

**MANUAL DE AUDITORÍA
SOCIAL DEL CÓDIGO
DE CONDUCTA DE
UNA ORGANIZACIÓN
EN LAS FÁBRICAS E
INSTALACIONES DE
SUS FABRICANTES**

FICHA PAÍS

TURQUÍA



Càtedra
MANGO



Catedra
MANGO

AUTORES

Xavier Carbonell Duran, Coordinador Académico y Director de la Cátedra MANGO de RSC en la Escuela Superior de Comercio Internacional (ESCI-UPF)

Josep Julià Villà, Director de Auditoría de LBD

AGRADECIMIENTOS

Sr. Mustafa Güleçyüz y Sr. Cem Karabulut de la empresa GÜLEÇYÜZ ÇORAP ve TEKSTIL SANAYI ve TICARET LTD. ŞTI de Estambul.

Sr. Metin Ceylan de la empresa ÖZMAN TEKSTIL ve TICARET LTD. ŞTI. de Estambul.

Sr. Ebru Çankaya y Sr. Hakan Caber de la empresa UĞUR KONFEKSIYON SANAYI ve TICARET A.Ş de Estambul

ÍNDICE

01	INTRODUCCIÓN	6
	1.1. Entorno territorial	7
	1.2. Factores cualitativos	7
	1.3. Principales datos económicos 2015	8
	1.4. Principales exportaciones 2015	8
	1.5. Situación Política	9
	1.6. Otras informaciones de interés	9
02	OBJETIVO DE LA FICHA DEL PAÍS	10
03	ESTRUCTURA DE LA FICHA	14
	3.1. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	15
	3.2. Legislación turca	15
	3.4. Posibles buenas prácticas	16
	3.5. Valoración de la fábrica	16
	3.6. Ejemplos de buenas prácticas en imágenes	16
04	DETALLE LEGISLATIVO/NORMATIVA ESPECÍFICA DE LA ORGANIZACIÓN PARA CADA PUNTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	17
	4.1 Aspectos previos a tener en cuenta	18
	4.1.0 Introducción	18
	4.2 Código de Conducta	20
	4.2.1 Trabajo infantil	20
	4.2.2 Trabajos forzados y obligatorios	22
	4.2.3 Salud y seguridad en el trabajo	24
	4.2.4 Libertad de asociación	71
	4.2.5 Discriminación	75
	4.2.6 Medidas disciplinarias, acosos y abusos	77
	4.2.7 Horario de trabajo	79
	4.2.8 Remuneraciones	83
	4.2.9 Subcontratación	86
	4.2.10 Medio ambiente	87
	4.2.11 Cumplimiento de la legalidad vigente	89
05	GUÍA DE APLICACIÓN RÁPIDA (ASPECTOS FUNDAMENTALES)	91

06	SISTEMA DE VALORACIÓN DE LAS FÁBRICAS, EN FUNCIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN Y DE LA APLICACIÓN DE MEDIDAS MÁS ALLÁ DE LA NORMATIVA OBLIGATORIA	98
07	ANEXOS (LEGISLACIÓN TURCA)	102
	7.1 Constitución Turca.	
	7.2 Ley de Trabajo de Turquía, nº 4857.	
	7.4 Ley de seguros sociales y de salud de Turquía, nº 5510.	
	7.5 Ley de sindicatos y convenios colectivos nº 6356.	
	7.3 Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, nº 6331. Esta ley está desarrollada, entre otros, en los decretos siguientes:	
	Decreto 25425, de 06.04.2004, sobre seguridad y salud de niños y jóvenes.	
	Decreto 28512, de 29.12.2012, Reglamento sobre los servicios de seguridad y salud.	
	Decreto 28532, de 18.01.2013, sobre comités de seguridad y salud.	
	Decreto 28648, de 15.05.2013, sobre formación en seguridad y salud.	
	Decreto 28681, de 18.06.2013, sobre planes de emergencia.	
	Decreto 28695, de 02.07.2013, sobre utilización de equipos de protección personal.	
	Decreto 28721, de 28.07.2013, sobre exposición al ruido.	
	Decreto 28733, 12.08.2013, sobre riesgos químicos en el trabajo.	
	Decreto 28737, de 16.08.2013, sobre las condiciones de trabajo de mujeres embarazadas y lactantes.	
	Decreto 28762, de 11.09.2013, sobre señalización de salud y seguridad.	
08	ANEXOS (CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA ORGANIZACIÓN PARA FABRICANTES)	104
	8.1 Código en Español	105
	8.2 Código en Inglés	107
	8.3 Código en Francés	109
	8.4 Código en Turco	111
	8.5 Código en Inglés/Turco (comparado)	113

01

INTRODUCCIÓN

1.1 ENTORNO TERRITORIAL

Turquía ocupa un territorio de 783.562 Km², con una población de 78 millones de habitantes. Sus principales ciudades son Istanbul (14.400.000 habitantes), Ankara (la capital, 5.200.000 habitantes), Izmir, Bursa y Antalya.

El único idioma oficial es el turco, aunque se hablan otras lenguas locales y dialectos del árabe, bosnio, zazaki, kurdo y el circasiano. El kurdo es la segunda lengua en importancia con alrededor de un 12% de la población.

1.2 FACTORES CUALITATIVOS

Mano de obra: La fuerza laboral en Turquía asciende a 30.780.000 personas, con un aumento de 600.000 personas el último año. Aún así, debido a la presión demográfica, el desempleo pasó entre 2015 y 2016 del 9,6 al 10,2%. El desempleo es mayor entre los jóvenes entre 15 y 24 años de edad, en que alcanza el 19,4%.

Con más de un millón de trabajadores, la industria del textil y la confección en Turquía conserva varios factores a su favor: su proximidad con los mercados europeos de consumo; mantiene en el territorio todos los procesos de la cadena de valor y cuenta con plantaciones de algodón; el grueso de sus empresas son verticalizadas; continúa invirtiendo en tecnología, y mantiene con la Unión Europea acuerdos favorables para su comercio.

Infraestructuras: Turquía está en estos momentos inmersa en un proceso de inversión en nuevas infraestructuras de transporte y energéticas. Acaba de ser inaugurado el tercer puente sobre el Bósforo, y existen planes de mejora de la red ferroviaria, y de las carreteras, así como una notable ampliación de la potencia instalada en el sector energético.

Proximidad geográfica: Turquía, en negociaciones para su entrada en la Unión Europea, pertenece prácticamente, desde el punto de vista comercial, a la zona geográfica europea (puerto y aeropuerto más importantes, etc.). Hay cinco vuelos diarios de Turkish Airlines con Barcelona, de 3h 50 minutos de duración, y tres vuelos diarios a Madrid, de 4h30 minutos. El mayor puerto de Turquía es Ambarli, en la parte europea, que figura entre los 50 mayores puertos del mundo, y que se encuentra a unos 2.700Km de Barcelona, a cuatro días de navegación.

Expectativas de futuro¹:

1) Los puntos fuertes de Turquía incluyen: a) El acercamiento de Turquía con la Unión Europea, que ha ayudado a establecer y ampliar la adopción de regulaciones y normas de negocio europeas. b) La promoción de inversiones del gobierno en tecnología, textiles, servicios (salud, educación, transporte), telecomunicaciones, construcción de navíos, electrónica y biotecnología. c) Destacar como un centro comercial en el corazón de Asia Occidental, lo cual le brinda acceso a mercados cercanos en Medio Oriente, África y Asia Central. d) Tener una clase media consumidora de rápido crecimiento. e) Disponer de unos costes laborales comparativamente bajos en relación con los estándares europeos.

2) Los puntos débiles de Turquía incluyen: a) Una burocracia que puede ser difícil de gestionar. b) Cambios frecuentes en el entorno legal y regulatorio. c) Fuerte dependencia en las exportaciones y en las importaciones de hidrocarburos. d) La desaceleración del ritmo de las reformas económicas y políticas en fechas recientes. e) Incertidumbre en su tasa de cambio. f) Proximidad con las zonas conflictivas de Siria e Irak, así como los últimos acontecimientos políticos.

¹ Fuente: Informe del Banco Santander

1.3 PRINCIPALES DATOS ECONÓMICOS 2015

DATOS ANUALES	(a)2015	MEDIAS HISTÓRICAS (%)	2011-15
Población (m)	76,7	Crecimiento de la población	0,9
PIB(US\$ bn; al cambio)	(b)718	Crecimiento PIB real	4,4
PIB (US\$ bn; paridad poder compra)	((b)1538	Crecimiento real de la demanda doméstica	3,8
PIB per cápita (US\$; tasa de cambio)	9.363	Inflación	7,9
GDP per cápita (\$; paridad poder compra)	20.054	Balanza de pagos (% PIB)	-6,6
Tasa de cambio(media) TL:US\$	(b)2.72	Inversión extranjera (% PIB)	1,7

(a) estimaciones Economist Intelligence Unit (b) Real

1.4 PRINCIPALES EXPORTACIONES 2015

EXPORTACIONES 2015	% del total
Textil y confección	18.3
Equipos de transporte	13.0
Industria alimentaria	10.8
Hierro y aceros	9.5

PRINCIPALES CLIENTES 2015	% del total
Alemania	9.3
UK	7.3
Iraq	6.0
Italia	4.8

IMPORTACIONES 2015	% del total
Combustibles	18.3
Productos químicos	14.0
Maquinaria mecánica	11.8
Equipos de transporte	10.5

PRINCIPALES PROVEEDORES 2015	% del total
China	12.0
Alemania	10.3
Rusia	9.8
USA	5.4

1.5 SITUACIÓN POLÍTICA

Turquía se define como una república democrática, secular, unitaria y constitucional, cuyo sistema político fue establecido en 1923 bajo el liderazgo de Mustafa Kemal Atatürk, el más destacado miembro del Movimiento Nacional turco tras la caída del Imperio Otomano, con la Ocupación de Constantinopla como consecuencia de la Primera Guerra Mundial y la partición del Imperio. Desde entonces, Turquía se ha relacionado cada vez más con Occidente a través de la afiliación a organizaciones como el Consejo de Europa (1949), la OTAN (1952), la OCDE (1961), la OSCE (1973) y el G-20 (1999). Turquía comenzó las negociaciones para la adhesión plena a la Unión Europea en 2005, después de haber sido miembro asociado desde 1963 y habiendo llegado a un acuerdo de unión aduanera en 1995.

1.6 OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS

1.6.1 Índice de Competitividad Global del World Economic Forum

<http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016/>

1.6.2 Índice Doing Business del Banco Mundial

<http://www.doingbusiness.org/reports/global-reports/doing-business-2015>

1.6.3 Índice de Desarrollo Humano (IDH) de la Organización de Naciones Unidas

<http://hdr.undp.org/en>

IDH valor 2014	Posición (sobre 187 países)	Esperanza de vida al nacer	Años medios de escolarización	Años previstos de escolarización (2014)	Renta nacional bruta per cápita (2014)
0,761	72	75,3 años	7,6 años	14,5 años	18.677\$

02

OBJETIVO
DE LA FICHA
DE PAÍS

El objetivo del presente documento denominado: "Ficha País: Turquía", es el de destacar aquellos aspectos más significativos de la legislación y de la normativa de Turquía aplicables en la realización de una auditoría social, tomando como base un Código de Conducta de referencia, tal y como se explica al final de este documento, con el objetivo de que sea plenamente operativa y práctica. Asimismo, desarrolla y complementa el estudio realizado previamente, también por la cátedra MANGO, titulado: "Manual de auditoría social", en el que se estableció una metodología básica para la realización de una auditoría de estas características.

Una auditoría social consiste fundamentalmente en verificar las condiciones sociales, laborales, de respeto a los derechos humanos y medioambientales en una fábrica y/o instalación perteneciente a una determinada organización, normalmente de carácter industrial, aunque también se pueden llevar a cabo en organizaciones de servicios.

La práctica general es que las organizaciones (normalmente empresas) que contratan los servicios de un fabricante establezcan, en un documento denominado "Código de Conducta", los aspectos anteriormente citados: sociales, laborales, de respeto a los derechos humanos y medioambientales, que son los mínimos (básicos) a aplicar y respetar por parte del fabricante contratado en sus fábrica/s y/o instalación/es.

En general, aunque se desarrollan para cualquier empresa y país/zona, lo habitual es que se apliquen en especial en fabricantes situados en países denominados productores y que acostumbran a ser países en vías de desarrollo y, por tanto, con un mayor riesgo de incumplimiento de los aspectos recogidos en los códigos, por diferentes razones: legislación poco desarrollada, menos recursos y consecuentemente un control menos efectivo por parte de las diferentes administraciones, etc.

Estos códigos de conducta son consecuencia de las políticas y compromisos de las organizaciones en materia de sostenibilidad. Por otro lado, estos códigos están basados, prácticamente en su totalidad, en la Declaración de los Derechos Humanos de Naciones Unidas (ONU), la Convención sobre los Derechos del Niño (ONU), los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aplicables en cada ámbito, así como en iniciativas concretas que existen en materia de responsabilidad social como, por ejemplo, *Global Compact*, también de Naciones Unidas.

Todos los aspectos establecidos por Naciones Unidas, o por parte de sus organismos especializados, deberán estar transcritos a la legislación específica de cada país miembro firmante de los mismos, complementados o ampliados por aquella legislación que cada país/zona considere necesaria. En aquellos casos en que no se haya transcrito a la ley, parcial o completamente, estos códigos se establecen entonces como mínimos a aplicar en estas fábricas/instalaciones.

En este sentido, y para llevar a cabo este estudio, se han analizado y detallado los aspectos más importantes recogidos en la legislación (y/o recomendaciones) de Turquía.

El resto de aspectos legislativos, frecuentemente formales, se pueden consultar en los diferentes documentos completos que se incluyen en el anexo (Ley de Trabajo de Turquía/Labour Act of Turkey, law nº 4857, etc.). Estos aspectos principales citados en la ficha son los mínimos necesarios para confirmar en la auditoría del Código de Conducta que se aplica la legislación básica y se siguen las prácticas generalmente aceptadas y aplicadas en el país.

Asimismo, esta ficha se ha desarrollado en base a los diferentes puntos de un código básico de referencia establecido por la propia Cátedra MANGO, donde se recogen los aspectos más significativos y comunes de los diferentes códigos que se están aplicando actualmente por parte de las empresas que los tienen establecidos.

El citado Código de Conducta se describe a continuación:

CÓDIGO DE CONDUCTA SOCIAL, LABORAL, DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y MEDIOAMBIENTAL PARA FABRICANTES/PROVEEDORES (en adelante fabricantes) DE LA EMPRESA/ORGANIZACIÓN (en adelante organización)¹

Este Código está basado en los principios y filosofía del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como en los principios estipulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Asimismo se incluyen todos los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de aplicación (en particular los convenios: 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 y 183, y las recomendaciones: 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 y 190).

1. TRABAJO INFANTIL

Los fabricantes no utilizarán trabajo infantil de acuerdo con los criterios establecidos en los convenios de la OIT. Asimismo, la política de la organización sobre el trabajo de menores se basa en el convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

2. TRABAJOS FORZADOS Y OBLIGATORIOS

Los fabricantes no utilizarán ningún tipo de trabajo forzado y obligatorio..

3. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Los fabricantes garantizarán a sus empleados un lugar de trabajo seguro (prevención de incendios, maquinaria, etc.) y saludable (luz, ventilación, condiciones higiénicas, etc.) cumpliendo, asimismo, con todo lo exigido en la legislación que sea de aplicación en esta materia. De igual forma garantizarán que estas condiciones sean extensivas, en el caso de ser aplicable, a todas las instalaciones destinadas a sus empleados.

4. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Los fabricantes respetarán el derecho de sus empleados a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello ninguna clase de sanción.

5. DISCRIMINACIÓN

Los fabricantes no realizarán ningún tipo de discriminación en las prácticas laborales y de contratación por motivos de raza, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, edad, orientación sexual, asociación o afiliación política o cualquier otra situación.

¹ Siempre que se hace referencia a la empresa/organización (en adelante organización), corresponde a la contratante de los servicios del fabricante y emisora del código de conducta básico de referencia.

6. MEDIDAS DISCIPLINARIAS, ACOSOS Y ABUSOS

Los fabricantes no harán uso de castigos corporales, así como de abusos físicos o psicológicos y/o cualquier otra tipología de acoso.

7. HORARIO DE TRABAJO

Los fabricantes acatarán la legislación aplicable y las reglas de su industria en materia de horas trabajadas. Las horas extraordinarias deberán ser siempre voluntarias y adecuadamente retribuidas.

Si se realizan horas extraordinarias, se aceptará un máximo de dos horas por día. En el caso de que se produzcan condiciones excepcionales de forma puntual cabe la posibilidad de modificar este límite aceptando aquellas situaciones que, con las características anteriormente descritas, y siendo razonables y lógicas, se realicen siempre de mutuo acuerdo con el trabajador no superando nunca el máximo anual de horas extraordinarias totales al año previstas en la legislación.

8. REMUNERACIONES

Los fabricantes garantizarán que los salarios cumplan rigurosamente con todas las leyes. Asimismo el salario mínimo legal se interpretará como tal mínimo, pero no como un nivel recomendado.

9. SUBCONTRATACIÓN

Los fabricantes sólo pueden realizar las producciones en aquellas fábricas autorizadas y verificadas por la organización.

10. MEDIO AMBIENTE

Toda la actividad de los fabricantes, se realizará de manera respetuosa con el medio ambiente cumpliendo, asimismo, la legislación y reglamentación prevista. Asimismo los fabricantes suscribirán todos los documentos específicos que, en este sentido, tenga establecida la organización.

11. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD VIGENTE

Los fabricantes deberán también cumplir la legislación aplicable en todo lo no previsto en los puntos anteriores.

E-mail de contacto la organización: _

En este código se han considerado en cada punto, tal y como ya se ha comentado, los aspectos básicos más comunes y significativos incluidos en la práctica habitual. Como cada organización establece el suyo propio pueden haber algunas diferencias, así como otros aspectos que algunas consideren, no incluidos en este documento por ser más específicos o estar establecidos en base a otros tipos de iniciativas. Cabe señalar que el nivel de contenido y detalle de cada punto puede variar significativamente entre las diferentes organizaciones incluyéndose, en esta ficha, lo más importante y comúnmente aplicado. En este sentido se ha tomado como base el Código de Conducta de la organización MANGO en el ámbito del sector textil que, por sus características, abarca los aspectos más destacados a tener en cuenta.

03

ESTRUCTURA DE LA FICHA

La ficha se estructura en base a los diferentes puntos del Código de Conducta para Fabricantes de la organización descrito en el capítulo anterior, incluyendo los siguientes aspectos:

3.1 CONVENIOS DE LA OIT

En primer lugar se detalla el marco general de referencia, establecido en los convenios de recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en relación con cada punto concreto del Código, señalando si Turquía ha ratificado o no cada uno de estos convenios (incluimos enlaces a los distintos convenios y recomendaciones).

3.2 LEGISLACIÓN TURCA

A continuación presentamos los aspectos más significativos de la legislación turca, que afectan a cada punto del referido Código de la organización. Nos hemos basado, fundamentalmente, en el Ley de Trabajo de Turquía/Labour Act of Turkey, law nº 4857 (que abreviamos como L.T. y al que nos referimos cuando no se cita explícitamente la fuente) y en algunas de las leyes y normativas que lo desarrollan, que son referenciadas en cada caso.

