



*Aproximación Sindical a la Industria del
Textil y del Vestuario.
Seguimiento en la Cadena de Suministro
de MANGO en*



MYANMAR-2018

Enero 2019

Víctor Garrido Sotomayor
Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO de Industria
Coordinador del Acuerdo de aplicación de las Normas Internacionales, entre CCOO Industria y Mango;

ÍNDICE:

- 1.- *Objetivos de nuestra visita a Myanmar.*
- 2.- *Algunos datos y características del país.*
 - 2.1.- *Situación política.*
 - 2.2.- *Situación económica.*
- 3.- *La Organización Internacional del trabajo (OIT), en Myanmar.*
- 4.- *La legislación laboral en Myanmar, algunas cuestiones.*
 - 4.1.- *Salarios.*
 - 4.2.- *Deducciones.*
 - 4.3.- *Beneficios.*
 - 4.4.- *Jornada Laboral.*
 - 4.5.- *Contratación.*
- 5.- *La Industria del textil y del vestido en Myanmar.*
 - 5.1.- *Los centros de trabajo visitados.*
- 6.- *El sindicalismo en Myanmar, la representación de los trabajadores en las fábricas visitadas.*
 - 6.1.- *El sindicato de la fábrica visitada.*
- 7.- *Aplicación del Acuerdo para garantizar las normas internacionales en la cadena de suministro de Mango, a nivel global; un ejemplo de oportunidad.*
- 8.- *Algunas consideraciones sindicales sobre este viaje.*

1.- Organización de nuestra visita a Myanmar.-

En la planificación para el año 2018 entre la empresa multinacional (EMN) española MANGO y CCOO Industria, concretamos realizar una visita a Myanmar con el objetivo de dar continuidad al trabajo desarrollado ya desde hacía años y realizar un seguimiento de su Cadena de Suministro (CS) en el país, así como para una aproximación sindical al sector de las prendas de vestir. Acordamos la visita de varias fábricas de la confección entre los días 27 al 31 de mayo y mantener varias reuniones con alguno de los grupos de interés e instituciones, entre ellas la delegación de la Organización Internacional del trabajo (OIT) del país.

La delegación sindical-empresarial para esta visita estaba constituida, por parte sindical, por Víctor Garrido Sotomayor, miembro de la Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO de Industria y coordinador del Acuerdo Global con Mango, y por parte de la empresa la responsable de su Departamento de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) Beatriz Bayo.

Es conveniente recordar nuestra visita anterior¹ de aproximación conjunta, sindical y empresarial, que hicimos a este país en el año 2014.

2.-Algunos datos y características del país.

La antigua Birmania, oficialmente ahora República de la Unión de Myanmar, se encuentra en el sureste asiático y hace frontera al noroeste con Bangladesh y la India, al noreste con China y al este y sureste con Laos y Tailandia.

Tiene una extensión de 678.500 km² y una población aproximada de 54 millones de habitantes. El 28% de la población tiene menos de 16 años, mientras que el 5% supera los 60 años. La capital administrativa es la ciudad de Naipyidó², con 1,2 millones de habitantes, aunque la antigua capital del país, y actual capital económica, es Rangún (Yangón), que cuenta con unos 5,5 millones de habitantes. El 30 % está concentrado en los centros urbanos.

Algunos datos de diferentes fuentes:

- La alfabetización está alrededor del 90%.
- Myanmar es un país de renta baja, con un ingreso de renta per cápita de unos 1.160 USD (en 2015).
- El número de hijos por mujer es de 2,18.
- Tasa de natalidad: 19,1/1000 habitantes.

¹ <http://www.industria.ccoo.es/Publicaciones/Internacional/Informes&14305>.

² Su nombre significa "Ciudad real" o "Asiento de reyes".

- Tasa de mortalidad: 8,1/1000 habitantes.
 - Tasa de mortalidad infantil de 55,0/1000.
- Esperanza de vida: 65,3 años (62,9 años para hombres y 67,7 años para mujeres).
- Coeficiente GINI³: 0´556 puntos. Myanmar, está en la posición 145 (PNUD, 2016).
- La lengua oficial y mayoritaria es el birmano, aunque en el país se hablan también hasta 117 lenguas diferentes.
- La Moneda es el Kyat.
- La Fuerza laboral es de aproximadamente 32,5 millones de personas.

Los grupos étnicos existentes son: Birmanos (68%), Shan (9%), Karen (7%), Rakhine (4%), Chinos (3%), Indios (2%), etc. La principal religión es el budismo, que practica el 89% de la población, el 4% son musulmanes y hay otro 4% que son cristianos (3% protestantes y 1% católicos).

2.1.- Situación política.-

Es una República presidencialista, cuya división administrativa está compuesta por siete estados (Chin, Kachin, Kayah, Kayin, Mon, Rakhine y Shan), siete regiones (Ayeyarwady, Bago, Magway, Mandalay, Sagaing, Tanintharyi y Yangón) y un territorio de la Unión (Nay Pyi Taw). Los estados están poblados principalmente por minorías étnicas, mientras que en las regiones la etnia mayoritaria es la birmana.

Birmania fue colonia británica desde finales del siglo XIX, para después sufrir varias invasiones japonesas durante la segunda guerra mundial. Tras la expulsión de los japoneses en 1945 alcanzó la independencia en 1948, siendo considerado héroe nacional de la misma el general Aung San⁴.

Se independizó del Reino Unido en 1948 y pasó a ser Myanmar, que ha sido gobernada por brutales dictaduras militares que se impusieron en el país desde 1962 hasta el año 2011, con varios Golpes de Estado. Durante este periodo sólo se celebraron elecciones en dos ocasiones. En 1990 la Junta militar del Consejo de Estado para la paz y el desarrollo (SPDC) perdió los comicios de manera abrumadora ante la Liga Nacional para la Democracia. El gobierno ignoró los resultados, y arrestó a los líderes opositores.

