas o las personas con discapacidades pueden estar particularmente en riesgo).

Se necesitará pensamientos extra para algunos peligros;

- limpiadores, visitantes, contratistas, trabajadores en áreas de mantenimiento, etc., que pueden no estar en el lugar de trabajo todo el tiempo;
- miembros del público, podrían ser perjudicados por sus actividades;
- si comparte una operación con otra fábrica, tendrá que pensar en cómo su trabajo afecta a su fuerza de trabajo, así como la forma en que su trabajo afecta a su personal - hable con ellos y,
- pregúntele a su personal si pueden pensar en alguien que puede haberse perdido.

Ejemplos	
¿Quién esta en riesgo?	**¿Cuál es el riesgo?**
1. Los trabajadores del área de almacenamiento	1. Peligro de algo que cae sobre ellos desde un estante.
2. Mujeres embarazadas que usan químicos	2. Feto puede estar en riesgo de desarrollar una enfermedad o de estar enfermo
3. Cualquier / todos los trabajadores de las zonas con salidas / vías de evacuación bloqueadas	3. No ser capaz de escapar en caso de emergencia

**** Por favor, tenga en cuenta que estos son una pequeña muestra de los tipos de riesgos y / o peligros que puede encontrar en su fábrica. No se limite sólo a los siguientes ejemplos.**

Paso 3: Evaluar los riesgos y decidir sobre las precauciones

Después de haber visto los peligros, luego tiene que decidir qué hacer con ellos. WRAP y algunas leyes requieren hacer todo lo "razonablemente posible" para proteger a las personas del peligro. La forma más fácil es comparar lo que está haciendo con las mejores prácticas.

En primer lugar, mire lo que ya está haciendo, piense usted que controles tiene en su lugar y cómo se organiza el trabajo. Luego compare esto con la mejor práctica para ver si hay algo más que usted debería hacer para traerlo por usted mismo a la norma. Pregúntese esto, considere:

1. **¿**Puedo deshacerme del peligro por completo?

2. Si no, ¿cómo puedo controlar los riesgos de manera que sea poco probable el daño?

Cuando controlen los riesgos, apliquen los siguientes principios y, si es posible, en el siguiente orden:

- pruebe una opción menos arriesgada;
- impida el acceso al peligro;
- organice el trabajo para reducir la exposición al riesgo;
- provea el equipo de protección personal, y
- proporcionar servicios de bienestar (en su lugar una clínica, estación de lavado de ojos, etc.)

Mejorar la salud y la seguridad no tiene por qué costar mucho. Por ejemplo, la colocación de un espejo en una esquina oculta peligrosa para ayudar a prevenir los accidentes de vehículos es una medida de bajo costo teniendo en cuenta los riesgos. Si no se toman precauciones simples puede costarle más si ocurre un accidente.
Involucre al personal, de modo que usted puede estar seguro que lo que se propone hacer funcionará en la práctica **y no presentarán nuevas amenazas.**

Ejemplos:

-cambiar a una sustancia menos peligrosa
-mantener las vías de evacuación desbloqueas desbloqueados
-proporcionar botiquines de primeros auxilios
-proporcionar ropa adecuada, calzado, guantes, gafas, etc.
-bloquear las secciones peligrosas (calderas)
-mantener las puertas de salida de emergencia
-mantener en buen funcionamiento las estaciones de lavado
-poner barreras entre los peatones y el tráfico

**** Por favor, tenga en cuenta que estos son una pequeña muestra de los tipos de riesgos y / o peligros que puede encontrar en su fábrica. No se limite sólo a los siguientes ejemplos.**

Paso 4: Registre sus hallazgos e impleméntelos

Poniendo los resultados de la evaluación de riesgo en práctica hará una diferencia cuando esté buscando cuidar de las personas y su negocio.

Escribiendo los resultados de la evaluación de riesgo, y compartiéndolas con su personal, le animará a hacer esto.

Al escribir sus resultados, que sea sencillo, por ejemplo, "Tropezar con la basura: papeleras, personal instruido, registros de limpieza semanal" o "Gas de soldadura: ventilación local utilizada y comprobada regularmente", o "todas las puertas contraincendios que sean mantenidas despejadas en todo momento ", o sólo un enchufe eléctrico para ser utilizado por una toma de corriente".

No esperamos que una evaluación de riesgos para ser perfecto, pero debe ser adecuada y suficiente. Tiene que ser capaz de demostrar que:

- se realizó un control adecuado;
- poder preguntar quienes podrían verse afectados;
- ser compasivo con todos los peligros significativos, teniendo en cuenta el número de personas que podrían estar involucradas;
- las precauciones son razonables, y el riesgo restante es bajo, y
- está involucrado su personal o sus representantes en el proceso.
- ***Deberá demostrar evidencia documentada de este proceso.***

Hay ejemplos y hay un formato al final de este documento que se puede imprimir y utilizar como guía durante la propia evaluación de los riesgos de su fábrica.

Si, al igual que muchas fábricas, se encuentra con que hay un buen montón de mejoras que se pueden hacer, grandes y pequeñas, no trate de hacer todo a la vez. Haga un plan de acción para hacer frente a las cosas más importantes en primer lugar. WRAP reconoce los esfuerzos de las fábricas que tratan de hacer mejoras claramente.

Un buen plan de acción incluye a menudo una mezcla de cosas diferentes, tales como:

- algunas mejoras económicas o fáciles que se pueden hacer rápidamente, tal vez como una solución temporal hasta que los controles más fiables están en su lugar;
- soluciones de largo plazo a esos riesgos con más probabilidades de causar accidentes o problemas de salud;
- soluciones de largo plazo a esos riesgos con las peores consecuencias posibles;
- disposiciones para la formación de empleados sobre los principales riesgos que se mantienen y cómo van a ser controlados;
- controles regulares para asegurarse de que las medidas de control se mantienen en su lugar, y
- responsabilidades claras – sobre quienes dirigirán las medidas, y para cuándo.

Recuerde, priorizar y abordar las cosas más importantes primero. A medida que complete cada acción, chequéela fuera de su plan.

Paso 5: Revise su evaluación de riesgo y actualice si es necesario

Su lugar de trabajo cambiará inevitablemente con el tiempo. Tarde o temprano, usted traerá nuevos equipos, sustancias y procedimientos que podrían conducir a nuevos peligros. Tiene sentido, por lo tanto, revisar lo que está haciendo en forma permanente. WRAP recomienda la realización de una evaluación de riesgos, como mínimo, una vez al año o más para asegurarse de que todavía está mejorando, o al menos no retroceder.

Mire su evaluación de los riesgos de nuevo. ¿Ha habido algún cambio? ¿Hay mejoras que todavía se tienen que hacer? ¿Sus trabajadores han descubierto un problema? ¿Ha aprendido algo de los accidentes o pérdidas recientes? **Asegúrese que su evaluación de riesgos se mantenga al día.**

Cuando usted tiene un negocio es muy fácil olvidarse de la revisión de su evaluación de riesgos - hasta que algo ha salido mal y ya es demasiado tarde. ¿Por qué no establecer una fecha de examen para esta evaluación de riesgos ahora? Escríbalo y destáquelo en su calendario como un evento anual.

WRAP requiere que todas las fábricas realicen evaluaciones de riesgos de salud y seguridad. Estas medidas adoptadas serán una parte importante de su control interno, que es también un requisito WRAP. Para revisar estos requisitos, consulte el Principio 1.4, 8.3 y 8.4 en el documento de autoevaluación de Fábricas de Producción que se puede encontrar en nuestra página web. http://www.wrapcompliance.org/handbooks.

Preguntas Frecuentes

¿Qué pasa si el trabajo que yo hago tiende a variar mucho, (o mis empleados) se mueven de una sección a otra?

Identifique los peligros que puede razonablemente esperar y evalúe los riesgos derivados de ellos. Esta evaluación general debe apoyarlo de una buena forma para la mayoría de su trabajo. Cuando usted realiza un trabajo o hace una mudanza a una nueva sección que es diferente, cubra los riesgos nuevos o diferentes, con una evaluación específica. Usted no tiene que empezar de cero cada vez.

¿Y si comparto un lugar de trabajo?

Dígale a los otros empleadores y trabajadores que están allí por cuenta propia sobre los riesgos que su trabajo podría causarles, y las precauciones que está tomando. Además, piense en los riesgos para su propia fuerza de trabajo y en aquellos que comparten su lugar de trabajo.

¿Tienen responsabilidades mis empleados?

Sí. Los empleados tienen responsabilidades legales de cooperar con los esfuerzos de sus empleadores para mejorar la salud y la seguridad (por ejemplo, deben llevar equipo de protección cuando se les proporciona), y tenerse en cuenta entre sí.

¿Qué pasa si una de las circunstancias de mis empleados cambia?

Usted tendrá que buscar de nuevo en la evaluación de riesgos. Usted debe llevar a cabo una evaluación de riesgos específica para trabajadoras embarazadas o que, ya que algunas tareas (levantar objetos pesados o de trabajo con productos químicos, por ejemplo) pueden no ser apropiadas. Si un empleado presenta una discapacidad, entonces están obligados a hacer ajustes razonables. Las personas que regresan al trabajo después de una cirugía mayor pueden tener también requisitos particulares. Si pone su mente en ello, casi siempre se puede encontrar una manera que funcione para usted y sus empleados.

¿Qué pasa si ya he evaluado alguno de los riesgos?

Si, por ejemplo, se utilizan productos químicos peligrosos y ya ha evaluado los riesgos para la salud y las precauciones que debe tomar conforme a las exigencias de la hoja de información química (MSDS), se puede considerar que están "marcados" y seguir adelante.

Obteniendo ayuda

Si se queda bloqueado, no se rinda. Hay una gran cantidad de información disponible para ayudarle.

Recursos externos:

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: https://osha.europa.eu/en/topics/riskassessment
- Departamento de Trabajo de EE.UU. - Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo: https://www.osha.gov/Publications/osha3071.pdf
- Consulte en los sitios web de los gobiernos locales que se relacionan con leyes específicas sobre la evaluación de riesgo.

ANEXO 3: HISTORIA DE LA INDUSTRIA TEXTIL

MAYO 1700 La industria textil a principios del siglo XVIII, la fabricación de tejidos, era la rama de la industria que absorbía mayor cantidad de mano de obra. La preparación de hilo, mediante el huso y la rueca, y el tejido, realizado con telares manuales, exigían muchas horas de trabajo para elaborar una pieza de tela. A partir del siglo XVI, Inglaterra se convirtió en un importante productor de tejidos de lana que, en parte, eran exportados. Pero desde principios del siglo XVIII, los comerciantes ingleses se dedicaron a importar de la india tejidos de algodón estampados, que se vendían muy bien en varios países europeos. Pronto empezaron a darle vueltas a la posibilidad de fabricar en la Gran Bretaña tejidos de algodón comparables a los hindúes. La materia prima, el algodón en rama, se podía importar de América, pero el verdadero problema era el de la fabricación del hilo. No se disponía de una técnica para producir un hilo tan fino como el de los productos hindúes.

MARZO 1764 SINNING-JENNY-Dado que el viejo sistema artesano no servía para fabricar el hilo de algodón que se precisaba, a partir del año 1760 se empezaron a ofrecer premios a quienes inventaran un mecanismo que permitiera fabricar mucho hilo de algodón en poco tiempo. La primera hiladora mecánica la inventó, en 1764, Heargraves: la spinning-jenny. Estaba formada por un mecanismo movido manualmente que no resultaba ni muy grande ni muy caro. Las primeras spinning-jenny que funcionaron en la Gran Bretaña sólo tenían ocho husos. La mujer que hilaba a mano sólo podía mover un huso, para manejar una spinning-jenny bastaba el trabajo de un solo hombre ayudado por tres o cuatro niños.

JUNIO 1769 WATER FRAME- En 1769, Arkwright presentó un nuevo tipo de hiladora mecánica: la water-frame. El hilo que fabricaba esta máquina era de más calidad que el de la spinning-jenny: era más fino y resistente. Pero la water-frame era un mecanismo grande y pesado que ya no podía mover un hombre. Para accionar la water-frame se empezó por utilizar la fuerza hidráulica de los ríos pero, a partir de 1785, ya se le empezó a aplicar la máquina de vapor. Otro problema que presentaba la water-frame era el de su precio: mucho más elevado que el de los mecanismos anteriores.

ABRIL 1785 PRIMER TELAR MECANICO- En 1785, Cartwrigth patentó el primer telar mecánico. Se trataba de un mecanismo grande y pesado que precisaba de bastante dinero para adquirirlo y de una gran fuerza para hacerlo funcionar. Los primeros telares

	mecánicos eran movidos por caballos y, a partir de 1789, se empezaron a mover también con máquinas de vapor.
SEPTIEMBRE 1793	LA DESPIPETADORA- En 1793 Eli Whitney inventó la Despipetadora de diente de sierra, esta máquina era para ser utilizada con algodón, la misma separaba las fibras y las semillas. Esta forma mecánica ahorraba mucho tiempo de trabajo.
ABRIL 1800	FABRICAS TEXTILES ALGODONERAS- Hacia el año 1800 trabajaban en las fábricas textiles algodoneras de Gran Bretaña unas 100.000 personas en los hilados y 250.000 en los tejidos. A principios del siglo XIX, el 40 por ciento de las explotaciones inglesas eran tejidos.
NOVIEMBRE 1804	JACQUARD- En 1804 en Francia, apareció la primera máquina de Jacquard (telar).
ENERO 1830	EL FERROCARRIL-Desde el año 1830, el ferrocarril facilitó el transporte de materia prima (el algodón que llagaba de la India, de Egipto, de Estados Unidos, etc.) hasta los centros industriales. Y de la misma manera se facilitaba la explotación del producto. Otros territorios europeos, como Francia, Bélgica, Holanda, algunas zonas de Alemania, el Norte de Italia, Cataluña... se fueron convirtiendo en centros importantes de industria textil, siguiendo el modelo inglés: mecanización de la producción, supremacía de la industria algodonera sobre la lanera, disminución del precio de los tejidos, etc.
JULIO 1850	SINGER- Mientras varios inventores habían adoptado el mecanismo del punto de cadeneta de la máquina de coser de Howe, desarrollando algunas innovaciones. Isaac Merrit Singer inventó el mecanismo del movimiento de la aguja hacia arriba y hacia abajo, que era mejor que el de lado a lado. El mecanismo de la aguja era movida por un pedal, en vez de una manivela.
NOVIEMBRE 2000	En la actualidad el avance de la tecnología ha ayudado a la industria textil incorporando tejidos sintéticos, facilitando la transportación de material, creando nuevas maquinas con manejo de ordenadores para la eficacia, optimizando materias primas y tiempo de confección, así como el avance de estudios para la especialización de personas en el diseño de modas y textil.

ANEXO 4: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE INFORMACION

A. CUESTIONARIO PARA ENCUESTA A INSTALACIONES DE MANUFACTURA CERTIFICADAS

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA
ESCUELA DE INGENIERIA INDUSTRIAL

Objetivo: Conocer la preparación y seguimiento de la certificación con la Norma WRAP en los establecimientos de confección de prendas de vestir en El Salvador.

Perfil
Nombre del establecimiento: _____
Departamento: _____ Municipio: _____

Entrevistado: _____
Cargo: _____

Preguntas

1. ¿Están certificados con la Norma WRAP?

Si ☐ No ☐

2. ¿Cómo se enteró de la existencia de la Norma?

Internet ☐ Empresa del rubro ☐ Otro: _____

3. ¿Cómo conoció el proceso de certificación?

Internet ☐ Empresa del rubro ☐ Otro: _____

4. ¿Desde cuándo están certificados?

Mes: _____ Año: _____

5. ¿Qué tipo de certificación se le concedió?

Plata ☐ Oro ☐ Platino ☐

6. ¿Cuál fue la motivación a certificarse? (Si selecciona más de una razón, indicar orden prioritario, siendo 1 de mayor prioridad y 2, 3,… sucesivamente)

Competitividad ☐ Los trabajadores ☐ Exportaciones ☐

La sociedad ☐ Medio Ambiente ☐ Otro: _____

7. ¿Siguió algún proceso para preparar el establecimiento antes de optar a la certificación?

Si ☐ ¿Con qué anticipación a la solicitud oficial? _____

No ☐

8. ¿Tuvieron dificultades significativas para preparar el establecimiento para la certificación?

Si ☐ No ☐

9. ¿Qué recursos se utilizó para preparar el establecimiento?

Humanos
Equipo de preparación ☐ Número de miembros: _____

Materiales
Maquinaria ☐

Herramientas ☐

10. ¿Qué empresa proporcionó la acreditación?

_____

11. ¿Qué entidad realizó la inspección?

International complianceGroup ☐ Intertek CG ☐

Otro: _____

12. ¿Existe en el establecimiento una guía de seguimiento para mantener las prácticas según la Norma?

Si ☐ No ☐

13. ¿Recomendaría a los establecimientos no certificados cumplir con los principios de la Norma para optar a certificarse?

Si ☐ No ☐

Comentario (opcional): _____
_____

14. ¿Qué importancia considera que las exportaciones de prendas de vestir tienen para el país?

Poca ☐ Regular ☐ Mucha ☐

15. ¿Exportan el producto a otros países?

Si ☐ No ☐

16. ¿Entre las metas del establecimiento está la expansión del mercado internacional? (aplica si su respuesta anterior fue No)

Si ☐ No ☐

17. ¿El establecimiento tiene políticas que promuevan los derechos de los trabajadores?

Si ☐ No ☐

18. ¿Existe un comité de prevención de riesgos en el lugar de trabajo?

Si ☐ No ☐

B. CUESTIONARIO PARA ENCUESTA A EMPRESAS NO CERTIFICADAS

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA
ESCUELA DE INGENIERIA INDUSTRIAL

Objetivo: Conocer las causas incididas en las instalaciones dedicadas a la fabricación de prendas de vestir en El Salvador por las cuales no se certifican con la Norma voluntaria WRAP para la posterior conceptualización del diseño de un programa de autoevaluación y certificación.

Perfil
Nombre del establecimiento: _____
Departamento: _____ Municipio: _____

Entrevistado: _____
Cargo: _____

PREGUNTAS

14. ¿Están certificados con la Norma WRAP?

Si ☐ No ☐

15. ¿Tiene conocimiento sobre normas de certificación aplicables a su empresa?

Si ☐ ¿Cuáles? _____

No ☐

16. ¿Está interesado en normas de certificación que demuestren: (Marcar una o varias)
    - Cumplimiento con las leyes del país ☐
    - Compromiso de la empresa con los derechos de los trabajadores a todos los niveles ☐
    - Compromiso ético y moral ☐
    - Responsabilidad con el medio ambiente ☐
    - Seguridad y Salud ocupacional ☐
    - Libertad de asociación y negociación colectiva ☐

- Cumplimiento con aduanas

17. ¿El establecimiento tiene conocimiento sobre la Norma WRAP y sus principios?

Si ☐ No ☐

18. ¿Conoce el proceso para la certificación WRAP?

Si ☐ No ☐

19. ¿Cuál es el motivo por el que no está certificado?

Falta de Recursos Económicos ☐ Desconocimiento de la Norma ☐
Considera innecesario ☐ Otro: _____

20. ¿Conoce las ventajas que le agregaría la certificación WRAP?

Si ☐ No ☐

21. ¿Tiene intención de certificarse con la Norma WRAP?

Si ☐ No ☐

22. ¿Qué importancia considera que las exportaciones de prendas de vestir tienen para el país?

Poca ☐ Regular ☐ Mucha ☐

23. ¿Exportan el producto a otros países?

Si ☐ No ☐

24. ¿Entre las metas del establecimiento está la expansión del mercado internacional? (aplica si su respuesta anterior fue No)

Si ☐ No ☐

25. ¿El establecimiento tiene políticas que promuevan los derechos de los trabajadores?

Si ☐ No ☐

26. ¿Existe un comité de prevención de riesgos en el lugar de trabajo?

Si ☐ No ☐

C. ESCALA DE LIKERT PARA INSTALACIONES DE MANUFACTURA CERTIFICADAS

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA
ESCUELA DE INGENIERIA INDUSTRIAL

Objetivo: Demostrar la correlación entre el favorecimiento y aplicación de los principios de la Norma de Producción Acreditada Mundialmente Responsable (WRAP) en la industria de la confección del país.

Perfil
Nombre del establecimiento: _____
Departamento: _____ Municipio: _____

Entrevistado: _____
Cargo: _____

1. **Cumplimiento con leyes y regulaciones del lugar de trabajo**

Los establecimientos deberian despreocuparse por el cumplimiento de las leyes y reglamentos del país referente a factores humanos y ergonomía:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

2. **Prohibición del Trabajo Forzado**

Los jefes y supervisores tienen que ser quienes decidan quien trabaja horas extrasy quien no, independientemente de la disposicion del trabajador:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

3. Prohibición del Trabajo de Menores

La educacion para menores de edad es un desperdicio de tiempo:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

Es mejor contratar a menores de 14 años que adultos para minimizar costos en mano de obra:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

4. Prohibición del Acoso y el abuso.

La fábrica debe asegurar un ambiente de trabajo libre de abuso y acoso respetando la dignidad del trabajador/a:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

La coacción fisica es buena forma de lograr que el trabajador realice sus actividades laborales.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

5. Compensación y Beneficios

Es conveniente no programar producción en días festivos:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

Las prestaciones laborales serán ejercidas solamente por mandato legal:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

6. **Horas de Trabajo**

El trabajo en casa podria ser un medio para completar el tiempo remunerado al empleado:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

7. **Prohibición de la Discriminación**

Las caracteristicas personales o creencias de la persona son prioratios en la selección y contratación de personal:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

Las mujeres no pueden ejercer con igual competencia una labor intelectual que un hombre:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

Las mujeres no pueden ejercer una labor física con la misma capacidad que un hombre:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

8. **Salud y Seguridad**

Las normas de prevencion de accidentes son inservibles para algunos trabajadores indisciplinados:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

La falta de medidas de prevención de accidentes laborales deberia castigarse con aplicación del reglamento interno:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

No vale la pena invertir en el equipo de protección de higiene si el trabajador no lo utiliza:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

La inversión en un sistema de prevención de accidentes es secundaria:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

9. Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

No vale la pena que los obreros se sindicalicen:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

10. Medio Ambiente

Las fábricas deberán demostrar un compromiso con la protección del medio ambiente mediante el control activo de sus prácticas ambientales:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

11. Cumplimiento de Aduanas

Es obligatorio que las fábricas se aseguren de que toda la mercancía está marcada o etiquetada de conformidad con todas las leyes aplicables con precisión y registrar de detalles de producción:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

12. Seguridad

Coope
rar con agencias antidrogas locales, nacionales y extranjeras es beneficioso para las fábricas en cuanto a prevención de embarques ilegales:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1_____	2_____	3_____	4_____	5_____

ANEXO 5: FORMATO DE FICHA DE ACOSO Y/O ABUSO

FORMATO ADJUNTO No 1

FORMATO ACOSO-ABUSO

Sección del empleado que sufre abuso o acoso (Area) Marque con una **X**

Producción	
Oficina	
Calidad	
Empaque	
Bodega	
Otras	

Describa con detalles y concretamente la forma en que esta usted siendo abusado o acosado

Sección del empleado que lo esta acosando o abusando (Area) Marque con una **X**

Producción	
Oficina	
Calidad	
Empaque	
Bodega	
Otras	

Persona que esta siendo acosada o abusada:
Nombre:
Cargo dentro de la empresa:

Persona que esta acosandolo o abusandolo:
Nombre :
Cargo dentro de la empresa:

Firma de la persona que esta siendo abusada o acosada

ANEXO 6: FORMATO DE MEMORANDO INFORMATIVO

MEMORANDO INFORMATIVO

Fecha: xx/xx/xx
Para: Empleados de mando medio
Con Copia: Gerencia General
De: Director general del equipo de trabajo WRAP.
Asunto: Información sobre la preparación para certificación WRAP.

