



**APROXIMACIÓN A LA CADENA DE
SUMINISTRO DE EL CORTE INGLES
TURQUÍA-2018**



Junio 2019

Víctor Garrido Sotomayor
Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO de Industria

ÍNDICE-

- 1.- *Objetivos de nuestra visita a Turquía.*
- 2.- *Algunos datos de actualización del país, políticos y económicos*
- 3.- *Situación actual del sector textil en Turquía.*
- 4.- *Legislación básica en Turquía, algunas cuestiones*
- 5.- *Características de los centros de trabajo visitados*
- 6.- *Resumen de las condiciones de trabajo*
 - 6.1.- *La Contratación*
 - 6.2.- *La jornada de trabajo*
 - 6.3.- *La estructura salarial del país*
- 7.- *Situación de los refugiados Sirios en Turquía.*
 - 7.1.- *Reunión con ACNUR*
 - 7.2.- *Reunión con la ONG United Work*
 - 7.3.- *Situación de las personas sirias en los centros de trabajo visitados*
- 8.- *Reunión con los sindicatos turcos, sindicalismo en las fábricas visitadas*
 - 8.1.- *Situación sindical en los talleres*
 - 8.2.- *Sindicato dentro de uno de los talleres visitados.*
- 9.- *Balance sindical y conclusiones.*

1.- Organización de nuestra visita a Turquía.-

En la preparación de los trabajos conjuntos para el año 2018 entre el Corte Inglés (ECI) y CCOO Industria, concretamos realizar una visita a este país y diseñamos un plan de trabajo con el objetivo de dar continuidad a la colaboración mutua¹ realizando una aproximación a su cadena de Suministro (CS) a finales del año 2018. Y prestando atención a otros temas de interés, como la situación de los refugiados sirios, su afectación en el sector y la forma de abordarlo por parte de ECI, así como dando prioridad al inicio de relaciones entre ECI y los sindicatos turcos afiliados a IndustriALL Global Union (IGU).

La delegación sindical estuvo liderada por Víctor Garrido Sotomayor, de la Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO de Industria, responsable de los Acuerdos Marcos Internacionales (AMI) así como de las prácticas de responsabilidad social de las empresas (RSE) de nuestro ámbito, y, por parte empresarial, la delegación de varias personas, fue liderada por Ángela María Buitrago, Responsable de la CS y del cumplimiento social de la región por parte de ECI desde su Oficina de enlace en Turquía.

Para ello se planteó realizar visitas a varias fábricas de la CS de ECI del 1 al 5 de octubre de 2018 y realizar en cada una de ellas (como en ocasiones precedentes para ésta u otras marcas españolas) una entrevista con la dirección de la empresa y mantener reuniones individuales con los trabajadores seleccionados durante la visita a las instalaciones. En esta ocasión también nos planteamos reuniones con varios grupos de interés del país, como Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), sindicatos, etc.

2.-Algunos datos de actualización del país, políticos y económicos.-

Es necesario tomar en consideración la evolución de la situación del país para comprender su actual coyuntura. Una primera referencia es su inestabilidad en el periodo de 1960 a 1980, que se tradujo en una serie de golpes militares que dieron paso a la liberalización de la economía turca, con posteriormente sucesivos periodos de alto crecimiento económico y alguna crisis puntual. Esto llevó a Recep Tayyip Erdoğan (al que en 1998 se le había prohibido ocupar cualquier cargo público y sentenciado a diez meses de cárcel acusado de intolerancia religiosa) a la presidencia del país en el año 2014. El pasado junio de 2018 fue reelegido presidente en medio de fuertes divisiones en el país.

Erdoğan ha gobernado Turquía con mano dura, enfrentándose en algunos casos a militares, rivales políticos y a la prensa. Este autoritarismo se ha visto especialmente plasmado en la brutal represión de los manifestantes del parque de Gezi de Estambul en 2013, lo que le enfrentó a su antiguo mentor islámico. En julio de 2016 se produjo un intento de golpe de estado que amenazó su continuidad en el poder, generando una fuerte represión sobre los

¹ <http://www.industria.ccoo.es/Publicaciones/Internacional/Informes&14305>; ver visitas anteriores a este país.

opositores "Gülenistas"² a los que acusa de haberlo provocado. Amnistía Internacional señala en el Informe sobre derechos humanos 2017/2018 que esta represión se ha saldado con la detención de más de 160.000 personas, de las que más de 50.000 personas están en prisión preventiva y a espera de juicio por cargos relacionados con la "pertenencia a la Organización Terrorista Fethullahista". Entre ellos se encuentran líderes políticos y sindicales según las Naciones Unidas. También despidos masivos, unos 130.000 empleados públicos por vínculos "no especificados" con grupos terroristas. Más de 1.500 letrados han sido procesados, 580 arrestados y 103 están condenados por intentar defender la independencia del poder judicial tras la declaración del Estado de emergencia que se mantiene vigente aún.