Después de diecisiete años, en 2007 la Junta militar se vio afectada por masivas protestas populares dirigidas por monjes budistas que fueron duramente reprimidas, particularmente en 2007⁵. La última Constitución impuesta por los militares data de 2008 y en ésta los

³ El coeficiente Gini es una medida estadística, para medir la desigualdad en los ingresos dentro de un país (ideada por italiano Corrado Gini). Puede utilizarse para medir cualquier forma de distribución desigual. Es un número entre 0 y 1, en donde 0 se corresponde con la perfecta igualdad (todos tienen los mismos ingresos) y donde el valor 1 se corresponde con la perfecta desigualdad (una persona tiene todos los ingresos y los demás ninguno).

⁴ Padre de la Premio Nobel Aung San Suu Kyi, dirigente de la Liga Nacional por la Democracia, en arresto domiciliario desde 1989 hasta 2010

⁵ De los 20.000 manifestantes se estimó que la mitad eran monjes budistas.

militares se reservan el 25% de los escaños en el Parlamento, y con ello el derecho a veto de cualquier cambio constitucional, gozando de total independencia del gobierno civil y exentos de rendir cuentas ante los tribunales civiles, ya que a la vez la Constitución señala que las modificaciones a la misma requieren el voto de más del 75 %.

Al inicio del año 2009, empezó el proceso de transición democrática en el país, con la suspensión de las sanciones económicas internacionales, avaladas por la ONU y la OIT, que se impusieron en respuesta a la dictadura militar birmana durante décadas. De nuevo se hicieron elecciones en 2010, en las que la Liga Nacional para la Democracia fue ilegalizada y no pudo participar al no expulsar de sus filas a los presos políticos como lo pedía la junta militar.

A lo largo de 2012 y 2013 se levantaron las medidas de embargo⁶ internacional hasta que en el año 2015, después del medio siglo de dictadura militar, se realizaron las primeras elecciones libres en las que ganó la Liga Nacional para la Democracia (NLD). Este partido gobierna con cuatro de los ministerios más importantes, aunque los militares se reservaron los tres ministerios encargados de la seguridad.

▪ **Situación actual.-**

Desde marzo de 2018 el gobierno está liderado por el presidente Myint Swe y por la Nobel de la Paz Aung San Sun Kyi⁷ como Consejera de Estado, el equivalente a jefa del Gobierno. Pero en los últimos meses, después de nuestra visita, y por la información que nos llega desde diferentes medios de comunicación, da la sensación que el país se encuentra en una deriva complicada.

El pasado 3 de septiembre, un tribunal de Myanmar condenó a 7 años de cárcel a dos periodistas de la agencia Reuters, coartando la libertad de prensa. Estaban investigando el genocidio de la minoría rohingya⁸, minoría étnica de fe musulmana, que está siendo metódicamente perseguida y expulsada del país por los militares, todo ello impulsado con el odio de los monjes budistas. Y hasta el momento sin ningún posicionamiento por parte de la Nobel de la Paz, que no ha intervenido ante el intento de masacre de esta etnia, sin posicionarse con claridad, sabiendo que esta etnia es muy impopular en Myanmar.

⁶ Aplicadas por la Unión Europea y EEUU principalmente, pero no por China, y que fueron finalmente anuladas en 2013 a partir de resoluciones tanto de la ONU como de la OIT.

⁷ Antigua activista que encarnó la lucha por los derechos humanos en Myanmar durante 27 años, se le impide ocupar la presidencia debido a que la constitución birmana, redactada por los militares, prohíbe ocupar el puesto a quienes tengan hijos con pasaporte extranjero, y los de Su Kyi tienen nacionalidad británica.

⁸ La comunidad Rohingya no se concentra sólo en Myanmar, donde representan el 6% de sus casi 54 millones de habitantes. Otros 200.000 residen en Pakistán, 200.000 en Arabia Saudí y unos 100.000 están refugiados entre Malasia, Indonesia y Tailandia.

La ONU ha señalado que la actuación del Gobierno ha contribuido al intento de limpieza étnica, con el ejército a la cabeza, un ejército que tiene un amplio historial de continuas violaciones de derechos humanos, no sólo contra los Rohingya sino también con otras minorías étnicas y religiosas del país, además de la fuerte represión política, que han ejercido, a lo largo de muchos años.

Hay que recordar que los Rohingya llevan décadas marginados y perseguidos en Myanmar, donde no están reconocidos entre las 135 etnias oficiales presentes en el país. Son considerados inmigrantes ilegales bengalíes que promueven "una invasión musulmana", una amenaza para el equilibrio del país, por sus altos índices de natalidad y calificados como potenciales islamistas radicales, todo ello pese a que viven asentados en el país desde hace siglos. El Estado les condenó en el año 1982 a la privación de los principales derechos básicos. En la actualidad, cerca del millón de personas de la etnia rohingya continúan encerradas en campos de refugiados⁹ en Bangladés.

Después de la fuerte presión internacional, a finales del año 2017 Myanmar y Bangladés firmaron un acuerdo que aún no se ha empezado a aplicar, al parecer por no darse suficientes garantías para unos y otros.

El pasado mes de noviembre Aung San Suu Kyi ha sido acusada desde diferentes frentes de ser cómplice en la difícil situación de los musulmanes rohingya en Myanmar, quienes, según advirtió la ONU, continúan siendo objeto de un "genocidio en curso". También se le han retirado diferentes premios en favor de las libertades sociales, entre ellos el de Amnistía Internacional, al considerar su "aparente indiferencia" ante las atrocidades cometidas contra la etnia rohingya y los ataques a la libertad de expresión, con su defensa del señalado encarcelamiento de los dos periodistas de Reuters.

En octubre de 2018 la UE anunció la posibilidad de cancelar y/o suspender los privilegios comerciales para Myanmar debido a esta situación, lo que tiene en jaque a muchas de las EMNs del sector de la confección y el vestuario, y a los proveedores de sus cadenas de suministro, por el riesgo de pérdida de miles de empleos. El Comisionado de la UE ha enviado una misión al país para determinar si se inicia un proceso de embargo, lo que incluiría una ventana de revisión de seis meses para que Myanmar demuestre un progreso en este tema.

La perspectiva recuerda a la situación vivida anteriormente en el 2003, cuando se impusieron las anteriores sanciones comerciales.

2.2.- Situación económica.-

Los militares habían controlado el país con una gestión errática de aislamiento y estancamiento económico, lo que llevó a Myanmar a ser uno de los países más pobres de Asia.

