



Turquía – 2016

Experiencias de formación sindical, y empresarial, organización del trabajo, refugiados sirios, ...

Acción Sindical para la aplicación del Acuerdo Marco Global con Inditex

En Turquía realizamos en 2013 la primera experiencia, experiencia piloto la consideramos, sobre formación sindical (de trabajadores y dirigentes sindicales) y empresarial (de directivos de los centros de trabajo) para la aplicación del Acuerdo Marco Global con Inditex, es decir para la defensa eficaz, y su pleno ejercicio, de los derechos del trabajo en la cadena de producción de Inditex en el país. Era entonces, y sigue siendo ahora, una experiencia muy importante por varios motivos. Por una parte porque Turquía es uno de los principales países proveedores de las marcas de Inditex, con, en 2015, un total de 1.285 fábricas y talleres (unos 600 de confección y otros 400 de procesos auxiliares) en los que trabajaban 145.284 trabajadores. Una cadena de producción que depende de unos 250 proveedores directos. Por otra porque en Turquía se produce un importante porcentaje de las 1.000 millones de prendas que vende anualmente Inditex de sus diversas marcas. Con el dato adicional de que, por tratarse de un país “de proximidad” y con una fuerte tradición en la industria del vestido, son en gran proporción prendas del segmento de moda más cambiante y de mayor valor. Cada año se realizan además en Turquía en torno a 1.000 auditorías sociales para verificar la aplicación del Código de Conducta integrado en el Acuerdo Marco.

Turquía es también un país con fuerte implantación sindical, aunque sus sindicatos tienen planteada una permanente y no fácil batalla en la defensa de las libertades sindicales básicas. Ello es de particular interés en la industria de la moda, que representa un tercio de las exportaciones y en la que trabaja en torno a un tercio de los trabajadores industriales. Se calcula que además de los casi 1,1

millones de trabajadores en la economía formal de la industria del vestido, hay otros 2 millones en la informal, y ésta puede haber incorporado además en la última etapa a casi medio millón de refugiados sirios.

Con estas referencias abordamos el viaje del 10 al 15 de abril, orientado esencialmente a una aproximación a los proyectos de formación para actualizar la experiencia puesta en marcha en 2013. Por parte sindical participamos Christina Hajagos-Clausen (Directora del sector de la Industria de la moda en IndustriALL Global Union), Isidor Boix y Víctor Garrido (Coordinadores de IndustriALL Global Union para el Acuerdo Marco con Inditex y miembros de la Secretaría de Internacional de COCO-Industria) y Engin Sedat Kaya (Coordinador de IndustriALL Global Union en Turquía). Y por parte empresarial, Félix Poza (Director del Departamento de Sostenibilidad¹ de Inditex), Indalecio Pérez (responsable del área de Sostenibilidad Social de este Departamento) y Murat Akkun y Begum Tute (responsable y miembro, respectivamente, de la delegación en Turquía del Departamento de Sostenibilidad de Inditex).

1.- Reunión con los sindicatos turcos de la industria de la moda

El primer día realizamos una reunión conjunta con los 4 sindicatos turcos que intervienen en esta industria: Teksif, Öz Iplik-is, Disk-Tekstil y Deriteks, todos ellos afiliados a IndustriALL Global Union. Participaron 15 dirigentes sindicales, entre ellos los Presidentes y Secretarios Generales de casi todos. Inicialmente se desarrolló con nuestra delegación sindical, para incorporarse posteriormente la de Inditex.

La reunión permitió actualizar la información sobre la actividad sindical en Turquía, en el sector del textil-confección (en el que la afiliación no llega a los 100.000 sobre los 1,1 millones de trabajadores de la economía formal), particularmente en la aplicación del Acuerdo Marco Global con Inditex. También abordamos los importantes problemas del conjunto del sector, particularmente los derivados de la aplicación del nuevo salario mínimo que aumentó en un 30% en enero de este año y lo situó en 518 €uros. Y la dificultad para llegar a todos los centros de trabajo, lo que adquiere en estos momentos especial importancia tanto para el Acuerdo Marco de IndustriALL Global Union con Inditex, de ya larga trayectoria en el país, como para la nueva realidad que supone el nuevo Acuerdo suscrito a finales de 2015.



