

APROXIMACIÓN A LA CADENA DE SUMINISTRO DE **MANGO EN TURQUÍA**



Del 27 hasta el 30 de marzo de 2017, Estambul

Víctor Garrido Sotomayor
Secretaría de Internacional de CCOO de Industria
Responsabilidad de los Acuerdos Marco Internacionales y la RSE de las empresas

Índice

1. Antecedentes, objetivos y esquema del viaje.
2. Sobre el país y su situación política actual.
 - 2.1.- El Referéndum de 16 de abril de 2017.
3. La situación económica en Turquía, el sector textil.
4. Legislación laboral básica de Turquía.
5. Características de trabajo de las fábricas visitadas.
6. Condiciones de trabajo.
 - 6.1.- La Contratación.
 - 6.2.- La Jornada de trabajo.
 - 6.3.- La Retribución.
7. La actividad sindical.
 - 7.1.- La actividad sindical en las fábricas.
8. Situación actual de la crisis de los refugiados Sirios en Turquía, su problemática en la Industria.
 - 8.1.- Situación de los refugiados Sirios en las fábricas del sector.
 - 8.2.- Situación de los sirios en las fábricas visitadas.
9. Reunión con la Media Luna Roja/Cruz Roja.
10. Balance Sindical y conclusiones.

1.- Antecedentes, objetivos y esquema del viaje.

Turquía es el segundo país en orden de importancia en la cadena mundial de producción de Mango, tanto cuantitativa como cualitativamente. Como país de cercanía a España, en el año 2015 Mango trabajó en Turquía con 257 fábricas y talleres en su cadena de suministro, con unos aproximadamente 23.000 trabajadores. En Turquía está el 24% de las fábricas que producen para Mango en el mundo.

Ésta ha sido la primera visita sindical, organizada en el ámbito del trabajo conjunto de CCOO-Industria y Mango, a su cadena de suministro en Turquía.

El Departamento de RSC de Mango y CCOO-Industria diseñamos un plan de trabajo orientado, además de a los temas habituales relativos a las relaciones laborales en su cadena de suministro, a otros temas preocupantes en este país como es la situación de los refugiados de Siria, una cuestión que exige una atención particular en este momento.

La delegación sindical estaba encabezada por Víctor Garrido, de la Secretaría Internacional de CCOO de Industria y responsable en la misma de los Acuerdos Marcos Internacionales (AMI) así como de las prácticas de responsabilidad social de las empresas de nuestro ámbito (RSE). Y por parte empresarial Beatriz Bayo, responsable del área de RSE de Mango.

Consensuamos la visita a 3 fábricas en Estambul para realizar en cada una de ellas una entrevista con la dirección de la empresa y después mantener reuniones individuales con los trabajadores seleccionados durante la visita a las instalaciones, para establecer así una nueva aproximación sindical al sector del textil y de la confección en un país que había sido desde hace años objeto de atención sindical por parte de IndustriALL Global Union y de CCOO-Industria en relación con la cadena de suministros de Inditex.

Preparamos también una reunión con la ONG Global Media Luna Roja, orientada de forma particular a examinar el trabajo de estos con los refugiados de Siria que están en Estambul.

2.- Sobre el país y su situación política actual.

Turquía ha sido una encrucijada histórica entre las culturas y civilizaciones orientales y occidentales, con gran influencia en la zona entre la Unión Europea en el oeste y Asia Central en el este, Rusia en el norte y Oriente Medio en el sur, con una creciente importancia estratégica al estar ubicada entre Europa y Asia y estar rodeado por tres mares (el Marmara, el Negro y el Mediterráneo). Está dividida geográficamente en siete regiones y administrativamente en 81 provincias, con el 99% de su población musulmana.

Tiene fronteras con varios países de la región: Georgia, Armenia, Irán, Azerbaiyán, Bulgaria, Grecia, Siria e Irak; su capital Ankara cuenta con unos 4,3 millones de habitantes de los aproximadamente 80,0 millones que residen en este país. Su ciudad más importante es Estambul (antigua Constantinopla) con alrededor de 13,5 millones. El idioma oficial es el turco y su moneda es la lira turca¹.

¹ El 1 de enero de 2005 la "lira turca" fue sustituida por la "nueva lira turca", eliminando 6 ceros a la moneda nacional. A partir del 1 de enero de 2009 la "lira turca" volvió a ser denominación oficial de la moneda del país.

Oficialmente se denomina República Democrática de Turquía, con la Asamblea Nacional de Turquía como poder legislativo. Su sistema político fue establecido en 1923 bajo el liderazgo de Mustafa Kemal Atatürk, el más destacado miembro del Movimiento Nacional turco, tras la caída y partición del Imperio otomano y la Ocupación de Constantinopla como consecuencia de la Primera Guerra Mundial.

El periodo comprendido entre los años 1960 y 1980 estuvo particularmente marcado por períodos de inestabilidad política que desembocó en una serie de golpes militares. La liberalización de la economía turca iniciada en la década de 1980 cambió el paisaje del país, con sucesivos períodos de alto crecimiento y crisis en la década siguiente.

El intento de golpe de Estado el día 15 de julio de 2016 amenazó, por algunas horas la continuidad en el poder de Recep Tayyip Erdogan que desde 2002 ha gobernado Turquía con mano dura, enfrentándose en algunos casos a militares, rivales políticos y a la prensa.

