

La moda española en Tánger:

*trabajo y supervivencia de
las obreras de la confección*

Campaña
Ropa Limpia

Clean Clothes
Campaign



Setem



La moda española en Tánger:

*trabajo y supervivencia de las
obreras de la confección*

**Campaña
Ropa Limpia**



Clean Clothes
Campaign

Coordinación:

Albert Sales i Campos¹

Autoría y redacción:

Albert Sales i Campos, Eloísa Piñeiro Orge²

Trabajo de campo:

Aboubaker Elkhamilichi, Lamyae Azouz, Ismael Aalalay, Najat Safrioui (Asociación Attawassol)

Sistematización de datos:

Albert Sales i Campos, Lamyae Azouz

Publica:

Federación SETEM – <http://www.setem.org>

Setem

Ilustraciones:

Ander Arenas

Fotografías:

Carlos Castro

Imprime:

EPS

SETEM coordina la Campaña Ropa Limpia en España desde 1997.

La Campaña Ropa Limpia (www.ropalimpia.org) es una coalición internacional de organizaciones no gubernamentales, sindicatos y organizaciones de personas consumidoras que denuncia las condiciones laborales de las personas trabajadoras del sector internacional de la confección.

Agradecemos su colaboración a todas las obreras que amablemente han respondido a nuestras encuestas y entrevistas y han accedido a compartir una parte de su vida cotidiana.

Agradecemos sus aportaciones a los borradores a Jesús Carrión, Platera, Rosa Ortiz, Iratxe Arteagoitia, Elena Rabanque y Frínée Moreno.

Agradecemos también su colaboración a las mujeres de la Asociación Atawassol, por su cálida acogida, por permitirnos formar parte de su proyecto y por su imprescindible trabajo por los derechos de las obreras de Tánger.

Esta obra esta sujeta a una licencia Reconocimiento-No Comercial-Compartir Igual 3.0 España de **Creative Commons**.



Esta publicación ha sido elaborada con el apoyo económico de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de SETEM y en ningún caso debe considerarse que refleja la opinión de AECID.

Con apoyo de:



1. Profesor de Sociología en la Universidad Pompeu Fabra. Trabaja para la Campaña Ropa Limpia desde 2004. Miembro de SETEM Catalunya. Referencias académicas: <http://www.upf.edu/dcplis/pdi/professorat/asaca.html>
Web personal: <http://albertsales.wordpress.com>
2. Licenciada en Ciencias Políticas por la Universidad de Santiago de Compostela. Máster Oficial en Estudios de Mujeres, Género y Ciudadanía, Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere (IIEDG). Trabaja en Cooperación Internacional desde el 2005.

Índex de contenidos

> Introducción	6
1. La industria textil y de confección en Marruecos	11
2. La posición de Marruecos en la economía internacional y el papel del Estado marroquí	15
3. Las condiciones de vida de las trabajadoras de la confección en Tánger	21
3.1. Condiciones generales	22
> Los horarios laborales	22
> Abusos, presiones y malos tratos	24
> Los salarios	24
3.2. Precariedad y subcontratación: los talleres clandestinos	29
4. Factores explicativos: ¿Qué mantiene a las trabajadoras en situación de pobreza?	31
4.1. Subordinación femenina en el trabajo y en el hogar	32
4.2. Segregación horizontal y precariedad laboral	33
4.3. Obreras, sindicalismo y capacidad de negociación	37
4.4. El rol de las empresas y de sus clientes internacionales	41
> Menciones a Inditex en las encuestas	46
> Menciones a Mango en las encuestas	48
> Otras firmas de moda	50
5. Conclusiones	51
> Referencias bibliográficas	56

Introducción

Desde finales de los 80, Marruecos se ha convertido en un importante centro de costura y confección de España y de gran parte de Europa. En las zonas industriales de Rabat, Tánger y Casablanca se fabrica ropa para todo tipo de empresas, incluidas las grandes firmas con presencia internacional.

La primera deslocalización del textil español tuvo como destino prioritario Marruecos por su proximidad a la península y por las restricciones a la importación de prendas de Asia que imponía el Acuerdo Multifibras³ (AMF). El crecimiento del empleo industrial ha convertido a ciudades como Tánger, Casablanca y Rabat en áreas de atracción de migraciones internas. En el sector textil y de la confección se han generado muchos miles de puestos de trabajo pero las condiciones de vida de las personas que realizan estos trabajos son especialmente duras.

Entre 2002 y 2004, la Campaña Ropa Limpia, coordinada en el Estado español por la ONG SETEM, realizó dos investigaciones, en colaboración con la organización marroquí Attawasol, que evidenciaban los abusos y las violaciones de los derechos laborales más básicos que se producían en las fábricas textiles de Tánger. Jornadas laborales de hasta 14 horas, salarios por debajo del mínimo legal y de supervivencia, un altísimo porcentaje de trabajadoras sin contrato ni protección social alguna o condiciones de trabajo insalubres, son algunas de las deficiencias que se denunciaron siendo motivo de diversas publicaciones e incluso de un documental que, con el nombre de “Trapos sucios”, fue emitido en el programa “Línea 900” de Televisión Española.

A raíz de estas primeras investigaciones, la Campaña Ropa Limpia presentó a las grandes firmas de moda españolas (Inditex, Mango, Cortefiel, El Corte Inglés) las problemáticas sufridas por quienes trabajan en sus cadenas de suministro, a fin de buscar vías de mejora y obtener compromisos firmes de estas marcas que garanticen el respeto de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en sus cadenas de suministro. Las grandes firmas de moda española, sin negar las problemáticas laborales del país, han dado publicidad a sus medidas de Responsabilidad Social Empresarial con la intención de convencer a la opinión pública de que las vulneraciones de derechos laborales de los países en los que se producen sus piezas no afectan a sus proveedores.

De una forma u otra, las marcas de ropa más importantes se han dotado de códigos de conducta y de sistemas de auditoría social que pretenden ser garantía del cumplimiento de dichos códigos. No obstante, existe una gran diversidad en las metodologías y, sin desmerecer los esfuerzos de las empresas más comprometidas, el grueso de la industria española de la confección no tiene control (voluntaria o involuntariamente) sobre las condiciones que imponen sus proveedores a trabajadoras y trabajadores.

3. Acuerdo que en el marco de la Organización Mundial del Comercio limitaba la importación de ropa y textiles de Asia en la UE y Estados Unidos. A partir de 1995 y hasta 2005 se desarticularon progresivamente estas limitaciones hasta llegar a la actual situación de casi libre mercado.



La mayoría de las auditorías sociales se realizan de forma apresurada, superficial y con aviso previo a los propietarios de las fábricas. En consecuencia, se han mostrado claramente ineficaces para detectarlas dobles políticas salariales y los fraudes en el registro de horarios, así como para arrojar un poco de luz sobre las largas cadenas de subcontratación (Pruett, 2005). Los códigos de conducta tampoco recogen mejoras en aspectos clave de las condiciones de trabajo que repercuten directamente en las condiciones de vida de las obreras⁴ y de sus familias. En general, en sus códigos internos las empresas españolas se comprometen a que todas las personas que trabajan en su cadena de producción recibirán un salario mínimo equivalente al

que fije la ley del país y, en algunos casos, afirman que las remuneraciones alcanzarán un “salario digno” o un “salario suficiente para cubrir las necesidades básicas”. Pero el alza de los precios de los productos de primera necesidad y la escasa eficacia de los métodos de verificación provocan que el desfase entre el coste de la vida y los salarios del sector sea cada vez mayor.



Debido a ello y a pesar de las medidas de Responsabilidad Social Empresarial, muchas trabajadoras marroquíes siguen viviendo situaciones de pobreza a la vez que cumplen con una jornada laboral extremadamente larga. En una fábrica de primera línea que esté produciendo directamente para empresas españolas que exigen auditorías previamente al encargo de producción, la jornada laboral media es de 9 horas diarias de lunes a viernes y 5 horas los sábados, con un salario alrededor de los 250 euros al mes. En un centro de producción que no reciba ninguna presión por parte de sus clientes para superar este tipo de auditorías, las horas extras son obligatorias y se prolonga la jornada hasta las 11 o 12 horas diarias, seis días a la semana. Estas horas no se suelen remunerar y los salarios no superan los 200 euros mensuales. Gran parte de la plantilla trabaja sin contrato y sin ningún tipo de protección social. En los talleres subcontratados, los salarios pueden situarse por debajo de los 100 euros mensuales y los contratos son inexistentes.

4. Se estima que en la industria global de la confección el 80% de las personas empleadas son mujeres.

La confección en Marruecos se enfrenta a un futuro lleno de incertidumbres. Por un lado, en los últimos tres años ha registrado un descenso de la producción causado por el final del Acuerdo Multifibras y la consiguiente deslocalización a China. Por el otro, la contracción del consumo en Europa, derivada de la crisis financiera internacional, no tardará en hacerse notar en las ventas de ropa y en los niveles de producción para las grandes firmas internacionales. Ante las situaciones de tensión derivadas de los bajos salarios, se difunden los rumores de que cualquier intento de organización obrera o de reivindicación puede causar la deslocalización de la producción de las grandes empresas a países asiáticos y la consiguiente pérdida de puestos de trabajo.



Durante dos décadas, las autoridades públicas marroquíes, la UE, los Estados Unidos y las instituciones financieras internacionales han justificado medidas de potenciación de la inversión extranjera directa y políticas de integración en los mercados internacionales, prometiendo a la ciudadanía puestos de trabajo y “desarrollo económico”. La implantación de industrias ligeras (como la de la confección o la

del montaje de aparatos electrónicos) se identifica todavía como un primer paso en el proceso de industrialización y enriquecimiento de un país. Pero la división internacional del trabajo sigue más viva que nunca. En los siguientes párrafos se analiza el impacto del desarrollo de la industria textil y de la confección sobre las condiciones de vida de las trabajadoras y de sus familias aproximándonos a los factores que empujan a estas obreras a una situación de exclusión social pese a dedicar una parte extremadamente relevante de su tiempo al trabajo remunerado.

Atendiendo al criterio de los ingresos económicos, la situación de buena parte de las obreras puede calificarse como situación de pobreza. No obstante, cuando nos referimos a los términos pobreza, precariedad o vulnerabilidad social, en este trabajo tomamos la perspectiva de la pobreza como privación de capacidades propuesta por Amartya Sen⁵ (1999). Aunque la pobreza de renta constituye un componente importante de la pobreza de capacidades, los factores implicados en la capacidad de las personas de decidir sobre su futuro son mucho más amplios.

5. Amartya Sen es Premio Nobel de Economía. Su aproximación basada en las capacidades se enfoca en la libertad positiva, que es la capacidad real de una persona de ser o de hacer algo, en vez de la libertad negativa, que es común en economía.

En palabras de Sen:

“La discriminación sexual es un importante factor en la distribución de los recursos en el seno de las familias (...) Las privaciones de las niñas se comprueban mejor observando la privación de capacidades (mayor mortalidad, morbilidad, desnutrición, desatención médica, etc.) que en análisis basados en la renta.”

(Sen, 1999).

Si observamos la renta como un medio más para obtener ciertas capacidades o libertades, conviene trasladar la atención de los medios a los fines. Aquí, nos fijaremos en los factores que limitan los espacios de libertad de las obreras para decidir sobre sus vidas y para negociar sus condiciones laborales con las empresas que las emplean.

Las fuentes principales de este informe son los trabajos de campo realizados por el autor y la autora y la Asociación Attawassol en la ciudad de Tánger entre agosto de 2010 y septiembre de 2011. En una primera fase se llevaron a cabo 15 entrevistas en profundidad a obreras de la confección con diferentes perfiles.

En el grupo de análisis, se garantizó la presencia de mujeres con una experiencia laboral de menos de 3 años y otras con experiencia laboral dilatada. También había entre las entrevistadas obreras con experiencia asociativa y obreras que jamás habían tenido ningún contacto con asociaciones o sindicatos. Además de la propia información recogida a partir de las entrevistas, la primera fase proporcionó la base del cuestionario que se utilizaría en la etapa cuantitativa posterior. Se completó el trabajo de campo con la observación participante del autor y de la autora en las jornadas de intercambio entre obreras de México, Malasia, Indonesia y Marruecos organizada por la Asociación Attawassol y TIE Países Bajos ⁶ entre el 12 y el 14 de febrero de 2011 en la ciudad de Tánger. También se entrevistaron otros informadores clave: dos trabajadoras con cargo de supervisoras de planta, un operario de mantenimiento de maquinaria de confección, una alto cargo de la seguridad social del Reino de Marruecos, tres sindicalistas y dos activistas pro derechos laborales.

A partir de los resultados de la primera fase y de las aportaciones de la Asociación Attawassol, elaboramos un cuestionario para realizar una encuesta a 118 obreras. La imposibilidad de acceder a un censo de las trabajadoras y las enormes dificultades que entrañaría cualquier pretensión de representatividad de la muestra, obligaron a desechar técnicas de muestreo estadístico. Así pues, las encuestadas

6. <http://www.tie-netherlands.nl>

tienen dos procedencias: 60 participan en las actividades de la Asociación Attawassoul periódicamente y 58 han sido encuestadas en los períodos de descanso durante su trabajo diario en las diferentes zonas que concentran las fábricas y los talleres de la zona de Tánger. En consecuencia, este trabajo no pretende presentar resultados representativos del conjunto de las obreras tangerinas, sino describir procesos y situaciones, que si bien son habituales en el sector, no podemos cuantificar. Los dos grupos de encuestadas han realizado el mismo cuestionario con una salvedad. Las que forman parte de la Asociación Attawassoul se han prestado a ampliarlo con una batería de preguntas sobre su vida personal y las repercusiones de la imposible conciliación de la vida laboral y las responsabilidades familiares.

También exponemos en este informe resultados obtenidos por la investigación realizada por la Asociación gallega AMARANTE SETEM, la Asociación Attawassoul de Tánger bajo el apoyo y coordinación del profesor Manuel Martínez y la Universidad de A Coruña durante el 2008-2009 (a partir de ahora lo llamaremos “Informe Amarante”). La observación comprendía 65 encuestas individuales realizadas a trabajadoras de distintas zonas industriales de la ciudad Tánger y 10 encuestas colectivas en 10 fábricas y talleres realizadas a grupos de entre 3 y 8 trabajadoras. El objeto de estudio de este trabajo eran las condiciones laborales en las fábricas, poniendo un especial énfasis en los talleres informales, donde de antemano es conocido por las organizaciones de defensa de los derechos laborales y por los sindicatos, que las situaciones son más extremas.