Por medio del presente memorando se comunica a los empleados de línea de mando medio sobre el proceso al cual pretende aplicar la instalación de confección, en específico, la preparación para la certificación con las Normas WRAP, para ello se solicita la colaboración de todos los empleados de la planta, en especial la transmisión de la información de parte de los mandos medios a sus subalternos**.**

Fecha: _____

ANEXO 7: DESCRIPCIÓN DE CONTENIDO

Principios que rigen la Norma de Certificación WRAP

Los Principios WRAP se basan en estándares internacionales generalmente aceptados para el lugar de trabajo, leyes locales y regulaciones laborales e incluye el espíritu o lenguaje de las convenciones relevantes de la Organización Internacional del Trabajo (ILO).

1. **Cumplimiento con leyes y regulaciones del lugar de trabajo**

Las fábricas cumplirán con las leyes y reglamentos de todos los lugares donde lleven a cabo operaciones.
Todas las fábricas cumplirán con los requisitos legales y las normas de su industria en virtud de las leyes locales y nacionales de las jurisdicciones en las que las fábricas están haciendo negocios, junto con las leyes internacionales aplicables. Esto cubrirá todas las leyes laborales y de empleo de esas jurisdicciones, así como las leyes que rigen la conducta de los negocios en general, incluidas las normas y estándares de ética que se ocupan de la corrupción y la transparencia, y cualquier ley ambiental pertinente.

2. **Prohibición del Trabajo Forzado**

Fábricas no utilizaran trabajo involuntario, forzado o trata de personas.
Fábricas mantendrán estrictamente el empleo de forma voluntaria. Fabricas no utilizarán ningún trabajo forzado, obligado, prisión, servidumbre o trata. Esto incluirá asegurar que cualquier trabajador que se contrate estará bajo los contratos de trabajo que cumplen plenamente con todos los requisitos legales pertinentes y no imponen ningún tipo de coacción (incluyendo la imposición de multas sustanciales o pérdida de documentos de residencia de los trabajadores por dejar el empleo o la restricción de la capacidad de un trabajador de poner fin voluntariamente a su empleo). Adicionalmente, cuando la contratación de trabajadores se realice a través de una compañía de empleo o agencia, las fábricas se asegurarán de que los pasaportes de los trabajadores no son retenidos, todos los contratos escritos están en el idioma nativo de los trabajadores, y las cuotas de reclutamiento no son asumidas por los propios trabajadores

3. **Prohibición del Trabajo de Menores**

Fábricas no contrataran a ningún trabajador menor de 14 años o menos de la edad requerida por la ley para el empleo, cualquiera que sea mayor, o algún trabajador cuyo empleo podría interferir con la escolaridad obligatoria.
Fábricas garantizarán que no se dedican a cualquier forma de trabajo infantil, incluyendo, pero no limitado a, las peores formas de trabajo infantil reconocidas

internacionalmente. Las fábricas pueden no emplear a una persona de una edad más joven que la jurisdicción de la ley lo permite y en cualquier caso no inferior a los 14 años, aunque sea permitido por la ley local. Además, las fábricas se adherirán a los requisitos legales locales en relación con la escolarización obligatoria. Además, si, cuando así lo permita la legislación local, un centro emplea a trabajadores jóvenes (definidos como trabajadores cuya edad está entre la edad mínima de empleo y los 18 años), la fábrica también cumplirá con las restricciones legales aplicables relacionadas con la naturaleza y el volumen de trabajo realizado por estos jóvenes trabajadores, así como cualquier otro requisito impuestos por la ley, incluyendo asegurar que tales trabajadores jóvenes no realizan ningún trabajo peligroso (por ejemplo, manipulación de productos químicos y maquinaria pesada).

4. Prohibición del Acoso y el abuso.

Fábricas deben proveer un medio ambiente de trabajo libre de abuso y acoso de parte de supervisores, gerentes, y colaboradores y libre de castigo corporal de cualquiera manera.
Fábricas asegurarán un lugar de trabajo que sea respetuoso de los derechos y de la dignidad del trabajador. Esto incluye garantizar que no se utilicen el castigo corporal o la coacción física. Las fábricas no podrán participar o tolerar el acoso sexual, indecente o gestos amenazadores, tono e idioma abusivo o cualquier otro tipo de contacto físico o verbal no deseado, como la intimidación. En particular, las fábricas asegurarán una capacitación adecuada en todos los niveles - incluyendo gerencia, supervisores y trabajadores - para asegurar un lugar de trabajo libre de acoso o abuso.

5. Compensación y Beneficios

Fábricas pagaran al menos la compensación mínima requerida por la ley local, incluyendo todos los salarios obligatorios, bonificaciones y beneficios. Fábricas garantizarán una compensación adecuada para sus empleados por todo el trabajo realizado, al proporcionar de manera oportuna todos los salarios y prestaciones que se encuentran en el cumplimiento de las leyes locales y nacionales de la jurisdicción en la que se encuentran. Esto incluirá todas las primas para las horas extraordinarias o trabajo realizado durante los días festivos, así como cualquier otra prestación o beneficio, incluyendo cualquier seguro social obligatorio, requerido por la ley local.

6. Horas de Trabajo

Las horas trabajadas cada día y los días de trabajo cada semana, no excederán los límites legales de las leyes del país. Las fábricas proveerán al menos un día libre por cada periodo de siete días, excepto cuando sea necesario para satisfacer las necesidades urgentes de negocios.

Es requerido que las fábricas se adhieran a los límites establecidos por la ley local en las horas de trabajo regulares, así como los límites establecidos en las horas extraordinarias. La participación a largo plazo en el Programa de Certificación WRAP está sujeta a la satisfacción de las limitaciones establecidas por la ley local. WRAP reconoce que esto puede ser un requisito especialmente difícil, sobre todo, si se tiene en cuenta las normas aplicables y costumbres locales. A la luz de esta realidad, WRAP permitirá el pleno cumplimiento de las leyes locales sobre las horas de trabajo para lograrlo progresivamente, siempre y cuando una determinada fábrica cumpla con las siguientes condiciones: sean totalmente transparentes acerca de sus horas de trabajo; aseguren que durante esas horas todo el trabajo se está realizando de manera voluntaria, en condiciones que protejan la seguridad y salud de los trabajadores; compensan a todos los empleados de acuerdo con el Principio WRAP 5; y muestran una mejora en el cumplimiento de los requisitos de horas de trabajo desde una auditoría hasta la siguiente.

7. Prohibición de la Discriminación

Fábricas contrataran, pagaran, promoverán y despedirán trabajadores basándose en sus habilidades para desempeñar el trabajo, en lugar de características o creencias personales.

Fábricas se asegurarán de que todos los términos y condiciones de empleo se basan en la capacidad del individuo para hacer el trabajo, y no sobre la base de las características personales o creencias. Fábricas asegurarán de que cualquier decisión de empleo - que implica la contratación, el despido, la asignación de trabajo, pago o promoción - se hace sin discriminar a los empleados sobre la base de raza, color, origen nacional, género, orientación sexual, religión, discapacidad u otros similares factores (embarazo, opinión política o afiliación, condición social, etc.).

8. Salud y Seguridad

Fábricas deberán proveer un lugar de trabajo que sea sano y seguro. Donde la vivienda residencial que se proporcione a los trabajadores, de la fábrica sean igualmente viviendas seguras y saludables.
Fábricas proporcionarán un lugar de trabajo seguro, limpio, sano y productivo para sus empleados. Fábricas deberán dar prioridad a la salud y seguridad de los trabajadores por encima de todo, y de manera proactiva frente a cualquier problema de seguridad que podría surgir. Esto incluirá una amplia variedad de requisitos, como, por ejemplo, asegurarse, entre otras cosas, la disponibilidad de agua potable limpia (sin costo alguno para los trabajadores), los recursos médicos adecuados, salidas de emergencia y equipo de seguridad, estaciones de trabajo cómodas y bien iluminadas, baños limpios. Además, las fábricas deberán capacitar adecuadamente a todos sus trabajadores sobre cómo realizar su trabajo con seguridad.

9. Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

Fábricas reconocerán y respetarán el derecho de los empleados a ejercer sus legítimos derechos de libre asociación y negociación colectiva.
Fábricas respetarán la libertad de cada empleado de elegir para él o ella, sí quiere unirse o no a una asociación de trabajadores. Las fábricas no pueden discriminar a los trabajadores en función de si optan o no por asociarse. Tanto las fábricas como los trabajadores velarán por que se comporten de conformidad con todas las leyes pertinentes a este respecto. Fábricas asegurarán que existe un mecanismo eficaz para hacer frente a cualquier queja del lugar de trabajo.

10. Medio Ambiente

Fábricas cumplirán con reglas sobre el medio ambiente, regulaciones y estándares aplicables a sus operaciones y observarán prácticas con conciencia ambiental en todas las localidades donde lleven a cabo operaciones.
Las fábricas garantizarán el cumplimiento de todas las normas ambientales por mandato legal aplicable, y deberán demostrar un compromiso con la protección del medio ambiente mediante el control activo sus prácticas ambientales. En particular, las fábricas garantizaran una gestión adecuada de los residuos, incluida la vigilancia de la eliminación de cualquier material de desecho - ya sea sólido, líquido o gaseoso para garantizar dicha disposición se realiza de forma segura y de manera consistente con todas las leyes pertinentes.

11. Cumplimiento de Aduanas

Fábricas cumplirán con las leyes de aduana que le apliquen, y en particular, establecerán y mantendrán programas para el cumplimiento con leyes aduaneras relacionadas al embarque ilegal de productos terminados.
Fábricas se asegurarán de que toda la mercancía está marcada o etiquetada de conformidad con todas las leyes aplicables con precisión. Además, las fábricas mantendrán registros de todos los materiales y órdenes, así como registros detallados de producción.

12. Seguridad

Fábricas mantendrán procedimientos de seguridad para prevenir la introducción de mercancía no declarada en el manifiesto de embarque de salida (por ejemplo, drogas, sustancias explosivas y/o contrabando).
Fábricas asegurarán que controles adecuados estén en su lugar para proteger contra la introducción de cualquier carga no manifestada. En este sentido, WRAP reconoce las directrices de la Aduanas y Protección Fronteriza de Estados Unidos (CBP) y de C-TPAT para los fabricantes extranjeros como un programa de mejores prácticas, y ha adoptado estos lineamientos bajo este principio.

Proceso de certificación de la instalación

Tener una certificación WRAP muestra a los posibles compradores que usted está dedicado a los estándares empresariales éticos y responsables. Demuestra que usted obedece las leyes de su país, trata a sus trabajadores con dignidad y respeto, y es consciente del impacto de su operación en el medio ambiente. El certificado WRAP es un símbolo reconocido de altos estándares sociales y éticos.

Ilustración 60: Proceso de certificación de la Norma WRAP

PASO 1 APLICACIÓN: La instalación somete formulario de solicitud y pago de cuota a WRAP. La fábrica de producción presenta información básica a WRAP y paga una cuota de inscripción de $ 1195 Dólares Americanos.

PASO 2 AUTOEVALUACION: Fábricas completan una autoevaluación de su fábrica para demostrar que han hecho uso de prácticas socialmente compatibles para un mínimo de 90 días. VER ANEXO 2: Cuestionario de Perfil de la Fábrica.

Existe además a disposición para la autoevaluación del establecimiento una guía de conducción de Evaluación de Riesgo en Salud y Seguridad, en la cual se describe la forma correcta de accionar.

PASO 3 MONITOREO: Después de la presentación de su autoevaluación, la fábrica selecciona una firma monitora acreditada por WRAP para auditar a la fábrica frente a los 12 Principios del WRAP. La auditoría se debe pasar con éxito dentro de los 6 meses de pago de la cuota de inscripción para no tener que volver a registrarse. Existen monitores acreditados por WRAP, como Accordia Global Compliance Group con ubicación en Honduras, Guatemala, Colombia, México, Haiti, Pakistan, los monitores a los cuales se debe acudir de forma alterna son: International Compliance Group Inc. Honduras y a Intertek CG Guatemala.

PAS 4 EVALUACION: WRAP revisará el informe de auditoría del monitor y decidirá si certifica o no a la fábrica. Si WRAP decide no emitir una certificación, se notificará a la fábrica sobre las correcciones que deben hacerse y la firma monitora deberá realizar una inspección adicional. Una fábrica debe implementar las acciones correctivas para por lo menos 45 días antes de la inspección de seguimiento. Si la fábrica no implementa satisfactoriamente las recomendaciones en el período

original de seis meses, debe renovar su solicitud y pagar la cuota de inscripción de nuevo.

PASO 5 CERTIFICACION: Hay tres niveles de certificación WRAP - Platino, Oro y Plata. El certificado expedido a una fábrica está determinado por WRAP y depende del grado en que la auditoría indica el pleno compromiso de cumplimiento y de gestión a los Principios de WRAP.

ANEXO 8: FORMATO DE REPORTE PARA PRINCIPIO 1.

Tabla 85: Formato de reporte para principio 1

LOGO Y NOMBRE DE LA INSTALACIÓN DE CONFECCIÓN	**REPORTE DE CUMPLIMIENTO DE LEYES Y REGLAMENTOS NACIONALES Y LOCALES DEL CENTRO DE TRABAJO**		CODIGO	XXX
			VERSIÓN	01
			FECHA DE APROBACIÓN	XX/XX/XX
Periodo de reporte:	De _____ a _____	Fecha de reporte:	xx/xx/xx	

CUADRO RESUMEN

ASPECTO	**% DE INCUMPLIMIENTO**	**DIFICULTADES**	**ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN**
** ***En esta columna se enumera el articulo o ley nacional y local no cumplida y las cumplidas***	** *Se cuantifica con base a criterio del evaluador el nivel de incumplimiento o cumplimiento de leyes en su defecto.* **	** *Descripción de las incongruencias o inconformidades presentadas***	** *Posibles caminos de solución a los incumplimientos descritos***

HECHO POR: _____

APROBADO POR: _____

ANEXO 9: LISTA DE CHEQUEO PARA CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Tabla 86: Lista de chequeo para contrato individual de trabajo

SI O NO	Item
	Nombre de la instalación de confección
	Nombre del trabajador
	Edad del trabajador
	Estado Civil del trabajador
	Nacionalidad del trabajador
	Sexo del trabajador
	Profesión u oficio del trabajador
	Domicilio del trabajador
	Número DUI del trabajador
	Fecha y lugar de expedición
	Personas que dependen económicamente del trabajador
	Nombre del patrono
	Edad del patrono
	Sexo del patrono
	Nacionalidad del patrono
	Profesión u oficio del patrono
	Domicilio del patrono
	Numero de DUI del patrono
	Lugar y fecha de expedición
	Nombre del representante legal
	Nombre del puesto
	Obligaciones del cargo
	Fecha en que se inicia el trabajo
	Dirección del lugar o lugares a prestar servicios
	Horario de trabajo
	Salario en bruto a devengar (en moneda en curso legal)
	Inclusión de los derechos y deberes laborales según la Ley y reglamentos del país e internos
	Firma del documento en triplicado
	Lugar y Fecha del contrato
	Firma de la instalación de confección
	Firma del empleado

ANEXO 10: FORMATO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

GENERALES DE LA PERSONA TRABAJADORA **GENERALES DEL CONTRATANTE PATRONAL**

Nombre_____ ____
Nombre_____
Sexo_____
Sexo_____
Edad_____
Edad_____
Estado Familiar_____ **Estado Familiar** _____
Profesión ú Oficio_____ **Profesión ú Oficio**_____
Domicilio_____
Domicilio_____
Residencia_____
Residencia_____
Nacionalidad_____
Nacionalidad_____
DUI No._____ **DUI No.**_____
Expedido en_____ **Expedido en**_____
el_____**de**_____
el_____**de**_____
Otros datos de Identificación_____ **Otros datos de Identificación**_____
NIT _____
NIT_____

Actividad Económica de la Empresa: _____

NOSOTROS_____
_____
(Nombre del Contratante Patronal) (En representación de: razón Social)

_____
_____
(Nombre de la persona trabajadora)
De las generales arriba indicadas y actuando en el carácter que aparece expresado, convenimos en celebrar el presente Contrato Individual de Trabajo sujeto a las estipulaciones siguientes:

a) CLASE DE TRABAJO O SERVICIO:

El trabajador se obliga a prestar sus servicios al patrono como_____
_____
_____
_____

b) DURACIÓN DEL CONTRATO Y TIEMPO DE SERVICIO:

El presente Contrato se celebrar por:
_____
(Tiempo indefinido, plazo ú obra. Si es por tiempo o plazo determinado, indicar la razón que motiva tal plazo)
_____
_____
_____
A partir de:
_____

Fecha desde la cual la persona trabajadora presta servicios al patrono sin que la relación laboral se haya disuelto.

c) LUGAR DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y DE ALOJAMIENTO:

El lugar de prestación de los servicios será:
_____
_____
_____
y el trabajador habitará en_____
_
dado que la empresa (si) (no) le proporciona alojamiento

d) HORARIO DE TRABAJO:

Del día_____al día_____, de_____, a_____
Y de_____ a _____
Día_____ de_____ ____a_____
Semana Laboral_____horas.

Únicamente podrán ejecutarse trabajos extraordinarios cuando sean pactados de común acuerdo entre el Patrono o Representante Legal o la persona asignada por éstos y la persona trabajadora.

e) SALARIO: FORMA, PERÍODO Y LUGAR DEL PAGO:

El salario que recibirá la persona trabajadora, por sus servicios será la suma de
_____ _____
(Indicar la forma de remuneración, por unidad tiempo, por unidad de obra, por sistema mixto, por tarea, por comisión, etc)

Y se pagará en dólares de los Estados Unidos de América en
_____
(Lugar de pago: Ciudad)
_____ _____
(Casa, Oficina, etc.)

Dicho pago se hará de la manera siguiente:
_____
(Semanal, quincenalmente, etc., por planillas, recibos de pagos, etc.)
La operación del pago principiará y se continuará sin interrupción, a más tardar a la Terminación de la jornada de trabajo correspondiente a la respectiva fecha en caso de reclamo del trabajador originado por dicho pago de salarios deberá resolverse a más tardar dentro de los tres días hábiles siguientes.

f) HERRAMIENTAS Y MATERIALES:

El patrono suministrará a la persona trabajadora las herramientas y materiales siguientes:

_____
_____
_____
_____

Que se entregan en _____ y deben ser devueltos así por la persona trabajadora (Estado y calidad) cuando sean requeridas al efecto por su jefe inmediato, salvo la disminución o deterioro causados por caso fortuito o fuerza mayor, o por la acción del tiempo o por el consumo y uso normal de los mismos.

g) **PERSONAS QUE DEPENDEN ECONÓMICAMENTE DE LA PERSONA TRABAJADORA:**

_____
_____

Nombre _____ Apellido _____ Edad _____
Dirección _____

_____
_____

Nombre _____ Apellido _____ Edad _____
Dirección _____

_____
_____

Nombre _____ Apellido _____ Edad _____
Dirección _____

_____
_____

Nombre _____ Apellido _____ Edad _____
Dirección _____

h) OTRAS ESTIPULACIONES:

_____
_____
_____
_____
_____
_____

i) **En el presente Contrato Individual de Trabajo se entenderán incluidos, según el caso, los derechos y deberes laborales establecidos por las Leyes y Reglamentos, por el Reglamento Interno de Trabajo y por el o los Contratos Colectivos de Trabajo que celebre el patrono; los reconocidos en las sentencias que resuelvan conflictos colectivos de trabajo en la empresa, y los consagrados por la costumbre.**

j) Este contrato sustituye cualquier otro Convenio Individual de Trabajo anterior, ya sea escrito o verbal, que haya estado vigente entre el patrono y la persona trabajadora, pero no altera en manera alguna los derechos y prerrogativas del trabajador que emanen de su antigüedad en el servicio, ni se entenderá como negativa de mejores condiciones concedidas a la persona trabajadora en el Contrato anterior y que no consten en el presente.

En fe de lo cual firmamos el presente documento por triplicado en:

_____
(Ciudad)
A los_____días del mes _____de_____

(f)_____
(f)_____
PATRONO O REPRESENTANTE
TRABAJADOR(A)

SI NO PUEDE EL(LA) TRABAJADOR(A) FIRMAR:

(f)_____
A ruego del Trabajador(a)

Huellas digitales del trabajador(a)

ANEXO 11: FORMATO PARA REPORTE SOBRE MODIFICACIONES AL CONTRATO DE TRABAJO.

Tabla 87: Formato para reporte sobre modificaciones al contrato individual de trabajo

LOGO Y NOMBRE DE LA INSTALACIÓN DE CONFECCIÓN	**REPORTE DE MODIFICACIÓN AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**	CODIGO	XXX
		VERSIÓN	01
		FECHA DE APROBACIÓN	XX/XX/XX
Periodo de reporte:	De _____ a _____	Fecha de reporte:	xx/xx/xx

CUADRO RESUMEN

No.	**Ítem a modificar**	**Ítem modificado**	**Comentarios u observaciones**
*** En esta columna se enumera el correlativo***	*** Apartado del contrato actual de trabajo a modificar***	*** Apartado modificado del contrato de acuerdo al formato presentado***	***Justificación y observaciones para el cambio***

HECHO POR: _____

APROBADO POR: _____

ANEXO 12: LISTA DE CHEQUEO SOBRE DATOS RELEVANTES EN EL REGISTRO DEL PERSONAL.