El otro foco de especial relevancia en el país es la deriva de la guerra del país vecino, Siria. En octubre de 2018 las potencias mundiales llamaron a buscar una salida política después de los casi 8 años de conflicto, buscando consensuar una hoja de ruta auspiciada por la ONU para la posguerra en Siria. Todo ello con una particular incidencia en las personas refugiadas, a las que luego dedicaré un punto específico.

En cuanto al aspecto económico, hay que destacar el año 2018 como uno de los peores momentos por el desplome de su moneda (la lira turca), lo que ha afectado también a la banca europea debido al incremento, por parte de los Estados Unidos, de los aranceles sobre el aluminio y el acero procedentes de Turquía, lo que ha dado la puntilla definitiva a la divisa turca.

Turquía, candidato a entrar en la Unión Europea (UE), ha arrastrado en varios momentos a las Bolsas de la UE hacia números rojos, ante los temores de un nuevo frente de crisis a las puertas de Europa. A ello ha contribuido el creciente intervencionismo de Erdogan en el Banco Central y su negativa a subir tipos de interés pese al aumento de la inflación, así como el conflicto que no termina en este inicio de año 2019 con los EE.UU, lo que ha generado la tormenta perfecta para que su divisa se desplome de nuevo.

En agosto de 2018 la lira cayó respecto al dólar y al Euro y para contrarrestarlo el Banco Central de Turquía inyectó 10.000 millones de liras (6.000 millones de dólares) en el sistema financiero y redujo los límites de reservas de divisas permitidas a los bancos turcos para retirar liras del mercado, dar liquidez al sistema y estabilizar su valor, intentando detener el desplome de su moneda que en el año 2018 ha perdido cerca del **40%** de su valor, disparando el aumento de precios al consumo hasta el 25%, la cifra más alta en los últimos 15 años.

Estas medidas han provocado una profunda ralentización de la economía en los comienzos de 2019.

² Movimiento islamista liderado por el clérigo Fethullah Gülen, exiliado en EE.UU, a quien Erdogan considera responsable del intento de derrocarlo en el fallido golpe de Estado de julio de 2016.

3.- Situación actual del sector textil.

Como hemos comentado en informes³ anteriores, el sector textil tiene una larga historia en Turquía. Conviene ahora actualizar algunas cuestiones.

En los últimos 25 años la industria de la confección representa aproximadamente el 20% del total de las exportaciones del país. La mayor parte de las empresas estatales fueron privatizadas, con lo que el sector privado domina actualmente la industria, y se mantienen con la UE favorables acuerdos comerciales.

La industria textil turca está en la quinta posición en el ranking de proveedores de tejidos y de prendas del vestir de las marcas europeas y es el sexto⁴ país a nivel mundial. El "fast fashion"⁵ europeo ha convertido a Turquía en uno de sus principales polos de aprovisionamiento en cercanía.



Trabajadoras de las fábricas visitadas

La mayor parte de sus exportaciones se realizan a Alemania (21%), ocupando España y Reino Unido el segundo y tercer lugar respectivamente. Turquía es el segundo proveedor de productos de moda en España, por detrás de China, con unas exportaciones que suman más de 2.100 millones de euros en los primeros meses de 2018, lo que representó un crecimiento de casi el 15% frente al mismo periodo del año anterior, superando ya a Bangladesh.

El desplome de la lira turca favoreció una buena relación entre calidad y coste y se tradujo en un importante incremento de sus exportaciones textiles a España, lo que ha generado

³ Ver <http://www.industria.ccoo.es/Publicaciones/Internacional/Informes&14305>

⁴ Turquía aporta el 4,6% de la cuota de mercado en el mundo, y donde China sigue liderando las exportaciones, a nivel global, con aproximadamente el 41% de las ventas mundiales.

⁵ Moda rápida.

que la industria textil turca haya quitado de la segunda posición del ranking de los proveedores de moda en España a Bangladesh, que exportó a nuestro país algo más de 1.000 millones de euros sólo entre el periodo de enero a mayo del año pasado.

Destaca el casi un millón de personas que según estimaciones sindicales trabajan en la economía formal del sector, a los que sumar el importante número de personas que trabajan en la potente economía sumergida turca, que puede llegar a doblar esta cifra, en un país en el que el 99% de las fábricas y talleres de ropa son pequeña o mediana empresa.

4.- Legislación laboral básica de Turquía, algunas cuestiones.

Las normas principales que regulan las relaciones laborales son:

- Ley laboral del trabajo 4857, aprobada el 22 de mayo de 2003, que en su artículo 39 regula la estructura salarial. El salario mínimo lo establece el Gobierno.
- 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 trabajo⁶, materia que antes estaba en disposiciones diversas, incluyendo el Código Penal.