En especial, en relación al punto 3 del Código: "Salud y seguridad en el trabajo", hemos seguido el criterio de detalle desarrollado en las 18 esferas de acción técnica sobre las que la OIT recomienda incidir (Recomendación 164), debido al enfoque más general de la Ley de Trabajo de Turquía/Labour Act of Turkey, law nº 4857, así como en la ley de Salud y Seguridad en el trabajo, nº 6331. También es el orden que se ha tomado como referencia en el documento "Manual de auditoría social" citado en el capítulo 2 (ver pág. 11).

Asimismo, con el objetivo de ofrecer una mejor información, en determinados casos, aportamos una clasificación más concreta de la referida Recomendación 164, de acuerdo con normativa específica desarrollada en el ámbito de la Unión Europea (UE)¹. El texto de la citada normativa específica es, por su obviedad y claridad, perfectamente aplicable en el desarrollo de las esferas de acción técnica en cualquier país productor.

Al ser los citados textos legislativos en turco, se ha incluido su traducción al inglés (normalmente facilitada por las propias instituciones turcas emisoras de las reglamentaciones).

¹ Real decreto 486/1997, por el que se establecen las condiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

3.3 POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

En tercer lugar se detalla, para cada punto, un serie de buenas prácticas realizadas en el sector que van más allá de la legislación aplicada actualmente, de cara a aportar elementos de mejora continua en las fábricas que trabajan para la organización en Turquía.

No obstante, cabe señalar que la interpretación de lo que se incluye en la normativa o no, debido al redactado de la misma, puede ser un tanto subjetivo. Consecuentemente, a veces, la frontera entre lo que está recogido en la legislación y lo que se puede considerar como buena práctica, más allá de la misma, puede ser difícil de determinar y objeto de distintas opiniones.

Debido a la especial incidencia de estos aspectos en la legislación de Turquía (enfoque muy general), hemos optado por incluir todas la imágenes como buenas prácticas, sin establecer un anexo (como en otras fichas de países) de imágenes adicionales de buena aplicación de aspectos recogidos en la legislación.

3.4 VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

Con el objetivo de promover la mejora continua citada en el punto anterior, en cuarto lugar, se ha propuesto una escala de valoración, considerando estas buenas prácticas, de acuerdo con el nivel alcanzado utilizando esta metodología. El sistema de valoración se detalla en el punto 6 de este documento.

Detallamos para cada uno de estos puntos pertenecientes al capítulo 3 de "Salud y Seguridad en el trabajo" lo que consideramos sería la interpretación estricta de la legislación, para poderlo comparar con lo mostrado a continuación como buenas prácticas, que van más allá de la referida normativa.

3.5 EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN IMÁGENES

En este punto se incluyen una serie de fotografías con la finalidad de mostrar imágenes de algunas de las posibles buenas prácticas descritas en el apartado 3.3 anterior.

04

DETALLE
LEGISLATIVO/NORMATIVA
ESPECÍFICA DE LA
ORGANIZACIÓN
PARA CADA PUNTO
DEL CÓDIGO
DE CONDUCTA

4.1 ASPECTOS PREVIOS A TENER EN CUENTA

Se detallan a continuación, algunos requisitos previos comunes a la mayoría de los códigos de conducta y que consideramos también importantes a tener en cuenta para la aplicación del presente código.

Hemos definido un capítulo inicial denominado: "INTRODUCCIÓN" en el se ha incluido una parte introductoria prevista normalmente en los códigos de las organizaciones. Por otro lado, hemos incorporado también en este capítulo (por sus características, ya que se acostumbra a considerar en otros aspectos adicionales de los códigos) la obligación de exponer el referido código en las principales entradas y salidas del personal, en los diferentes idiomas previstos, incorporando un e-mail de contacto por si el trabajador necesita hacer uso del mismo.

Aunque los aspectos recogidos en este punto, debido a su naturaleza, normalmente no se exponen en los códigos de las fábricas, es importante verificarlos ya que también se incorporan, por regla general, en otros ámbitos de los citados códigos y, pueden estar incluidos también, en los contratos¹.

4.1.0 INTRODUCCIÓN

Para asegurar el adecuado cumplimiento de todos los estándares sociales, laborables, de respeto a los derechos humanos y ambientales por parte de los fabricantes de la organización, se establece el presente Código de Conducta para fabricantes. Este código supone un requisito indispensable de obligatorio cumplimiento para los fabricantes (puede estar incluido en los contratos).

Una copia de este Código, deberá estar expuesta en las principales entradas y salidas del personal en las instalaciones del fabricante, tanto en idioma inglés/francés/español, etc. (según idioma internacional hablado en el país/zona) como en el idioma local, el cual incorporará un e-mail de contacto con la organización por si cualquier trabajador necesitara o quisiera hacer uso del mismo.²

4.1.0.1

NORMATIVA HABITUAL ESPECÍFICA DE LA ORGANIZACIÓN QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA FABRICANTES (convenios OIT no aplicables en este caso)

Tal y como se detalla en el punto anterior, el Código de Conducta para Fabricantes deberá estar expuesto en las entradas y salidas de los trabajadores.

Como paso previo a la realización de una auditoría social en una fábrica/instalación en Turquía, se deberán llevar a cabo los siguientes pasos:

- > Se deberá obtener información general del país/zona: PIB, situación del sector textil (si está disponible), etc.
- > Asimismo, se deberá consultar la presente ficha específica de Turquía actualizada.
- > Finalmente, se deberá obtener información por parte de las organizaciones pertinentes: Industria All, OIT, etc., acerca de la situación laboral / derechos humanos / sindical del país/zona.

¹ Consultar también el documento específico: "Manual de auditoría social", también publicado por la Cátedra MANGO.

² Pueden estar también, si se considera necesario, en el idioma local.

4.1.0.2 LEGISLACIÓN TURCA

N/A

4.1.0.3 POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

N/A

4.1.0.4 VALORACIÓN DE LA FÁBRICA

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.1.0.4.1 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.1.0.1	50/100
TOTAL	50

¹ Todos estos convenios han sido ratificados por Turquía.

4.2 CÓDIGO DE CONDUCTA SOCIAL, LABORAL, DE RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS Y AMBIENTAL PARA FABRICANTES DE LA ORGANIZACIÓN

Este Código está basado en los principios y filosofía del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como en los principios estipulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Asimismo se incluyen todos los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de aplicación (en particular los convenios: 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 y 183, y las recomendaciones: 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 y 190).

4.2.1 TRABAJO INFANTIL

(corresponde al punto 1 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes no utilizarán trabajo infantil de acuerdo con los criterios establecidos en los convenios de la OIT. Asimismo, la política de la organización sobre el trabajo de menores se basa en el convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.”

4.2.1.1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN¹

C138 Convenio sobre la edad mínima, 1973.

R146 Recomendación sobre la edad mínima, 1973.

C182 Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

R190 Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999.

R052 Recomendación sobre la edad mínima (empresas familiares), 1937.

4.2.1.2

LEGISLACIÓN TURCA

LABOUR ACT OF TURKEY, LAW nº 4857

Article 71 (LT). *Employment of children who have not completed the age of fifteen is prohibited. However, children who have completed the full age of fourteen and their primary education may be employed on light works that will not hinder their physical, mental and moral development, and for those who continue their education, in jobs that will not prevent their school attendance.*

In the placement of children and young employees in jobs and in the types of work where they are employable, their security and health, physical, mental and psychological development as well as their personal suitability and capability shall be taken into consideration. The job the child performs must not bar him for attending school and from continuing his vocational training, nor impair his pursuance of class work on a regular basis.

The types of works where employment of children and young employees who have not completed the full age of eighteen is prohibited and the works where young employees who have not completed the age of eighteen may be permitted to work, as

well as the light works and working conditions in which children who have completed the age of fourteen and their primary education may work shall be determined in a regulation of the Ministry of Labour and Social Security to be issued within six months.

The working time of children who have completed their basic education and yet who are no longer attending school shall not be more than seven hours daily and more than thirty-five hours weekly. However, this working time may be increased up to forty hours weekly.

Article 73 (LT). *Children and young employees under the age of eighteen must not be employed on industrial work during the night.*

Article 85 (LT). *Young employees who have not completed the age of sixteen years and children must not be employed on arduous or dangerous work.*

A regulation shall be issued by the Ministry of Labour and Social Security, after taking the opinion of the Ministry of Health, to specify the categories of work deemed to be arduous or dangerous and the categories of arduous or dangerous work in which young employees who have completed the age of sixteen but are aged under eighteen, as well as women may be employed.

4.2.1.3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.1.3.1 Acuerdos con escuelas profesionales (o similares) con alumnos en prácticas.

4.2.1.3.2 Inserción profesional (sistemática) en la fábrica posterior de los alumnos en prácticas.

4.2.1.3.3 Existencia de centro de formación de la propia empresa para aprendices.

4.2.1.3.4 Existencia de guardería (en el lugar de trabajo) para los hijos de los empleados.

4.2.1.3.5 Ayudas escolares para los hijos de los trabajadores.

4.2.1.4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO		PUNTUACIÓN
4.2.1.4.1	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.1.2	50/100
4.2.1.4.2	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.1.4.2.1	Acuerdos con escuelas profesionales (o similares) con alumnos en prácticas	10/100
4.2.1.4.2.2	Inserción profesional (sistemática) en la fábrica posterior de los alumnos en prácticas	10/100
4.2.1.4.2.3	Existencia de centro de formación de la propia empresa para aprendices.	10/100
4.2.1.4.2.4	Existencia de guardería (en el lugar de trabajo) para los hijos de los empleados	10/100
4.2.1.4.2.5	Ayudas escolares para los hijos de los trabajadores	10/100
TOTAL		100

4.2.2 TRABAJOS FORZADOS Y OBLIGATORIOS

(corresponde al punto 2 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes no utilizarán ningún tipo de trabajo forzado y obligatorio”

4.2.2.1 CONVENIOS DE LA OIT DE APLICACIÓN¹

C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930.

C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957.

4.2.2.2 LEGISLACIÓN TURCA

TURKEY CONSTITUTION

Article 18 - No one shall be forced to work. Forced labour is prohibited.

LABOUR ACT OF TURKEY, LAW n° 4857

Article 41 (LT): The employee's consent shall be required for overtime work.

Article 42 (LT): All or some of the employees may be required to work overtime either in the case of a breakdown, whether actual or threatened, or in the case of urgent work to be performed on machinery, tools or equipment or in the case of force majeure, provided that it shall not exceed the time necessary to enable the normal operating of the establishment. In these cases employees must be allowed an adequate time for rest.

4.2.2.3 POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.2.3.1 Transparencia documentada y efectiva con intervención de los trabajadores en la organización y asignación de las horas extraordinarias (a través de cualquier mecanismo: representantes de los trabajadores, etc.).

4.2.2.3.2 Intervención efectiva y demostrable de los trabajadores en la definición de sus puestos/condiciones de trabajo: rotaciones (en especial en los trabajos más duros como la plancha, etc.), ventilación, disposición de la planta (lay out), realizado a través de los mecanismos de agrupación de trabajadores previstos en la ley (comité de seguridad, representantes de los trabajadores, etc.) u otro tipo de mecanismo.

4.2.2.4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO		PUNTUACIÓN
4.2.2.4.1	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.2.2	50/100
4.2.2.4.2	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN	
4.2.2.4.2.1	Transparencia documentada y efectiva con intervención de los trabajadores en la organización y asignación de las horas extraordinarias (a través de cualquier mecanismo: representantes de los trabajadores, etc.).	20/100
4.2.2.4.2.2	Intervención efectiva y demostrable de los trabajadores en la definición de sus puestos / condiciones de trabajo: rotaciones frecuentes (en especial en los trabajos más duros como la plancha, etc.), ventilación, disposición de la planta (lay out), realizado a través de los mecanismos de agrupación de trabajadores previstos en la ley (comité de seguridad, representantes de los trabajadores, etc.) u otro tipo de mecanismo.	20/100
TOTAL		90

4.2.3 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

(corresponde al punto 3 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes garantizarán a sus empleados un lugar de trabajo seguro (prevención de incendios, maquinaria, etc.) y saludable (luz, ventilación, condiciones higiénicas, etc.) cumpliendo, asimismo, con todo lo exigido en la legislación que sea de aplicación en esta materia. De igual forma garantizarán que estas condiciones sean extensivas, en el caso de ser aplicable, a todas las instalaciones destinadas a sus empleados. ”

LA RECOMENDACIÓN R164 DE LA OIT SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES ESTABLECE LAS ESFERAS DE ACCIÓN TÉCNICA SOBRE LAS QUE RECOMIENDA INCIDIR.¹

A) CONCEPCIÓN, EMPLAZAMIENTO, CARACTERÍSTICAS DE CONSTRUCCIÓN, INSTALACIÓN, MANTENIMIENTO, REPARACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO Y DE SUS MEDIOS DE ACCESO Y DE SALIDA

A1) SEGURIDAD ESTRUCTURAL²

4.2.3.1/A1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C102 Convenios sobre la seguridad social (norma mínima), 1952.

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.³

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/A1

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, No 6331

ARTICLE 4 – (1) *The employer shall have a duty to ensure the safety and health of workers in every aspect related to the work. In this respect, the employer shall;*

a) take the measures necessary for the safety and health protection of workers, including prevention of occupational risks and provision of information and training, as well as provision of the necessary organization and means and shall ensure that these measures are adjusted taking account of changing circumstances and aim to improve existing situations.

b) monitor and check whether occupational health and safety measures that have been taken in the workplace are followed and ensure that nonconforming situations are eliminated.

c) carry out a risk assessment or get one carried out;

d) take into consideration the worker's capabilities as regards health and safety where he entrusts tasks to a worker;

¹ En los recuadros sombreados en gris se detallan las diferentes esferas de acción técnica previstas en la Recomendación 164 de la OIT, manteniendo su clasificación original (A, B, C, etc.), para una mayor claridad.

² En los recuadros sombreados en rojo, se detallan los diferentes apartados de clasificación propuestos por el Real Decreto 486/1997, adaptando su clasificación (A1, B2, etc.) a la prevista en la Recomendación 164 para una mayor claridad.

Ambos son independientes de la numeración de los diferentes apartados de cada capítulo, con el objetivo de simplificar y facilitar su lectura.

³ El convenio 155 no ha sido ratificado por Turquía (extensible a todos los puntos aplicables del apartado 4.2.3.).

e) take appropriate measures to ensure that workers other than those who have received adequate information and instructions are denied access to areas where there is life-threatening and special hazard.

(2) In case an employer enlists competent external services or persons, this shall not discharge him from his responsibilities in this area.

(3) The workers' obligations in the field of safety and health at work shall not affect the principle of the responsibility of the employer.

(4) Measures related to health and safety at work may in no circumstances involve the workers in financial cost.

ARTICLE 5 - (1) The employer shall fulfil these responsibilities on the basis of the following principles:

a) avoiding risks.

b) evaluating the risks which cannot be avoided.

c) combating the risks at source.

d) adapting the work to the individual, especially as regards the design of work places, the choice of work equipment and the choice of work and production methods, with a view, in particular, to avoiding or minimizing if cannot be avoided, the adverse effects of monotonous work and work at a predetermined work-rate on health and safety

e) adapting to technical progress.

f) replacing the dangerous by the non-dangerous or the less dangerous.

g) developing a coherent overall prevention policy which covers technology, organization of work, working conditions, social relationships and the influence of factors related to the working environment

h) giving collective protective measures priority over individual protective measures

i) giving appropriate instructions to the workers.

ARTICLE 10 - (1) The employer shall conduct an assessment of risks to health and safety of workers or get one carried out, taking account the following points:

a) The situation of workers who might be affected by certain risks.

b) Choice of work equipment, the chemical substances or preparations used.

c) Workplace organization and housekeeping.

d) The situation of female workers and other workers such as young workers, older workers, disabled, pregnant or breastfeeding workers who need specific policies.

(2) The employer shall identify the occupational health and safety measures to be taken as well as the protective gear or equipment to be used a consequence of the risk assessment.

(3) Measures to be taken for the safety and health protection of workers and the working and production methods implemented by the employer must assure an improvement in the level of protection afforded to workers with regard to safety and health and be practicable at all hierarchical level within the undertaking and/or enterprise.

(4) The employer shall ensure that controls, measurements, examinations and research are carried out to identify the risks which are linked to the working environment and to which the workers are exposed.

ARTICLE 16 - (1) The employer shall inform the workers and workers' representatives of the following issues taking into account the characteristics of the enterprise for the purposes of ensuring and maintaining the occupational health and safety:

a) the safety and health risks and protective and preventive measures.

b) their legal rights and responsibilities.

c) Workers designated to handle first aid, extra ordinary situations, disasters, fire-fighting and the evacuation.

(2) The employer shall;

a) as soon as possible, inform all workers who are, or may be, exposed to serious and imminent danger of the risk involved as defined in article 12 and of the steps taken or to be taken as regards protection

b) ensure that employers of workers from any outside undertakings and/or enterprises engaged in work in his undertaking and/or enterprise receive adequate information concerning the points referred to in paragraph 1 which is to be provided to the workers in question.

c) ensure that support staff and workers' representatives shall have access to the risk assessment, protective and preventive measures related to safety and health at work, the information yielded by measurements, analysis, technical controls, records, reports and inspections.

ARTICLE 17 - (1) *The employer shall ensure that each worker receives safety and health training. This training shall be provided on recruitment, in the event of a transfer or a change of job, in the event of a change in equipment or introduction of any new technology. The training shall be adapted to take account of new or changed risks and repeated periodically if necessary.*

(2) Workers' representatives shall be entitled to appropriate training.

(3) Workers failing to present documents to prove that they have received vocational training on their job might not be employed in jobs classified as hazardous and very hazardous which require vocational training.

(4) Workers who have had occupational accident or disease shall receive additional training on reasons for the accident or disease, ways to protect themselves and safe working methods. Furthermore; workers who are away from work for any reason for more than six months shall receive refresher training before return to work.

(5) Workers from outside undertakings and/or enterprises might not start to be employed in jobs classified as hazardous and very hazardous unless they can present documents to prove that they have received appropriate instructions regarding health and safety risks.

(6) The employer who is the party to temporary employment relationship shall ensure that the worker receives training on health and safety risks.

(7) Trainings mentioned in this article may in no circumstances bring financial burden to workers. Time spent on trainings shall be deemed as actual work time. In case the time allocated for trainings exceeds weekly working hours, hours worked in excess of weekly working hours shall be considered as overtime.

ARTICLE 18 - (1) *The employer shall consult workers or representatives authorized by trade unions in enterprises with more than two workers' representatives or workers' representatives themselves in the absence of trade union representative to ensure the consultation and participation of workers. This presupposes:*

a) Consultation with regard to occupational health and safety, the right of workers and/or their representatives to make proposals and allowing them to take part in discussions and ensuring their participation. b) Consultation as regards the introduction of new technology and the consequences of the choice of equipment, the working conditions and the working environment for the safety and health of workers.

(2) The employer shall ensure that support staff and workers' representatives shall be consulted in advance with regard to:

a) The assignment of occupational physicians, occupational safety specialists and other staff inside the enterprise or the enlistment, where appropriate, of the competent services or persons outside the undertaking and/or enterprise and designation people to be in charge of first aid, firefighting and evacuation.

b) Identification of the protective equipment and protective and preventive measures to be introduced as a consequence of risk assessment.

c) Prevention of health and safety risks and providing protective services.

d) Worker information.

e) The planning of training to be provided to workers.

(3) Workers and/or their representatives are entitled to appeal to the authority responsible for safety and health protection at work if they consider that the measures taken and the means employed by the employer are inadequate for the purposes of ensuring occupational health and safety. The workers may not be placed at a disadvantage because of their respective activities.