Tabla 88: Lista de chequeo sobre datos necesarios en registro del personal

Documento	**Si**	**No**
Acta de nacimiento		
Fotocopia de DUI comprobada con documento real		
Carnet de identificación		
Fotocopia de NIT comprobada con documento real		
Solicitud de empleo		
Constancia de no antecedentes penales		
Examen médico		
Expediente académico y/o documentación migratoria		
Comprobante de domicilio actual		
Contrato individual de trabajo		
Descripción de puesto de trabajo		
Examen de aptitud o de admisión (si aplica)		

ANEXO 13: FORMATO DE REPORTE SOBRE REGISTRO DE MENORES DE EDAD

Tabla 89: Formato de reporte sobre registro de menores

LOGO Y NOMBRE DE LA INSTALACIÓN DE CONFECCIÓN	**REPORTE SOBRE CUMPLIMIENTO DE DOCUMENTACIÓN**		CODIGO	XXX
			VERSIÓN	01
			FECHA DE APROBACIÓN	XX/XX/XX
Periodo de reporte:	De _____ a _____	Fecha de reporte:	xx/xx/xx	

CUADRO RESUMEN

Documento	**Fecha de emisión**	**Conformidad**	**No Conformidad**	**Comentarios u observaciones**	**Acción correctiva**
*** Especifica el documento requerido, Acta de nacimiento, DUI, Carnet de identificación, NIT, Solicitud de empleo, Antecedentes penales, Exámenes médicos, Expediente académico y/o documentación migratoria, Comprobante de domicilio, Contrato individual de trabajo, Examen de aptitud o admisión **	*** Fecha en que se emitió el documento**	*** Apartado sobre cumplimiento con la documentación requerida**	*** Apartado sobre no cumplimiento con la documentación necesaria**	***Descripción de las conformidades y no conformidades**	***Posibles soluciones a las no conformidades presentadas**

HECHO POR: _____
APROBADO POR: _____

ANEXO 14. GUIÓN PARA ENTREVISTA AL PERSONAL TRABAJADOR

Nombre:
_____
Cargo:
_____
Número de identificación: _____
Sexo: Hombre: _____ Mujer: _____
Fecha de nacimiento: _____ Edad: _____

1. ¿Cuánto tiempo tiene laborando dentro de la instalación?
2. ¿Firmó un contrato de trabajo al iniciar sus labores?
3. Al firmar el contrato de trabajo, ¿Describían estos las funciones a realizar en su puesto de trabajo?
4. ¿Cuál es su motivación para trabajar dentro de la instalación?
5. ¿Cómo considera las medidas de seguridad dentro de las instalaciones?
6. ¿Alguna vez fue limitado su movimiento por causas injustificadas a las de seguridad?
7. ¿Existe dificultad de movimiento para realizar su trabajo diario actualmente?
8. ¿Siente temor al expresar sus inquietudes frente a compañeros de trabajo?
9. ¿A sido víctima de abuso físico o psicológico durante horas laborales?
10. ¿Se le ha restringido hora de salida al terminar su jornada laboral?
11. ¿Contó usted con un programa de adiestramiento y el material necesario sobre política y procedimientos al iniciar sus labores?
12. ¿Es entregado su salario/ compensaciones directamente de la instalación a usted o mediante un sistema confiable y bajo su acceso?
13. ¿Con qué periodicidad recibe su salario?
14. ¿Retiene la administración alguna porción de su salario? ¿Cuánto? ¿Por qué?
15. ¿Entrego documentación a su contratante, tales como: Acta de nacimiento, Fotocopia de DUI y en original, Carnet de identificación, NIT, Solicitud de empleo, Antecedentes penales, Exámenes médicos, Expediente académico y/o documentación migratoria, Comprobante de domicilio, Contrato individual de trabajo, Examen de aptitud o admisión?
16. ¿Conoce las políticas internas y procedimientos sobre la contratación de menores y los requerimientos para su identificación? Si, ¿Cuáles?

ANEXO 15: FORMATO DE REPORTE SOBRE ENTREVISTA AL PERSONAL

Tabla 90: Formato de reporte sobre entrevista al personal

<table>
<tr><td colspan="2">LOGO Y NOMBRE DE LA INSTALACIÓN DE CONFECCIÓN</td><td colspan="2">REPORTE SOBRE RESULTADOS DE ENTREVISTA AL PERSONAL</td><td>CODIGO</td><td>XXX</td></tr>
<tr><td colspan="4" rowspan="2"></td><td>VERSIÓN</td><td>01</td></tr>
<tr><td>FECHA DE APROBACIÓN</td><td>XX/XX/XX</td></tr>
<tr><td>Periodo de reporte:</td><td colspan="2">De _____
a _____</td><td>Fecha de reporte:</td><td colspan="2">xx/xx/xx</td></tr>
<tr><td colspan="6">CUADRO RESUMEN<table>
<tr><td colspan="3">Trabajo infantil</td></tr>
<tr><td rowspan="4">No. De Caso</td><td>Nombre</td><td></td></tr>
<tr><td>Edad</td><td></td></tr>
<tr><td>Tiempo laborando</td><td></td></tr>
<tr><td>Descripción</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="4">No. De Caso</td><td>Nombre</td><td></td></tr>
<tr><td>Edad</td><td></td></tr>
<tr><td>Tiempo laborando</td><td></td></tr>
<tr><td>Descripción</td><td></td></tr>
<tr><td>Acciones correctivas</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="3">Trabajo Forzado</td></tr>
<tr><td rowspan="4">No. De Caso</td><td>Nombre</td><td></td></tr>
<tr><td>Edad</td><td></td></tr>
<tr><td>Tiempo laborando</td><td></td></tr>
<tr><td>Descripción</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="4">No. De Caso</td><td>Nombre</td><td></td></tr>
<tr><td>Edad</td><td></td></tr>
<tr><td>Tiempo laborando</td><td></td></tr>
<tr><td>Descripción</td><td></td></tr>
<tr><td>Acciones correctivas</td><td colspan="2"></td></tr>
</table></td></tr>
</table>

HECHO POR: _____

APROBADO POR: _____

ANEXO 16: FORMATO DE REPORTE SOBRE REVISIÓN DE DOCUMENTACIÓN

Tabla 91: Formato de reporte sobre revisión de documentación

<table>
<tr><td rowspan="3">LOGO Y NOMBRE DE LA INSTALACIÓN DE CONFECCIÓN</td><td colspan="2" rowspan="3">REPORTE SOBRE REVISION DE DOCUMENTACIÓN</td><td>CODIGO</td><td>XXX</td></tr>
<tr><td>VERSIÓN</td><td>01</td></tr>
<tr><td>FECHA DE APROBACIÓN</td><td>XX/XX/XX</td></tr>
<tr><td>Periodo de reporte:</td><td>De _____ a _____</td><td>Fecha de reporte:</td><td colspan="2">xx/xx/xx</td></tr>
</table>

CUADRO RESUMEN

<table>
<tr><td colspan="4">Requisitos de selección de personal</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Nombre de Requisito</td><td>Exclusiones</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>Incumplimientos</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">Nombre de Requisito</td><td>Exclusiones</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>Incumplimientos</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="4">Requisitos para asensos salariales</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Nombre de Requisito</td><td>Nombre de empleado</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>Motivos</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>Incumplimientos</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="4">Apoyo a sindicato</td></tr>
<tr><td colspan="2">Documentos de respaldo</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="2">Actividades cumplidas</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="2">Actividades no cumplidas</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="4">Despidos</td></tr>
<tr><td colspan="2">Cantidad de despido por “N’ lapso de tiempo:</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="2">Justificación de despido X:</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="2">Justificación de despido Y:</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td colspan="2">Justificación de despido Z:</td><td colspan="2"></td></tr>
</table>

HECHO POR: _____
APROBADO POR: _____

ANEXO 17: FORMATO DE REPORTE SOBRE DISCRIMINACIÓN, ACOSO O ABUSO.

Tabla 92: Formato de reporte sobre discriminación

LOGO Y NOMBRE DE LA INSTALACIÓN DE CONFECCIÓN	**REPORTE SOBRE DISCRIMINACIÓN, ACOSO O ABUSO**	CODIGO	XXX
		VERSIÓN	01
		FECHA DE APROBACIÓN	XX/XX/XX
Periodo de reporte:	De _____ a _____	Fecha de reporte:	xx/xx/xx

CUADRO RESUMEN

DATOS DEL EMPLEADO QUE EFECTUA DISCRIMINACIÓN	
Nombre	
Tiempo laborando	
Cargo	
Descripción de Comportamiento	
DATOS DEL EMPLEADO QUE ACOSA O ABUSA	
Nombre	
Tiempo laborando	
Cargo	
Descripción de Comportamiento	

HECHO POR: _____

APROBADO POR: _____

ANEXO 18: FORMATO SOBRE LIBERTAD DE EXPRESION

Tabla 93: Formato sibre libertad de expresión

FORMATO SOBRE LIBERTAD DE ASOCIACION

Responsable de entrevistas: _____

marque con una **X** si se presenta la situación

Nombre del empleado	Código	Firma	Ha sido amenazado	Influencia a no asociarse

Firma de responsable:

Sello de la empresa

ANEXO 19: FORMATO DE GUIÓN PARA DIRECCIÓN DE SINDICATO

DATOS GENERALES
Nombre:
_____
Cargo:
_____
_
Tiempo laborando: _____

1. Explique la labor del sindicato dentro de la instalación
2. ¿Cómo considera que la labor del sindicato tiene efectos sobre las decisiones de mejora de la instalación?
3. ¿En qué manera la opinión de los trabajadores tiene reconocimiento en las actividades del sindicato?
4. ¿Cómo explicaría el nivel de libertad que tiene el sindicato?
5. ¿Qué impresión tienen sus compañeros de trabajo sobre los miembros del sindicato en sus labores referentes a la jornada laboral?
6. ¿Identifica tratos exclusivos o discriminativos por el hecho de ser miembros de sindicato? Explique.
7. Explique la actitud que observa en los supervisores sobre las labores sindicales
8. ¿Qué horarios se le permite al sindicato tomar para las reuniones o actividades que realizan?

ANEXO 20: FORMATO DE CUESTIONARIO PARA ENCUESTA A MIEMBROS DEL SINDICATO

DATOS GENERALES
Nombre:
_____
Sexo: Hombre: _____ Mujer: _____
Edad: _____
Cargo:
_____
_
Cargo dentro del sindicato:
_____
Tiempo laborando: _____

Objetivo: Determinar el grado de percepción de los miembros sindicalistas sobre su libertad, discriminación, acoso o abuso.

Responda las siguientes preguntas.

1. ¿Cuántas veces ha trabajado en una fábrica de confección de prendas de vestir?

1	2	3	Otra

2. ¿Conoce sobre los derechos y deberes de los trabajadores?

Si	Solo derechos	Solo deberes	No

3. ¿Cuáles derechos laborales se cumplen dentro de la instalación, de acuerdo a los siguientes?

Derecho	Si	No	No sabe
Afiliación a Seguro Social			

Incapacidad por enfermedad			
Permiso de maternidad			
Días de asueto remunerados			
Hora de alimentación			
Remuneración según turno laboral			
Horas Extras			
Indemnización			
Organización sindical			
Embarazo			

4. ¿Considera usted que las protestas contra las fábricas en el país se deben a?

Plan para perjudicar
Violación a los derechos laborales

No sabe

5. ¿Considera usted que existe violación a los derechos del trabajador en la instalación de confección de prendas de vestir?

Sí _____ No _____ No responde _____

6. ¿Considera que el exceso de trabajo sea una limitante para organizarse en un sindicato?

Sí _____ No _____ No responde _____

7. ¿Ha recibido algún tipo de presión por ser miembro sindical?

Sí _____ No _____ No responde _____

8. ¿Se ha producido recientemente algún despido de líderes sindicales?

Sí _____ No _____

9. ¿La situación sindical dentro de la instalación es?

De presencia	Poca Desmovilizando
Recién implantado	Es Patronal
Bien implantado	No sabe
Desorganizado	Otro

10. ¿Considera usted que la sindicalización favorece a los trabajadores?

Sí _____ No _____ No responde _____

Observaciones:

_____
_____
_____

ANEXO 21: FORMATO SOBRE SINDICATO, LIBERTAD DE EXPRESION Y/O ABUSO

Tabla 94: Formato sobre sindicato, libertad de expresión y/o abuso

LOGO Y NOMBRE DE LA INSTALACIÓN DE CONFECCIÓN	**REPORTE SOBRE SINDICATO, LIBERTAD DE EXPRESIÓN Y/O ABUSO**		CODIGO	XXX
			VERSIÓN	01
			FECHA DE APROBACIÓN	XX/XX/XX
Periodo de reporte:	De _____ a _____	Fecha de reporte:	xx/xx/xx	

CUADRO RESUMEN

Pregunta de cuestionario	**Resultados**	**Conclusión**	**Comentarios u observaciones**

HECHO POR: _____

APROBADO POR: _____

ANEXO 22: FORMATO DE REPORTE SOBRE CUMPLIMIENTO CON JORNADA Y SALARIOS LABORALES.

Tabla 95: Formato de reporte sobre cumplimiento de jornadas salarios laborales

LOGO Y NOMBRE DE LA INSTALACIÓN DE CONFECCIÓN	**REPORTE SOBRE CUMPLIMIENTO CON JORNADA Y SALARIOS LABORALES**		CODIGO	XXX
			VERSIÓN	01
			FECHA DE APROBACIÓN	XX/XX/XX
Periodo de reporte:	De _____ a _____	Fecha de reporte:	xx/xx/xx	

CUADRO RESUMEN

Puesto de trabajo	**Jornada Laboral según Código de Trabajo**	**Salario según Código de Trabajo**	**Jornada laboral actual**	**Salario laboral actual**	**Comentarios u observaciones sobre incumplimientos**

HECHO POR: _____

APROBADO POR: _____

ANEXO 23: FORMATO DE REPORTE SOBRE ASISTENCIA LABORAL

Tabla 96: Formato de reporte sobre asistencia laboral

LOGO Y NOMBRE DE LA INSTALACIÓN DE CONFECCIÓN	**REPORTE SOBRE ASISTENCIA LABORAL**		CODIGO	XXX
			VERSIÓN	01
			FECHA DE APROBACIÓN	XX/XX/XX
Periodo de reporte:	De _____ a _____	Fecha de reporte:	xx/xx/xx	

CUADRO RESUMEN

Jornada Laboral Código de Trabajo	**Puesto de trabajo**	**Historial hora de entrada**	**Historial hora de salida**	**Horas laboradas semanal**	**Horas laboradas mensual**	**Comentarios u observaciones sobre incumplimientos**

HECHO POR: _____

APROBADO POR: _____

ANEXO 24: FORMATO DE REPORTE SOBRE REVISION DE SALARIOS Y SISTEMA DE PAGO

Tabla 97: Formato de reporte sobre revisión de salarios y sistema de pago

LOGO Y NOMBRE DE LA INSTALACIÓN DE CONFECCIÓN	**REPORTE SOBRE SALARIOS Y SISTEMA DE PAGO LABORALES**		CODIGO	XXX
			VERSIÓN	01
			FECHA DE APROBACIÓN	XX/XX/XX
Periodo de reporte:	De _____ a _____	Fecha de reporte:	xx/xx/xx	

CUADRO RESUMEN

Salario laboral según ley	**Puesto de trabajo**	**Salario según Planilla de pago**	**ISSS**	**AFP**	**Forma de pago**	**Comentarios u observaciones sobre salario y horas laborales**

HECHO POR: _____
APROBADO POR: _____

ANEXO 25: FORMATO DE REPORTE SOBRE CUMPLIMIENTO AMBIENTAL Y DESECHOS SÓLIDOS

Tabla 98:Formato de reporte sobre cumplimiento ambiental y desechos sólidos

LOGO Y NOMBRE DE LA INSTALACIÓN DE CONFECCIÓN	**REPORTE SOBRE CUMPLIMIENTO Y AMBIENTAL Y DESECHOS SÓLIDOS**	CODIGO	XXX
		VERSIÓN	01
		FECHA DE APROBACIÓN	XX/XX/XX
Periodo de reporte:	De _____ a _____	Fecha de reporte:	xx/xx/xx

CUADRO RESUMEN

Clasificación de desechos sólidos	**Cantidad de desechos sólidos mensual promedio**	**Cantidad de desechos sólidos anual promedio**	**Nivel de contaminación**	**Plan de retribución al medio ambiente**

HECHO POR: _____

APROBADO POR: _____

ANEXO 26: FORMATO DE REPORTE SOBRE FORMALIZACIÓN DE PRÁCTICAS AMBIENTALES

Tabla 99: Formato de reporte sobre formalización de prácticas ambientalese

LOGO Y NOMBRE DE LA INSTALACIÓN DE CONFECCIÓN	**REPORTE SOBRE FORMALIZACIÓN DE PRÁCTICAS AMBIENTALES**		CODIGO	XXX
			VERSIÓN	01
			FECHA DE APROBACIÓN	XX/XX/XX
Periodo de reporte:	De _____ a _____	Fecha de reporte:	xx/xx/xx	

CUADRO RESUMEN

Legislación ambiental	**Prácticas ambientales actuales**	**Manejo de desechos tóxicos**	**Casos de emisión**	**Plan de acción**

HECHO POR: _____

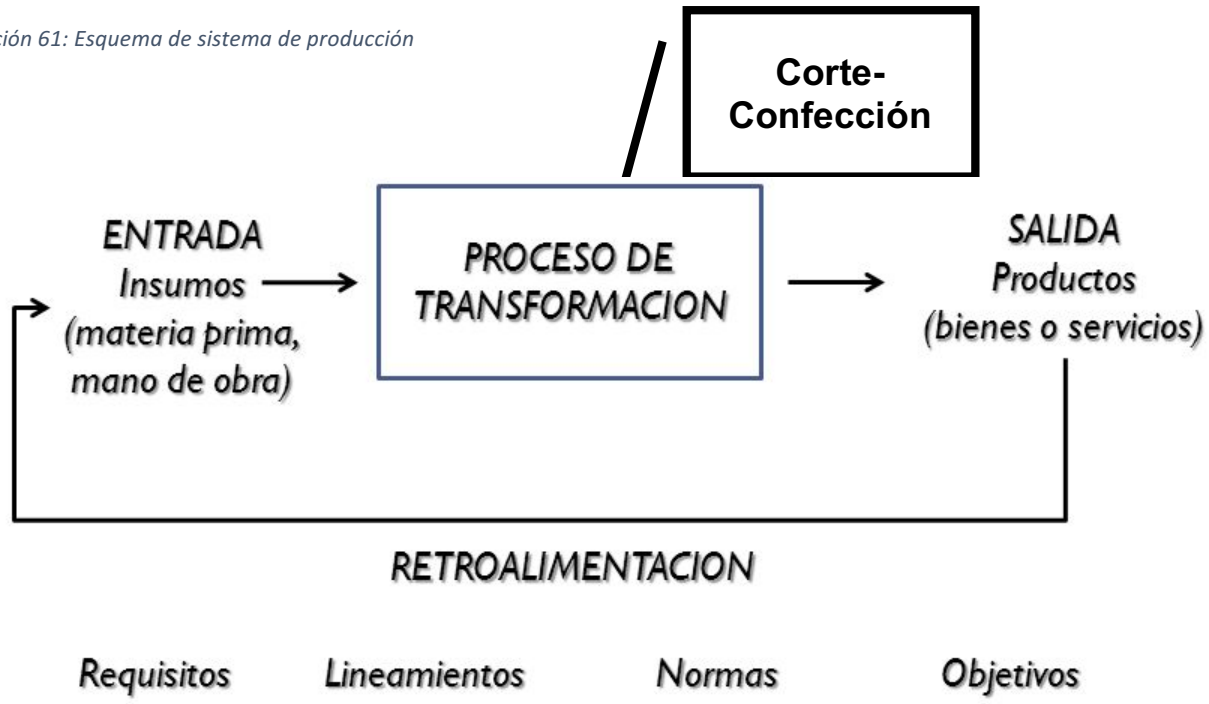
APROBADO POR: _____

ANEXO 27: SISTEMA DE REGISTRO DE PRODUCCIÓN

A continuación, se presentan los elementos básicos que debe contener un sistema de producción.
- Insumos
- Proceso
- Resultado
- Retroalimentación

Esquemáticamente se presentas así:

Ilustración 61: Esquema de sistema de producción



ANEXO 28: FORMATO DE REPORTE SOBRE FORMALIZACIÓN ADUANERA Y SEGURIDAD

Tabla 100: Formato de reporte sobre formalización de prácticas ambientales

LOGO Y NOMBRE DE LA INSTALACIÓN DE CONFECCIÓN	**REPORTE SOBRE FORMALIZACIÓN DE PRÁCTICAS AMBIENTALES**	CODIGO	XXX
		VERSIÓN	01
		FECHA DE APROBACIÓN	XX/XX/XX
Periodo de reporte:	De _____ a _____	Fecha de reporte:	xx/xx/xx

CUADRO RESUMEN

Incongruencias en sistema de registro de producción **Irregularidades de inspección**	**Irregularidades de inspección**	**Comentarios u observaciones**

HECHO POR: _____

APROBADO POR: _____

ANEXO 29: LISTA DE CHEQUEO IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

Un riesgo es una condición que tiene potencial para provocar una lesión o daño.
Peligro es la exposición relativa a las consecuencias potenciales de dicho riesgo. Cuando ya se han identificado y clasificado los riesgos en un ambiente de trabajo, se pasa a realizar el análisis de los mismos, es decir, se estudian la posibilidad y las consecuencias de cada factor de riesgo con el fin de establecer el nivel de riesgo del proyecto.
El análisis de los riesgos determinará cuáles son los factores de riesgo que potencialmente tendrían un mayor efecto sobre el trabajo.
Los riesgos pueden agruparse en varias categorías generales:
1) debido a propiedades inherentes (su naturaleza) tales como el alto voltaje, la radiación o los químicos cáusticos;
2) debido a fallas potenciales, ya sea por parte del operador (o alguna otra persona) o una máquina (o cualquier otro equipo) o
3) debido a las fuerzas o tensiones provocadas por el ambiente, por ejemplo, el viento, la corrosión, etc.