Reunión de la delegación de IndustriAll en Estambul con los sindicatos de la moda

Comprobamos que la función de coordinación sindical de Engin Sedat y su relación regular con Murat Akkun y Begum Tute, ha permitido resolver los problemas que se hayan podido presentar en la cadena de producción de Inditex e impulsar los proyectos de formación. También la coordinación

¹ Nueva denominación del Departamento, antes “de RSC”, al incorporar las cuestiones medioambientales

con otras instituciones y delegaciones en el país, como ETI, y algunas ONGs, en torno a estas cuestiones así como en la de los refugiados.

Se plantearon y examinaron los problemas del trabajo sindical derivados de la legislación turca y particularmente la exigencia de alcanzar el 50% de afiliación para el reconocimiento del sindicato, lo que provoca que en cada empresa no pueda implantarse y ser reconocido más que un solo sindicato, lo que inevitablemente ha de tenerse en cuenta en las campañas de sindicación. Surgieron también diversas cuestiones en relación con la gestión de la lista de las más de 1.000 fábricas y talleres del país que constituyen la cadena de producción de Inditex.

Un elemento central de la discusión sindical fue la propia naturaleza de los Acuerdos Marco, que, aunque suponen una apuesta de las marcas firmantes por el respeto de los derechos del trabajo en sus cadenas de producción, por sí solos no pueden ser una plena garantía al respecto, pero constituyen un valioso instrumento para la acción sindical cuando se utilizan, como resulta de la experiencia del Acuerdo Marco suscrito con Inditex. Para ello es de particular interés la definición de los derechos de intervención de los sindicatos locales en el Protocolo de 2012, incorporado al texto ratificado en el 2014 y concretado en el conocimiento de toda la red de producción en el país, su derecho al acceso a los centros de trabajo, su seguimiento de los planes de auditoría, su intervención en la corrección de los incumplimientos del Código de Conducta detectados. Pero, como con todos los derechos, no basta su definición, es necesaria su activa aplicación.

Como resultado de la discusión, y tras valorar la ayuda que proporciona IndustriALL Global Union, así como el interés de la plena aplicación del Acuerdo Marco, se acordó preparar antes de finalizar el año un seminario con las direcciones de los 4 sindicatos para contribuir al impulso del trabajo sindical.

Una posterior reunión con la delegación en Turquía del Departamento de Sostenibilidad de Inditex, que facilitó un balance del último periodo, permitió confirmar estas impresiones, su positiva relación de trabajo con los sindicatos y sus perspectivas al respecto. También se analizó el proyecto “Joint Turkey Programme”, impulsado inicialmente por parte de Inditex conjuntamente con Next y Topshop Topman, del que se descolgó posteriormente Next, y del que se han desarrollado una decena de seminarios en fábricas que trabajaban para las diversas marcas. La reunión permitió también comentar las relaciones industriales de Turquía con países del sudeste europeo, como Rumania y Bulgaria, donde existen fábricas proveedoras de Inditex, y Georgia, donde no las hay hasta este momento, pero podría haberlas en un futuro inmediato.

2.- Seminarios con trabajadores y directivos de SBS Tekstil, en Duzce

A lo largo de toda una jornada se realizaron dos seminarios con el esquema iniciado en 2013 y en los que participaron 9 trabajadores (6 mujeres y 3 hombres del taller, elegidos en diciembre 2015) y otros tantos directivos (jefes de línea incluidos) de esta empresa, proveedora de Inditex. Se trata de una fábrica con 290 trabajadores y una capacidad de producción de 70.000 unidades al mes, cabecera de un grupo industrial con 49 fábricas y talleres, con 4.000 trabajadores y una capacidad de producción de 10 millones de unidades al año. Uno de sus proyectos de inversión importantes se sitúa en Vietnam. Está previsto, acordado, resolver en las próximas semanas un serio problema de libertad sindical, concretado en el despido de dos trabajadores que intentaban organizar el sindicato en la empresa y que ésta se ha comprometido a readmitir y a abonar sus salarios del periodo que han permanecido expulsados de sus puestos de trabajo..

El esquema de ambos seminarios, el de los trabajadores y el de los directivos, fue similar: ponencias de representantes de la OIT y del mundo académico (éstos sobre legislación y sistemas de comunicación), y con intervenciones sindicales y empresariales en la introducción y en la clausura.