Punto desarrollado principalmente con el decreto 28512 de fecha 29-12-2012 (obligatoriedad de establecer una evaluación de riesgos en zonas de trabajo)

4.2.3.3/A1 POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/A1 Certificación de un técnico cualificado (arquitecto, ingeniero, etc.) u organismo competente respecto a la adecuación actual de la estructura del edificio.

4.2.3.3.2/A1 Edificio y entorno adecuado para una correcta evacuación y acceso de los medios de emergencia (facilidad de acceso, ubicación en calles anchas, etc.)

4.2.3.3.3/A1 Existencia de instrucciones y controles de acceso para vehículos y personas.

4.2.3.4/A1 VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/A1 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/A1 (La estructura del edificio es adecuada y segura)	50/100
4.2.3.4.2/A1 PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/A1 Certificación de un técnico cualificado (arquitecto, ingeniero, etc.) u organismo competente respecto a la adecuación actual de la estructura del edificio.	20/100
4.2.3.4.2.2/A1 Edificio y entorno adecuado para una correcta evacuación y acceso de los medios de emergencia (facilidad de acceso, ubicación en calles anchas, etc.)	10/100
4.2.3.4.2.3/A1 Existencia de instrucciones y controles de acceso para vehículos y personas.	10/100
TOTAL	90

4.2.3.6/A1 EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN IMÁGENES



Ejemplos de entornos adecuados con fácil acceso y evacuación

A2) ESPACIOS DE TRABAJO Y ZONAS PELIGROSAS

4.2.3.1/A2

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/A2

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

Punto desarrollado principalmente con el decreto 28512 de fecha 29-12-2012 (obligatoriedad de establecer una evaluación de riesgos en zonas de trabajo)

4.2.3.3/A2

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/A2 Las características de seguridad de los espacios de trabajo y zonas peligrosas son adecuadas para llevar a cabo los trabajos que se realizan en la fábrica, se encuentran en perfectas condiciones de uso, señalización, limpieza y con unas condiciones ergonómicas correctas.

4.2.3.3.2/A2 Existencia de espacios o áreas de control especial que impidan la contaminación del producto final (control de metales, seguridad final en mercancías destinadas a aeropuertos en cuanto a almacenamiento y contenido, etc.).

4.2.3.4/A2

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/A2	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/A2 (Los espacios de trabajo y zonas peligrosas son adecuados y seguros)	50/100
4.2.3.4.2/A2	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/A2	Las características de seguridad de los espacios de trabajo y zonas peligrosas son adecuadas para llevar a cabo los trabajos que se realizan en la fábrica, se encuentran en perfectas condiciones de uso, señalización, limpieza y con unas condiciones ergonómicas correctas.	20/100
4.2.3.4.2.2/A2	Existencia de espacios o áreas de control especial que impidan la contaminación del producto final (control de metales, seguridad final en mercancías destinadas a aeropuertos en cuanto a almacenamiento y contenido, etc.).	10/100
	TOTAL	80

4.2.3.5/A2

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN IMÁGENES



Ejemplos de espacios de trabajo en perfectas condiciones de uso, señalización, mantenimiento, limpieza y ergonómicamente correctas

A3) SUELOS, ABERTURAS Y DESNIVELES Y BARANDILLAS

4.2.3.1/A3

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/A3

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

4.2.3.3/A3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1 /A3 Las características de seguridad de los suelos, aberturas y desniveles y barandillas, son adecuadas y se encuentran en perfectas condiciones de uso, señalización, mantenimiento y limpieza.

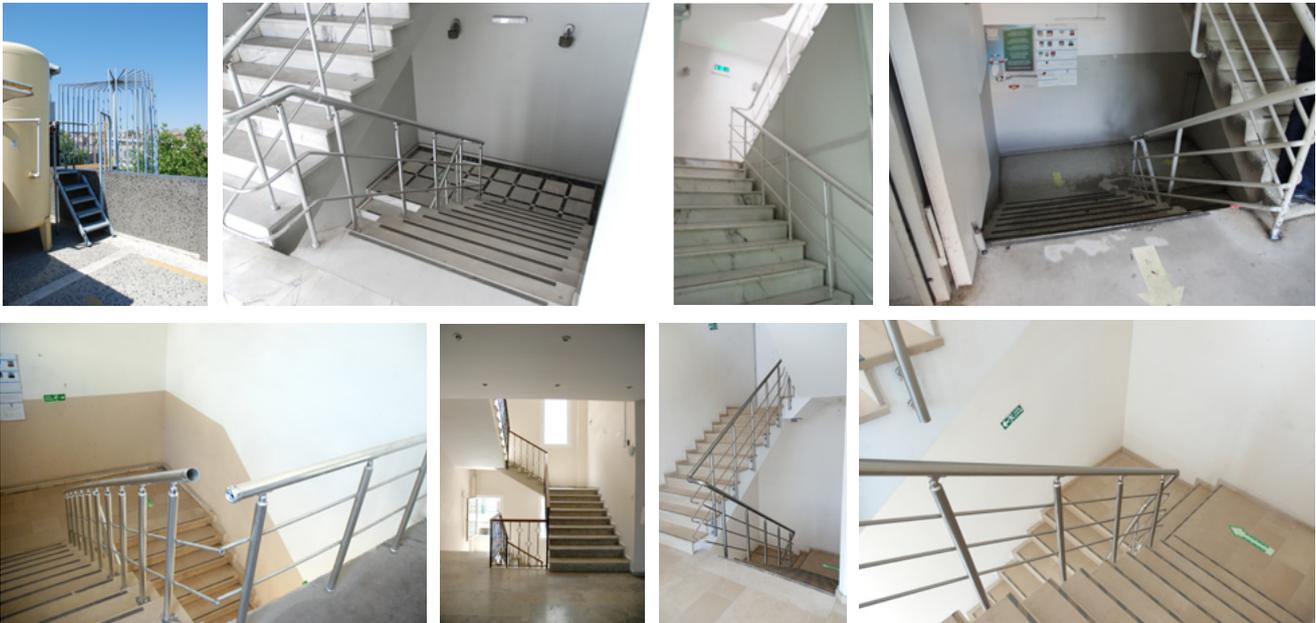
4.2.3.5/A3

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/A3	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/A3 (Los suelos, aberturas y desniveles y barandillas son adecuados y seguros)	50/100
4.2.3.4.2/A3	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/A3	Las características de seguridad de los suelos, aberturas y desniveles y barandillas, son adecuadas y se encuentran en perfectas condiciones de uso, señalización, mantenimiento y limpieza.	20/100
	TOTAL	70

4.2.3.6/A3

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN IMÁGENES



Ejemplos de aberturas, barandillas y escaleras en perfectas condiciones de uso, señalización, mantenimiento y limpieza

A4) TABIQUES, VENTANAS Y VANOS¹

4.2.3.1/A4

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/A4

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

¹ Huevo en paredes.

4.2.3.3/A4

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE SENTIDO

4.2.3.3.1 /A4 Las características de seguridad de los tabiques, ventanas y vanos son adecuadas y se encuentran en perfectas condiciones de uso, señalización, mantenimiento y limpieza.

4.2.3.4/A4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/A4	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/A4 (Los tabiques, ventanas y vanos son adecuados y seguros)	50/100
4.2.3.4.2/A4	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/A4	Las características de seguridad de los tabiques, ventanas y vanos son adecuadas y se encuentran en perfectas condiciones de uso, señalización, mantenimiento y limpieza.	20/100
	TOTAL	70

4.2.3.5/A4

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN IMÁGENES



Ejemplos de tabiques en perfectas condiciones de uso, señalización, mantenimiento y limpieza

A5) VÍAS DE CIRCULACIÓN

4.2.3.1/A5

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/A5

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

4.2.3.3/A5

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/A5 Las vías de circulación son adecuadas y están en perfectas condiciones de uso, señalización, mantenimiento y limpieza.

4.2.3.3.2/A5 Las vías de circulación están libres de objetos y despejadas.

4.2.3.4/A5

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/A5	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/A5 (Las vías de circulación son adecuadas y seguras)	50/100
4.2.3.4.2/A5	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/A5	Las vías de circulación son adecuadas y están en perfectas condiciones de uso, señalización, mantenimiento y limpieza.	20/100
4.2.3.4.2.2/A5	Las vías de circulación están libres de objetos y despejadas.	10/100
	TOTAL	80

A6) PUERTAS Y PORTONES¹

4.2.3.1/A6

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/A6

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

4.2.3.3/A6

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/A6 Las características de seguridad de las puertas y portones son las adecuadas y se encuentran en perfectas condiciones de uso, mantenimiento y señalización.

4.2.3.4/A6

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/A6	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/A6 (Las puertas y portones son adecuados y seguros)	50/100
4.2.3.4.2/A6	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/A6	Las características de seguridad de las puertas y portones son las adecuadas y se encuentran en perfectas condiciones de uso, mantenimiento y señalización.	20/100
	TOTAL	70

¹ Puertas principales (normalmente de mayores dimensiones).

A7) RAMPAS, ESCALERAS FIJAS Y DE SERVICIO

4.2.3.1/A7

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/A7

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

4.2.3.3/A7

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/A7 Las características de seguridad de las rampas, escaleras fijas y de servicio son adecuadas y se encuentran en perfectas condiciones de uso, señalización, mantenimiento y limpieza.

4.2.3.4/A7

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/A7	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/A7 (Las rampas, escaleras fijas y de servicio son adecuadas y seguras)	50/100
4.2.3.4.2/A7	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/A7	Las características de seguridad de las rampas, escaleras fijas y de servicio son adecuadas y se encuentran en perfectas condiciones de uso, señalización, mantenimiento y limpieza	20/100
	TOTAL	70

A8) ESCALAS FIJAS

4.2.3.1/A8

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/A8

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

4.2.3.3/A8

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE SENTIDO

4.2.3.3.1/A8 Las características de seguridad de las escalas fijas son adecuadas y se encuentran en perfectas condiciones de uso, señalización, mantenimiento y limpieza

4.2.3.4/A8

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/A8	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/A8 (Las escalas fijas son adecuadas y seguras)	50/100
4.2.3.4.2/A8	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/A8	Las características de seguridad de las escalas fijas son adecuadas y se encuentran en perfectas condiciones de uso, señalización, mantenimiento y limpieza	20/100
	TOTAL	70

A9) ESCALERAS DE MANO

4.2.3.1/A9

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/A9

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

4.2.3.3/A9

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE SENTIDO

4.2.3.3.1/A9 Las características de seguridad de las escaleras de mano son adecuadas, se encuentran en perfectas condiciones de uso, señalización, mantenimiento y limpieza.

4.2.3.4/A9

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/A9	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/A9 (Las escaleras de mano son adecuadas y seguras)	50/100
4.2.3.4.2/A9	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/A9	Las características de seguridad de las escaleras de mano son adecuadas, se encuentran en perfectas condiciones de uso, señalización, mantenimiento y limpieza.	20/100
	TOTAL	70

A10) VÍAS Y SALIDAS DE EVACUACIÓN

4.2.3.1/A10

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/A10

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

ARTICLE 11 - (1) *The employer shall;*

a) Assess the foreseeable emergency situations which could arise and identify those that might possibly and potentially affect workers and work environment taking into account the work environment, substances used, equipment and environmental conditions present in the workplace and take measures to prevent and limit adverse effects of emergency situations.

b) Conduct measurement and assessments to afford protection against adverse effects of emergency situations and prepare emergency plans.

c) Designate a sufficient amount of persons adequately equipped in prevention, protection, evacuation, firefighting, first aid and other related issues taking into account the size and specific hazards of the undertaking, nature of the activities, number of employees and other persons present in the enterprise. The number of such workers, their training and equipment available to them shall be adequate and the employer shall arrange emergency drills and trainings and make sure that the rescue teams are always available to respond.

d) Arrange any necessary contacts with external services, particularly as regards first aid, emergency medical care, rescue work and fire-fighting.

Punto desarrollado principalmente con el decreto 26681 de 18-06-2013 (de evaluación de riesgos).

4.2.3.3/A10

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.4.3.1/A10 Existencia de señalización clara horizontal (suelo) de las vías y direcciones de evacuación. Asimismo, las vías y salidas de evacuación se encuentran en perfectas condiciones de uso, señalización, mantenimiento (pintura, actualización a la situación de planta, etc.) y limpieza.

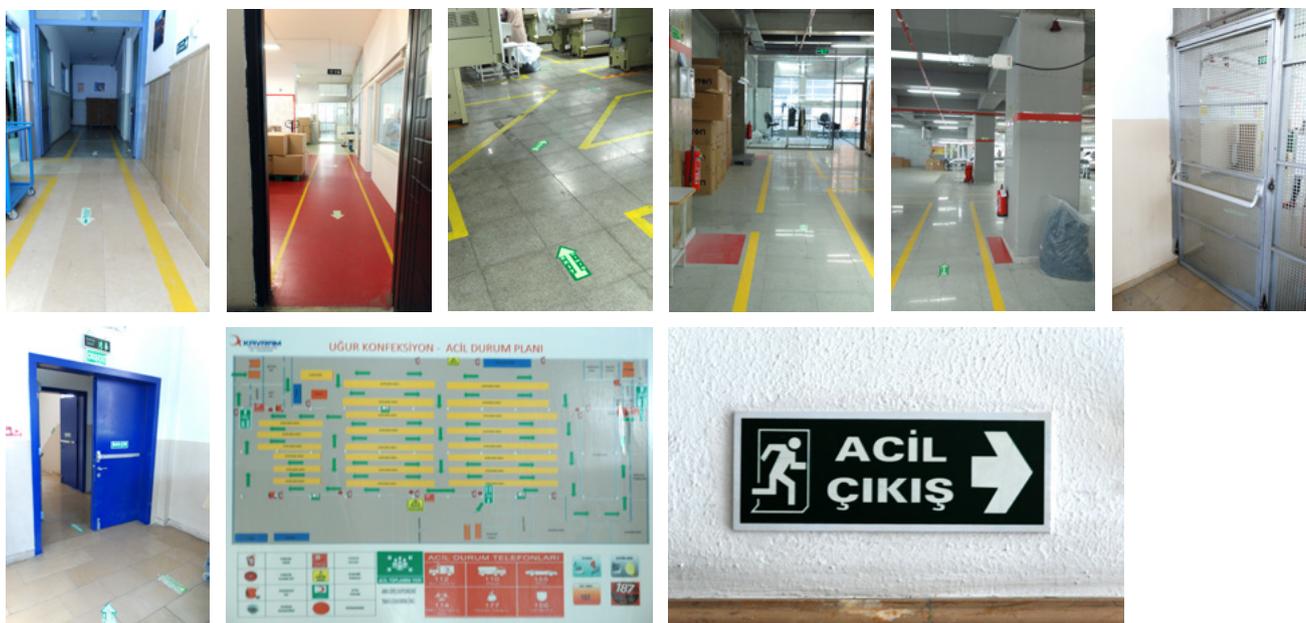
4.2.3.4/A10

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO		PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/A10	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/A10 (Las vías y salidas de evacuación son adecuadas y seguras)	50/100
4.2.3.4.2/A10	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/A10	Existencia de señalización clara horizontal (suelo) de las vías y direcciones de evacuación. Asimismo, las vías y salidas de evacuación se encuentran en perfectas condiciones de uso, señalización, mantenimiento (pintura, actualización a la situación de planta, etc.) y limpieza.	20/100
TOTAL		70

4.2.3.5/A10

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN IMÁGENES



Ejemplos de vías de evacuación en perfectas condiciones de uso, señalización (suelos, paredes, etc.), mantenimiento y limpieza

B) ILUMINACIÓN, VENTILACIÓN, ORDEN Y LIMPIEZA DE LOS LUGARES DE TRABAJO;

B1) ILUMINACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO

4.2.3.1/B1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/B1

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

Punto desarrollado principalmente con el decreto 28512 de 29-12-2012 (de evaluación de riesgos)

4.2.3.3/B1

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/B1 Existencia de un adecuado control de flujo lumínico mediante aparatos de medición (fotómetros)

4.2.3.4/B1

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/B1	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/B1 (La iluminación de los lugares de trabajo es la adecuada)	50/100
4.2.3.4.2/B1	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/B1	Existencia de un adecuado control de flujo lumínico mediante aparatos de medición (fotómetros)	20/100
	TOTAL	70

4.2.3.5/B1

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN IMÁGENES



Ejemplos de una adecuada iluminación

B2) VENTILACIÓN

4.2.3.1/B2

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/B2

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

4.2.3.3/B2

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE SENTIDO

4.2.3.3.1/B2 Existencia de una instalación de climatización adecuada (aires acondicionados y calefacción), en perfectas condiciones de uso y mantenimiento.

4.2.3.4/B2

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO		PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/B2	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/B2 (La ventilación es la adecuada)	50/100
4.2.3.4.2/B2	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/B2	Existencia de una instalación de climatización adecuada (aires acondicionados y calefacción), en perfectas condiciones de uso y mantenimiento.	20/100
TOTAL		70

4.2.3.5/B2

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN IMÁGENES



Ejemplos de adecuados sistemas de climatización

B3) ORDEN, LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO

4.2.3.1/B3

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/B3

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

4.2.3.3/B3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/B3 Los productos de limpieza deben estar adecuadamente almacenados en un lugar separado y correctamente identificados y etiquetados.

4.2.3.3.2/B3 En el caso de suelos húmedos después de la limpieza, estos deben estar adecuadamente indicados.

4.2.3.3.3/B3 Existencia de suficientes medios (papeleras, etc.) e indicadores de residuos (papel, etc).

4.2.3.4/B3

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/B3 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/B3 (El orden, limpieza y mantenimiento son adecuados y seguros)	50/100
4.2.3.4.2/B3 PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/B3 Los productos de limpieza deben estar adecuadamente almacenados en un lugar separado y correctamente identificados y etiquetados.	10/100
4.2.3.4.2.2/B3 En el caso de suelos húmedos después de la limpieza, estos deben estar adecuadamente indicados.	10/100
4.2.3.4.2.3/B3 Existencia de suficientes medios (papeleras, etc.) e indicadores de residuos (papel, etc).	10/100
TOTAL	80

4.2.3.6/B3

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN IMÁGENES



Ejemplos de un adecuado orden y limpieza en las instalaciones

C) TEMPERATURA, HUMEDAD Y MOVIMIENTO DEL AIRE EN LOS LUGARES DE TRABAJO

4.2.3.1/C

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/C

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

4.2.3.3/C

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/C Existencia de un adecuado sistema de renovación del aire (ventiladores, circulación del aire, etc.).

4.2.3.3.2/C Existencia de un sistema de control de la temperatura y humedad (termómetros, etc.).

4.2.3.4/C

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/C	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/C (La temperatura, humedad y movimiento del aire en los lugares de trabajo es la adecuada)	50/100
4.2.3.4.2/C	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/C	Existencia de un adecuado sistema de renovación del aire (ventiladores, circulación del aire, etc.).	20/100
4.2.3.4.2.2/C	Existencia de un sistema de control de la temperatura y humedad (termómetros, etc.).	10/100
	TOTAL	80

D) CONCEPCIÓN, CONSTRUCCIÓN, UTILIZACIÓN, MANTENIMIENTO, PRUEBA E INSPECCIÓN DE LA MAQUINARIA Y EQUIPO QUE PUEDAN ENTRAÑAR RIESGOS Y, CUANDO PROCEDA, SU APROBACIÓN Y SU CESIÓN A CUALQUIER TÍTULO

4.2.3.1/D

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/D

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

Punto desarrollado principalmente con el decreto 28512 de 29-12-2012 (de evaluación de riesgos).

4.2.3.3/D

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE SENTIDO

4.2.3.3.1/D Existencia de adecuados controles internos periódicos de maquinaria e instalaciones y de sus registros e indicadores de seguimiento (caldera, medios de detección y extinción de incendios, detectores de humo, equipos de protección individual, puertas y vías de emergencia, depósitos de gasoil, etc.).