⁹ El mapa establecido por las ONG's que trabajan en Bangladés señala siete campamentos: seis en la provincia de Chittagong, y uno de la zona de Dacca, la capital. Los de Balu Khali y Kutupalong, entran en el primer grupo.

La transición democrática está en riesgo, por la situación actual. La fase en la que se encuentra el país, desde una economía orientada hacia el estado, a otra orientada hacia el mercado, supone un proceso de futuro incierto.

Desde 2011, la economía de Myanmar, empezó a crecer una media del 7% anual. En 2012, con la colaboración del Fondo Monetario Internacional (FMI), se introduce un nuevo sistema de tipo de cambio¹⁰ de la moneda local, el Kyat, consiguiendo en 2014 un crecimiento del Producto Interior Bruto (PIB) por encima del 6%. Durante los años 2015 y 2016 el PIB aumentó un 7,3% a pesar de los efectos en la economía de las inundaciones de julio de 2015 que provocaron decenas de muertos y la pérdida de gran parte de la cosecha de arroz, uno de los principales productos de consumo y exportación del país. Se estima que en estos próximos años la economía podría llegar a crecer a medias anuales superiores al 7%, siempre que se mantenga la situación de estabilidad del país.

El principal motor será la inversión directa extranjera cuyo incremento ronda el 14,3% anual, estimulada por las reformas políticas y una legislación más laxa para las inversiones foráneas, la reincorporación de Myanmar al Sistema de Preferencias Generalizado de la Unión Europea y una mejora en el acceso al crédito de las instituciones financieras internacionales.

Los principales campos de la inversión serán las manufacturas, el turismo, las infraestructuras, las telecomunicaciones y la industria energética. La producción de arroz ocupa el 50 % de las tierras cultivables. Papel destacado juegan también el petróleo y el gas. Las exportaciones de gas natural han aumentado considerablemente gracias a la puesta en marcha de los yacimientos de gas de Shwe y Zawtika y la entrada en funcionamiento del gasoducto que une el estado de Rakhine y la provincia china de Yunnan. El país posee también importantes riquezas naturales en madera (el 60% de las reservas mundiales de teca), caucho, piedras preciosas, etc.

Su ubicación geográfica confiere un alto valor estratégico a sus costas¹¹, situadas en las rutas comerciales de Bangladesh, India y China.



¹⁰ Se fija diariamente por el Banco Central mediante subasta pública.

¹¹ La entrada del estrecho de Malaca con una intensa circulación de mercancías.

3.- La Organización Internacional del trabajo (OIT), en Myanmar.-

Mantuvimos una reunión con la importante Delegación de la oficina de la OIT en el país, que lideran: Rory Mungoven y Catherine Vaillancourt-Laflamme, que nos aportaron datos muy útiles para el análisis de nuestra aproximación sindical, y ponían de manifiesto la importancia del trabajo por ellos realizado en los últimos años.

Los representantes de la OIT intentan contribuir a mejorar la imagen de Myanmar, para que el país evolucione y pueda ser a medio plazo una referencia mundial de trabajo decente. Nos explicaron las múltiples actividades que están desarrollando, destacando el impulso de la interlocución tripartita entre las organizaciones sindicales, el gobierno y los empresarios.

Como en muchos otros lugares, la OIT favorece este proceso con iniciativas relativas a la formación y capacitación, destacando las siguientes áreas de impacto:

- Para los trabajadores: diálogo social, seguridad y salud en el trabajo, productividad, igualdad de género, empoderamiento y motivación, ingresos, empleabilidad y participación en la vida democrática.
- Para los gobiernos: relaciones industriales, pobreza, competitividad industrial, sensibilidad, diversificación económica, crecimiento del empleo y mejora de los sectores con baja productividad.
- Para las empresas: calidad de los productos, productividad, rentabilidad y competitividad, costo de producción, entrega, innovación e inversiones.

Nos explicaron también que están tratando de impulsar diversas formas de cooperación internacional, junto con algunas EMNs, para que se desarrollen con garantías las inversiones extranjeras, en el cumplimiento de los derechos humanos, de trabajo decente, y del respeto a las normas laborales fundamentales¹² de la OIT.

Nos explicaron el proyecto SMART Myanmar, financiado por la UE, para mejorar los estándares sociales y ambientales en las fábricas de Myanmar, así como el bienestar de los trabajadores.

Hay que tener en cuenta que partimos de una época compleja, y de la necesidad, según nos señalaban, de estabilizar la democracia huyendo del paternalismo. Con el objetivo de que las nuevas generaciones contribuyan decisivamente a la evolución del país, como está sucediendo desde 2009, en un proceso irreversible.

4.- Legislación laboral en Myanmar, algunas cuestiones.-

¹² La eliminación del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, eliminación de la discriminación en el trabajo, la Libertad de asociación y negociación colectiva, así como otros estándares de la OIT relativos a la salud y la seguridad en el centro de trabajo

Conviene destacar diversas normas laborales consultadas para preparar nuestra visita y recogidas ahora en este informe¹³, de las que luego señalaré algunas cuestiones puntuales:

- Ley de fábricas (1951) modificada en 2016,
- Ley de vacaciones (1951) modificada en 2006,
- Ley del niño (1993),
- Ley de empleo en el extranjero (1999),
- Ley contra la trata de personas (2005),
- Constitución de la Unión de Myanmar (2008),
- Ley de zonas económicas especiales de Myanmar (2014),
- Ley de Organización Laboral (2011) y Reglas (2012),
- Derecho a una Asamblea Pacífica (2011),
- Ley de Seguridad Social (2012) y Reglas (2012),
- Ley de salarios mínimos (2013) y reglas (2013). Notificación sobre el salario mínimo nº 2/2015 con fecha del 28 de agosto de 2015, (MWA Preámbulo, Sección 2-4, 7,12 y 14; MWR Sec.43),
- Ley de pago de salarios (2016)

4.1.- Salarios:

En el tema salarial conviene destacar que existe una gran confusión entre los diferentes términos para describir el salario, salario básico y salario completo, en la legislación y en la práctica. Destacaríamos como mejor definición la que se establece en la Ley de Pago de Salarios y la Ley de Salario Mínimo¹⁴ que señalan el objetivo de satisfacer las necesidades básicas y esenciales de los trabajadores y sus familias, lo que sin embargo no parece haberse conseguido ante las continuas demandas sindicales para su incremento.