1

La industria textil y de confección en Marruecos



El textil y la confección constituyen el primer sector industrial de Marruecos y suponen cerca de un tercio de las exportaciones del país. Las fábricas y talleres del sector emplean al 40% de las personas trabajadoras de la industria y generan el 66% de los trabajos femeninos (López-Mancisidor y Urcelay, 2007). En el sector, el 70% de las personas trabajadoras son mujeres.

España es el cliente más importante de las exportaciones de ropa marroquíes desde 2006, año en el que su volumen alcanzó los 950 millones de euros. El 35% de las exportaciones de ropa de Marruecos de 2006 tenían como destino el Estado español. Las relaciones entre los mercados del textil y de la confección de ambos países son muy estrechas, puesto que España exporta a Marruecos tejido (el 70% de las exportaciones textiles en este sentido están compuestas por tejidos) mientras que importa prendas de vestir (López-Mancisidor y Urcelay, 2007). Queda claro pues, que la transformación de los rollos de tela en prendas de ropa para muchas empresas españolas se reali-

za en Marruecos.



Las empresas españolas de moda más importantes tienen factorías propias o proveedores en Marruecos. El grupo Inditex, El Corte Inglés e Induyco, Cortefiel, Mango y muchas otras firmas europeas operan en el mercado marroquí aprovechando unos costes de producción claramente inferiores a los de la Unión Europea y la cercanía geográfica. El salario mínimo interprofesional de Marrue-

cos se sitúa en 10,64 dirhams/hora, lo cual se traduce en unos 180 o 200 euros mensuales para las personas que trabajan a jornada completa. En 2007, el 10% de la ropa de Inditex (Zara, Bershka, Stradivarius, Oysho, Uterqüe, Pull & Bear, Zara Home y Massimo Dutti) se confeccionaba en Marruecos y, dada la gran envergadura de la empresa gallega, el propio gobierno alauí considera el grupo español una locomotora de la industria del país.

La fuerte dependencia del exterior de la industria de prendas de vestir de Marruecos ha encendido algunas alarmas en los últimos años, dado que la competencia de países asiáticos se está dejando notar. El crecimiento de China, India o Bangladesh como productores de artículos de confección afecta directamente a la industria marroquí, en especial desde el fin del período de transición de 10 años regulado por el Acuerdo de la Organización Mundial del Comercio (OMC) sobre los Textiles y el Vestido que sustituyó el Acuerdo Multifibras en 1994. El final del período de transición, en 2005, ha significado la desaparición de cuotas para los productos asiáticos (en especial chinos). Ya en el mismo 2005, las exportaciones chinas a la UE aumentaron un 41,5% y las de India en un 18% (López-Mancisidor, 2007). Según el Banco Mundial (2006), las exportaciones marroquíes hacia la UE disminuyeron

entre 2005 y 2006 en un 7,4%. Según el presidente de la Asociación de Productores Textiles (AMITH), Karim Tazi, el fin de las restricciones europeas a la confección asiática supuso en ese período el cierre del 10% de las empresas de textil y confección de Marruecos.



A la presión derivada de la competencia asiática hay que añadir las consecuencias de la crisis global. En los últimos años se han producido algunos cierres importantes que, además de dejar en la calle a unos cuantos miles de trabajadoras y trabajadores, han dado alas a rumores sobre los malos tiempos que se avecinan. El sindicato marroquí Organisation Démocratique

du Travail (ODT), el 16 de noviembre de 2010, denunciaba el cierre de las cuatro fábricas de la empresa Mornatex⁷ en Salé (Rabat), que contaban con un total de 1500 personas trabajadoras. Según fuentes de la Confederación General de Trabajadores de Andalucía (CGT) han sido más de 50 las fábricas cerradas en 2010 en Marruecos. La precariedad y la informalidad agravan el drama de quedar en desempleo, puesto que no hay protección social para la inmensa mayoría de estas nuevas personas desempleadas⁸. Es destacable que estos cierres y los rumores consecuentes se sucedan mientras Zara abre tiendas en nuevos países y en 2010, en plena crisis elevaba su beneficio un 14%⁹. Conociendo el rumbo empresarial del gigante gallego de la moda y su importante peso en la industria marroquí, es difícil dar credibilidad a las amenazas catastrofistas de los patrones que justifican la pérdida de derechos laborales, salariales, sindicales de las empleadas de las fábricas deslocalizadas de Inditex.

La competencia asiática, ha reforzado aún más la dependencia de las grandes firmas españolas que, pese a los reducidos costes laborales de China o Bangladesh, no pierden el interés en un proveedor que, siendo también barato, se encuentra a escasas millas náuticas del territorio español. Las dinámicas de aprovisionamiento sin stocks y la denominada “fast fashion”¹⁰ hacen sumamente interesante >>

7. Mornatex es una filial de la multinacional británica Courtaulds, que produce para Marks and Spencer, Victoria's Secret y Gossard entre otras. Más información en http://www.econostrum.info/Au-Maroc-les-1-500-employes-de-Courtaulds-Textiles-font-de-la-resistance_a4523.html

8. <http://www.cgtandalucia.org/1-500-despedidos-por-la>

9. Fuente: El País- Economía, http://www.elpais.com/articulo/economia/Inditex/ignora/crisis/eleva/beneficio/elpepueco/20110921elpepueco_3/Tes

10. Fast Fashion es el término utilizado por las firmas distribuidoras de ropa para nombrar la estrategia consistente en convertir los diseños en colecciones a la venta en el menor tiempo posible para capturar las tendencias del mercado con la mayor eficacia.

contar con factorías cercanas a las que se puedan realizar pedidos que serán rápidamente servidos y preparados para llegar a los escaparates europeos. En los últimos años, la rapidez con la que se sirven los pedidos que las firmas internacionales encargan a sus fábricas subcontratadas se ha convertido en un factor de competitividad esencial. Ser capaz de establecer una circulación fluida de productos permite reducir costes de almacenaje y evitar riesgos comerciales. Si los pedidos son pequeños y constantes se pueden ir ajustando a la demanda, de manera que, en caso de no tener éxito comercial, los stocks acumulados sean mínimos. Este riesgo se traslada al productor, que no puede planificar el ritmo de trabajo. En caso de acumulación de trabajo y si la plantilla fija no alcanza para cubrir la necesidad productiva se incrementan desmesuradamente las horas extra, se incorporan trabajadoras sin contrato o se subcontrata la producción a pequeños talleres.

Los centros de producción más importantes del país se encuentran en las zonas industriales de Rabat, Casablanca y Tánger. Siendo la última la que, en los últimos tiempos, está atrayendo más actividad por parte de las empresas extranjeras. Aunque Casablanca cuenta con las mejores infraestructuras, las fiscalidad ventajosa de la Zona Franca de Tánger¹¹ tiene un fuerte poder de atracción. Como se expone más adelante, otro factor de “competitividad” de Tánger es la menor presencia sindical (o la casi ausencia de sindicatos en las fábricas de confección).

-
11. La Zona Franca de Exportación de Tánger, gestionada por la sociedad T.F.Z., pretende convertirse en el punto de encuentro de inversores extranjeros que disfrutan de múltiples ventajas fiscales. Al igual que otras zonas francas se realizan operaciones comerciales con mercancías que van a ser reexportadas.

Entre otras, las ventajas fiscales a las que se pueden acoger las empresas instaladas en T.F.Z., destacan las siguientes:

- » Exoneración de los derechos de registro y timbre para la constitución de sociedades, ampliaciones de capital y adquisiciones de terreno.
- » Exoneración del impuesto de actividades económicas (“patente”) durante quince años.
- » Exoneración de la tasa urbana durante quince años.
- » Exoneración de la TVA (equivalente al IVA) para las mercancías adquiridas tanto en Marruecos como en el extranjero, así como para los servicios de construcción o montaje realizados en el interior de la zona.
- » Para las empresas sujetas al impuesto de sociedades, exoneración total durante los cinco primeros años de actividad y aplicación de un tipo reducido del 8,75% durante los veinte años siguientes.
- » Exoneración en el Impuesto sobre beneficios, participaciones sociales ... por los no residentes.
- » Repatriación libre de los beneficios y el capital.

Para algunos sectores de actividad el Estado marroquí a través de los Fondos Hassan II puede acordar ayudas financieras para la adquisición de terrenos y/o a la construcción de unidades de producción. Esta subvención puede comprender el 100 % del precio del terreno con un límite máximo de, aproximadamente, 25 euros/m (fuente: <http://invertirmarruecos.com/tanger-med>, 7 de noviembre de 2011)

2

La posición de Marruecos en la economía internacional y el papel del Estado marroquí



Aunque su evolución histórica y económica es profundamente distinta, los países del Magreb compartieron desde su independencia hasta los años 80 un modelo de desarrollo basado en el liderazgo estatal y en la sustitución de importaciones. Argelia liderando el movimiento del Tercer Mundo, Túnez con sus políticas de colectivización, los programas de Marroquinización de Hassan II o la gestión estatal de la producción petrolera en la Libia de Gadafi, son exponentes del férreo control de los recursos y de la economía de que hicieron gala los dirigentes políticos de la zona hasta la llegada de las reformas neoliberales (White, 2007).

En Marruecos, igual que en el resto de países de nueva industrialización, las factorías se nutren de trabajadores y de trabajadoras que residen en zonas urbanas y peri-urbanas que registran altas tasas de pobreza y de desempleo. Este hecho facilita la aceptación de condiciones laborales precarias y la aparición de centros de trabajo informal al lado de las grandes fábricas. Las bolsas de potenciales obreros y obreras proceden mayoritariamente de las migraciones del campo a la ciudad que, en gran medida, se explican por las dinámicas políticas y económicas que se producen en el entorno rural.



La estructura de producción agrícola marroquí se gestó durante la administración francesa (1912-1956), período en el que se inició la integración del sector a la economía global a través de la transformación de extensas zonas de secano en zonas irrigadas productoras de verduras de huerta. Junto a este legado francés, en esta época se asentó un sistema de relaciones jerárquicas clientelares que marca todavía ahora

la asignación de títulos de propiedad sobre los campos de cultivo y la toma de decisiones en lo que a planificación de la actividad agrícola se refiere.

Durante el reinado de Hassan II (1961- 1991), el gobierno marroquí, ya independiente, consolidó las reformas iniciadas durante la administración francesa utilizando las mejores tierras de cultivo para la producción de exportaciones como los cítricos. Los primeros créditos del Banco Mundial se concedieron en 1964 precisamente para la expansión de la agricultura de regadío siguiendo planes trazados por la administración colonial y dejando estancado el sector tradicional de secano (Davis, 2006). Consecuencia de ello, fue la falta de adaptación de la producción de cereales a las nuevas necesidades derivadas del incremento de población y el inicio de las importaciones de cereales. Un país con un sistema agrícola hasta entonces autosuficiente, sufrió un importante déficit en su balanza de pagos por culpa de la importación de materias primas destinadas a la alimentación.

A raíz de esta crisis, Marruecos recibió el primer asesoramiento por parte del Fondo Monetario Internacional (FMI). La relación con el FMI se intensificó a partir de las siguientes crisis derivadas de contingencias como los excesos de gasto público para la financiación de la marcha sobre el Sáhara Occidental en 1975 o la caída de los precios de los fosfatos. En 1975, la deuda ascendió al 20% del producto interior bruto (PIB) generando el contexto ideal para que el FMI propusiera un Plan de Ajuste Estructural (PAE) al reino de Hassan II.

Así empezó, en 1983, una década de ajustes y de tutela económica por parte del FMI que se ha concretado en nueve planes y la adhesión de Marruecos al GATT¹² en 1987 (Morrisson, 1991). Como en el resto del mundo, el objetivo de los PAE ha sido animar la inversión extranjera, promover las exportaciones y abolir los aranceles. Son muchos los indicadores que el FMI no ha tenido en consideración en el diseño de sus planes para Marruecos: ya en 1978, 68 familias controlaban el 55% del capital industrial privado. Diez grupos empresariales (propiedad de las diez familias más influyentes) mantenían el control de un tercio del capital y la familia real gozaba de una quinta parte de la riqueza del país (Davis, 2006).

En el sector agrícola, los PAE han profundizado en el proceso de cierre y privatización de las tierras de pastoreo comunales. Ya en los años 60, la USAID¹³ recomendaba al gobierno de Hassan II que se reconvirtieran estas tierras a la agricultura irrigada por cuestiones de degradación ambiental y en el 69, la misma agencia y el Banco Mundial prestaron asistencia técnica a Marruecos para la elaboración del “Code de Investissements Agricoles” con los objetivos de mejorar la productividad agrícola, luchar contra la fragmentación de las explotaciones y repartir títulos de propiedad. Todo ello para modernizar la agricultura del país. El proceso se aceleró y se consolidó a partir de los Planes de Ajuste Estructural (PAE) de los 80 que impulsaron una ola de reformas legislativas neoliberales como la “Ley de privatizaciones”, el nuevo código laboral, o las regulaciones sobre el agua y el suelo agrícola.

La mayoría de los proyectos de modernización han requerido una intervención en áreas de propiedad y utilización colectiva. Las seis zonas de acción prioritaria incluidas en los macroproyectos financiados por el Banco Mundial tenían este régimen de explotación. En compensación, el gobierno intenta restringir la ganadería tradicional a quince perímetros con proyectos de “mejora del pastoreo” (Davis, 2003). Las áreas de explotación colectiva que quedan fuera de los proyectos de modernización han sido recalificadas en “suelo útil” bajo el control del estado. Paralelamente, los modos de producción tradicionales se han criminalizado aplicando sanciones de hasta seis años de cárcel a los que no sigan las normativas. Para millones de ciudadanos y ciudadanas de las zonas rurales de Marruecos, estos cambios y, sobretudo, la falta de acceso a las tierras de uso colectivo significa la pérdida de una fuente imprescindible de comida, medicinas y productos básicos, >>

12. El General Agreement on Tariffs and Trade es un acuerdo multilateral creado en la Conferencia de La Habana, en 1947, que se considera el precursor de la Organización Mundial del Comercio (OMC).