4.2.3.3.2/D Existencia de elementos de seguridad en la maquinaria adicionales a los previstos en la legislación (fijación para el cortador de hilo, etc.).

4.2.3.4/D

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/D	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 3.2 (La concepción, construcción, utilización, mantenimiento, prueba e inspección de la maquinaria y equipo que puedan entrañar riesgos, y, cuando proceda, su aprobación y su cesión a cualquier título; es adecuada y segura)	50/100
4.2.3.4.2/D	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN::	
4.2.3.4.2.1/D	Existencia de adecuados controles internos periódicos de maquinaria e instalaciones y de sus registros e indicadores de seguimiento (caldera, medios de detección y extinción de incendios, detectores de humo, equipos de protección individual, puertas y vías de emergencia, depósitos de gasoil, etc.).	20/100
4.2.3.4.2.2/D	Existencia de elementos de seguridad en la maquinaria adicionales a los previstos en la legislación (fijación para el cortador de hilo en textil, etc.).	10/100
	TOTAL	80

4.2.3.6/D

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN IMÁGENES



Ejemplos de una adecuada maquinaria y su mantenimiento.

E) PREVENCIÓN DE TENSIONES FÍSICAS O MENTALES PROVOCADAS POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y PERJUDICIALES PARA LA SALUD

4.2.3.1/E

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/E

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

4.2.3.3/E

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE SENTIDO

N/A (Completo con la aplicación de la ley)

4.2.3.4/E

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/E CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/E (La prevención de tensiones físicas o mentales provocadas por las condiciones de trabajo y perjudiciales para la salud, son las adecuadas)	50/100
4.2.3.4.2/E PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
N/A (Completo con la aplicación de la ley)	
TOTAL	50

F) MANIPULACIÓN, APILAMIENTO Y ALMACENAMIENTO DE CARGAS Y DE MATERIALES, MANUALMENTE O CON AUXILIO DE MEDIOS MECÁNICOS

4.2.3.1/F

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/F

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

4.2.3.3/F

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/F Almacenes bien organizados y señalizados.

4.2.3.3.2/F Cargas paletizadas con sistemas mecánicos (carretillas elevadoras).

4.2.3.3.3/F Adecuadas instrucciones para el manejo de cargas de forma manual.

4.2.3.4/F

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/F CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/F (La manipulación, apilamiento y almacenamiento de cargas y de materiales, manualmente o con auxilio de medios mecánicos son adecuadas y seguras)	50/100
4.2.3.4.2/F PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN::	
4.2.3.4.2.1/F Almacenes bien organizados y señalizados.	10/100
4.2.3.4.2.2/F Cargas paletizadas con sistemas mecánicos (carretillas elevadoras).	10/100
4.2.3.4.2.3/F Adecuadas instrucciones para el manejo de cargas de forma manual.	10/100
TOTAL	80

4.2.3.6/F

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN IMÁGENES



Ejemplos de almacenes bien ordenados y señalizados y de sistemas mecánicos de movimientos de cargas (carretillas elevadoras)

G) UTILIZACIÓN DE LA ELECTRICIDAD

G1) INSTALACIÓN ELÉCTRICA Y OTROS TIPOS DE INSTALACIONES

4.2.3.1/G1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/G1

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

4.2.3.3/G1

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/G1 La instalación eléctrica es la adecuada para las características de las instalaciones, se encuentra en perfectas condiciones de uso y mantenimiento.

4.2.3.3.2/G1 Los cuadros eléctricos principales y secundarios se encuentran en perfecto estado de uso, son accesibles solamente al personal autorizado, están adecuadamente señalizados, disponen de alfombras de goma de seguridad y de extintores de CO₂ en sus inmediaciones.

4.2.3.4/G1

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/G1	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/G1 (La instalación eléctrica y otros tipos de instalaciones -generadores de vapor para las planchas, sistemas de calefacción, etc.- son adecuados y seguros)	50/100
4.2.3.4.2/G1	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/G1	La instalación eléctrica es la adecuada para las características de las instalaciones, se encuentra en perfectas condiciones de uso y mantenimiento.	20/100
4.2.3.4.2.2/G1	Los cuadros eléctricos principales y secundarios se encuentran en perfecto estado de uso, son accesibles solamente al personal autorizado, están adecuadamente señalizados, disponen de alfombras de goma de seguridad y extintores de CO ₂ en sus inmediaciones.	10/100
	TOTAL	80

4.2.3.6/G1

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN IMÁGENES



Ejemplos de cuadros eléctricos en adecuadas condiciones y bien señalizados

H) FABRICACIÓN, EMBALAJE, ETIQUETADO, TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y UTILIZACIÓN DE SUSTANCIAS Y AGENTES PELIGROSOS, EVACUACIÓN DE SUS DESECHOS Y RESIDUOS Y, CUANDO PROCEDA, SU SUSTITUCIÓN POR OTRAS SUSTANCIAS O AGENTES INOCUOS O MENOS PELIGROSOS

4.2.3.1/H

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/H

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

Punto desarrollado principalmente con los decretos 28867 de fecha 30-12-2013 y 28733 de fecha 16-08-2013.

4.2.3.3/H

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/H Los disolventes anti manchas, etc. están en una área separada, adecuadamente señalizada y ventilada.

4.2.3.3.2/H Los trabajadores disponen de equipos de protección individual para su manipulación.

4.2.3.3.3/H Los trabajadores reciben formación adecuada en esta materia.

4.2.3.4/H

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/H CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 3.2 (La fabricación, embalaje, etiquetado, transporte, almacenamiento y utilización de sustancias y agentes peligrosos, evacuación de sus desechos y residuos y, cuando proceda, su sustitución por otras sustancias o agentes inocuos o menos peligrosos, son adecuados y seguros)	50/100
4.2.3.4.2/H PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/H Los disolventes anti manchas, etc. están en una área separada, adecuadamente señalizada y ventilada.	10/100
4.2.3.4.2.2/H Los trabajadores disponen de equipos de protección individual para su manipulación.	10/100
4.2.3.4.2.3/H Los trabajadores reciben formación adecuada en esta materia.	10/100
TOTAL	80

4.2.3.5/H

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN IMÁGENES



Ejemplos de adecuada separación y señalización de áreas de tratamiento con productos químicos

I) PROTECCIÓN CONTRA LAS RADIACIONES

4.2.3.1/I

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.3/I

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

4.2.3.4/I

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE SENTIDO

N/A (Completo con la aplicación de la ley)

4.2.3.5/I

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.5.1/I	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/I (La protección contra las radiaciones es adecuada y segura)	50/100
4.2.3.5.2/I	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN: N/A (Completo con la aplicación de la ley)	
	TOTAL	50

J) PREVENCIÓN Y LIMITACIÓN DE LOS RIESGOS PROFESIONALES DEBIDOS AL RUIDO Y A LAS VIBRACIONES, Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA TALES RIESGOS

4.2.3.1/J

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985

4.2.3.2/J

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

Punto desarrollado principalmente con los decretos 28721 de fecha 28-7-2013 y 28743 de fecha 22-08-2013.

4.2.3.3/J

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE SENTIDO

4.2.3.3.1/J Existencia de un adecuado control periódico de ruidos y vibraciones mediante aparatos de medición (sonómetros)

4.2.3.4/J

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO		PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/J	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/J (La prevención y limitación de los riesgos profesionales debidos al ruido y a las vibraciones, y protección de los trabajadores contra tales riesgos son adecuados y seguros)	50/100
4.2.3.4.2/J	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/J	Existencia de un adecuado control periódico de ruidos y vibraciones mediante aparatos de medición (sonómetros)	20/100
TOTAL		70

K) CONTROL DE LA ATMÓSFERA Y DE OTROS FACTORES AMBIENTALES DE LOS LUGARES DE TRABAJO

4.2.3.1/K

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/K

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

4.2.3.3/K

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

N/A (Completo con la aplicación de la ley)

4.2.3.4/K

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/K CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.3/K (El control de la atmósfera y de otros factores ambientales de los lugares de trabajo sea adecuado y seguro)	50/100
4.2.3.4.2/K PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/K N/A (Completo con la aplicación de la ley)	
TOTAL	50

L) PREVENCIÓN Y LIMITACIÓN DE LOS RIESGOS DEBIDOS A ALTAS Y BAJAS PRESIONES BAROMÉTRICAS

4.2.3.1/L

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/L

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

4.2.3.3/L

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE SENTIDO

N/A (Completo con la aplicación de la ley)

4.2.3.4/L

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/L CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/L (La prevención y limitación de los riesgos debidos a altas y bajas presiones barométricas son adecuadas y seguras)	50/100
4.2.3.4.2/L PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN: N/A (Completo con la aplicación de la ley)	
TOTAL	50

M) PREVENCIÓN DE INCENDIOS Y EXPLOSIONES, Y MEDIDAS QUE DEBEN TOMARSE EN CASO DE INCENDIO O EXPLOSIÓN

M1) CONDICIONES DE PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS

4.2.3.1/M1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/M1

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

ARTICLE 11 - (1) *The employer shall;*

a) assess the foreseeable emergency situations which could arise and identify those that might possibly and potentially affect workers and work environment taking into account the work environment, substances used, equipment and environmental conditions present in the workplace and take measures to prevent and limit adverse effects of emergency situations.

b) conduct measurement and assessments to afford protection against adverse effects of emergency situations and prepare emergency plans.

c) designate a sufficient amount of persons adequately equipped in prevention, protection, evacuation, firefighting, first aid and other related issues taking into account the size and specific hazards of the undertaking, nature of the activities, number of employees and other persons present in the enterprise. The number of such workers, their training and equipment available to them shall be adequate and the employer shall arrange emergency drills and trainings and make sure that the rescue teams are always available to respond.

d) arrange any necessary contacts with external services, particularly as regards first aid, emergency medical care, rescue work and fire-fighting.

4.2.3.3/M1

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/M1 Las revisiones de los medios de extinción son periódicas y queda evidencia de su mantenimiento y de su caducidad.

4.2.3.3.2/M1 Existencia de sistemas de detección de humo.

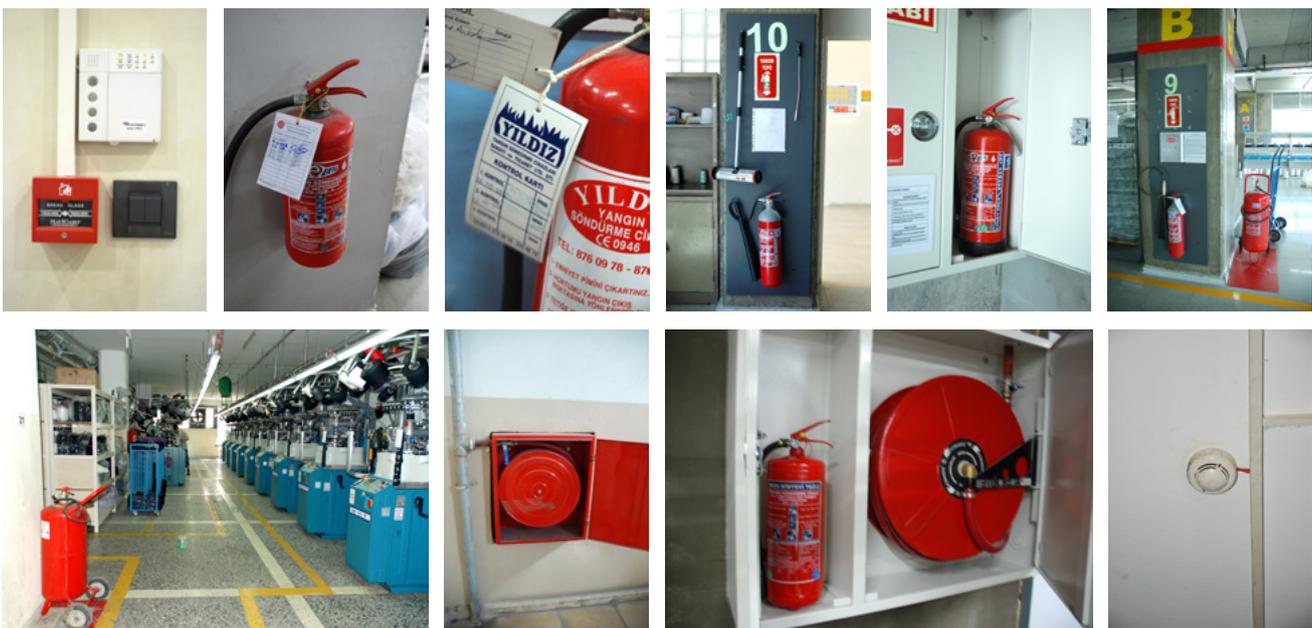
4.2.3.4/M1

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/M1 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/M1 (La prevención de incendios y explosiones, y medidas que deben tomarse en caso de incendio o explosión; es adecuada y segura)	50/100
4.2.3.4.2/M1 PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/M1 Las revisiones de los medios de extinción son periódicas y queda evidencia de su mantenimiento y de su caducidad.	20/100
4.2.3.4.2.2/M1 Existencia de sistemas de detección de humo	10/100
TOTAL	80

4.2.3.5/M1

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN IMÁGENES





Ejemplos de medios de detección y extinción adecuados y registros de su correcto mantenimiento

N) DISEÑO, FABRICACIÓN, SUMINISTRO, UTILIZACIÓN, MANTENIMIENTO Y PRUEBA DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL Y DE ROPAS DE PROTECCIÓN

4.2.3.1/N

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/N

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

Punto desarrollado principalmente con los decretos 28512 de fecha 29-12-2012 y 28695 de fecha 2-7-2013.

4.2.3.3/N

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

N/A (Completo con la aplicación de la ley)

4.2.3.4/N

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO		PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/N	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/N (El diseño, fabricación, suministro, utilización, mantenimiento y prueba de equipos de protección individual y de ropas de protección son adecuados y seguros)	50/100
4.2.3.4.2/N	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN: N/A (Completo con la aplicación de la ley)	
TOTAL		50

4.2.3.5/N

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN IMÁGENES



Ejemplos de correcta utilización de equipos de protección individual

O) INSTALACIONES SANITARIAS, MEDIOS DE ASEO, VESTUARIOS, SUMINISTRO DE AGUA POTABLE Y CUALESQUIERA OTRAS INSTALACIONES ANÁLOGAS QUE TENGAN RELACIÓN CON LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

O1) SERVICIOS HIGIÉNICOS Y LUGARES DE DESCANSO

O1.1) Agua potable

4.2.3.1/O1.1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/O1.1

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

4.2.3.3/O1.1

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/O1.1 Existencia de fuentes de agua en los lugares de trabajo sin restricciones de acceso.

4.2.3.3.2/O1.1 Existencia de servicios adicionales en las áreas de descanso (máquinas de café, etc...)

4.2.3.4/O1.1

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/O1.1	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/O1.1 (El suministro de agua potable es adecuado)	50/100
4.2.3.4.2/O1.1	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/O1.1	Existencia de fuentes de agua en los lugares de trabajo sin restricciones de acceso.	20/100
4.2.3.5.2.2/O1.1	Existencia de servicios adicionales en las áreas de descanso (máquinas de café, etc...)	10/100
	TOTAL	80

4.2.3.5/O1.1

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN IMÁGENES



Ejemplo de disponibilidad de agua potable en el lugar de trabajo

O1.2) Vestuarios, duchas, lavabos y retretes

4.2.3.1/O1.2

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/O1.2

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

4.2.3.3/O1.2

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/O1.2 Los vestuarios, duchas, lavabos y retretes están en perfectas condiciones de uso, señalización, mantenimiento y limpieza.

4.2.3.4/O1.2

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/O1.2 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/O1.2 (Los vestuarios, duchas, lavabos y retretes son adecuados y seguros)	50/100
4.2.3.4.2/O1.2 PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/O1.2 Los vestuarios, duchas, lavabos y retretes están en perfectas condiciones de uso, señalización, mantenimiento y limpieza.	20/100
TOTAL	70

4.2.3.5/O1.2

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN IMÁGENES



Ejemplos de adecuadas instalaciones sanitarias

O1.3) Locales de descanso

4.2.3.1/O1.3

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/O1.3

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

4.2.3.3/O1.3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/O1.3 Los locales de descanso están en perfectas condiciones de uso, señalización, mantenimiento y limpieza.

4.2.3.3.2/O1.3 Existencia de espacio reservado para la oración.

4.2.3.3.3/O1.3 Suministro de una comida al día financiada en parte por la empresa y de calidad.

4.2.3.4.3/O1.3 Suministro de una comida al día gratuita y de calidad.

4.2.3.4/O1.3

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/O1.3	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/O1.3 (Los locales de descanso son adecuados y seguros)	50/100
4.2.3.4.2/O1.3	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/O1.3	Los locales de descanso están en perfectas condiciones de uso, señalización, mantenimiento y limpieza.	20/100
4.2.3.4.2.2/O1.3	Existencia de espacio reservado para la oración.	10/100
4.2.3.4.2.3/O1.3	Suministro de una comida al día financiada en parte por la empresa y de calidad.	10/100
4.2.3.4.2.4/O1.3	Suministro de una comida al día gratuita y de calidad.	10/100
	TOTAL	100

4.2.3.6/O1.3

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN IMÁGENES



Ejemplos adecuados de zonas de descanso y de oración

01.4) Locales provisionales y trabajos al aire libre y servicios adicionales

4.2.3.1/O1.4

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/O1.4

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

4.2.3.3/O1.4

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.1/O1.4 Facilitación de transporte gratuito a los empleados a/desde la fábrica en los casos no previstos en normativas específicas.

4.2.3.4/O1.4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/O1.4	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/O1.4 (Los locales provisionales y trabajos al aire libre y servicios adicionales son adecuados y seguros)	50/100
4.2.3.4.2/O1.4	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/O1.4	Facilitación de transporte gratuito a los empleados a/desde la fábrica en los casos no previstos en normativas específicas.	20/100
	TOTAL	70

P) PRIMEROS AUXILIOS

P1) MATERIAL Y LOCALES DE PRIMEROS AUXILIOS

4.2.3.1/P1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/P1

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

Punto desarrollado principalmente con los decretos 28512 de fecha 29-12-2012.

4.2.3.3/P1

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS EN ESTE SENTIDO

4.2.3.3.1/P1 Personas formadas convenientemente en la plantilla.

4.2.3.3.2/P1 Existencia de equipos de primeros auxilios dotados de material suficiente y adecuadamente mantenidos y señalizados.

4.2.3.4/P1

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/P1	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/P1 (Los materiales y locales de primeros auxilios son adecuados)	50/100
4.2.3.4.2/P1	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/P1	Personas formadas convenientemente en la plantilla.	20/100
4.2.3.4.2.2/P1	Existencia de equipos de primeros auxilios dotados de material suficiente y adecuadamente mantenidos y señalizados.	20/100
	TOTAL	90

4.2.3.5/P1

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN IMÁGENES



Ejemplos de material y áreas adecuados de primeros auxilios

Q) ESTABLECIMIENTO DE PLANES DE ACCIÓN EN CASO DE EMERGENCIA

4.2.3.1/Q

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/Q

LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

ARTICLE 11 - (1) *The employer shall;*

- a) *assess the foreseeable emergency situations which could arise and identify those that might possibly and potentially affect workers and work environment taking into account the work environment, substances used, equipment and environmental conditions present in the workplace and take measures to prevent and limit adverse effects of emergency situations.*
- b) *conduct measurement and assessments to afford protection against adverse effects of emergency situations and prepare emergency plans.*

c) designate a sufficient amount of persons adequately equipped in prevention, protection, evacuation, fire fighting, first aid and other related issues taking into account the size and specific hazards of the undertaking, nature of the activities, number of employees and other persons present in the enterprise. The number of such workers, their training and equipment available to them shall be adequate and the employer shall arrange emergency drills and trainings and make sure that the rescue teams are always available to respond.

d) arrange any necessary contacts with external services, particularly as regards first aid, emergency medical care, rescue work and fire-fighting.