FECHA: _____

CONTRATISTA: _____

INTERVENTOR: _____

GERENCIA / DIRECCIÓN RESPONSABLE: _____

UBICACIÓN: _____

RESPONSABLE DE LA INSPECCIÓN: _____

OBJETIVO:

_____

_____

_____

LISTA DE CHEQUEO

Item	PUNTOS A OBSERVAR	SI	NO	NA	OBSERVACIONES
REQUISITOS BASICOS					
*1 **	Se encuentra disponibles los soportes de pagos al Sistema General de Seguridad Social (Salud, ARP, Pensiones)?				
2	Se cuenta con un Programa de Salud Ocupacional aplicado al proyecto?				
*3 **	Cuentan con reglamentos de Higiene Industrial?, ¿Está exhibido?				
*4 **	Se cuenta con el acta de constitución del Comité Paritario de Salud Ocupacional?, ¿Está registrado en el ministerio?				
5	Se cuenta con actas de reuniones del Comité Paritario de Salud Ocupacional?				
*6 **	Se cuenta con Panorama de Factores de Riesgo aplicado al proyecto?				
7	Ha capacitado al personal en prevención de riesgos?				
*8 **	El personal cuenta con los Elemento de Protección Personal necesarios para desarrollar su labor?				
9	Tiene registro de la entrega de los Elementos de Protección Personal que se suministran al trabajador?				

CONDICIONES LOCATIVAS					
*10 **	La construcción se encuentra en buenas condiciones y garantiza la seguridad de las personas?				
11	Existen condiciones de orden y limpieza?				
12	Se cuenta con las condiciones de saneamiento básico (control de alimentos, plagas, basuras, etc.)?				
13	Las dimensiones internas en cuanto a extensión superficial y capacidad, son adecuadas para la colocación de equipos?				
14	Los trabajadores tienen el espacio adecuado para realizar eficientemente el trabajo (mínimo 2 m^2 y 3 m de altura)?				
*15 **	Las salidas se encuentran sin obstáculos y son lo suficientemente amplias?				
16	Las dimensiones son adecuadas (altura mínima al techo 3m y ancho recomendado de 7m)?				
*17 **	Se cuenta con botiquín, camillas y frazadas?				
18	No se encuentra grietas visibles en las paredes?				
19	Hay agua potable?				
SEÑALIZACIÓN Y DEMARCACIÓN					
*20 **	Se aíslan y demarcan las zonas peligrosas (balizamiento)?				
21	Se señalizan los puestos de operación peligrosos?				
*22 **	Se encuentran demarcadas las zonas restringidas?				
SERVICIOS DE HIGIENE					
*23 **	La obra cuenta con inodoros, lavamanos, duchas y orinales, en material impermeable, con espacio suficiente y además en la cantidad necesaria (1 por cada 15 personas)?				

*24 **	Existe agua potable en la obra apta para el consumo y en cantidad necesaria (1 suministro por cada 50 trabajadores)?				
RUIDOS Y VIBRACIONES					
25	Se tienen medidas de control de la exposición al ruido?				
26	Se toman las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir el riesgo por vibraciones derivado del manejo de perforaciones neumáticas, martillos, etc.?				
ELECTRICIDAD, ALTERNA, CONTINUA Y ESTATICA					
*27 **	Se encuentra las instalaciones eléctricas en buen estado?				
28	Se encuentran señalizados todos los circuitos?				
29	Todas las instalaciones, transformadores, etc. Se encuentran protegidos contra impactos?				
30	Los trabajadores cuentan con la dotación adecuada (guantes, medidores de corriente, etc.)?				
31	Se esta haciendo uso de corriente alterna o continua (x)?				
CONTAMINACIÓN AMBIENTAL					
32	Existen algún tipo de sistema para evitar contaminación del ambiente?				
33	Usan algún método para control de gases, humo, etc.?				
PREVENCIÓN Y EXTINCION DE INCENDIOS					
*34 **	Se cuenta con suficientes tomas de agua, aparatos extinguidores y con personal entrenado?				
35	Se realiza mantenimiento a los extintores?				
*36 **	Los extintores tienen fechas de recarga vigentes?				
*37 **	Se cuenta con rutas de salida suficientes?				
38	Se tienen en cuenta las medidas para el almacenamiento de sustancias inflamables?				

*39 **	Se cuenta con personal capacitada en la extinción de incendios?				
40	Se cuenta con alarma contra incendios?				
MAQUINAS Y HERRAMIENTAS					
41	Los órganos móviles, motores, transmisiones y piezas salientes están adecuadamente protegidos?				
*42 **	El equipo se encuentra en condiciones adecuadas para su utilización?				
43	Los operadores cuentan con espacio suficiente para manipular los equipos?				
44	Se cuenta con un listado de la maquinaria y equipos utilizados?				
45	Se cuenta con registro de mantenimiento preventivo a los equipos?				
46	Se cuenta con los aislamientos eléctricos (polo a tierra)?				
47	Están señalizadas (amarillo-negro) las secciones de la maquinaria o equipo que puede generar daños como golpes, atrapamiento, etc.				
48	Se cuenta con normas de operación dentro y fuera de la obra para la maquinaria y equipos utilizados?				
49	El personal que opera los equipos se encuentra capacitado para su operación (registros)?				
50	Los operadores conocen la reglamentación legal e interna de la EAAB sobre operación de equipo y señalización vial de obras?				
TUBERIAS Y CONDUCTOS					
*51 **	Toda la tubería se encuentra señalizada y pintada?				
52	Las válvulas y grifos, cuentan con indicadores de apertura?				
HERRAMIENTAS DE MANO Y DE FUERZA MOTRIZ					
*53 **	Las herramientas con filo agudo o punta aguda, tienen de algún tipo de resguardo para el filo?				
54	Las herramientas están hechas de material resistente, de acuerdo al uso?				

55	Se encuentra herramienta abandonada en lugares por donde transiten personas?				
56	Se dispone de carretillas para el transporte de herramienta en caso de ser necesario?				
57	Las herramientas que usan electricidad están siendo utilizadas adecuadamente?				
58	Las herramientas (y su mango) tienen la forma, peso y dimensiones adecuadas al trabajo a realizar?				
59	En las zonas con riesgos especiales (gases inflamables, líquidos volátiles, sustancias explosivas, entre otros), se seleccionan las herramientas fabricadas con materiales, que no de lugar a chispas por percusión (como aleaciones de bronce de berilio, madera o plásticos)?				
60	La herramienta se debe usar siempre para el trabajo o trabajos para los cuales fue diseñada?				
61	Se realiza mantenimiento a las Herramientas manuales?				
62	Se realizan revisiones periódicas de herramientas?				
63	Las condiciones de limpieza de las herramientas es la adecuada?				
*64 **	Se cuenta con un sitio de almacenamiento adecuado para las herramientas?				
65	Se cuenta con los aislamientos eléctricos (polo a tierra)?				
66	El personal se encuentra capacitado en la operación de las herramientas?				
MANEJO Y TRANSPORTE MANUAL DE MATERIALES					
67	La obra cuenta con un plan general de procedimientos y métodos de trabajo, con trabajadores físicamente capacitados?				
68	No se ven trabajadores que carguen mas de 50 Kg.?				
*69 **	Los trabajadores cuentan con periodos de descanso suficientes?				
MANEJO Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES					
70	Se encuentran demarcados los sitios de manejo y almacenamiento de materiales?				

*71 **	Los materiales que resultan sobrantes se almacenan en el sitio destinado para tal fin?				
EXCAVACIONES					
*72 **	Se dejaron taludes normales, de acuerdo con la densidad del terreno?				
*73 **	Se realizo un entibado adecuado de acuerdo a las condiciones del terreno?				
*74 **	Las excavaciones se encuentra señalizadas y delimitadas?				
75	En excavaciones circulares se esta utilizando secciones anilladas para la protección de las paredes?				
RIESGO QUIMICO					
*76 **	Se cuenta con un listado de los productos químicos utilizados?				
*77 **	Se cuenta con las Hojas de Seguridad de los productos químicos utilizados?				
*78 **	Los productos químicos se encuentran adecuadamente etiquetados y empacados?				
REPORTE E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES					
*79 **	Se reportan las condiciones peligrosas				
*80 **	Se reportan los accidentes de trabajo				
*81 **	Se reportan los incidentes de trabajo?				
*82 **	Se investigan los accidentes ocurridos que afectan al personal que labora o a la comunidad?				
*83 **	Se realizan controles a los subcontratistas?				
*84 **	Se realizan inspecciones de seguridad periódicas?				
CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO					
*85 **	Se realiza inducción general al personal?				

*86 **	Se realiza inducción al cargo?				
*87 **	Se cuenta con un Plan de Emergencias por escrito?				
*88 **	Se realiza capacitaciones en Prevención de Riegos Profesionales?				
CONDICIONES DE SALUD DE LOS TRABAJADORES					
*89 **	Se realizan exámenes médicos ocupacionales a los trabajadores (ingreso, periódicos, egreso)?				
DISPOSICIÓN DE RESIDUOS Y DESECHOS					
90	Se realiza un adecuado almacenamiento temporal de residuos y desechos?				
*91 **	Se realiza una adecuada disposición final de residuos y desechos?				

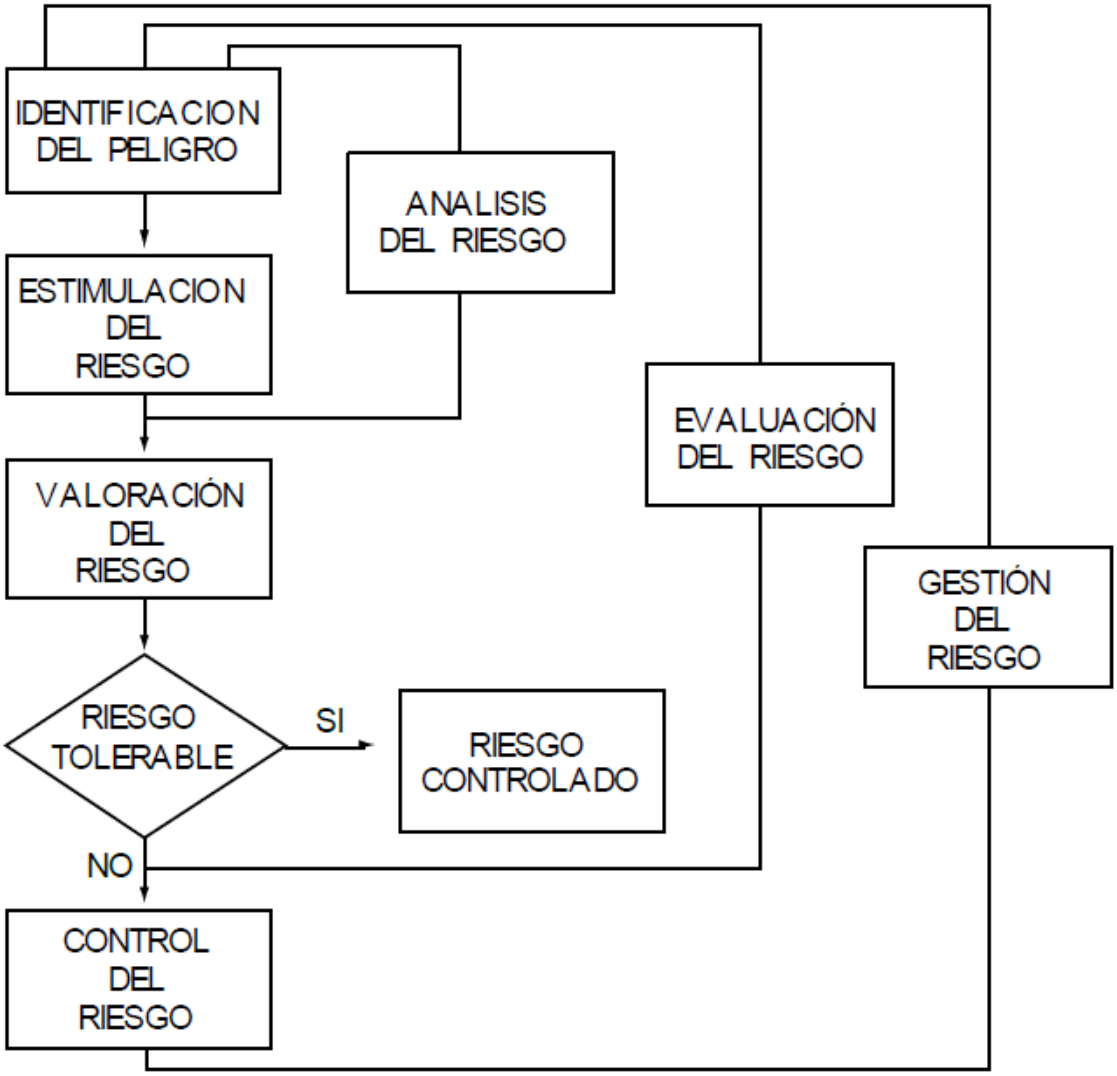
ANEXO 30: EVALUACIÓN DE RIESGO

La aplicación debe realizarse en todas las áreas y puestos de trabajo y definir los trabajadores afectados directamente y en qué proporción.

CÓDIGO	RIESGO	CÓDIGO	RIESGO
	ACCIDENTES		**ENFERMEDAD PROFESIONAL**
010	Caída de personas a distinto nivel	310	Exposición a contaminantes químicos
020	Caída de personas al mismo nivel	320	Exposición a contaminantes biológicos
030	Caída de objetos por desplome o derrumbamiento	330	Ruido
040	Caída de objetos en manipulación	340	Vibraciones
050	Caída de objetos desprendidos	350	Estrés térmico
060	Pisadas sobre objetos	360	Radiaciones ionizantes
070	Choques contra objetos inmóviles	370	Radiaciones no ionizantes
080	Choques contra objetos móviles	380	Iluminación
090	Golpes/cortes por objetos o herramientas		**FATIGA**
100	Proyección de fragmentos o partículas	410	Física. Posición
110	Atrapamientos por o entre objetos	420	Física. Desplazamiento
120	Atrapamiento por vuelco de máquinas o vehículos	430	Física. Esfuerzo
130	Sobreesfuerzos	440	Física. Manejo de cargas
140	Exposición a temperaturas ambientales extremas	450	Mental. Recepción de la información
150	Contactos térmicos	460	Mental. Tratamiento de la información
161	Contactos eléctricos directos	470	Mental. Respuesta
162	Contactos eléctricos indirectos	480	Fatiga crónica
170	Exposición a sustancias nocivas o tóxicas		**INSATISFACCIÓN**
180	Contactos con sustancias cáusticas y/o corrosivas	510	Contenido
190	Exposición a radiaciones	520	Monotonía
200	Explosiones	530	Roles
211	Incendios. Factores de inicio	540	Autonomía
212	Incendios. Propagación	550	Comunicaciones
213	Incendios. Medios de lucha	560	Relaciones
214	Incendios. Evacuación	570	Tiempo de trabajo
220	Accidentes causados por seres vivos		
230	Atropellos o golpes con vehículos		

PROCEDIMIENTO DE EVALUACION Y GESTION DEL RIESGO

Ilustración 62: Esquema de procedimiento de evaluación de riesgos



(FUENTE: INSHT, 1996a).

1. Elaboración del programa de evaluación de riesgos en el lugar de trabajo.
2. Estructuración de la evaluación.
   - Adopción de un enfoque determinado (ubicación/función/proceso/línea de producción).
3. Recogida de información.
   - Entorno/tareas/población/experiencia anterior.
4. Determinación de peligros.
5. Identificación de las personas en situación de riesgo.
6. Determinación de las pautas de exposición de las personas en situación de riesgo.
7. Evaluación de los riesgos.
   - Probabilidad de que se ocasionen daños/gravedad de los daños en las circunstancias actuales.
   - En cada caso, o las medidas existentes son adecuadas o inadecuadas.
8. Investigación de las posibilidades de eliminación o control de los riesgos.
9. Determinación de las prioridades y selección de las medidas de control.
10. Aplicación de los controles.
11. Registro de la evaluación.
12. Eficacia de las medidas.
13. Revisión (si se introducen innovaciones o se efectúan cambios periódicos).
    - En este caso, o la evaluación todavía es válida y no son necesarias nuevas medidas o es necesaria una revisión.
14. Seguimiento del programa de evaluación de riesgos ¿ha habido cambios?

    sí no

N. B: El contenido y extensión de cada fase dependerán de las condiciones del lugar de trabajo (por ejemplo, número de trabajadores, historial de accidentes, registro de problemas de salud, materiales de trabajo, equipos de trabajo, actividades laborales, características del lugar de trabajo y riesgos específicos).

(FUENTE: Comisión Europea, 1996:13).

El Método William T. Fine

William T. Fine proponía el uso de la exposición o frecuencia con la que se produce la situación de riesgo o los sucesos iniciadores, desencadenantes de la secuencia del accidente, y por otro lado la probabilidad de que una vez se haya dado la situación de riesgo, llegue a ocurrir el accidente, es decir, se actualice toda la secuencia de sucesos hasta el accidente final.
Añade al cálculo de la magnitud del riesgo el de otros factores que ayudan a sopesar el coste estimado y la efectividad de la acción correctora ideada frente al riesgo, obteniendo una determinación para saber si el coste de tales medidas está justificado.
En forma de expresiones, para el cálculo de la magnitud del riesgo:

$$\text{Exposición} = \frac{\text{Situaciones de Riesgo}}{\text{Tiempo}}$$

CUADRO DE FRECEUNCIA DE EXPOSICION Y SUS PUNTAJES

Tabla 101: Puntaje de frecuencia de exposición William T. Fine

Exposición	Descripción	Valor
Continuamente	Muchas veces al día	10
Frecuentemente	Aproximadamente una vez por día: diariamente	6
Ocasional	Semanalmente	3
Poco usual	Mensualmente	2
Rara	Unas pocas veces al año	1
Muy rara	Anualmente	0.5
Inexistente	No se presenta nunca	0

$$\text{Probabilidad} = \frac{\text{Accidentes esperados}}{\text{Situación de Riesgo}}$$

CUADRO DE ESCALA DE PROBABILIDAD

Tabla 102: Escala de probabilidad William T. Fine

Escala de probabilidad	Descripción	Valor
Casi segura	Es el resultado “más probable y esperado” si se presenta la situación de riesgo	10
Muy posible	Es completamente posible, no sería nada extraño, tiene una probabilidad del 50%	6
Posible	Sería una secuencia o coincidencia “rara” aunque se sabe que ha ocurrido	3

Poco posible	Sería una coincidencia "muy rara", aunque se sabe que ha ocurrido	1
Remota	Extremadamente rara; no ha sucedido hasta el momento	0.5
Muy remota	Secuencia o coincidencia prácticamente imposible; posibilidad 'uno en un millón"	0.2
Casi imposible	Virtualmente imposible; se acerca a lo imposible	0.1

$$\text{Consecuencias} = \frac{\text{Daño esperado}}{\text{Accidente esperado}}$$

CUADRO DE GRADO DE SEVERIDAD DE LAS CONSECUENCIAS

Tabla 103: Grado de reveridad de las consecuencias William T. Fine

Exposición	Descripción	Valor
Catastrófica	Numerosas muertes, grandes daños, gran quebranto en la actividad	100
Desastrosa	Varias muertes	40
Muy seria	Muerte	15
Seria	Lesiones muy graves: amputación, invalidez	7
Importante	Lesiones con baja: incapacidad permanente, temporal	3
Leve	Pequeñas heridas, Contusiones	1

Por lo tanto, la magnitud del riesgo queda como el producto de los factores anteriores:

$$\text{Magnitud de Riesgo(R)} = \frac{\text{Daño esperado}}{\text{Tiempo}}$$

R = C × E × P.

$$\text{R} = \frac{\text{Daño esperado}}{\text{Accidente esperado}} \times \frac{\text{Situaciones de riesgo}}{\text{Tiempo}} \times \frac{\text{Accidentes esperados}}{\text{Situación de riesgo}}$$

Calculadas las «Magnitudes del Riesgo» R, para toda una serie de situaciones de riesgo, utilizando un mismo juicio y criterio, mediante la multiplicación de los tres factores, pueden ordenarse aquellas según «la gravedad relativa de sus peligros».

La recopilación de las situaciones de riesgo ordenadas según la gravedad de sus peligros, empezando por el riesgo de mayor grado de peligrosidad, se convierte en una lista de prioridades.

Las líneas divisorias críticas, que señalen las diferentes zonas para la toma de decisiones, y por tanto para la valoración del riesgo, serán proporcionales al grado del riesgo.
Una evaluación conservadora de la magnitud del riesgo, basada en las experiencias pasadas o actuales podríamos verla en la Tabla:

Tabla 104: Magnitud, riesgo y actuación. William T. Fine

Magnitud del riesgo	Clasificación del riesgo	Actuación frente al riesgo
Mayor de 400	Riesgo muy alto	Detención inmediata de la actividad peligrosa.
Entre 200 y 400	Riesgo alto	Corrección inmediata.
Entre 70 y 200	Riesgo notable	Corrección necesaria urgente.
Entre 20 y 70	Riesgo posible	No es emergencia, pero debe ser corregido el riesgo.
Menos de 20	Riesgo aceptable	Puede omitirse la corrección.