13. USAID, www.usaid.gov, es la agencia gubernamental de cooperación estadounidense.



estos cambios y, sobretudo, la falta de acceso a las tierras de uso colectivo significa la pérdida de una fuente imprescindible de comida, medicinas y productos básicos, que agudiza la pobreza rural empujando a las personas en edad de ser contratadas en una factoría a migrar a las zonas urbanas a la búsqueda de un empleo.

Si los pueblos nómadas ganaderos han sido los más perjudicados por la ola de reformas neoliberales, los beneficiarios directos de la reestructuración han sido la familia real y la élite situada a su alrededor. El holding empresarial de la familia real, Omnium Nord Africain, ha comprado la mayoría de las empresas privatizadas (Coupe, 1997. Dillman, 2001). Asimismo, es la familia real quien recibe directamente los beneficios de la Office Cherifien des Phosphates, el monopolio estatal del comercio de fosfatos, la empresa más rentable del país (Dillman 2001, 2003).

Las familias campesinas que conservan acceso a un pedazo de tierra colectiva o que tienen modestos medios para producir y comercializar alimentos, intentan conservar su modo de vida enviando a sus hijas a trabajar a las fábricas de las ciudades industriales para completar los ingresos familiares. Como en muchas otras partes del mundo, estas chicas son obreras ideales, sin conocimiento de sus derechos, sin tradición de organización sindical, sin redes sociales de apoyo en la ciudad de destino, y con la obligación de sobrevivir con unos ingresos extremadamente bajos enviando una parte de sus salarios a sus familias.



Las políticas agrarias y las industriales tienen en común la orientación de los medios productivos a la exportación aunque, en contraste con la tendencia global de liberalización de los aranceles, Marruecos (igual que su vecino Túnez) ha mostrado una cierta resistencia a la reducción de las tasas arancelarias. Tras una primera liberalización entre 1993 y 1997 (del 65% al 22%), las tasas arancelarias han aumentado desde entonces manteniéndose alrededor del 30% en los últimos años (Dennis, 2006). En contraste con otros países árabes y del Magreb, Marruecos y Túnez no han llevado a cabo reformas arancelarias de gran alcance¹⁴. Pero, aunque el Banco Mundial coloque a los países del Magreb en general y a Túnez y Marruecos en particular, entre los países con un régimen arancelario más restrictivo del mundo, la existencia de zonas francas de exportación, así como un red de acuerdos comerciales preferenciales han reducido las tasas reales, convirtiendo la zona en un mercado atractivo para la Unión Europea (UE).

La UE firmó el Acuerdo de Asociación (AdA) con Marruecos en 1995 para su entrada en vigor en Marzo de 2000. Del acuerdo nace la Zona de Libre Comercio (ZLC) entre la UE y Marruecos que arranca en el 2000, con el objetivo de reducir progresivamente las barreras arancelarias hasta alcanzar un 5,2% en 2012.

¹⁴. En Jordania, los aranceles medios descendieron del 22% al 13% entre 2000 y 2003. En Líbano la reducción fue del 15% al 5% entre 2000 y 2002.

Pero Marruecos ya disponía de condiciones especiales para el comercio con los socios comunitarios previamente a la firma del AdA. Desde 1976 sus productos industriales tienen libre acceso al mercado comunitario y las cuotas establecidas por la UE permiten la exportación del 20% de sus productos agrícolas con tratamiento preferencial. Pese a que Marruecos firmó en 2004 el tratado de libre comercio con los Estados

“Es mejor ignorar estas situaciones, al fin y al cabo las personas tienen un trabajo y si empezamos a perseguir a las empresas que no cumplen buscarán otro país menos estricto”

Directiva de la seguridad social marroquí en Tánger. Mayo de 2009

Unidos, el 96% de las exportaciones de ropa marroquíes tienen como destino el mercado europeo. Cabe destacar que el vínculo comercial entre la UE y el Reino Alauí no es unidireccional. El 76% de sus importaciones provienen de países miembros de la UE.

La orientación de las políticas públicas hacia las exportaciones se hace patente en su actitud en la relación con los inversores extranjeros. Los objetivos de las administraciones públicas y de los decisores políticos son la generación de puestos de trabajo en la industria y la atracción de capital inversor. Las inspecciones de trabajo y la seguridad social ponen estos objetivos por delante del cumplimiento de la legislación vigente en el país. Las autoridades laborales han consentido prácticas fraudulentas y de explotación con el pretexto de que, en industrias incipientes, mantener una postura inflexible y dura sólo puede provocar un éxodo de los inversores.

En las zonas industriales de Tánger es una práctica muy extendida que los patronos retengan a las personas trabajadoras las cotizaciones a la seguridad social de su salario sin abonarlas posteriormente a la autoridad correspondiente. Se trata de una forma más de reducir el salario. La trabajadora cree gozar de cierta protección ante una posible baja por enfermedad o una situación de desempleo, pero cuando intenta hacer valer sus derechos adquiridos se da cuenta que no figura en los listados de las oficinas de la seguridad social.

En una entrevista realizada en mayo de 2009 planteamos a una directiva de la seguridad social en Tánger este problema y contestó que “es mejor ignorar estas situaciones, al fin y al cabo las personas tienen un trabajo y si empezamos a perseguir a las empresas que no cumplen buscarán otro país menos estricto”. Cabe destacar que llegados a este punto, la entrevista finalizó bruscamente y que la entrevistada rechazó aparecer en ningún estudio ni publicación.

3

Las condiciones de vida de las trabajadoras de la confección en Tánger



3.1. Condiciones generales

En abril de 2003, la Campaña Ropa Limpia e Intermón Oxfam publicaron el informe ***La moda, un tejido de injusticias***, en el que se denunciaban las duras condiciones de trabajo que vivían las obreras de la confección marroquíes. El estudio documentaba exceso de horas de trabajo, bajos salarios, abusos verbales y físicos, arbitrariedad en la contratación y el despido, medidas disciplinarias desproporcionadas, obstáculos a la acción sindical y un alto grado de informalidad en las fábricas que trabajaban para la exportación, muy a menudo para empresas de moda españolas. **Nada que hoy no haya dejado de suceder.**



Los horarios laborales

En Marruecos, la jornada laboral de las obreras y de los obreros no debe exceder las 44 horas semanales o las 2.288 horas anuales (con la excepción del sector agrícola). El cómputo anual se puede repartir según las necesidades de la empresa siempre que no se superen las 10 horas de trabajo diarias. El tiempo de trabajo que supere estas 10 horas al día será considerado extraordinario. En los días laborales, cuando éstas estén comprendidas entre las 5 y las 22 horas, deben remunerarse con un incremento salarial del 25%. Cuando se realicen fuera de este horario, el incremento debe ser de un 50%. Si las horas extraordinarias se realizan en día festivo, el suplemento es del 50% en horario diurno (entre las 5 y las 22) y del 100% en horario nocturno.

En el sector de la confección, los contratos más habituales son de jornada completa (44 horas semanales) y el tiempo de trabajo se reparte entre lunes y sábado. No obstante, las trabajadoras difícilmente realizan una jornada ajustada a lo que indica su contrato y la realización de horas extraordinarias, lejos de ser una práctica puntual, es algo sistemático. El 20% de las obreras encuestadas trabajan habitualmente más de 55 horas semanales. El 76% dedican al trabajo cada semana entre 45 y 54 horas. Solamente un 4% afirma no realizar horas extraordinarias y un 59% afirman que los períodos de exceso de trabajo y de “horarios extendidos” se repiten muy habitualmente.

La realización sistemática de horas extraordinarias supone un problema en sí misma por la prolongación extenuante de las horas de trabajo pero también por la forma en que se produce. Las trabajadoras conocen su horario oficial pero nunca saben a qué hora van a terminar. En próximos epígrafes se documenta cómo afecta esto a la organización familiar y a la seguridad de las obreras que se ven obligadas a volver a casa cuando ya no hay transportes colectivos disponibles.

La ejecución de las horas extraordinarias no es una opción para las empleadas de las fábricas. El 60% de las encuestadas aseguran ser obligadas a realizar horas extraordinarias muy a menudo o frecuentemente. Así como la realización de estas horas no suele significar un aumento en la remuneración, la no realización está sancionada con reducciones salariales o a través de un control informal por parte de los patrones.

3.1. Extensión habitual de la jornada laboral (en horas semanales)

Horas por semana	Número	Porcentaje
Menos de 44	2	2%
45-54	90	76%
55-65	23	19%
Más de 65	1	1%
No contesta	2	2%
TOTAL	118	100%

3.2. ¿Los picos de trabajo o las semanas con más carga laboral de lo habitual se repiten habitualmente?

	Número	Porcentaje
Mucho	70	59%
A veces	40	34%
Nunca	5	4%
No contesta	3	3%
TOTAL	118	100%

3.3. ¿Alguna vez se le ha obligado a hacer horas extra?

	Número	Porcentaje
Sí, a menudo	42	36%
Sí, con cierta frecuencia	28	24%
No, nunca	48	41%
NS/NC	0	0%
TOTAL	118	100%

Abusos, presiones y malos tratos

Por los factores antes expuestos, horarios y remuneraciones, el ámbito laboral constituye un entorno hostil para las trabajadoras. A estas circunstancias se añaden los abusos de poder propiciados por la situación de desprotección que viven las obreras dentro de las fábricas y la dependencia de un salario que, aunque bajo, es básico para sus hogares.

27 de las encuestadas afirman haber recibido insultos o amenazas explícitas en su centro de trabajo. Habitualmente, los enfrentamientos con superiores o patrones siguen una escalada que empieza por los insultos como respuesta a resistencias o protestas por parte de las obreras. De los insultos se puede pasar a las amenazas, las agresiones o el despido. En este sentido, hemos documentado algunos testimonios en los que la escalada del enfrentamiento ha acabado en despido injustificado.

Anwar¹⁵ es una chica de 17 años que hasta mayo de 2011 trabajaba en una fábrica proveedora de varias firmas españolas. Llegó con su familia a Tánger a los 13 años huyendo de la pobreza rural y a los 16 años empezó a trabajar en la fábrica donde trabajaba su vecina. Hasta su primer día en el nuevo empleo no había recibido formación alguna en costura y fue en la propia fábrica donde aprendió a emplear una “overlock”¹⁶.

Durante el año escaso en que ha estado empleada en la fábrica, Anwar ha cobrado un salario de menos de 8 Dh/hora con el pretexto de ser aprendiz. Su jornada laboral empezaba habitualmente a las 7 de la mañana y finalizaba, con suerte, a las 5 de la tarde. De lunes a sábado.

El día en que se enfrentó con su supervisor a causa de una nómina mal calculada empezó un infierno de insultos y amenazas. La tensión se intensificó hasta llegar a las agresiones físicas. En cuanto intentó dirigirse a la dirección de la fábrica fue despedida fulminantemente¹⁷.

Los salarios

El Salario Mínimo Interprofesional Garantizado (SMIG) en Marruecos para el período 2010-2011 es de 2.011 dirhams (DH) mensuales (178,72 euros mensuales) o de 10,64 DH por hora (0,95 €/h). Se fija a través de la negociación colectiva y en los últimos años los sindicatos han presionado para lograr aumentos relevantes que respondan a los incrementos de los precios de los productos básicos.

15. No se utiliza la identidad real del testimonio para no comprometer su seguridad ni sus posibilidades de encontrar un nuevo trabajo.

16. Máquina de coser que permite trabajar sobre tela de punto además de otras características técnicas que hacen que sea la más común en confección.

17. Entrevista realizada en agosto de 2011 en el polígono industrial de Mghouga (Tánger)

Entre las 118 obreras encuestadas entre mayo y septiembre de 2011, el 69% aseguran percibir el SMIG (10,64 DH/hora, 95 céntimos de €) por cada hora de trabajo dentro de la jornada laboral aunque dentro del caos que envuelve la realización de horas extra no eran capaces de concretar si el salario mensual final reflejaba correctamente su dedicación horaria. Un 14% de ellas afirmaron cobrar entre 8 y 10,64 DH/hora (entre 71 y 95 céntimos de €). Un 12% cobran por su trabajo entre 5 y 8 DH/hora (entre 44 y 71 céntimos de €); y 4 de ellas están percibiendo menos de 5 DH/hora (44 céntimos de €).

De estas trabajadoras, tan solo un 25% afirman haber logrado un aumento de salario en su centro de trabajo actual. Este dato está claramente vinculado a la gran movilidad que les afecta. La antigüedad media de las obreras entrevistadas es de 2,7 años, siendo más alta la antigüedad de aquellas que sí han recibido aumentos (de 4,7 años de media). Es necesaria una cierta estabilidad para acceder a aumentos de salario que, pese a producirse, no marcan amplias diferencias entre las trabajadoras veteranas y las recién llegadas. Los aumentos se utilizan, en cambio, para segmentar a las obreras, dificultando la coincidencia de intereses.

3.4. Salario habitual de las obreras encuestas

Salarios (dirham/hora)	Número	Porcentaje
Menos de 5 DH/h (0,44 €)	4	3%
Entre 5-8 DH/h (0,44-0,71 €)	14	12%
Entre 8-10 DH/h (0,71-0,95 €)	16	14%
SMIG*: 10 DH/h o más (0,95 €)	82	69%
No contesta	2	2%
TOTAL	118	100%

*El SMIG es de 10,64 DH/h (0,95 €)

3.5. Antigüedad media de las trabajadoras en su puesto de trabajo actual en función de si han percibido o no aumentos de salario

	Antigüedad media de años
Sí han percibido aumentos	4,7
No han percibido aumentos	1,8
TODAS	2,7

Atendiendo a las encuestas y a las entrevistas, un salario de entre 2000 y 2300 Dh mensuales no permite en Tánger la supervivencia de una familia, siendo necesarias fuentes de ingresos suplementarias para el hogar. Sólo un 22% de las encuestadas afirmaba que su hogar gozaba de ingresos suficientes para cubrir sus necesidades. Un 32% decía tener dificultades, un 19% muchas dificultades y un 14% aseguraba no llegar a cubrirlas.