ARTICLE 12 - (1) *In the event of serious, imminent and unavoidable danger, the employer shall:*

a) take action and give instructions to enable workers to stop work and/or immediately to leave the work place and proceed to a place of safety.

b) for as long as the situation remains unchanged and unless there is a strict necessity; not ask workers, except for those who are adequately equipped and specially assigned to do so, to resume work.

(2) The employer shall ensure that all workers are able, in the event of serious and imminent danger to their own safety and/or that of other persons, and where the immediate superior responsible cannot be contacted, to take the appropriate steps in the light of their knowledge and the technical means at their disposal, to avoid the consequences of such danger. Their actions shall not place them at any disadvantage, unless they acted carelessly or there was negligence on their part.

Punto desarrollado principalmente con los decretos 28681 de fecha 18-6-2013.

4.2.3.3/Q

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.3.3.2/Q En los ejercicios de evacuación se toman fotografías y se cronometran los tiempos.

4.2.3.3.3/Q Existencia de un punto de encuentro.

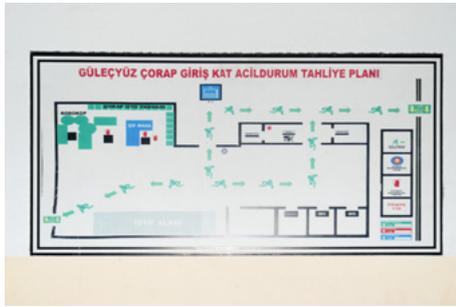
4.2.3.4/Q

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/Q	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.3.2/Q (El establecimiento de planes de acción en caso de emergencia es el adecuado)	50/100
4.2.3.4.2/Q	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.3.4.2.1/Q	En los ejercicios de evacuación se toman fotografías y se cronometran los tiempos.	20/100
4.2.3.4.2.2/Q	Existencia de un punto de encuentro.	10/100
	TOTAL	80

4.2.3.6/Q

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN IMÁGENES



Ejemplos de esquemas de actuación, responsables, existencia de puntos de encuentro y formación de equipos de emergencia

R) VIGILANCIA DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

4.2.3.1/R

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R164 Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981.

R171 Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985.

4.2.3.2/R LEGISLACIÓN TURCA

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, NO. 6331 (ART. 4/5/10/16/17/18) Ver detalle en pag. 23-26.

ARTICLE 6 - (1) *In order to provide occupational health and safety services including activities related to the protection and prevention of occupational risks, the employer shall:*

a) designate workers as occupational safety specialist, occupational physician and other health staff. In case there is lack of personnel in the undertaking competent enough to be designated, the employer shall enlist a joint health and safety unit to partially or fully provide these services. Provided that the employer has the required qualifications and documents, these services can be offered by the employer considering the hazard class and the number of workers.

b) meet the need for means, space and time to help designated people or organizations fulfil their duties.

c) ensure cooperation and coordination among all people and bodies responsible for providing health and safety services at workplaces

d) implement measures related to occupational health and safety and that are in accordance with the legislation and notified in writing by the designated persons or organizations providing services

e) inform designated persons, external services consulted and other workers and their employers from any outside enterprise or undertaking engaged in work in his undertaking or enterprise receive adequate information as regards the factors known to affect, or suspected of affecting, the safety and health of workers.

(2) Public bodies and organizations as defined in Public Procurement Law no. 4734 dated 4/1/2002 may get occupational health and safety services either directly from circulating capital enterprises operating under the Ministry of Health or as defined in law no. 4734.

(3) It is not obligatory to hire other health care staff in enterprises where there is a full time occupational physician.

ARTICLE 14 - (1) *The employer shall;*

a) keep a list of all occupational accidents and diseases suffered by his workers and draw up reports after required studies are carried out.

b) investigate and draw up reports on incidents that might potentially harm the workers, work place or work equipment or have damaged the work place or equipment despite not resulting in injury or death.

(2) The employer shall notify the Social Security Institution of the following situations within a prescribed time as follows:

a) Within three work days of the date of the accident.

b) Within three work days after receiving the notification of an occupational disease from health care providers or occupational physicians.

(3) Occupational physicians or health care providers shall refer workers who have been pre-diagnosed with an occupational disease to health care providers authorized by the Social Security Institution.

(4) Occupational accidents referred to health care providers shall be notified to the Social Security Institution within ten days at most and authorized health care providers shall notify the Social Security Institution of the occupational diseases within the same period of time.

(5) The procedures and principles as regards this article shall be defined by the Ministry following the receipt of approval from the Ministry of Health.

ARTICLE 15 - (1) *The employer shall;*

a) ensure that workers receive health surveillance appropriate to the health and safety risks they incur at work.

b) Health examination of workers is required under the following situations:

1) Pre-assignment.

2) Job change after the assignment.

3) *In case of return to work following repetitive absence from work due to occupational accidents, occupational diseases or health problems upon request.*

4) *At regular intervals recommended by the Ministry in the course of employment taking into account the workers, the nature of work and hazard class of the enterprise.*

(2) *Workers to be employed in enterprises classified as hazardous and very hazardous shall receive a medical report before employment.*

(3) *Medical reports required to be received as per this law shall be obtained from occupational physician working in workplace health and safety unit or joint health and safety unit. Any objection to the medical reports shall be filed to an adjudicator hospital assigned by the Ministry of Health. The decision made by the hospital shall constitute the definitive judgement.*

(4) *The employer shall cover all expenses arising from health surveillance and any additional expense related to this surveillance. The health surveillance may in no circumstances bring financial burden to workers.*

(5) *Health data of workers undergoing a medical examination shall be kept confidential in order to ensure protection of individual privacy and prestige.*

LABOUR ACT OF TURKEY, LAW NO. 4857

Article 81. *In establishments where a minimum fifty employees are employed, the employers are under the obligation, in order to meet the needs of employees for medical treatment which fall outside those provided for by the Social Insurance Organisation, to employ one or more physicians at the establishment and set up a health unit with a view to protect the health of the employees, to take occupational health and safety measures and to provide first aid, urgent treatment and preventive health services depending on the number of employees and the risk factors involved.*

The qualifications of physicians, their number, recruitment, duties, powers and responsibilities, training and working conditions and methods of performing their duties as well as the health units to be set up at establishments shall be indicated in a regulation to be issued by the Ministry of Labour and Social Security after receiving the opinion of the Ministry of Health and the Union of Physicians of Turkey.

Article 82. *With a view to conduct services for providing measures of safety at work and determining the measures aimed at preventing work accidents and occupational diseases as well as following up their execution, employers of establishments where a minimum of fifty employees are employed on a continued basis and where permanent work is performed for more than six months shall employ one or more engineers or technical staff, depending on the number of employees, the nature of the establishment and the degree of accident risks involved.*

The qualifications of work safety engineers or technical staff, their number, duties, powers and responsibilities, training and working conditions as well as the methods of performing their duties shall be indicated in a regulation to be issued by the Ministry of Labour and Social Security after obtaining the opinion of the Union of Chambers of Engineers and Architects of Turkey.

Punto desarrollado principalmente con los decretos 28512 de fecha 29-12-2012.

4.2.3.3/R

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

N/A (Completo con la aplicación de la ley)

4.2.3.4/R

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.3.4.1/R CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 3.2 (La vigilancia de la salud de los trabajadores es adecuada)	50/100
4.2.3.4.2/R PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
N/A (Completo con la aplicación de la ley)	
TOTAL	50

4.2.4 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

(corresponde al punto 4 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes respetarán el derecho de sus empleados a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello ninguna clase de sanción.”

4.2.4.1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C87. Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948¹.

C98. Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949.

C135. Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

C154. Convenio sobre la negociación colectiva, 1971.

R143. Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1981.

R163. Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981.

4.2.4.2

LEGISLACIÓN TURCA

LAW ON TRADE UNIONS AND COLLECTIVE LABOUR AGREEMENTS, Nº. 6356

ARTICLE 3 - (1) *Organizations shall be established without prior authorisation in compliance with the procedures and principles of establishment in this Law. Unions shall carry out their activities in the branch of activity of their establishment.*

ARTICLE 6 - (1) *Natural or legal persons who have the capacity to act and who work de facto shall be entitled to establish a trade union. However, even if the periods specified in Article 53 of the Turkish Criminal Code No. 5237 and dated 26/9/2004 have expired, those who have been found guilty of a felony such as embezzlement, corruption, bribery, theft, fraud, forgery, obtaining by false pretences, fraudulent bankruptcy, bid rigging, fraud in fulfilment of obligations, laundering assets derived from criminal offences or smuggling shall not be entitled to establish a trade union.*

(2) *Where the founding member of an employers' trade union is a legal person, the natural person who is a representative of the legal person should have the qualifications specified in the first paragraph above.*

ARTICLE 17 - (1) *Any person who completes 15 years of age and who is considered as a worker in accordance with the provisions of this Law may join a workers' trade union.*

ARTICLE 19 - (1) *No worker or employer shall be forced to maintain as a member or resign his membership in a trade union.*

ARTICLE 25 - (1) *The recruitment of workers shall not be made subject to any condition as to their joining or refraining from joining a given trade union, their remaining a member of or withdrawing from a given trade union or their membership or non-membership of a trade union.*

(2) *The employer shall not discriminate between workers who are members of a trade union and those who are not, or those who are members of another trade union, with respect to working conditions or termination of employment. The provisions of the collective labour agreement with respect to wages, bonuses, premiums and money-related social benefits shall be exceptions.*

¹ El convenio 87 no ha sido ratificado por Turquía.

(3) No worker shall be dismissed or discriminated against on account of his membership or non-membership in a trade union, his participation in the activities of trade unions or workers' organisations outside his hours of work or during hours of work with the employer's permission.

(4) If an employer fails to observe the provisions set out in the above paragraphs apart from the termination, he shall be liable to pay union compensation which shall not be less than the worker's annual wage.

(5) In case of termination of contract of employment for reasons of trade union activities, a worker shall have the right to apply to the court as provided in the Articles 18, 20 and 21 of Labour Law No. 4857. Where it has been determined that the contract of employment has been terminated for reasons of trade union activities, union compensation shall be ordered independent of the requirement of application of the worker and the employer's granting or refusing him permission to restart work in accordance with Article 21 of the Law No. 4857. However, in case the worker is not allowed to start work, the compensation specified in the first paragraph of Article 21 of this Law No. 4857 shall not apply. Non-application to a court pursuant to the aforementioned provisions of the Law No. 4857 shall not be an obstacle for the worker to claim union compensation separately.

(6) In a case brought to the court with the claim that contract of employment has been terminated because of trade union affiliation, the burden of proof to prove the reason for termination shall lie with the employer. A worker who claims that termination is not based on the reason the employer has claimed shall bear the burden of proof to prove that the reason for termination has been union affiliation.

(7) Except for termination, in the event of a claim that the employer discriminates because of union affiliation, the burden of proof shall be on the worker. However, if a worker shows the existence of a situation indicating strongly that discrimination has been made because of union affiliation, the employer shall be obliged to prove the reasons for his conduct.

(8) Any provision contained in the collective labour agreement and in the contract of employment which is contrary to the provisions set out above shall be void.

(9) The worker shall retain all the rights conferred on him by the labour legislation and other enactments.

LABOUR ACT OF TURKEY

LAW NO. 4857

Article 52. In establishments where the percentage wage method is practised, the employer is under the obligation to submit a document showing the general total of each account slip to an employee representative elected by the employees from amongst themselves. The form and application methods of such documents shall be indicated in employment contracts or collective agreements.

Article 80. In establishments deemed to be industrial according to this Act, where a minimum of fifty employees are employed and permanent work is performed for more than six months, the employer shall set up an occupational health and safety board.

Employers are under the obligation to enforce the decisions of the occupational health and safety boards taken in accordance with the legislation on occupational health and safety.

The constitution, working methods, functions, powers and obligations of occupational health and safety boards shall be laid down in a regulation to be prepared by the Ministry of Labour and Social Security .

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW

LAW NO. 6331

ARTICLE 20 - (1) *In the event that no person might be elected or chosen to represent workers, the employer shall designate a workers' representative considering the risks present at work and the number of workers with special attention to balanced participation of workers. The number of representatives shall be identified in the following way:*

- a) *One representative for enterprises between two and fifty workers.*
- b) *Two representatives for enterprises between fifty one and one hundred workers.*
- c) *Three representatives for enterprises between one hundred one and five hundred workers.*
- c) *Four representatives for enterprises between five hundred one and one thousand workers.*
- d) *Five representatives for enterprises between one thousand one and two thousand workers.*
- e) *Six representatives for enterprises between two thousand one and more workers.*

(2) *Where there is more than one workers' representative, the chief representative shall be elected among the other workers' representative.*

(3) *Workers' representatives shall have the right to ask the employer to take appropriate measures and to submit proposals to him to that end to mitigate hazards for workers and/or to remove sources of danger.*

(4) *Workers' representatives may not be placed at a disadvantage because of their respective activities and the employer shall provide them with the necessary means to enable such representatives to exercise their rights and functions.*

(5) *Where there is an authorized trade union represented in the enterprise, the trade union representative shall act as workers' representative.*

ARTICLE 22 - (1) *The employer shall set up an occupational health and safety committee in enterprises where a minimum of fifty employees are employed and permanent work is performed for more than six months. Employers are under the obligation to enforce the decisions of the occupational health and safety committees taken in accordance with the legislation on occupational health and safety.*

4.2.4.3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.4.3.1 El Comité se reúne periódicamente (mínimamente de forma trimestral) y levanta actas de sus reuniones.

4.2.4.3.2 El Comité trata de temas relevantes tales como: salarios, horarios, horas extraordinarias y levanta actas de sus reuniones.

4.2.4.3.3 La composición del Comité incluye mayoritariamente trabajadores de base en su composición, reuniéndose de forma periódica (mínimamente de forma trimestral).

4.2.4.3.4 La empresa considera efectivamente las proposiciones realizadas por el Comité.

4.2.4.3.5 Presencia normalizada de trabajadores sindicados.

4.2.4.3.6 Existencia de un buzón de sugerencias con una gestión adecuada.

4.2.4.3.7 Existencia de actividades de tipo social ajenas a la actividad de la empresa para crear cohesión interna entre los trabajadores: clubs deportivos, celebraciones, etc.

4.2.4.4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.4.4.1	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.4.2	50/100
4.2.4.4.2	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.4.4.2.1	El comité se reúne periódicamente (mínimamente de forma trimestral) y levanta actas de sus reuniones.	10/100
4.2.4.4.2.2	El Comité trata de temas relevantes tales como: salarios, horarios, horas extraordinarias y levanta actas de sus reuniones.	10/100
4.2.4.4.2.3	La composición del Comité incluye mayoritariamente trabajadores de base en su composición, reuniéndose de forma periódica (mínimamente de forma trimestral).	10/100
4.2.4.4.2.4	La empresa considera efectivamente las proposiciones realizadas por el Comité.	5/100
4.2.4.4.2.5	Presencia normalizada de trabajadores sindicados.	5/100
4.2.4.4.2.6	Existencia de un buzón de sugerencias con una gestión adecuada.	5/100
4.2.4.4.2.7	Existencia de actividades de tipo social ajenas a la actividad de la empresa para crear cohesión interna entre los trabajadores: clubs deportivos, celebraciones, etc.	5/100
	TOTAL	100

4.2.4.5

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN IMÁGENES



Ejemplos de disponibilidad de buzones de sugerencias

4.2.5 DISCRIMINACIÓN

(corresponde al punto 5 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes no realizarán ningún tipo de discriminación en las prácticas laborales y de contratación por motivos de raza, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, edad, orientación sexual, asociación o afiliación política o cualquier otra situación.”

4.2.5.1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN¹

- C100. Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951.
- C111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- C183. Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.
- R90. Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951.
- R111. Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.
- R191. Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000.

4.2.5.2

LEGISLACIÓN TURCA

LABOUR ACT OF TURKEY

Law No. 4857

Article 5. No discrimination based on language, race, sex, political opinion, philosophical belief, religion and sex or similar reasons is permissible in the employment relationship.

Unless there are essential reasons for differential treatment, the employer must not make any discrimination between a full-time and a part-time employee or an employee working under a fixed-term employment contract (contract made for a definite period) and one working under an open-ended employment contract (contract made for an indefinite period).

Except for biological reasons or reasons related to the nature of the job, the employer must not make any discrimination, either directly or indirectly, against an employee in the conclusion, conditions, execution and termination of his (her) employment contract due to the employee's sex or maternity.

Differential remuneration for similar jobs or for work of equal value is not permissible.

Application of special protective provisions due to the employee's sex shall not justify paying him (her) a lower wage.

If the employer violates the above provisions in the execution or termination of the employment relationship, the employee may demand compensation up his (her) four months' wages plus other claims of which he (she) has been deprived. Article 31 of the Trade Unions Act is reserved.

While the provisions of Article 20 are reserved, the burden of proof in regard to the violation of the above - stated provisions by the employer rests on the employee.

However, if the employee shows a strong likelihood of such a violation, the burden of proof that the alleged violation has not materialised shall rest on the employer.

Punto desarrollado principalmente con el decreto 28737 de fecha 16-08-2013 (sobre protección a embarazadas y lactantes).

¹ Todos estos convenios han sido ratificados por Turquía.

4.2.5.3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.5.3.1 Medidas de transparencia tales como publicación de información general sobre la política de salarios, de primas, etc.

4.2.5.3.2 Trabajadores contratados con discapacidades.

4.2.5.3.3 Todas aquellas que faciliten el acceso al trabajo (discriminación positiva) a personas en condiciones de posible exclusión social: mujeres divorciadas, ex reclusos, jóvenes procedentes de barrios marginales, u otras personas en condiciones de dificultad.

4.2.5.4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.5.4.1	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.5.2	50/100
4.2.5.4.2	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.5.4.2.1	Medidas de transparencia tales como publicación de información general sobre la política de salarios, de primas, etc.	20/100
4.2.5.4.2.2	Trabajadores contratados con discapacidades.	10/100
4.2.5.4.2.3	Todas aquellas que faciliten el acceso al trabajo (discriminación positiva) a personas en condiciones de posible exclusión social: mujeres divorciadas, ex reclusos, jóvenes procedentes de barrios marginales, u otras personas en condiciones de dificultad.	10/100
	TOTAL	100

4.2.6 MEDIDAS DISCIPLINARIAS, ACOSOS Y ABUSOS

(corresponde al punto 6 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes no harán uso de castigos corporales, así como de abusos físicos o psicológicos y/o cualquier otra tipología de acoso.”

4.2.6.1 CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C158 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982¹

4.2.6.2 LEGISLACIÓN TURCA

LABOUR ACT OF TURKEY

Law No. 4857

Article 24. *The employee is entitled to break the contract, whether for a definite or an indefinite period, before its expiry or without having to observe the specified notice periods, in the following cases.*

I. For reasons of health

a. If the performance of the work stipulated in the contract endangers the employee's health or life for a reason which it was impossible to foresee at the time the contract was concluded;

b. If the employer, his representative or another employee who is constantly near the employee and with whom he is in direct contact is suffering from an infecting disease or from a disease incompatible with the performance of his duties.