- **¿Cómo funciona el establecimiento de este Salario mínimo?**

El Presidente de la República nombra un "Comité Nacional"¹⁵ (CN) cada dos años, para decidir sobre el salario mínimo y la forma de determinarlo, así como las empresas que están cubiertas por éste. Puede también establecer salarios mínimos a nivel regional y por sector. Y publica los salarios mínimos al menos 60 días antes de que entren en vigor, de modo que durante este período cualquier persona puede objetar y apelar esta decisión ante el Tribunal Supremo.

¹³ Se pueden consultar en la guía de la OIT. https://www.ilo.org/yangon/publications/WCMS_577563/lang--en/index.htm

¹⁴ MWA Preamble, Sec.'s 2-4, 7, 12, 14, 46-47; MWR Sec. 43

¹⁵ El Comité Nacional (CN), incluye igual número de representantes de organizaciones sindicales y organizaciones de empleadores, pero sin especificar el número de representantes gubernamentales. Incluye habitualmente un experto independiente como mínimo.

En el caso de las Zonas francas de Exportación (ZEE), el Comité de ZEE puede determinar sus salarios mínimos de acuerdo con la naturaleza de la empresa, actividad o zona (procesar materias primas, proporcionar almacenamiento de mercancías, importar/exportar, etc.) y debe presentar sus propuestas, que han de ser aprobadas por el CN.

▪ ¿Cuándo entro en vigor?

Esta norma fue establecida el 28 de agosto de 2015. Después, el 1 de septiembre, se estableció un "*salario mínimo*" para todos los niveles de 450 Kyat¹⁶/hora (0,24€/hora) y 3.600 Kyat/día (1,95€/día), basado en un día con 8 horas de trabajo. No se incluyen horas extras, bonos, incentivos o cualquier otra asignación.

En febrero de 2017 el gobierno reformó el CN con el objeto de fijar un nuevo listón salarial que estuviera más acorde con el mínimo vital en el país.

En enero de 2018, el comité Nacional propuso una subida del 33% hasta los 4.800 kyats/día (2,60€/día), que entró en vigor el 14 de mayo de 2018, siendo aplicable a todas las empresas con más de 10 trabajadores y en todas las regiones del país. Era una cifra alejada de la solicitada por los sindicatos del país, que es de 5.600 Kyats/día (3,03€/día)¹⁷, y que sería en opinión sindical el umbral mínimo para garantizar un salario mínimo vital.

4.2.- Deducciones:

Para proteger a los trabajadores en caso de enfermedad, maternidad, muerte o lesiones derivadas de accidentes laborales con prestaciones de la Seguridad Social¹⁸, las aportaciones son:

- Todas las empresas con cinco trabajadores o más deben registrarse en la Oficina de Seguridad Social de la Junta de la Seguridad Social en los 30 días posteriores al inicio de las operaciones,
- Si el asegurado tiene menos de 60 años en el momento de su inscripción, el trabajador paga el 2% del salario básico, y el empleador igual. Y si es mayor de esa edad, el 2,5% cada uno.
- Existe un "Fondo de accidentes laborales", del que el empresario debe abonar el 1% del salario base del trabajador, y que puede llegar hasta el 1,5%, como sanción en caso de lesiones laborales repetidas.

4.3.- Beneficios:

¹⁶ 1€= 1.847,53 MMK; Kyat de Myanmar (en el momento de escribir este informe).

¹⁷ A partir de este momento todas las cifras se pondrán en Euro para facilitar su lectura.

¹⁸ (SSL Sec. 11-12, 49, 89)

Los trabajadores tienen derecho a beneficiarse de:

- Atención médica: los empleadores deben dar permiso a los trabajadores, sin deducción del salario por tratamiento médico, cuando no pueden trabajar debido a una enfermedad.
- Si presentan un certificado médico pueden coger licencia médica:
 - De hasta 30 días por año pagada, después de trabajar durante al menos 6 meses.
 - La licencia médica no utilizada se pierde al final del año.
 - Los trabajadores que han trabajado menos de 6 meses pueden tomar una licencia médica no remunerada.
 - Pueden solicitar que se les paguen sus ingresos diarios según promedio semanal durante estos días de licencia médica.
- Subsidio funerario igual al salario promedio mensual, de los últimos 4 meses multiplicado x (el número de meses efectivamente contribuidos por el trabajador/18) +1.
- Beneficios de maternidad y paternidad¹⁹:
 - A las mujeres se les concede un total de 14 semanas: 6 semanas de licencia prenatal y 8 semanas de licencia postnatal, mientras que los padres tienen derecho a 15 días de licencia de paternidad;
 - Pueden tomar la licencia de maternidad y a continuación la licencia médica, siempre que se cumplan los requisitos para ésta;
 - La retribución es responsabilidad del empleador, a no ser que el trabajador este contribuyendo, cotizando, dentro del régimen de seguridad social, y por tanto se hará cargo el Estado.

Esto cubriría la asistencia sanitaria pública básica en un país con sólo alrededor de unas 500.000 personas, que tendrían alguna forma de protección social, lo que a todas luces, significa la escasa economía formal regulada, en un país todavía muy precarizado, donde deberían estar cotizando a la Seguridad Social todos los trabajadores de empresas con más de 5 empleados.

La ley prevé otras garantías, relativas a desempleo y pensiones que parece que aún no se han implementado.

4.4.- Jornada laboral:

¹⁹ LHA Enmienda Sec. 7, SSL Sec. 25-28; SS Rules 115-121

La legislación establece que las personas no deben trabajar más de 8 horas por día, sin exceder las 44 horas por semana. Los períodos de trabajo dentro de una jornada laboral deben establecerse y organizarse de modo que los trabajadores no trabajen más de cinco horas seguidas sin recibir un descanso de al menos 30 minutos. La jornada laboral se organiza en las fábricas, por períodos de trabajo, con intervalos de descanso, para que no se excedan las establecidas 10 horas (habría que sumar las 8h, más las habituales 2 horas extras, por día), con al menos un día de descanso semanal, que debe coincidir con los domingos.