116 de las 118 encuestadas percibían un aumento de los precios en los tres últimos años. No obstante, sólo 20 han gozado de algún aumento en los ingresos familiares. Más allá de los salarios, la tendencia es hacia una pérdida de poder adquisitivo de los hogares. A partir de los precios de los productos básicos facilitados por un grupo de obreras de la Asociación Attawassol hemos calculado, de forma aproximada, el valor de una supuesta canasta básica para una familia compuesta por dos

3.6. Precios de productos básicos en Tánger

	Dirhams (DH)	Euros (€)
Alquiler de una habitación pequeña	600-1000	53-89
Harina (1kg)	5	0,45
Azúcar (1kg)	5,5	0,49
Aceite (1kg)	15	1,34
Pan (una unidad aprox. 200g)	2	0,18
Leche (1 litro)	7,2	0,64
Huevo (una unidad)	1	0,09
Garbanzos, guisantes o alubias (1kg)	15	1,34
Arroz (1kg)	12	1,07
Tomate (1kg)	3-10	0,27-0,89
Patatas (1kg)	4	0,36
Judías verdes (1kg)	10	0,89
Guisantes (1kg)	10-15	0,89-1,33
Pollo (1kg)	30	2,68
Carne (1kg)	90	8,04
Sardinas (1kg)	10	0,89
Boquerones (1kg)	20	1,79
Merluza (1kg)	30	2,68

Fuente: precios orientativos proporcionados por las trabajadoras vinculadas a la asociación Attawassol en julio de 2011

adultos y dos menores en la ciudad de Tánger. Los cálculos parten de unos hábitos de consumo muy frugales que sólo contemplan las necesidades básicas, dejando aparte actividades de ocio o productos que podamos considerar de lujo. Tampoco considera los suministros de la vivienda que ya se han incluido en los costes de la misma.

Sin duda, existen metodologías más precisas y estandarizadas para el cálculo de la canasta básica, pero nuestro propósito aquí es situarnos a nivel de ciudad lo que es prácticamente imposible con los datos disponibles sobre los precios en Marruecos. A la vez, hemos querido visualizar de forma transparente a qué pautas de consumo se refiere la canasta de la compra calculada, que se adapta a lo que las obreras consideran sus necesidades cotidianas y que prescinde de otras consideraciones descontextualizadas.

3.7. Cálculo aproximado del coste de la cesta básica para una familia compuesta por dos personas adultas y dos menores

	Coste semanal		Coste mensual		Supósitos
	Dirham	Euros	Dirham	Euros	
Vivienda	500	44,6	2143	191,3	Vivienda muy humilde con dos habitaciones
Alimentación	180	16,1	771	68,9	Dieta basada en productos básicos no manufacturados, sin carnes rojas y con sólo dos raciones semanales de proteína animal
Ropa	170	15,2	729	65,1	Renovación de 2 prendas (por familia) en un mes
Transporte	280	25	1200	107,1	Tan sólo los desplazamientos necesarios para la vida cotidiana
Sanidad, farmacia	80	7,1	343	30,6	Se asume una contingencia médica leve al mes
Útiles hogar	80	7,1	343	30,6	Renovación de 2 útiles del hogar en un mes
Higiene personal	180	16,1	771	68,9	Productos básicos, no incluye cosméticos
Necesidades educativas	200	17,9	857	76,5	
TOTAL	1670	149,1	7157	639	

Fuente: estimaciones realizadas a partir de los precios y de las pautas de consumo proporcionadas por las obreras vinculadas a la asociación Attawassol en julio de 2011. Tipo de cambio aplicado: 20 de octubre de 2011

De nuestras estimaciones se desprende que una familia de cuatro personas residente en la ciudad de Tánger requiere alrededor de 600 euros para pasar el mes con un mínimo de dignidad y sin grandes lujos. Si los salarios suelen ser cercanos al salario mínimo (que equivaldría a unos 180€ mensuales), hacen falta los salarios de más de 3 obreras para mantener un núcleo familiar de cuatro personas. Hemos visto que en el contexto que nos ocupa, la consideración tradicional del trabajo femenino como ingreso complementario al del varón sustentador se tambalea dadas las características del mercado laboral de Tánger. Existen más oportunidades de trabajo en la precariedad de la confección que en cualquier otro sector pero, a la vez, con los ingresos de las obreras no hay suficiente para sobrevivir. Aún suponiendo que en una familia trabajen remuneradamente dos adultos cobrando salarios alrededor del salario mínimo, el resultado seguiría siendo crítico.

Los ingresos insuficientes provocan a su vez que las hijas que alcanzan edad de trabajar se incorporen al mercado laboral con la mayor prontitud posible hipotecando así posibilidades de formación o la realización de estudios más allá de los obligatorios. La movilidad social ascendente para las personas de hogares trabajadores es mínima y, en muchos casos, las hermanas mayores sacrifican su formación para trabajar y financiar la educación de hermanas y hermanos menores. En los casos de mayor pobreza, los miserables salarios se encuentran en la base del trabajo y de la explotación infantil de muchas adolescentes.

3.8. ¿Considera que su familia y usted disponen de suficientes ingresos para cubrir sus necesidades?

	Número	Porcentaje
Sí	26	22%
Sí, con algunas dificultades	38	32%
Sí, con muchas dificultades	22	19%
No	17	14%
No contesta	15	13%
TOTAL	118	100%

3.2. Precariedad y subcontratación: los talleres clandestinos

La producción fabril en Marruecos, y concretamente en la ciudad de Tánger, se articula en tres niveles de centros de trabajo. Por un lado, están las fábricas de primera línea en las que se produce para la exportación para marcas internacionales. Por lo general, los propietarios y propietarias de estos negocios son inversores marroquíes aunque, en ocasiones, se trata de empresas españolas, inglesas o de otros países europeos. Buena parte de estas fábricas confeccionan ropa para marcas también españolas como Inditex, Mango o Cortefiel, y son objeto de auditorías periódicas que tienen el objetivo de garantizar a los clientes internacionales el cumplimiento de la legislación vigente y de los estándares que las firmas de moda consideran imprescindibles. Pese a las limitaciones de los sistemas de auditoría (que explicamos con más detalle más adelante), en las fábricas de primer nivel, el nivel de cumplimiento de la legislación laboral local es más alto que en la media del sector.

En un segundo nivel, podemos identificar talleres de menor tamaño repartidos por los barrios periféricos de la ciudad de Tánger¹⁸. A lo largo de 2008 y principios de 2009, la Asociación Attawassol y la organización gallega Amarante SETEM (miembro de la Campaña Ropa Limpia española) llevaron a cabo un estudio centrado en la realidad de estas fábricas de segunda línea prestando especial atención a los talleres clandestinos que, sin las condiciones mínimas exigidas por parte de las autoridades del país, confeccionan ropa por encargo de otras fábricas y empresas. El estudio no publicado (a partir de ahora “Informe Amarante”¹⁹), señala una altísima precariedad en estas fábricas y unas condiciones que distan mucho de estar de acuerdo con los estándares mínimos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo²⁰ y con el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres²¹.

En lo referente a la contratación, el informe Amarante señala que el 92% de la muestra no dispone de contrato laboral, y que la mayoría, un 70%, considera que su trabajo es indefinido a pesar de que la antigüedad en el puesto de trabajo es inferior a un año en un 78%. Desde el punto de vista de los derechos laborales, y tomando como referencia el marco internacional y la legislación marroquí²², las condiciones laborales de muchas de las trabajadoras de estas fábricas se situarían fuera de la legalidad.

18. Resulta muy difícil determinar con exactitud el número de fábricas informales en la ciudad de Tánger. La propia informalidad y la dificultad para identificarlas complica la tarea de realizar un censo aproximado. Este porcentaje estimatorio se basa en las investigaciones en terreno y entrevistas a informadores e informadoras clave, realizadas durante los últimos años por la asociación Attawassol, Amarante Setem y Setem Catalunya.

19. La observación comprendía 65 encuestas individuales realizadas a trabajadoras de las distintas zonas industriales de la ciudad de Tánger y 10 encuestas colectivas realizadas a grupos de entre 3 y 8 trabajadoras.

20. <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/recdisp1.htm>

21. La normativa vigente sobre las políticas de igualdad de género en el marco internacional de las NNUU se puede encontrar en el siguiente enlace: http://www.altcamp.altanet.org/ftp/igualtat/normativa_vigent_politiques_d_igualtat.pdf p 4-6.

22. Información extraída de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación del Campo de Gibraltar. <http://wwwwww.negociomarruecosnegociomarruecos.comcom/legislacionlegislacion--laborallaboral.aspx>

Si atendemos a los salarios, sólo el 11% percibe un sueldo por encima del salario mínimo (9,66 DH a la hora en el momento de la investigación) y únicamente el 24% recibe una nómina detallada. La informalidad en este caso es total y la información sobre la seguridad social es nula. Dentro de las relaciones laborales informales no se suele deducir la cuota de la nómina pero existen talleres donde se deduce del salario la cantidad correspondiente a la seguridad social y después no se liquida con la administración pública, ampliando así el margen de beneficio y reduciendo el coste laboral de forma fraudulenta.

Según la legislación laboral marroquí, la afiliación a la Caja Nacional de la Seguridad Social es obligatoria para la empresa, así como para las trabajadoras y aprendices. Las prestaciones familiares constituirían un 8,87% del salario bruto mensual de la persona asalariada a cargo del patrono. Las prestaciones a corto plazo son un 0,66% sobre un salario tope de 5.000dh (0,44% a cargo del patrono, 0,22% a cargo del asalariado). Y las prestaciones a largo plazo un 9,12% sobre un salario tope de 5.000dh (6,08% a cargo del patrono, 3,04% a cargo del asalariado). El Informe Amarante muestra que el 92% de las mujeres entrevistadas no tiene información alguna sobre esta cuestión.

Esta informalidad en cuanto a la percepción de salario y el pago de cuotas a la seguridad social, está presente en todos los aspectos de la vida laboral: las bajas laborales por enfermedad, los permisos por maternidad o por enfermedad de un familiar, etc. Ante la desprotección ocasionada por esta informalidad, la exigencia de disponibilidad es total y la flexibilidad en la contratación permite a los patrones el prescindir de una plantilla de trabajadoras fijas. Una trabajadora que necesite ausentarse de su trabajo por cuestiones, por ejemplo, de salud, puede ser sustituida al instante por cualquier otra trabajadora, sin percibir ningún tipo de remuneración por baja laboral.

En cuanto a la jornada laboral, la legislación marroquí establece que no podrá exceder de las 8 horas diarias, 48 horas semanales o 2.496 horas anuales. Se fija que las horas extraordinarias no podrán exceder del 10% de las horas normales y que la remuneración de las mismas se establece según los siguientes parámetros; en los días laborables, cuando éstas estén comprendidas entre las 5 y las 22 horas, se incrementará el salario en un 25% mientras que si se sitúan entre las 22 y las 5 horas se incrementará en un 50%. En los días de descanso semanal o festivos el incremento será de un 50% en la primera franja horaria y del 100% en la segunda.

Sólo un 47% de las trabajadoras encuestadas para el informe Amarante cumple con los requisitos horarios fijados por la legislación. Un 68% de los casos analizados no tiene ninguna información anticipada sobre las horas extras que tendrán que realizar al iniciar la jornada. El 61% de las mismas se pagan por su valor normal y sólo el 6% se paga por su valor legal. Un porcentaje significativo de las mujeres obreras (33%) desconoce la normativa referente al valor de las horas extraordinarias.

En cuanto al derecho sindical, el Informe Amarante ofrece datos preocupantes. Las trabajadoras exponen que el respeto a la afiliación y participación sindical es prácticamente nulo, y que los métodos de represión más comunes son la intimidación y el despido inmediato e improcedente.

4

Factores explicativos:
¿qué mantiene a las
trabajadoras en
situación de pobreza?





4.1. Subordinación femenina en el trabajo y en el hogar

La situación personal y laboral de las mujeres marroquíes ha sido tratada desde siempre con cierto maniqueísmo. Generalmente, se ha juzgado su situación como catastrófica, aludiendo a su falta de libertades, falta de autonomía y falta de poder de decisión, y al encierro tanto físico como psicológico dentro de unos códigos islámicos represivos que dictan una conducta moralmente dócil como la única posible para ellas. Como reacción a esta interpretación, muchas mujeres marroquíes entre las que se encuentran escritoras como Fátima Mernissi, políticas como Aícha Berlabi, sociólogas como Leila Chafai y un largo etcétera, han dedicado su vida y su obra a derribar los prejuicios producidos, en gran parte, por una sociedad occidental generadora de ciertos discursos sobre la otredad, a partir de una aproximación sesgada, elaborada bajo una óptica propia.

Al lado de estas mujeres pertenecientes a las élites políticas o universitarias, multitud de marroquíes anónimas han luchado, sobre todo desde lo años 50, por el reconocimiento público y privado. Y no sólo esto, sino también por el debido reconocimiento histórico de ser las proveedoras del bienestar material del hogar; principalmente, en las clases de rentas más modestas (Mernissi, 2007), así como por el reclamo a la equiparación de derechos tanto formales como materiales a los de sus compañeros, padres, hermanos, maridos con los que conviven en un Marruecos cada vez más urbanizado y menos tradicional. En la última década, las mujeres han constituido más de un 40% de la fuerza laboral marroquí. El 30% de las personas doctoradas en medicina y el 25% del profesorado de Marruecos son mujeres (Dris-Aït-Hamadouché, 2007).

Los cambios en la Mudawana o Código del Estatuto Personal y de las Sucesiones, inspirado en el Charia, en el que se regulan y se legislan de facto las relaciones intrafamiliares y el estatus de la mujer en la sociedad marroquí, vienen de la mano del movimiento feminista o femenino marroquí, en palabras de Leila Cha-

fai²³(1997), consiguiendo una primera modificación en el año 1993 y una segunda y más contundente en el año 2004. Estos cambios suponen una apertura hacia las transformaciones que ha vivido la sociedad marroquí desde los años 50 del siglo XX, período en el que las mujeres han sido las grandes protagonistas haciendo tambalear las arquitecturas tradicionales de las estructuras sociales, que las relegaban a un modo específico de subalternidad.

Ante las evidencias de la historia reciente hay que ser prudentes a la hora de buscar las causas de las desventajas de las mujeres en el mercado laboral marroquí en causas endémicas o culturales. Muchas de las razones de esta precariedad laboral son compartidas, salvando algunas especificidades, por la mayoría de las mujeres del mundo que luchan en el día a día por desarrollo personal y familiar y su proyecto de vida, en un contexto económico que regula el mercado de trabajo desde una mano invisible y que genera un modelo de desigualdad de las que son víctimas, tanto en Indonesia, en México o en el propio Marruecos²⁴.