II. For immoral, dishonourable or malicious conduct or other similar behaviour

If, when the contract was concluded, the employer misled the employee by stating the conditions of work incorrectly or by giving him false information or by making false statements concerning any essential point of the contract;

a. If the employer is guilty of any speech or action constituting an offence against the honour or reputation of the employee or a member of the employee's family, or if he harasses the employee sexually;

b. If the employer assaults or threatens the employee or a member of his family to commit an illegal action, or commits an offence against the employee or a member of his family which is punishable with imprisonment, or levels serious and groundless accusations against the employee in matters affecting his honour;

c. If, in cases where the employee was sexually harassed by another employee or by third persons in the establishment, adequate measures were not taken although the employer was informed of such conduct;

d. If the employer fails to make out a wages account or to pay wages in conformity with the Labour Act and the terms of the contract;

e. If, in cases where wages have been fixed at a piece or task rate, the employer assigns the employee fewer pieces or a smaller task than was stipulated and fails to make good this deficit by assigning him extra work on another day, or if he fails to implement the conditions of employment.

III. Force majeure

Force majeure necessitating the suspension of work for more than one week in the establishment where the employee is working.

¹ Este convenio ha sido ratificado por Turquía.

4.2.6.3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

N/A (Completo con la aplicación de la ley)

4.2.6.4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.6.4.1 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.6.4	50/100
4.2.6.4.2 PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
N/A (Completo con la aplicación de la ley)	
TOTAL	50

4.2.7 HORARIO DE TRABAJO

(corresponde al punto 7 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes acatarán la legislación aplicable y las reglas de su industria en materia de horas trabajadas. Las horas extraordinarias deberán ser siempre voluntarias y adecuadamente retribuidas.

Si se realizan horas extraordinarias, se aceptará un máximo de dos horas por día. En el caso de que se produzcan condiciones excepcionales de forma puntual cabe la posibilidad de modificar este límite aceptando aquellas situaciones que, con las características anteriormente descritas, y siendo razonables y lógicas, se realicen siempre de mutuo acuerdo con el trabajador no superando nunca el máximo anual de horas extraordinarias totales al año previstas en la legislación.”

4.2.7.1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C1. Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919.

C14. Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921¹.

4.2.7.2

LEGISLACIÓN TURCA

LABOUR ACT OF TURKEY

Law No. 4857

Article 63. *In general terms, working time is forty-five hours maximum weekly. Unless the contrary has been decided, working time shall be divided equally by the days of the week worked at the establishment.*

Provided that the parties have so agreed, working time may be divided by the days of the week worked in different forms on condition that the daily working time must not exceed eleven hours. In this case, within a time period of two months, the average weekly working time of the employee shall not exceed normal weekly working time.

This balancing (equalising) period may be increased up to four months by collective agreement.

The application methods of working time in line with the principles mentioned above shall be indicated in a regulation to be issued by the Ministry of Labour and Social Security.

The types of work where the daily working time must be seven and half hours maximum or less for health reasons shall be indicated in a regulation to be prepared jointly by the Ministry of Labour and Social Security and the Ministry of Health.

Article 64. *In cases where time worked has been considerably lower than the normal working time or where operations are stopped entirely for reasons of suspending work due to force majeure or on the days before or after the national and public holidays or where the employee is granted time off upon his request, the employer may call upon compensatory work within two months in order to compensate for the time lost due to unworked periods. Such work shall not be considered overtime work or work at extra hours.*

Compensatory work shall not exceed three hours daily, and must not exceed the maximum daily working time in any case.

Article 41. *Overtime work may be performed for purposes such as the country's interest, the nature of the operation or the need to increase output. Overtime work is work which, under conditions specified in this Act, exceeds forty-five hours a week. In cases where the principle of balancing is applied in accordance with Article 63, work which exceeds a total of forty-five*

¹ El convenio 14 no ha sido ratificado por Turquía.

hours a week shall not be deemed overtime work, provided the average working time of the employee does not exceed the normal weekly working time.

Wages for each hour of overtime shall be remunerated at one and a half times the normal hourly rate.

In cases where the weekly working time has been set by contract at less than forty-five hours, work that exceeds the average weekly working time done in conduction with the principles stated above and which may last only up to fortyfive hours weekly is deemed to be work at extra hours. In work at extra hours, each extra hour shall be remunerated at one and a quarter times the normal hourly rate.

If the employee who has worked overtime or at extra hours so wishes, rather than receiving overtime pay he may use, as free time, one-hour and thirty minutes for each hour worked overtime and one hour and fifteen minutes for each extra hour worked.

The employee shall use the free time to which he is entitled within six months, within his working time and without any deduction in his wages.

No overtime work shall be done in work of short or limited duration due to health reasons mentioned in the last subsection of Article 63 as well as in night work stated in Article 69.

The employee's consent shall be required for overtime work.

Total overtime work shall not be more than two hundred seventy hours in a year.

Article 42. *All or some of the employees may be required to work overtime either in the case of a reackdown, whether actual or threatened, or in the case of urgent work to be performed on machinery, tools or equipment or in the case of force majeure, provided that it shall not exceed the time necessary to enable the normal operating of the establishment.*

In these cases employees must be allowed an adequate time for rest.

Article 46. *The employees working in establishments covered by this Act shall be allowed to take a rest for a minimum of twenty-four hours (weekly rest day) without interruption within a seven-day time period, provided they have worked on the days preceding the weekly rest day as indicated in Article 63.*

For the unworked rest day, the employer shall pay the employee's daily wage, without any work obligation in return.

For entitlement, the following shall be reckoned as days worked;

- a. time periods deemed to be part of the working time although no work has been done, and any periods of holidays, with or without pay, either statutory or based on contract,*
- b. up to three days' leave of absence in the event of the employee's marriage and up to three days' leave in the event of the death of the employee's mother, father, spouse, brother or sister, and child,*
- c. any leave granted by the employer and any sick or convalescent leave based on a medical report, subject to a maximum of one week,*

If the employer, without being obliged to do so by force majeure or economic reasons, suspends work on one or more days of the week, these days on which no work has been done shall be reckoned as days worked in order to be entitled to paid weekly rest day. If work is suspended in an establishment for more than one week on account of force majeure, the wages payable to employees for days not worked due to force majeure in accordance with subsections III of Articles 25 and 26 shall be paid also for the weekly rest day.

In establishments where a percentage wage system is in effect, the wage for the weekly rest day shall be paid to the employee by the employer.

Article 47. *Employees in establishments covered by this Act shall be paid a full day's wages for the national and public holidays on which they have not worked; if they work instead of observing the holiday, they shall be paid an additional full day's wages for each day worked.*

In establishments where a percentage wage system is in effect, the wage for the national and public holidays shall be paid to the employee by the employer.

Article 53. *Employees who have completed a minimum of one year of service in the establishment since their recruitment, including the trial period, shall be allowed to take annual leave with pay.
The right to annual leave with pay shall not be waived.
The provisions of this Act on annual leave with pay are not applicable to employees engaged in seasonal or other occupations which, owing to their nature, last less than one year.
The length of the employee's annual leave with pay shall not be less than;*

- a. fourteen days if his length of service is between one and five years, (five included),*
- b. twenty days if it is more than five and less than fifteen years,*
- c. twenty-six days if it is fifteen years and more (fifteen included).*

*For employees below the age of eighteen and above the age of fifty, the length of annual leave with pay must not be less than twenty days.
The length of annual leave with pay may be increased by employment contracts and collective agreements.*

REGULATIONS ON OVERTIME AND EXTRA HOURS (pursuant to the Labour Act)

Official Gazette of 06 April 2004 | Issue no.: 25425

Article 8. Overtime is prohibited for the following workers:

- a) workers under 18 years of age,
 - b) workers holding a medical certificate issued by the works doctor or a doctor of the Office of President of the Social Insurances Institution, or, in places where there are no such doctors, by any medical practitioner confirming that their health does not allow it, even if they have previously agreed or subsequently agree to work overtime in an employment contract or collective labour agreement,
 - c) workers who are pregnant, have just given birth or are breastfeeding, as indicated in the Regulations for which provision is made in Section 88 of the Labour Act,
 - d) workers on fixed-term employment contracts.
- Nor shall workers on fixed-term contracts be required to work extra hours.

4.2.7.3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

- 4.2.7.3.1 Adecuado sistema informatizado de control horario.
- 4.2.7.3.2 Ausencia de horas extras con equilibrio de producción en la totalidad del año.

4.2.7.4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO		PUNTUACIÓN
4.2.7.4.1	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.7.4	50/100
4.2.7.4.2	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.7.4.2.1	Adecuado sistema informatizado de control horario..	20/100
4.2.7.4.2.2	Ausencia de horas extras con equilibrio de producción en la totalidad del año.	10/100
TOTAL		80

4.2.7.5 EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN IMÁGENES



Ejemplos de adecuados sistemas informatizados de control horario

4.2.8 REMUNERACIONES

(corresponde al punto 8 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes garantizarán que los salarios cumplan rigurosamente con todas las leyes. Asimismo el salario mínimo legal se interpretará como tal mínimo, pero no como un nivel recomendado.”

4.2.8.1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT DE APLICACIÓN

C26 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928.

C95 Convenio sobre la protección del salario¹, 1949.

C102 Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952

C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.

R85 Recomendación sobre la protección del salario, 1949.

R135 Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.

4.2.8.2

LEGISLACIÓN TURCA

LABOUR ACT OF TURKEY

Law No. 4857

Article 37. *In wage payments which the employer makes at the establishment or through a bank, he must deliver to the employee a signed slip showing the wage account and bearing the special mark of the establishment.*

This slip must indicate clearly the date of payment, the pay period, all supplements to basic wages such as overtime earnings, payments for weekly rest days and national or general holidays, and all deductions such as taxes, insurance contributions, reimbursement of advance payments, payments for alimony and sequestered deductions.

These transactions are exempt from all stamp taxes and fees.

Article 39. *With the object of regulating the economic and social conditions of all employees working under an employment contract, either covered or uncovered by this Act, the minimum limits of wages shall be determined every two years at the latest by the Ministry of Labour and Social Security through the Minimum Wage Fixing Board.*

TURKEY SOCIAL INSURANCE AND GENERAL HEALTH INSURANCE

Law No.5510,

Article 4: *Individuals deemed to be insurance holders: For the purposes of implementing short and long term insurance branches of this Law;*

a) Who are employed by one or more employer through a service contract..

¹ El convenio 95 no ha sido ratificado por Turquía.

SALARIO MÍNIMO

<http://turkishlaborlaw.com/news/business-in-turkey/363-comparison-tables-of-2015-2016-minimum-wages-and-their-cost-to-employers>

Article 39. *With the object of regulating the economic and social conditions of all employees working under an employment contract, either covered or uncovered by this Act, the minimum limits of wages shall be determined every two years at the latest by the Ministry of Labour and Social Security through the Minimum Wage Fixing Board.*

Article 37. *In wage payments which the employer makes at the establishment or through a bank, he must deliver to the employee a signed slip showing the wage account and bearing the special mark of the establishment. This slip must indicate clearly the date of payment, the pay period, all supplements to basic wages such as overtime earnings, payments for weekly rest days and national or general holidays, and all deductions such as taxes, insurance contributions, reimbursement of advance payments, payments for alimony and sequestered deductions. These transactions are exempt from all stamp taxes and fees.*

Las modificaciones del salario mínimo aprobadas por el Gobierno se publican en la página <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/turkey>, con aclaraciones en <https://www.expatguideturkey.com/payroll-basics-in-turkey1/>, como medio oficial de comunicación. A continuación detallamos la información de los salarios mínimos actuales en Turquía (publicados en la citada página a la fecha del redactado de este documento):

CÁLCULO DEL SUELDO MÍNIMO NETO (TL/MES)		COSTE PARA EL EMPLEADOR (TL/MES)	
Sueldo mínimo	1647	Sueldo mínimo	1647
SSI premium 14%	230.58	15,5% Contribución a la SS (***)	255.29
Seg. Desempleo 1%	16.47	Fondo seguro desempleo 2%	32.94
Base del impuesto sobre ingresos	1399,95	Coste total para el empleador	1935.23
Impuesto ingresos 15%	209,99		
Ingreso mínimo de subsistencia(*)	123.53		
Impuesto sobre ingresos a pagar	86,46		
Impuesto de timbre	12.5		
Retenciones totales	346.01		
Sueldo mínimo neto(**)	1300.99		

4.2.8.3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.8.3.1 Políticas efectivas de salario digno (living wage).

4.2.8.3.2 Existencia de primas adicionales en circunstancias especiales para los trabajadores.

4.2.8.4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO		PUNTUACIÓN
4.2.8.4.1	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.8.2	50/100
4.2.8.4.2	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.8.4.2.1	Políticas efectivas de salario digno (living wage.)	20/100
4.2.8.5.2.2	Existencia de primas adicionales en circunstancias especiales para los trabajadores.	10/100
TOTAL		70

4.2.9 SUBCONTRATACIÓN

(corresponde al punto 9 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes sólo pueden realizar las producciones en aquellas fábricas autorizadas y verificadas por la organización.”

(No es aplicable la legislación en este ámbito)

4.2.9.1

NORMATIVA HABITUAL ESPECÍFICA DE LA ORGANIZACIÓN QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA FABRICANTES (convenios OIT no aplicables en este caso)

Existencia de contrato, instrucciones y control de calidad por parte de la organización (subcontratación sólo en casos autorizados)

4.2.9.2

LEGISLACIÓN TURCA

N/A

4.2.9.3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

N/A (Completa con la aplicación de la ley)

4.2.9.4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.9.4.1 CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.9.2	50/100
4.2.9.4.2 PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
N/A (Completo con la aplicación de la ley)	
TOTAL	50

4.2.10 MEDIO AMBIENTE

(corresponde al punto 10 del Código de Conducta de la organización)

“ Toda la actividad de los fabricantes, se realizará de manera respetuosa con el medio ambiente cumpliendo, asimismo, la legislación y reglamentación prevista. Asimismo los fabricantes suscribirán todos los documentos específicos que, en este sentido, tenga establecida la organización.”

4.2.10.1

NORMATIVA HABITUAL ESPECÍFICA DE LA ORGANIZACIÓN QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA FABRICANTES (convenios OIT no aplicables en este caso)

General:

Los fabricantes han de cumplir todas las legislaciones y reglamentos medioambientales aplicables en cada país.

Los fabricantes deberán suscribir todas las políticas medioambientales establecidas por la organización en el Código de Conducta o documentos relacionados, en caso de existir (protocolo de químicos, tratamiento de aguas y vertidos, residuos, envases, etc.).

4.2.10.2

LEGISLACIÓN TURCA

ENVIRONMENTAL LAW (TURKEY)

Law No. 2872

Article 8 - It is prohibited to diffuse, directly and indirectly, all kinds of waste and scraps into recipient environment, store, transport, avert, and conduct similar activities by violating the standards and methods determined by corresponding regulations, and causing damage to the environment.

In cases of a potential pollution, concerning authorities are responsible for preventing the pollution, and in cases of pollution occurrence, the polluting parties are responsible to prevent the pollution, eradicate its impact or take necessary precautions.

4.2.10.3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.10.4.1 Sistema de gestión ambiental propio, completo, en funcionamiento y documentado.

4.2.10.4.2 Sistema de gestión ambiental certificado (ISO14001, etc.).

4.2.10.4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

CONCEPTO		PUNTUACIÓN
4.2.10.4.1	CUMPLIMIENTO DE LOS PUNTOS 4.2.10.1 y 4.2.10.2	50/100
4.2.10.4.2	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN Y DE LA NORMATIVA DE LA ORGANIZACIÓN:	
4.2.10.4.2.1	Sistema de gestión ambiental propio, completo, en funcionamiento y documentado.	20/100
4.2.10.4.2.2	Sistema de gestión ambiental certificado (ISO14001, etc.).	10/100
TOTAL		80

4.2.10.5

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN IMÁGENES



Ejemplos de adecuados medios y señalización de separación de residuos y de buenas prácticas en materia de consumos energéticos

4.2.11 CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD VIGENTE

(corresponde al punto 11 del Código de Conducta de la organización)

“Los fabricantes deberán también cumplir la legislación aplicable en todo lo no previsto en los puntos anteriores.”

En aquellos casos en que algún punto no esté previsto en la ley o no se aplique, esté claramente obsoleto o sea contrario a la razonabilidad o a la práctica general se aplicará lo previsto en este documento y a las referencias internacionales que en este sentido sean aplicables.

Destacamos a continuación, entre estos aspectos de cumplimiento de la legalidad vigente, los relativos a contratos de trabajo y corrupción:

4.2.11.1

CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT/ONU Y REGLAMENTACIONES/GUÍAS INTERNACIONALES DE APLICACIÓN

Convención de las Naciones Unidas sobre corrupción¹, 2004.

Para un mayor detalle de información en aspectos de corrupción, se pueden consultar las siguientes referencias:

- Reglas de la International Chamber of Commerce (ICC) para combatir la corrupción.
- Cláusula ICC contra la corrupción.
- The Global Compact. Documento Guía. Implementación del 10º Principio contra la corrupción.

4.2.11.2

LEGISLACIÓN TURCA

Contratos de trabajo

LABOUR ACT OF TURKEY

Law No. 4857

Article 8. Employment contract is an agreement whereby one party (the employee) undertakes to perform work in subordination to the other party (the employer) who undertakes to pay him remuneration. The employment contract is not subject to any special form unless the contrary is stipulated by the Act.

Written form is required for employment contracts with a fixed duration of one year or more, Such written documents are exempt from the stamp tax and all kinds of fees.

In cases where no written contract has been made, the employer is under the obligation to provide the employee with a written document, within two months at the latest, showing the general and special conditions of work, the daily or weekly working time, the basic wage and any wage supplements, the time intervals for remuneration, the duration if it is a fixed term contract, and conditions concerning the termination of the contract. This subsection shall not apply in the case of fixed term contracts whose duration does not exceed one month. If the employment contract has expired before the lapse of two months, this information must be communicated to the employee in written form on the expiration date at the latest.

¹ El convenio contra la corrupción de la ONU ha sido ratificado por Turquía.

Anticorrupción

ACT ON DECLARATION OF PROPERTY AND FIGHT WITH BRIBE AND CORRUPTION Act No : 3628 - 19.4.1990

4.2.11.3

POSIBLES BUENAS PRÁCTICAS

4.2.11.3.1 Existencia de un contrato escrito para cada uno de los trabajadores.

4.2.11.3.2 Existencia de una normativa interna y externa anticorrupción.

4.2.11.4

VALORACIÓN DE LA FÁBRICA EN FUNCIÓN DE LOS PUNTOS ANTERIORES

	CONCEPTO	PUNTUACIÓN
4.2.11.4.1	CUMPLIMIENTO DEL PUNTO 4.2.11.2	50/100
4.2.11.4.2	PRÁCTICAS MÁS ALLÁ DE LA LEGISLACIÓN:	
4.2.11.4.2.1	Existencia de un contrato escrito para cada uno de los trabajadores.	20/100
4.2.11.4.2.2	Existencia de una normativa interna y externa anticorrupción.	20/100
	TOTAL	90

05

GUÍA DE APLICACIÓN
RÁPIDA (ASPECTOS
FUNDAMENTALES)

PUNTO DEL CÓDIGO	PRINCIPALES ASPECTOS A TENER EN CUENTA	EXTRACTO DEL PROCEDIMIENTO DE AUDITORÍA A REALIZAR ¹
PREVIO A LA AUDITORÍA	NORMATIVA DE LA ORGANIZACIÓN Autorización previa del fabricante/fábrica por parte de la organización.	Normalmente establecido por el protocolo de la organización (cod. n�)
	Formación previa realizada. (Si es aplicable)	Normalmente establecido por el protocolo de la organización (cod. n�)
	Contrato firmado previamente. (Si es aplicable)	Normalmente establecido por el protocolo de la organización (cod. n�)
0. INTRODUCCIÓN	NORMATIVA DE LA ORGANIZACIÓN 0.1) Código firmado y expuesto en inglés/francés/español, etc. (en función del idioma de influencia del país/zona) e idioma local.	0.1) Normalmente establecido por el protocolo de la organización (cod. n�) 0.1) Observación durante la inspección de las instalaciones.
1. TRABAJO INFANTIL	LEGISLACIÓN TURCA 1.1) Art.71 (L.T.): La edad mínima establecida para trabajar es de 15 años.	1.1.) Realizar preguntas a los trabajadores/ representantes. 1.1) Observación durante la inspección de las instalaciones. 1.1) En caso de duda sobre la edad de algún trabajador, seleccionarlo de forma inmediata (durante la inspección de las instalaciones) para revisar su documentación e incluirlo en las entrevistas.
	1.2) Art. 73/85 (L.T.): Los menores de 18 años no pueden realizar trabajos peligrosos, nocturnos, etc.	1.2) �dem 1.1
2. TRABAJOS FORZADOS Y OBLIGATORIOS	LEGISLACIÓN TURCA 2.1) Art. 18 (TURKEY CONSTITUTION): Nadie será forzado a trabajar. El trabajo forzado est� prohibido.	2.1.) Realizar preguntas a los trabajadores/ representantes. 2.1) Observación durante la inspección de las instalaciones.