Recep Tayyip Erdoğan es presidente de Turquía desde agosto de 2014 después de ser primer ministro entre marzo de 2003 y agosto de 2014, habiendo sido anteriormente alcalde de Estambul (1994-1998). En 1998 se le prohibió ocupar cualquier puesto en la administración pública y fue sentenciado a diez meses de cárcel acusado de intolerancia religiosa por la lectura de un poema².

2.1.- El Referéndum de 16 abril de 2017

El 16 de abril de 2017 se celebró un referéndum para otorgar más poder a su actual presidente Erdogan, que acabó ganándolo con un muy ajustado 51,3% del escrutinio. Esta ajustada victoria en la consulta muestra una tendencia al retroceso, pero consagra en la nueva Constitución el presidencialismo en Turquía y condena a la marginación y al silencio a la mitad de la población de su país.

Erdogan también ha recuperado su condición de militante del Partido Justicia y Desarrollo (AKP), la formación islamista que él fundó y presidió hasta 2014. Había tenido que darse de baja en agosto de 2014, cuando fue elegido presidente del país, debido a que la anterior Constitución turca no permitía al jefe de Estado ser miembro de un partido. La reforma constitucional promovida por el AKP, que gobierna Turquía desde hace quince años elimina esa cláusula y permite la militancia partidista al jefe del Estado.

El AKP celebró en Ankara el pasado día 21 de mayo un congreso con 1.470 delegados y al que acudieron cerca de 60.000 personas. Se eligieron los miembros de la Junta Ejecutiva Central de Decisión y de la Mesa Central Disciplinaria. Erdogan, con sólo 56 votos en contra, ha recuperado también la jefatura del partido hasta ahora en manos del primer ministro Binali Yıldırım. La anulación de la cláusula constitucional que lo impedía es uno de los pocos puntos de la reforma que se aplican de inmediato. La gran mayoría de los cambios, como la entrega del poder ejecutivo al presidente, serán efectivos solo después de las próximas elecciones presidenciales, fijadas para 2019, y que puede ser un antes y después en la historia del país.

La involución parece casi irreparable en un sistema político encaminado hacia el absolutismo, con competencias en manos de una sola persona sin precedentes desde Atatürk. Contará con todas las

² En el que comparaba los minaretes de las mezquitas con bayonetas y las cúpulas con yelmos, tras la frase ominosa: "La democracia es solo un tren al que subimos hasta que llegamos a nuestro destino"... , un ataque contra los fundamentos laicos y democráticos de Turquía según el tribunal (quizás ahora lo vemos como premonitorio).

potestades ejecutivas sin control parlamentario, un poder judicial debilitado, y la perspectiva de perpetuarse en el poder.

3.- Situación económica actual, el sector textil.

En el decenio de 1980 comenzó en Turquía una serie de reformas dirigidas a transformar la economía de un aislado sistema estatal a uno más apoyado en el sector privado basado en el modelo de mercado, lo que impulsó un rápido crecimiento a la vez que momentos de fuerte recesión con 3 crisis financieras en los años 1994, 1999 y 2001.

Esto dio como resultado un promedio del 4 % de crecimiento del PIB por año entre 1981 y 2002, lo que, con la falta de reformas adicionales junto con grandes y crecientes déficits del sector público y la corrupción generalizada, se tradujo en una elevada inflación. Con las crisis y las reformas iniciadas, la inflación se fue reduciendo a un solo dígito. La tasa de crecimiento del PIB entre 2002 y 2007 se situó ya en un 7,4% de promedio, lo que durante ese período hizo de Turquía una de las economías de más rápido crecimiento en el mundo.

Una serie de grandes privatizaciones, la estabilidad propiciada por el inicio de las negociaciones de adhesión³ de Turquía a la UE, el fuerte y estable crecimiento, así como los cambios estructurales en la banca y telecomunicaciones, todo ello contribuyó además a un aumento de la inversión extranjera.

En los últimos años se fue controlando la inflación crónica y la puesta en marcha de una nueva política monetaria para afianzar las reformas económicas y eliminar los vestigios existentes. Sin embargo los indicadores económicos empiezan ahora a enviar señales de alerta sobre la viabilidad de un proyecto político que aspira a prolongarse hasta 2029 y en el que la inflación (un 11,3%) ha tocado techo en una década, con el paro juvenil situándose en el 20% en un país en el que la mitad de sus habitantes es menor de 30 años.

3.1.- La situación del sector textil.

El sector textil tiene ya una larga historia en Turquía. Se inició a partir del algodón turco, en 1850 se creó la primera fábrica textil y avanzó lentamente hacia la industria de la confección. Entre 1980 y 1990 la industria del textil y la confección creció hasta convertir al país, en exportador de productos manufacturados con un crecimiento anual del 20,5%. En los últimos 25 años la industria de la confección ha crecido de forma constante y lenta ganando terreno frente al resto. La clave de ese éxito fue la integración en cadena, de modo que las compañías productoras de fibras e hilos invirtieron en proyectos de gran capital y se unieron a los procesadores de telas.

Debido a una alta disponibilidad en materias primas (en especial el algodón), con unos costes de mano de obra bajos, así como su proximidad a los grandes mercados europeos de consumo, la industria del textil y de la confección incrementó enormemente sus exportaciones de 777 millones de dólares en 1980 a 9.900 millones de dólares en 1999. Este año, a causa de un terremoto, dificultades económicas y fluctuaciones de divisas, Turquía se enfrentó a un importante descenso de las exportaciones totales por primera vez en treinta años. Sin embargo, el sector textil y de la ropa se

³ Turquía comenzó las negociaciones para la adhesión plena a la Unión Europea en 2005, después de haber sido miembro asociado desde 1963, habiendo llegado a un acuerdo de unión aduanera en el año 1995. Aumentó su producción industrial destinada a las exportaciones, al tiempo que se beneficiaba de las inversiones extranjeras procedentes de la UE. Turquía es miembro fundador de la OCDE y del Grupo de los 20 (países industrializados y emergentes).

recuperó entre los años 2000 y 2007 y sus exportaciones aumentaron más de un 100%.