Clasificación y criterios de actuación frente al riesgo

Las situaciones de riesgo se pueden ordenar según su peligrosidad y consiguiente corrección en una hoja resumen de la Magnitud del Riesgo y Actuación, donde se enumeran las situaciones de peligro concretas, con sus correspondientes magnitudes del riesgo calculadas, encuadrándolas en las diferentes categorías del riesgo antes señaladas y haciendo constar la actuación que se requiere según la categoría.
Esta hoja resumen, sirve para:

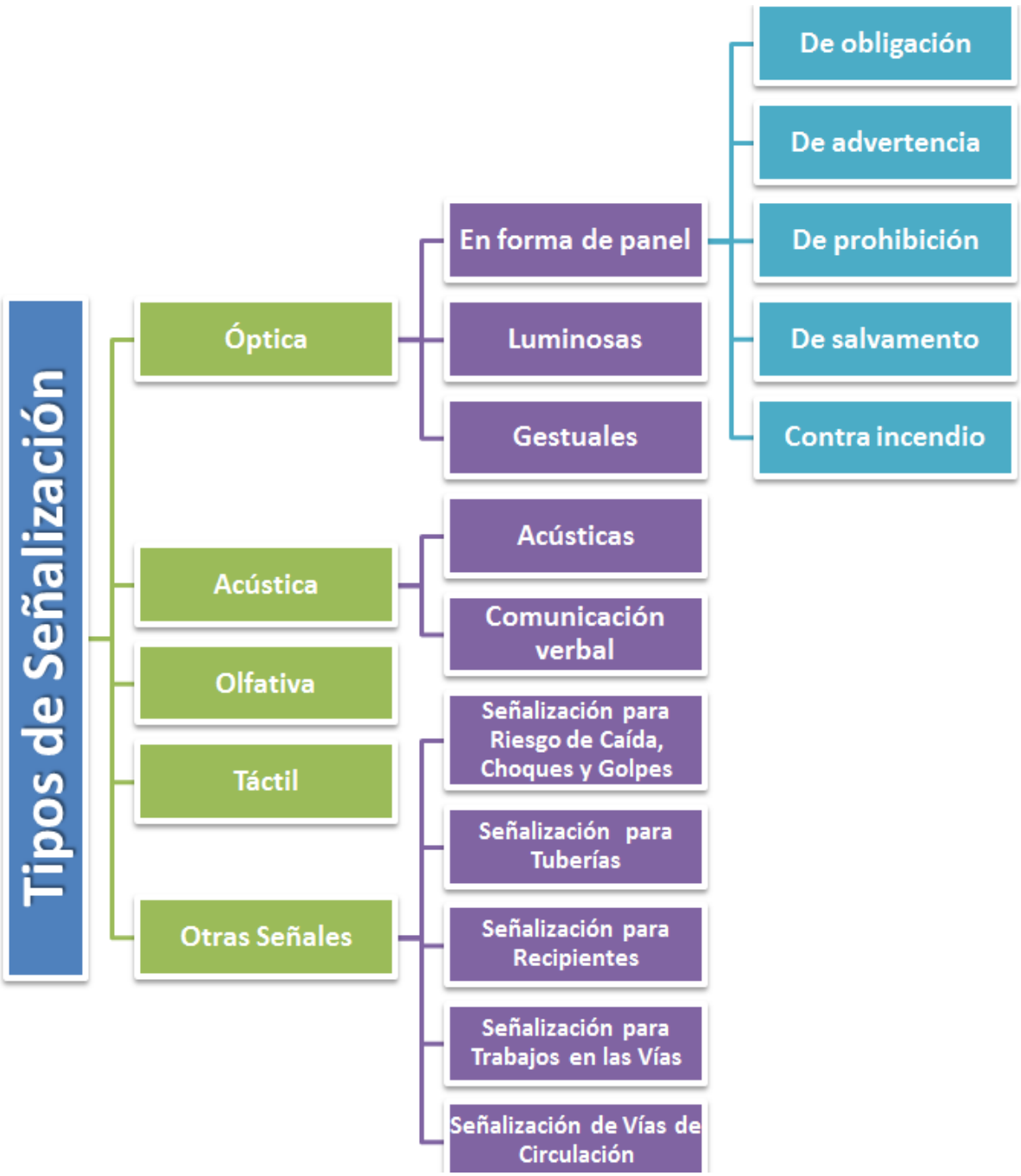
- Establecer prioridades de actuación.
- Ante un nuevo riesgo detectado, proporciona una guía para indicar la urgencia en el tratamiento.
- Evaluar el programa de seguridad o comparar programas de seguridad de varias plantas.

ANEXO 31: SEÑALIZACIÓN EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Señalización es el conjunto de estímulos que condiciona la actuación de las personas que los captan frente a determinadas situaciones que se pretenden resaltar. La señalización, empleada como técnica de seguridad, se puede clasificar en función del sentido por el cual se percibe:

I. CLASIFICACIÓN EN FUNCIÓN DE SU SENTIDO

Ilustración 63: Tipos de señalización según función y sentido



A. Óptica

La señalización más importante es aquella que se aprecia con la vista y que se denomina óptica. Ella consiste en la determinación de señales de prohibición, obligación, advertencia e información por el conjunto de colores y formas, mediante la vista. Resulta ser la más utilizada y generalizada

COLOR

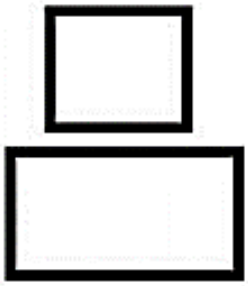
Corresponde a cierta característica de la luz, distinta a de los de espacio y tiempo, que son: el flujo luminoso o capacidad de provocar la sensación de brillo, la longitud de onda dominante que produce el matiz y la pureza, que corresponde a la saturación (Comité de colorimetría de la Optical Society of América).

Color	Significado	Indicaciones y precisiones
Rojo	Señal de prohibición	Comportamiento peligroso
	Peligro-alarma	Alto, parada, dispositivo de desconexión de emergencia. Evacuación
	Material y equipo de lucha contra incendio	Identificación y localización
Amarillo o anaranjado	Señal de advertencia	Atención precaución Verificación
Azul	Señal de obligación	Comportamiento o acción especifica Obligación de utilizar un equipo de proteción individual
Verde	Señal de salvamento o auxilio Situación de seguridad	Puertas, salidas, pasajes, material, puesto de salvamento o de socorro, locales Vuelta a la normalidad

Colores de seguridad	Colores de contraste
Rojo	Blanco
Amarillo o amarillo anaranjado	Negro
Azul	Blanco
Verde	Blanco

COMPONENETES OBLIGATORIOS PARA LAS SEÑALES.

Las formas geométricas de las señales de seguridad e higiene y su significado asociado se establecen en la siguiente imagen.

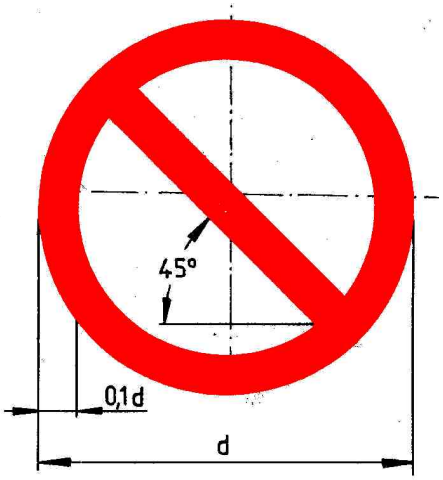
SIGNIFICADO	FORMA GEOMÉTRICA	DESCRIPCIÓN DE FORMA GEOMÉTRICA	UTILIZACIÓN
PROHIBICIÓN		Círculo con banda circular y banda diametral oblicua a 45º, con la horizontal, dispuesta de la parte superior izquierda a la inferior derecha.	Prohibición de una acción susceptible de provocar un riesgo.
OBLIGACIÓN		Círculo.	Descripción de una acción obligatoria.
PRECAUCIÓN		Triángulo equilátero. La base deberá ser paralela a la horizontal.	Advierte de un peligro.
INFORMACIÓN		Cuadrado o rectángulo. La relación de lados será como máximo 1:2.	Proporciona información para casos de emergencia.

Formas geométricas de las señales

DIMENSIONES DE LOS SIMBOLOS

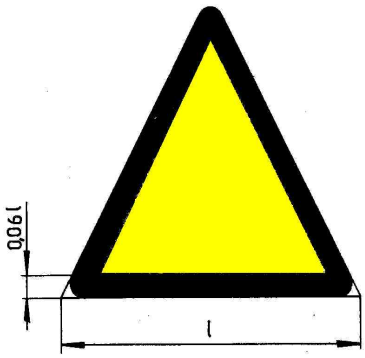
Señales de prohibición

La forma de las señales de prohibición es la indicada en la figura. El color del fondo debe ser blanco. La corona circular y la barra transversal rojas. El símbolo de seguridad debe ser negro, estar ubicado en el centro y no se puede superponer a la barra transversal. El color rojo debe cubrir, como mínimo, el 35 % del área de la señal.



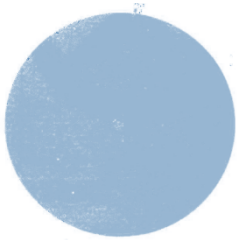
Señales de advertencia

La forma de las señales de advertencia es la indicada en la figura 2. El color del fondo debe ser amarillo. La banda triangular debe ser negra. El símbolo de seguridad debe ser negro y estar ubicado en el centro. El color amarillo debe cubrir como mínimo el 50 % del área de la señal.



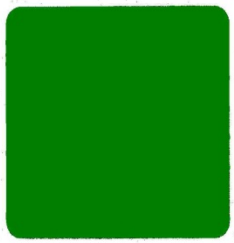
Señales de obligatoriedad

La forma de las señales de obligatoriedad es la indicada en la figura 3. El color de fondo debe ser azul. El símbolo de seguridad debe ser blanco y estar ubicado en el centro. El color azul debe cubrir, como mínimo, el 50 % del área de la señal.



Señales informativas

Se utilizan en equipos de seguridad en general, rutas de escape, etc. Las formas de las señales informativas deben ser rectangulares (fig. 4), según convenga a la ubicación del símbolo de seguridad o el texto. El símbolo de seguridad debe ser blanco. El color del fondo debe ser verde. El color verde debe cubrir como mínimo, el 50 % del área de la señal.



Las señales sin depender cual sea su significado, deben llevar los componentes obligatorios mínimos (color, forma, símbolo) que para ello se establecen, los cuales se pueden ampliar sin perder su significado, con textos, ubicaciones, números y otros.

Para desarrollar una señal deben combinarse entonces tres factores:
Color +forma geométrica + símbolo= Señal.

Color de seguridad	Color de contraste	Forma Geométrica	Símbolo	Señal
				RUTA DE EVACUACIÓN
				PRECAUCION PISO MOJADO
				PROHIBIDO FUMAR
				OBLIGADO USO DE CASCO

Componentes Obligatorios para señales: Los soportes más utilizados dentro de este tipo de señalización son:

a. **PANELES:** Las señales en forma de panel se desarrollan en función de sus características, requisitos, y la forma externa en que se manifiesta.

Paneles naranjas para el transporte de mercancías peligrosas
Los vehículos que transporten mercancías peligrosas deberán llevar en sus partes delantera y trasera una señal indicativa. La señal será de color naranja retroreflectante y con un reborde negro e irá dividida en dos partes por una línea negra. En la parte superior irá un conjunto de cifras que nos indican las características de la substancia transportada de acuerdo con el siguiente código:

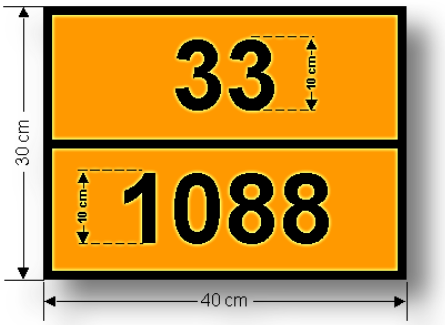
- Primera cifra:

  2. Gas.
  3. Líquido inflamable.
  4. Sólido.
  5. Materia comburente o peróxido orgánico.
  6. Materia tóxica.
  8. Corrosivo.

- Segunda y tercera cifra:

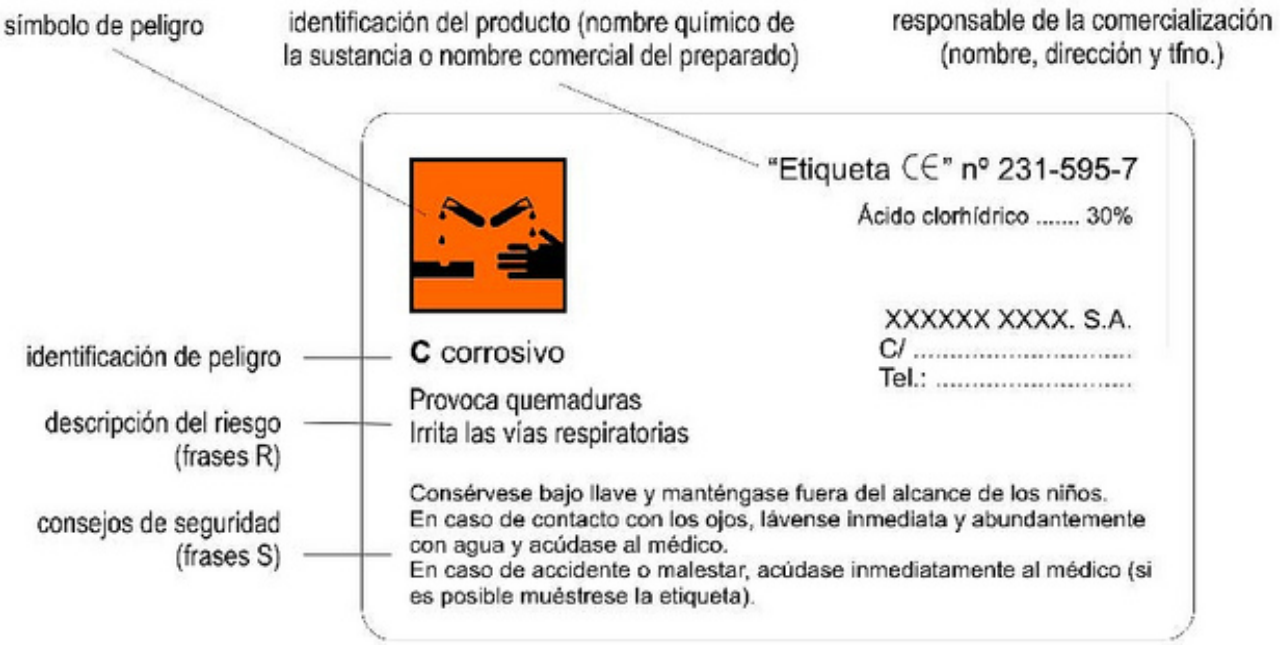
  0. Carece de significado.
  1. Explosión.
  2. Emanación de gas.
  3. Inflamable.
  5. Propiedades comburentes.
  6. Toxicidad.
  8. Corrosividad.
  9. Peligro de reacción violenta resultante de la descomposición espontánea o de polimerización.

Como se puede apreciar, la primera cifra marca el peligro principal y las otras dos los subsidiarios. No es imprescindible que aparezcan las tres cifras ya que esto depende de la substancia transportada. Cuando las dos cifras son iguales, está indicando una intensificación del peligro; así 6 indica materia tóxica y 66 materia muy tóxica, esto es cierto en todas las combinaciones salvo en la 22 que quiere decir gas refrigerado. La combinación de cifras 42 indica un sólido que en contacto con el agua puede emitir gases. Si la cifra va precedida de una X ello indicará la prohibición absoluta de echar agua sobre el producto.
La parte de abajo de la señal debe llevar un número de cuatro cifras que nos identifica la substancia transportada según el número ONU de la materia, si ésta dispone del mismo, así el 1744 es el bromo y el 2739 el anhídrido butírico.



Cuando se transporten dos materias distintas se llevarán dos señales, una para cada materia, tanto en la parte delantera como en la trasera del vehículo y si son más las materias transportadas, pero van en compartimentos diferentes, las placas delantera y trasera no llevarán identificación, pero ésta irá colocada sobre cada compartimento.

b. **ETIQUETAS:** Combinación de símbolos o pictogramas más y/o textos normalizados, referentes a mensajes de información de riesgos y de medidas de prevención, que se colocan en un soporte destinado a ser observado a corta distancia.



Pictogramas o símbolos de peligro:

En transporte de mercancía pesada: para su debida identificación, los vehículos que transportan esta clase de mercancías, llevan unos paneles de color naranja y reflectante, y unas etiquetas de peligro de diversos colores. Las etiquetas de peligro son en forma de rombo y su color de fondo y dibujos representativos, indican la peligrosidad del producto transportado.

En Sustancias peligrosas:

c. **VIÑETAS:** Indican el peligro o riesgo de uso del elemento u objeto que la contenga

La norma NFPA 704 es el código que explica el "diamante de fuego" establecido por la Asociación Nacional de Protección contra el Fuego (National Fire Protection Association), utilizado para comunicar los riesgos de los materiales peligrosos. Es importante para ayudar mantener el uso seguro de productos químicos.

Diamante de fuego: utilizado para comunicar los peligros de los materiales peligrosos. Señalar que se debe tener en cuenta que el uso responsable de este diamante o rombo en la industria implica que todo el personal que manipule sustancias en la industria en general deberá de conocer tanto los criterios de clasificación como el significado de cada número sobre cada color. Así mismo, no es aconsejable clasificar los productos químicos por cuenta propia sin la completa seguridad con respecto al manejo de las variables involucradas.

AVISOS DE SEGURIDAD: Se entiende generalmente por aviso de seguridad cualquier superficie sobre la cual se aplican marcas o letras que sirven como advertencia o recordatorio de seguridad.

Señalización complementaria de riesgo permanente

En aquellas zonas en las cuales existan elementos estructurales que es imposible proteger, estos elementos, entre los que podemos citar esquinas, pilares, muelles de carga, dinteles de puertas, diferencias de nivel en los suelos, rampas, etc., se

pintarán en el color de seguridad amarillo a bandas oblicuas alternadas e inclinadas 45° sobre fondo negro.

Señal complementaria

SEÑAL LUMINOSA

Es la emitida por medio de un dispositivo formado por materiales transparentes o translúcidos, iluminados desde atrás o desde el interior, de tal forma que aparezca por sí mismo como una superficie luminosa. La señalización óptica es acentuada a través de la iluminación que se aplica a ciertas señales cuando los riesgos a evitar son de cierta entidad, como los referentes a máquinas peligrosas o a sistemas de emergencia y evacuación.

B. Acústica

Las señales acústicas se definen como la señal sonora, difundida y emitida por medio de un dispositivo adecuado sin intervención de voz humana o sintética.

Características y requisitos:

- El nivel sonoro deberá ser superior al nivel de ruido ambiental.
- No se empleará una señal acústica cuando el ruido ambiental sea demasiado intenso.
- Las señales acústicas permitirán su correcta identificación y clara distinción.
- No se utilizarán simultáneamente dos señales acústicas.
- Serán objeto de comprobación inicial y periódica.

COMUNICACIÓN VERBAL

Dentro de las señales acústicas nos encontramos con las comunicaciones verbales que son las que se establece entre el locutor o emisor o uno o varios oyentes a través de textos cortos, frases o términos eventualmente codificados.

Dentro de sus características más significativas tenemos:

- Los mensajes deben ser cortos, simples y claros.
- La aptitud verbal del locutor ha de ser aceptable para garantizar su comunicación.
- Las facultades auditivas del o de los oyentes serán asimismo suficientes.

C. Olfativa: Consiste en la difusión de un olor con la finalidad de facilitar la identificación de un producto, la localización de la fuga de un gas o la transmisión de una alarma.

Características

Emitida una determinada cantidad de sustancia odorante, la señal que llega al posible observador depende de los factores climatológicos del día y de la topografía del terreno
Se debe tener en cuenta la respuesta del observador tampoco es uniforme ya que depende de su sensibilidad específica, la edad, el sexo e incluso el estado de salud de ese momento.
Un estímulo constante genera una saturación en los receptores olfativos dejando de dar una respuesta.

D. Táctil: Transmisión de una información sencilla a través del sentido del tacto. Puede aplicarse en sistemas de mando y control, y herramientas manuales.

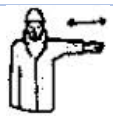
E. Gestual: Una señal gestual deberá ser precisa, simple, amplia, fácil de realizar y comprender y claramente distinguible de cualquier otra señal gestual. La utilización de los dos brazos al mismo tiempo se hará de forma simétrica y para una sola señal gestual.
En una comunicación por señales gestuales intervienen tres elementos:

- ❖ Emisor o encargado de las señales: Es la persona que desde un lugar seguro emite las señales para desarrollar las acciones que está señalizando
- ❖ Receptor u operador: Tiene la obligación de suspender toda la acción que esté realizando si no puede cumplir con garantía las instrucciones recibidas.
- ❖ Mensaje o señal gestual: información que se quiere dar a conocer al personal mediante el uso de las partes del cuerpo.

Accesorios de señalización gestual: El encargado de las señales deberá ser fácilmente reconocido por el operador. El encargado de las señales llevará uno o varios elementos de identificación apropiados tales como chaqueta, manguitos, brazal o casco y, cuando sea necesario, raquetas. Los elementos de identificación indicados serán de colores vivos, a ser posible, iguales para todos los elementos, y serán utilizados exclusivamente por el encargado de las señales.

Gestos codificados: El conjunto de gestos codificados que se incluye no impide que puedan emplearse otros códigos, en particular en determinados sectores de actividad, aplicables a nivel comunitario e indicadores de idénticas maniobras.

Mov. Verticales.

Significado	Descripción	Ilustración
Avanzar	Los dos brazos doblados, las palmas de las manos hacia el interior, los antebrazos se mueven lentamente hacia el cuerpo.	
Retroceder	Los dos brazos doblados, las palmas de las manos hacia el exterior, los antebrazos se mueven lentamente alejándose del cuerpo.	
Hacia la derecha: Con respecto al encargado de las señales.	El brazo derecho extendido más o menos en horizontal, la palma de la mano derecha hacia abajo, hace pequeños movimientos lentos indicando la dirección.	
Hacia la izquierda: Con respecto al encargado de las señales.	El brazo izquierdo extendido más o menos en horizontal, la palma de la mano izquierda hacia abajo, hace pequeños movimientos lentos indicando la dirección.	

Distancia horizontal.	Las manos indican la distancia.	

Gestos generales

Significado	Descripción	Ilustración
Comienzo: Atención, Toma de mando.	Los dos brazos extendidos de forma horizontal, las palmas de las manos hacia adelante.	
Alto: Interrupción, Fin de movimiento.	El brazo derecho extendido hacia arriba, la palma de la mano hacia adelante.	
Fin de las operaciones	Las dos manos juntas a la altura del pecho	

Peligroso

Significado	Descripción	Ilustración
Peligro: Alto o parada de emergencia.	Los dos brazos extendidos hacia arriba, las palmas de las manos hacia adelante.	
Rápido.	Los gestos codificados referidos a los movimientos se hacen con rapidez.	
Lento	Los gestos codificados referidos a los movimientos se hacen muy lentamente	

Movimientos verticales

Significado	Descripción	Ilustración
Izar	Brazo derecho extendido hacia arriba, la palma de la mano derecha hacia adelante, describiendo lentamente un círculo.	
Bajar	Brazo derecho extendido hacia abajo, palma de la mano derecha hacia el interior, describiendo lentamente un círculo.	
Distancia	vertical Las manos indican la distancia	

II. SEGÚN SU APLICACIÓN

Señales reglamentarias: Indican prohibición, reglas y/o normas que deben acatarse para evitar situaciones de riesgo.