¹ Ver documento completo específico: "Manual de auditoría social", publicado también por la C tedra MANGO.

PUNTO DEL CÓDIGO	PRINCIPALES ASPECTOS A TENER EN CUENTA	EXTRACTO DEL PROCEDIMIENTO DE AUDITORÍA A REALIZAR ¹
3. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	<p>LEGISLACIÓN TURCA OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY LAW, Law No. 6331</p> <p>3.1) Art. 6: Existencia de especialistas en seguridad</p> <p>3.2) Art. 10: Existencia de evaluación de riesgos</p> <p>3.3) Art. 11: Existencia de planes de emergencia, y recursos para la extinción de incendios y primeros auxilios</p> <p>3.4) Art.14: Registros de accidentes</p> <p>3.5) Art. 15: Vigilancia de la salud</p> <p>3.6) Art.17: Formación</p> <p>3.7) Art. 20: Existencia de representantes de los trabajadores, Existencia del Comité de salud ocupacional</p> <p>3.8) Esta ley está desarrollada, entre otros, en los decretos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decreto 25425, de 06.04.2004, sobre seguridad y salud de niños y jóvenes. • Decreto 28512, de 29.12.2012, Reglamento sobre los servicios de seguridad y salud. • Decreto 28532, de 18.01.2013, sobre comités de seguridad y salud • Decreto 28648, de 15.05.2013, sobre formación en seguridad y salud. • Decreto 28681, de 18.06.2013, sobre planes de emergencia • Decreto 28695, de 02.07.2013, sobre utilización de equipos de protección personal. • Decreto 28721, de 28.07.2013, sobre exposición al ruido. • Decreto 28733, 12.08.2013, sobre riesgos químicos en el trabajo • Decreto 28737, de 16.08.2013, sobre las condiciones de trabajo de mujeres embarazadas y lactantes • Decreto 28762, de 11.09.2013, sobre señalización de salud y seguridad. 	<p>3.1- 3.14) Preguntas trabajadores/ representantes.</p> <p>3.1- 3.14) Observación y verificación durante la inspección de instalaciones en la visita a la fábrica.</p> <p>3.1- 3.14) Especial atención en edificios antiguos y dentro de los cascos urbanos y edificios de varias plantas.</p>

¹ Ver documento completo específico: "Manual de auditoría social", publicado también por la C tedra MANGO.

PUNTO DEL CÓDIGO	PRINCIPALES ASPECTOS A TENER EN CUENTA	EXTRACTO DEL PROCEDIMIENTO DE AUDITORÍA A REALIZAR ¹
4. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN	LEGISLACIÓN TURCA 4.1) Art. 52 (L.T.): Existirá un representante elegido por los trabajadores. 4.2) Art. 80 (L.T.): Existirá un comité de salud y seguridad laboral. 4.3) Art. 17 (L.T. 6356): Las pesonas mayores de 15 años de edad pueden adherirse a un sindicato.	4.1) Revisión de las actas de constitución, y periódicas, de los representantes de los trabajadores. 4.1) Realizar preguntas a los trabajadores/ representantes. 4.2) Revisión de las actas de constitución, y periódicas, de los representantes de los trabajadores. 4.2) Realizar preguntas a los trabajadores/ representantes. 4.3) Realizar preguntas a los trabajadores/ representantes.
5.DISCRIMINACIÓN	LEGISLACIÓN TURCA 5.1) Art. 5 (L.T.): No habrá discriminación de ningún tipo. (raza, etc.)	5.1) Revisión de la documentación de los trabajadores (expediente, contrato, nóminas, etc.) 5.1) Realizar preguntas a los trabajadores/ representantes.
6. MEDIDAS DISCIPLINARIAS	LEGISLACIÓN TURCA 6.1) Art. 24 (L.T.): Se enumeran situaciones en que el empleado puede dejar unilateralmente la empresa sin previo aviso.	6.1) Revisión de la documentación de los trabajadores (expediente, contrato, nóminas, etc.) 6.1) Realizar preguntas a los trabajadores/ representantes.

¹ Ver documento completo específico: "Manual de auditoría social", publicado también por la C tedra MANGO.

PUNTO DEL CÓDIGO	PRINCIPALES ASPECTOS A TENER EN CUENTA	EXTRACTO DEL PROCEDIMIENTO DE AUDITORÍA A REALIZAR ¹
7. HORARIO DE TRABAJO	LEGISLACIÓN TURCA 7.1) Art. 63 (L.T.): Máximo 45h semanales . 7.2) Art. 41 (L.T.): El máximo anual de horas extras trabajadas es de 270. 7.3) Art. 46 (L.T.): Se realizará un día de descanso semanal.	7.1 – 7.3) Comprobar registros de entrada y salida. 7.1 – 7.3) Comprobar nóminas verificando la coincidencia de información entre todos los registros. 7.1 – 7.3) Realizar preguntas a los trabajadores/ representantes.
	7.4) Art. 8 (Regulations on overtime and extra hours, pursuant to the Labour Act Official Gazette of 06 April 2004 Issue no.: 25425): Las horas extras están prohibidas para los siguientes trabajadores: a) trabajadores menores de 18 años,	7.4) Comprobar registros de entrada y salida. 7.4) Comprobar nóminas verificando la coincidencia de información entre todos los registros. 7.4) Realizar preguntas a los trabajadores/ representantes.

¹ Ver documento completo específico: "Manual de auditoría social", publicado también por la C tedra MANGO.

PUNTO DEL CÓDIGO	PRINCIPALES ASPECTOS A TENER EN CUENTA	EXTRACTO DEL PROCEDIMIENTO DE AUDITORÍA A REALIZAR ¹
8. REMUNERACIONES	LEGISLACIÓN TURCA 8.1) Art. 41 (L.T.): Las horas extraordinarias se remunerarán 1,5 más que el salario normal. 8.2) Las modificaciones del salario mínimo aprobadas por el Gobierno se publican en la página http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/turkey , con aclaraciones en https://www.expatsguideturkey.com/payroll-basics-in-turkey1/ , como medio oficial de comunicación.	8.1) Revisión de la documentación de los trabajadores (expediente, contrato, nóminas, etc.) 8.1) Realizar preguntas a los trabajadores/ representantes. 8.2) Revisión de la documentación de los trabajadores (expediente, contrato, nóminas, etc.) 8.2) Realizar preguntas a los trabajadores/ representantes.

¹ Ver documento completo específico: "Manual de auditoría social", publicado también por la C tedra MANGO.

PUNTO DEL CÓDIGO	PRINCIPALES ASPECTOS A TENER EN CUENTA	EXTRACTO DEL PROCEDIMIENTO DE AUDITORÍA A REALIZAR ¹
9. SUBCONTRATACIÓN	NORMATIVA DE LA ORGANIZACIÓN 9.1) Existencia de contrato firmado, instrucciones y control de calidad por parte de la organización (sólo se acepta subcontratar en casos autorizados, previa revisión).	9.1) Verificar capacidades de producción. 9.1) Contrastar y verificar con control de calidad (en caso de ser aplicable).
10. MEDIO AMBIENTE	NORMATIVA DE LA ORGANIZACIÓN 10.1) Suscripción de todas las políticas medioambientales establecidas por la organización. LEGISLACIÓN TURCA 10.3) Art. 8 (L.T. 2872): Enfoque muy general.	10.1) Normalmente establecido por el protocolo de la organización (cod. nº) 10.2) Normalmente establecido por el protocolo de la organización (cod. nº) 10.3) Inspección instalaciones (ver existencia y destino residuos sólidos, líquidos (si los hay, deben ser tratados). Humos caldera.) 10.3) Análisis de documentos solicitados.
11. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD VIGENTE	LEGISLACIÓN TURCA 11.1) Art. 8 (L.T. 2872): Obligatoriedad de contrato (duración superior a un año) o en su defecto (en todos los casos)	11.1) Verificar normativa expuesta. 11.1) Análisis de documentos solicitados previamente.

¹ Ver documento completo específico: "Manual de auditoría social", publicado también por la Cátedra MANGO.

06

SISTEMA DE
VALORACIÓN DE LAS
FÁBRICAS EN FUNCIÓN
DEL CUMPLIMIENTO
DE LA LEGISLACIÓN Y
DE LA APLICACIÓN DE
MEDIDAS MÁS ALLÁ
DE LA NORMATIVA
OBLIGATORIA.

6.1 INTRODUCCIÓN

Tal y como ya se ha comentado al inicio de este documento, con el objetivo de promover la mejora continua y avanzar en el ámbito de la sostenibilidad, se ha propuesto una escala de valoración para las fábricas auditadas, de acuerdo con dos factores básicos:

1. El cumplimiento de la legislación.
2. Buenas prácticas que van más allá de la legislación específica.

Los conceptos recogidos en la legislación no ofrecen dudas, más allá de la posible interpretación de algún aspecto de forma puntual. En lo que hace referencia a las buenas prácticas, se han propuesto algunas muy concretas (las que consideramos más aplicables y posibles), pero también se podrían haber considerado otras de adicionales, desglosado y detallado más algunas de ellas o escalado su valor. No obstante, el objetivo de esta propuesta es facilitar una referencia y punto de partida para las organizaciones que crean conveniente implantar un sistema en este ámbito, pudiéndose adaptar y aplicar como se crea necesario en función de las circunstancias.

6.2 METODOLOGÍA

A cada punto del Código: “0. INTRODUCCIÓN”, “1. TRABAJO INFANTIL”, etc.” se le ha dado una valoración concreta, en base a los criterios especificados en este documento (con un mayor desglose en el punto: “3. SALUD Y SEGURIDAD”, valorando y promediando cada uno de sus 18 apartados y subapartados, pero estableciendo un único valor medio final como en el resto de puntos del Código).

Los citados valores de cada punto del Código pueden oscilar entre 0 y 100. No obstante, hay que señalar que no es posible obtener en todos los puntos este valor máximo, ya que no hay el mismo número de buenas prácticas en cada punto ni todos se valoran igual.

En nuestros ejemplos hemos considerado en la valoración todos los puntos previstos como aplicables en el sector, no obstante, en el caso de que esto no suceda, no se deberían incluir y habría que rehacer la fórmula en este sentido.

6.3 INCUMPLIMIENTOS

En el caso de que se produzca un incumplimiento, que implicaría una valoración en el punto en concreto por debajo de 50, aunque la suma del resto de puntos promediados sea en total igual o superior a este valor (50), la fábrica no se valorará y se considerará de tipo D (ver apartado de puntuación final) hasta que no se resuelva la situación. En este sentido, establecemos el valor mínimo posible para una fábrica en 50 (para cada punto del Código y en total).

6.4 PONDERACIÓN

Una vez obtenida la valoración de los 12 puntos del Código, planteamos las dos opciones de ponderación siguientes:

1) Que todos los puntos del Código (12) tengan entre ellos la misma importancia, dándoles a cada uno la misma ponderación ("1") y, finalmente, promediándolos para obtener un valor único final.

A continuación mostramos esta fórmula de valoración (considerando, como ejemplo, el valor máximo posible) para cada punto del Código, expresando el valor final (máximo y mínimo) en base 100 para una mayor claridad.

Valoración de la fábrica (nombre) = $\left[1_0 \times 50 + 1_1 \times 100 + 1_2 \times 90 + 1_3 \times \left[\left[(1_{3,A1} \times 90 + 1_{3,A2} \times 80 + 1_{3,A3} \times 70 + 1_{3,A4} \times 70 + 1_{3,A5} \times 80 + 1_{3,A6} \times 70 + 1_{3,A7} \times 70 + 1_{3,A8} \times 70 + 1_{3,A9} \times 70 + 1_{3,A10} \times 70) / 10 \right] + 1 \times \left[(1_{3,B1} \times 70 + 1_{3,B2} \times 70 + 1_{3,B3} \times 80) / 3 \right] + 1_{3,C} \times 80 + 1_{3,D} \times 80 + 1_{3,E} \times 50 + 1_{3,F} \times 80 + 1_{3,G} \times 80 + 1_{3,H} \times 80 + 1_{3,I} \times 50 + 1_{3,J} \times 70 + 1_{3,K} \times 50 + 1_{3,L} \times 50 + 1_{3,M} \times 80 + 1_{3,N} \times 50 + 1 \times \left[(1_{3,O1} \times 80 + 1_{3,O2} \times 70 + 1_{3,O3} \times 100 + 1_{3,O4} \times 70) / 4 \right] + 1_{3,P} \times 90 + 1_{3,Q} \times 80 + 1_{3,R} \times 50 \right] / 18 \right] + 1_4 \times 100 + 1_5 \times 100 + 1_6 \times 50 + 1_7 \times 80 + 1_8 \times 70 + 1_9 \times 50 + 1_{10} \times 80 + 1_{11} \times 90 \right] / 12 = 77,44$ (sin base 100) / Valor expresado en base 100 = 100

2) Ponderar el valor de cada uno de los 12 puntos del Código de forma diferente entre ellos, en función de la importancia que se quiera dar en cada país a cada uno (se ha propuesto una en concreto para Turquía).

A continuación mostramos esta fórmula de valoración (considerando, como ejemplo, el valor máximo posible) para cada punto del Código, expresando también el valor final (máximo y mínimo) en base 100 (tomando, al igual que para el caso anterior, como referencia el valor máximo) para una mayor claridad:

Valoración de la fábrica (nombre) = $\left[1 \times (1_0 \times 50) + 1 \times (1_1 \times 100) + 1 \times (1_2 \times 90) + 2 \times (1_3 \times \left[\left[(1_{3,A1} \times 90 + 1_{3,A2} \times 80 + 1_{3,A3} \times 70 + 1_{3,A4} \times 70 + 1_{3,A5} \times 80 + 1_{3,A6} \times 70 + 1_{3,A7} \times 70 + 1_{3,A8} \times 70 + 1_{3,A9} \times 70 + 1_{3,A10} \times 70) / 10 \right] + 1 \times \left[(1_{3,B1} \times 70 + 1_{3,B2} \times 70 + 1_{3,B3} \times 80) / 3 \right] + 1_{3,C} \times 80 + 1_{3,D} \times 80 + 1_{3,E} \times 50 + 1_{3,F} \times 80 + 1_{3,G} \times 80 + 1_{3,H} \times 80 + 1_{3,I} \times 50 + 1_{3,J} \times 70 + 1_{3,K} \times 50 + 1_{3,L} \times 50 + 1_{3,M} \times 80 + 1_{3,N} \times 50 + 1 \times \left[(1_{3,O1} \times 80 + 1_{3,O2} \times 70 + 1_{3,O3} \times 100 + 1_{3,O4} \times 70) / 4 \right] + 1_{3,P} \times 90 + 1_{3,Q} \times 80 + 1_{3,R} \times 50 \right] / 18 \right] + 2 \times (1_4 \times 100) + 1 \times (1_5 \times 100) + 1 \times (1_6 \times 50) + 2 \times (1_7 \times 80) + 4 \times (1_8 \times 70) + 1 \times (1_9 \times 50) + 2 \times (1_{10} \times 80) + 1 \times (1_{11} \times 90) \right] / 12 = 122,38$ (sin base 100) / Valor expresado en base 100 = 100

6.5 PUNTUACIÓN FINAL

Una vez obtenido el valor final de la fábrica, ésta se clasificará entre A,B,C o D, de acuerdo con los límites expresados a continuación, en función de la ponderación utilizada: 1) o 2) anteriormente descrita. Estos límites para clasificar la fábrica son una propuesta y, lógicamente, pueden variar en función de lo que establezca cada organización:

PONDERACIÓN OPCIÓN 1

TIPO DE EMPRESA	PUNTUACIÓN
A	> 90
B	Entre 77 y 90
C	Entre 65 y 77
D	< 65

Valor máximo opción 1): $77,44$ (sin base 100) / Valor expresado en base 100 = 100

Valor mínimo opción 1): 50 (sin base 100) / Valor expresado en base 100 (en relación al valor máximo: $77,44$) = 65

PONDERACIÓN OPCIÓN 2

TIPO DE EMPRESA	PUNTUACIÓN
A	> 90
B	Entre 77 y 90
C	Entre 65 y 77
D	< 65

Valor máximo opción 2): $122,38$ (sin base 100) / Valor expresado en base 100 = 100

Valor mínimo opción 2): $79,17$ (sin base 100. Es mayor que 50, ya que al estar ponderado hay valores mínimos que se repiten) / Valor expresado en base 100 (en relación al valor máximo: $122,38$) = 65

07

ANEXOS
(LEGISLACIÓN TURCA)

- 7.1 Constitución Turca.
- 7.2 Ley de Trabajo de Turquía, nº 4857.
- 7.4 Ley de seguros sociales y de salud de Turquía, nº 5510.
- 7.5 Ley de sindicatos y convenios colectivos nº6356.
- 7.3 Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, nº 6331. Esta ley está desarrollada, entre otros, en los decretos siguientes:
 - Decreto 25425, de 06.04.2004, sobre seguridad y salud de niños y jóvenes.
 - Decreto 28512, de 29.12.2012, Reglamento sobre los servicios de seguridad y salud.
 - Decreto 28532, de 18.01.2013, sobre Comités de seguridad y salud.
 - Decreto 28648, de 15.05.2013, sobre Formación en seguridad y salud.
 - Decreto 28681, de 18.06.2013, sobre planes de emergencia.
 - Decreto 28695, de 02.07.2013, sobre utilización de equipos de protección personal.
 - Decreto 28721, de 28.07.2013, sobre exposición al ruido.
 - Decreto 28733, 12.08.2013, sobre riesgos químicos en el trabajo.
 - Decreto 28737, de 16.08.2013, sobre las condiciones de trabajo de mujeres embarazadas y lactantes.
 - Decreto 28762, de 11.09.2013, sobre señalización de salud y seguridad.

ANEXOS (CÓDIGO DE
CONDUCTA DE LA
ORGANIZACIÓN PARA
FABRICANTES)

8.1 CÓDIGO EN ESPAÑOL

CÓDIGO DE CONDUCTA SOCIAL, LABORAL, DE DERECHOS HUMANOS Y MEDIOAMBIENTAL PARA FABRICANTES DE LA ORGANIZACIÓN

Este Código está basado en los principios y filosofía del Pacto Mundial de Naciones Unidas, así como en los principios estipulados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Asimismo se incluyen todos los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de aplicación (en particular los convenios: 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 y 183, y las recomendaciones: 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 y 190).