La producción en el sector textil y de las prendas de vestir volvió a caer en 2008 y 2009 como consecuencia de la crisis económica mundial. No obstante estos sectores se recuperaron de manera destacable después de 2010. Turquía ha apostado por desarrollar en los últimos años una industria textil muy competitiva a nivel global, siendo en la actualidad el sexto proveedor mundial de tejidos y prendas del mundo, con una cuota de mercado del 4,6%⁴.

Las ventas exteriores del sector representan aproximadamente el 18,7% del total de las exportaciones del país, según datos del Instituto de Estadística de Turquía (TÜİK, en sus siglas en turco) aunque en los últimos años estén perdiendo impulso a favor de otras industrias, como la automoción que hoy lidera las ventas turcas al exterior.

La mayor parte de las empresas estatales han sido privatizadas y el sector privado domina la industria actualmente. Mantiene con la Unión Europea acuerdos favorables para su comercio en la región. La mayor parte de las exportaciones se realizan a Alemania (21,4%), ocupando España y Reino Unido el segundo y tercer lugar respectivamente. El fast fashion europeo ha sacado partido de estas ventajas, convirtiéndose Turquía en uno de sus polos de aprovisionamiento en cercanía.

La competitividad de Turquía en relación con los costes salariales respecto al resto de los polos globales del aprovisionamiento se ha visto reducida en los últimos años por el aumento de sus costes salariales. El salario mínimo del país se elevó en un 30% en 2016, situando sus salarios por encima de la mayoría de los de otros países que integran las cadenas de producción de las empresas multinacionales. Una interesante comparación es con Bulgaria, país de la Unión Europea, cuyo salario mínimo se sitúa casi en el 50 % del de Turquía. Sin embargo los costes salariales no son el único factor de competitividad y hasta este momento no se aprecia una disminución en su producción para las marcas mundiales.

La industria del textil y la confección está compuesta fundamentalmente por pequeñas y medianas empresas, siendo las tres fábricas visitadas un buen ejemplo de la diversidad sectorial, dividiéndose en tres grandes grupos de producción:

1. En primer lugar los grandes productores, con la tecnología más avanzada, y que en muchas ocasiones han constituido holdings con varias fábricas.
2. Después las empresas familiares con fábricas pequeñas y medianas cuya maquinaria empieza a resultar obsoleta.
3. Un tercer grupo lo constituyen empresas con pequeñas inversiones en telares y que, según los expertos turcos, tendrán que buscar a corto plazo otras alternativas.

Alrededor de un millón de personas trabajan en la economía formal del sector, sin contabilizar el importante número de personas que trabajan sin contrato en la potente economía sumergida turca y que puede llegar a doblar incluso esta cifra. El 99% de las fábricas son PYMES (que engloban el 78% del

⁴ China sigue liderando con gran ventaja las exportaciones textiles y de confección, con el 41% de las ventas mundiales. En el conjunto de la Unión Europea, Turquía se coloca en sexta posición entre los principales proveedores de artículos de moda, por detrás de China, Alemania, Italia, Francia y Bangladesh. En el primer semestre de 2016, las compras europeas a la industria turca del textil y del calzado ascendieron a 7.148,1 millones de euros, un 6,9% más que en los seis primeros meses del año anterior.

total de empleados), el 95% tiene entre 1 a 9 trabajadores.

4.- Legislación laboral básica de Turquía.

Las normas básicas que regulan las relaciones laborales son:

- Constitución Turca de 1982, con algunas modificaciones posteriores.
- Normativa sobre horas extras, incluida en la Ley del Trabajo (Boletín Oficial de 6 de abril de 2004).
- Ley 6331 de 20 de junio de 2012 que regula la Seguridad y Salud en el trabajo⁵, materia que antes estaba regulada en disposiciones diversas, incluyendo el Código Penal.
- El salario mínimo lo establece el Gobierno⁶ (Ley laboral 4857, artículo 39).

Algunas de las más importantes normas son:

- La edad mínima establecida para trabajar es de 15 años; los menores de 18 años no pueden realizar trabajos peligrosos o nocturnos, tampoco pueden realizar horas extra.
- En todos los centros de trabajo ha de haber un representante elegido por los trabajadores, así como un comité de salud y seguridad laboral. Las personas mayores de 15 años de edad pueden libremente adherir a un sindicato.
- El máximo que se pueden trabajar en jornada ordinaria es de 45h semanales. El máximo anual de horas extras es de 270 y se remunerarán 1,5 veces la hora normal de trabajo.
- Se realizará, al menos, un día de descanso semanal.
- El salario mínimo, establecido por el Gobierno para el año 2017 es de 1.777,5 liras turcas brutas (447,97€ al cambio actual)⁷.

5.- Características de las empresas visitadas.

