



“Para poder cuidar de mi familia y de mi tierra, tengo que levantarme a las 5.30 todos los días. Cada mañana, ordeño las dos vacas que tengo y amaso la masa para el pan que dejo a mi suegra para que lo cueza. Es mayor, pero sigue siendo capaz de cocer el pan y de dar de comer a los niños mientras estoy trabajando. Después de amasar, cuido el huerto, limpio la casa y preparo el desayuno y la cena para los niños. Aunque mis suegros reciben una pensión de 100 GEL (42 EUR) cada uno, sus pensiones cubren exclusivamente el pago de sus medicamentos. Nuestro mayor gasto es en comida. Tengo dos vacas para la leche, la mantequilla y el queso, y verdura fresca del huerto, pero somos una familia grande y aún así necesitamos 300-400 GEL para la comida cada mes.”

COMPARACIÓN DE SALARIO

Salario neto mínimo legal (2013) No hay salario mínimo legal en vigor. ⁴⁵



VIOLACIONES DE LOS DERECHOS EN RELACIÓN CON LOS SALARIOS

- ▶ Ausencia total de protección para la trabajadora, de seguridad social y de salario digno: no existen la inspección del trabajo o el tribunal laboral, hay modestos principios de una ley laboral de Junio 2013.
- ▶ El salario medio, horas extras incluidas, está muy por debajo de un salario digno mínimo.
- ▶ Un salario medio (114 €) no basta siquiera para comprar comida para la familia (hacen falta 166 €/mes según las trabajadoras)
- ▶ Las horas extras no están pagadas.
- ▶ Hay deducciones de salario por motivos disciplinarios.
- ▶ Coger días libres o excedencias es extremadamente difícil.
- ▶ Mala regulación de la temperatura en las fábricas.
- ▶ Intimidación, gritos por parte de la dirección.

DEMANDAS AL GOBIERNO

- ▶ Poner en marcha inmediatamente **sistemas de seguridad social y de protección básica de la trabajadoras**, incluyendo inspecciones del trabajo, una retribución por paro, un tribunal laboral. Dirigirse con urgencia al Comité de Expertos de la OIT (desde 2013) para una observación sobre estos temas.
- ▶ Seguir urgentemente los próximos pasos de la reforma de la ley laboral para conceder derechos a la mujer trabajadora tal y como lo anticipó el gobierno en las conversaciones sobre las enmiendas del Derecho Laboral en Junio 2013 y seguir el trabajo sobre el proyecto de enmiendas preparado por el Ministerio de Justicia en colaboración con el Comité de Mujeres de la Confederación de Sindicatos de Georgia y la Asociación de empleadores, presentado públicamente como primer proyecto de enmiendas en Octubre 2013.
- ▶ Organizar una campaña de sensibilización en Georgia sobre los estándares internacionales del trabajo..

SITUACIÓN DE LA REMUNERACIÓN Y LA INDUSTRIA DE LA CONFECCIÓN DE GEORGIA

La industria de la confección en Georgia se concentra actualmente en la región de Adjara, donde las empresas turcas subcontratan talleres de costura georgianos. Solo unas pocas fábricas se encuentran fuera de Adjara (en Tbilisi y Kutaisi). El sector del textil y de la confección georgiano tiene una historia impresionante; sin embargo, tras la caída de la Unión Soviética, el sector se derrumba. En consecuencia, una crisis social, que sigue imperando, comienza a emerger. Se estima que la tasa de paro sobrepasa los 50%. Aunque mucha gente es formalmente trabajadora autónoma, en realidad hace todo tipo de actividades informales o semi-informales. A parte del cultivo de subsistencia, la gente intenta salir de la pobreza “haciendo business” de distintas maneras. Se estima que el 65% de la población activa económicamente son “trabajadoras autónomas”. Contribuyen a mejorar las estadísticas oficiales de paro, aunque no están en una situación de empleo estable. Hay muy pocas madres solteras en Georgia porque es casi imposible llegar a sobrevivir como madre soltera.

AUSENCIA TOTAL DE PROTECCIÓN PARA LAS TRABAJADORAS, DE SALARIO DIGNO Y DE SEG.SOCIAL

Hoy día en Georgia no existe ningún sistema para proteger los derechos de las trabajadoras.¹⁰ En junio de 2013 entró en vigor una ley laboral con algunas reglas básicas. A pesar de esto, no existe inspección del trabajo o tribunal laboral; las trabajadoras no se benefician de ningún sistema de seguridad social y no existe ningún sistema tripartito de negociaciones entre los interlocutores sociales. Desde la introducción de la Legislación Laboral de 2013, se crearon algunas regulaciones sobre el horario laboral, las horas extras y los contratos de trabajo¹¹ y una Comisión Tripartita de Interlocutores Sociales. Sin embargo, esta Comisión Tripartita no está funcionando. La mayoría de las condiciones de empleo están “definidas con el consentimiento de las partes”. Por consiguiente, no hay Convenios Colectivos¹² en vigor en la industria de la confección.