Señales preventivas y de peligro: Estas señales son utilizadas para indicar situaciones riesgosas, que tienen altas probabilidades de muerte y/o lesiones serias.

Señales de precaución: Estas señales son utilizadas para indicar situaciones riesgosas, con alguna probabilidad de muerte y/o lesiones serias.

Señales de cuidado: Estas señales son utilizadas para indicar situaciones riesgosas, que podrían en daños menores moderados.

Señales de emergencia: Estas señales son utilizadas para demarcas el lugar de elementos necesarios para ayudar a enfrentar una emergencia. También son utilizadas para indicar salidas de emergencias y rutas de evacuación.

Todas las salidas tienen que estar señalizadas, salvo en los edificios destinados a viviendas. Solamente no tendrán que indicarse estas señalizaciones si se dan estas tres cosas:

- Que se trate de una salida de un recinto menor de 50 m2.
- Que sea una salida fácilmente visible desde todos los puntos del recinto.
- Los recorridos desde todo origen de evacuación hasta una salida deben contar con señales indicadoras de dirección hasta el punto desde donde ya sea visible la salida.

Señales informativas y educativas: Estas señales son utilizadas para notificar políticas de seguridad, higiene, orden y condiciones de trabajo de la compañía. No están asociadas con situaciones riesgosas y no son remplazo de señalizaciones preventivas.

Señales contra incendios: Estas señales son utilizadas para comunicar claramente la ubicación de elementos para el control de incendios, también son utilizadas para identificar instructivos para el correcto uso y manejo de los extintores.

Señales de protección personal: Este tipo de señalización significa voz de mando, es decir obligatoriedad para utilizar los elementos de protección personal en la realización de determinados trabajos y/o para el ingreso a ciertas aéreas.

EPP1

EPP2

EPP3

EPP4

EPP5

EPP6

EPP7

EPP8

EPP9

EPP10

EPP11

EPP12

EPP13

EPP14

EPP15

EPP16

EPP17

EPP18

EPP20

EPP21

EPP23

EPP24

EPP25

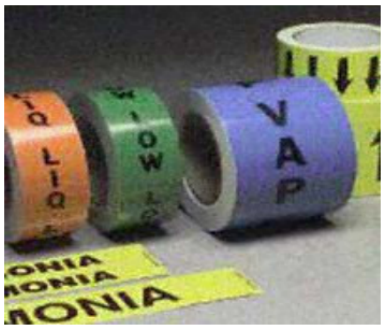
EPP26

EPP27

EPP28

Planos e instructivos: Este tipo de señales es utilizado para proporcionar instrucciones e información vital para el acceso a cualquier área y/o identificación de rutas de evacuación, salidas de emergencia, Ubicación de elementos para enfrentar emergencias, entre otros.

Identificación de tuberías: Las tuberías que conducen fluidos deben estar señalizadas con la dirección del fluido y un código de colores acorde con el tipo de producto transportado.



FLUIDO	ESTADO	COLOR
ACEITE	GAS-OIL	
		DE ALQUITRAN
		BENCINA
		BENZOL
ACIDO	CONCENTRADO	
AIRE	CALIENTE	
		COMPRIMIDO
		POLVO CARBON
	AGUA	POTABLE
		CALIENTE
		CONDENSADO
		A PRESION
		SALADA
		USO INDUSTRIAL
		RESIDUAL
	GAS	CONCENTRADO
		DEPURADO
		BRUTO
		ALUMBRADO
		DE AGUA
		DE ACEITE
		ACETILENO
		AC. CARBONICO.
		OXIGENO
		HIDROGENO
		NITROGENO

		AMONIACO
	VAPOR	DE AGUA
		DE ESCAPE

Señalización temporal: Este tipo de señales está diseñado para la identificación de áreas con limitaciones de algún tipo, en donde es necesario advertir a los vehículos o transeúntes las precauciones que deben tomar. Estas señales se arman en el sitio y son completamente portátiles, fáciles de manipular y transportar de un sitio a otro.

Rótulos de productos químicos: Esta señalización es necesaria para el manejo, almacenamiento y transporte seguro de productos químicos de acuerdo a las Normas NTC 1692 (para Colombia), las recomendaciones de las Naciones Unidas y el Sistema de Identificación de Riesgos de la NFPA.

Señalización para entidades de salud:

Demarcación vehicular: La demarcación vehicular reflectiva se utiliza como protocolo estándar de seguridad vial en empresas del sector Minero. Son ideales para visibilidad diurna y nocturna. Esta es realizada con cinta reflectaba Grado Diamante de 3M en diversos colores. Los números son estampados con tinta serie 800 de 3M.

REDUCCIÓN DE LOS FACTORES QUE ORIGINAN EL RIESGO.

Los riesgos son situaciones potenciales de peligro ligadas directa o indirectamente al trabajo y que pueden materializarse en daños concretos, a la salud de los trabajadores. Aun existiendo el riesgo se puede lograr la supresión del daño tomando las medidas oportunas en cada caso.

PREVENCION DE LOS FACTORES DE RIESGO

Una adecuada señalización en el trabajo permite disminuir muchos riesgos innecesarios, y reducir al mínimo otros, con lo cual se evitan accidentes laborales y se preserva la salud del trabajador. Sin embargo, existen diversas causas por las cuales la señalización empleada en un centro de trabajo pueda no ser eficaz:

- No llama la atención de los trabajadores.
- No es clara con lo que desea informar y/o da lugar a malinterpretaciones.
- Se emplean muchas señales en las instalaciones.

- El espacio entre señales es muy reducido.
- Se utilizan muchos detalles haciendo compleja la información y dificultando la compresión.
- No poder ser cumplidas debido a que no se cuenta con equipo requerido.
- La colocación de las señales puede no ser coherente con las instalaciones, con las vías de evacuación en caso de emergencia o con los lugares destinados a mantener el equipo de protección o lucha contra incendios.
- No se emplean los colores, formas y dimensiones establecidos por las normas.
- La información que proporciona una señal sea falsa.
- No se informa a los trabajadores el significado de señales, etiquetas y códigos de seguridad.

La Seguridad en el Trabajo trata de identificar y anular o disminuir los riesgos y así conseguir su objetivo: “REDUCIR LOS ACCIDENTES DE TRABAJO"

La correcta señalización resulta eficaz como técnica de seguridad complementaria, pero no debe olvidarse que, por sí misma, nunca elimina el riesgo.

¿Cuándo se debe aplicar?

- Cuando no se puede eliminar el riesgo en el proyecto.
- No se puede proteger mediante sistemas de protección colectiva.
- No se puede proteger al trabajador mediante Equipo de Protección Individual.
- Como complemento al resto de actuaciones preventivas.

VARIABLES, PARAMETROS Y UNIDADES

- VARIABLES EN SEÑALIZACIÓN ÓPTICA.

Destaca por su importancia, efectividad y utilización mayoritaria la señalización óptica, en sus diversas formas: señales en forma de panel y señales luminosas. La señalización óptica está basada en la utilización de las formas geométricas, los colores y su apreciación. Esta se configura a través de un proceso visual en el que entran en juego:

- La luz como energía radiante.
- El ojo como receptor de esta energía radiante y formador de imágenes.
- Los objetos y sus formas como modificadores de la energía radiante.
- El cerebro como intérprete de los mensajes que recibe en forma de impulsos nerviosos y como traductor de la imagen formada sobre la retina, comparándola con otras archivadas en la memoria.

- Colores de seguridad.

El color es, junto con el ojo humano, el otro elemento fundamental de la señalización óptica.

La sensación de color queda determinada cuantitativamente mediante:

- El **tono** o variación cualitativa del color, caracterizado por la longitud de onda dominante.
- La **saturación** o pureza, que es la cantidad de blanco y/o negro añadido al tono.
- La **luminosidad** o capacidad de reflejar la luz blanca que incide sobre el color, que está determinada por el valor del flujo luminoso.

Según la CIE (Comisión Internacional de la Iluminación), cada color se puede identificar por las cantidades relativas de los tres colores primarios necesarios para obtenerlo. Estas tres cantidades son los llamados **valores triestímulo** que se pueden representar en un gráfico característico.

- Señales en forma de panel.

Las dimensiones de las señales, así como sus características colorimétricas y fotométricas, garantizarán su buena visibilidad y comprensión. Se puede considerar, según la norma UNE- 1115:1985, que la relación entre el área mínima, A, de la señal de seguridad y la distancia máxima, L, a la que deben poder comprenderse, se expresa por la fórmula:

$$A \geq L^2 / 2000$$

Donde A y L se expresan respectivamente en metros cuadrados y en metros lineales. Esta fórmula se aplica para distancias inferiores a 50m.

VARIABLES EN SEÑALES LUMINOSAS Y ACÚSTICAS.

SEÑALES LUMINOSAS.

En iluminación se emplean una serie de magnitudes específicas que se definen a continuación:

•**Flujo luminoso** es la energía luminosa emitida por unidad de tiempo por una fuente de luz. Su unidad de medida es el **lumen (lm)**.

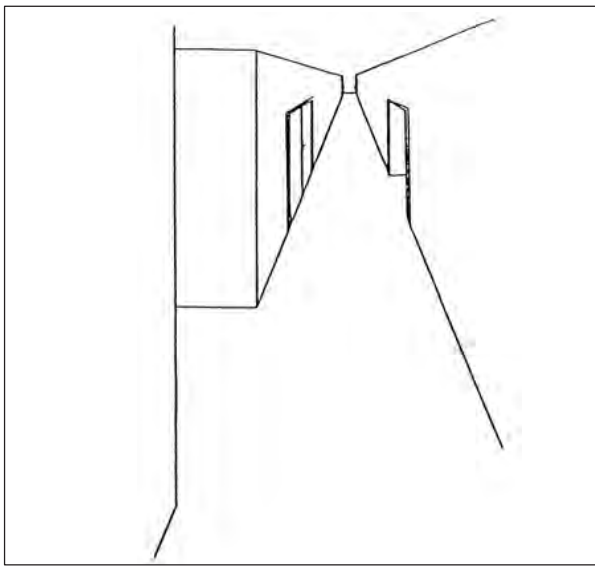
•**Intensidad luminosa** es el flujo luminoso en una dirección dada. Su unidad de medida es la **candela (cd)**.
•**Iluminancia (nivel de iluminación)** es el flujo luminoso recibido por unidad de superficie. Su unidad de medida es el **lux**, que es el nivel de iluminación de una superficie de un metro cuadrado, cuando recibe un flujo luminoso de un lumen.
•**Luminancia (brillo fotométrico)** de una superficie en una dirección determinada es la relación entre la intensidad luminosa en dicha dirección y la superficie y salud en los lugares de trabajo, se especifican los niveles mínimos de iluminación según la zona o parte del lugar de trabajo, que oscilan desde 25 lux para vías de circulación de uso ocasional hasta los 1000 lux en las zonas donde se ejecuten tareas con muy altas exigencias visuales.

Para escoger el nivel de iluminación más adecuado para la luz emitida por una señal luminosa, se tendría que conocer el nivel de iluminación de la zona donde va a estar colocada la señal. Para ello, debería efectuarse una medición de la iluminancia y de la luminancia a 85 cm del suelo y, según los resultados obtenidos, se escogería una iluminancia superior para la señal luminosa y la luminancia más adecuada para evitar deslumbramientos.

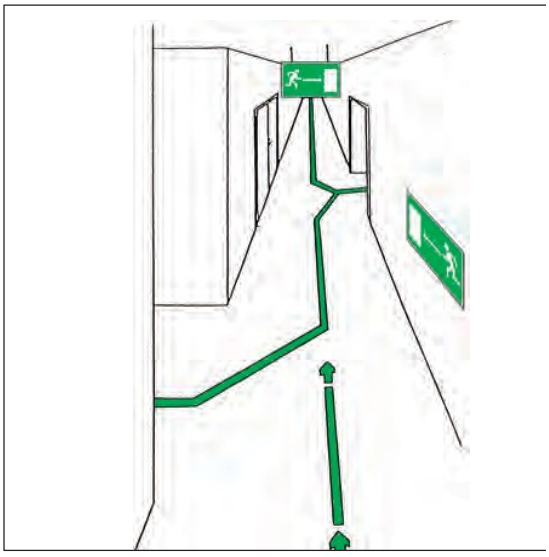
Cuando sea preciso instalar señales en sótanos o recintos donde sea necesario el alumbrado artificial permanente se puede recurrir a las señales de seguridad dotadas de sistema autónomo de alimentación eléctrica.

También, y dependiendo del emplazamiento de las señales indicadas en el párrafo anterior, podrán utilizarse las de tipo fotoluminiscente. Estas señales están fabricadas con pigmentos fotoluminiscentes, que tienen la propiedad de que, después de estar estimulados por una radiación ultravioleta, visible o infrarroja, a una temperatura de 22º ± 3º C, lucen, sin ningún otro estímulo, durante más de treinta minutos, con una luminancia igual o superior a 2 mcd/m^2. Hay que tener en cuenta que el valor límite de visualización corresponde a una luminancia de 0,3 mcd/m^2, según las normas UNE-23035-1:2003 y UNE-23035- 2:2003.

Es conveniente citar que el alumbrado de emergencia para seguridad, definido en las normas UNE 72551:85, UNE 72552:85 y UNE 72553:85, no es en sí una señal luminosa de seguridad, pero podría convertirse en tal colocando una señal adhesiva traslúcida sobre ella que indicara, por ejemplo, una salida normal o de emergencia.



Pasillos de una planta de oficinas.



Señalización de una salida de emergencia en una planta de oficinas.

La utilización de señales luminosas intermitentes como aviso de evacuación es siempre aconsejable y muy especialmente cuando existan trabajadores con deficiencias auditivas. También lo es el uso de señales táctiles y pavimentos de distinta textura para facilitar la evacuación de trabajadores con deficiencias visuales o invidentes.

Finalmente, en caso de disponer de medios de protección contra incendios de utilización manual (extinto- res, bocas de incendios, pulsadores manuales de alarma y/o dispositivos de disparo de sistema de extinción) de acuerdo con el Real Decreto 314/2006, de 17 de marzo, se señalizarían según indica la norma UNE 23033-1:1981, y el tamaño de la señal sería:

- 210 x 210 mm^2 cuando la distancia de observación de la señal no exceda de 10 m.
- 420 x 420 mm^2 cuando la distancia de observación esté comprendida entre 10m y 20 m.
- 594 x 594 mm^2 cuando la distancia de observación esté comprendida entre 20m y 30 m.

SEÑALIZACIÓN ACÚSTICA.

Los parámetros con que se definen las señales acústicas son los siguientes:

- **Umbral efectivo de enmascaramiento**: nivel de señal acústica de peligro apenas audible sobre el ruido ambiente, teniendo en cuenta los parámetros acústicos tanto del ruido ambiente en la zona de percepción de la señal como las deficiencias en la audición (protección auditiva, pérdida de audición y otros efectos de enmascaramiento).

- **Nivel de presión sonora ponderado A**: valor del nivel de presión sonora, en decibelios, determinado con el filtro ponderado frecuencial A, dado por la siguiente expresión:
- $L_{pA} = 10 \log \left[\frac{P_A}{P_0}\right]^2$
- Siendo P_A el valor eficaz de la presión acústica ponderada A, en pascales y P_0 es la presión de referencia (2.10^{-5} Pascales).

- **Tiempo de reverberación:** intervalo de tiempo requerido para que el nivel de presión sonora disminuya 60 dB tras la interrupción de la emisión por la fuente.

- Se puede decir que una señal es claramente audible cuando sobrepasa el umbral efectivo de enmascaramiento y tiene un nivel de presión sonora suficiente para ser percibido, esto es, si supera en al menos 15 dB el ruido ambiente y su nivel de presión sonora ponderado A no es inferior a 65 dB en cualquier lugar de la zona de recepción. Sin embargo, en aquellas circunstancias en que la frecuencia de la señal de peligro, su distribución temporal o ambas llegaran a estar claramente diferenciadas del ruido ambiente, podría ser suficiente incluso un nivel de presión sonora más bajo.

En principio estos dos requisitos serían suficientes para conseguir un reconocimiento infalible de la señal, aunque dependiendo de las características del puesto de trabajo, como la existencia de otros ruidos en el ambiente o la presencia de trabajadores con dificultades auditivas, también convendría tener en cuenta otros criterios relativos a las características espectrales y temporales.

En cuanto a la distribución espectral se preferirá que los componentes de la señal estén comprendidos en el rango de frecuencias entre 500 Hz y 2500 Hz, aunque se recomiendan valores entre 500 Hz y 1500 Hz, especialmente si la señal va dirigida a personas que porten equipos de protección auditiva o adolezcan de pérdidas de audición.

- COMUNICACIONES VERBALES.

La norma UNE-EN-ISO 9921:2004 proporciona diferentes métodos objetivos para valorar la inteligibilidad de la comunicación verbal, considerando las distorsiones introducidas por los sistemas electroacústicos y el ambiente (reverberaciones, ecos,…). En particular propone el método SIL (Speech Interference Level) para estimar la interferencia verbal y el método STI (Índice de Transmisión de la Palabra) para calcular el índice de transmisión verbal.

FORMAS Y MEDIOS DE IDENTIFICACIÓN Y MEDICIÓN

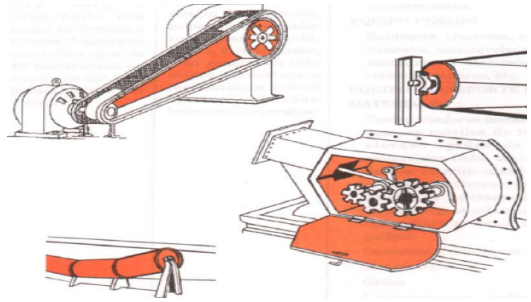
IDENTIFICACION POR COLORES

COLOR ROJO

SIGNIFICADO	EJEMPLO DE APLICACION
a) Peligro	-Receptáculos de sustancias inflamables. -Barricadas - Luces rojas en barreras (obstrucciones temporales)
b) Equipos y aparatos contra incendio	-Extintores -Rociados automáticos - Caja de alarma
c) Detención	- Señales en el tránsito de vehículo (Pare). - Barras de parada de emergencia en Máquinas - Señales en cruces peligrosos - Botones de detección en interruptores eléctricos.

COLOR NARANJO

SIGNIFICADO	EJEMPLO DE APLICACION
Se usa como color básico para designar PARTES PELIGROSAS DE MAQUINAS o equipos mecánicos que puedan cortar, aplastar, causar shock eléctrico o lesionar en cualquier forma; y para hacer resaltar tales riesgos cuando las puertas de los resguardos estén abiertas o hubieran sido retiradas las defensas de engranajes, correas u otro equipo en movimiento. También, este color es usado en equipos de construcción y de transportes empleados en zonas nevadas y en desiertos.	- Interior de resguardo de engranajes, poleas, cadenas etc. - Elementos que cuelgan estáticos o se desplazan (vigas barras, etc.) - Aristas de partes expuestas de poleas, engranajes rodillos, dispositivos de corte, piezas cortantes punzantes, etc - Equipos de construcción en zonas nevadas desérticas. - Interior de tapas de cajas de fusibles, interruptores válvulas de seguridad, líquidos inflamables, corrosivos etc.



COLOR AMARILLO

Es el color de más alta visibilidad

SIGNIFICADO	EJEMPLO DE APLICACION
Se usa como color básico para indicar ATENCION y peligros físicos tales como: caídas, golpes contra tropezones, cogido entre. Pueden usarse las siguientes alternativas, de acuerdo con la situación particular: amarillo solo, amarillo con franjas negras, amarillo con cuadros negros.	- Equipo y maquinaria (bulldozer, tractores, palas mecánicas, retroexcavadoras, etc.. - Equipo de transporte de materiales (grúas, montacargas camiones). - Talleres, plantas e instalaciones (barandas, pasamanos objetos salientes, transportadores móviles, etc.). - Almacenamiento de explosivos.

Alternativas de uso del color amarillo.

Amarillo con franjas negras de 10 cms en ángulo de 45°

Amarillo con cuadros negros

Se utilizan para indicar el riesgo de caídas, atropellamiento, cortadura, golpes o

choque contra objetos y obstáculos.

COLOR VERDE

SIGNIFICADO	EJEMPLO DE APLICACION
Se usa como color básico para indicar SEGURIDAD y la ubicación del equipo de primeros auxilios.	- Tableros y vitrinas de seguridad -Refugios de seguridad - Botiquines de primeros auxilios - Lugares donde se guardan las máscaras de emergencia y equipos de rescate en general. - Duchas y lavaojos de emergencia

Este color se utiliza también como demarcación de pisos y pavimentos en áreas de almacenamiento.

COLOR AZUL

SIGNIFICADO	EJEMPLO DE APLICACION
Se usa como color básico para designar ADVERTENCIA y para llamar la atención contra el arranque, uso o el movimiento de equipo en reparación o en el cual se está trabajando.	- Tarjetas candados, puerta de salas de fuerza motriz. - Elementos eléctricos como interruptores, termostatos, transformadores, etc. - Calderas - Válvulas - Andamios, ascensores

COLOR PURPURA

SIGNIFICADO	EJEMPLO DE APLICACION
Se usa como color básico para indicar riesgos producidos por radiaciones ionizantes. Deberá usarse el color amarillo en combinación con el púrpura para las etiquetas, membretes, señales e indicadores en el piso.	- Recintos de almacenamientos de materiales radioactivos. - Receptáculo de desperdicios contaminados. - Luces de señales que indican que las máquinas productoras de radiación están operando.

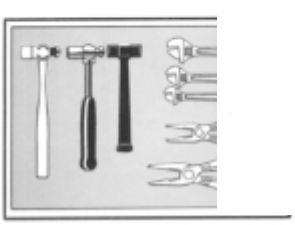
COLOR BLANCO Y NEGRO CON BLANCO

SIGNIFICADO	EJEMPLO DE APLICACION
El blanco se usa como color para indicar vía libre o una sola dirección; se le aplica asimismo en bidones, recipientes de basura o partes del suelo que deben ser mantenidas en buen estado de limpieza. Con franjas negras diagonales sirve como control de circulación en accesos, pasillos, vías de tránsito, etc.	- Tránsito (término de pasillos, localización y borde de pasillos, límite de bordes de escaleras, etc.). - Orden y limpieza (ubicación de tarros de desperdicios, de bebederos, áreas de pisos libres).

El color blanco destaca preferentemente la condición de limpieza.
El color blanco se utiliza para limitar áreas interiores de tránsito o circulación de personas y de equipos, mediante franjas de 5 a 12 cm.