- Las fábricas son 100% de capital turco.
- Dos de ellas trabajan para la exportación, sobre el 80% de su producción es para diversas marcas mundiales: españolas como Mango, Inditex, El Corte Inglés, y otras, esencialmente europeas y americanas (como M&S, Spirit, H&M, Next y otras...).
- En una el 20% de su producción es para el mercado interior turco, para la marca IC Waikiki; otra fábrica tiene marca propia, produciendo sobre el 70% para el mercado interior.
- Para las marcas de Mango la producción en dos de estas fábricas oscilaba alrededor del 10% y en otra entre el 50 y 60% del total.
- Dos subcontratan algunas de sus procesos, que son auditadas por Mango; la tercera subcontrata en periodos puntas de producción a fábricas declaradas para tal actividad.

⁵ Entre 2001 y 2011 se produjeron en Turquía alrededor de 800.000 accidentes de trabajo y 7.000 enfermedades profesionales, con un total de 12.500 fallecidos durante la jornada de trabajo según cifras oficiales.

⁶ Se publican en la página <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/turkey>, aclaraciones en <https://www.expatguideturkey.com/payroll-basics-in-turkey1/>, como medio oficial de comunicación.

⁷ 1€=3,96 TRY (lira turca). A partir de aquí se incluirán todas las cifras en Euro para su mejor comprensión.

- La tecnología utilizada es esencialmente china y japonesa.



Trabajadores cosiendo en la fábrica visitada

- En dos de ellas terminan el producto con los materiales y accesorios que las marcas les facilitan, en una sólo realizan la confección.
- De las fábricas visitadas, una de ellas es un holding que cuenta con otras 4 fábricas de un tamaño mayor. Cuenta con 170 trabajadores, lo que contrasta con las otras dos visitadas que cuentan entre 35 y 56 trabajadores en ellas. Una tenía el proyecto de incrementar en 80 personas su plantilla. Las plantillas tienen entre el 60 y el 65% de mujeres.
- En todas, el nivel cultural de los trabajadores del taller es bajo.
- La rotación es alta como consecuencia de la escasez de trabajadores en el mercado de trabajo, problema que se acentúa en los periodos puntas de producción. También, cambian de empresa buscando mejoras en sus condiciones de trabajo, situación que obliga a muchas empresas a una “búsqueda” permanente de personal.
- Estas cuestiones están originando que se empiece a producir un fenómeno ya visto en otros países como la India: la aparición de contratadores o intermediarios que gestionan esta actividad para muchos de los talleres de Estambul.
- La edad en los/as trabajadores/as de taller es bastante baja: en casi todos los casos la media está entre los 25 y 30 años. En todas existe la figura del aprendiz, entre 2 y 4 en las fábricas visitadas.
- El absentismo oscilaba entre el 10 y el 15%.
- En dos de las fábricas se facilita el transporte de sus trabajadores por medio de furgonetas que conduce algún trabajador de la empresa al que la empresa abona una pequeña retribución que se paga sin ningún criterio prefijado: en un caso era de 9€, y en otra de 63€ mensuales.
- Las empresas facilitan la comida a todos los trabajadores, con comedores en las tres fábricas visitadas. En el Ramadán entregan a los trabajadores una cesta con productos alimenticios (harina, etc.).
- La ley exige tener médico o enfermeras en los centros de trabajo con más de 100 trabajadores, como comprobamos en una de las fábricas visitadas que cumplía este requisito.
- No existe ninguna actividad de asociacionismo empresarial. En las empresas pequeñas la relación es directamente con el proveedor o intermediario, que es con quien se relacionan las marcas.

- Sólo en una fábrica detectamos trabajadores sirios, cuya situación comentamos más adelante.

6.- Condiciones de trabajo.-

6.1.- La Contratación:

- El sistema que establece la legislación turca es la de un contrato de un año, que en el segundo pasa a indefinido, como comprobamos que ocurría con la mayoría de los trabajadores en las fábricas visitadas.
- También hay trabajadores que sólo tienen contratos por un día, y se abona porcentualmente la S.S., por parte de la empresa al igual que en el caso de los trabajadores con contratos de más de un año o indefinidos, como establece la ley. Hace un año se ha creado un sistema para regularizar a estos trabajadores de modo que la empresa pague un mínimo de S.S. por ellos de 5,05€ por día.
- Está empezando a ser común una fórmula de contratación peculiar a través de agentes, sólo observada anteriormente en la India, que puede adquirir particular relevancia en un futuro, para las condiciones de trabajo, principalmente por los colectivos a los que afecta:
 - Mujeres, normalmente porque sus maridos no quieren que trabajen más días, y prefieren que se queden en sus casas realizando las labores domésticas, y sólo lo utilizan como complemento de su salario.
 - Personas jubiladas que no tienen suficiente con el pago de su jubilación, y lo utilizan como complemento⁸. En algunos casos, van a fábricas diferentes a trabajar por días.
 - Los Inmigrantes, en la mayoría de los casos ilegales.

Se trata de la contratación realizada a través de personas, que ejercen como nuestras empresas de trabajo temporal, y son estos las que contactan y ceden a los trabajadores, según necesidad de la empresa, y perciben una pequeña cuantía por cada persona (entre 1,3€ y 2,6€), en una forma de “cesión irregular” de trabajadores.