En el seminario sindical, en el que participamos la delegación de IndustriALL Global Union, se profundizó en la significación concreta de los derechos sindicales y en la experiencia de aplicación del Acuerdo Marco, con referencias concretas a la vida diaria de la empresa.

Esta experiencia, con las virtudes y carencias detectadas, ha servido de referencia para la discusión final en Turquía sobre futuras actividades de formación a las que nos referiremos al señalar las conclusiones del viaje.

3.- MODAVIZYON. Una larga experiencia en la que se abren nuevas perspectivas

Esta fábrica, una de las mayores de la industria textil del país, se encuentra situada en Edirne, una de las más antiguas ciudades turcas, muy cerca de las fronteras griega y búlgara, y forma parte hoy del holding industrial Sahinler, con 10.000 trabajadores, uno de los más importantes grupos industriales turcos con actividades en múltiples sectores de producción (vestido, construcción, energía, catering, tecnologías de la información, ...) y del turismo. La fábrica textil tiene más de 3.000 trabajadores y su producción lo es en un 80 a 90 % para las marcas de Inditex.

3.1.- Organización del trabajo

En una zona industrialmente deprimida, en la que han cerrado en los últimos años bastantes centros industriales, esta fábrica ha ido aumentando su plantilla y su actividad, con previsiones para los próximos años que pueden resumirse en dos cifras: con un aumento de plantilla del 40 al 50 % tiene previsto un aumento de producción del 250%.

El evidente incremento de productividad fue el centro de nuestro interés, tanto en la reunión con la dirección empresarial como luego con los representantes de los trabajadores. Se trata de unas primeras impresiones que apuntan la necesidad de profundizar esa experiencia. Señalamos a continuación algunas pinceladas de lo observado.

Se trata de la primera fábrica de la industria de la confección de las visitadas, un centenar aproximadamente en estos años en las cadenas de producción de Inditex, que ha planteado formalmente un proyecto de reorganización del trabajo concretado en un particular sistema de clasificación profesional, de valoración de los puestos de trabajo y de su incentivación económica, así como un sistema de turnos.



Mujeres cosiendo en el taller.



Vista Panorámica de la fábrica visitada.

Centrada su actividad en la producción de chaquetas, pantalones y trajes para hombre y mujer, realizando unas 20.000 piezas al día, han clasificado los puestos de trabajo en función de las actividades realizadas, concretadas éstas en la producción de las diversas piezas de que se compone cada prenda y en su ensamblaje posterior. Así han establecido 5 grupos de actividades, ordenados de

menor a mayor dificultad, fijando en cada grupo un incentivo económico para los diversos niveles de actividad, concretados éstos entre el 80 y el 130 % de la considerada actividad “normal”. Dos tercios de la plantilla de taller realiza dos turnos, mañana y tarde, de 8 horas diarios seis días a la semana, y el tercio restante un solo turno de 10 horas diarias 5 días a la semana, en ambos casos con una pausa de media hora para comer y dos adicionales de 15 minutos en el turno de 10 horas. Los trabajadores de dos turnos pueden realizar ocasionalmente hasta 2 horas diarias como horas extraordinarias, mientras los de un turno pueden realizarlas acudiendo a trabajar hasta 7 horas en el fin de semana.

La dirección de la empresa nos indicó que tienen un “diálogo” y “comunicación” permanente con los representantes de los trabajadores, pero que la organización del trabajo y este sistema de incentivos y de turnos fue resultado de un estudio técnico realizado por una consultora y que, una vez finalizado, se comunicó a los trabajadores a través de sus representantes.

3.2.- Con la representación de los trabajadores

La delegación sindical nos reunimos con los representantes de los trabajadores. Acudieron 12, de ellos 8 mujeres y 4 hombres, todas y todos del taller. Fueron elegidos en urnas hace 3 años a través de un sencillo procedimiento: la dirección de persona pidió candidatos en todas las secciones, se presentaron 79, se votó a una persona en cada sección y salieron elegidas/os las/os que obtuvieron más votos. En este proceso de elección de representantes desempeñó un papel clave el coordinador de IndustriALL Global Union en Turquía.