OTROS COLORES:
COLOR ALUMINIO
Si bien este color no es reconocido como un colo
como un color de control de riesgos debido a su
incidente y su escaza capacidad para absorber
Se debería aplicar en todos aquellos estanqu
líquidos inflamables de bajo punto de inflamació...

COLOR GRIS Se utiliza para identificar tableros de herramientas y tableros eléctricos.



EFECTOS Y CONSECUENCIAS
TIPOS DE RIESGOS A LOS QUE ESTA EXPUESTO

- RIESGO A LA SALUD
- RIESGO DE INFLAMABILIDAD
- RIESGO DE REACTIVIDAD
- RIESGO ESPECIFICO

Peligro mecánico.
Se denomina así el conjunto de factores físicos que pueden dar lugar a lesiones debidas a la acción de partes de la máquina, herramientas, pinzas a trabajar, o materiales sólidos o fluidos.

- Peligros originados por el ruido y las vibraciones.

El ruido puede dar lugar a efectos sobre la audición (Sordera) y otros efectos o molestias por trabajar en un ambiente excesivamente ruidoso, aunque no alcance los límites de efectos sobre la audición.

- Peligros producidos por radiaciones.

Los efectos perniciosos producidos por las radiaciones pueden ser debidos a arcos de soldadura, láseres, radiaciones ionizantes, etc.

- Peligros producidos por sustancias.

Los materiales y productos utilizados pueden dar lugar a peligros higiénicos resultantes del contacto o inhalación de sustancias peligrosas, peligros de incendios, peligros biológicos etc.
Todo esto pude verse en más profundidad en el apartado “señalización de sustancias peligrosas”.

CONSECUENCIAS

Enfermedades profesionales.
La enfermedad profesional se define como toda alteración o pérdida de salud que se experimente el trabajador y que tiene su origen en las condiciones ambientales a las que está expuesto de forma continuada en su puesto de trabajo.
Factores:
La concentración del agente contaminante.
El tiempo de exposición.

Las características personales de los individuos y su estado de salud.
La combinación de agentes contaminantes

USO DE SEÑALES DE SEGURIDAD PARA LA PREVENCION DE RIESGOS.

HAY PREGUNTAS QUE DEBEMOS RESPONDERNOS PARA HACER USO CORRECTO DE LAS SEÑALES.

- Qué tipo de señales tenemos?

Las luminosas, fotoluminescentes. Las de prohibición, advertencia, obligatorias, salvamento, informativas, planos de evacuación, espéciale, indicativas y las adicionales o auxiliares, etc.

- Cómo se hace la elección de las señales?

Lo esencial es lograr una correcta señalización de todas las vías de evacuación, salidas y salidas de emergencia a fin de garantizar que la evacuación sea rápida y exitosa; sin pánico. Por lo que es fundamental que desde cualquier punto en que nos encontremos, sea siempre visible una señal de emergencia.

Por eso, cuando se realiza un análisis del riesgo, se identifican los peligros existentes y potenciales y decidimos señalizarlos.

- Qué soluciones de aplicación existen?

Colocación.
Señalizar bien es importante
Las señales deberán instalarse, en el acceso a una zona cuando se trate de un riesgo en general o en la proximidad inmediata de un riesgo determinado o del objeto que debe señalarse, a una altura y posición apropiadas en relación con el ángulo de visión y teniendo en cuenta posibles obstáculos.

La altura de colocación de la señal dependerá de las características del edificio a señalizar. Normalmente deberemos situar el extremo inferior de la señal a 2,5m del suelo. En los casos en que el edificio no tenga la altura suficiente situaremos la parte superior de la señal a un mínimo de 30 cm del techo.

Por eso existen las pegadas a la pared que brindan una zona de visibilidad de 90º, las del tipo "banderola" que es una señalización de dos caras opuestas y aplicadas en perpendicular a la pared, suministrando así una zona de visibilidad de 135º hacia cada lado.

- De qué tamaño debe ser la señalización?

Las señales deben tener las medidas adecuadas conforme a las características de las instalaciones donde serán emplazadas. Y las tablas que se pergeñen deberán seguir las fórmulas que se especifican en los instructivos técnicos o normativas internacionales a fin de asegurar que la distancia permitirá leerlas correctamente.

Por ejemplo, aparte de lo que se aconseja en las normativas, la altura en caso de un cartel fotoluminiscente, para optimizar la intensidad luminosa, el cartel debe estar colocado lo más cerca posible de las fuentes luminosas existentes como podría ser una lámpara, tubos fluorescentes, focos, etc., recibiendo lo más directamente posible la luz.

La altura de colocación obviamente varía de acuerdo a las características constructivas del edificio, así como con el tipo de utilización. Pero, invariablemente debe considerarse que siempre estén lo suficientemente visibles desde cualquier punto del área del entorno.

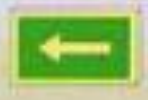
Las señales de salida habitual y de emergencia deben situarse, siempre que sea posible, sobre los dinteles de las puertas o del hueco que señalizan o, en caso contrario, muy próximos a él.
Y lo mismo que la señalización de los equipos de lucha contra incendio deberá estar preferentemente entre los 2 y 2,5 m de altura, pero nunca a menos de 0,30 m del techo del local donde se instalen.

Las señales de peligro e instrucción en caso de emergencia deben colocarse lo más cerca posible del lugar poniendo una especial atención a su visibilidad permanente e incluso junto a las entradas y accesos de las áreas o instalaciones donde se encuentre el riesgo, a fin de advertir anticipadamente el peligro existente.

Diversas soluciones de aplicación

Para una mejor funcionalidad de la señalización, deberá elegirse una aplicación en función del ángulo de visualización que las señales deben garantizar.

Tipo 1



Señalización por una cara con aplicación pegada a la pared.

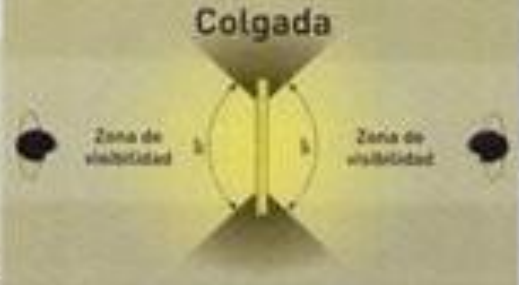
Tipo 2

Señalización a dos caras opuestas y aplicación perpendicular a la pared, con sistema de doble perfil en L, en aluminio termolacado.

El perfil será siempre aplicado en el lado izquierdo de la señal de acuerdo con la figura del catálogo. Ejemplo en la figura 1 la señal 40003 Tipo 2 y en el Figura 2 la señal 40004 Tipo 2

Tipo 3

Señalización a dos caras opuestas y aplicación por suspensión del techo. Las señales tienen dos agujeros en la parte superior para sujeción de los hilos de suspensión (no incluidos en suministro).



Tipo P

La señal con mejor visibilidad. Con señalización a dos caras, formando entre sí un ángulo de 90º, para aplicación mural

LEY

INGENIERÍA APLICADA

La ingeniería aplicada para la señalización, etiqueta, letreros, viñetas y colores son:

- Dibujo técnico.
- Fundamentos de economía.
- Ingeniería económica.
- contabilidad de costos.
- Higiene y seguridad industrial (Salud Ocupacional).
- Psicología Industrial (analiza el comportamiento del empleado en el puesto de trabajo)

La señalización de seguridad y salud en el trabajo deberá utilizarse siempre que el análisis de los riesgos existentes, de las situaciones de emergencia previsibles y de las medidas preventivas adoptadas, ponga de manifiesto la necesidad de:

- Llamar la atención de los trabajadores sobre la existencia de determinados riesgos, prohibiciones u obligaciones.
- Alertar a los trabajadores cuando se produzca una determinada situación de emergencia que requiera medidas urgentes de protección o evacuación.
- Facilitar a los trabajadores la localización e identificación de determinados medios o instalaciones de protección, evacuación, emergencia o primeros auxilios.
- Orientar o guiar a los trabajadores que realicen determinadas maniobras peligrosas. Etc.

Para que toda señalización sea eficaz y cumpla su finalidad debería emplazarse en el lugar adecuado a fin de que:

- Atraiga la atención de quienes sean los destinatarios de la información.
- Dé a conocer la información con suficiente antelación para poder ser cumplida.
- Sea clara y con una interpretación única.
- Informe sobre la forma de actuar en cada caso concreto.
- Ofrezca posibilidad real de cumplimiento.
- La señalización debería permanecer en tanto persista la situación que la motiva.
- La eficacia de la señalización no deberá resultar disminuida por la concurrencia de señales o por otras circunstancias que dificulten su percepción o comprensión.

DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES
DECRETO No. 89.
REGLAMENTO GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LOS LUGARES DE TRABAJO
SECCION III
SEÑALIZACION DE SEGURIDAD
Disposiciones básicas
De Art. 98 **a** Art. 116
MARCO LEGISLATIVO
El artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995 de 8 de noviembre (LPRL),
Dentro de la normativa de desarrollo de la LPRL, se encuentra el Real Decreto 485/1997

En materia de señalización de emergencia debe tenerse en cuenta también lo establecido en el Real Decreto 486/1997 de lugares de trabajo

Real Decreto 2267/2004, por el que se aprueba el Reglamento de seguridad contra incendios en los establecimientos industriales

Orden de 9 de marzo de 1971, Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo

Real Decreto 486/1997

El Real Decreto1942/1993

El Real Decreto 393/2007

OSHA (Occupational Safety & Health Administration)

Normas OSHA Relacionadas con señalización.

- Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970, propósito
- OSHA 29 CFR 1910.106 - Líquidos inflamables y combustible.
- OSHA 29 CFR 1910.144 - Seguridad, código de color para marcar los peligros físicos.
- OSHA 29 CFR 1910.145 - Especificaciones para las señales de prevención de accidentes y etiquetas
- OSHA 29 CFR 1910.147 - El control de energía peligrosa (bloqueo / etiquetado).
- OSHA 29 CFR 1910.158 - Sistemas de tuberías verticales y mangueras.
- OSHA 29 CFR 1910.1096 - Las radiaciones Ionizantes
- OSHA 29 CFR 1910.1200 - Comunicación de riesgos.

- OSHA 29 CFR 1926.62 – Plomo.

NORMAS RELACIONADAS

Algunas de las normativas aplicables a la señalización en los lugares de trabajo, es la siguiente:
Normativa OSHA 29 CFR 1910.145.

Normas ANSI: La señalización de seguridad y para la prevención de accidentes y las etiquetas de seguridad se citan en Z535.1-2006(R2011), Z535.2-2011, Z535.4-2011, Z535.5- 2011.

- Normas ISO: Las normas de la serie ISO 3864 especifican requisitos de diseño, incluyendo formas y colores, para las señales de seguridad.

  • ISO 7000. Símbolos gráficos para uso en equipos - índice y sinopsis.
  • ISO 7001. Símbolos gráficos - símbolos de información pública.
  • ISO 7010. Los símbolos gráficos - Colores de seguridad y señales de seguridad – Registro de señales de seguridad.
  • ISO 17724. Símbolos gráficos - Vocabulario.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. España (art. 6).
- Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre Disposiciones Mínimas en Materia de Señalización de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Real Decreto 486/97. Disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 487/97. Disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares para los trabajadores.
- Real Decreto 488/97. Disposiciones mínimas de seguridad y salud relacionadas con el trabajo efectuado con uso de equipos que incluyan pantallas de visualización.

ANEXO 32: ELABORACION DE MAPAS DE RIESGOS

DEFINICION DE MAPA DE RIESGOS

Se refiere a todo instrumento informativo de carácter dinámico, que brinda la capacidad de poder conocer los factores de riesgo y los más probables daños que se pueden manifestar en un ambiente de trabajo dado.
Se puede definir que el carácter dinámico de un mapa de riesgos nos brinda la posibilidad de seguir al detalle la evolución del riesgo, viendo también su reacción cuando se cambian las tecnologías.
Básicamente las fases que se siguen en la implementación de un mapa de riesgos implican:

1. Conocer de manera profunda los factores de riesgo existentes, a partir de ellos programar una serie de intervenciones de carácter preventivo.
2. Realizar un análisis exhaustivo de todos aquellos conocimientos adquiridos en el paso anterior, en base a estos se establecerán todas las prioridades de intervención, programando la ejecución de este análisis.
3. Aplicar de manera práctica todos los planes de intervención que fueron programados.
4. Verificar los resultados de la intervención que se ejecutó en la etapa anterior, respecto a los objetivos que fueron previamente planteados.

ELABORACION DE MAPA DE RIESGOS

Para la elaboración de un Mapa de Riesgos se conocen en principio 4 fundamentos:

1. El nivel de peligrosidad o nocividad de un trabajo no se paga, sino que se lo elimina.
2. El control de la salud de los trabajadores depende de cada uno, y no deberían delegar a nadie el control de la misma.
3. Se considera trabajadores más competentes aquellos que se encuentran interesados en decidir acerca de las condiciones ambientales dentro de las cuales desarrollan su trabajo.
4. Se considera indispensable que los trabajadores posean todo el conocimiento necesario sobre el ambiente laboral donde trabajan, lo cual debe ser un estímulo para mejorar en su desempeño.

Describir un mapa de riesgos, se trata de una representación gráfica donde se emplea una gran variedad de símbolos que tienen un significado general o que son adoptados para un caso particular, donde se indica el nivel de exposición ya sea bajo, mediano o alto, lo cual debe ir acorde a la información recopilada en archivos físicos o digitales, así como con base a los resultados de las mediciones que se hicieron a los factores de riesgo que existen dentro el ambiente laboral, lo cual hará

más viable el control y seguimiento de los mismos, a través de una eficiente implementación de los programas de prevención adoptados.
Asimismo, el uso de simbología, permite representar a los agentes generadores de riesgos, entre los cuales se puede señalar al ruido, el calor, la iluminación, las radiaciones ionizantes y no ionizantes, los peligros de electrocución, sustancias químicas y ambientes de vibración extrema.
Dentro de esta simbología los más usados se muestran a continuación:

De esta manera, al elaborar un Mapa de Riesgos, se debe cumplir con los siguientes pasos:

- La formación del equipo de trabajo, el mismo que será integrado por especialistas en áreas preventivas, como seguridad industrial, higiene industrial, medicina ocupacional, psicología industrial y asuntos ambientales. Asimismo, se pedirá el apoyo de personal experto en el aspecto operativo de las instalaciones del ambiente laboral.

- La determinación del Ámbito, donde se tendrá que definir el espacio geográfico que será considerado en el estudio y en los temas a tratarse.

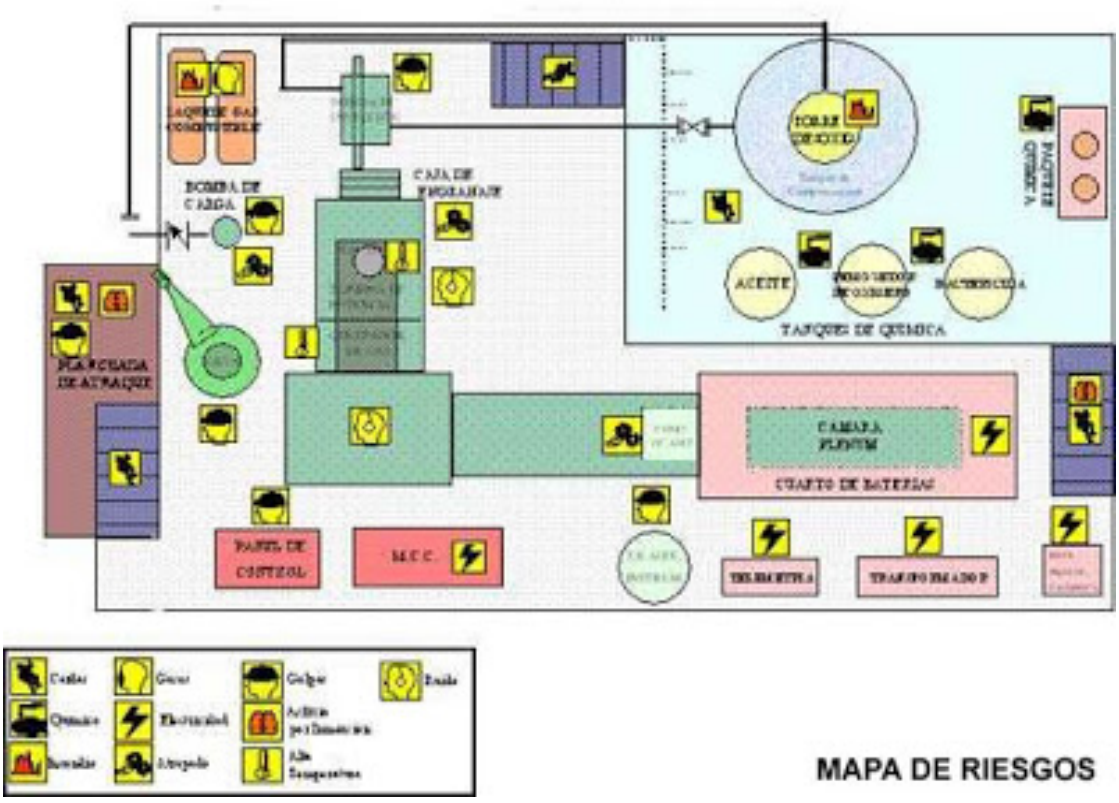
- La Recopilación de la Información, donde se tendrá que obtener la documentación histórica y operacional del ámbito geográfico que se definió previamente, así como datos generales de todo el personal que labora en las instalaciones que serán objeto del análisis y que serán consideradas en los planes de prevención.

- La identificación de los Riesgos, donde se tendrá que localizar e identificar a todos aquellos agentes generadores de riesgos, para lo cual se cuenta con ciertos métodos como:

- ❖ Observación de riesgos obvios, que consiste en localizar e identificar los riesgos evidentes, los cuales podrían tener el potencial de causar una lesión o provocar enfermedades a los trabajadores o daños materiales.
  Para esto se debe realizar un recorrido exhaustivo por las áreas que serán evaluadas, y en caso existan mapas de riesgos elaborados, se considerará las recomendaciones de Higiene Industrial sobre estos riesgos.
- ❖ Encuestas, que consiste básicamente en recopilar la información de los trabajadores, mediante el empleo de encuestas, donde se pedirá opiniones individuales sobre los riesgos laborales existentes en el lugar de trabajo y también sobre las condiciones de trabajo.
- ❖ Lista de Verificación, que consiste en elaborar una lista de comprobación de aquellos probables riesgos que pueden existir en un ámbito laboral.
- ❖ Índice de Peligrosidad, que consiste en desarrollar una lista de comprobación, donde se deberá jerarquizar los riesgos identificados.

Una vez recopilados todos aquellos datos necesarios a través de una adecuada identificación y evaluación de los factores que son generadores de los posibles riesgos identificados, se debe realizar un análisis estricto para poder concluir pertinentemente y proponer las mejoras que se consideren necesarias, lo que estará representado mediante tablas y también de manera gráfica mediante el uso del mapa de riesgo. Un caso de mapa de riesgos de una instalación industrial sería el siguiente:

Ilustración 64: Ejemplo de mapa de riesgos



Finalmente se puede decir que un Mapa de Riesgos brinda la información necesaria, para realizar de manera efectiva actividades como: identificar, localizar, controlar, hacer seguimiento y sobre todo representar gráficamente a todos aquellos agentes que generan los riesgos al personal, y que tienen el potencial de provocar incidentes, accidentes o enfermedades profesionales.

ANEXO 33: FORMATO DE REPORTE SOBRE EVALUACIÓN DE RIESGO

Tabla 105: Formato de reporte sobre evaluación de riesgos

LOGO Y NOMBRE DE LA INSTALACIÓN DE CONFECCIÓN	**REPORTE SOBRE EVALUACIÓN DE RIESGO EN LA INSTALACIÓN**		CODIGO	XXX
			VERSIÓN	01
			FECHA DE APROBACIÓN	XX/XX/XX
Periodo de reporte:	De _____ a _____	Fecha de reporte:	xx/xx/xx	

CUADRO RESUMEN

Nombre de puesto o área en riesgo	**Tipo de Riesgo y/o peligro**	**Magnitud y descripción del riesgo**	**Nombre de trabajador afectado**	**Comentarios u observaciones**

HECHO POR: _____

APROBADO POR: _____

ANEXO 34: FORMATO DE REPORTE SOBRE REVISIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Tabla 106: Formato de reporte sobre revisión de condiciones de trabajo

LOGO Y NOMBRE DE LA INSTALACIÓN DE CONFECCIÓN	**REPORTE SOBRE REVISIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO DENTRO EN LA INSTALACIÓN**	CODIGO	XXX
		VERSIÓN	01
		FECHA DE APROBACIÓN	XX/XX/XX
Periodo de reporte:	De _____ a _____	Fecha de reporte:	xx/xx/xx

CUADRO RESUMEN

Nombre de puesto o área en riesgo/s	**Condición de trabajo inadecuada**	**Descripción de condición de trabajo desfavorable**	**Nombre del o los trabajadores/es afectado/s**

HECHO POR: _____

APROBADO POR: _____

ANEXO 35: FORMATO DE REPORTE SOBRE DOCUMENTACIÓN Y EQUIPO DE SALUD Y SEGURIDAD

Tabla 107:Formato de reporte sobre documentación y equipo de seguridad industrial

LOGO Y NOMBRE DE LA INSTALACIÓN DE CONFECCIÓN	**REPORTE SOBRE DOCUMENTACIÓN Y EQUIPO DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**	CODIGO	XXX
		VERSIÓN	01
		FECHA DE APROBACIÓN	XX/XX/XX
Periodo de reporte:	De _____ a _____	Fecha de reporte:	xx/xx/xx

CUADRO RESUMEN

No. O código de Permisos, certificados y pólizas de seguro existentes	**Fecha de Expedición**	**Fecha de Vencimiento**	**Comentarios u observaciones**

HECHO POR: _____

APROBADO POR: _____

ANEXO 36: REQUISITOS PARAS FORMACION DE COMITÉ DE PREVENCION DE RIESGOS.