6.2.- La Jornada de trabajo:

- La jornada ordinaria de trabajo es de 9 horas diarias por 5 días a la semana, de lunes a viernes, lo que suman 45 horas. Tienen entre 45 y 60 minutos para la comida y habitualmente dos pausas de 5 minutos para el té, y los viernes tienen algo más de tiempo para el rezo.
- Las horas extraordinarias son habitualmente 2 diarias, al menos 2 días a la semana, así como algún sábado puntual (en alguna de las fábricas visitadas realizaban normalmente 2 al mes), en función de periodos punta de producción.
- Es éste un tema preocupante como en casi todos los países visitados. Preocupante por su número, su control y su sistema de pago. En todas, se cumple aparentemente la norma de no superar las 270 anuales, y las pagan aparte en cash (en todas las visitadas, y según nos afirman todos los entrevistados, en la mayoría de las empresas y talleres de Estambul), sin

⁸ Para poder acceder a la jubilación en Turquía es necesario haber trabajado, con la nueva legislación (salió en julio de este año) 7.000 días, 35 años, antes con 3.600 días era suficiente, una vez que se alcanza esta cifra puedes percibirla. Esta nueva ley, permite compatibilizar la prestación de jubilación con el trabajo diario cotizando, pero no se realiza. Aunque es la razón, que esgrimen tanto trabajadores como empresarios, para seguir trabajando por días, y cobrando en cash y sin cotizar.

constancia en las hojas salariales, mientras el salario mínimo se transfiere a cuenta bancaria. Ni los trabajadores entrevistados ni los representantes o delegados de los trabajadores lo destacaron como problema.

- Por tanto realizan normalmente 55 horas de trabajo semanales cuando no trabajan el sábado y alrededor de las 63 horas semanales, cuando así lo hacen.
- Tienen 14 días de vacaciones que se van incrementado por año, 1 día, hasta alcanzar los 21, donde se congela.
- Tienen además 23 días festivos por ley.

6.3.- La Retribución:

- El sistema retributivo parte del salario mínimo, que establece cada año el Gobierno, como habíamos señalado antes, y para el año 2017 es de 1.777,5 liras turcas brutas (447,97 €), que suponen 1.270,75 liras turcas netas (320,89 €), más un pequeño complemento que se abona según un sistema establecido por el Gobierno, que resulta de la situación familiar y personal de cada trabajador, denominado “subsido mínimo”. Este sistema oscila desde los 33,66 € para los que no tienen hijos ni están casados, hasta los 57,22 € que perciben los trabajadores con 5 hijos a su cargo.
- Este salario mínimo se abona íntegramente a través de cuenta bancaria, con los preceptivos descuentos de S.S. en la nómina “oficial” que se aplican a cada trabajador y que son:
 - Seguridad Social: 14%.
 - Desempleo: 1%.
 - Impuesto sobre la renta: 15%
 - Impuesto de sello o registro: 7,59%.
- Cualquier otro tipo de retribución que exceda este mínimo, bien sean horas extras o algún pequeño incentivo que se derive de mejor categoría o trabajo, se abona aparte en cash y sin ningún control o descuento en ellos.
- Sólo en la fábrica más grande que visitamos comprobamos que tenían un bono de paga extraordinaria, que percibían 2 veces al año, y cuya cuantía era la de un tercio del salario neto. En el resto no había complementos.
- Puede haber un pequeño incentivo, que sólo observamos en una de las fábricas, aunque en ésta, nos comentaban que es una costumbre frecuente, consistente un premio abonado a los 3 “mejores” empleados del mes. Se paga en monedas de oro y su valor real es de 60,6 €, 121,2 € y 242,4 €.
- En varias fábricas comprobamos que para el mismo tipo de actividad existen trabajadores cuya retribución se establece directamente por día trabajado, siendo el mínimo salario bruto que establece la Ley, los 14,93 € diarios. Normalmente lo perciben los trabajadores sin cualificación y las mujeres, pudiendo alcanzar los 22,7 € para los trabajadores con más cualificación y experiencia. En la totalidad de los casos, el exceso del mínimo, se cobra en cash.
- La retribución de los trabajadores administrativos o técnicos oscila entre los 568 € y los 1.010 € mensuales, alcanzando en algún caso, según nos comentaron, los 1.767 € del director de producción.

- Encontramos aprendices en todas las fábricas visitadas, entre 1 y 4 personas, todas con 17 años, y que trabajaban 3 días a la semana con un salario de 149,6 €, un tercio del salario mínimo que fija el estado por ley. En estos casos la S.S. la paga el ministerio de educación y la empresa tiene que certificar los días que trabajan.



Trabajadores en los pequeños talleres visitados

7.- La actividad sindical.-

En cuanto a la representación de los trabajadores, delegados o comités, hay que indicar la exigencia legal de la situación de vulneración de los Derechos Humanos, como el derecho a la libertad de opinión o de expresión o el derecho de afiliación, que se viene produciendo en Turquía desde hace tiempo agudizada gravemente tras el fallido y controvertido golpe de estado.

Según cifras que manejan los organismos internacionales, más de 125.000 trabajadores y trabajadoras de la función pública habrían sido despedidos de manera arbitraria, a los que también se les priva de cualquier prestación social, incluido el acceso a la pensión por jubilación, y se les retira el pasaporte, lo que les impide buscar trabajo en cualquier otro país. En definitiva, se les condena al más puro ostracismo, económico, social y político.

Además de los despidos masivos, cientos de ciudadanos y ciudadanas, muchos de ellos sindicalistas, son arrestados y encarcelados tras procesos judiciales carentes de las mínimas garantías propias de un Estado de Derecho.

7.1.- La Actividad sindical en las fábricas.-

La sindicación es muy reducida en este sector. En ninguna de las fábricas visitadas existe sindicato organizado ni iniciativas concretas para conseguirlo. El conocimiento de la existencia de los sindicatos en el país por parte de los trabajadores de esta industria es prácticamente nulo, algunos desconocían prácticamente su existencia, así como su actividad.