Se trata del grupo de “representantes” con más conciencia de serlo (es decir los más “sindicales”) de todas las fábricas de la cadena de producción de Inditex que hemos visitado a lo largo de estos años. Esta ocasión, al reunirse con nosotros, constituía la primera vez en los 3 años desde que fueron elegidos, que se reunían sin la presencia de la dirección de la empresa. Con ésta se reúnen cada mes y en la reunión cada representante expone solamente los problemas de su sección, pues no han tenido ocasión de comentar previamente, conjuntamente, cuáles pudieran ser los problemas comunes de toda la plantilla (se trata en general, nos dijeron, de cuestiones relativas a la comida, al calor, ... de la sección) y ello como expresión de su sensación de ser sólo representantes de las y los que les han elegido directamente, las trabajadoras y trabajadores de su sección, sin que hasta ahora nadie les hubiera planteado otra idea de su representatividad, ni la empresa les hubiera formalmente impedido otra forma de trabajar. En nuestra reunión sin embargo pusieron el acento en otros problemas: la clasificación de los puestos de trabajo, el valor del incentivo, el volumen de producción exigido para alcanzar determinados incentivos, ..., también los problemas para el reconocimiento sindical en la legislación turca. Resultó bastante espontáneo su convencimiento de que debían reunirse todas/os conjuntamente antes del encuentro mensual con la dirección de la empresa, cuando así se lo sugerimos. Y que además debían encontrar la forma de reunirse con todas las personas de su sección a las que representaban, para informarles, debatir problemas, concretar propuestas, ...

De la legislación turca sabían esencialmente las dificultades que planteaba para organizarse sindicalmente, entre ellas la elevada exigencia de afiliación requerida (50%) para el reconocimiento del sindicato en una empresa. Pero del “Acuerdo Marco” con Inditex no tenían noticia.



Reunida la delegación de IndustriAll con los representantes de los trabajadores

Después de una interesante y animada discusión, que nos obligó a terminar la salida de los autocares que llevaban a los trabajadores a sus domicilios, se llegó al acuerdo de que transmitiéramos a la dirección de la empresa tres sencillos acuerdos:

- Que se colocara en lugares visibles de la fábrica el Acuerdo Marco Global con Inditex traducido al turco.
- Que antes de cada reunión mensual con la dirección de la empresa, se reunieran juntos todas/os las/os representantes para prepararla.
- Que se organizara pronto un seminario con todos ellos para profundizar en los temas de interés sindical.

Y así lo expusimos en la reunión final con la dirección de la empresa después de señalar el evidente interés de todo lo observado en la visita.

4.- Los refugiados sirios

Para Turquía el tema de los refugiados constituye un problema que lleva ya muchos años planteado, aunque ahora haya adquirido mayor dramatismo por el vergonzoso acuerdo del país con la Unión Europea. Se trata ciertamente de un problema humanitario, de derechos humanos, y también específicamente de derechos del trabajo, y al trabajo. Y así lo abordamos en este nuestro viaje a Turquía.

En este momento, según cálculos oficiales, hay en Turquía unos 2,8 millones de ciudadanos sirios que han huido del horror en su país, un problema cuya gravedad empezó ya a manifestarse en 2011 y que se ha acentuado desde 2013. Se calcula que de Siria han salido unos 8 millones de personas y que en realidad en Turquía hay ahora más de 3 millones, de los que un 10% aproximadamente está recluido en “campos”, el resto se ha diluido por todo el país. Otros 2 millones están cerca de las fronteras turcas intentando salir de Siria. En Jordania, Egipto y otros países de la región puede haber unos 3 millones.

Las autoridades turcas han abordado la cuestión a través de confusas medidas administrativas y normas de también confusa legalidad internacional y de no menos confusa aplicación, con una respuesta de los interesados que oscila entre el temor a que las medidas de “protección” se conviertan en instrumentos represivos y la búsqueda de soluciones individuales y colectivas al margen de toda norma nacional e internacional.

Desde 2015 se ha acentuado la intervención de ONGs, ETI, ..., intentando contribuir a la solución del drama o a poner en marcha medidas paliativas. Uno de los frentes de acción es precisamente el laboral, el derecho al trabajo. Algunas marcas de ropa, Inditex entre ellas, se han dirigido al gobierno turco instando a encontrar soluciones de posible aplicación a sus cadenas de producción desde la perspectiva de evitar la contratación ilegal y abusiva de refugiados, por lo que un primer objetivo debería ser su legalización. De momento se está procediendo a medidas concretas y aún particulares por parte de algunas marcas. Por parte de los sindicatos turcos, como sucede en casi toda Europa, la respuesta ha sido diversa.