Otras cuestiones establecidas en la legislación y de teórica aplicación a la economía formal:

- Contratos laborales de un año, que si se renuevan pasan a indefinido.
- El máximo que se puede trabajar en jornada ordinaria es de 45h semanales. El máximo anual de horas extras es de 270 y se remunerarán 1,5 veces respecto de la hora normal de trabajo.
- Se realizará, al menos, un día de descanso semanal.
- 14 días de vacaciones y 15,5 días festivos, al año.
- La edad mínima para trabajar es de 15 años; los menores de 18 años no pueden realizar trabajos peligrosos o nocturnos, tampoco pueden realizar horas extras.
- Las Empresas con más de 100 trabajadores tendrán médico o enfermero, en función del tamaño, número de personas que tenga el centro de trabajo.

5.- Características de los centros de trabajo visitados.

⁶ 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.

En Turquía está el 5,4% de las fábricas que producen para la marca propia de El Corte Inglés (ECI) en el mundo, al producir también 3'600.000 de prendas textiles, en el año 2018. En este año ECI trabajó con 240 proveedores en 380 fábricas y talleres en su CS, con aproximadamente 84.250 trabajadoras y trabajadores, contando todas las industrias y 35.300 sólo para el sector textil.

Hay que destacar, como novedad respecto de otras empresas multinacionales (EMNs) españolas del sector con las que ya hemos visitado este país, que es la primera vez que vamos a una fábrica de un sector diferente al del vestido o el calzado como consecuencia de la gran diversificación de artículos que comercializa ECI. En esta ocasión visitamos una empresa del sector del plástico que fabrica utensilios de cocina, "tapperwear", recipientes para almacenar alimentos.

Algunas características de los centros de trabajo visitados fueron:

- Todas de capital turco, excepto en una de ellas con el 35% de su propiedad de un fondo americano. Algunas de ellas forman parte de un gran grupo industrial.
- Los porcentajes de producción para ECI oscilan entre el 1% y el 5%, trabajan esencialmente para la exportación, excepto en un taller que sólo producen para la exportación el 40% de su producción.
- Trabajan para otras grandes EMNs europeas como Next, C&A, H&M, Primark, así como para las españolas Inditex y Mango.
- Tres de ellas tienen marca propia.
- La mayoría subcontratan en ocasiones la actividad parcialmente a otros talleres, que también son auditadas según nos dicen. Esto sucede cuando el pedido es pequeño, como es el caso de ECI la mayoría de las veces. Normalmente se subcontrata la plancha, costura, bordado y paquetería.
- Tienen relación con varias Organizaciones empresariales:
 - En el sector del plástico: PAGDER (investigación), EVSID (productores), IMMIB (asociación de exportadores).
 - En el del textil: ITKIB, asociación de exportadores.
- La visita se planificó teniendo en cuenta el diverso número de trabajadores, que oscila entre las 46 personas a las 1.700 de la fábrica mayor.
- La edad promedio de los trabajadores en las fábricas del sector del vestuario visitadas estaba entre 30 y 35 años. En la fábrica del plástico observamos que la edad de los trabajadores es mayor, alcanzando en algunos casos los 55 años.
- Entre el 60 al 70% de los trabajadores son mujeres, excepto en la fábrica del plástico, donde la mayoría son hombres, principalmente en el taller.
- En tres de ellas se detectaron trabajadores sirios, regularizados, o en proceso de hacerlo.
- La Antigüedad estaba alrededor de 5 años, y la rotación de personas entre el 5 y el 10% anual.
- La formación de los trabajadores se situaba entre primaria (50%) y secundaria (el 30%), con algunos técnicos con formación universitaria, y un porcentaje sobre el 20% de personas sin formación.

- En todos los centros de trabajo hay sala de rezo, y se les proporciona comida y té gratis, sí como en la mayoría de ellos transporte de empresa.
- NO tienen ninguna relación con el sindicato, excepto en una de ellas.

6.- Resumen de las condiciones de trabajo:

Las condiciones de trabajo que observamos en nuestra visita a las 5 fábricas, con particular atención a las condiciones de contratación, salarios y jornadas de trabajo, son:

6.1.- La Contratación:

Según lo observado en las entrevistas, la mayoría de trabajadores están con contrato permanente después del preceptivo de un año, tal como establece su legislación. Conviven además con trabajadoras y trabajadores con contratos de un día, condición en la que se encuentran diferentes colectivos, entre los que destacamos:

- Mujeres, a las que sus maridos no permiten trabajar más días, y que consideran su salario como complemento al del hombre;
- Inmigrantes, principalmente sirios, a los que después dedicaremos un punto aparte. Para estas personas existen enormes dificultades para trabajar con contrato, aunque se está tratando de normalizar por todas las partes implicadas en la relación laboral.
- Personas jubiladas que no tienen suficiente con el pago de su jubilación y lo utilizan como complemento para poder mantener su poder adquisitivo. En Turquía es necesario haber trabajado 7.000 días y 35 años para acceder a la jubilación. Se puede compatibilizar la prestación de jubilación con el trabajo diario cotizando, aunque no se realiza la mayoría de las veces, según nos comentaron. La limitada pensión de jubilación en la razón, que esgrimien tanto trabajadores como empresarios, para seguir trabajando por días y cobrando, la mayoría de las veces, en mano sin cotizar. En algunos casos, van a fábricas diferentes.