4.2. Segregación horizontal y precariedad laboral

Como se indica en la introducción, el sector de la confección es el primer sector industrial de Marruecos, y más del 70% de los empleos son femeninos. La concentración de mujeres en este sector es una buena muestra de la segregación horizontal²⁵ del trabajo en el país. Esta segregación da lugar a lo que se han venido a denominar ocupaciones “pink collar”, una adaptación de los términos anglosajones tradicionales referidos al trabajo eminentemente masculino “white collar” y “blue collar”. El término *pink collar* se refiere a la ocupación que tradicionalmente y mayoritariamente ejercen las mujeres, caracterizado por tener un sueldo bajo, poco prestigio, escaso reconocimiento y casi ninguna oportunidad de promoción. Es cierto que tradicionalmente estos conceptos están asociados, dentro de la literatura feminista, a los mercados laborales mayormente, de la clase media. Sin embargo, son perfectamente operativos en el caso de Marruecos, en concreto, para describir fenómenos propios del sector de la confección²⁶. La segmentación y la >>

23. Disponible en <http://www.nodo50.org/mujeresred/marruecos-leila.htm#1>

24. En este sentido, las conclusiones finales de los talleres llevados a cabo por TIE Holanda en febrero del 2011 eran favorables a esta tesis. Las mujeres participantes de Indonesia, Malasia, Guatemala, México y Marruecos que trabajan en el sector textil, reconocieron conjuntamente la similitud de las situaciones de desigualdad y de injusticia en el marco de su ámbito laboral.

25. La segregación horizontal, según el glosario “Mujeres y trabajo” del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya consiste en “la distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector de actividad determinado. Generalmente, este tipo de segregación hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son, en buena medida, una prolongación de actividades que hacen en el ámbito doméstico”.

26. Citando a Martha Nussbaum (2002): “La filosofía feminista deberá agregar nuevos tópicos a su agenda, si es que trata de aproximarse de manera productiva al mundo del desarrollo; entre estos tópicos figuran el hambre, la nutrición, la alfabetización, los derechos sobre la tierra, el derecho a buscar empleo fuera del hogar (...). En general, parece correcto que los problemas de las trabajadoras pobres tanto en las naciones en desarrollo como en las desarrolladas, deben adueñarse cada vez más del centro de la escena, y que los problemas peculiares de las mujeres de clase media deben cederles el paso” (pp 34,35)

división sexual del trabajo son fenómenos presentes en cualquier mercado laboral, independientemente de dónde se sitúe geográficamente. Esto es debido a un contexto económico global cuyas reglas reproducen las mismas desigualdades y fenómenos de empobrecimiento progresivo en cualquier lugar donde situemos la cadena productiva, en este caso, la textil.

“Debido a las largas jornadas laborales, las mujeres no encuentran tiempo para cuidar a sus hijos y para estar con sus familias. Muchas de ellas acaban con depresiones y otras enfermedades. (...) En las pequeñas fábricas, los patrones dicen que el cliente es el que manda. Esto quiere decir que si el cliente hace un pedido para un día determinado, su necesidad pasa por delante de nuestros derechos laborales”

Fátima, obrera, sindicalista y activista. Marzo de 2011

Según Newsome (2003), los nuevos conceptos en materia de producción industrial y de distribución comercial han potenciado la segmentación del trabajo generando puestos de trabajo de baja cualificación que están siendo ocupados mayoritariamente por mujeres. El sector de la confección fue de los primeros en identificar las partes del proceso de producción más intensivas en mano de obra y que requerían menor preparación técnica para externalizarlas y deslocalizarlas: el corte y la confección. La deslocalización, fruto de la búsqueda de mano de obra barata, se ha visto condicionada además por las nuevas estrategias de distribución comercial basadas en la reducción del tiempo transcurrido entre la orden de producción y la venta del producto. Como explicamos más adelante con más detalle, la subcontratación de la confección a proveedores externos combinada con las estrategias de distribución *just in time* suponen una transferencia de los riesgos productivos de las marcas a las personas trabajadoras²⁷. Resultado de la aplicación de estas estrategias es que se crean puestos de trabajo que requieren baja preparación técnica, caracterizados por bajos salarios y gran volatilidad derivada de la imposibilidad de planificar el ritmo de producción. Las desigualdades en el acceso a la educación y el crecimiento de la pobreza femenina empujan a las mujeres a ocupar estos puestos de trabajo.

Desde el punto de vista de la percepción social dominante, este tipo de trabajo feminizado se ajusta perfectamente a un imaginario social que reproduce la separación de roles del ámbito doméstico también en el ámbito laboral. La costura es una actividad tradicionalmente asociada a un mundo femenino doméstico, paciente y su-

27. El efecto de las nuevas estrategias de comercialización sobre las trabajadoras se explica con más detalle en el epígrafe “El rol de las empresas y de sus clientes internacionales”.

miso. Las fábricas del textil suponen una prolongación del espacio privado, acorde con los esquemas androcéntricos de cualquier sociedad patriarcal. Las maquilas de confección conectan fácilmente con el imaginario social dominante, que coloca a las mujeres en trabajos no sólo específicamente femeninos sino también especialmente precarios, provocando a su vez, una pobreza eminentemente femenina, aún cuando este trabajo se desarrolle en el ámbito público, con todas las consecuencias que esto entraña, al ser este ámbito de dominación mayormente masculina.

El trabajo precario de las fábricas del textil en Tánger está destinado a un ejército femenino de mano de obra barata, dispuestas a aceptarlo por varias razones. Una de las causas más importantes identificadas por las propias mujeres en el Informe Amarante es la baja tasa de alfabetización, y el bajo nivel de estudios que poseen en general. Es común que las trabajadoras se duelan de “no haber podido estudiar más” puesto que perciben que una mayor instrucción académica les permitiría acceder a trabajos con condiciones mejores o a cargos de supervisión dentro de las fábricas y talleres.

Las obreras organizadas en asociaciones o sindicatos perciben la escasa alfabetización también como un obstáculo para hacer valer sus derechos ante el empleador. En este sentido, es importante señalar que el compañerismo y la solidaridad mutua juega un papel importante a la hora de salir airoso de situaciones de injusticia laboral, como se explicitó en las conclusiones de los talleres en los que las mujeres participantes explicaban que la percepción de una situación injusta desencadenaba en ocasiones un contacto con alguna compañera miembro de un sindicato o asociación y que, a partir de este momento, se generaba un interés sobre sus derechos en el marco de su trabajo que compartían con sus compañeras en el momento en que fuese necesario.

Otra posible causa de la aceptación de las condiciones precarias en este ámbito por parte de las mujeres es la presión ejercida desde las familias para ofrecer un aporte salarial a los ingresos familiares. La mayoría de estas mujeres entrevistadas reconocen que los productos de la canasta básica se han encarecido en los últimos años y que el monto total percibido en sus familias no es suficiente para llegar a fin de mes. La posibilidad de mejorar el estatus laboral en el propio sector o de movilidad >>

4.1. Para su familia, su salario es...

	Número	Porcentaje
El más importante	17	14%
Muy importante	45	38%
Importante	30	25%
Poco importante	20	17%
No contesta	6	5%
TOTAL	118	100%



laboral hacia otros sectores productivos son nulas. Muchas mujeres entrevistadas afirman trabajar en el textil porque no hay otra opción, lo que redundo en la aceptación de los bajos salarios y de las condiciones de precariedad.

Más de la mitad de las encuestadas consideran que su salario es el ingreso más importante del hogar o que es muy impor-

tante. Sin embargo, a veces este peso en la economía familiar resulta un arma de doble filo, ya que la inmersión de las mujeres en el ámbito productivo no suele conllevar la corresponsabilidad de los miembros masculinos de la familia (hermanos, maridos, padres...) en lo que respecta al trabajo doméstico (o en un sentido más amplio a las tareas de cuidado), y son las mujeres, casadas o solteras, las que se ven obligadas a realizar dobles jornadas, que añadiendo las horas extras suponen unos horarios imposibles para disfrutar de una vida personal en la que proyectar los intereses futuros, como puede ser continuar los estudios o militar políticamente en el seno de un sindicato en favor de sus intereses corporativos. La sindicalista Fatima Lamah lo expresa de la siguiente manera: *“Debido a las largas jornadas laborales, las mujeres no encuentran tiempo para cuidar a sus hijos y para estar con sus familias. Muchas de ellas acaban con depresiones y otras enfermedades. (...) También hay casos de abortos espontáneos en las fábricas, puesto que las mujeres embarazadas trabajan con la misma intensidad que el resto (...) La jornada laboral legalmente establecida es de ocho horas, pero nadie la respeta. Incluso hay mujeres que trabajan quince horas diarias. En las pequeñas fábricas, los patrones dicen que el cliente es el que manda. Esto quiere decir que si el cliente hace un pedido para un día determinado, su necesidad pasa por delante de nuestros derechos laborales”*.

En este sentido, el trabajo productivo no resulta una opción emancipadora para las mujeres sino todo lo contrario, ya que la pérdida de las redes sociales de apoyo, producto de la sobrecarga, incide en el aumento del malestar físico y psicológico y, en último término, en el elevado grado de pobreza femenina.

Además de no suponer un vía de mejora de las condiciones de vida, este tipo de trabajo fabril es en sí mismo un factor de inseguridad. En la actualidad, una parte preocupante de los precarios puestos de trabajo creados en los últimos años se están destruyendo debido a varios factores, entre los que destacan la competencia asiática y la crisis económica mundial. Esta doble pérdida (la red social y el trabajo remunerado) conlleva una progresiva exclusión social cuyo impacto está todavía por evaluar dado que los efectos de todas estas circunstancias, unidos a la crisis, surgirán en un medio o largo plazo.

Por otro lado, una consecuencia importante y en la que quizás todavía no se ha ahondado lo suficiente, es el tema de la violencia sexual y el acoso en el ámbito laboral que sufren estas mujeres frecuentemente. Consecuencia de la segregación vertical en la que una mayoría de hombres detentan cierto poder jerárquico como “vigilantes” de las fábricas (que suelen pertenecer al entorno de confianza de los patrones y que normalmente carecen de preparación específica) y consecuencia del miedo a la pérdida del empleo (sobre todo en la situación actual de crisis sistémica), las mujeres sufren y callan lo que muchas denominan en las entrevistas como “comportamientos inaceptables” que muchas veces provocan el abandono del puesto de trabajo.

En el ámbito doméstico, las situaciones de acoso sexual difícilmente son explicitadas y mucho menos trascienden al terreno de la denuncia por canales oficiales. No obstante, entre las trabajadoras que forman parte de asociaciones o secciones sindicales, el refuerzo colectivo y la solidaridad mutua permiten que surja el debate y la preocupación de las obreras respecto a su desprotección ante estos abusos. Tanto las obreras entrevistadas como las trabajadoras que participaron en el taller afirmaron haber sido víctimas o haber presenciado directamente situaciones de persecución y abuso sexual. Tres de las sindicalistas que participaban en el taller reconocieron que su interés por la defensa de los derechos laborales surgió tras ser víctimas de abusos físicos con contenido sexual que quedaron totalmente impunes.

4.3. Obreras, sindicalismo y capacidad de negociación

Desde 1961 hasta los 90, el reino de Marruecos era gobernado por Hassan II de manera totalitaria ejerciendo una fuerte represión contra sus opositores políticos. Cen-

“En mi fábrica hubo seis mujeres que no cobraron sus vacaciones. En el momento en el que nos dimos cuenta contactamos con el sindicato. A partir de entonces conseguimos mejoras y, aunque en la fábrica no haya permanentemente representación sindical, las mujeres se asocian y se reúnen informalmente desde entonces”

Naima, obrera de la confección. Tánger, Febrero de 2011

tenares de personas activistas críticas con el régimen fueron torturadas, asesinadas o detenidas en cárceles tristemente célebres como Tazmamaat. La monarquía controlaba todos los niveles de la vida política y la libertad de prensa era inexistente (Hochman, 2007). En los 80, las violaciones de derechos laborales salen >>

“A menudo los jefes nos dicen: ¡Si no aumentáis el ritmo pierdo dinero con vosotras! ¡Voy a tener que empezar a vender las máquinas para no cerrar la fábrica!”

Zaida, obrera de la confección. Tánger, Febrero de 2011

a la luz en la esfera internacional gracias al trabajo de la Asociación Marroquí de Derechos Humanos. Ante la presión interna y la internacional, el Rey Mohammed VI, poco después de acceder al Trono, inicia políticas reformistas y accede a indemnizar a 3.700 víctimas civiles de la represión ejercida por su padre.

Las reformas incluyen una aparente liberalización de los medios de comunicación (aunque cualquier crítica a la monarquía sigue siendo imposible), la apertura de espacios para la oposición política y la legalización de la actividad sindical. Desde la implementación de las reformas, los actores políticos clásicos (partidos y sindicatos) conviven con otras formas de organización de la sociedad civil. Existen cientos de nuevas asociaciones que trabajan contra el analfabetismo, la pobreza, el desempleo, y por los Derechos Humanos, los derechos de las mujeres y los derechos del pueblo bereber. La articulación de esta actividad asociativa a través de discursos muy críticos con el régimen y la fuerte desafección de la ciudadanía con el proceso político (en las elecciones de 2007, la participación no llegó al 37% de cuerpo electoral) dejan entrever el descontento con las limitaciones de una “democratización” dirigida y controlada por la Casa Real.

Aún siendo una actividad legal, la presencia de representación sindical en las zonas industriales dedicadas a la confección es muy escasa. En el caso de Tánger es casi testimonial. Las trabajadoras entrevistadas que forman parte de alguna asociación o que militan en la UMT²⁸ coinciden al identificar como detonante de su interés por la acción política colectiva el identificar situaciones claras de injusticia en su puesto de trabajo. Hasta el inicio de su militancia desconocían sus derechos laborales, los procedimientos de negociación colectiva y el papel social de los sindicatos. Con la institucionalización de la actividad sindical, las obreras han ganado espacios para conseguir mejoras parciales de las condiciones laborales y para lograr un mayor cumplimiento del Código de Trabajo. En el taller realizado con las obreras se documentaron abundantes experiencias de reclamaciones colectivas por irregularidades en los pagos, por abusos verbales o por insalubridad en los centros de trabajo. Naima comentaba que en su caso, la razón de asociarse es producto de una percepción de agravio: *“en mi fábrica hubo seis mujeres que no cobraron sus vacaciones. En el momento en el que nos dimos cuenta contactamos con el sindicato. A partir de entonces conseguimos mejoras y, aunque en la fábrica no haya permanentemente representación sindical, las mujeres se asocian y se reúnen informalmente desde entonces”*.