Una de las medidas puestas en marcha por el gobierno es el de la inscripción de refugiados para facilitarles documentación para poder regularizar su situación laboral en un plazo de 2 a 6 meses, dependiendo de su estatus y siempre que posean una identificación desde al menos 6 meses antes. Este proceso está siendo discutido aún en cuanto a su implantación y parece que hasta este momento se ha aplicado solamente a unas 5.000 personas debido a dificultades técnicas y por no estar garantizada su eficacia. Inditex ha establecido un procedimiento (empezado a aplicar en el año 2015

tras su examen con varios colectivos y ONGs, como Médicos Sin Fronteras y otras, y en colaboración con la ONG RSC -Refugies Support Center- bajo el paraguas de ACNUR) por el que se establece que se les abone el salario legal de la empresa más una indemnización de un mes por año trabajado, de modo que esta ONG pasa a ocuparse de ellos para su legalización y una nueva y regular contratación.

5.- Conclusiones

Al término de las visitas y encuentros de estos días en Turquía nos reunimos las delegaciones sindical (IndustriALL Global Union) y empresarial (Inditex), y, tras realizar un previo balance sindical del trabajo realizado, llegamos a las siguientes conclusiones al respecto, concretando iniciativas de trabajo cuyo calendario, orientado a desarrollarlas antes de finalizar este año, se está examinando para concretarlo en breve con el objetivo de facilitar la mayor participación e implicación posible de la dirección de IndustriALL Global Union.

5.1.- Balance global y perspectivas de la aplicación del Acuerdo Marco Global con Inditex en Turquía

En la consideración de los proyectos para la aplicación del Acuerdo Marco en Turquía es necesario considerar como punto de partida la importante experiencia acumulada ya en este momento.

Turquía es uno de los países en los que mejor se está desarrollando su seguimiento día a día por parte de los sindicatos del país y su coordinación con la delegación en el mismo del Departamento de Sostenibilidad de Inditex. Los conflictos se resuelven rápidamente cuando se producen o se evitan al existir una notable proximidad por ambas partes a los centros de trabajo de la cadena de producción de Inditex. El objetivo es en este aspecto el avance en esta positiva experiencia.

Los seminarios de formación previstos en el Acuerdo Marco tuvieron en Turquía una primera experiencia piloto en abril de 2013, con los trabajadores elegidos por sus compañeros en 4 fábricas para participar en el mismo, junto con directivos de estas fábricas, en dos seminarios paralelos, con dos sesiones conjuntas, una de apertura y otra de puesta en común de las conclusiones y cierre. Una experiencia a la que se incorporan los otros seminarios ya desarrollados, así como las conclusiones que han resultado del realizado en esta ocasión con la presencia de la delegación sindical-empresarial que hemos estado estos días en el país.

También en el marco del Acuerdo Marco, precisamente por su naturaleza “Global”, habrá que seguir abordando la respuesta al drama de los refugiados sirios, trabajando el tema de forma coordinada con Inditex y con los sindicatos turcos.

5.2.- Sobre el seminario de formación sindical-empresarial. Una propuesta para su preparación

Partiendo del balance del seminario realizado estos días, así como del acuerdo sobre la necesidad de reforzar la explicación de los contenidos y experiencias del Acuerdo Marco, junto con una mayor intervención en su desarrollo por parte del sindicalismo turco, se acordó la conveniencia de preparar un próximo proyecto de formación de dos seminarios paralelos, de apertura y cierre conjuntos, con las direcciones de los 4 sindicatos turcos del sector afiliados a IndustriALL Global Union, y con directivos empresariales del mismo, con las siguientes características:

- Apertura conjunta con dos ponencias: una sindical por parte de la dirección de IndustriALL Global Union y otra empresarial por parte del Departamento de Sostenibilidad de Inditex.
- Seminario sindical, con ponencias de: 1) dirigente empresarial, 2) representante de la OIT sobre los derechos del trabajo, 3) un académico turco sobre legislación turca y Convenios de la OIT, y 4) un dirigente sindical turco sobre el Acuerdo Marco con Inditex, su experiencia de aplicación y la próxima etapa de trabajo.
- Seminario empresarial, con ponencias de: 1) dirigente sindical, 2) un académico turco sobre legislación turca y Convenios de la OIT, 3) representante de la OIT sobre los derechos del trabajo, y 4) un dirigente empresarial turco sobre el Acuerdo Marco con Inditex, su experiencia de aplicación y la próxima etapa de trabajo.
- Sesión conjunta de cierre: 1) para la puesta en común de las conclusiones de cada uno de ambos seminarios, presentadas por dirigentes sindical y empresarial, y 2) clausura por parte de las direcciones de IndustriALL Global Union y del Departamento de Sostenibilidad de Inditex.

5.3.- Sobre Modavizyon y una próxima iniciativa para desarrollar la experiencia de trabajo ya iniciada

La experiencia del trabajo realizado en esta empresa apunta al enorme interés que supone el esfuerzo de mejora en la organización del trabajo, con la clasificación profesional y el sistema de incentivos que lleva aparejada, paralelamente al cual se ha producido la elección de representantes de los trabajadores desde las diversas secciones y cuyos resultados se valoraron muy positivamente, a pesar de las evidentes dificultades que para la actividad sindical suponen las limitaciones en el ejercicio de la libertad sindical derivadas de la vigente legislación laboral del país. Por ello, y por las propias dimensiones de la empresa y su mayoritaria actividad para las marcas de Inditex, se consideró necesario mantener una intensa colaboración en el futuro inmediato, tanto por parte de Inditex como de IndustriALL Global Union.

Por ello se acordó preparar una próxima actividad de 2 días. El primero para realizar una aproximación sindical a las condiciones de trabajo en la fábrica aplicando el esquema ya desarrollado en múltiples países en los últimos años, y el segundo para un proyecto de formación de dos seminarios paralelos, de apertura y cierre conjuntos, con el conjunto de los representantes elegidos en las diversas secciones de la fábrica y un grupo de directivos de la misma, aplicando el esquema indicado para el seminario general señalado en el punto anterior.

5.4.- Concreción del plan de trabajo

Partiendo de estos criterios de trabajo para los próximos meses se acordó concretarlos a partir de las agendas de las personas que deberían participar en ellos, con el objetivo de poder desarrollarlos conjuntamente en un nuevo viaje a Turquía antes de finalizar este año 2016:

- a. Visita de 2 fábricas de la zona de Estambul, de modo que la segunda sea subcontratista de la primera, con el esquema ya señalado de “aproximación sindical”.
- b. Proyecto de formación señalado en el apartado 2, con un grupo de dirigentes de los 4 sindicatos de la industria del textil y la piel afiliados a IndustriALL Global Union
- c. Visita de “aproximación sindical” de la fábrica de Modavizyon.

- d. Proyecto de formación señalado en el apartado 3, con los representantes elegidos por los trabajadores y trabajadoras de esta fábrica

5.5.- Para el seguimiento de la aplicación del Acuerdo Marco en Rumania y Bulgaria, y el examen de las condiciones al respecto en Georgia

En la reunión de balance final de esta actividad se abordó también la necesidad de realizar una aproximación a las condiciones de aplicación del Acuerdo Marco Global en Rumania y Bulgaria, países en los que la cadena de producción de Inditex tiene una vinculación industrial y de gestión con Turquía, existiendo además una relación sindical de ambos países con Turquía impulsada desde IndustriALL Global Union. Se acordó por ello preparar una visita a 2 fábricas de cada uno de estos países en la semana del 19 al 24 de septiembre.

Por otra parte, dada también la relación industrial de Georgia con Turquía, el creciente interés de las marcas de la moda para fabricar en ese país y la voluntad de Inditex de conocer mejor su realidad industrial y laboral, se acordó organizar una visita a algunas fábricas e instituciones de Georgia al regreso de la visita prevista a China para el próximo mes de junio.

Mayo 2016

**Isidor Boix
Víctor Garrido**

Miembros de la Secretaría de Internacional de CCOO-Industria
Coordinadores de IndustriALL Global Union para el Acuerdo Marco Global con Inditex