6.2.- La Jornada de trabajo:

La legislación indica que la jornada ordinaria máxima es de 45h semanales, con al menos un día de descanso semanal. El máximo anual legal de horas extras es de 270. Y deben disfrutar 14 días de vacaciones y 15,5 días festivos al año.



Trabajadoras de una de las fábricas visitadas

En las fábricas visitadas observamos que:

- La jornada ordinaria de trabajo, está entre 8,5 y 9 horas diarias, por 5 días a la semana, de lunes a viernes. Con 45 o 60 minutos para la comida y habitualmente dos pausas de 5 minutos para el té. Los viernes les facilitan más tiempo para el rezo.
- Se realizan habitualmente, entre 1,5 y 2 horas extraordinarias al día, al menos 2 días a la semana, así como, dijeron, algún sábado ocasionalmente. Observamos en varias que trabajaban normalmente 2 veces al mes. Aparentemente no superan las 270 horas anuales que permite la legislación, y se pagan en mano en todas las visitadas, como habíamos ya observado en nuestras anteriores visitas en la mayoría de las empresas y talleres de Estambul. No hay constancia de las horas extra en las hojas salariales, mientras el salario mínimo se transfiere por transferencia bancaria. Por tanto realizan normalmente 55 horas de trabajo semanales cuando no trabajan el sábado y alrededor de 63 horas semanales, cuando así lo hacen.
- Aparentemente se ajustan a las vacaciones y festivos que indica la legislación, aunque según comentaron los trabajadores en alguna fábrica se trabajaba alguno de esos días, y se remuneraba.

6.3.- La estructura salarial del país:

El Gobierno establece el salario mínimo⁷ y lo publica, lo que constituye la base de la estructura salarial obligatoria, con su desglose desde la percepción en bruto hasta el salario en neto. Se indican a continuación, las tablas publicadas por el Gobierno para todo el año 2018 para facilitar la posterior comprensión de la lectura de este informe.

El salario consta, **en liras turcas**, de:

- Salario Bruto Mínimo: 2.029,50;
- Salario Bruto diario: 67,65;
- Contribución del empleado a la Seguridad Social (14%): 284,13;
- Prima de Desempleo-Empleado (1%): 20,30;
- Base de Cálculo del Impuesto de la Renta: 1.725,07;
- Importe del Impuesto sobre la Renta: 258,76;
- Impuesto de Sello: 15,40;
- Deducciones Totales por empleado: 578,59;
- Salario Mínimo Neto (Sin asignación de vida mínima): 1.450,91;
- Pago Mínimo de vida (Individual): 152,21;
- Salario Mínimo Neto Total (subsidio de vida mínimo incluido): 1.603,12.

⁷ Publicado en <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/turkey>.

Con posterioridad a nuestra visita se ha establecido por el Gobierno un salario mínimo interprofesional (SMI) **para el año 2019 de 2.558,4 liras turcas**. El SMI se ha incrementado pues en 528,9 Liras turcas al mes, lo que supone un incremento del **26,1%, en el año 2019**. Hay que tener en cuenta que el IPC del 2018 se quedó en el 20,3%, lo que supone que se ha incrementado el poder adquisitivo del salario base de los trabajadores.

Sin embargo, aunque se ha incrementado el SMI⁸ de nuevo en un porcentaje importante, **los salarios durante nuestra visita habían decrecido en casi un 35% respecto al año anterior traducidos a la moneda europea (€uros)**, lo que supone que las personas hayan perdido poder adquisitivo en €uros como consecuencia de la devaluación de la moneda turca. Desde el año 2016, **aunque el SMI se ha incrementado un 35,6% en liras turcas, ha decrecido un 13,1% en €uros.**

A continuación se establece una tabla con los SMI y los incrementos salariales en liras turcas y en porcentajes, así como los cambios en €uros de su divisa, a lo largo de los años en los que se han desarrollado nuestras visitas, desde 2016 hasta este año 2019:

AÑO	2016	2017	2018	2019
SMI	1.647,0 liras	1.777,5 liras	2.029,5 liras	2.558,4 liras
DIFERENCIA AÑO ANTERIOR	373,5 liras	130,5 liras	252 liras	528,9 liras
PORCENTAJE INCREMENTO RESPECTO AÑO ANTERIOR	30%	12,40%	12,42%	26,10%
CAMBIO (EN EL MOMENTO DE NUESTRAS VISITAS)	1€= 3,36 TRY	1€= 3,96 TRY	1€= 7,01 TRY	1€= 6,01 TRY
SALARIO €UROS (EN EL MOMENTO DE NUESTRAS VISITAS)	490 €uros	449 €uros	289,5 €uros	426 €uros

Esto sitúa al Salario mínimo del país por encima de la mayoría de países que confeccionan para las grandes EMNs, pero se plantean dudas por parte de los grupos de interés en cuanto a los salarios y en relación con los demás de los polos globales del aprovisionamiento, porque esta ventaja se empieza a ver reducida al sufrir esta importante devaluación de su moneda. Se mejoran los costes salariales para las empresas que producen aquí debido a esta fuerte devaluación de su moneda, teniendo en cuenta que las empresas compradoras, principalmente europeas, pagan a los proveedores en dólares o euros.