28. La Union Marocaine du Travail es uno de los principales sindicatos de Marruecos.

Pero aunque las trabajadoras ya organizadas identifiquen los beneficios de formar parte de un colectivo, para las entrevistadas que no forman parte de ningún sindicato ni asociación los obstáculos para la vida organizativa pesan demasiado.

Sólo 7 de las trabajadoras encuestadas forman parte de un sindicato. A las 111 restantes se les preguntó de forma abierta si podían identificar las razones por las que no estaban sindicalizadas. Las respuestas del 61% de ellas están relacionadas con el desconocimiento de la actividad sindical o el desinterés. Un 31% afirmaban tener miedo a la represión por parte de la empresa en forma de presiones o despido. Un 6% manifestaban temer por las repercusiones negativas que la presencia de un sindicato pueda tener sobre el negocio y sobre sus puestos de trabajo. Un 19% decían no implicarse en la actividad sindical por no haber representación sindical previa en la empresa²⁹.

No es extraño que las mismas trabajadoras que narran situaciones laborales contrarias a la propia legislación laboral marroquí, agradezcan el hecho de tener un trabajo y de gozar de un salario por reducido que éste sea. Las direcciones de las fábricas y talleres trasladan, con cierto éxito, el mensaje de que el trabajo no resulta rentable y de que la viabilidad económica de la empresa está en alto riesgo. Las obreras aseguran que en los centros de producción corren rumores constantes acerca de próximos cierres de fábricas debidos a la competencia asiática y a los bajos salarios de otros países. Los propios patrones asumen un discurso de autovictimización y de presión utilizando expresiones como *“si no aumentáis la producción pierdo dinero con vosotras”* o *“voy a tener que empezar a vender las máquinas para no cerrar la fábrica”*³⁰. Las noticias sobre cierres de fábricas que se han sucedido en los últimos tres años ayudan a reforzar la idea de que cualquier elemento que distorsione la actividad productiva puede ser motivo para que la empresa cierre o >>

4.2. Razones por las cuales las trabajadoras no forman parte de un sindicato (expresadas por ellas mismas y no excluyentes)

	Número	Porcentaje
Desconoce su utilidad o no le interesa	68	61%
Miedo al despido o represión	34	31%
Miedo a que cierre la empresa	7	6%
No tiene tiempo	29	26%
No hay sindicato en la empresa	21	19%
No contesta	19	17%
TOTAL (trabajadoras no sindicalizadas)	111	

29. La respuesta era abierta y algunas trabajadoras aducieron diversas razones, por lo que la suma de porcentajes no es 100.

30. Testimonios de las trabajadoras recogidos en el Intercambio internacional de mujeres trabajadoras sobre la organización en Maquillas (Tánger, del 10 al 15 de febrero de 2011).

se traslade. Entre estos motivos destaca la “conflictividad laboral”. Desde el punto de vista de empleadores y de los propios representantes de la administración, los sindicatos suponen una amenaza para las inversiones, y así se lo transmiten a las trabajadoras con expresiones como *“si os quejáis más los inversores se irán a China, allí la gente trabaja y no se queja tanto”*. Con independencia del nivel de realismo de las amenazas, los empleadores aprovechan el fantasma del cierre para imponer sus condiciones y aplacar las resistencias.

Al miedo al cierre, hay que añadir el miedo a las represalias en un ambiente laboral en que los abusos quedan impunes. Todas las trabajadoras coinciden en que se ven obligadas a mantener sus quejas y reclamaciones en silencio hasta conseguir la complicidad del grupo. Una de ellas explicaba que “el empleador y los cargos intermedios no deben saber que conoces tus derechos, de lo contrario perderás tu trabajo”. Lo que para las obreras organizadas es una motivación para articular la lucha colectiva y sensibilizar a sus compañeras, para las no organizadas es una razón contundente para eludir cualquier potencial fuente de problemas.

“El empleador y los cargos intermedios no deben saber que conoces tus derechos, de lo contrario perderás tu trabajo”

Imane, obrera de la confección. Tánger, Febrero de 2011

Las limitaciones impuestas por los empleadores y por un contexto hostil a la actividad organizativa se suman a situaciones laborales y personales que dificultan aún más la participación de las mujeres en la vida sindical. Aunque en el ámbito de lo personal, algunas de las trabajadoras entrevistadas afirman que sus familias no ven la implicación sindical como algo positivo, el obstáculo que todas coinciden en remarcar es la falta de tiempo. A las extensas jornadas laborales se añaden las responsabilidades familiares, tras las que apenas disponen de horas para el ocio o para la vida asociativa. Esto impide la organización a nivel de centro de trabajo, puesto que las obreras no se muestran dispuestas a extender el tiempo que pasan lejos de su entorno familiar para desarrollar labores sindicales o realizar reuniones.

Las quejas en torno al tiempo de trabajo no sólo se centran en la cantidad sino también en la capacidad de planificación. Las horas extras se imponen sin previo aviso cuando hay mucho volumen de trabajo y no se plantean como opcionales. Cuando los horarios laborales son imprevisibles, la capacidad de las trabajadoras para decidir sobre su vida familiar y sobre su implicación sindical o asociativa es mínima. Incluso las obreras que aseguran gozar de buenas condiciones laborales (reciben el salario mínimo interprofesional y sus jornadas semanales no superan las 48 horas) se quejan de que las horas extra nunca son previsibles y de que al inicio de sus jornadas nunca saben con certeza a qué hora van a terminar.

Además de un contexto lleno de inconvenientes para la presencia de sindicatos que opongan resistencia a los abusos patronales, la organización a nivel de centro de trabajo sumada a otras muchas barreras invisibles, convierte a los sindicatos en un espacio donde difícilmente pueden participar las mujeres. En general, tras las largas jornadas laborales, las obreras deben hacer frente a las tareas domésticas y no pueden dedicar tiempo a reuniones políticas. En otros lugares, y en especial en América Latina, esta realidad ha dado paso a otro tipo de articulaciones que toman forma de asociaciones o asambleas de mujeres cuya referencia territorial no es el centro de trabajo sino el barrio. En el caso de Tánger, Attawassol es la única muestra, hasta la fecha, de este tipo de organizaciones que generan una mayor interacción social, creación de redes de solidaridad y espacios de formación en derechos laborales.

4.4. El rol de las empresas y de sus clientes internacionales

Los primeros trabajos de investigación y documentación de las condiciones laborales en el sector de la confección de Tánger, realizados por la Campaña Ropa Limpia en el año 2002, fueron presentados y discutidos con las principales empresas españolas del sector de la confección. Las principales firmas, que ya disponían de programas de Responsabilidad Social Empresarial, plantearon que el contexto marroquí dificultaba la trazabilidad³¹ del proceso de producción y que las causas de las problemáticas laborales y de incumplimiento de la legislación debían buscarse en el alto grado de corrupción de las administraciones públicas y en la ineficacia de la inspección de trabajo. No se discute en este documento si, lejos de ser un impedimento, supone un atractivo más para la instalación de inversión extranjera o para la búsqueda de proveedores en Marruecos. Lo cierto es que para las firmas de moda, las soluciones deben abordarse desde la óptica de la Responsabilidad Social Empresarial.

Y desde esta perspectiva han desarrollado los códigos de conducta laborales y las auditorías sociales. Ambas herramientas están destinadas al control de la cadena de suministro de las firmas internacionales, con la finalidad de garantizar que no existen vulneraciones de la legislación nacional ni de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Pero desde el punto de vista de las trabajadoras, ninguna de estas medidas ha significado una mejora en sus condiciones laborales. Todas las trabajadoras que afirman haber mejorado su situación laboral, lo han hecho cambiando de centro de trabajo y ninguna de las encuestadas ha percibido mejoras substanciales en los últimos años.

³¹. Se entiende por trazabilidad la capacidad de conocer el histórico, la ubicación y la trayectoria de un producto o lote de productos a lo largo de la cadena de suministros en un momento dado, a través de unas herramientas determinadas. En materia de derechos laborales, la trazabilidad incluye la capacidad de conocer las condiciones laborales de las personas trabajadoras implicadas en cada fase de la cadena de suministros.

Durante 2004, la Campaña Ropa Limpia internacional realizó un esfuerzo colectivo de investigación en India, Kenya, Rumanía, Bangladesh, Pakistán, Indonesia y Marruecos para recoger evidencias sobre las condiciones laborales en las fábricas de confección que pasaban auditorías sociales. Las conclusiones de los estudios realizados en estos siete países se presentaron en el libro *Looking for a quick fix* y fueron tristemente contundentes. Se documentó la incapacidad del sistema de auditorías sociales para reducir las estrategias antisindicales, para garantizar el derecho a la negociación colectiva, para asegurar el cumplimiento de horarios y

“Cuando hay mucho trabajo, parte de la producción se realiza en dos talleres cercanos. Las obreras de estos talleres no tienen contrato ni seguridad social. Alguna vez el dueño de nuestra fábrica me ha enviado a reparar máquinas allí por lo que supongo que la relación entre las empresas debe ser muy estrecha”

Mecánico de maquinaria de confección. Tánger, Mayo de 2009

para garantizar el pago de salarios mínimos (Pruett, 2005). En la obra se argumenta que un sistema de verificación que no tenga en cuenta las organizaciones de personas trabajadoras y que no cree canales para detectar problemas e incumplimientos de los códigos de conducta que queden abiertos entre rondas de auditoría, no puede detectar si los documentos se corresponden con la realidad, ni la existencia de prácticas antisindicales. Cuando las metodologías utilizadas por las empresas auditoras prevén la realización de entrevistas aleatorias con las obreras, los empleadores infunden el miedo a quedarse sin trabajo a las potenciales entrevistadas a causa de un posible despido o de la ruptura de contratos con inversores internacionales si los resultados de las auditorías no son correctos.

En las conversaciones mantenidas en la fase cualitativa de nuestra investigación con trabajadoras marroquíes, la figura de los auditores ha aparecido vagamente. Ninguna de ellas ha sido entrevistada en un proceso de auditoría y aunque reconocen haber recibido visitas de extranjeros en las instalaciones de sus centros de trabajo, no pueden determinar cuál era la finalidad de las mismas. Dado que algunas de las trabajadoras entrevistadas eran empleadas de fábricas proveedoras de reconocidas firmas españolas, es muy probable que estas auditorías hayan existido. Pese a no ser entrevistadas, las obreras reconocen que los empleadores infunden miedo a hablar de cuestiones de trabajo con personas extranjeras.

Ya en la fase cuantitativa un 50% de las 118 obreras han afirmado haber presenciado la visita de extranjeros realizando algún tipo de control de producción. En las encuestas no se ha diferenciado entre auditores externos o personal de control de

calidad de las marcas, puesto que la misma distinción es casi imposible de realizar por parte de las trabajadoras a las que no se explican los motivos de la visita si no son específicamente seleccionadas para ser entrevistadas. De las 58 obreras que afirmaban haber presenciado visitas de control, un 62% asegura que antes o durante la visita se produjeron cambios en la fábrica pero que sólo fueron temporales y sólo un 9% apreció cambios que persistieron en el tiempo. Un 8% expresó que no hubo cambio alguno (lo cual no tiene porqué ser negativo ya que puede significar que todo estaba de acuerdo a la normativa).

Para identificar los cambios temporales que realizan los patrones ante la presencia de auditores, preguntamos por ellos a las obreras en cuestión abierta y no excluyente registrando su explicación. La sistematización de sus explicaciones fue relativamente sencilla, puesto que las estrategias son siempre las mismas. El 5% de las trabajadoras contestó que se daba de alta a compañeras en la seguridad >>

4.3. Cambios realizados a partir de los “controles” de personal extranjero

	Número	Porcentaje
Cambios sólo temporales	36	62%
Cambios que persistieron en el tiempo	5	9%
No hubo cambios	8	14%
No contesta	9	16%
TOTAL	58	100%

4.4. Tipo de mejoras que se realizan en las fábricas ante la visita de personal extranjero*

	Número	Porcentaje
Dar de alta trabajadoras a la seguridad social	3	5%
Aumentar la exigencia en limpieza, salubridad y orden	21	36%
Ocultar o enviar a casa a las trabajadoras menores	19	33%
Cumplir con los horarios laborales	4	7%
Enviar a casa o “despedir” trabajadoras sin contrato	6	10%
Mejorar el trato con las trabajadoras	3	5%
TOTAL (trabajadoras que han presenciado “controles” o auditorías)	58	

*Número y porcentaje de encuestadas que han mencionado esta mejora en pregunta abierta y no excluyente

social, un 36% comentó que se incrementaba la limpieza y la salubridad en el centro de trabajo, un 33% afirmó que se ocultaban o se enviaban a casa a las trabajadoras menores, un 7% explicó que aquel día se cumplían los horarios oficiales, un 10% mencionó que se enviaban a casa o se despedía a las trabajadoras sin contrato, y un 5% comentó que aquel día mejoraba el trato hacia las obreras. Es muy destacable que de las 5 obreras que aseguraban que a partir de las visitas de auditores se habían producido mejoras persistentes en el tiempo, 4 hablaban solamente de aspectos relativos a la limpieza en la fábrica y una del alta de compañeras en la seguridad social.

“Cuando aparecen auditores por sorpresa, los supervisores esconden a las trabajadoras menores en la azotea o en cajas de ropa vacías”

Trabajadora de una fábrica proveedora de varias firmas españolas, Tánger, Julio de 2011

Los testimonios de las personas trabajadoras indican que los sistemas de auditoría parecen ser superficiales e ineficaces, tal y como informes previos de la Campaña Ropa Limpia internacional ya constataban (Pruett, 2005). Es especialmente preocupante que las obreras sin contrato manifiesten su temor a las auditorías, dado que, para ellas, más que una mejora, suele suponer el despido. Lo mismo sucede con las trabajadoras menores de 16 años aunque habitualmente se las readmite en el marco de una modalidad de trabajo que no reconoce la legislación ni está permitida por los códigos de conducta de las marcas internacionales. En las entrevistas mantenidas en la fase cualitativa del estudio, 2 de las obreras explicaron que en su fábrica había chicas muy jóvenes que trabajaban durante las vacaciones escolares como “aprendizas”. Estas chicas realizaban un trabajo idéntico al de sus compañeras adultas con los mismos horarios, a cambio de un salario de 3 Dh (0,26 €) la hora³².