1. TRABAJO INFANTIL

Los fabricantes no utilizarán trabajo infantil de acuerdo con los criterios establecidos en los convenios de la OIT. Asimismo, la política de la organización sobre el trabajo de menores se basa en el convenio de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

2. TRABAJOS FORZADOS Y OBLIGATORIOS

Los fabricantes no utilizarán ningún tipo de trabajo forzado y obligatorio..

3. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Los fabricantes garantizarán a sus empleados un lugar de trabajo seguro (prevención de incendios, maquinaria, etc.) y saludable (luz, ventilación, condiciones higiénicas, etc.) cumpliendo, asimismo, con todo lo exigido en la legislación que sea de aplicación en esta materia. De igual forma garantizarán que estas condiciones sean extensivas, en el caso de ser aplicable, a todas las instalaciones destinadas a sus empleados.

4. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

Los fabricantes respetarán el derecho de sus empleados a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello ninguna clase de sanción.

5. DISCRIMINACIÓN

Los fabricantes no realizarán ningún tipo de discriminación en las prácticas laborales y de contratación por motivos de raza, nacionalidad, religión, discapacidad, sexo, edad, orientación sexual, asociación o afiliación política o cualquier otra situación.

6. MEDIDAS DISCIPLINARIAS, ACOSOS Y ABUSOS

Los fabricantes no harán uso de castigos corporales, así como de abusos físicos o psicológicos y/o cualquier otra tipología de acoso.

7. HORARIO DE TRABAJO

Los fabricantes acatarán la legislación aplicable y las reglas de su industria en materia de horas trabajadas. Las horas extraordinarias deberán ser siempre voluntarias y adecuadamente retribuidas.

Si se realizan horas extraordinarias, se aceptará un máximo de dos horas por día. En el caso de que se produzcan condiciones excepcionales de forma puntual cabe la posibilidad de modificar este límite aceptando aquellas situaciones que, con las características anteriormente descritas, y siendo razonables y lógicas, se realicen siempre de mutuo acuerdo con el trabajador no superando nunca el máximo anual de horas extraordinarias totales al año previstas en la legislación.

8. REMUNERACIONES

Los fabricantes garantizarán que los salarios cumplan rigurosamente con todas las leyes. Asimismo el salario mínimo legal se interpretará como tal mínimo, pero no como un nivel recomendado.

9. SUBCONTRATACIÓN

Los fabricantes sólo pueden realizar las producciones en aquellas fábricas autorizadas y verificadas por la organización.

10. MEDIO AMBIENTE

Toda la actividad de los fabricantes, se realizará de manera respetuosa con el medio ambiente cumpliendo, asimismo, la legislación y reglamentación prevista. Asimismo los fabricantes suscribirán todos los documentos específicos que, en este sentido, tenga establecida la organización.

11. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD VIGENTE

Los fabricantes deberán también cumplir la legislación aplicable en todo lo no previsto en los puntos anteriores.

E-mail de contacto la organización: _

8.2 CÓDIGO EN INGLÉS

SOCIAL, EMPLOYMENT, ENVIRONMENTAL AND RESPECT FOR HUMAN RIGHTS CODE OF CONDUCT, FOR MANUFACTURERS

This code is based on the principles and philosophy of the United Nations Global Compact, as well as the principles established in the Universal Declaration of Human Rights and Convention on the Rights of the Child of the United Nations.

It also includes all the applicable conventions and recommendations of the International Labour Organisation (ILO) are included (in particular conventions 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 and 183, and recommendations 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 and 190).

1. CHILD LABOUR

Adopting the criteria established in the ILO conventions, manufacturers shall not use child labour. In addition, our policy on child labour is based on the United Nations Convention on the Rights of the Child.

2. FORCED AND OBLIGATORY LABOUR

Manufacturers shall not use any form of forced or obligatory labour.

3. HEALTH AND SAFETY AT WORK

Manufacturers shall guarantee their employees a working environment which is secure (fire prevention, machinery, etc.) and healthy (lighting, ventilation, hygienic conditions, etc.) and also comply with all the provisions stipulated in the application legislation in this regard. In addition, they shall guarantee that said conditions are extended, wherever applicable, to all the facilities allocated to their employees.

4. FREEDOM OF ASSOCIATION

Manufacturers will respect the rights of their employees to associate, organise themselves or negotiate collectively without incurring any form of sanction as a result.

5. DISCRIMINATION

Manufacturers shall not discriminate in employment and recruitment practices based on the grounds of race, nationality, religion, disability, gender, age, sexual orientation, political association or affiliation or any other situation.

6. DISCIPLINARY MEASURES, HARASSMENT AND ABUSE

Manufacturers shall not use corporal punishment, physical or psychological abuse and/or any other type of harassment.

7. WORKING HOURS

Manufacturers shall comply with the applicable legislation and industry regulations with regard to hours worked. Overtime will always be voluntary and appropriately remunerated.

If overtime is worked, a maximum of two hours per day will be accepted. In exceptional circumstances this limit may be modified in the aforementioned situations if reasonable and logical, and at all times with the mutual agreement of the employee, provided the annual total not exceeding the maximum of overtime hours per year envisaged in the legislation.

8. REMUNERATION

Manufacturers will guarantee that salaries strictly comply with the legislation. In addition, the statutory minimum wage will be interpreted as said minimum, and not the recommended level.

9. SUBCONTRACTING

Manufacturers may only carry out production in factories authorised and audited by the organization.

10. ENVIRONMENT

All manufacturing activity shall be carried out respecting the environment and, at all times, complying with the envisaged legislation and regulations. Thus, every specific document that, in this regard, has been established by the organization, will be subscribed.

11. COMPLIANCE WITH THE CURRENT LEGISLATION

Manufacturers must also comply with the applicable legislation for all matters not envisaged in the above points.

Contact e-mail of the organization: _

8.3 CÓDIGO EN FRANCÉS

CODE DE BONNE CONDUITE SOCIALE, PROFESSIONNELLE, DE RESPECT DES DROITS HUMAINS ET ENVIRONNEMENTALE POUR LES FABRICANTS

Ce code de bonnes pratiques repose sur les principes et la philosophie du Pacte mondial des Nations unies, ainsi que sur les principes établis dans la Déclaration universelle des Droits de l'homme et la Convention des Nations unies relative aux Droits de l'Enfant.

Ce code prend également en compte toutes les conventions et recommandations applicables de l'Organisation internationale du Travail (OIT), en particulier les accords numéro 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 y 183, et les recommandations numéro 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 et 190.

1. TRAVAIL DES ENFANTS

Conformément aux critères établis par les conventions de l'OIT, les fabricants ne recourent pas au travail des enfants. Notre politique concernant le travail des enfants est fondée sur la Convention des Nations unies relative aux Droits de l'Enfant.

2. TRAVAUX FORCÉS ET OBLIGATOIRES

Les fabricants ne devront recourir ni au travail forcé, ni au travail obligatoire, de quelque sorte que ce soit.

3. SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les fabricants devront faire en sorte de créer un environnement de travail sûr (prévention des incendies, sécurité des machines, etc.) et sain (éclairage, ventilation, conditions d'hygiène, etc.), conformément à la législation en vigueur. Ils devront également garantir que ces conditions s'étendent, le cas échéant, à toutes les installations destinées à leurs employés.

4. LIBERTÉ D'ASSOCIATION ET DROIT DE NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les fabricants devront respecter le droit de leurs employés à s'associer, à s'organiser ou à négocier collectivement sans encourir de sanction.

5. DISCRIMINATION

Les fabricants ne devront pratiquer aucune sorte de discrimination fondée sur l'ethnie, la nationalité, la religion, le handicap, le genre, l'âge, l'orientation sexuelle, la participation à un syndicat ou l'affiliation politique, lors de l'embauche ni dans les pratiques professionnelles.

6. MESURES DISCIPLINAIRES, HARCÈLEMENTS ET ABUS

Les fabricants ne devront pas avoir recours aux châtiments corporels, à la coercition mentale ou physique, ou tout autre type de harcèlement.

7. TEMPS DE TRAVAIL

Les fabricants devront respecter la législation en vigueur et les règles de leur industrie concernant le temps de travail. Les heures supplémentaires ne pourront être imposées au travailleur qui pourra les accepter ou les refuser, et elles devront être convenablement rétribuées.

Les heures supplémentaires seront limitées à deux heures par jour. Si des circonstances exceptionnelles et ponctuelles l'exigent, il sera possible de dépasser cette limite à condition que le travailleur l'accepte. Ces heures supplémentaires, qui devront rester dans les limites du raisonnable et du nombre annuel total d'heures supplémentaires prévu par la législation, devront être rémunérées conformément aux conditions établies.

8. RÉMUNÉRATION

Les fabricants devront garantir que les salaires sont conformes aux lois en vigueur. Le salaire minimal légal sera interprété comme un minimum et non comme un niveau salarial recommandé.

9. SOUS-TRAITANCE

Les fabricants ne peuvent produire les biens fournis que dans les usines agréées et contrôlées.

10. ENVIRONNEMENT

Toute l'activité des fabricants sera réalisée dans le respect de l'environnement et conformément à la législation et à la réglementation en vigueur. Se souscriront, également, tous les documents spécifiques qui, de cette manière, suivront l'organisation établie.

11. RESPECT DE LA LÉGISLATION EN VIGUEUR

Les fabricants devront à tout moment respecter la législation en vigueur dans les différents domaines applicables mentionnés précédemment.

E-mail du contact de l'organisation: _

8.4 CÓDIGO EN TURCO

GİYSİ VE AKSESUAR ÜRETİCİLERİNE YÖNELİK SOSYAL, İŞ GÜCÜ ve ÇEVRE İLE İLGİLİ DAVRANIŞ KURALLARI

Bu davranış kuralları Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nde belirten ilkelere dayanarak hazırlanmış olup aynı zamanda buna ilişkin bütün Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) sözleşmeleri ve önerilerini de kapsamaktadır (özellikle 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182, 183 sayılı sözleşmeler ve 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 ve 190 sayılı öneriler).

1. ÇOCUK İŞÇİLİĞİ

ILO sözleşmelerindeki tanıma uygun olarak üreticiler çocuk işçiliği kullanmayacaklardır. Çocuk çalıştırılmasıyla ilgili ilkemiz Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesindekiyle aynıdır.

2. ZORLA VE ZORUNLU ÇALIŞTIRMA

Üreticiler zorla ve zorunlu çalıştırmanın hiçbir biçimini kullanmayacaklardır.

3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Üreticiler, çalışanlarına güvenli (yangın önleme politikası, güvenilir makine kullanması, vb.), sağlıklı (ışık, havalandırma, hijyenik ortam vb.) ve bu konularla ilgili mevzuata uygun bir iş yeri sağlamalıdır. Bununla birlikte eğer varsa iş yerine bağlı olarak kullanılan bütün tesisler için de bu şartlar sağlanmalıdır.

4. ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ

Üreticiler, işçilerinin herhangi bir yaptırıma uğramadan birleşme, örgütlenme ya da toplu görüşme haklarına saygı duymalıdır.

5. AYRIMCILIK

Üreticiler, çalışanlarının işe alma ve iş yerinde görevlendirme sırasında ırk, ulusal kimlik, din, engellilik hali, cinsiyet, yaş, cinsel yönelim, siyasi görüş ya da bunlarla bağlantılı diğer durumlardan dolayı ayrımcılık yapamaz.

6. DİSİPLİN CEZALARI, TACİZ VE İSTİSMAR

Üreticiler bedensel cezalandırma, bedensel veya psikolojik istismar ya da başka bir istismar türü kullanamazlar

7. ÇALIŞMA SAATLERİ

Üreticiler ilgili işletme için geçerli olan ve yasa ile belirlenen çalışma saatlerine uyacaklardır. Fazla mesai daima çalışanın rızasıyla olmalı ve yasalara göre karşılığı ödenmelidir.

Günde en fazla iki saat fazla mesai yapılmasına izin verilecektir. Söz konusu sınır, istisnai durumlarda, makul ve mantıklı olması ve çalışanla daima karşılıklı anlaşılması şartıyla, yıllık toplamın mevzuatta öngörülen fazla mesai süresinin üst limitini aşmayacak şekilde, bahsi geçen durumlarda değiştirilebilir.

8. ÜCRET

Üreticiler ücretlerin kanunlara tamamen uygun bir şekilde ödendiğini garanti edeceklerdir. Aynı şekilde önerilen ücret olmamakla birlikte minimum ücretin belirlenmesinde asgari yasal ücret göz önünde bulundurulacaktır.

9. TAŞERONLUK

Üreticiler üretimlerini sadece organizasyon tarafından denetlenmiş ve onaylanmış üretim yerlerinde sürdürebilirler.

10. ÇEVRE

Üreticiler tüm faaliyetlerini çevreye saygılı ve yasalara uygun bir şekilde gerçekleştireceklerdir. Bütün üreticiler organizasyon tarafından belirlenmiş ilgili dokümanları kabul etmek durumundadırlar.

11. MEVCUT MEVZUAT İLE UYUMLULUK

Üreticiler ayrıca yukarıdaki noktalarda yer almayan diğer tüm konularda da mevzuata uygun olmalıdırlar

Contact email:

8.5 CÓDIGO EN INGLÉS/TURCO (COMPARADO)

This code is based on the principles and philosophy of the United Nations Global Compact, as well as the principles established in the Universal Declaration of Human Rights and Convention on the Rights of the Child of the United Nations.

It also includes all the applicable conventions and recommendations of the International Labour Organisation (ILO) are included (in particular conventions 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182 and 183, and recommendations 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 and 190).

Bu davranış kuralları Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nde belirten ilkelere dayanarak hazırlanmış olup aynı zamanda buna ilişkin bütün Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) sözleşmeleri ve önerilerini de kapsamaktadır (özellikle 1, 29, 75, 81, 87, 98, 100, 102, 105, 111, 122, 131, 135, 138, 154, 155, 159, 177, 182, 183 sayılı sözleşmeler ve 35, 90, 111, 143, 146, 164, 168, 184 ve 190 sayılı öneriler).

1. CHILD LABOUR

Adopting the criteria established in the ILO conventions, manufacturers shall not use child labour. In addition, our policy on child labour is based on the United Nations Convention on the Rights of the Child.

1. ÇOCUK İŞÇİLİĞİ

ILO sözleşmelerindeki tanıma uygun olarak üreticiler çocuk işçiliği kullanmayacaklardır. Çocuk çalıştırılmasıyla ilgili ilkemiz Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesindekiyle aynıdır.

2. FORCED AND OBLIGATORY LABOUR

Manufacturers shall not use any form of forced or obligatory labour.

2. ZORLA VE ZORUNLU ÇALIŞTIRMA

Üreticiler zorla ve zorunlu çalıştırmanın hiçbir biçimini kullanmayacaklardır.

3. HEALTH AND SAFETY AT WORK

Manufacturers shall guarantee their employees a working environment which is secure (fire prevention, machinery, etc.) and healthy (lighting, ventilation, hygienic conditions, etc.) and also comply with all the provisions stipulated in the application legislation in this regard. In addition, they shall guarantee that said conditions are extended, wherever applicable, to all the facilities allocated to their employees.

3. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Üreticiler, çalışanlarına güvenli (yangın önleme politikası, güvenilir makine kullanması, vb.), sağlıklı (ışık, havalandırma, hijyenik ortam vb.) ve bu konularla ilgili mevzuata uygun bir iş yeri sağlamalıdır. Bununla birlikte eğer varsa iş yerine bağlı olarak kullanılan bütün tesisler için de bu şartlar sağlanmalıdır.

4. FREEDOM OF ASSOCIATION

Manufacturers will respect the rights of their employees to associate, organise themselves or negotiate collectively without incurring any form of sanction as a result.

4. ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ

Üreticiler, işçilerinin herhangi bir yaptırıma uğramadan birleşme, örgütlenme ya da toplu görüşme haklarına saygı duymalıdır.

5. DISCRIMINATION

Manufacturers shall not discriminate in employment and recruitment practices based on the grounds of race, nationality, religion, disability, gender, age, sexual orientation, political association or affiliation or any other situation.

5. AYRIMCILIK

Üreticiler, çalışanlarının işe alma ve iş yerinde görevlendirme sırasında ırk, ulusal kimlik, din, engellilik hali, cinsiyet, yaş, cinsel yönelim, siyasi görüş ya da bunlarla bağlantılı diğer durumlardan dolayı ayrımcılık yapamaz.

6. DISCIPLINARY MEASURES, HARASSMENT AND ABUSE

Manufacturers shall not use corporal punishment, physical or psychological abuse and/or any other type of harassment.

6. DİSİPLİN CEZALARI, TACİZ VE İSTİSMAR

Üreticiler bedensel cezalandırma, bedensel veya psikolojik istismar ya da başka bir istismar türü kullanamazlar.

7. WORKING HOURS

Manufacturers shall comply with the applicable legislation and industry regulations with regard to hours worked. Overtime will always be voluntary and appropriately remunerated.

If overtime is worked, a maximum of two hours per day will be accepted. In exceptional circumstances this limit may be modified in the aforementioned situations if reasonable and logical, and at all times with the mutual agreement of the employee, provided the annual total not exceeding the maximum of overtime hours per year envisaged in the legislation.

7. ÇALIŞMA SAATLERİ

Üreticiler ilgili işletme için geçerli olan ve yasa ile belirlenen çalışma saatlerine uyacaklardır. Fazla mesai daima çalışanın rızasıyla olmalı ve yasalara göre karşılığı ödenmelidir.

Günde en fazla iki saat fazla mesai yapılmasına izin verilecektir. Söz konusu sınır, istisnai durumlarda, makul ve mantıklı olması ve çalışanla daima karşılıklı anlaşılması şartıyla, yıllık toplamın mevzuatta öngörülen fazla mesai süresinin üst limitini aşmayacak şekilde, bahsi geçen durumlarda değiştirilebilir.

8. REMUNERATION

Manufacturers will guarantee that salaries strictly comply with the legislation. In addition, the statutory minimum wage will be interpreted as said minimum, and not the recommended level.

8. ÜCRET

Üreticiler ücretlerin kanunlara tamamen uygun bir şekilde ödendiğini garanti edeceklerdir. Aynı şekilde önerilen ücret olmamakla birlikte minimum ücretin belirlenmesinde asgari yasal ücret göz önünde bulundurulacaktır.

9. SUBCONTRACTING

Manufacturers may only carry out production in factories authorised and audited by the organization.

9. TAŞERONLUK

Üreticiler üretimlerini sadece organizasyon tarafından denetlenmiş ve onaylanmış üretim yerlerinde sürdürebilirler.

10. ENVIRONMENT

All manufacturing activity shall be carried out respecting the environment and, at all times, complying with the envisaged legislation and regulations. Thus, every specific document that, in this regard, has been established by the organization, will be subscribed.

10. ÇEVRE

Üreticiler tüm faaliyetlerini çevreye saygılı ve yasalara uygun bir şekilde gerçekleştireceklerdir. Bütün üreticiler organizasyon tarafından belirlenmiş ilgili dokümanları kabul etmek durumundadırlar.

11. COMPLIANCE WITH THE CURRENT LEGISLATION

Manufacturers must also comply with the applicable legislation for all matters not envisaged in the above points.

11. MEVCUT MEVZUAT İLE UYUMLULUK

Üreticiler ayrıca yukarıdaki noktalarda yer almayan diğer tüm konularda da mevzuata uygun olmalıdırlar.