“Si no logras cumplir con la cuota, te podrías encontrar con tan sólo 200 GEL al mes, una cantidad muy pequeña que no da para mantener a una familia.”

DEMANDAS A MARCAS Y MINORISTAS

- ▶ Como primer paso inmediato, los compradores globales deben garantizar que las trabajadoras en Georgia reciban un salario neto básico (sin horas extras ni bonus) de **al menos 196 euros** (60 % del ingreso medio nacional por hogar). Como paso siguiente, los salarios netos básicos deben aumentar hacia el **nivel estimado de salario mínimo digno**.
- ▶ Los compradores deben **analizar y adaptar su estructura de precios** para garantizar que el precio real que pagan al proveedor permita estos incrementos en los salarios
- ▶ Garantizar el respeto del derecho de **libertad de asociación y de negociación colectiva** de las trabajadoras. Garantizar el respeto del derecho de las/os representantes de las trabajadoras a tener acceso a la información sobre los términos de la contratación y sobre los salarios. Buscar la cooperación entre las partes locales interesadas – sobre todo la Confederación de sindicatos de Georgia GTUC y las organizaciones de defensa de los Derechos Humanos.
- ▶ En ausencia de un código del trabajo completo adoptado por la convenciones de la OIT y de los requisitos de Código de Jo-In (Iniciativa conjunta sobre los Derechos de los/as Trabajadores/as y la Responsabilidad Corporativa) – activar de forma inmediata el **pago de la horas extras**, con una compensación de al menos una vez y media la remuneración horaria habitual y poner fin a las deducciones del salario por motivos disciplinarios.
- ▶ Poner fin al mal uso del **empleo de corta duración** e iniciar la puesta en marcha de un **seguro de pensiones y de salud básico** por parte de la empresa en ausencia de un sistema de seguridad social.

TRABAJADORAS A MERCED DE LOS EMPLEADORES

El nuevo código del trabajo estipula que todo tiempo de trabajo que supere las 40 horas debe ser considerado horas extras aunque menciona que una semana de 48 horas se debería de aplicar a las empresas que trabajan bajo regímenes de trabajo específicos que requieran más de 8 horas al día. Esta última disposición ha convertido la regulación del tiempo de trabajo en algo completamente ambiguo y los empresarios han empezado a practicar abusos sobre los derechos de trabajadoras haciendo de la semana de 48 horas la norma en vez de la excepción. La Confederación de Sindicatos de Georgia ha apelado esta disposición y esas prácticas, pero sin ningún resultado. Un máximo de 12 horas diarias es considerado legal. Cualquier otro tiempo extra y sus remuneraciones están sin especificar (artículo 17-4).

Los contratos de 1 a 6 meses -renovados una y otra vez- son práctica común. El código de trabajo de 2013 estableció que los contratos de duración limitada no superarían en ningún caso los 30 meses de duración. Sin embargo, el gobierno no controla la implementación de esta nueva ley y los empleadores no se

preocupan de implementarla. A los representantes afiliados de la Confederación de Sindicatos de Georgia se les niega a menudo el acceso a las fábricas para poder controlar la aplicación del derecho laboral y comprobar la seguridad en el trabajo, aunque tal derecho está garantizado por la Ley Sindical. (El párrafo 16 permite a los sindicatos nombrar a los/as representantes/as que pueden entrar en las empresas y en los lugares de trabajo donde haya afiliados/as para comprobar que el derecho laboral y la seguridad laboral se aplican).

Georgia no tiene sistema de contribución a la seguridad social obligatorio. No hay salario mínimo y la entidad tripartita para debatir la regulación laboral mínima no funciona.

DEMANDAS A LAS INICIATIVAS MULTILATERALES:

- Hacer presión sobre el gobierno para crear un sistema de protección de la trabajadora y de seguridad social.
- Considerar Georgia un país de alto riesgo en la medida en que no existe una protección básica para la trabajadora.
- Cuando las empresas ya tienen subcontratistas en Georgia, lanzar un sistema propio de protección de la trabajadora que incluya comités de seguridad y de salud, una observación regular de las convenciones de la OIT y formación a las trabajadoras sobre el derecho laboral internacional y los derechos humanos.
- Apoyar una campaña de sensibilización en Georgia sobre los estándares internacionales del trabajo.

CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACIÓN DE TERRENO¹⁴

Las trabajadoras se mostraron reticentes a hablar con las investigadoras. Temían por su puesto de trabajo y por posibles represalias. Se han trasladado al sector de la confección por falta de otras oportunidades y para ganar “el pan y el azúcar” de sus familias.

El salario mensual medio (horas extras incluidas) de las trabajadoras entrevistadas oscila entre los 83 y los 145 euros, a veces incluso baja hasta 50 euros. Como promedio, las costureras entrevistadas ganan 114€ netos, horas extras incluidas. Las trabajadoras reciben una cuota de producción y se quedan en el trabajo hasta que terminan la cuota para no asumir el riesgo de ganar todavía menos. Habitualmente no consideran ese trabajo extra como horas extras sino más bien como una carga de trabajo que no llegan a acabar durante su jornada normal. Los salarios de las mujeres entrevistadas son habitualmente regidos por la cuota, mientras que los hombres reciben su sueldo en base a las horas trabajadas y tienden a ganar un 40% más que las mujeres. Hay una diferencia extrema entre los salarios de los hombres y los de las mujeres, y una gran discriminación por el género. Es a raíz de los bajos salarios recibidos por lo que las mujeres quieren hacer horas extras. En ocasiones no se pagan las vacaciones, otras se pagan poco. Las vacaciones se conceden habitualmente solamente durante las vacaciones obligatorias de la fábrica. En vez de conceder un día libre, las trabajadoras pueden estar forzadas a dimitir. Hay deducciones de los salarios por motivos disciplinarios. Las personas entrevistadas tienen contratos de entre 3 y 12 meses de duración. El entorno de trabajo suele ser tenso; los supervisores o jefes gritan y las trabajadoras tienen que pedir permiso incluso por levantarse. La mayoría de las trabajadoras temen organizarse.

Debido a las pésimas condiciones laborales y a los salarios miserables, las y

Las marcas que producen en las fábricas investigadas mencionadas por las entrevistadas incluyen:
Mango, Zara, Adidas, Puma, Nike, LC Waikiki, De Facto.

UN SALARIO MEDIO para una trabajadora de la confección cubre solo dos tercios de los gastos mínimos de comida para la familia (con cultivo propio de subsistencia) y solo cubre el



de un salario digno mínimo.

Hemos aceptado con los ojos cerrados cualquier tipo de contratos que nos ofrecieran, porque nos faltan recursos para cuidar de la familia.”

los trabajadores no se quedan mucho tiempo en los puestos de la fábrica de confección. El salario que pueden ganar – horas extras incluidas – es a menudo inferior al nivel oficial de subsistencia de 109 euros para una familia de cuatro miembros, y cubre tan sólo el 22% de un salario digno básico, que según las trabajadoras ronda los 518 euros para una familia de cuatro.

Todas las personas trabajadoras entrevistadas afirman no tener ahorros para hacer frente a situaciones excepcionales como una emergencia médica. Tienen que pedir prestado dinero a sus vecinos o familiares. Los empleadores dan por hecho que las trabajadoras obtienen un ingreso adicional de sus cultivos. Por tanto son las trabajadoras quienes subvencionan regularmente sus propios trabajos.

LA HISTORIA DE MAGULI

Maguli, de 38 años; tiene un marido y tres hijos. Se casó muy pronto y solo cursó hasta octavo. Maguli empezó a trabajar en la fábrica el día que abrió, en 2012. Debido a los salarios tan bajos recibidos (100 GEL -41 euros-) al poco tiempo renuncia al trabajo. Sin embargo, hace 11 meses que ha vuelto a trabajar allí. Trabaja como costurera y maneja cinco categorías en la máquina de coser, lo que se refleja en su salario (cada categoría gana 5 GEL – 2 euros). Su hija Maia trabaja también allí.

“He trabajado en esta fábrica desde que abrió. Ha sido muy duro encontrar trabajo en la coyuntura actual, sobre todo si buscas un salario justo. Cuando empecé aquí, me pagaban 100 GEL (41 euros). Deje la fábrica al poco tiempo porque no me merecía la pena dejar a mi familia por una suma tan miserable.”

Su familia ingresa en total al mes 1.025 GEL (425 euros). El marido de Maguli gana 400 GEL (166 euros), Maguli gana 300 GEL (124 euros), su hija gana 200 GEL (83 euros) y la pensión de su suegra es de 125 GEL (52 euros). El dinero de María se suma pocas veces al presupuesto familiar, ya que “es joven y gasta su dinero como quiere”. La mayoría de los ingresos se destinan a la comida. Aparte, la familia tiene su propia granja. Los gastos de comida, a pesar de tener un huerto, que es una gran ayuda en verano, rondan los 400 GEL (166 euros). Maguli piensa que si su familia tuviera 3.000 GEL (1.244 euros), sería ideal.