⁸ Es preciso recordar de nuevo, que esta es la referencia salarial para la mayoría de las trabajadoras y trabajadores en el sector del vestuario.

Los costes salariales no son sin embargo el único factor de competitividad, también hay que tener en cuenta otros parámetros como la calidad, cercanía, etc. Por el momento no se aprecia una disminución en su producción, sino más bien un incremento de ésta.

La legislación establece que sobre este salario mínimo hay que abonar un pequeño complemento según un sistema que resulta de la situación familiar y personal de cada trabajador denominado "subsidio mínimo" (AGI). Este sistema oscilaba en 2018 entre los 21,70 € mensuales, que se abonan a las personas, que no tienen hijos ni están casados, y los 36,88 € al mes, que perciben los trabajadores con 5 hijos a su cargo.

La nómina "oficial" se abona íntegramente a través de transferencia bancaria con los preceptivos descuentos de Seguridad Social. Las horas extraordinarias se abonan en mano, y con un incremento de 1,5 veces respecto del precio de la hora normal de trabajo, sin ningún descuento.

La retribución de las trabajadoras del taller en las fábricas visitadas oscila entre los 311€ (el salario mínimo, incluyendo el subsidio anteriormente comentado), y los 356€ mensuales. Mientras que la retribución de los trabajadores administrativos o técnicos oscila entre los 357 € y los 641 € mensuales.

Como se señaló anteriormente, se observa de un año para otro que al realizar el cálculo en Euros se han reducido notablemente los salarios de las personas.

Sólo en alguna fábrica, de las más grandes, observamos que tenían algún incentivo en función de la producción, que oscilaba entre los 8,55€ y los 35,66€, en función del trabajo realizado. En alguna se abonaba también un plus de transporte 19,2€uros.

En la mayoría de las fábricas se realiza algún pago adicional, con ocasión de la fiesta del cordero (la empresa entrega cestas de alimentos, principalmente carne) y en la fiesta del Ramadán (un cheque comida de 14,2 €).

7.- Situación de los refugiados Sirios en Turquía.-

Durante nuestra visita quisimos conocer de primera mano la situación de los refugiados Sirios y cómo afecta en los centros de producción de las cadenas de suministro de las EMNs, particularmente en esta ocasión en la de ECI.

Aprovechamos también nuestra estancia para mantener reuniones con varios de los grupos de interés que coordinan actividades relacionadas con las personas refugiadas: ACNUR (UNCHR), y United Work, una de las principales ONGs con las que trabajan las EMNs para la regularización de los inmigrantes refugiados de Siria.

7.1.- Reunión con ACNUR (UNCHR):

Siria encabeza la clasificación de la ONU como el principal país de origen de los refugiados. ACNUR estima que al menos 1,2 millones de refugiados en todo el mundo, de los que el 45% son sirios, necesitarán en 2019 urgente ayuda humanitaria con reasentamiento.

13,1 millones de personas de Siria están en necesidad de protección, con 6,6 millones de personas desplazadas por la guerra. ACNUR ayuda a las personas más vulnerables económicamente, así como con servicios de protección y asistencia psicosocial, y en búsqueda de empleo.

Las acciones de ACNUR se coordinan con las otras agencias humanitarias y de desarrollo de las Naciones Unidas, que en el último año han solicitado 8.000 millones de dólares para ayuda a los millones de personas de Siria, fondos que se engloban en dos planes regionales:

1. Plan Regional para los Refugiados y la Resiliencia (3RP), liderado por ACNUR, para los años 2018-2019, llegando a 4,4 billones de dólares para apoyar a más de 5 millones de refugiados en los países vecinos y más de 4 millones en las comunidades que los acogen.
2. Plan de Respuesta Humanitaria para Siria de 2017, que precisa casi 3,2 billones de dólares para proporcionar apoyo humanitario y protección a 13,5 millones de personas dentro de Siria.

Según datos proporcionados durante la reunión, unos 3.600.000 millones de personas refugiadas sirias viven hoy en Turquía, la mayoría de ellos en áreas urbanas (cerca de 3 millones), de los que casi 750.000 estarían en la capital del país. Aproximadamente el 8% de personas están alojados en campamentos administrados por el Gobierno y hay cerca de 600.000 personas sin registrar. ACNUR, ha creado una guía para facilitar, junto a ONGs, el empleo de las personas refugiadas⁹, proyectando su acción sobre el Gobierno que debe contribuir al acceso al trabajo a través del instituto nacional de empleo turco (ISKUR).