Al lado de esta modalidad de trabajo infantil, existe el de las obreras menores no escolarizadas que realizan su actividad laboral todo el año, habitualmente por salarios más bajos al de sus compañeras y en situación de vulnerabilidad total dada la inexistencia de contratos o de seguridad social para ellas.

Aunque las firmas europeas tengan en su agenda la mejora de estos sistemas de garantía, las voluntades expresadas a través de sus documentos de responsabilidad social chocan con las prácticas productivas y comerciales que imponen los nuevos paradigmas empresariales. Existe una transferencia de los riesgos productivos

³². Es preciso recordar en este punto que el Salario Mínimo Interprofesional Garantizado es de 10,94 DH

desde las empresas comercializadoras (las que tienen el poder en las negociaciones y la imagen de marca) hacia los eslabones más débiles de la cadena de suministro. Las políticas de reducción de los tiempos de entrega de los proveedores a las marcas y la fragmentación de los pedidos están fuertemente ligadas a la precarización laboral y a la feminización de los puestos de trabajo (Newsome, 2003).

La competitividad internacional empuja a las marcas a recortar y a forzar plazos de entrega más cortos, con el objetivo de reducir los riesgos derivados de la planificación de la producción. Realizar los encargos a medida que se vende el producto disminuye el coste de almacenaje y el riesgo de asumir un stock no vendido. Si un producto no tiene salida comercial, los siguientes encargos se modifican en base a las ventas. Para la empresa proveedora, esto significa recibir las órdenes de producción de manera fragmentada y siempre con urgencia. Los propietarios de las fábricas, para no poner en riesgo sus beneficios, optan por disponer de una plantilla reducida a la que se exigen horas extraordinarias cuando el trabajo se acumula, cosa que sucede muy a menudo. En un entorno de desprotección de las personas trabajadoras, esto se traduce en jornadas largas e imprevisibles.

Cuando los horarios laborales son imprevisibles, la capacidad de las trabajadoras para decidir sobre su vida familiar y sobre su implicación sindical o asociativa es mínima. Incluso las obreras que aseguran gozar de buenas condiciones laborales (reciben el salario mínimo interprofesional y sus jornadas semanales no superan las 48 horas) se quejan de que las horas extra nunca son previsibles y de que al inicio de sus jornadas nunca saben con certeza a qué hora van a terminar. Tanto el exceso de horas como la imposibilidad de planificar la jornada dificultan la realización de reuniones y encuentros que faciliten la organización colectiva y la negociación sindical.

Cuando, pese a las largas jornadas, los recursos humanos son insuficientes y los patrones subcontratan parte del trabajo a terceros talleres que completan la producción. Esto sucede a pesar de que la mayoría de las firmas extranjeras lo prohíben explícitamente en sus contratos. Las auditorías sociales que afectan a las fábricas proveedoras no acceden a estos talleres de los que desconocen la existencia. Un técnico de reparación de maquinaria de confección que milita en la UMT³³ explicaba en mayo de 2009 que uno de los almacenes de su centro de trabajo, en el polígono industrial de Mghougha, está destinado a dar salida y a recibir los encargos de dos talleres que complementan la producción. Según este trabajador *“cuando hay mucho trabajo, parte de la producción se realiza en dos talleres cercanos. Las obreras de estos talleres no tienen contrato ni seguridad social. Alguna vez el dueño de nuestra fábrica me ha enviado a reparar máquinas allí, por lo que supongo que la relación entre las empresas debe ser muy estrecha”*³⁴.

33. Union Marocaine du Travail es uno de los sindicatos mayoritarios en Marruecos.

34. El operario pidió explícitamente que no se mencionara su nombre ni el centro de trabajo.



Menciones a Inditex en las encuestas

INDITEX

El gigante gallego de la moda, propietario de las marcas Zara, Bershka, Pull & Bear, Massimo Dutti, Stradivarius, Oysho, Uterqüe, Tempe y Zara Homa, tiene una fuerte presencia en Marruecos. Según explica la propia empresa en su memoria de 2010 (http://www.inditex.es/es/responsabilidad_corporativa/sostenibilidad/resumen_sostenibilidad), tiene 103 proveedores y 143 talleres externos trabajando para sus marcas. En total cifra en 41.742 las personas empleadas en la cadena de suministro de Inditex en el país. De las 118 trabajadoras encuestadas en esta investigación, 60 confeccionaban ropa de alguna de las marcas de la empresa gallega en el momento del trabajo de campo y 71 habían trabajado alguna vez para su cadena de suministro. Como se ha expuesto en la introducción, ni los centros de trabajo ni las firmas para las cuáles confeccionan han sido criterios de selección de las encuestadas puesto que el foco de análisis de la investigación son las propias obreras y su entorno y no las políticas comerciales de ninguna empresa concreta.

El código de conducta (http://www.inditex.es/es/responsabilidad_corporativa/social/codigo_conducta) de Inditex, que recoge los estándares laborales mínimos que deben respetar todas sus fábricas proveedoras, establece que el máximo de horas que podrán realizar las personas trabajadoras en toda su cadena de suministro son 48, con la posibilidad de realizar, de forma esporádica, un máximo de 12 horas extraordinarias. Si atendemos a las respuestas de las encuestadas, la jornada habitual del 68% de las obreras ocupadas en factorías proveedoras de Inditex es de entre 45 y 54 horas y la del 30% supera las 55 horas semanales de forma habitual. Además, el 62% de las obreras aseguran que las puntas de trabajo con más carga laboral de lo habitual se repiten con mucha frecuencia. Algo superior al 57% del resto de las trabajadoras encuestadas. La realidad parece chocar con el texto del código de conducta de la empresa que reza literalmente: *“[las horas extra] no se requerirán de manera habitual y deberán ser liquidadas en cuantía superior a la hora normal, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente”*.

En materia de salarios, el código de conducta de Inditex exige que sus proveedores paguen el salario mínimo de su país. Además, la entrada de la empresa gallega en la Ethical Trading Initiative (ETI) supone la aceptación de su código base que establece que se pagará un salario vital (living wage) en la cadena de suministro. Esto significa que el salario debe cubrir las necesidades básicas y permitir un cierto margen para el gasto discrecional. El acuerdo marco internacional que Inditex ha firmado con la principal federación sindical internacional del sector (ITGWIF) también recoge el compromiso de pagar un salario que permita cubrir las necesidades básicas de las personas trabajadoras y de sus familias y otras necesidades “razonables”.

En este sentido, el 75% de las encuestadas que trabajan en proveedores de la empresa gallega reciben el SMIG³⁵. El cumplimiento es algo superior al de las empresas que no están en su cadena de suministro. Pese a este mayor cumplimiento en el pago del SMIG, cuando

4.5. Extensión habitual de la jornada laboral (en horas semanales)

Horas por semana	Muestra completa	No trabajan para proveedores de Inditex	Trabajan para proveedores de Inditex
Menos de 44	2%	2%	2%
45-54	76%	84%	68%
55-65	19%	9%	30%
Más de 65	1%	2%	0%
No contesta	2%	3%	0%
TOTAL	118	58	60

³⁵. Salario Mínimo Interprofesional Garantizado

preguntamos a las obreras por las dificultades para cubrir sus necesidades, las respuestas de aquellas que trabajan para proveedores de Inditex muestran la misma precariedad o incluso algo mayor que las de las obreras de otros empleadores. El 40% afirma que no puede cubrir sus necesidades ni las de sus familias o que lo hacen con muchas dificultades. Entre las obreras sin relación con Inditex esta proporción es del 31%.

Hay que destacar que, en su última memoria, la empresa expone que hace años que trabaja en un “cluster” con sindicatos, fabricantes, gobierno y universidades para mejorar las condiciones laborales en el sector y que entre sus proveedores en África, las libertades sindicales se cumplen en más del 90%, y los límites legales en la realización de horas de trabajo y en el pago de salarios presentan un cumplimiento del 70%. Los resultados de nuestra encuesta no permiten inferir los niveles de cumplimiento de la legislación en Tánger pero apuntan lagunas que deberían ser estudiadas.

4.6. ¿Los picos de trabajo o las semanas con más carga laboral de lo habitual se repiten habitualmente?

	Muestra completa	No trabajan para proveedores de Inditex	Trabajan para proveedores de Inditex
Mucho	59%	57%	62%
A veces	34%	33%	35%
Nunca	4%	5%	3%
No contesta	3%	5%	0%
TOTAL	118	58	60

4.7. Salario habitual

Salarios (dirham/hora)	Muestra completa	No trabajan para proveedores de Inditex	Trabajan para proveedores de Inditex
Menos de 5 DH/h (0,44 €)	3%	5%	2%
Entre 5–8 DH/h (0,44–0,71 €)	12%	12%	12%
Entre 8–10 DH/h (0,71–0,95 €)	14%	16%	12%
SMIG: 10,64 DH/h o más (0,95 €)	69%	64%	75%
No contesta	2%	3%	0%
TOTAL	118	58	60

4.8. ¿Considera que su familia y usted disponen de suficientes ingresos para cubrir sus necesidades?

	Muestra completa	No trabajan para proveedores de Inditex	Trabajan para proveedores de Inditex
Sí	23%	21%	23%
Sí, con algunas dificultades	38%	48%	27%
Sí, con muchas dificultades	21%	12%	27%
No	16%	19%	13%
No contesta	2%	0%	10%
TOTAL	118	58	60



Menciones a Mango en las encuestas

MANGO

Mango es la segunda empresa de carácter internacional más mencionada entre las trabajadoras encuestadas. De las 118 obreras, 37 trabajaban para una empresa proveedora de Mango en el momento de la encuesta. De ellas, 31 afirmaban que en su fábrica también se confeccionaban artículos de firmas de Inditex. Tanto el volumen como la coincidencia de proveedores hacen de Mango otra de las empresas altamente relevantes en Tànger. Como en el epígrafe anterior, se hace preciso recordar que el presente informe tiene como foco de análisis las obreras y su entorno. Las preguntas de la encuesta no están orientadas al análisis de las políticas de responsabilidad social de ninguna marca concreta aunque permitan identificar situaciones de vulneración de derechos laborales vinculadas a las cadenas de suministro de las firmas con mayor presencia en Tànger.

Mango expresa desde hace años su voluntad de transparencia hacia los actores sociales y la materializa facilitando la lista de proveedores a SETEM (en representación de la Campaña Ropa Limpia española) y a FITEQA-CCOO³⁶. La firma catalana inició un acuerdo con la Campaña Ropa Limpia en el año 2002 por el que permite el acceso a los resultados de sus auditorías sociales y mantiene un diálogo constante para abordar la mejora de aspectos citados en este informe. Aunque la unidad de análisis de esta investigación es la persona trabajadora y no el centro de trabajo, disponer de informaciones precisas acerca de la cadena de suministro permite se abran posibilidades de emprender medidas correctivas.

Mango ya identificó en el periodo citado en el informe algunos incumplimientos de su código de conducta³⁷. La memoria de sostenibilidad de la empresa refleja que se han tomado las medidas de corrección protocolizadas y que el proveedor debe subsanar las deficiencias en un plazo de 6 meses.

En el momento de las encuestas sólo un 3% de las obreras encuestadas que confeccionan la ropa de Mango expresaron que su jornada habitual era de menos de 45 horas. Por el contrario, un 62% afirmaron realizar jornadas entre 55-65 horas, y un 35% dice trabajar más de 55 horas semanales.

En lo relativo a la frecuencia con que se realizaban horas añadidas a la jornada habitual, el 54% de las obreras de proveedores de Mango afirmaron que estos picos de trabajo se repetían de forma muy habitual y un 43% afirmó que las semanas especialmente intensas sucedían a veces. Asimismo, entre las encuestadas que trabajaban para proveedores de Mango, sólo un 68% recibían un salario igual o superior al SMIG marroquí.

4.9. Extensión habitual de la jornada laboral (en horas semanales)

Horas por semana	Muestra completa	No trabajan para proveedores de Mango	Trabajan para proveedores de Mango
Menos de 44	2%	1%	3%
45-54	76%	83%	62%
55-65	19%	12%	35%
Más de 65	1%	1%	0%
No contesta	2%	2%	0%
TOTAL	118	81	37

4.10. ¿Los picos de trabajo o las semanas con más carga laboral de lo habitual se repiten habitualmente?

	Muestra completa	No trabajan para proveedores de Mango	Trabajan para proveedores de Mango
Mucho	59%	62%	54%
A veces	34%	30%	43%
Nunca	4%	5%	3%
No contesta	3%	4%	0%
TOTAL	118	81	37

4.11. Salario habitual

Salarios (dirham/hora)	Muestra completa	No trabajan para proveedores de Mango	Trabajan para proveedores de Mango
Menos de 5 DH/h (0,44 €)	3%	5%	0%
Entre 5-8 DH/h (0,44-0,71 €)	12%	9%	19%
Entre 8-10 DH/h (0,71-0,95 €)	14%	14%	14%
SMIG: 10,64 DH/h o más (0,95 €)	69%	70%	68%
No contesta	2%	2%	0%
TOTAL	118	81	37

4.12. ¿Considera que su familia y usted disponen de suficientes ingresos para cubrir sus necesidades?

	Muestra completa	No trabajan para proveedores de Mango	Trabajan para proveedores de Mango
Sí	23%	25%	19%
Sí, con algunas dificultades	38%	43%	27%
Sí, con muchas dificultades	21%	15%	35%
No	16%	16%	16%
No contesta	2%	1%	3%
TOTAL	118	81	37

36. <http://www.fiteqa.ccoo.es/fiteqa>

37. Código Ético de Mango, disponible en sus Memorias de Sostenibilidad online en http://shop.mango.com/home_faces?state=she_001_CA (consultada el 1 de octubre de 2011).

Otras firmas de moda

Estas no son las únicas marcas europeas identificadas por las obreras encuestadas pero las demás no alcanzan frecuencias suficientes para realizar un mínimo análisis estadístico. En consecuencia, podemos ofrecer datos relativos a testimonios individuales.

5 de las obreras encuestadas trabajaban en el momento del trabajo de campo para empresas proveedoras de la firma de ropa infantil **Mayoral**. 3 de ellas realizaban una jornada superior a las 55 horas semanales de forma habitual y las otras dos de entre 45 y 55 horas. Las cinco cobraban el SMIG aunque tres de ellas reconocían no llegar a cubrir las necesidades básicas de sus familias. Cabe destacar que esto sucede a pesar de que las tres viven en núcleos familiares donde hay otras fuentes de ingresos.