Un día normal se parece a esto: se levanta a las siete de la mañana, prepara el desayuno, se despide de su marido que va a trabajar a una empresa de construcción de carretera. Luego limpia la casa, el huerto y el patio, deja la comida preparada para su suegro y su hijo pequeño, se arregla y a las 8h30 está ya en el minibus para ir al trabajo. A las 9h00, empieza su jornada de trabajo que acaba a las 18h15. Trabaja 41 horas por semana. Por la noche vuelve a casa muy cansada, ve películas y series de televisión. Luego prepara la cena, lava la ropa y se va a dormir a las doce de la noche.

“Tenemos dos pausas de quince minutos para el café y una pausa larga de una hora para comer. Tenemos que utilizar este tiempo para ir al baño también, pero es una mejora importante en comparación con el acuerdo anterior. Ahora tenemos calefacción en el suelo de la fábrica, aunque no llega a todos los rincones. El sistema de calefacción consiste en tubos de agua caliente que corre encima de los puestos, pero como no están instalados en todas partes, mi hija se resfrió el invierno pasado. En el hospital nos enteramos de que tenía una nefritis. También, debería decirlo públicamente, cuando trabajas como sastre, no puedes levantarte sin permiso, y cuando trabajas como controladora, no tienes derecho a sentarte, por eso la mayoría de controladoras son chicas jóvenes. Por supuesto que me canso.” Es costurera y tiene que estar sentada todo el día. Necesita obtener permiso de un supervisor si se quiere levantar. Oficialmente, los sábados y domingos son días libres, pero a veces, si hay mucho trabajo, tienen que trabajar en fin de semana.

Otro problema surge a la hora de solicitar vacaciones. “Mi hija quería coger dos semanas de vacaciones, pero la empresa rechazó su petición y le dijo que escribiera una nota sencilla de dimisión y que la volverían a contratar después de las dos semanas de descanso. Esto significa que los 5 GEL (2 euros) de aumento al mes por los años trabajados desaparecen y que tendría que volver a empezar de cero con los salarios más bajos para poco a poco recuperar su posición. Acerca de los sindicatos, nadie se quiere syndicar. Nuestros derechos están vulnerados y necesitamos que alguien venga e investigue nuestra situación.”

“He trabajado en esta fábrica desde que abrió. Ha sido muy duro encontrar trabajo en la coyuntura actual, sobre todo si buscas un salario justo. Cuando empecé aquí, me pagaban 100 GEL (41 euros). Deje la fábrica al poco tiempo porque no me merecía la pena dejar a mi familia por una suma tan miserable.”

¹ Authors' estimation

² Source of data: Georgian Trade Union Confederation GTUC

³ Own calculation according to: www.geostat.ge/index.php?action=page&p_id=137&lang=eng, 28.11.2013

⁴ Gocha Aleksandria: “The rate for minimum wage has fallen so low that the private sector employees forgot that it even exists” - <http://gtuc.ge/eng/?p=345> - last visited: April 1, 2014

⁵ As of 1 Sept 2013 the minimum state pension was increased to 150 GEL = 63 EUR. No further increase is scheduled this year.

⁶ All data in Euro according to exchange rate of www.oanda.com, 1.2.2014

⁷ National Statistics Office: http://geostat.ge/?action=page&p_id=148&lang=geo

⁸ National Statistics Office: Subsistence Minimum. http://www.geostat.ge/index.php?action=page&p_id=179&lang=eng - visited 16 Mar 2014

⁹ own calculation: 60% of average income http://www.geostat.ge/index.php?action=page&p_id=182&lang=eng

¹⁰ www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2013_eng_final.pdf

¹¹ Labour Code of Georgia - amendments passed by Georgian Parliament on June 12th, entered into force on June 12th, 2013. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_127828.pdf

¹² Only two: One in the Batumi Tex LTD (located in Ajara) has not been renewed for several years now as the employer is refusing to enter into meaningful collective bargaining with the union. Another one in force is the LTD Imeri (located in Kutaisi) - with low social-economic value.

¹³ This seems to be common practice in the whole economy: www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2013_eng_final.pdf - page 33. Last visited: 19 February 2014

¹⁴ During August 2013, a total of 49 qualitative interviews with workers from 2 different factories were conducted.

AUTORES/AS

Bilge Seckin: Investigadora independiente.

M. Emin Yilmaz: Trabajador/investigador

Dr. Bettina Musiolek: Eastwind-Institute, Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen ENS, Campaña Ropa Limpia

Christa Luginbühl: Declaración de Berne, Campaña Ropa Limpia