Para conseguir permiso de trabajo, las personas refugiadas de Siria deben estar registradas y declaradas en el país con al menos 6 meses. Según llegan se las registra y entrega el estatus de protección temporal. De esta forma acceden al sistema a través del registro en este estamento, lo que además sirve para conocer con más exactitud el número de personas. La idea es que trabajen en la ciudad del registro, aunque es bastante complicado y lo habitual es que encuentren trabajo en otra ciudad, principalmente en las grandes, por lo que deben registrarse de nuevo, solicitando la transferencia a otras ciudades, aunque es bastante difícil ya que quieren controlar la concentración de refugiados en las grandes ciudades.

El proceso de regularización también se realiza a través de la asociación empresarial (ITKIB), aunque parece que no surte demasiado efecto puesto que a través de esta sólo se han conseguido regularizar hasta la fecha de nuestra visita a 1.042 personas, claramente insuficiente ante el elevado número de personas refugiadas.

El Gobierno permite la regularización de inmigrantes Sirios hasta un máximo del 10% en cada centro de trabajo, lo que las empresas tienen que admitir. En algunas zonas deprimidas, y con previa autorización gubernamental, se puede llegar hasta el 60%.

⁹ Una de las 8 ONGs que colaboran con ACNUR para realizar este proceso es UNITED WORK.

Se puede realizar tal regularización en todos los sectores industriales, con particular posibilidad en el textil y vestuario, aunque se manifiesta una tendencia a evitar los procedimientos legales para trabajar en la importante economía sumergida.

ACNUR insistía en la necesidad mayor colaboración e implicación de las Marcas internacionales.

7.2.- Reunión con United Work:

Es una ONG financiada¹⁰ por el Ministerio holandés de Comercio Exterior y Desarrollo, con la misión de ayudar a los refugiados sirios a integrarse en la fuerza laboral en Turquía. Sus objetivos principales son:

- Preparar y dar apoyo en la mediación para su integración en el mercado laboral;
- Contribuir a su inserción real en las comunidades de acogida,
- Disminuir la dependencia de las estructuras de ayuda, para garantizar sus medios de vida en los países de la región que rodea a Siria,
- Disminuir la presión para una mayor migración a Europa,
- Involucrar al sector privado y marcas internacionales,
- Brindar una perspectiva a estas personas, para evitar el riesgo de radicalización.

No sólo trabajan en relación con el sector textil y del vestuario, también con otros sectores como el transporte, la logística y el turismo.

Plantearon además diferentes cuestiones en la reunión que se pueden resumir como sigue:

- Desde octubre de 2017 habían conseguido regularizar a 1.300 personas,
- Existen grandes dificultades burocráticas para las personas refugiadas para su registro y consolidación. Se les da una identificación cuando se registran en una ciudad, lo que plantea importantes problemas al estar registrados en una ciudad y sólo poder trabajar en otra.
- Se producen fuertes demoras para conseguir contratos indefinidos a partir de los iniciales, y además con un coste, para la obtención del permiso de trabajo de 300 TL (42,79 € en el momento de nuestra visita).
- Durante 3 meses, la duración del periodo de prueba el empresario no paga la Seguridad Social. Y cada año este proceso se tiene que ir renovando para la obtención del permiso de trabajo (existe un portal del Gobierno al efecto para los empleadores, subvencionado por United Work bajo el apoyo de la OIT).
- Se plantean serias dificultades para las personas que no se regularizan, dejándoles en una situación difícil para regresar a Siria,

¹⁰Se renueva cada 6 meses, también a través de financiación de la OIT.

- Muchos empresarios turcos utilizan a estas personas como mano de obra sumergida, muchas veces más cualificada y a la vez más barata, con “contratos” diarios en puntas de producción, o incluso sin contrato,
- El gobierno está concediendo la ciudadanía a las personas inmigrantes sirias que siguen el proceso administrativo previsto. Se han concedido más de 20.000 permisos de trabajo hasta el momento de nuestra visita.
- Parece evidente la necesidad de incrementar las inspecciones de trabajo,
- También demandan una mayor implicación de las marcas internacionales, para que exijan a sus proveedores la regularización y normalización de estas personas,

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

Interesa detenernos en la situación de las personas sirias en los centros de trabajo visitados, la mayoría fueron detectadas a través de las auditorías, con algunas incorporadas a través de la ONG United Work.

La detección de estas personas se considera un punto crítico en las auditorías. Se indica al proveedor la necesidad de tramitar su regularización, particularmente a través de las mencionadas ONGs, que por otra parte en ocasiones son las encargadas de facilitarlo en primera instancia. En el anterior informe¹¹ sobre Turquía abordamos ya esta cuestión.