De acuerdo al artículo 7 de la Ley General de prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, un Comité de Seguridad y Salud Ocupacional se define como:
Grupo de empleadores o sus representantes, trabajadores y trabajadoras o sus representantes, encargados de participar en la capacitación, evaluación, supervisión, promoción, difusión y asesoría para la prevención de riesgos ocupacionales.
Los miembros de los comités deberán poseer formación e instrucción en materia de prevención de riesgos laborales.
Habrá Delegados de Prevención, los cuales serán trabajadores o trabajadoras que ya laboren en la empresa, y serán nombrados por el empleador o los comités mencionados al número de trabajadores, de conformidad a la escala siguiente:

- De 15 a 49 trabajadores 1 Delegado de Prevención
- De 50 a 100 trabajadores 2 Delegados de Prevención
- De 101 a 500 trabajadores 3 Delegados de Prevención
- De 501 a 1000 trabajadores 4 Delegados de Prevención
- De 1001 a 2000 trabajadores 5 Delegados de Prevención
- De 2001 a 3000 trabajadores 6 Delegados de Prevención
- De 3001 a 4000 Trabajadores 7 Delegados de Prevención
- De 4001 o más trabajadores 8 Delegados de Prevención

Las funciones del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional de acuerdo al art. 14 deben ser las siguientes:

- Colaborar con la empresa en las acciones preventivas.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la aplicación de las normas sobre prevención de riesgos laborales.
- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, mediante visitas periódicas.
- Acompañar a los técnicos e inspectores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en las inspecciones de carácter preventivo.
- Proponer al empleador la adopción de medidas de carácter preventivo para mejorar los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

ANEXO 37: FORMATO PARA RESUMEN GENERAL DE LABORES

Tabla 108: Formato de reporte para resumen general de labores del equipo de trabajo WRAP

LOGO Y NOMBRE DE LA INSTALACIÓN DE CONFECCIÓN	**REPORTE SOBRE DOCUMENTACIÓN Y EQUIPO DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**		CODIGO	XXX
			VERSIÓN	01
			FECHA DE APROBACIÓN	XX/XX/XX
Periodo de reporte:	De _____ a _____	Fecha de reporte:	xx/xx/xx	

CUADRO RESUMEN

Categoría o ítem revisado	**Responsables**	**Descripción de no conformidad o incumplimientos.**	**Observaciones**

HECHO POR: _____

APROBADO POR: _____

ANEXO 38: PARTICULARIDADES DEL PROGRAMA DE AUTOESTUDIO Y ACREDITACIÓN WRAP

El programa de autoestudio y acreditación WRAP ha sido diseñado para las instalaciones de confección de prendas de vestir en El Salvador, cualquier otra institución u organización puede utilizarlo como una idea para gestionarse, mas sin embargo, algunos de sus contenidos no coinciden con las actividades que realice otro rubro que no sea la confección de prendas de vestir.
Entre las particularidades del diseño del programa se destacan:

- Los Beneficios de la implementación del programa
- El equipo de protección personal descrito
- Prevención de riesgos en la industria
- Medidas de mitigación para el tratamiento de desechos

A continuación, se describe cada uno de ellos:

Beneficios de la implementación

El programa se ha diseñado específicamente para las instalaciones de confección de prendas de vestir en El Salvador. Y aunque, si una empresa de diferente rubro lo aplicara podría obtener algunos de sus beneficios, no se alcanzarían en su totalidad.

Los principios WRAP pueden ser incorporados a las prácticas de cualquier tipo de organización, sin embargo, la obtención de la certificación misma es la particularidad del seguimiento del programa, que es la que proporcionaría mayores beneficios.
Los beneficios que se obtienen por la implementación son:

- Tiempo en planeación de preparación de las instalaciones
- Ahorros en multas referentes a violaciones a los derechos laborales
- Bienestar individual de los trabajadores
- Oportunidades de negocios con el extranjero
- Imagen Social
- Aprobación de otro tipo de auditorías

De los beneficios enumerados, una instalación de confección de prendas de vestir se beneficiaría al 100%. Sin embargo, una institución de distinto rubro se beneficiaría de los primeros tres al cumplir con los principios WRAP y seguir con los lineamientos de preparación, más las oportunidades de negocios con el extranjero, una buena imagen social y la aprobación automática de otro tipo de auditorías del ministerio de trabajo no serían obtenidas por el hecho de no poder certificarse con WRAP. La certificación fue creada únicamente para las instalaciones de confección de prendas de vestir.

Tabla 109: beneficios de la implementación (particularidades del programa)

Tipo de empresa	Porcentaje de beneficios del programa
Confección de prendas de vestir	100%
Otros rubros	50%

- **Equipo de protección personal**

El diseño incluye el mantenimiento o renovación del equipo de protección personal, el cual tiene las características adecuadas para el tipo de riesgos de los que protege y el nivel de protección necesario, así como también las necesidades de confort de acuerdo a la actividad en que se utilice.
Por ejemplo, las mascarillas. Hay diversidad en el tipo de mascarillas que han sido diseñadas para el tipo de actividad en que se utilicen, al nivel de peligrosidad de las sustancias de exposición y del nivel de filtración prudente.
El rubro de la confección de prendas de vestir exige equipo de protección específico para las condiciones de trabajo y los riesgos que involucran dichas labores.

- **Prevención de riesgos en la industria de la confección de prendas de vestir**

Las medidas de prevención propuestas son específicas para situaciones que se dan en la industria de la confección de prendas de vestir, de acuerdo al tipo de riesgos que se encuentran.
La maquinaria, equipo y herramientas que se utilizan en el sector han sido la base para el diseño de las medidas de prevención de riesgos.
Objetivo

Identificar los riesgos de accidentes dentro de las labores que se ejecutan en la industria textil, indicando las medidas de prevención adecuadas en cada caso.

Industria textil y riesgo de accidentes
Existe riesgo de accidentes de trabajo en la industria textil y es necesario tomar importancia de ellos. Las operaciones que se realizan dentro del rubro utilizan objetos que pueden provocar accidentes, por ejemplo, la maquinaria y herramientas necesarias para la confección y preparación de las prendas de vestir. Su manipulación y uso implica la responsabilidad sobre la seguridad del tanto del operario mismo como de los compañeros de trabajo.

Máquinas y herramientas en el rubro de la confección de prendas de vestir
Generalmente, encontramos las siguientes máquinas y herramientas, las que se deben usar adecuadamente, siguiendo los procedimientos de trabajo seguro:

- Máquinas de coser industriales

- Cortadoras eléctricas
- Planchas
- Herramientas menores (tijeras, picos, etc.)

Riesgo de accidentes en las actividades textiles
Las tareas que se realizan en la industria textil implican ciertos riesgos de accidentes que pueden afectar a quienes las llevan a cabo. Entre los riesgos más comunes podemos mencionar los siguientes:

- Atrapamientos
- Cortes y amputaciones
- Golpes
- Caídas de igual y distinto nivel
- Sobreesfuerzos
- Contactos eléctricos
- Ruidos
- Quemaduras
- Exposición a sustancias peligrosas
- Incendios y explosiones

Riesgo de Atrapamientos

La falta de protección de las partes móviles de las máquinas, unida a un operador que usa el cabello largo sin tomar y que se ubica a una distancia inadecuada de las mismas pueden conjugarse para que se produzca un accidente laboral. No se exponga a este tipo de riesgos, siga los procedimientos para la operación de las máquinas y no use el pelo largo suelto ni accesorios tales como pulseras, anillos o cadenas.

Causas de atrapamientos

- Máquinas con partes móviles sin protección.
- Operación incorrecta de las máquinas.
- Usar ropas sueltas, cabello largo suelto y
- adornos o alhajas (anillos, pulseras, etc.).

Medidas de prevención

- Comprobar existencia y eficiencia de los dispositivos o medios de protección.
- Utilizar la máquina o elemento auxiliar pertinente a cada operación a realizar.
- Mantener la distancia adecuada frente a las máquinas.
- Entrenamiento y capacitación de los trabajadores.
- Generar procedimiento de trabajo

Riesgo de Cortes y amputaciones

Una de las labores que se llevan a cabo en este tipo de empresas es el corte de telas, ya sea mediante cortadoras eléctricas verticales o circulares. El uso de tales máquinas en dicha operación implica el riesgo de cortes para quienes la realizan. Con el fin de evitar este riesgo, siempre se debe ajustar el
prensa-telas de las máquinas según el espesor del material a cortar, de manera que la cuchilla sobresalga lo menos posible durante el corte.

Causas de cortes por elementos cortantes de máquinas

- Máquinas sin protecciones de las partes móviles.
- Máquinas defectuosas.
- Falta de concentración.
- No usar elementos auxiliares.

Medidas de prevención por elementos cortantes de máquinas

- Proteger la parte cortante de las máquinas con algún tipo de resguardo o protección.
- Revisión periódica de los dispositivos de bloqueo, enclavamiento y circuitos de mando.
- Empleo de elementos auxiliares.
- En la operación de corte de telas, mediante cortadoras eléctricas verticales y circulares, siempre debe ajustar el prensa-tela según el espesor del material a cortar, de manera que la cuchilla sobresalga lo menos posible durante el corte.
- No tratar de ajustar el prensa-telas de las máquinas, mientras el motor está funcionando.
- Es importante conservar en buen estado las superficies de trabajo de los mesones de corte, de manera de permitir un fácil deslizamiento de las máquinas utilizadas.
- Se recomienda dotar al personal que realiza los cortes de un guante de malla (metálico) de tres dedos, que es un elemento adoptado como equipo de protección personal en este tipo de operación (uso exclusivo para las máquinas de corte, vertical y estacionario).
- Generar procedimiento de trabajo.

Causas de cortes por herramientas manuales

- Herramientas defectuosas.
- Falta de concentración.
- Falta de conocimiento.
- No usar los elementos de protección personal

Medidas de prevención por herramientas manuales

- Selección y cuidado de las herramientas manuales.
- Disponer de un lugar donde guardar las herramientas manuales con filo.
- Entrenamiento.
- Usar los elementos de protección personal.
- Generar procedimiento de trabajo

Riesgo de golpes

Tal vez en alguna oportunidad haya recibido un golpe por un elemento que se haya caído de una estantería o se ha golpeado contra una estructura inmóvil que no estaba señalizada. Para evitar este tipo de riesgo no se deben sobrecargar las estanterías al punto de que se puedan romper o volverse muy inestables, ordenar todas las cosas en su lugar y eliminar lo innecesario, así como señalizar los lugares en los que sobresalen estructuras inmóviles, entre otras medidas.

Causa de golpes

- Descuido.
- Falta de concentración.
- Falta de iluminación.
- Falta de orden y planificación.
- Sobrecarga de las estanterías

Medidas de prevención

- Sujetar o anclar firmemente las estanterías a elementos sólidos, tales como paredes o suelo, y poner los objetos más pesados en la parte más baja de las mismas.
- Señalizar los lugares donde sobresalgan objetos, máquinas o estructuras inmóviles.
- Mantener la iluminación necesaria para los requerimientos del trabajo.
- Eliminar las cosas innecesarias.
- Ordenar los lugares de trabajo.
- Mantener las vías de tránsito despejadas

Riesgo de caídas de igual y distinto nivel

Suciedades u obstáculos en escaleras o en pasillos por los cuales usted debe transitar, así como derrames de líquidos o aceites que hacen que un suelo esté resbaladizo, son algunas de las posibles causas de caídas. Para evitar este tipo de riesgos es importante mantener limpios y libres de obstáculos los pisos, las escaleras y los pasillos, entre otras medidas.

Causas de caídas de igual y distinto nivel

- Superficies de tránsito sucias (escaleras, pasillos, etc.).
- Suelos mojados y/o resbaladizos.
- Superficies irregulares o con aberturas.
- Desorden.
- Usar calzado inadecuado.
- Falta de iluminación.

Medidas de prevención

- Limpieza de desechos, polvos, residuos u otro elemento que pueda caer al suelo.
- Eliminar suciedades y obstáculos del suelo con los que se pueda tropezar.
- Mayor eficacia en la limpieza (orden y aseo frecuente).
- Evitar los cables y extensiones eléctricas dispuestos por el piso en forma desordenada (canalizar).
- Colocar barandas en aberturas de piso.
- Usar calzado apropiado.

Riesgo de contactos eléctricos

Todos queremos que los beneficios que nos provee el uso de la corriente eléctrica sean en un marco de gran seguridad. Por lo mismo, para evitar los posibles contactos eléctricos, se deben tomar medidas.

Causas de contactos eléctricos

- Contacto directo: parte activa.
- Contacto indirecto: con masa (falta de puesta a tierra, deterioro de aislamiento)

Medidas de prevención

- Revisar periódicamente la instalación eléctrica.
- Comprobar interruptores diferenciales.
- Utilizar máquinas y equipos que tengan incorporada la tierra de protección.
- No intervenir máquinas ni equipos eléctricos.
- No usar los aparatos eléctricos con las manos mojadas o húmedas.
- No ocupar máquinas ni equipos que estén en mal estado.
- Emplear extensiones eléctricas certificadas y que estén en buenas condiciones.
- Los cables eléctricos conectados a las máquinas cortadoras deben mantenerse aéreamente suspendidos, mediante tensores de acero deslizables, para evitar que sean cortados por los equipos de corte.

Riesgo de ruido

Inevitablemente las máquinas y los equipos que se utilizan en las labores diarias generan ruido. Por lo mismo, es necesario saber si el nivel de ruido que hay en el ambiente de trabajo está dentro de los límites permitidos, es decir, si los rangos no son perjudiciales para los trabajadores expuestos a dicho agente.

Causas de ruidos

- Generado por maquinaria y equipos.

Medidas de prevención

- Realizar mantención preventiva a máquinas equipos de trabajo.
- Solicitar evaluación de ruido en el ambiente de trabajo.
- Utilizar los elementos de protección personal.

Riesgo de quemaduras

Este tipo de riesgo está presente, entre otras cosas, debido a la exposición a vapores calientes y el contacto con superficies calientes, como por ejemplo al operar una máquina planchadora. Por tal razón, es absolutamente necesario que se utilicen los elementos de protección personal para evitar los posibles contactos térmicos y que se sigan los procedimientos de trabajo establecidos.

Causas de quemaduras

- Contacto con superficies calientes.
- Exposición a vapores calientes

Medidas de prevención

- Inspección frecuente para cerciorarse de que los equipos se encuentren en condiciones seguras de operación.
- Para operar una máquina planchadora electromecánica con seguridad, es necesario que ambas manos del operador estén fuera de la zona de peligro, cuando la prensa baje sobre la prenda.
- Al notar que el cordón de la plancha eléctrica está gastado o deshilachado, deberá cambiarse por otro en buen estado.
- Utilizar elementos de protección personal para evitar contactos térmicos.
- Generar procedimientos de trabajo.

Riesgo de incendios y explosiones

Las consecuencias de un incendio o una explosión, tanto para las personas como para los bienes materiales, pueden llegar a ser realmente catastróficas. En virtud de ello, se deben tomar medidas de prevención tales como mantener bajo control las fuentes de calor y combustibles, no sobrecargar los circuitos eléctricos, renovar el aire en forma periódica, mantener alejados los materiales combustibles o inflamables de los procesos que signifiquen altas temperaturas, etc.

Causas de incendios y explosiones

- Origen eléctrico (instalaciones eléctricas defectuosas o inadecuadas).
- Descuidos en el control de las fuentes de calor y/o combustibles.
- Mal uso o funcionamiento de calderas.
- Electricidad estática

Medidas de prevención

- Renovar periódicamente el aire en el ambiente de trabajo (ventilación y extracción forzada o natural).
- Mantener bajo control toda fuente de calor o de combustibles.
- Realizar un correcto orden y aseo en todos los lugares de trabajo.
- La instalación eléctrica debe cumplir con la normativa vigente de servicios eléctricos, en el diseño, instalación, mantención y usos.
- No sobrecargar la instalación eléctrica.
- Los materiales combustibles o inflamables deben mantenerse lejos de los procesos que signifiquen altas temperaturas.
- Evitar labores que generen electricidad estática (roce con partes metálicas, etc.); de no poder evitarse, se deberá conectar a tierra los equipos involucrados.
- Establecer prohibición de fumar en zonas de alto riesgo de incendio.
- Generar procedimientos de trabajo

Riesgo de sobreesfuerzo

Adoptar permanentemente posturas incorrectas de trabajo, efectuar sus tareas de pie durante largos períodos, manejar inadecuadamente materiales, entre otras causas, lo exponen al riesgo de sobreesfuerzos. Con el fin de evitar esto, es conveniente que realice pausas compensatorias durante su jornada laboral, que utilice un calzado cómodo y adecuado, que use mobiliario ergonómico y que siga el procedimiento de manejo correcto de materiales, entre otras medidas de prevención.

Causas de sobreesfuerzo

- Incapacidad física.
- Manejo inadecuado de materiales.

- Posturas incorrectas de trabajo.
- Movimientos repetitivos.
- Trabajo de pie durante largos períodos.

Medidas de prevención

- Generar procedimiento de manejo de materiales.
- Respetar cargas máximas según sexo y edad.
- Posibilitar cambios de postura o pausas compensatorias.
- Usar calzado cómodo.
- Utilizar mobiliario ergonómico

Medidas de Mitigación para el Tratamiento de Desechos

El apartado establece medidas de mitigación para el tratamiento de los desechos de una planta de confección de prendas de vestir.
Los desechos son porciones de los insumos de una empresa que no fueron utilizados, es decir, un sobrante que no tiene relevancia en el producto terminado. Y que debe ser eliminado.
El manejo de los desechos difiere dependiendo el tipo de actividad económica y el rubro de las actividades de la empresa. Por ello, es un aspecto particular en el programa de autoestudio y acreditación WRAP.
El sector de confección de prendas de vestir expulsa desechos al medio ambiente, producto de sus labores como es normal en cualquier organización.
El tipo de desechos expulsados depende de la actividad productiva que se realice, para el sector al que se refiere se tienen los desechos y contaminación siguientes:

- Residuos de telas

Originadas por el corte de piezas en la forma y tamaño que los diseños de las prendas de vestir requieren. Dichas piezas ya no pueden ser utilizadas dentro de la producción, por lo que deben ser desechadas.

- Aguas residuales del tipo ordinario

Originadas por los baños sanitarios que son utilizados por todo el personal de la instalación, y lodos residuales.

- Aceite quemado

Originado por el mantenimiento que se debe realizar a las máquinas de coser y otras.

- Contaminación por ruido

Las máquinas de coser trabajando a la misma vez en un lugar encerrado genera ruidos que son dañinos para la salud auditiva de los trabajadores.

- Partículas

Las telas despiden residuos en partículas que provocan enfermedades pulmonares en todo aquel que las inhale. Los trabajadores que permanezcan cercanos al área de operaciones de la instalación se verán afectados.

Medidas de gestión de desechos y contaminación

Se propone realizar las siguientes medidas de gestión de los residuos y contaminación provocada por la actividad de la instalación de confección de prendas de vestir.

Tabla 110: Medidas de gestión de desechos sólidos

Actividad	Impacto	Medida de gestión
Corte de telas	Generación de enormes cantidades de residuos de tela	Traslado de residuos a FIBERTEX
Baños sanitarios	Generación de aguas residuales del tipo ordinario	Mantenimiento de fosa séptica, manejo, tratamiento y disposición final de los lodos residuales
Mantenimiento de las máquinas de coser	Generación de aceite quemado	Reutilización
Confección	Generación de ruido en decibeles arriba de la Normativa dentro del área de trabajo	Entrega de protectores de oído con cordón
Confección	Material particulado	Uso de mascarillas desechables

Descripción de las medidas de gestión de desechos y contaminación

Generación de residuos de tela

Trasladar los residuos de tela a FIBERTEX, quien recibe este tipo de residuos para ser utilizado como insumo para la elaboración de sus productos.

Parámetros a considerar: Toneladas de residuos a trasladar

Frecuencia de monitoreo: Semanal

Modo de monitoreo: Visual y registro

Responsable: Jefe de producción

Resultado: Reutilización, contribución con el medio ambiente. Facilitar insumos a una empresa aliada.

Generación de aguas residuales

Limpieza de fosa séptica y pozo de absorción de la instalación con equipo de bombeo y pipa de captación de desechos sólidos residuales (lodos), evacuación de los lodos por la empresa contratada hasta la planta de tratamiento de TOILETS para su disposición final.

Parámetros a considerar: Evacuación en la pipa de los desechos sólidos

Frecuencia de monitoreo: Anual

Modo de monitoreo: Visual y registro

Responsable: Jefe de mantenimiento

Resultado: No contaminación de los mantos acuíferos

Generación de aceite quemado

Entrega del aceite quemado generado por el mantenimiento de maquinaria a TEXTUFIL S.A. de C.V. para ser reutilizado en sus calderas.

Parámetros a considerar: Volumen de aceite usado

Frecuencia de monitoreo: Anual

Modo de monitoreo: Visual y registro

Responsable: Jefe de mantenimiento

Resultado: aplicación de medidas de producción más limpia que incluye el reciclaje, reduciendo la contaminación

Generación de ruido

Proporcionar a todos los trabajadores que se encuentren expuestos al ruido causado por las operaciones de protectores para los oídos con cordón. Así como capacitar y monitorear sobre el correcto uso de los mismos para evitar que los trabajadores se vean afectados a largo plazo de los efectos del ruido en su salud auditiva.

Parámetros a considerar: Número de protectores de oído con cordón entregados en el año y su nivel de deterioro

Frecuencia de monitoreo: Número de protectores (anual), nivel de deterioro (mensual)

Modo de monitoreo: Número de protectores (conteo), nivel de deterioro (criterio de jefe de salud y seguridad ocupacional)

Responsable: Jefe de salud y seguridad ocupacional

Resultados: Operar con niveles de ruido dentro de la Normativa. No contaminación por ruido protegiendo la salud auditiva de los trabajadores.

Generación de partículas

Proveer a todos los trabajadores que se encuentren expuestos a las partículas despedidas por las telas, de mascarillas desechables y promover su adecuado uso para la protección de la salud de los trabajadores.
Establecer uso obligatorio de mascarillas desechables dentro del área de mayor exposición a partículas para todo aquel visitante a dicha área sin importar su nivel jerárquico dentro de la organización.

Parámetros a considerar: Número de mascarilla desechables entregadas en el año a los trabajadores y nivel de deterioro

Frecuencia de monitoreo: Número de mascarillas (anual), nivel de deterioro (mensual)

Modo de monitoreo: Número de mascarillas (conteo), nivel de deterioro (criterio de jefe de salud y seguridad ocupacional)

Responsable: Jefe de salud y seguridad ocupacional

Resultados: Protección de la salud pulmonar de los trabajadores de la instalación.

ANEXO 39: MANTENIMIENTO Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE AUTOESTUDIO Y ACREDITACIÓN WRAP

Ilustración 65: Esquema Mantenimiento y seguimiento del programa