Las horas extraordinarias para los trabajadores en fábricas no deben exceder, según la Ley, las 20 horas semanales: es decir, normalmente en las fábricas se realizan 15 horas extraordinarias, según: de lunes a viernes (2 horas x 5 días), más 5 horas extras los Sábados, aunque en algunas fábricas se amplía la jornada de los sábados.

Todas las personas tienen derecho a 10 días de vacaciones anuales después de sus primeros 12 meses continuos de trabajo, y se tomarán de una manera continuada. Y pierden un día de vacaciones, por cada mes en el que no trabajan al menos 24 días.

Tienen 25 días festivos anuales fijados por el Gobierno, que se detallan en la siguiente imagen:

Months	Date	Holidays Name	Remark
January	1	International New Year Day	
	4	Independence Day	
February	12	Union Day	
March	1	Tabaung Fullmoon Day	
	2	Peasant's Day	Farmer Day
	27	Armed Forces Day	Army Day
April	13 ~ 16	Water Festival	
	17	Myanmar New Year	
	29	Kason Full Moon Day	Birth Of Buddha
May	1	Labour Day	
June		-	
July	19	Martyr's Day	General Aung San passed away Day
	27	Full Moon Day Of Waso	
August		-	
September		Isalamic Eid Day	The date will be notified separately in due courses.
October	23~25	Thadingyut Full Moon Day	Offering with candle & light
		Hindu Depawali Day	The date will be notified separately in due courses.
November	21~22	Tasaungtine Full Moon Day	Same as Thanks Giving Day
December	2	National Day	
	25	Christmas Day	
	30 ~ 31	International New Year Day	
Total	25		

4.5.- Contratación:

Las empresas pueden instituir un período de capacitación para sus empleados, antes de comenzar un empleo permanente, que puede ser retribuido con no menos del 50% del salario completo de la posición, y que puede extenderse hasta por 3 meses. Después de esta capacitación el empleador puede requerir un período de prueba (considerado un aprendizaje o un empleo de prueba) que puede extenderse por un período no mayor a tres meses y

puede recibir una retribución de no menor del 75% del salario completo de la posición. A partir de aquí, estos se derivan en contratos permanentes.

Durante el período de prueba no es necesario establecer un contrato de trabajo, lo que dificulta conocer con exactitud la situación en la que se encuentran muchos trabajadores.

Dentro de los 30 días posteriores a la ejecución del Contrato de Empleo, debe enviarse a la oficina de trabajo del municipio o el distrito, para comprobar que cumpla las leyes vigentes. Si alguna disposición en el contrato de trabajo incumple la ley, el contrato será devuelto a las partes para su renegociación, y las partes deben volver a presentar su acuerdo modificado a la oficina laboral correspondiente. En algunas ocasiones, como detectamos en las visitas a las fábricas, todo ello dificulta saber, en qué situación contractual se encuentran los trabajadores, y por culpa de quién.

5.- La industria del textil y del vestido en Myanmar.-

En un país con una fuerza de trabajo de cerca de 33 millones de personas las expectativas actuales y de futuro son realmente optimistas. Hay que destacar la importante evolución que se ha producido en las exportaciones de prendas del vestir desde el año 2012 hasta el año 2017: en 5 años se ha producido un incremento desde los 900 hasta los 2.700 millones de dólares.

En 2017 la industria de la confección representó aproximadamente el 73 % de los 1,56 mil millones de euros en exportaciones a Europa, una de las pocas regiones mundiales con las que Myanmar tiene un superávit comercial.

El país asiático, que intenta hacerse un hueco en el mapa mundial del aprovisionamiento de moda, prevé un incremento de sus ventas exteriores de prendas de vestir del 85% en relación al mismo periodo del año 2017.

Después del embargo internacional, entre 2012 y 2013, las EMNs, así como los grandes intermediarios, empezaron a invertir en el país, subcontratando la producción a sus empresas. Los principales países a los que se dirigen sus exportaciones son La Unión Europea (47%), Japón (27%), República de Corea (12%), y en menor medida a USA (5%).

Hay que destacar el progreso de la industria de la confección en los últimos años en los que se ha observado un notable incremento de su productividad, del orden del 50 al 70% sobre 2010, mientras que a nivel mundial se sitúa entre el 35 y el 50%. Ello ha llevado a un aumento en los pedidos para la exportación en estos últimos años del 86%, duplicando el porcentaje a la UE desde el año 2015.

El Gobierno del país se ha marcado como objetivo que las ventas superen la cota de los 4.000 millones de dólares en 2020, siendo el sector de la confección su mayor fuente de divisas, después del petróleo y el gas.

La delegación de la OIT nos informó que la Asociación de fabricantes de prendas de vestir indica que el sector tiene aproximadamente 450.000 empleados (unos 300.000 trabajan para la exportación), con unas 541 fábricas en la industria del vestuario. De éstas, 149 constan como proveedoras de multinacionales del vestido en las listas publicadas a comienzos de 2018.

Un 20% de estas empresas son propiedad de empresarios locales, mientras que el resto lo es de capital extranjero, principalmente de China y Corea con alrededor del 75%. El tamaño promedio aproximado de las fábricas está entre 580 y 750 personas, las más grandes tienen entre 2.000 y 6.000 trabajadores.



Mujeres trabajando en las fábricas visitadas

El 90% de las personas que trabajan en la confección son mujeres. Un porcentaje altísimo de mujeres, también de jóvenes, que trabajan en el país lo hacen en la industria textil y del vestuario. La industria se concentra alrededor de la capital Rangún, y se extiende también a las localidades de Bago, Hmawbi, Thanlyin, Thilawa, Patheingyi, Hlegu, Mandalay, Meiktila, Hpa-An/Myawaddy, etc.

Las prendas de vestir que se confeccionan son: prendas de abrigo (45%), pantalones (18%), chalecos (11%) y camisetas (6%), etc.

Las principales fortalezas de esta industria son:

- Mucha población en edad de trabajar;
- Es un país emergente en la cadena de valor global de prendas de vestir;
- Facilidad de las personas para hablar varios idiomas, la mayoría entiende el inglés y chino; también japonés y coreano;
- Se está realizando una modernización rápida de la infraestructura portuaria, lo que facilita la logística;
- Tienen una larga experiencia en productos de calidad de gama media, fabrican desde la década de 1990 para los mercados de EE. UU. y Japón;
- El gobierno apoya el crecimiento industrial, que tiene espacio para crecer, con zonas industriales que se están instalando en nuevas ciudades y regiones;
- Es el 13º productor de algodón más grande del mundo;
- Tiene proximidad geográfica de los países importantes en esta industria como China, Bangladesh, Vietnam, etc.

Sus principales debilidades son:

- Necesitan capacitar más a los trabajadores y gerentes para hacer frente al rápido crecimiento de la industria;
- Todavía tienen un sistema de relaciones industriales jóvenes, con una cadena de valor incompleta: hay pocas materias primas disponibles, para la producción;
- Con una infraestructura y logística todavía insuficientes;
- Los procedimientos de gestión administrativa en la gestión aduanera, son complicados;
- No tienen todavía una situación política y humanitaria estable, principalmente debido al control militar y a la situación de los rohinyas;
- Tienen gran competencia en el sector con otros países en desarrollo (Etiopía, Uganda, etc.);
- Los estándares de seguridad y salud insuficientes para los trabajadores y trabajadoras, así como la seguridad contra incendios, todavía inadecuados en una parte de la industria, que amenazan la reputación de todo el sector;
- Es necesario regular los impactos ambientales tan negativos de la industria, al estar aumentando en lavado/procesamiento, etc. debido a una regulación débil en el país.

Los principales compradores internacionales son Primark, H&M, Next, Adidas y Gap. De las principales marcas españolas, Mango e Inditex están ya produciendo aquí, según la información facilitada por ellas. Del resto de marcas españolas, sólo nos consta (por ésta y otra visita al país), por ejemplo, que el Grupo Tendam también compra en Myanmar, aunque no nos facilite la lista de sus proveedores.

La tecnología que usan en las fábricas es esencialmente china y japonesa.

Hasta ahora no se han producido en el país grandes conflictos laborales, aunque las condiciones de trabajo, incluyendo los salarios, apuntan una conflictividad potencial si no se produce una mejora sustancial en las mismas.

5.1.- Los centros de trabajo visitados.-

Como en otras ocasiones, nos entrevistamos con la dirección de las empresas y con trabajadores. Con acceso a las instalaciones y a la documentación, como en anteriores ocasiones, excepto lo que podemos considerar como un pequeño incidente en una de ellas cuando al pedirles los contratos nos comentaron que faltaban algunos al haberse producido un incendio unas fechas antes (marzo de 2018). Este problema puntual, en esta fábrica, sumado a lo ya señalado antes, apunta al problemático control de la contratación.

Elegimos también para las entrevistas a varias de las personas que están trabajando en las fábricas, así como con la representación de los trabajadores. En una de ellas nos reunimos también con el sindicato, con presencia organizada en la fábrica.

En cuanto a la contratación y la jornada comprobamos lo siguiente:

- El tipo de contratación generalizada es indefinida, con los periodos de prueba que establece la ley, según información de los empresarios entrevistados, no plenamente contrastada en las entrevistas con trabajadores.
- En todas ellas tienen control digital horario,
- Su jornada habitual ordinaria es de 48 horas (6 x 8, de lunes a sábado), a la que se suman las 2 horas extras que habitualmente realizan de lunes a viernes; Por tanto, estaríamos entre las 54 y hasta las 58 horas semanales, en las épocas de máximo trabajo, dentro de los márgenes de la Ley de Myanmar.
- Los trabajadores tienen un descanso de entre 30 y 40 minutos al día, y un día de descanso semanal que coincide con el domingo.
- Todas las personas que trabajan tienen 10 días de vacaciones anuales, que se añaden a los 25 días festivos aprobados por el Gobierno, anteriormente comentados.
- La gestión de las horas extraordinarias, es decir su voluntariedad u obligatoriedad de hecho, no parece distinto de cómo se produce en la mayoría de países emergentes que conocemos, sumándose la exigencia empresarial con la necesidad de los trabajadores de incrementar la retribución efectiva, lo que provoca que se asuma una práctica regularidad del horario incluyendo la realización de esas horas extras.
- Tienen una rotación de personal de entre el 3 y el 5%, con un absentismo aproximado del 5 al 6%.



Vista panorámica de una de las fábricas visitadas

En cuanto a la estructura salarial observada:

- Taller: perciben al mes entre los 60€ y 87€ según categorías profesionales, para alcanzar en algún caso a los 92,0€, incluyendo siempre las horas extraordinarias.
- Jefes de línea, o supervisores, entre los 110€ y los 143€,
- Administrativos, entre los 150€ y 250€.
- Sólo en una de las fábricas tenían plus de transporte: entre los 2,59€ y los 4,33€.
- En otra tenían un incentivo ligado a la productividad, fijado a voluntariedad por la empresa, de entre 10,82€ y 16,23€ mensuales.

- El pago se realiza en mano y las retribuciones son bastante similares en todos los centros de trabajo visitados.

En cuanto a las medidas de seguridad y salud, se repiten muchas de las cuestiones que vemos en casi todas las fábricas de los países del sudeste asiático que visitamos:

- La construcción de estas fábricas con techos de uralita provoca sin duda, que en las épocas de calor se puedan elevar mucho las ya altas temperaturas,
- Poco espacio de trabajo para las personas que confeccionan en el taller de costura.
- Las zonas de almacenaje con apilamientos muy altos y con posibilidad de riesgos de caídas,
- Evidentes riesgos, observados durante la visita, para la salud de las personas derivados del trabajo de relleno de los abrigos ("plumas") de invierno (inhalación, humedad, complicado manejo, etc.), por ser éste un país que dedica una parte importante de sus actividades a este tipo de prenda.