De las entrevistas con 8 personas refugiadas de Siria, que encontramos en las fábricas visitadas, se desprenden algunas cuestiones:

- La mayoría venían de Alepo huyendo de la guerra o escapando de los campos de refugiados, y llevaban ya en Turquía entre 3 y 5 años;
- Todas habían estado realizando trabajo irregular en empresas y talleres de la economía sumergida, cobrando en “negro”, principalmente descargando camiones y en la construcción;
- Las personas entrevistadas prefieren el sector textil, por considerarlo más “cómodo” para trabajar;
- Todas las personas entrevistadas estaban regularizadas o en proceso de estarlo, a través del permiso semestral. Para después conseguir el número fiscal necesario para trabajar legalmente, y sin el cual no puedes tener cuenta bancaria y por tanto percibir el salario legalmente;
- Los empresarios los consideran cualificados y por ello interesados en que se les realicen contratos indefinidos;
- Tienen buena relación con los trabajadores y trabajadoras de los talleres visitados. Uno de los entrevistados nos comentó que también se fiaba del empresario porque, según

¹¹

http://www.industria.ccoo.es/cms.php?cd cms pag=14275&cd cms_elconmaster to=18&cd cms conte=243277

sus palabras, es “temeroso de Dios” por lo que no le iba a engañar (estas personas son muy religiosas);

- Los salarios (percibían el salario mínimo legal establecido) y jornadas (incluidas las horas extraordinarias) que realizaban, son similares a los del resto de trabajadores en las fábricas visitadas;
- No están sindicados. Al efecto es necesario tener en cuenta que al principio de la problemática de las personas refugiadas, no podían estar afiliadas al no ser ciudadanos turcos, una legislación que ha cambiado a partir de noviembre de 2017 con la Ley de Sindicatos y Convenios Colectivos 6356 que posibilita ahora tal afiliación.

8.- Reunión con los sindicatos turcos. El sindicalismo en las fábricas visitadas.

Mantuvimos reunión con los sindicatos turcos, con las 4 federaciones textiles más importantes del país que pertenecen a las tres confederaciones turcas: Turkish (Deriteks y Teksif), Haquish(Oz Iplik-Is) y Disk (Tekstil), y con la participación del coordinador de IndustriALL Global Union (IGU) en el país, Engin Sedat. Contamos también con la presencia de responsables de ECI en su cadena de suministro para la aplicación de su política de RSC en la región desde su Oficina de enlace en Turquía.



La idea era conocer de primera mano la situación de las CS en el país, propiciar una toma de contacto entre ambas partes (sindicalismo local y representantes de las EMNs) estableciendo un canal directo de comunicación entre ellos, para hacer frente a los problemas que se generen en los talleres que producen para ellos en Turquía. Este tipo de reuniones revisten gran interés para sentar las bases de un trabajo bilateral entre las organizaciones sindicales y las EMNs, en este caso la española ECI, como intentamos en cada uno de los países donde se extienden sus CS.

En esta reunión se intercambiaron ideas y se estableció un coloquio sobre la situación del sector, de lo que destacaríamos:

- Cada uno de los sindicatos explicó la actividad realizada en el sector y plantearon diferentes problemáticas, focalizadas en: contratación, salarios, inmigración y el difícil acceso por parte de las estructuras sindicales a los centros de trabajo en general. Expresaron su voluntad de una mayor presencia sindical en los talleres, para lo que resulta esencial el derecho al acceso a todos los centros de trabajo de las CS.
- Necesidad de seguir trabajando en la consecución de un Convenio sectorial e impulsar la iniciativa ACT¹² de IGU.
- Indicaron el número de personas afiliadas de cada uno de ellos, en el sector:
 - Teksif: 50.000; Oz Plik Is: 30.000; Disk: 11.000 y Deriteks: 4.000 personas.
- Por otra parte, ECI presentó a través de sus responsables en el país:
 - La situación de la empresa y su cadena de suministro en Turquía;
 - El ámbito de actividades en el mercado turco, describiendo su CS con los ya comentados 380 talleres;
 - La aplicación de su Código de Conducta y sus prácticas de debida diligencia, auditorías realizadas y el seguimiento que realizan de éstas.

Uno de los objetivos de esta reunión era, como se señaló, establecer un cauce de diálogo directo entre los sindicatos turcos afiliados a IGU y ECI, para resolver problemas que se producen, y coordinar actividades. Ello ha de dar paso a que esta relación pueda regularizarse y que entre ellos se desarrollen cauces de diálogo y canales de comunicación para facilitar el trabajo en toda la estructura de la CS de ECI en el país.

8.1.- Situación sindical en los talleres visitados:

La sindicación es muy reducida en el sector. Comprobamos la inexistencia de formas de representación de los trabajadores, de presencia sindical en los talleres visitados. El conocimiento de la existencia de los sindicatos en el país por parte de los trabajadores de esta industria es prácticamente cero, sólo en un caso existía sindicato en la fábrica.

La representación de los trabajadores, obligatoria según la ley del país, existía formalmente en todas las empresas visitadas, aunque en ninguna los representaba realmente. Los supuestos "representantes de los trabajadores" no eran resultado de un proceso real, libre e independiente de elección, con candidatos y propuestas para defender derechos e intereses colectivos. Son procesos, como en casi la totalidad del sector, sin unas mínimas garantías democráticas. La convocatoria para la designación de representantes la realiza normalmente la empresa y acaba siendo ésta la que decide quienes son tales representantes, la mayoría de las veces son supervisores y personal administrativo más cualificado.