Sólo uno de los trabajadores entrevistados nos comentó que había tenido experiencia con los sindicatos, en otra fábrica participó en el intento de formar un sindicato y lo despidieron.

En cuanto a la representación de los trabajadores, delegados o comités, hay que indicar la exigencia legal de su constitución, que se daba en todas las empresas visitadas, aunque ninguno de ellos representaba formal o sindicalmente a los trabajadores. En muchos casos los trabajadores entrevistados no conocían ni su existencia.

La designación de los representantes de los trabajadores no resultaba de un efectivo proceso de elección, con candidatos, su presentación ante los trabajadores, con propuestas en relación con derechos e intereses colectivos e individuales, sin un procedimiento claro con garantías democráticas para elegir entre los candidatos. La convocatoria para la designación de representantes la realiza normalmente la empresa y acaba siendo ésta, la que decide quienes son tales representantes.

Los representantes de los trabajadores de las fábricas visitadas resuelven algunos pequeños problemas puntuales entre la empresa y los trabajadores, como solicitud de anticipos, problemas de transporte, etc.

8.- Situación actual de la crisis de los refugiados Sirios en Turquía, su problemática en la Industria.-

Siria encabeza ya la clasificación de la ONU como el principales país de origen de los refugiados, sustituyendo en el liderazgo a Afganistán que llevaba más de tres décadas encabezando el ranking mundial. Los refugiados de Siria, junto con afganos y somalíes, representan más de la mitad de la totalidad en todo el mundo.

Cientos de miles de personas han muerto intentando llegar a nuestro continente escapando de la guerra que está asolando Oriente Medio, muchos al pretender cruzar el Mediterráneo para buscar refugio en Europa. El conflicto bélico en Siria iniciado en marzo de 2011 se ha convertido en la mayor crisis humanitaria europea desde la Segunda Guerra Mundial.

Esto ha generado, según datos de la Agencia de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), cerca de 12 millones de desplazados, casi de medio millón de víctimas mortales, y un total unos cinco millones de personas que han salido de Siria, huyendo muchos de ellos de los campos de refugiados situados en territorios amenazados por la guerra o por el dominio del Estado Islámico, todo ello ante la pasividad de la Unión Europea.

En la actualidad hay más de 75.000 sirios atrapados en condiciones atroces en la frontera entre Siria y Jordania. Es probable que el conflicto en curso en Siria, incluidos los recientes ataques en Alepo, empuje a más personas a tratar de huir del país. ACNUR estima que al menos 1,2 millones de refugiados en todo el mundo necesitarán reasentamiento en 2017, de los cuales el 40% son sirios.

Los cinco países que tienen frontera con Siria (Irak, Israel, Jordania, Líbano y Turquía), lejos de agilizar los procedimientos de reasentamiento para las personas que huyen del conflicto, han cerrado sus fronteras y han reducido las posibilidades de ejercer el derecho a solicitar asilo.

El mayor número de estos refugiados se encuentra en cinco países: Turquía, Líbano, Jordania, Irak y Egipto, con esta distribución:

- ACNUR cifra en casi tres millones los desplazados sirios que viven en Turquía, que es el país anfitrión más grande. Algunas estimaciones hablan de 4 millones. Cerca de 2,6 millones viven en centros urbanos.
- Líbano ha acogido alrededor de 1,2 millones de sirios desde el estallido del conflicto y se ha convertido en el país con el ratio más alto de refugiados por habitante —183 por cada 1.000 residentes—
- Jordania acoge a más de 700.000 personas sirias, lo que equivale aproximadamente al 10% de la población.
- Irak, donde hay ya 3,1 millones de personas internamente desplazadas, acoge a más de 250.000.
- Egipto acoge alrededor de 150.000 refugiados sirios.

Hay que destacar que el 93% de los refugiados sirios residentes en zonas urbanas de Jordania vive por debajo del umbral de pobreza, al igual que el 70% de los refugiados sirios de Líbano, el 65% de Egipto y el 37% de Irak.

Mientras, la Comisión Europea tiene problemas para admitir la necesidad de dar cobijo a una décima parte de esa cifra entre sus más de 500 millones de habitantes (aunque se había comprometido a repartir a 160.000 personas entre los estados miembros). Tiempo atrás firmó el polémico pacto con Turquía, “pacto de la vergüenza”, para frenar la presión migratoria desarrollada esencialmente sobre Grecia e Italia.

El acuerdo ha reducido ciertamente las muertes en el Egeo, encerrando de hecho a los refugiados en los países citados, pero no ha hecho más que agravar la crisis en éstos y ha dejado al descubierto la falta de solidaridad entre los países de la Europa comunitaria.

Además, no podemos olvidar que desde CCOO venimos exigiendo la denuncia del Acuerdo UE-Turquía y la suspensión de las negociaciones para la adhesión de Turquía en la Unión Europea en tanto no se garantice el respeto a los Derechos Humanos y se recuperen las condiciones coherentes con un Estado de Derecho.

8.1.- Situación de los refugiados Sirios en las fábricas del sector.-

Muchos trabajadores sirios realizan sus actividades en los sectores industriales, en particular en el sector del textil y el vestuario. La mayoría en la economía sumergida. Existen enormes dificultades para trabajar con contrato, no sólo para ellos, sino también para todas las partes implicadas en la relación laboral, incluyendo a las marcas internacionales que compran en estas, a las que les resulta muy difícil atajar esta situación.

Se plantean los siguientes problemas:

- Dificultades burocráticas para contratos largos o indefinidos planteadas por parte del Gobierno: hasta ahora, si no vives al menos 5 años en el país, no puedes proceder a la regularización⁹.
- Para los propios trabajadores: éstos no quieren regularizar una situación que les puede dejar en una situación difícil para volver a su país, o que puede facilitar que sean detectados con el consiguiente peligro de deportación.

Todo ello agravado por parte de muchas empresas turcas a las que interesa utilizar esta mano de obra sumergida, muchas veces más cualificada y más barata, con “contratos” diarios en puntas de producción, o sin contratos.

8.2.-Situación de los sirios en las fábricas visitadas:

Sólo en una de ellas detectamos que hubiese trabajadores sirios. Merece la pena, reflejar en este punto, su situación.

El proceso de regularización se inicia a través de centros de refugiados que financian los proveedores de las fábricas, los intermediarios con las marcas internacionales y las propias fábricas.

- Algunas marcas realizan auditorías aquí, tal es el caso de Mango o Inditex, y si detectan presencia de trabajadores refugiados de Siria les informan que necesitan permiso de trabajo. Sin embargo, aunque las marcas internacionales son más estrictas en esta cuestión, el ministerio turco no lo es tanto.
- A partir de su detección, las marcas lo sitúan como punto crítico en las auditorías, e inician los trámites de su regularización, a través de ONG´s que contratan, haciendo frente a la infinidad de problemas que esto conlleva.
- Cuando los refugiados llegaron a Turquía les registraron en una ciudad, dándoles una identificación, planteándose serios problemas burocráticos cuando están registrados en una ciudad y trabajan en otra. Para los trabajadores que detectamos en esa fábrica que visitamos el procedimiento está avanzando si se acreditaron en Estambul (necesitan una tarjeta de empadronamiento y otra de identidad), pero NO si lo hicieron en otras ciudades.
- Las empresas, forzadas por la exigencia de las grandes marcas internacionales para las que trabajan, exigen la “normalización y regularización” de estos trabajadores, lo que se realiza a través de un “Centro de soporte de Refugiados”, ONG que dirige y controla todo el procedimiento. Proveen a los refugiados sirios de dos documentos:
 1. Documento que acredita que están en trámites.
 2. Otro documento, en el que se indica el pago de la ONG por realizar el trámite oficial, como después veremos.

8.2.1- ¿Cómo es el proceso desde que escapan de su país y pide trabajo en una fábrica?:

- La fábrica informa a la organización que lo tramita que está realizando la gestión.

⁹ Esta es una situación que puede cambiar si Erdogan consigue ganar en las próximas elecciones legislativas, se dice que quiere regularizar a los inmigrantes Sirios en menos años.

- La ONG que antes hemos indicado certifica que la gestión está en proceso o finalizada.
- Necesitan identificación fiscal para poder cobrar el salario base en el banco, y esto es lo que controla el estado. El resto del salario, o si se cobran horas extraordinarias, se cobra en cash (como el resto de los trabajadores) y no está fiscalizado,
- El proveedor paga a la organización por estas gestiones 556 € por persona. En el caso de esta empresa son 8 las personas afectadas (4.448 €).
- Dependiendo de la ciudad o región donde se realice el trámite oficial, éste tiene diferentes costes:
 - Estambul = 141 €
 - Resto de ciudades = 202 €
 - La organización (ONG), que lo tramita se queda el 10% del coste total.
- Estos trámites duran 1 año y a partir de ahí el coste de la renovación de la documentación es de 151,5 € cada año (135,5 € por la renovación y 16 € por el registro), que aumenta un 5%, cada año, hasta que se les da la nacionalidad a los 5 años, si no hay cambios en la legislación, por parte del Estado.

8.2.2.- ¿Cómo es la situación en esta fábrica?:

- Existen 2 trabajadores refugiados sirios que están en proceso de regularización y por tanto les harán un contrato indefinido.
- La empresa los considera muy cualificados y tiene mucho interés en su regularización, acentuado, dicen, por las dificultades para encontrar mano de obra cualificada estable.
- Otros 6, están en el inicio de los trámites para hacerlos también indefinidos, pero aún sin posibilidad de formalizar a través de un contrato “normal”.

8.2.3.- En las entrevistas con varios trabajadores refugiados observamos:

- Les dan trabajo en muchos talleres de una manera irregular, en éste lo que hacen es trabajar durante 6 meses con un permiso y después les dan un número fiscal necesario para trabajar legalmente, sin el cual no puedes tener cuenta bancaria y por tanto percibir el salario legalmente (de hecho el mínimo).
- Están en proceso de regularización.
- Las personas que entrevistamos venían de Alepo, capital de Siria, huyendo de la guerra. Estaban en Turquía desde aproximadamente tres años.
- Habían realizado todo tipo de actividades y trabajos, siempre en economía sumergida. Desde limpiar zapatos, venta ambulante, la construcción, trabajar en cámaras frigoríficas, etc. En muchos casos no les pagaban al terminar el día, y sin ninguna identificación.
- Les gusta el sector textil porque es más cómodo para trabajar.
- Tienen los mismos horarios de trabajo y salario que el resto de trabajadores.

- Algunos nos decían que les gustaría volver a Siria porque la vida en Estambul es difícil, y además, allí tienen sus raíces. Otros nos decían que preferirían seguir en Estambul, porque en Alepo habían perdido todo, las familias, sus casas, etc.
- La relación con el resto de los trabajadores es buena, lo que también nos transmitieron los trabajadores turcos, cuando les preguntamos sobre ellos.
- No tienen sindicato ni contemplan su ayuda.

9.- Reunión con la Media Luna Roja/Cruz Roja.-

Durante nuestra visita, acudimos a uno de los 8 centros que la Media Luna Roja tiene en Turquía y que trabajan con un programa coordinado con el Programa de Cooperación de la Cruz Roja, de acogimiento e integración a los inmigrantes sirios. En noviembre de 2012 lanzaron un llamamiento internacional por la crisis humanitaria que se estaba produciendo en Siria, con el apoyo de su Federación Internacional. Trabajan con fondos de la Comunidad Europea que se van ampliando cada dos años. Cuentan también para su financiación con la colaboración de marcas multinacionales, como es el caso de la empresa española Mango.

Las personas que dirigían esta actividad en el marco del Programa de Cooperación del Movimiento de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja nos explicaron que fue creado el 25 de marzo de 2016 dentro del Departamento de Migración y Refugiados para administrar y colaborar con las Sociedades Nacionales, lo que permite desarrollar proyectos dirigidos a la necesidad de los beneficiarios en coordinación con las instituciones asociadas, que va desde la ayuda en la alimentación hasta servicios asistenciales y psicosociales que están dando a los inmigrantes sirios bajo estatus de protección temporal.

En relación con sus actividades podemos destacar:

- Que tienen 8 centros comunitarios activos que han alcanzado a 83.085 personas en su campo de actividad. Sólo en el que nosotros visitamos en Estambul han ayudado a 7.100 personas con las que han realizado más de 45.000 actividades concretas. Con Mango realizan este seguimiento en la ciudad de Ankara.
- Cuentan con un programa de apoyo a los medios de subsistencia que ha llegado a 6.730 personas.
- Su Programa de Niñez, Juventud y Voluntariado ha alcanzado a 19.656 niños y adolescentes.
- 26.625 son el número de personas contactadas por ellos en las actividades de Protección.
- Los centros comunitarios están cooperando con socios locales y nacionales.
- Organizan programas de capacitación y talleres para mejorar sus capacidades para después darles opciones y facilidades para trabajar, como talleres de costura, etc.
- Sus servicios psicosociales y de salud alcanzaron a 25.244 personas, a las que han proporcionado adaptación y más cohesión social entre ambas comunidades, con actividades concretas para mezclar a turcos y sirios, para que sientan que están integrados o en vías de integración. A partir de estar 6 meses en Turquía se pueden considerar ciudadanos.
- 4.830 personas se beneficiaron de la armonización con las actividades comunitarias, sociales y culturales locales

10.- Balance sindical y conclusiones.-

Turquía es el primer país del ranking de países suministradores de la Unión Europea en el sector del vestuario, con méritos evidentes por su proximidad y la calidad de su producción. Para la marca española Mango constituye el segundo país productor en orden de importancia dentro de su cadena mundial de suministro después de China.

Esta realidad expresa el evidente interés sindical por Turquía, país con grandes dificultades y complejidades, industriales y políticas, también sindicales y laborales, para la aplicación de los estándares de los Códigos de Conducta de las multinacionales del sector y su seguimiento. También para la Coordinación sindical, local y global, de tal objetivo. Lo hemos podido comprobar en esta visita, con nuevas líneas de trabajo, proyección y objetivos de trabajo sindical, que nos reafirma en la importancia de este país, observada ya anteriormente cuando hemos visitado fábricas de las cadenas de suministro de otras multinacionales españolas del sector.

Para tales objetivos queremos señalar algunos elementos que desde el punto de vista sindical son de gran importancia, y que afectan tanto a la cadena de producción de Mango como al resto de empresas del sector del vestuario españolas y europeas.

Se trata esencialmente de:

- 1) La situación de los refugiados sirios en el país, tanto laboral como socialmente.
- 2) La precarización en la contratación de tres colectivos ya señalados: las mujeres (en una clara situación de control machista), los jubilados (a los que no les alcanza su pensión) y los refugiados inmigrantes.
- 3) La contratación por días, personal de trabajo diario sin contrato, que puede complicarse con la aparición de los contratadores, como ya ocurre en la India.
- 4) los pagos en cash, de cualquier cantidad que excede el salario mínimo legal del país, incluyendo las horas extras, lo que profundiza aún más los problemas habituales de la economía sumergida.

Nuestro principal trabajo sindical aquí será reforzar nuestra relación y colaboración con el sindicalismo local e internacional. Se trata de ir abriendo puertas para proyectar estos trabajos no sólo en el presente, sino como reto de futuro.

También con las multinacionales que fabrican en el país, como es el caso de Mango. Con sus proveedores y suministradores para desarrollar la aplicación de los compromisos adquiridos en el Código de Conducta de la empresa, con el fin de garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en éste para garantizar los derechos de los trabajadores a lo largo de su cadena de suministro en Turquía.

Todas estas cuestiones deberán vincularse muy pronto a través de compromisos más fuertes entre la empresa española Mango y el sindicalismo español e internacional, lo que deberá ser una nueva referencia en el sector y que puede ser una nueva oportunidad para impulsar la intervención sindical local en todas las cadenas de producción de las grandes marcas de la industria del vestuario, en particular las españolas, con el claro objetivo de luchar por la dignidad del trabajo en el mundo.

Abril 2017

**Secretaría de Internacional de CCOO de Industria
Responsabilidad de los Acuerdos Marco Internacionales y la RSE de las empresas**