En relación con otras cuestiones observamos que:

- Trabajan principalmente para la exportación, principalmente para la UE, entre ellas EMNs españolas, como Mango (en las visitadas rondaban el 20% de su producción), Inditex y el Grupo Tendam (en una de las fábricas visitadas, las dos marcas rondaban el 30% cada una de la producción de la fábrica).
- El número de trabajadores estaba entre 1.800 y 1.300 personas, destacando que aproximadamente el 90% son mujeres, y una media de edad de 22 años.
- Las fábricas visitadas son de capital coreano,
- Los trabajadores viven en general en las proximidades de la fábrica,
- Uno de los centros visitados organizaba el transporte para los trabajadores mediante furgonetas de tamaño medio.
- Las fábricas tienen cantina, donde pueden comerse la comida que traen, o que compran en las puertas de las fábricas, donde normalmente existen pequeños mercadillos para vender a los trabajadores alimentos. Pero la empresa no facilita comida, en un procedimiento habitual en el país.
- En una de ellas hay sindicato, con el que nos entrevistamos y de cuya entrevista se informa luego.

6.- El sindicalismo en Myanmar, la representación de los trabajadores en las fábricas visitadas.

Como en otros viajes, antes de la realización de nuestra visita contactamos con la federación sindical del país, afiliada a IGU, que declinó la posibilidad de participar con nosotros en las visitas a las fábricas, por problemas de agenda, según nos dijeron.

En las visitas realizadas sólo pudimos contactar con el sindicato establecido en una de ellas, con el que nos entrevistamos. En el resto, sólo había comités de trabajadores, sin relación con el sindicato, y sin representar de forma efectiva los intereses de los trabajadores según se desprende de las entrevistas realizadas en tales fábricas.

En 2011 se promulgó una ley sobre representación sindical que entró en vigor en marzo de 2012 y que establecía la posibilidad de organizar sindicatos en los centros de trabajo. Anteriormente estaba prohibida formalmente toda actividad y organización de carácter sindical. Ello y otras normas de la transición democrática posibilitó que ese mismo año regresaran al país los dirigentes sindicales exilados.

Existe pues un reconocimiento a las organizaciones sindicales²⁰, incluyendo a las de base, y la posibilidad de registrar estos sindicatos. Para ello han de acreditar al menos el 10% de afiliación del total en las empresas de como mínimo de 30 trabajadores. Si hay menos de 30 trabajadores, los trabajadores pueden formar una organización laboral básica junto con trabajadores de otro lugar de trabajo el mismo sector y región, lo que representa una posibilidad para la realización del trabajo sindical y de novedad respecto a otros países del entorno, aunque no sabemos si se está utilizando como herramienta de trabajo sindical.

En cuanto al reconocimiento del derecho a huelga, ésta tiene que estar autorizada por el órgano sindical superior, con obligatoriedad de pasar antes por un órgano de mediación o arbitraje tripartito, con sindicatos, organizaciones empresariales y gobierno, aunque su resolución no impide la huelga si los trabajadores no la asumen.

Existen alrededor de 9.500 personas afiliadas a alguno de los sindicatos, según información facilitada por la OIT.

6.1.- El sindicato en la fábrica visitada.-

Según la información facilitada por el sindicato de la fábrica donde estuvimos, ésta tiene unas 1.000 personas afiliadas sobre un total de 1.300 trabajadores. Nos entrevistamos con el líder sindical que trabaja en el taller y que había sido seleccionado para ello por los miembros del sindicato.

No tienen ningún contacto con otras estructuras sindicales sectoriales, ni de ningún otro tipo. Pagan una cuota de 0,11€ por persona y al mes, y el dinero de todas las cuotas sindicales, en esta fábrica, exclusivamente se utiliza para actividades internas de la fábrica, poco para la propia actividad sindical y esencialmente para cubrir problemas de las personas afiliadas, como enfermedades, nacimientos de hijos, defunciones, accidentes, etc. Esta situación se produce también en otros países, donde usan todo el montante de las cuotas sindicales, cuando no tienen relación con el sindicato, o parte de la cuota, donde hay relación con estructuras sindicales, como en el caso de Camboya.

Tienen contacto con otros sindicatos de fábricas que están cerca, con los que se reúnen de vez en cuando al salir del trabajo o durante la hora de la comida, en las entradas de las fábricas, y comentan sobre el salario, las horas extras, sobre algunos despidos producidos.

²⁰ Constitución 354, LOL Sec. 4-6, 8

También acerca de la dificultades de interlocución con la dirección de las empresas, en general por falta de reconocimiento de estas estructuras sindicales.

Todo ello apunta a lo mucho que queda por hacer a las organizaciones sindicales para garantizar la acción sindical en las fábricas.

7.- Aplicación del Acuerdo para garantizar las normas internacionales de trabajo en la cadena de suministro de Mango. Un ejemplo de oportunidad.

Es necesario subrayar este ejemplo de trabajo conjunto, y de la utilidad en la aplicación del Acuerdo para la aplicación de las normas internacionales entre CCOO Industria y Mango recientemente firmado. Pudimos por ello abordar también el caso de una denuncia de violación de derechos laborales en una fábrica del sector, según información de una ONG, que resultó no ser proveedor de Mango. Una experiencia concreta en la que merece detenerse para huir de tópicos y de fáciles generalizaciones de los problemas.

El caso nos llegó a través de la ONG Setem-CCC en los días previos a nuestra visita. Nos indicaron el nombre de la fábrica, número de trabajadores (650 personas), su dirección y la posibilidad de ser una fábrica que subcontractaba la producción de la empresa española. Para lo que nos enviaron, como "prueba", algunas imágenes de etiquetas de producto de Mango.

A partir de aquí, para tratar de recabar más información del problema, convocamos una reunión conjunta con varias organizaciones que estaban involucradas en el caso: el sindicato de la fábrica (que al final no pudo asistir a la reunión), Thurein Aung, de Acción para los derechos laborales ("Action Labour Rights", ALR), organización que están trabajando en casos de violación de derechos laborales en fábricas de Myanmar de diversos sectores industriales como el textil, calzado, construcción, alimentación, etc., así como con YiYi Lynn Thant en nombre del Consorcio de los Derechos de los Trabajadores, organización estadounidense (Workers Rights Consortium, WRC).

Con los datos facilitados lo primero que intentamos fue verificar, con la lista facilitada por Mango, si pertenece a su cadena de suministro. Comprobamos que no estaba incluida y que Mango no tiene ninguna constancia de su trabajo para ellos. Cabía sin embargo la posibilidad de que se estuviera derivando producción, sin su autorización, desde alguno de los otros proveedores autorizados. Aprovechando nuestra estancia en Myanmar priorizamos este problema para esclarecer la cuestión, abordar los problemas planteados e instar su correcta solución en el caso de que esta fábrica se estuviera realizando realmente producción para Mango.

Después de muchas pesquisas por parte nuestra y de Mango, buscando las referencias a través de sus proveedores, entrevistas con ellos, etc., nos aseguraron que allí no se estaban elaborando sus productos. Teníamos por tanto que ir más allá y tratar de confirmar o desmentir tal información. Nos planteamos realizar una visita a la fábrica, aprovechando nuestra estancia en el país, para lo que tuvimos que suspender una de las visitas previstas anteriormente.

A través de varios contactos nos dirigimos a la fábrica, y conseguimos visitarla, sin previo aviso, y sin que objeción, por parte del Gerente de Producción, que nos aseguró que nunca han producido ninguna colección de Mango en esa fábrica, y que no tienen ninguna relación comercial con la empresa española. Por otra parte no parecían realizar el tipo de prenda que confecciona Mango en el país. En la visita no detectamos producción de Mango, y tampoco de otras marcas españolas, aunque sí que detectamos otras marcas europeas.

Dejando pendiente, como siempre, que los sindicatos del país, por su acción directa, nos informasen de lo contrario, y no habiendo encontrado pruebas evidentes de que se estuviera produciendo para Mango, al terminar la visita informamos a las organizaciones que nos habían planteado la denuncia, y al sindicato de la fábrica, que no podíamos desde el sindicalismo español abordar directamente el problema. Al mismo tiempo les señalamos nuestra disposición, a través del sindicalismo global, a seguir colaborando para garantizar los derechos laborales y sindicales de los trabajadores.

8.- Algunas conclusiones y consideraciones sindicales sobre este viaje.

Es importante resaltar que Myanmar no es uno de los principales países dentro de la cadena de suministro de Mango que, según el último listado facilitado por la empresa, estaría formado en este país por 10 empresas con aproximadamente 11.000 personas trabajando en ellas, principalmente en la ciudad de Rangún. Sin embargo Myanmar sí es un país con gran presente y futuro en el sector y por tanto a tener en cuenta en el ámbito sindical.

En las reuniones que allí mantuvimos con los diferentes grupos, éstos mostraron gran interés en seguir desarrollando las relaciones con nosotros, habiéndose producido un intercambio positivo sobre planteamientos estratégicos de cara al futuro, todo ello facilitado por el Acuerdo recientemente firmado con Mango para la Aplicación de las normas internacionales.

Se valoró muy positivamente el derecho que en éste se establece, para el acceso a las fábricas por parte de los sindicatos locales, así como el conocimiento de la totalidad de las fábricas de la cadena de suministro de Mango en el país. Todas las partes nos mostraron su disposición a participar activamente en el trabajo de acción sindical aquí, de presente y de futuro.

En esta ocasión no pudimos ir acompañados por el sindicato afiliado a IGU, pero sí tuvimos ocasión de trabajar en una delegación mixta, sindical-empresarial, orientada a la realización de una aproximación sindical al país, y a la cadena de suministro de Mango en el mismo, a la vez que establecer relaciones con instituciones locales.

Y resultó una interesante experiencia además poder abordar un problema concreto que se había producido en una empresa, aunque luego comprobamos que no formaba parte de la cadena de suministro de la empresa española.

Se trata de desarrollar la incidencia sindical en la política de Responsabilidad Social empresarial de las marcas que fabrican aquí, que deben garantizar el trabajo decente en sus cadenas de suministros, asumiendo que la mayoría de empresas de la industria del vestido del país trabajan para la exportación y producen para más de una marca. Que las garantías en la aplicación de las normas internacionales suponen por una parte compromisos y

responsabilidad de cada una de ellas, lo que posibilita y exige iniciativas coordinadas del conjunto de las marcas que operan en Myanmar bajo el impulso sindical, de IndustriALL Global Union en primer lugar.

Hay que señalar también el trabajo realizado estos días en relación con la empresa en la que se planteaban dudas sobre su posible trabajo no autorizado en la cadena de suministro de Mango, con la comprobación final ya comentada de que no pertenecía a la misma, lo que constituyó una interesante experiencia de cómo proceder ante denuncias similares. Una experiencia de interés para el sindicalismo global, particularmente para el sindicalismo de la casa matriz, el español en este caso, de cómo abordar un problema concreto, ya vivido en otros casos. Una situación que no es nueva y que hemos abordado algunas veces resolviendo el conflicto, desde la certeza de la subcontratación no autorizada, otras, como ahora cuando no se produce la subcontratación desde la multinacional. Unas veces con posibilidad de intervenir y solucionar el problema, cuando tenemos una particular responsabilidad, y en otras, como en esta ocasión, sin poder conseguirlo.

En todos los casos con necesidad de seguir trabajando sindicalmente, con Mango con este acuerdo bilateral, en otros supuestos con otras herramientas sindicales (AMGs, Redes sindicales, etc.), útiles para garantizar el trabajo decente en las cadenas de suministro, aunque no siempre podamos garantizar el final adecuado, al no tener capacidad directa de maniobrar, al no existir relación comercial, como en esta ocasión.

Desde CCOO Industria, nos apoyamos en el reciente Acuerdo firmado con Mango. Con él nos proponemos avanzar a partir del año próximo en el conocimiento real de la situación de cada país a través de estas aproximaciones sindicales, concretando las actividades sindicales de posible implementación, más allá de la genérica reclamación de respeto de los derechos fundamentales del trabajo. Proponiendo un trabajo sindical más específico a las diferentes estructuras sindicales, entendiendo que no se trata de definir qué debe hacer el sindicalismo de Myanmar, o de otros países, sino colaborando en los planteamientos que debe hacer el sindicalismo global y los de las empresas matriz para garantizar el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro.

Enero 2019

Secretaría de Acción sindical Internacional de CCOO-Industria

Coordinación de CCOO Industria del Acuerdo de aplicación de las Normas Internacionales a nivel Global con Mango