Sólo en una los trabajadores entrevistados conocían la existencia de los supuestos representantes.

¹² <http://www.industria.ccoo.es/Of076885650c94b38bbbed355496a4720000060.pdf>

8.2.- Sindicato en de uno de los talleres visitados:

En una de las fábricas visitadas existía sindicato constituido. Por tanto, durante la visita, me entrevisté con el líder sindical. Pertenecían a Teksif, y nos comentó que acababa de iniciarse en esta actividad sindical al sustituir a una compañera que había pasado a formar parte de la estructura sindical territorial de esta federación sindical.

De nuestra reunión podemos destacar:

- Su selección había sido por nombramiento directo de las estructuras superiores, y no por las personas afiliadas en la fábrica;
- No tienen duración concreta de mandato;
- De las 758 personas de la fábrica, tenían entre 550-600 personas afiliadas (no lo tenía muy claro);
- La cuota sindical es un día del salario bruto mensual, por cada persona afiliada, que envían a la sede central de Teksif;
- Tienen cuarto sindical, en el que está 2 horas al entrar y 2 horas antes de salir, de su jornada habitual de trabajo para atender a las personas que trabajan en la fábrica, el resto del tiempo está trabajando o visitando los diferentes departamentos de la fábrica;
- Participa en algunas actividades externas del sindicato, formación, etc.;
- Nos comenta que existe comité de seguridad y salud, formado por las personas técnicas de la empresa, y el participa una vez al mes, cuando le invitan, comenta que no le invitan siempre;
- Nos dice que la empresa paga por encima del salario mínimo, y siempre a tiempo;
- Los principales problemas son cuestiones pequeñas: falta de ropa de trabajo, sobre el transporte, los paquetes de comida que se entregan cada 3 meses, y que están regulados;
- Tienen convenio colectivo de empresa que se negocia cada 3 años.

9.- Balance sindical y conclusiones.-

Turquía es un país con evidentes complejidades y dificultades, industriales y políticas. Es sin embargo el primer país del ranking de suministradores de la UE en el sector del vestuario y constituye uno de los principales polos de producción por su proximidad y por la calidad de su producción. Hay que considerar también la problemática sindical para la aplicación de los estándares de los Códigos de Conducta, y la debida diligencia en las cadenas de suministro de las empresas multinacionales españolas que allí compran y con las que hemos coordinado ya diferentes actividades, como es el caso principal de Inditex y Mango, y ahora con El Corte Inglés.

Esta visita tenía también un gran interés sindical para nosotros al generar nuevas líneas de trabajo para la Coordinación sindical local y global por ser la primera toma de contacto entre los sindicatos locales afiliados a IGU y la empresa española El Corte Inglés, una empresa con gran proyección de trabajo sindical de cara al futuro. Suponía por ello un nuevo paso que reafirma la

importancia de nuestro trabajo con las EMNs españolas en sus CS a nivel global y en particular en este país.

Conviene destacar también algunos elementos a tener en cuenta desde el punto de vista laboral y sindical para profundizar en los problemas de la economía sumergida en Turquía, de posible afectación tanto a la CS de ECI como al resto de empresas del sector del vestuario españolas:

- El sistema de contratación de trabajo diario de los tres colectivos antes señalados: los refugiados inmigrantes (principalmente sirios), las mujeres (clara situación de control machista), y las personas jubiladas (con necesidad de cumplimentar su pensión
- El personal sin contrato y que trabaja por jornadas.
- El sistema de pago en mano de cualquier cantidad que excede el salario mínimo legal del país, incluyendo las horas extras.

Es necesario al mismo tiempo considerar las consecuencias de la crisis económica del país en los últimos años, con la devaluación de la moneda, que se suma a los problemas derivados de las tarifas impuestas por los Estados Unidos y el consiguiente aumento de la inflación y la pérdida de poder adquisitivo de la población. Y la importante reacción desde IGU e IAE que en 2018 examinaron sus efectos con los sindicatos afiliados en Turquía, traducido además en 2019 la exigencia de un aumento en el salario mínimo, lo que se ha traducido en el 26,10%.

Era también nuestro objetivo reforzar la relación y colaboración con el sindicalismo local e internacional, para garantizar los derechos de los trabajadores a lo largo de las CS en el país y proyectar estos trabajos en el presente y como reto de futuro, con todas las EMNs españolas que fabrican en el país y en particular con la de ECI. Para alcanzar compromisos más fuertes entre El Corte Inglés y el sindicalismo español e internacional, para abrir nuevos espacios de intervención sindical desde España con el claro objetivo de luchar por la dignidad del trabajo en el mundo.

Junio 2019
Secretaría de Acción sindical Internacional de CCOO Industria