Entre las encuestadas, se encontraban en condiciones similares dos trabajadoras de proveedores de **El Corte Inglés** y dos obreras de fábricas que confeccionan para **Dolce&Gabbana**.



El hecho de que no podamos identificar otras empresas no significa que las antes mencionadas sean las únicas que subcontraten confección en Tánger. Las obreras, en muchas ocasiones, desconocen para quién

trabaja su empleador y es más fácil para ellas retener los nombres conocidos que los de marcas más pequeñas o sin presencia en los mercados internacionales.

5

Conclusiones



La promesa de “desarrollo” a través de la implantación de una industria textil orientada a la exportación es una promesa incumplida en Marruecos. El sector de la confección de prendas de vestir ha alcanzado una gran relevancia para la economía del país y ha generado miles de puestos de trabajo. Pero las ocupaciones creadas no alejan a las personas trabajadoras de la pobreza. En los últimos años, las condiciones de vida y de trabajo de las obreras no han mejorado y nada indica que el establecimiento de esta industria ligera pueda ser el primer paso de un proceso de industrialización hacia actividades de mayor valor añadido que permitan un incremento de los ingresos, ni mucho menos de las capacidades de las personas trabajadoras para decidir sobre su propia vida.

Sin perspectivas de mejora en el propio sector y sin que se creen nuevos puestos de trabajo en otros sectores, las obreras de la confección no tienen posibilidad de usar su trabajo precario como trampolín para acceder a otras ocupaciones o a lo que en otros mercados laborales denominaríamos carrera profesional. Su actividad en las fábricas constituye una necesidad al completar los ingresos de su núcleo familiar. Al mismo tiempo, el tipo de trabajo en el que se encuentran atrapadas limita fuertemente su posibilidad de construcción de redes sociales para mejorar su situación y deteriora su vida personal y familiar.

Las reformas económicas, políticas y sociales que se han llevado a cabo en Marruecos desde inicios de los 80 han impulsado a miles de personas y familias a abandonar el campo como medio de subsistencia y a buscar en las nuevas industrias ingresos para sobrevivir. La modernización de la actividad agrícola ha permitido aumentar las exportaciones de productos alimentarios, ha concentrado la obtención de beneficios y ha reducido el número de hogares viviendo de la agricultura y la ganadería no intensivas. Las mismas reformas han facilitado la creación de un industria ligera,

mayoritariamente de confección, que ha empleado a parte de la población migrante.

Desde un punto de vista estrictamente económico, un número difícilmente cuantificable de estas nuevas **trabajadoras siguen sumidas en la pobreza pese a realizar jornadas laborales extremadamente extensas.** La escasez

de fuentes oficiales y la poca co-

laboración de empresarios y responsables de las administraciones públicas hace muy complicado saber cuántas son las obreras empleadas en el sector informal, en pequeños talleres y en sus casas. No obstante, sus situaciones laborales y la evidencia de la existencia de estos talleres que cualquier transeúnte puede constatar caminando por las zonas periféricas de los polígonos industriales



son suficientes como para que el tema constituya un motivo de preocupación. Más aún, pudiendo documentar que estos talleres trabajan para proveedores de firmas internacionales, cuando no lo hacen directamente para estas.

En este trabajo además, hemos adoptado una perspectiva superadora de la estrictamente económica y, partiendo de la constatación por parte de sindicatos y del mundo asociativo marroquí de que las obreras viven condiciones de pobreza de capacidades y de alta vulnerabilidad y precariedad social, hemos explorado **las causas de los procesos de empobrecimiento**

y de limitación personal. Desde este punto de vista, la organización patriarcal de la sociedad marroquí es un factor de empobrecimiento pero no mucho más relevante del que puede afectar a las mujeres europeas. Existe una subordinación femenina en el ámbito familiar y en el personal que sobrecarga a las obreras con una doble jornada compuesta por más de 10 horas de trabajo en la fábrica y más de 6 horas de tareas de cuidado de la familia pero, a falta de un estudio cuantitativo y de una comparación sistemática con los resultados de las encuestas de usos del tiempo, la dedicación a tareas de cuidado no difiere demasiado de la que asumen las obreras europeas. Atendiendo a datos de Eurostat (2006), las mujeres españolas de entre 20 y 70 años dedican a los trabajos domésticos una media de 4 horas 55 minutos.

La extensión de la jornada laboral y su irregularidad supone un factor de sobreexplotación con repercusiones personales y sociales muy graves. A las limitaciones para desarrollar la vida privada de forma mínimamente satisfactoria, se suma el deterioro de las redes sociales y de la capacidad de crear acción colectiva para defender sus derechos laborales a nivel de centro de trabajo. Esto **limita las posibilidades** de las mujeres (incluso de las más comprometidas políticamente) **para implicarse en la actividad de los sindicatos.** De forma incipiente, la capacidad organizativa de las obreras se articula mediante formas innovadoras que rompen con la lógica tradicional de considerar a los sindicatos como los únicos agentes sociales legitimados para defender los derechos laborales. Tomando como base de actuación el barrio y no el centro de trabajo, las obreras logran aproximar su vida asociativa a su realidad cotidiana y encontrar espacios para compartir preocupaciones y formarse para el activismo laboral. Asociaciones como Attawassol se convierten en espacio de creación de actividad política que, en algunos casos, es compatible con la posterior implicación en las estructuras de los sindicatos clásicos.

Aunque estos movimientos son incipientes e interaccionan con los sindicatos tradicionales, el contexto político y empresarial es extremadamente hostil y la >>



capacidad de negociación de las trabajadoras es muy reducida. A las estrategias de **hostigamiento y persecución de las obreras** más activas se suma el fantasma de la deslocalización y de los cierres de fábricas, cada vez más presente en los corrillos de conversación de la personas trabajadoras y la **actitud permisiva de las administraciones públicas con las violaciones a los derechos laborales**.



Las políticas de integración de Marruecos en los mercados internacionales impulsadas por el actual monarca y por las instituciones internacionales han tenido unos claros ganadores. El aumento de las exportaciones ha repercutido en una entrada de divisas de las cuales se han beneficiado los principales inversores nacionales. Pero la supuesta cascada de beneficios que debería alcanzar a las clases más modestas no parece haber funcionado correctamente. Desde la perspectiva de las trabajadoras de la confección, **conseguir un empleo no ha servido para salir de la pobreza** ni en el corto ni en el largo plazo, y las promesas de “desarrollo” de los 80 quedan ya demasiado lejos.

El contexto internacional y la realidad socio-política del país, no exime de responsabilidad a las firmas internacionales que allí tienen parte de su cadena de aprovisionamiento. **La deslocalización de la confección, así como de otras industrias ligeras, ha permitido mantener y ampliar las tasas de beneficio de las grandes empresas europeas.** Pese a no tener responsabilidad legal sobre las condiciones que imponen sus proveedores a las trabajadoras, su gran poder de negociación, vinculado a su inmensa capacidad de compra, les confiere **capacidad para generar situaciones de explotación laboral así como para poner medios para evitarlas.** Las empresas transnacionales han asumido, a través de sus códigos de conducta y de sus compromisos con los actores sociales, su responsabilidad moral en situaciones de explotación laboral en la confección de sus prendas.

El primer paso que deben seguir las grandes marcas si quieren ser realmente responsables con el impacto social de su actividad económica es **adoptar prácticas de máxima transparencia. Publicar la lista de proveedores y compartirla con actores sociales como ONG, sindicatos y colectivos locales de trabajadores y trabajadoras**, permite contrastar las denuncias realizadas e iniciar procesos de remediación. En este sentido, hay que destacar que de las empresas españolas con relevancia internacional, solamente Mango comparte su lista de proveedores (facilitando contactos y direcciones) con la Campaña Ropa Limpia y con los sindicatos mayoritarios, aunque todavía no la hace pública para todos los consumidores y consumidoras. Por el momento, lo habitual es que las marcas se nieguen a facilitar esta información.

Por desgracia, **Marruecos sólo es un ejemplo más**. La realidad cotidiana de las trabajadoras de la confección es extremadamente dura en todo el mundo y sucede lo mismo en otros sectores donde se requiere gran cantidad de mano de obra no cualificada. **El camino para conseguir que se respeten sus derechos laborales es muy largo** y su viabilidad depende de que las propias trabajadoras puedan organizarse para exigir que se cumplan y se amplíen las normativas existentes. Para **garantizar que las obreras organizadas no sean reprimidas, despedidas, amenazadas o agredidas**, se deben crear canales de solidaridad internacional que permitan la circulación de la información y la presión a las empresas responsables y a las marcas internacionales para las que trabajan.



Referencias bibliográficas

- > Agénor, Pierre-Richard; Agénor, Pierre-Richard; Nabli, Mustapha; Yousef, Tarik; Jensen, Hening-Tarp (2007), *Labor market reforms, growth, and unemployment in labor-exporting countries in the Middle East and North Africa*, Journal of Policy Modeling 29, 277-309.
- > Aliaga, Christel (2006), *How is the time the time of women and men distributed in Europe*. Eurostat.
- > Chafai, Leila (1997), *Las mujeres sujeto de marginalización en Marruecos*, Mujeres en Red.
- > Cherkaoui, Mouna; Driss, Ben Ali (2007), *The political economy of growth in Morocco*, The Quarterly Review of Economics and Finance 46, 741-761.
- > Coupe, J. (1997), *Courting his majesty: USAID in King Hassan's Morocco*, Middle East Policy 5, 150-169.
- > Davis, Diana K. (2006), *Neoliberalism, environmentalism, and agricultural restructuring in Morocco*, The Geographical Journal, Vol. 172, No. 2, June 2006, pp. 88-105 172(2), 88-105.
- > Dennis, Allen (2006), *Trade liberalization, factor market flexibility, and growth. The case of Morocco and Tunisia*, World Bank Policy Research Working Paper 3857, 18.
- > Dillman, B. (2001), *Facing the market in North Africa*, The Middle East Journal 55, 198-215.
- > Dris Aït-Hamadouche, Louisa (2007), *Women in the Maghreb: Civil Society's Actors or Political Instruments?*, Middle East Policy XIV, 115-133.
- > Erbil, Can (2006), *Las consecuencias de la liberalización del comercio en el sector textil y de la confección en los países mediterráneos*, IMed Balance, 166-168.
- > Farah, Nadia Ramsis (2006), *Arab Women's Development: How Relevant are UNDP Measurements*, Middle East Policy XIII, 38-47.
- > Harvey, David (2004), *The 'new' imperialism: accumulation by dispossession*, The Socialist Register, pp. 68-87.
- > Hearson, Martin; Sales, A (editor en catalán) (2010), *Passeu per caixa. Les grans superfícies i les condicions laborals a la indústria de la confecció*, SETEM Catalunya. Campaña Roba Neta.
- > Hochman, Dafna (2007), *Divergent Democratization: The Paths of Tunisia, Morocco and Mauritania*, Middle East Policy XIV, 67-83.
- > Kamrava, Mehran (2004), *Structural impediments to economic globalization in the middle east*, Middle East Policy XI, 96-113.
- > López-Mancisidor, Eduardo; Ucelay, Mariano (2007), *El sector textil y de confección en Marruecos. El papel de las empresas españolas*, Boletín Económico del ICE 2918.
- > Martín, Francisco (2003), *La moda, un tejido de injusticias*. Campaña Ropa Limpia, Intermón Oxfam.
- > Martín, Iván (2001), *La inversión extranjera directa en los países del Maghreb en el marco de la asociación Euromediterránea: ¿el eslabón perdido?*, Revista de Economía Mundial, Universidad de Huelva 4, 37.

- > Mernissi, Fátima (2007), *Marruecos a través de sus mujeres*, Ediciones del Oriente y del Mediterráneo.
- > Morrisson, Christian (1991), *Adjustment, Incomes and Poverty in Morocco*, World Development 19(11), 1633-1651.
- > Newsome, Kirsty (2003), *The Women Can Be Moved to Fill in the Gaps: New Production Concepts, Gender and Suppliers*, Gender, Work and Organization 10, 320-341.
- > Norton, A R; Singerman, D; Morris, M E; Moghadam, V; Fakhro, M A; Saktanber, Ayse; Taraki, L; Cheriet, B; Carapico, S (1997), 'Gender, Politics and the State: What Do Middle Eastern Women Want?', Middle East Policy 5, 155-190.
- > Nussbaum, Martha (2002), *Las mujeres y el desarrollo humano. El enfoque de las capacidades*, Editorial Herder.
- > Patel, Raj (2010) *Cuando nada vale nada*. Los libros del lince. Barcelona
- > Pfeifer, K. (1999), *How Tunisia, Morocco, Jordan and even Egypt became IMF 'success stories' in the 1990s*, Middle East Report Spring, pp. 23-27.
- > Pruett, Duncan (2005), *Looking for a quick fix. How weak social auditing is keeping workers in sweatshops*, Clean Clothes Campaign.
- > Sales, Albert (2011), *Moda: Industria i drets laborals*, SETEM Catalunya.
- > Sen, Amartya (1999), *Development as freedom*, Oxford University Press.
- > White, Gregory (2007), *The Maghreb's subordinate position in the world's political economy*, Middle East Policy XIV, 42-54.
- > WorldBank (2001), *The Kingdom of Morocco country assistance strategy, public information notice*, Technical report, World Bank.
- > World Bank (2006), *Morocco, Tunisia, Egypt and Jordan after the End of the Multi-Fiber Agreement. Impact, Challenges and Prospects, Social and Economic Development Sector Unit* Middle East and North Africa Region, Technical report.

Campaña Ropa Limpia



Clean Clothes
Campaign

Setem

La Campaña Ropa Limpia es una red internacional de ONGs, sindicatos y organizaciones de personas consumidoras que, desde principios de los 90, denuncian las condiciones laborales que sufren las obreras y los obreros de la confección. Actualmente la Campaña está presente en 14 países europeos y trabaja con más de 250 organizaciones de los principales países productores de ropa para la industria global de la moda. En el Estado español, la Campaña Ropa Limpia está en marcha desde 1997 liderada por la Federación de ONGs SETEM.



Campaña Ropa Limpia



Clean Clothes
Campaign

Setem

Con el apoyo de:

