

Propri

FUNDACIÓ JAUME BOFILL

1279

ESTUDI D'INVESTIGACIÓ

**CONDICIONS SOCIOLABORALS EN EL SECTOR DE LA
CONFECCIÓ TÈXTIL AL NORD DEL MARROC I EL
DESPLAÇAMENT DE LA PRODUCCIÓ DE LES EMPRESES
ESPAÑOLES**



Coordina:



**Estudi finalizat el mes de juliol de 2001
(versió en castellà)**

ÍNDICE

CAPÍTULO I.- MARCO GEOGRÁFICO

- I. PANORAMA ECONÓMICO Y SOCIOPOLÍTICO DE MARRUECOS EN EL MEDITERRÁNEO**
- II. CONTEXTO ESPECÍFICO DE LA REGIÓN NORTE**
 - A. PRESENTACIÓN DE LA CIUDAD DE TÁNGER**
 - B. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL: EL CONTEXTO GLOBAL**
 - 1. LAS CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS
 - 2. LAS CARACTERÍSTICAS SOCIO-ECONÓMICAS
 - 3. SÍNTESIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL
 - 4. ANÁLISIS DEL CONTEXTO
 - C. LOS INDICADORES SOCIALES COMO MARCO DE REFERENCIA**

CAPÍTULO II.- LA INDUSTRIA TEXTIL EN MARRUECOS

- I. ANÁLISIS GENERAL DEL SECTOR**
 - A. LA IMPORTANCIA DE LA INDUSTRIA TEXTIL EN LA ECONOMÍA MARROQUÍ**
 - 1. LA TASA DE CRECIMIENTO
 - 2. LA TASA DE CONTRIBUCIÓN
 - 3. EL IMPACTO REGIONAL
 - B. CARACTERÍSTICAS DE LA INDUSTRIA MARROQUÍ**
 - 1. PRODUCTOS Y CLIENTES POCO DIVERSIFICADOS
 - 2. LA EXISTENCIA DE DOS RAMAS DISTINTAS
 - 3. LA IMPORTANCIA DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS
 - C. LAS VENTAJAS COMPETITIVAS DE LA INDUSTRIA TEXTIL**
 - 1. MANO DE OBRA BARATA
 - 2. BUENAS RELACIONES CON EUROPA
 - 3. LAS VENTAJAS COMPETITIVAS DE MARRUECOS
 - 4. LAS PEQUEÑAS EMPRESAS Y LA INTENSA COMPETENCIA
 - D. EL TEXTIL Y LA CONFECCIÓN EN LA REGIÓN NORTE**
 - 1. UNA ACTIVIDAD IMPORTANTE Y CON FUERTE POTENCIAL
 - 2. POR RAMA DE ACTIVIDAD
- II. LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN DE EMPRESAS DE CONFECCIÓN TEXTIL**
 - A. EL FENÓMENO DE LA INTERNACIONALIZACIÓN**

1. DEFINICIONES
 2. ESTADO GENERAL DE LA INTERNACIONALIZACIÓN: EL CASO DEL SECTOR TEXTIL
- B. LA LEGISLACIÓN QUE FAVORECE EL DESPLAZAMIENTO DE PRODUCCIÓN DE LAS EMPRESAS DE CONFECCIÓN TEXTIL EN MARRUECOS

1. LA LEGISLACIÓN LABORAL

- BREVE DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES
- EL CONTRATO DE TRABAJO
- LAS LIMITACIONES A LA LIBERTAD DE CONTRATACIÓN
- SALARIO
- JORNADA DE TRABAJO
- VACACIONES
- SEGURIDAD SOCIAL
- RELACIONES EMPRESARIO-TRABAJADOR
- ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES
- MEDICINA LABORAL
- INSPECCIÓN DE TRABAJO
- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO
- LAS CONVENCIOS INTERNACIONALES RATIFICADAS POR MARRUECOS
- EL PROYECTO DE REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO

2. LA LEGISLACIÓN SOBRE INVERSIONES EXTRANJERAS

- LAS VENTAJAS DE ORDEN FISCAL
- LAS SUBVENCIONES
- LAS ZONAS FRANCAS

CAPÍTULO III.- EL CASO CONCRETO DEL DESPLAZAMIENTO DE LA PRODUCCIÓN DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS EN TÁNGER

I. EL PERFIL DE LAS EMPRESAS ESTUDIADAS

- A. CATEGORÍA A: LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS DESLOCALIZADAS
- B. CATEGORÍA B: LAS EMPRESAS INVERSORAS DE CAPITAL ESPAÑOL
- C. CATEGORÍA C: LAS EMPRESAS CONTRATADAS
- D. CATEGORÍA D: LAS EMPRESAS SUBCONTRATADAS

TABLA N° 1: CATEGORÍA DE LAS EMPRESAS ESTUDIADAS

TABLA N° 2: MARCAS PRODUCIDAS POR LAS EMPRESAS ESTUDIADAS

II. LA PROBLEMÁTICA DEL SECTOR INFORMAL (CATEGORÍA D)

- A. DATOS GENERALES SOBRE EL SECTOR INFORMAL
- B. TRABAJO DE CAMPO EN 8 TALLERES

III. CONCLUSIONES

CAPÍTULO IV.- ESTADO GENERAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CONFECCIÓN TEXTIL EN LA ZONA URBANA DE TÁNGER

I. BALANCE GENERAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO POR CATEGORÍA DE EMPRESA

II. ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES

- A. LA FILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL**
- B. LA JORNADA DE TRABAJO**
- C. LA REMUNERACIÓN**
- D. CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE**
- E. TRATO EN EL TRABAJO**
- F. LA LIBERTAD SINDICAL**
- G. EL TRABAJO Y EXPLOTACIÓN INFANTIL**

CAPÍTULO V.- MUJERES EN EL MUNDO LABORAL: CASO EN LA CONFECCIÓN TEXTIL

I. DATOS GENERALES SOBRE LA MUJER MARROQUÍ EN EL MUNDO LABORAL

- A. HISTÓRICO DE LAS RETIVINDICACIONES DE LOS DERECHOS DE LA MUJER**
- B. LA EDUCACIÓN Y ALFABETIZACIÓN**

II. LAS MUJERES Y EL TRABAJO EN LA CIUDAD

III. LAS MUJERES Y LOS TALLERES DE CONFECCIÓN

IV. HISTORIA DE VIDA A TRAVES DEL TESTIMONIO DE FÁTIMA Y NORA

CAPÍTULO VI.- MEMORIA DE LA INVESTIGACIÓN

I. PRIMERA APROXIMACIÓN AL OBJETO DE ESTUDIO Y REDEFINICIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

II. CREACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO Y COLABORADORES

III. MEMORIA DEL TRABAJO DE CAMPO

CAPÍTULO VII.- ANEXOS Y DOCUMENTACIÓN

I. PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

II. DOCUMENTACIÓN OBTENIDA

A. DOCUMENTACIÓN BIBLIOGRÁFICA

B. DOCUMENTACIÓN OFICIAL DE LA ADMINISTRACIÓN MARROQUÍ Y ESPAÑOLA

CAPÍTULO I.- MARCO GEOGRÁFICO

I. PANORAMA ECONÓMICO Y SOCIPOLÍTICO DE MARRUECOS EN EL MEDITERRÁNEO

Marruecos es del Magreb el país más próximo a Europa de África y del mundo araboislámico. Próximo a España geográficamente y culturalmente. Es básica la estabilidad en esta frontera. Para esta estabilidad es necesario el desarrollo económico.

Marruecos es un país de contrastes tanto culturales, históricos como geográficos.

Según el informe del PNUD sobre el desarrollo humano en 1993, Marruecos se sitúa en el puesto 106 del ranking mundial. Según este informe 7,9 millones de marroquíes viven por debajo del umbral de la pobreza, es decir un tercio de la población del país. Casi un tercio también son analfabetos y 3,4 millones de niños no están escolarizados. Seis años más tarde en el informe del 1999, Marruecos pasa a ocupar el puesto nº 126, estimando un 13% la población por debajo del umbral de la pobreza.¹

Según datos oficiales dados por la Dirección de la Estadística en 1999, tiene una población de 28,2 millones de habitantes, con una tasa de crecimiento del 1,7% anual.

Las dos características principales de la población son:

- Su juventud, pues un 39% de la población tiene menos de 18 años.
- Las diferencias entre la población rural y la población urbana. Según el censo de 1994, el 51% de la población vive en las ciudades

El éxodo rural comienza en Marruecos a principios de los años 30 y se ha produce de forma descentralizada, es decir, no se potenció exclusivamente un núcleo concreto urbano, sino que la emigración se dirigía a varios.

Actualmente las provincias o prefecturas con mayor densidad de población son: Casablanca (2.050 hab/km), Rabat/Salé (1.211hab/km) y Tánger (473 hab/km.). En la actualidad el éxodo se dirige a estos tres núcleos urbanos y además a Kenitra, Fez, Mequínez y Uxda.²

¹ García, Bernabé, *Marruecos en trance. Nuevo Rey. Nuevo siglo. ¿Nuevo régimen?*. Editorial Biblioteca Nueva. 2000. Madrid.

² Munárriz, Dámaso, *Breve descripción geográfica de Marruecos*. En: *Atlas de la Inmigración Magrebí en España*, López García ,Bernabé.

Este éxodo rural descontrolado ha generado un crecimiento desordenado de las ciudades y la aparición de determinada problemática:

- Crecimiento anárquico de las ciudades sin ningún plan de ordenación del territorio, esto provoca la aparición de núcleos chabolistas y de viviendas en condiciones precarias.
- Problemas de acceso y abastecimiento al agua potable y a la corriente eléctrica.
- Problemas de acceso de servicios básicos como la educación y la sanidad.
- Desempleo.
- Crecimiento del sector informal de la economía y aparición de actividades cercanas a la ilegalidad. Dicha dinámica económica genera un tipo de empleo en situación precaria y en el que se vulneran derechos fundamentales para colectivos como: niños, mujeres solteras, viudas, divorciadas.
- Aparición de grupos vulnerables propios de los fenómenos de empobrecimiento urbano como infancia en dificultad, delincuencia, mendicidad, prostitución y emigración irregular.

Según Bernabé López García la economía marroquí tiene varios rasgos estructurales:

- Un carácter agrario.
- Su orientación hacia la exportación, sobre todo de materias primas, productos agrarios.
- Su dependencia exterior.

Otra característica destacada es la importancia de las remesas de emigrantes (hay 1,7 millones de marroquíes en el extranjero, siendo Francia el principal país de acogida)

La Ley de la Región de 1997 divide en 16 regiones el territorio marroquí. Vamos a centrar nuestra atención en la región noroeste: la región Tánger-Tetuán.

II. CONTEXTO ESPECÍFICO DE LA REGIÓN NORTE

A. PRESENTACIÓN DE LA CIUDAD DE TANGER

Tánger está situada en el extremo noroeste de Marruecos, sobre el estrecho de Gibraltar. Puerta de Marruecos y de África, es a la vez un cruce geográfico y humano: Tánger es capital de la región Norte desde octubre de 1997 que comprende:

- la wilaya de Tanger-Asilah
- la wilaya de Tetouan-Chefchaouen y Larache.

La wilaya de Tánger cuyo número de habitantes era de 693 000 en 1998 y de cerca de 1 000 000 en la actualidad, está compuesta por 2 prefecturas, 4 comunas urbanas y 12 comunas rurales.

La población de la aglomeración de Tánger fue estimada en 1998 a 566 000 habitantes para una superficie de 1700 ha o sea una superficie de cerca de 333 habitantes/ha.

Lugar de paso hacia Europa o lugar de anclaje, la ciudad de Tánger conoce un importante crecimiento demográfico (sobre todo en el período de 1971 hasta 1981 en el cual la tasa de crecimiento era de 6,3%, 3,2% de crecimiento natural y 3,1% de flujo migratorio).

Este crecimiento demográfico viene en gran parte del fuerte empuje migratorio de las regiones rurales vecinas pero también de otras regiones del territorio nacional, hacia el polo de atracción económico y de "paso" hacia Europa, que representa Tánger para esta población desfavorecida.

La base económica de Tánger se caracteriza por un dinamismo relativamente importante, que proviene del desarrollo de actividades diversificadas.

Estas últimas tienen por consecuencia el desarrollo de actividades en el sector informal caracterizado por numerosas actividades de pequeño tamaño (comercios, pequeñas actividades de servicio, construcción) y estimulado por el éxodo rural.

La pobreza es una realidad muy presente en el mundo rural y conoce brotes periódicos, por ejemplo durante los períodos de sequía (1995).

Una parte de esa población se ve obligada a buscar actividades hipotéticas en las urbes e instalarse en las periferias y barrios informales ya muy densos.

Tánger es de las ciudades del reinado que conoce una de las tasas más importante de inmigración rural, fenómeno directamente vinculado a la pobreza de esta ciudad.

El fenómeno de éxodo rural en Tánger conoce hoy una dimensión histórica. Efectivamente durante el protectorado, la explotación del régimen de estatuto internacional permitió a Tánger conocer un "boom" del inmobiliario favoreciendo de tal forma la aparición de un sector de actividad económica dinámico pero cuyos efectos fueron limitados en el tiempo.

La actividad de la obra estimuló el éxodo rural.

Las consecuencias de esta migración se tradujeron por una búsqueda de alojamiento por parte de la mano de obra "importada". Al no encontrar respuesta formal a su demanda esa población se fue instalando en barrios de *habitats* espontáneos en margen de las normas de ocupación territorial y de reglas urbanísticas.

Así es como nacen los barrios como Medina, Emsallah y Dradeb así como los barrios chabolistas más grandes de Tánger.

En los años 70-80 Tánger conoce otro brote urbanístico debido a las posibilidades económicas que ofrece esta ciudad (esencialmente en el sector informal).

Los años 90 conocen otro tipo de éxodo: los candidatos a la inmigración clandestina, debida al cierre de Europa mediante los visados. Esta población vulnerable y de paso reside en la Medina y en los barrios chabolistas de la comuna de Beni-Makada especialmente.

Este crecimiento masivo de la población provoca una explosión urbanística, un desarrollo anárquico de la ciudad de Tánger y la creación de núcleos de pobreza.

B. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL: EL CONTEXTO GLOBAL

1. LAS CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

Al nivel nacional los datos parecen confirmar la persistencia de niveles muy bajos de vida en las zonas menos desarrolladas, con infraestructuras sociales y económicas débiles y que generalmente son rurales o semiurbanas.

La precariedad social más severa aparece sobre todo en las familias cuya carga pesa sobre una mujer viuda o divorciada, inactiva o al paro, bastante mayor de edad y sin ningún tipo de ingreso.

Viniendo de zonas esencialmente rurales y motivadas por la búsqueda de empleos cuyo desarrollo no necesita cualificación elevada, esas poblaciones reprodujeron los comportamientos sociales en desfase con el entorno en el que no se sienten identificadas.

No consiguen integrar los valores, específicamente en los ámbitos de escolarización, de trabajo, de control de natalidad o también de relaciones con los servicios sociales de base y las normas de funcionamiento de la sociedad urbana.

2. LAS CARACTERÍSTICAS SOCIO-ECONÓMICAS

Los datos relativos a la escolarización y a las tasas de analfabetismo confirman la singularidad de la comuna de Beni Makada en la ciudad de Tánger y la precariedad de la situación de su población.

Las tasas de actividad no están vinculadas a los indicadores anteriores, lo que significa que los empleos son generalmente actividades que no necesitan una cualificación profesional confirmada.

Es de señalar que la tasa de actividad femenina es baja comparándola con la tasa masculina. Sin embargo esta constatación se tiene que relativizar debido a la definición restrictiva del empleo femenino (ver capítulo VI).

3. SÍNTESIS DE LA SITACIÓN ACTUAL

Los datos disponibles muestran que en el ámbito de la actividad y estatuto socioprofesional, la población desfavorecida ocupa profesiones que exigen menos cualificación. 80% son asalariados o ejercen actividades independientes. Estas distintas actividades suelen ser localizadas en el sector informal, inestables y caracterizadas por una productividad débil y retribución mediocre.

La participación de las mujeres corresponde solamente al 25% del resto de la población urbana. Son las que más sufren de la precariedad del empleo y suelen percibir la mitad del salario/hora que el de un hombre.

Las mujeres jóvenes, desfavorecidas en el ámbito de la escolarización y formación profesional, trabajan como obreras en el sector industrial. Ese sector conoce una real feminización de la estructura del empleo, esencialmente en la industria de confección y abarca tanto las actividades formales en la zona industrial o el empleo informal en condiciones difíciles (subterráneos, garajes) en los talleres clandestinos cuyo nombre está estimado a unos 300.

4. ANÁLISIS DEL CONTEXTO

La población de los barrios insalubres es, en general, de origen rural. La migración está vinculada a un conjunto de factores económicos que debilitan los recursos del mundo rural, los períodos de sequía siendo momentos particularmente dramáticos marcados por oleadas de migraciones masivas en dirección de las ciudades.

Durante por lo menos la primera generación esa población vive un desfase cultural entre su modo de vida rural que marcará durante tiempo sus comportamientos y las exigencias de una vida urbana de la que quedarán refractarios.

En comparación con la pobreza fácilmente situada en el espacio y por consecuencia pudiendo limitarse a las zonas desfavorecidas (Haffa, Médina, Beni Makada, Ben Dibane...), la vulnerabilidad de la población de Tánger es mucho más difusa y en momentos de dificultades económicas y sociales, alcanza una amplitud considerable y afecta al conjunto de la ciudad.

Como la pobreza, la vulnerabilidad de la población se caracteriza por distintos aspectos: económicos, sociales, culturales, psicológicos...; es lo que explica la diversidad de situación de las personas vulnerables.

Esta realidad se manifiesta cada vez más, alcanzando un número importante de familias en Tánger incluso las de categoría profesional de clase media (pequeño funcionario, empleado, obrero, comerciante...) que solamente utilizan su renta para necesidades esenciales.

C. LOS INDICADORES SOCIALES COMO MARCO DE REFERENCIA

Para conceptuar el ámbito en el que se hizo la investigación nos ha parecido importante enmarcarla en las referencias socioeconómicas siguientes³:

- **TASA DE ALFABETIZACIÓN** (población de 15 años o más):

TOTAL:	47,1
HOMBRES:	60,3
MUJERES:	34,0

- **TASA DE ALFABETIZACIÓN DE JÓVENES** (de 15 a 24 años):

65,5

- **MÉDICOS POR 100 000 HABITANTES** (1992-95):

34

- **ESPERANZA DE VIDA AL NACER** (1995-2000):

HOMBRES:	64,8
MUJERES:	68,5
AMBOS:	66,6

- **TASA DE ACTIVIDAD** (1999):

(15 o más años)

TOTAL:	54,4
HOMBRES:	79,3
MUJERES:	30,3

- **TASA DE ACTIVIDAD EN TÁNGER:**

TOTAL:	35,8
HOMBRES:	53,8
MUJERES:	18,2

- **TASA DE PARO** (1999):

(zonas urbanas)

TOTAL:	13,9
HOMBRES:	14,2
MUJERES:	13,3

³ Estos datos han sido en parte extraídos del informe siguiente:

La inversión industrial española en Marruecos, Marzo 2000, Ramón Alos (Universidad Autónoma de Barcelona), Abdelkader Kaioua (CERAM, Université Hassan II Casablanca), Aomar Benbada.

- **TASA DE PARO EN TÁNGER:**

TOTAL:	23,3%
HOMBRES:	19,2%
MUJERES:	35,2%

- **DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO (1999):**

AGRICULTURA:	47,8%
INDUSTRIA:	13,8%
CONSTRUCCIÓN:	6,0%
SERVICIOS:	32,4%

- **SALARIO MÍNIMO HORA (2001):**

8,77 DH – 150 Pts

- **SALARIO MÍNIMO DÍA (2001):**

70,16 DH – 1192,72 Pts

- **HORAS SEMANALES DE TRABAJO:**

48 HORAS

- **PRECIOS DE ALIMENTOS BÁSICOS:**

ALIMENTOS	PRECIO EN DIRHAM	PRECIO EN PESETAS
ARROZ	13,50	229,5
HARINA DE TRIGO	3,15	53,55
PAN BLANCO	2,75	46,75
POLLO	29,25	497
LECHE PASTEURIZADA	5,40	91,8
HUEVOS	10,20	173
ACEITE DE OLIVA	27,88	473,96
NARANJAS	2,49	42,33
PATATAS	5,59	95,03

- **60% DE LOS TRABAJADORES CARECEN DE COBERTURA SOCIAL**

- **3,5% DE LA POBLACIÓN ACTIVA URBANA DISPONE DE COBERTURA MÉDICA PREVENTIVA**

CAPÍTULO II.- LA INDUSTRÍA TEXTIL EN MARRUECOS

I. ANÁLISIS GENERAL DEL SECTOR

A. LA IMPORTANCIA DE LA INDUSTRIA TEXTIL EN LA ECONOMÍA MARROQUÍ

Dicha importancia se aprecia a través de tres aspectos:

1. LA TASA DE CRECIMIENTO

- Para valorar dicha tasa se tienen en cuenta algunos elementos económicos tales como: el empleo, la inversión, la exportación, la producción, el valor añadido...

Para apreciar su importancia compararemos las tasas de crecimiento (en porcentaje) de la industria textil con otras industrias de transformación desde 1986 hasta 1998:

	INDUSTRIA TEXTIL	OTRAS INDUSTRIAS DE TRANSFORMACIÓN
NUMERO DE EMPRESAS	5,3%	3,3%
EMPLEO	7,6%	3,1%
PRODUCCIÓN	8,8%	7%
EXPORTACIÓN	13,1%	8,9%
INVERSIÓN	12,6%	8,1%
SALARIOS	13,6%	9,7%

2. LA TASA DE CONTRIBUCIÓN

- En el ámbito del empleo:

La contribución de la industria textil en materia de empleo industrial ha pasado del 29% en 1986 al 39% en 1998.

Así el nivel de empleo de esta industria ha doblado entre 1986 y 1990 y más que triplicado entre 1986 y 1998.

Por otra parte, contribuye en más del 60% del empleo femenino en el ámbito industrial.

- **En el ámbito de la producción:**

Su contribución ha pasado del 14% en 1986 al 16% en 1998 con una tasa de crecimiento media anual del 7,75%.

- **En el ámbito de las exportaciones:**

Las exportaciones han sido multiplicadas por cuatro entre 1986 y 1998, sea una tasa media de crecimiento del orden de 12% contra 9,7% en las otras industrias.

del valor total de las exportaciones En 1998, su contribución en el comercio exterior es de 8 Billones de Dirhams, sea 18% de Marruecos (y 38% de las exportaciones industriales), siendo el primer exportador y portador de divisas.

- **En el ámbito de las inversiones:**

El sector textil es el primer inversor de la economía marroquí y representa el 23% de las inversiones industriales en 1998 contra el 17% en 1986, sea una tasa de crecimiento de 12,8% contra el 8,1 % de las otras industrias.

3. EL IMPACTO REGIONAL

La importancia que ocupa el sector textil en el ámbito de equilibrio económico y social a la escala regional es notable. Esto se refleja en el porcentaje de este en relación con la industria manufactura:

REGIONES	PRODUCCIÓN	EXPORTACIÓN	EMPLEO
RABAT-SALÉ-ZAER	23%	71%	60%
TANGER-TETOUAN	30%	64%	59%
FES-BOULEMASSE	20%	54%	56%
CASABLANCA	15%	36%	44%
MARRAKECH-TENSIF	10%	29%	34%

B. CARACTERÍSTICAS DE LA INDUSTRIA TEXTIL

1. PRODUCTOS Y CLIENTES POCO DIVERSIFICADOS

En 1990, la confección y dos productos de punto representaban el 84% de las exportaciones textiles y más del 80% de estas exportaciones iban destinadas a Francia.

El sector está limitado por el número restringido de materias primas, y sin capacidad de producción de fibras artificiales o sintéticas. Además los fabricantes no controlan ni el diseño de los vestidos, ni la política de gama de precios y marca.

2. LA EXISTENCIA DE DOS RAMAS DISTINTAS

A causa de la debilidad del sector del acabado de los tejidos, la industria textil marroquí está constituida de dos ramas distintas: por una parte un conjunto de hilanderías y de empresas de tejidos que exportan 25% de su producción y por otra parte la confección que importan el 90 % del tejido que utilizan.

Estas dos ramas son muy distintas: la primera que produce hilo y tejido de algodón, pertenece por su mayoría al Estado mientras que la segunda, la confección se ha desarrollado con capitales privados.

83% de la producción marroquí de tejidos en algodón está destinada al mercado nacional contra el 12% para la confección.

Por otra parte la inversión por empleado es cuatro veces más elevada en el sector de hilera y tejido.

3. LA IMPORTANCIA DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS

La mayoría de las empresas marroquíes de confección son entidades familiares y de pequeño tamaño. En 1990, las 1200 empresas que producen ropa en Marruecos, contaban con una media de efectivo de 34 empleados /empresa y una venta anual de 6 millones de Dirhams.

Sin embargo las hileras y fabricantes de tejido producen a otra escala y este sector está dominado por empresas de talla más importante: una media de 150 personas y 33 millones de Dirhams de venta.

Es importante resaltar que es a través de estas pequeñas empresas que se suelen producir explotación inhumana y salvaje de los/as trabajadores/as y donde no se respetan el marco legal de trabajo tanto nacional (código de trabajo) como internacional (convenciones internacionales ratificadas por Marruecos). (cf. apartado sobre la legislación laboral)

Así por ejemplo:

- salarios muy por debajo del SMIG (Salario Mínimo Interprofesional de Garantía)
- no pago de las cotizaciones de la Seguridad Social
- ausencia de contrato de trabajo y nómina
- no respeto de la jornada legal de trabajo (48 horas/semana)
- no respeto de las vacaciones anuales ni tampoco de las fiestas nacionales y religiosas
- ninguna cobertura contra accidentes laborales y enfermedades profesionales
- amenazas de despido individual o colectivo en cualquier momento bajo cualquier pretexto

C. LAS VENTAJAS COMPETITIVAS DE LA INDUSTRIA TEXTIL

1. MANO DE OBRA BARATA

Se considera el factor decisivo el de poder ofrecer a Europa una mano de obra muy barata y geográficamente cercana. Según el gabinete Werner - International, los salarios marroquíes eran de 1,28\$/h en 1990 contra 4,56\$/h en Taiwán, 3,22\$/h en Corea del Sur y 3,04\$/h en Hong Kong. En realidad, estos salarios son todavía más bajos en las pequeñas empresas llegando a niveles de 0,5\$/h.

2. BUENAS RELACIONES CON EUROPA

La concentración de las ventas de artículos de confección en Francia está directamente vinculada a la existencia de estrechas relaciones de dependencia económica y política entre este país y Marruecos.

Marruecos firmó con la Comunidad Europea en 1976 y 1982 acuerdos que por una parte limitan las exportaciones pero por otra penaliza más los países asiáticos.

3. LAS VENTAJAS COMPETITIVAS DE MARRUECOS Y LOS FACTORES DE ÉXITO DEL SECTOR TEXTIL

Las ventajas competitivas que presenta Marruecos corresponden a los elementos necesarios al éxito de la industria de confección.

Por razones históricas y estructurales los inversores marroquíes se inclinan por las inversiones a corto plazo y de talla reducida y de hecho crear una empresa de confección exige poco capital y el riesgo es limitado.

4. LAS PEQUEÑAS EMPRESAS Y LA INTENSA COMPETENCIA

Las frágiles barreras a la entrada y el número limitado de productos y clientes en la industria textil son los que en gran parte explican la intensa competencia y favorecen el dinamismo actual de ese sector.

D. EL TEXTIL Y LA CONFECCIÓN EN LA REGIÓN NORTE

1. UNA ACTIVIDAD IMPORTANTE Y CON FUERTE POTENCIAL

La importancia de la industria textil -confección en el norte de Marruecos y el papel esencial que juega en el ámbito de los equilibrios económicos y sociales de la región aparecen de manera evidente tanto en el ámbito de la implantación y densidad del tejido empresarial como en su capacidad por exportar sus productos hacia los mercados internacionales y también su fuerte contribución al empleo industrial en la región (esencialmente empleo femenino).

De hecho, es importante subrayar que esta industria ocupa el 84% del conjunto de la mano de obra femenina activa en la industria fabricante de la región.

Esta industria realiza 64% de las exportaciones, 59% de los empleos y 43% de las inversiones.

Esta industria se compone por la gran mayoría de pequeñas y medianas empresas dado que de 25254 empleados casi la mitad trabaja en empresas de menos de 200 personas.

Al nivel regional esta industria se concentra esencialmente en las provincias de Tanger y Tetouan.

2. POR RAMA DE ACTIVIDAD

La confección abarca el 65% del número de unidad de la región, 53% de la producción, 79% de las exportaciones y 82% del empleo.

La confección "sportswear" resulta ser la principal actividad del sector con 40% de la producción, 61% de las exportaciones, 66% del empleo textil-confección de la región.

En la segunda posición está el tejido con 4% de empleo, 6% de exportaciones pero 14% de producción.

Estos datos demuestran la importancia de este sector en la región norte y el papel preponderante que juega al nivel socio-económico en la región.

II. LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN DE LAS EMPRESAS DE CONFECCIÓN TEXTIL

A. EL FENÓMENO DE LA INTERNACIONALIZACIÓN

1. DEFINICIONES

Nos pareció imprescindible determinar y definir previamente el vocabulario que iba a ser utilizado a lo largo del estudio.

De esta forma cuando hablamos de **internacionalización de la producción o desplazamiento de la misma**, nos referimos al fenómeno mundial por el que las empresas desplazan su producción de un país a otro buscando el menor costo de producción.

Este fenómeno global revierte distintas formas:

Así, llamamos **deslocalización** el traslado de producción de una empresa, de un país a otro mediante la creación de una filial.

La **externalización** de una empresa supone la contratación de otra entidad empresarial para realizar parte de su producción.

Cuando hablamos de **inversión extranjera**, nos referimos a la aportación de un capital extranjero en un país X para la creación de una empresa.

Por fin llamamos **subcontratación** el mecanismo por el cual una empresa contratada por otra, contrata otra entidad para realizar parte de la producción pedida (se trata de una contratación de segundo nivel).

2. ESTADO GENERAL DE LA INTERNACIONALIZACIÓN Y EN CONCRETO EN EL SECTOR TEXTIL

Según Juan Somavia, Director General de la OIT, en la tercera conferencia de la OMC¹:

"A pesar de los indudables beneficios que la liberalización del comercio y otros aspectos de la globalización pueden generar en términos de una mejor asignación de los recursos, una mayor eficacia en la economía y un mayor desarrollo, el proceso no ha conseguido alcanzar plenamente el objetivo de elevar los niveles de vida, lograr el pleno empleo y un volumen considerable y en constante aumento de ingresos reales y demanda efectiva. Cada vez hay más pruebas de que la globalización está incrementando la desigualdad entre los países industrializados y los países en desarrollo."

La globalización ha ido acompañada por una serie de problemas sociales, muchos de los cuales están vinculados al mundo del trabajo.

¹ Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: una perspectiva de la OIT, presentado por el Sr. Juan Somavia, Director General de la OIT, A la tercera Conferencia Ministerial de la OMC, 30 nov-3dic 1999.

Las industrias de Textil están sometidas por el ámbito mundial de su actividad a la presión de la competencia internacional. Esta presión tiene efectos en la viabilidad de las empresas e influye en las prácticas laborales.

Esas industrias desempeñan un papel importante en la economía mundial. Generan flujos comerciales considerables, son importantes creadoras de empleo y contribuyen poderosamente al proceso inicial de industrialización de muchos países en desarrollo. En los últimos veinte años se han registrado cambios profundos en las mismas. La constitución de grandes grupos de distribución que sustituyen a veces a los productores tradicionales, el recurso al trabajo por contrata y la subcontratación a nivel nacional e internacional y las olas de deslocalización en función de los cambios en los criterios de competitividad internacional, en especial en la rama del vestido, son algunos de los factores que determinan la evolución del panorama mundial del sector textil y por consiguiente el de las prácticas laborales.²

La industria textil abarca actividades diversas en las que participan a la vez las grandes empresas del sector estructurado y muchas pequeñas y medianas empresas, así como el sector informal (ver capítulo IV).

B. LA LEGISLACIÓN QUE FAVORECE EL DESPLAZAMIENTO DE PRODUCCIÓN DE LAS EMPRESAS DE CONFECCIÓN ESPAÑOLAS A MARRUECOS

1. LA LEGISLACIÓN LABORAL

➤ BREVE DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

Marruecos cuenta con una legislación laboral moderna, basada en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T).

Una actualización de esta legislación se está debatiendo en el parlamento con el objetivo de tender a una flexibilidad del mercado de trabajo.

Con este Código Laboral presentado al debate parlamentario, el gobierno marroquí pretende modernizar, agilizar los trámites referentes a los despidos y simplificar la ley actual. Mientras, el sector empresarial está a favor de la promulgación de esta Ley, los sindicatos y sus representantes en el parlamento están contrarios a su adopción (ver capítulo: *el proyecto de reforma del código de trabajo*).

Por otro lado la administración de los Asuntos sociales y del Empleo para mejorar el clima social y evitar la convocatoria de la huelga general prevista para el día 25 de abril de 2000 llevada a cabo por las principales centrales sindicales negocio con los sindicatos CDT (confédération Démocratique du Travail), UGTM (Union Générale des Travailleurs au Maroc), la patronal CGEM (Confédération Générale des Entreprises du Maroc) una serie de medidas sociales favorables al sector salarial. En estas conversaciones se acordó el aumento en un 10% del Salario Mínimo Inter-Profesional (SMIG), la creación de puestos de trabajo para los jóvenes diplomados, la creación de un sistema de indemnizaciones para los parados, así como la extensión de un seguro de enfermedad y de la cobertura de la seguridad social. Sin embargo, se han dejado fuera de la mesa de negociaciones temas

² Reunión tripartita sobre las prácticas laborales de las industrias del calzado, el cuero, los textiles y el vestido, Ginebra del 16 al 20 de octubre del 2000. Conclusiones.

tan señalados como la asistencia médica de los asalariados o la obligatoriedad de un seguro que cubra los accidentes y las enfermedades laborales.

➤ **EL CONTRATO DE TRABAJO**

El contrato de trabajo lo establecen el empleador y el empleado. Existen dos tipos de contratos, el contrato con duración determinada y el contrato con duración indeterminada, que puede ser rescindido por una de las partes.

En caso de despido, el personal fijo tiene derecho a una indemnización de despido que es de:

- 48 días de sueldo por los 5 primeros años
- 72 días de sueldo por el período de tiempo que va del sexto al décimo año.
- 96 días de salario por el periodo de tiempo que va del sexto al décimo año.
- 120 días de sueldo por el tiempo que supera los 15 años.

➤ **LAS LIMITACIONES A LA LIBERTAD DE CONTRATACIÓN**

Existe una prohibición de contratar a cierta categoría de trabajadores:

- los niños de menos de 12 años.
- los niños de menos de 16 años y las mujeres por realizar un trabajo de noche (entre las 22h y las 5h)

Sin embargo existen otras limitaciones en contratar a mujeres y niños en el desempeño de algunas tareas estimadas peligrosas por esos 2 colectivos (ver apartado sobre higiene y seguridad).

➤ **SALARIO**

El empleador y el asalariado fijarán libremente el salario, pero éste no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG=8,77 DH/h o 70,16 DH/día o 1824,16 DH/mes a partir de julio de 2000,), según los sectores de actividad.

Todos los trabajadores deben, además, percibir una prima de antigüedad. El incremento que por este concepto fija la legislación es:

- 5 % a los 2 años de servicio, continuo o no, en la misma empresa o para el mismo empleador.
- 10 % a los 5 años.
- 15 % a los 12 años.
- 20 % a los 20 años.

➤ **LA JORNADA DE TRABAJO**

En las empresas industriales y comerciales, la jornada de trabajo real de obreros y empleados de cualquier edad y sexo no podrá ser superior a 8 horas al día o 48 horas semanales.

En cuanto a las horas extraordinarias, los salarios se verán incrementados en un 25 % entre las 5 y las 22h los días laborables, y en un 50 % entre las 22 y las 5 h.

En días de descanso semanal y festivos, estos incrementos serán del 50 % entre las 5 y las 22h y del 100 % entre las 22 y las 5h.

➤ **LAS VACACIONES**

- Vacaciones anuales pagadas

Todo trabajador tiene derecho a vacaciones a los seis meses de trabajo continuado y efectivo.

El derecho a vacaciones se calcula tomando como base un día y medio laborable por mes de trabajo (2 días laborables por mes de trabajo efectivo para los trabajadores menores de 18 años).

Se tiene derecho a un día y medio laborable (o dos días laborables) adicional por cada 5 años trabajados.

- Descanso semanal

Tendrá una duración mínima de 24 horas consecutivas para todo el personal de una misma empresa.

- Festivos nacionales

8 días

- Fiestas religiosas

Cada año se retrasan aproximadamente 10 días por lo que no es posible dar fecha cierta. Son días de fiesta en todo Marruecos (4 días).

➤ **SEGURIDAD SOCIAL**

Todo asalariado está obligatoriamente sujeto al régimen de Seguridad Social.

Los empleadores están obligados a afiliar a sus empleados a la CNSS.

A cada asalariado se le asigna un número de inmatriculación.

Las prestaciones son:

- Ayudas familiares.
- Aportaciones a corto plazo: maternidad, defunción, enfermedad o accidente de trabajo.
- Aportaciones a largo plazo: pensiones por invalidez y pensión por jubilación y viudedad.

➤ **RELACIONES EMPRESARIO-TRABAJADOR**

La legislación marroquí reconoce a los trabajadores el derecho a agruparse en sindicatos para la defensa de sus intereses profesionales.

Los litigios individuales relativos al cumplimiento del contrato de trabajo son competencia de los tribunales sociales.

➤ **ACCIDENTES LABORALES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES**

Se consideran accidentes laborales aquellos acaecidos como consecuencia del trabajo y aquellos que se produzcan durante el desplazamiento al lugar de trabajo, tanto a la ida como a la vuelta del mismo. El empresario está obligado a:

- Declarar el accidente dentro del plazo de 48 horas y satisfacer una indemnización diaria al afectado, durante su incapacidad temporal, que sea igual a la mitad del salario para los 28 días siguientes al del accidente y a los dos tercios (2/3) a partir del 29º día.
- Por lo que respecta a las enfermedades profesionales, el trabajador aquejado de una enfermedad profesional se beneficiará de las ventajas determinadas por la legislación sobre accidentes de trabajo.

➤ **MEDICINA LABORAL**

Los establecimientos industriales y comerciales que empleen a más de 50 trabajadores están obligados a contar con unos servicios médicos laborales. Estos servicios médicos son también obligatorios en todos los centros de menos de 50 trabajadores cuya actividad pueda dar lugar a enfermedades profesionales. Los gastos ocasionados por estos servicios médicos correrán a cargo del empresario.

➤ **INSPECCIÓN DE TRABAJO**

La vigilancia del cumplimiento de la legislación laboral marroquí corre a cargo de los inspectores de Trabajo, los cuales visitan los centros para controlar la aplicación de las leyes sociales y las condiciones laborales de los trabajadores. Cumplen asimismo una función informativa, al atender las consultas de los trabajadores sobre las disposiciones legales que les afecten.

En caso de conflicto, los inspectores tratarán de conciliar la postura del empresario y del trabajador en los asuntos que puedan enfrentarlos.

➤ **CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

HIGIENE Y SEGURIDAD

Condiciones generales:

Las principales obligaciones del empleador son:

- velar por las condiciones de salubridad y seguridad necesarias de los locales.
- velar por las garantías de uso y manejo de las maquinarias.
- Velar por la vida y salud de sus empleados

Medidas de higiene:

- Limpieza y desinfección de los locales
- Evacuación de las aguas residuales y de limpieza.
- Acondicionamiento de aseos.
- Ventilación e iluminación de los locales.
- Evacuación del polvo, de los gases, de los vapores.
- Restricción de comida y bebida. Previsión de asientos.
- Vestuarios(para más de 10 trabajadores), lavabos y duchas (para trabajos insalubres.)

Medidas de seguridad:

- Prevención de accidentes y prevención de incendios.

Casos particulares:

Está prohibido contratar

- Menores de 16 años y mujeres en locales donde se encuentren máquinas con riesgo en su uso sin medidas de prevención.

- Menores de 16 años para el funcionamiento de mecanismos accionados por pedales o manivelas.
- Menores de menos de 16 años para uso de máquinas en industria de madera.
- Menores de menos 16 años para uso de máquinas peligrosas (cortadoras, laminadoras y prensadoras)
- Menores de menos 16 años para el trabajo con grifos de vapor.
- Menores de menos 16 años para trabajos en talleres de "laminaje".
- Menores de menos 16 años en andamios volantes y fijos.
- **Mujeres de menos de 16 años para máquinas de coser sin pedales.**

➤ **LAS CONVENCIENCIAS INTERNACIONALES RATIFICADAS POR MARRUECOS**

Las siguientes Convenciones internacionales adoptadas en el marco de la OIT han sido ratificadas por Marruecos:

- **La Convención nº 29** relativa al trabajo forzado de 1930 ratificada el 20 de mayo de 1957.
- **La Convención nº 98** relativa al derecho de organización y de negociación colectiva de 1949 ratificada el 20 de mayo de 1957.
- **La Convención nº 100** relativa a la igualdad de remuneración de 1951 ratificada el 11 de mayo de 1979.
- **La Convención nº 105** relativa a la abolición del trabajo forzado de 1957 ratificada el 1 de diciembre de 1966.
- **La Convención nº 111** relativa a la discriminación (empleo y profesión) de 1958 ratificada el 27 de marzo de 1963.

Marruecos **no ha ratificado la convención 87** relativa a la libertad sindical y a la protección del derecho sindical.

Tampoco ha ratificado **la convención 138** relativa a la explotación infantil.

Sin embargo ratificó el 26 de enero de 2001 **la Convención nº 182** de 1999, relativa a las peores formas de trabajo de los niños.

➤ **EL PROYECTO DE REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO**

La voluntad de reformar la legislación laboral existe desde hace varios años pero nunca se llevó a cabo por la polémica y los desacuerdos que dicha reforma ha planteado entre la patronal y los sindicatos.

Los principales puntos de desacuerdo entre estas organizaciones son relativos a la reforma de las siguientes normas:

1. Supresión del Dahir del 31/10/1959 relativo al aumento de los salarios en correspondencia con la inflación.

A pesar de que esta norma nunca se aplicó se sustituirá por los artículos 96 y 356 en los cuales se prevén una negociación cada tres años entre el gobierno y las organizaciones sindicales con el fin de aumentar los salarios en función de la inflación y determinar el SMIG después de concertaciones con las organizaciones sindicales y la patronal.

De esta forma se abre la liberalización de los salarios a la lógica del mercado.

En el artículo 185 también se prevé la reducción de la duración del trabajo mínimo, sea 75 días/año continuos o discontinuos con la reducción del salario en la misma medida. Este artículo supone un gran cambio en comparación con el Dahir 18/06/1936 en el cual no se permite la disminución de los salarios en caso de reducción de la jornada de trabajo (48h/día).

2. Flexibilidad del trabajo con la supresión del trabajo fijo y la fomentación del trabajo temporal.

- El artículo 14 prolongará el período de prueba de 30 días en vez de los 12 días actualmente en vigor.
- las leyes actualmente en vigor permiten la permanencia de los trabajadores después de 12 meses de contrato. En el proyecto de reforma se aumenta ese plazo a 2 años. El contenido de las nuevas normas favorece los contratos de corta duración con posibilidad de renovación o no.
- Es importante subrayar de la misma manera que el proyecto de reforma no contiene ningún tipo de normativa para el pago de algún subsidio dirigido a parados.

3. Marginalización del papel de los sindicatos.

Este proyecto confirma el delegado del personal como el principal interlocutor en vez del representante sindical.

Esto, en contra de la Constitución que afirma el papel de las organizaciones sindicales en la organización y representación de los trabajadores (art.386, 469) y en contra de la Convención Internacional relativa a los derechos económicos, sociales y culturales que asienta los derechos sindicales así como la Convención Internacional 135 relativa a la protección de los representantes sindicales y los delegados de una forma igualitaria.

2. LEGISLACIÓN SOBRE INVERSIONES EXTRANJERAS

La Carta de Inversiones es la Ley que recoge los incentivos previstos para todo proyecto de inversión en Marruecos, ya sea de origen local o extranjero. Se trata fundamentalmente de ventajas de orden fiscal, que exponemos a continuación:

➤ LAS VENTAJAS DE ORDEN FISCAL

- DERECHOS ARANCELARIOS REDUCIDOS

Como resultado de la entrada en vigor del Acuerdo de Asociación entre Marruecos y la Unión Europea, que tuvo lugar el 1 de marzo de 2000, existe una lista de productos, en su mayoría bienes de equipo, que han quedado totalmente exonerados de aranceles e impuestos a la importación, siempre que sean originarios de la UE.

- EXONERACIÓN DEL IVA

Están exentas del IVA, cuyo tipo normal es el 20%, las adquisiciones e importaciones de bienes de equipo, materiales y herramientas que se anoten en una cuenta de inmovilizado.

- EXONERACIÓN Y REDUCCIÓN DE LOS DERECHOS DE REGISTRO

Están exentos de los derechos de registro los actos de compra de terrenos destinados a la realización de proyectos de inversión.

- IMPUESTO DE SOLIDARIDAD NACIONAL

El impuesto de solidaridad nacional ligado al impuesto de sociedades queda suprimido.

- IMPUESTOS DE SOCIEDADES

Las empresas exportadoras de bienes o servicios se benefician, para el importe de su cifra de negocios derivada de la exportación, de ventajas que pueden alcanzar la exención total del impuesto de sociedades (cuyo tipo normal es del 35%) durante un periodo de cinco años y la reducción del 50% de dicho impuesto transcurrido este periodo.

Nota Bene:

En el caso de la confección textil, las empresas que exportan benefician de REGÍMENES SUSPENSIVOS que les permiten el almacenaje, la transformación, la utilización o la circulación de la mercancía exonerándolas de cualquier derecho (derecho aduanero, tasas...).

LA ADMISIÓN TEMPORAL es uno de esos regímenes que permite a las empresas importar mercancías destinadas a recibir una transformación (en general con utilización de mano de obra). Despues de las transformaciones la misma cantidad de mercancía debe ser exportada antes del cumplimiento de un plazo máximo de 2 años.

Para poder beneficiarse de las ventajas de este régimen existen 3 garantías:

- * El aval bancario

En este caso, el banco avala el valor total de la mercancía durante su admisión en el territorio marroquí.

Los bancos suelen rechazar este tipo de garantías.

* **El aval mixto**

Los gastos del aval se comparten entre el cliente europeo y el proveedor situado en Marruecos.

A veces el cliente garantiza la totalidad de la mercancía.

* **El aval aduanero**

En este caso, la aduana garantiza automáticamente el valor de la mercancía. Por ello la empresa proveedora y la aduana llegan a un acuerdo que depende de la prueba de viabilidad y buena gestión de la empresa.

De manera general las empresas de confección gozan de la admisión temporal sosteniendo un aval mixto con el cliente europeo, sin embargo algunas empresas estudiadas beneficiaban de un aval aduanero (la empresas española EUROMODE por ejemplo).

➤ **LAS SUBVENCIONES**

Las empresas cuyo programa de inversión sea importante en concepto de importe, número de puestos de trabajo a crear, por la región de destino, el tipo de tecnología transferida, o por su contribución a la preservación del medio ambiente, pueden acordar con el Estado contratos particulares que les otorguen, además de las ventajas previstas en la ley y en sus textos de aplicación, una exención parcial de los gastos siguientes.

- gastos de compra del terreno necesario para la realización de la inversión
- gastos de formación profesional (subvención de hasta el 70% del coste de la formación)

➤ **LAS ZONAS FRANCAS**

Una zona franca de exportación es una "zona de desarrollo industrial claramente definida, que constituye un enclave de libre intercambio dentro del régimen aduanero y comercial de un país, y donde las empresas manufactureras extranjeras que fabrican especialmente para la exportación se benefician de un cierto número de incentivos fiscales y financieros"³.

Según Carole Crabbé⁴, no se pueden obviar las consecuencias negativas de la implantación de zonas francas en un país.

Tanto la ausencia de interacciones con el medio local, como la naturaleza volátil de las operaciones que tienen lugar en ellas hacen que el impacto de su implantación sobre el desarrollo industrial del país no sea duradero.

La instalación de una zona franca tiene como consecuencia directa el aumento de los desplazamientos internos de población. El éxodo rural provocado crea riesgos de desestructuración al nivel económico y social.

³ Centro de las Naciones Unidas sobre las sociedades transnacionales, Economic and Social effects of multinational enterprises in export processing zones, BIT, Genève 88, p.4.

⁴ Carole Crabbé, ed., Campaña Ropa Limpia, La moda al desnudo, 12 preguntas sobre condiciones laborales en la confección textil, Icaria Mitirama, 2000.

Actualmente Marruecos cuenta con una zona franca en el puerto de Tánger y dos proyectos de nuevas zonas francas, uno en Tánger y otro en Nador. El primero de ellos se encuentra en fase de realización y se espera su inauguración en los próximos meses. Las ventajas concedidas a los inversores en la zona franca de exportación de Tánger, de acuerdo con lo que la legislación marroquí prevé para este tipo de recintos, son las siguientes:

- La zona no se supedita al régimen de control de comercio exterior ni de cambios.

- **Régimen aduanero especial:**

Exoneración de todos los derechos, tasas y recargos que se imponen a la importación, circulación, consumo, producción o exportación de las mercancías.

- **Régimen fiscal ventajoso:**

- ✓ Exoneración de los derechos de registro y timbre para los actos de constitución de sociedades, ampliación de capital o compra de terrenos.
- ✓ Exoneración de la TVA para las mercancías procedentes del extranjero o del territorio sujeto.
- ✓ Exoneración del impuesto sobre el producto de acciones, participaciones sociales y rentas asimiladas para los no residentes.
- ✓ Reducción de este impuesto al 7,5% para los no residentes.

Para los 15 primeros años desde el comienzo de la explotación:

- Exoneración del impuesto de patentes (IAE español)
- Exoneración de la tasa urbana (IBI español)
- Reducción del tipo del impuesto sobre sociedades al 10%
- Exoneración del 80% el impuesto general sobre la renta.
- Exoneración de la participación en la solidaridad nacional.

CAPITULO III.- EL CASO CONCRETO DEL DESPLAZAMIENTO DE PRODUCCION DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS EN TANGER.

Utilizando la nomenclatura definida en el capítulo anterior y basándonos en el trabajo de campo realizado, hemos ordenado las empresas entrevistadas mediante una tipificación que recoge cuatro categorías.

Esta clasificación nos ha permitido sistematizar las diferencias que existen entre las empresas de confección textil y entender mejor los mecanismos empresariales existentes en Marruecos.

Después de esbozar y definir el perfil de las empresas que motivaron este estudio, veremos a qué categoría pertenece cada empresa entrevistada y para qué marcas produce cada una.

Veremos la necesidad de pararnos más detenidamente sobre el caso del sector informal, intentando entender el complejo mecanismo socio-económico por el que se rige.

I. EL PERFIL DE LAS EMPRESAS ESTUDIADAS

A. CATEGORÍA A: LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS DESLOCALIZADAS

Son aquellas empresas localizadas en España que trasladan su producción a Marruecos mediante la creación de una filial .

La filial produce exclusivamente marcas de la empresa matriz ubicada en España .

B. CATEGORÍA B: LAS EMPRESAS INVERSORAS DE CAPITAL ESPAÑOL

Son aquellas empresas creadas en Marruecos de capital español.

Su producción va dirigida a distintos clientes y marcas .

C. CATEGORÍA C: LAS EMPRESAS CONTRATADAS

Son aquellas ubicadas en Marruecos, marroquíes o de capital extranjero, que están contratadas por una empresa o marca española para confeccionarles parte de su producción.

Estas empresas pueden ser grandes, medianas o pequeñas.

D. CATEGORÍA D: LAS EMPRESAS SUBCONTRATADAS

Son aquellas contratadas por las empresas de la categoría anterior para que produzcan un pedido puntual y específico.

Son empresas de tamaño pequeño "semi informales" o talleres clandestinos.

TABLA N°1: CATEGORÍA DE LAS EMPRESAS ESTUDIADAS:

LAS EMPRESAS	A	B	C			D
			Grande	Media	Pequeña	
DOMEIAS,SARL						
MASSTEXTIL,SARL						
EUROMODE						
ANYO						
CONFECCIONES CATALANAS,SA						
GIMCO						
NOVACO						
YAMONTA						
TANGETEX						
8 TALLERES SIN NOMBRES						

TABLA N°2: LAS MARCAS PRODUCIDAS POR LAS EMPRESAS ESTUDIADAS:

LAS EMPRESAS	MARCAS PRODUCIDAS
DOMEIAS, SARL	<ul style="list-style-type: none"> • TRUPIAL • BEBE SVELT
MASSTEXTIL, SARL	<ul style="list-style-type: none"> • MASSANA
EUROMODE	<ul style="list-style-type: none"> • TITTO BLUNI
CONFECCIONES CATALANAS, SA	<ul style="list-style-type: none"> • STRADIVARIUS • ZARA • MASSIMO DUTI
ANYO	<ul style="list-style-type: none"> • STRADIVARIUS • ZARA • MASSIMO DUTI
GIMCO	<ul style="list-style-type: none"> • MAYORAL
NOVACO	<ul style="list-style-type: none"> • MANGO • ZARA • INDUICO
YAMONTA	<ul style="list-style-type: none"> • MANGO • STRADIVARIUS • CORTEFIEL
TANGETEX	Ver apartado B.
8 TALLERES SIN NOMBRES	Ver apartado B.

II. LA PROBLEMÁTICA DEL SECTOR INFORMAL (CATEGORÍA D)

A. DATOS GENERALES SOBRE EL SECTOR INFORMAL

El sector industrial en Marruecos, caracterizado por su naturaleza urbana, está marcado por una fuerte concentración de la producción y del empleo en espacios geográficos.

La estrategia industrial marroquí está todavía marginada en cuanto al empleo o en cuanto a su participación en el PIB del cual constituye el 20 %¹.

Las políticas de promoción del empleo no supieron absorber las grandes masas de mano de obra procedente del mundo rural y han provocado tanto por su debilidad y mala repartición a nivel geográfico, la proliferación del ejercicio de oficios informales en las ciudades.

Así podemos decir, a modo de ejemplo, que en 1988 la producción de unidades industriales no organizadas representaba el 13% de la producción industrial global.

El fenómeno de la urbanización en Marruecos es la consecuencia directa de una fuerte presión demográfica así como del éxodo rural.

Este fenómeno tiene por consecuencia esencial y directa el desencadenamiento de una marginalización de la población. Una de las manifestaciones más visibles de esta marginalización es la proliferación de las zonas peri-urbanas de habitats precarios y barrios muy pobres en el centro ciudad.

Uno de los problemas principales es el de la alta tasa de paro resultado de una presión demográfica creciente combinada con los importantes flujos migratorios y la rigidez del empleo del sector formal.

Así, esa nueva población de origen rural, desarraigada y desvinculada de su estructura familiar se ve obligada a ejercer trabajos que le permita sobrevivir.

Así y a pesar de la falta de flexibilidad del sector, los migrantes han podido subsistir gracias a los ingresos frutos de los trabajos en el sector informal.

Estas actividades son dinámicas y aparecen cada vez más como verdaderas alternativas a la economía oficial. Se caracterizan por una solidaridad estructural en la cual las apuestas políticas y económicas son a menudo importantes y graves.

El sector de la confección textil produce de una forma significativa en el informal.

La población empleada por el sector informal se caracteriza por su falta de educación-formación, la mayoría como acabamos de ver proviene del mundo rural y es una población muy joven. Estas características repercuten y tienen como consecuencia directa unas condiciones laborales a menudo precarias.

El sector informal de la confección textil en Tánger está muy extendido y representa una parte muy significativa de la producción de ropa destinada por parte a la exportación.

¹ Nabloussi Hicham, mémoire de Licence en Sciences Economiques, La femme et le secteur informel au Maroc, 1994-95.

B. TRABAJO DE CAMPO EN 8 TALLERES

En el marco de la investigación decidimos localizar varios talleres en el centro de la ciudad con el objetivo de intentar averiguar por una parte para que marcas fabrican y por otra cuales son las condiciones laborales en las cuales trabajan los obreros de esos talleres.

Teniendo en cuenta la dificultad de obtener información a cerca de la producción en esos talleres y el tiempo limitado con el que hemos contado para investigar nos parece necesario subrayar que es difícil confirmar, al 100 %, que la ropa cuyas marcas nos interesan (Inditex, Induico, Mango...) se fabrican en dichos talleres. Sin embargo por distintos testimonios podemos sospechar que realmente esa subcontratación existe.

Estudiamos en profundidad una muestra de **8 talleres** ubicados en el centro de Tánger, vigilando el horario de entrada y salida de las obreras, aprovechando las horas de almuerzo para entrevistarlas y también intentando que una de nuestras colaboradoras pudiera entrar a trabajar.

Sacamos distintas **hipótesis** en esta parte del trabajo de campo:

- Las condiciones de trabajo de los obreros de estos talleres se desarrollarán en el capítulo IV.
- Cada taller suele producir para distintas marcas, distintos proveedores y nos resulta muy difícil averiguar si la ropa de grandes marcas españolas, en concreto, se producen en estos talleres al menos que tengamos la suerte de coincidir con un pedido.

Durante el trabajo de campo pudimos comprobar que en algunos de los talleres "estudiados" se fabricaban las marcas "MAYORAL", "GINCANA"...

De distintos **testimonios sabemos** que ropa de Induico se confecciona en unos de los talleres.

En cuanto a las otras marcas **podemos sospechar** que se producen en talleres por la sencilla razón que muchas empresas medianas y grandes de confección necesitan esta subcontratación para cumplir con los plazos y la cantidad exigidos por los clientes.

Muchos industriales afirman que subcontratar en talleres clandestinos es arriesgarse a obtener una producción de muy mala calidad y de no controlar los plazos exigidos.

Sin embargo un entrevistado nos ha confirmado que para muchas prendas técnicamente sencillas (camisetas, faldas...), la subcontratación puntual a talleres era usual y mas económica.

III. CONCLUSIONES

Tras el análisis de la situación del desplazamiento de producción de las empresas españolas en este sector hemos conseguido observar las distintas formas que poseen para llevar a cabo este desplazamiento y ver como las marcas españolas utilizan cada forma para abastecer su producción.

Del trabajo de campo y de las entrevistas realizadas hemos comprobado:

- Que en cuanto a la contratación las marcas tienen por estrategia contratar al máximo su producción a varias empresas jugando con la flexibilidad que eso conlleva y aumentando la competitividad entre empresas. Evidentemente esta competencia repercute directamente en las condiciones del trabajador.
- Que probablemente pocas veces las marcas **contratan directamente a los talleres clandestinos** por distintas razones (falta de calidad, mala gestión en cuanto a los plazos...) sin embargo no podemos apartar esta idea pues sabemos que para prendas sin dificultad de confección el precio en estos talleres es mucho más competitivo que en empresas formales y sabemos que las marcas no temen recurrir a la diversificación de sus proveedores para obtener precios más bajos y flexibilidad de producción.
Evidentemente la calidad y el tiempo es una exigencia muy importante que la mayor parte de los talleres no puede cumplir pero puntualmente y para pedidos muy específicos se puede justificar esa contratación.
- Que el hecho de que las marcas diversifiquen tanto los proveedores aprovechando la aguda competitividad del sector, hace casi seguro la utilización de la **subcontratación al sector informal** de esos proveedores que no tienen otro remedio que cumplir con las fuertes exigencias de sus clientes.

CAPITULO IV.- ESTADO GENERAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA CONFECION TEXTIL EN LA ZONA URBANA DE TANGER

Durante el trabajo de campo rápidamente nos dimos cuenta que las condiciones laborales en las que trabajaban los obreros de confección variaban según las empresas.

Basándonos en la clasificación de empresas, anteriormente explicada, intentamos conocer la realidad laboral de los trabajadores y analizarla con los datos económicos y jurídicos que poseíamos.

A pesar del tiempo limitado del trabajo de campo realizado y las dificultades con las que nos encontramos a la hora de investigar en este ámbito económico sensible, pudimos llegar a confirmar las hipótesis que formulamos previamente.

Desde un punto de vista práctico hemos pensado sistematizar en **una primera parte**, mediante una tabla, las condiciones de trabajo más significativas en función de las categorías de empresa existentes. De esta manera tendremos a primera vista una percepción general y clara del estado de dichas condiciones.

En una segunda parte, desarrollaremos y analizaremos esas condiciones en función de la legislación vigente tanto nacional como internacional.

I. BALANCE GENERAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO POR CATEGORÍA DE EMPRESA

	CATEGORIA A	CATEGORIA B	CATEGORIA C	CATEGORIA D
AFILIACION A LA CNSS	Casi la totalidad	+ del 50%	+ del 50%	Poca o ninguna
REMUNERACION	SMIG	SMIG	SMIG	A discreción del jefe
JORNADA DE TRABAJO	8 h/día pago de horas extras	10 h/día horas extras obligatorias y pagadas	10 h/día horas extras obligatorias y pagadas	+ de 10h/día horas extras obligatorias y no pagadas
CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE	Muy buenas	Buenas	Buenas	Malas o muy malas

TRATO EN EL TRABAJO	Generalmente bueno	Generalmente bueno	Relaciones de poder hombre/mujer destacadas	Acoso sexual (hombre/mujer/niños) Amenazas
LIBERTAD SINDICAL	Inexistente	Inexistente	Inexistente	Inexistente
TRABAJO O EXPLOTACION INFANTIL	No	No	No	Sí

II. ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES

A. LA FILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

1. LA CNSS (CAJA NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL)

Recordamos que todo asalariado está obligatoriamente sujeto al régimen de la seguridad social. Los empleados están obligados a afiliar a sus empleados a la CNSS (ver capítulo III B.1.)

2. CONCLUSIONES DE LAS ENTREVISTAS

- Según los empresarios entrevistados de las categoría A y B, todos sus empleados están afiliados. Critican a los empresarios marroquíes por no hacer lo mismo.
- Un empresario de la categoría C nos comenta que "es imposible tener afiliados a todos tus trabajadores".
- Un inspector de la CNSS explica que, en general los empleadores en el sector de la confección en Tánger, tienen afiliados a un 50 % de sus trabajadores. Según él, las empresas europeas suelen afiliar a más trabajadores que las empresas marroquíes ("por educación y cultura").

Los empresarios del AMITH (Asociación Marroquí del Textil) pretendían que se oficializará el de contratar solamente un 50% de los trabajadores. Los sindicatos impidieron que se institucionalizara dicha regla.

3. EL PROBLEMA DEL ABSENTISMO

- Un empresario nos comenta que el mayor problema que ve en tener afiliado a todo su personal es que la tasa de absentismo es muy elevada.

Según él este hecho dificulta la filiación. Nos dice que no existe ninguna contraparte del estado ni para él ni para los trabajadores en tenerles dados de alta.

- Este fenómeno es bastante revelador de las duras condiciones de trabajo en las empresas.
La antigüedad es el reflejo de buenas condiciones y por consiguiente de una satisfacción tanto del empleado como del empleador.
Muchas empresas de la categoría A presumen de tener el mismo personal desde muchos años.

4. EL SECTOR INFORMAL

En el sector informal la excepción es tener filiación a la CNSS.
Tiene por consecuencia principal el que los trabajadores no tienen ninguna cobertura sanitaria. Se tienen que costear los gastos de médico y los medicamentos cuando caen enfermos. A esto se añade el que es la población más desfavorecida la que trabaja en los talleres.

B. LA JORNADA DE TRABAJO

1. RÉGIMEN LABORAL

- Recordamos que la jornada de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales.
- Entre las 5h y las 22h las horas extraordinarias se ven incrementadas de un 25 %.
Entre las 22h y las 5h las horas extraordinarias se ven incrementadas de un 50 %.

2. CONCLUSIONES DE LAS ENTREVISTAS

- En general se cumple la jornada de trabajo al menos en las tres primeras categorías.
Según los empresarios entrevistados las horas extras se pagan.
En todos los casos son obligatorias.
- En el sector informal realmente no existe jornada de trabajo, todo depende de los pedidos en curso: si hay mucho trabajo la jornada puede ser de más de 10 horas.
Si el trabajo es escaso la jornada puede ser más corta.
Así las horas extras muchas veces son obligatorias y no remuneradas.

C. LA REMUNERACIÓN

1. EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL GARANTIZADO

- El SMIG es de 8,77 Dh/h.

2. CONCLUSIONES DE LAS ENTREVISTAS

- En las tres primeras categorías de empresas, la regla general es pagar el SMIG .
- La primera categoría destaca en cuanto muchos empleados sobrepasan el SMIG gracias a un sistema de primas por productividad y también por antigüedad.
- En el sector informal la remuneración se caracteriza por su arbitrariedad y desigualdad:
3 dh/h para cortar hilos
7 dh/h para coser
5 dh/h para planchar

La regla es no remunerar la totalidad de las horas trabajadas por razones totalmente discretionales.

La remuneración depende muchas veces del trato del trabajador con el encargado.

D. LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE

1. CONDICIONES LEGALES

Ver capítulo III B.1

2. CONCLUSIONES DE LAS VISITAS

- El sector informal tiene las peores condiciones de seguridad e higiene. Los garajes subterráneos, no tienen ventilación y muy poca luz. Los locales suelen ser pequeños en proporción con el personal empleado. El calor de las planchas y maquinarias suele ser sofocante.

E. TRATO EN EL TRABAJO

- El problema está en el aspecto cultural más destacado de la sociedad marroquí, las relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres y nuestra visión europea de esta problemática.
- El discurso del empresario español es de contratar a más mujeres para evitar ese tipo de problemas.
El discurso es contradictorio cuando el empresario añade que la mujer "da menos problemas porque es más dócil".

En la categoría A hemos comprobado el intento del empresario de evitar relaciones de poder en el trabajo entre ambos sexos.

Se da mucha importancia a la formación de la mujer para reforzar su postura en el trabajo.

- En el sector informal las pésimas condiciones de trabajo tienen por consecuencia el aumento de las desigualdades entre trabajadores y jefes. Las relaciones de poder instauradas se vuelven más perversas cuando se trata de las mujeres obreras. Como analizaremos más detenidamente en el capítulo VI, el acoso sexual sufrido por las obreras es frecuente y amenazante.

F. LA LIBERTAD SINDICAL

- La Constitución Marroquí reconoce el derecho de todos los trabajadores a sindicarse. Marruecos ha ratificado la Convención de la OIT nº98 relativa al derecho de organización y de negociación colectiva de 1949 sin embargo no ha ratificado la convención nº87 relativa a la libertad sindical y a la protección del derecho sindical.
- La existencia de sindicatos en Marruecos es un hecho obvio e incontestable sin embargo en la industria textil en Tánger los sindicatos tienen una representación mínima. Ninguna de las 4 categorías reconoce realmente este derecho. De hecho es como inexistente, tabú. Cual sea la empresa, si en ella trabaja un representante sindical será despedido improcedentemente. Los empresarios tienen una visión casi enfermiza de los sindicatos y en todas las entrevistas prefieren evitar alargar la discusión.

G. EL TRABAJO Y EXPLOTACIÓN INFANTIL

- Recordamos que el trabajo a partir de 12 años está autorizado y enmarcado en unas condiciones de horarios y de desempeño de algunas tareas. Marruecos ratificó la convención de la OIT nº 182 de 1999 relativo a las peores formas de trabajo de los niños pero no la nº 138 relativa a la explotación infantil en la que se indica la edad mínima.
- En las tres primeras categorías de empresas no hemos visto ningún niño trabajando sin embargo en el sector informal este hecho es más frecuente. A pesar de que la edad de los niños trabajando suele acercarse a los doce años, es obvio que las condiciones tanto de horario como de remuneración como de seguridad cumplen la legislación en vigor. En los talleres, los niños trabajan en las mismas condiciones que los adultos y en el caso de cobrar, el sueldo no sobrepasa más de 3 Dh/h.

CAPÍTULO V.- MUJERES EN EL MUNDO LABORAL: CASO DE LA CONFECCIÓN TEXTIL

La mayor parte de los trabajadores en la industria textil son mujeres. Son las que contribuyen más activamente a la continuidad de esta industria a largo plazo.

Según las conclusiones sobre las prácticas laborales de las industrias del calzado, el cuero, los textiles y el vestido de la OIT¹: "Muchas mujeres trabajan en el sector no estructurado y tendrían que establecerse para ellas cajas de seguridad social. Los empleadores tendrían que esforzarse por que las mujeres tengan acceso a una gama más amplia de ocupaciones por medio de una formación, con la garantía de igualdad de oportunidades y de trato por un trabajo de igual valor. Las decisiones en materia de contratación y ascenso sólo deberían fundamentarse en criterios de calificación y aptitud en lugar de criterios basados en el sexo".

De estas conclusiones se desprende la misma importancia que hemos querido dar a la mujer en el sector de la confección dedicándole un capítulo entero.

Nuestra objetivo en este caso ha sido el de conocer y dar a conocer una realidad, la de la mujer trabajadora y su situación en una sociedad en pleno cambio.

I. DATOS GENERALES SOBRE LA MUJER MARROQUÍ EN EL MUNDO LABORAL

A. HISTÓRICO DE LAS REIVINDICACIONES DE LOS DERECHOS DE LA MUJER

A partir de los años treinta se pudieron notar mejoras laborales para las mujeres concretadas por la UMT en una regulación del trabajo de las mujeres y los niños (Lopez Garcia 1989 p27-28).

Efectivamente la UMT sindicato creado en marzo de 1955 intentó solucionar algunos problemas de las mujeres en el ámbito laboral viendo que a pesar de que sea lenta, la incorporación de la mujer al mundo laboral se hacía cada vez más visible.

Después de la independencia el 16 de julio de 1957 se permitió que las mujeres participaran en sindicatos profesionales.

El 22 de abril de 1962 las mujeres obreras de Marruecos celebraron un congreso motivado por la UMT y crearon la primera organización feminista marroquí: la Unión Progresista de Mujeres Marroquíes cuyo objetivo eran la mejora de las condiciones laborales. Durante el transcurso de los años sesenta y setenta se reivindicó mucho las condiciones laborales femeninas.

¹ Reunión tripartita sobre las prácticas laborales de las industrias del calzado, el cuero, los textiles y el vestido, Ginebra del 16 al 20 de octubre de 2000.

B. LA EDUCACIÓN Y ALFABETIZACIÓN

Hasta los años sesenta, el derecho a la educación era un derecho esencialmente masculino.

Poco a poco las mujeres fueron escolarizándose. Sin embargo todavía existe una gran diferencia entre las mujeres que provienen de las zonas rurales y las que viven en la ciudad: según Yolanda Aixalá²: "el analfabetismo femenino de los años 90 es de un 61% para las edades comprendidas entre 10-24 años (45% urbanas y 96% rurales), de un 81% para las comprendidas entre 25-34 años, de un 86% para las de 35 a 49 años y de un 90% para el resto (Daoud³ 93 p.367 nota 10).

En 1991, el 97,5% de mujeres que viven en comunidades rurales no tienen ningún diploma."

II. LAS MUJERES Y EL TRABAJO EN LA CIUDAD

De la misma manera que en el campo, la mujer en la ciudad combina las tareas del hogar con trabajos que realiza fuera de la economía familiar y del espacio doméstico.

Según Yolanda Aixalá, "Para aproximarse a la diversidad del mercado laboral femenino y urbano en Marruecos es preciso distinguir entre economía formal y economía informal". Como analizamos en el capítulo anterior, el importante crecimiento del sector informal en Marruecos (entre 40% y 60 % del PIB) es el resultado de una legislación caduca en materia empresarial, bancaria, legislativa y productiva. Así en la actualidad la economía informal constituye como una de las bases de la economía marroquí.

Las consecuencias de esta extensa implantación informal para los trabajadores son más negativas que positivas. A corto plazo y de manera superficial se puede decir que es positiva porque absorbe una importante masa de parados que la economía formal no consigue absorber sin embargo realizando un análisis más con detenimiento constatamos que repercute negativamente sobre el trabajador en cuanto las condiciones de trabajo, como analizamos anteriormente: inexistencia de salario mínimo, de seguro, horas extras no pagadas, explotación infantil...).

En el sector informal suelen trabajar las mujeres más pobres a diferencia de lo que sucede en la economía formal en la que participan todas.

III. LAS MUJERES Y LOS TALLERES DE CONFECCIÓN

Las mujeres que se introducen en el sector informal en las ciudades lo hacen mayoritariamente en fábricas de confección o en el servicio doméstico.

Como dijimos anteriormente, a las actividades de confección se dedican mujeres de los estratos sociales más desfavorecidos. Se trata en su mayor parte de mujeres solteras,

² Aixalá Yolanda, *Mujeres en Marruecos: Un análisis desde el parentesco y el género*, Barcelona, ediciones Bellaterra 2000.

³ Daoud Zakya, *Féminisme et Politique au Magreb*, Paris, Edif., 1993.

divorciadas y viudas, algunas casadas y de jóvenes sin edad aún para incorporarse en la economía formal.

Según los jefes de los talleres (pero también de la mayor parte de los empresarios tanto marroquíes como españoles) las mujeres son "más minuciosas en el trabajo, más serias pero sobre todo menos reivindicativas". A través de este discurso podemos destacar la idea de que la mayor parte de las empresas quieren mano de obra femenina porque es más barata que la masculina y también porque está menos sindicada con lo que reivindican menos sus derechos.

Esa visión muy discriminatoria provoca el que la explotación laboral sea un hecho corriente y casi incuestionable.

También nos parece interesante apuntar que la mayoría de las mujeres obreras de los talleres son migrantes. Provienen por gran mayoría de las zonas rurales de los alrededores de Tánger.

Este hecho tiene varias causas y por consiguiente también consecuencias:

Por una parte estas mujeres como vimos en el capítulo I sufren el desarraigo del clan familiar y sobre todo de lo que representa la familia a nivel de apoyo y solidaridad. Sobre ellas recae la responsabilidad de la economía familiar. Eso significa que a toda costa necesitan trabajar a pesar de las dificultades que encuentran: muchas de ellas son analfabetas sin formación profesional lo que dificulta su incorporación en el sector formal de la industria moderna.

Como ya explicamos, solamente el sector informal puede absorber esa masa de trabajadoras.

El problema que encuentran estas mujeres es que con el sueldo de los talleres no consiguen subsistir económicamente. Suelen tener una familia entera a cargo y evidentemente los gastos diarios relacionados a la vida en la ciudad (alquiler, agua, luz, comida...).

Los sueldos miserables que obtienen trabajando en la confección no cubren la totalidad de estos gastos y se ven obligadas a conseguir otro tipo de recursos. Para algunas de ellas la prostitución representa un recurso posible.

Las que "salen por la noche", como las nombran sus compañeras de trabajo, representan un % significativo en los talleres de confección.

El fenómeno de la prostitución es bastante significativo en las ciudades y se ejerce de una manera muy visible.

La sociedad marroquí suele limitar la problemática de la prostitución a la única prostituta dejando de lado los motivos reales y el medio social en el cual se desarrolla este fenómeno.

Muchas veces se niegan, se esconden y sobre todo se minimizan las consecuencias y las causas.

La prostitución es un delito penado por el código penal.

También, el Corán dicta un castigo muy severo en caso de "comercio carnal ilícito" considerado como crimen contra la religión.

El estado de salud de la mayor parte de estas mujeres es deplorable, causa de las enfermedades. Sin embargo y a pesar del riesgo que corren se siguen prostituyendo por necesidad y porque no encuentran otra opción.

Estas mujeres no escapan a la dureza e injusticia de la opinión y presión social que les condena. Muchas familias muy tradicionales se niegan a que sus mujeres (mujer, hija, hermana) trabajen en talleres de confección por la imagen y reputación que vehiculan.

IV. UNA HISTORIA DE VIDA A TRAVES DEL TESTIMONIO DE FATIMA Y NORA

Gracias al trabajo de campo realizado durante la investigación hemos podido acercarnos a la realidad de esas mujeres.

La realidad de la mujer obrera en los talleres clandestinos es realmente chocante.

A modo de ejemplo expondremos las condiciones de trabajo en un taller en el cual trabajan Fátima y Nora, 2 de los 100 trabajadores de un taller-garaje situado en el centro ciudad de Tánger (*ver capítulo IV apartado B*). Taller cuya producción está totalmente destinada a la exportación (España, Inglaterra...).

A través de las entrevistas realizadas a estas dos jóvenes mujeres me parece importante subrayar que siempre hemos intentado situarnos en el contexto global de la sociedad marroquí para poder analizar la situación y obtener una visión objetiva del problema.

Hemos optado por conocer un contexto y no ceñirnos a unos hechos incomprensibles por su dureza y anacronismo.

Fátima tiene 18 años. Vive en el barrio de Beni Makada, barrio pobre de Tánger, y tiene 10 hermanos.

Nunca fue a la escuela con lo que no sabe ni leer ni escribir. La situación muy modesta de su familia hace necesario su jornal. En el momento de la entrevista su padre está parado y solamente viven gracias a lo que ella gana.

Nora tiene 15 años y es también de Beni Makada. Son cinco hermanos y su padre inmigró a España donde se encuentra en la actualidad trabajando. A pesar de la oposición de su padre, Hajar dejó la escuela y se puso a trabajar viendo que la situación económica de la familia necesitaba su apoyo.

Fátima y Nora nos contaron su jornada laboral y el de sus compañeros:

Las condiciones laborales de las cuales vamos a hablar en este apartado se encuentran desarrolladas, analizadas y comparadas con la legislación nacional en vigor, en el capítulo V de este informe.

Por esta razón nos ceñiremos a transcribir la situación laboral de estas mujeres tales como nos han sido contadas:

- Ningunas tienen la seguridad social (CNSS)
- No existen los sueldos mínimos. Significa que todo queda a discreción del jefe. Por ejemplo para sacar hilos o planchar suelen cobrar de 3 a 5 Dh/h. si cosen a máquina el sueldo puede llegar como máximo a 8 Dh/h.
- En cuanto no hay pedidos y no trabajan evidentemente no se cobra. Eso hace que muchas veces el sueldo al mes no sobrepasa los 1000 Dh.
- Las horas suplementarias se cobran como las demás.
- Tienen una hora para comer pero no tienen lugar con lo cual suelen comer delante del taller expuestas a la intemperie.
- Para usar el servicio necesitan autorización del jefe y no pueden sobrepasar 2 minutos sino se les descuenta una hora de su sueldo.
- No pueden hablar durante el trabajo sino se les descuenta 3 horas de su salario.
- No viene ningún médico al taller. Si caen enfermas se costean ellas mismas la consulta y medicinas
- Es imposible reivindicar cualquier derecho. te despiden con que nombres un sindicato o pides un sueldo más decente.

- Todas las trabajadoras sufren acoso sexual de los jefes o encargados. Es un hecho que se repite en todos los talleres.

Las que aceptan esas propuestas suelen cobrar más o subir de "categoría". El chivatazo y las amenazas son moneda corriente en los talleres.

Es de notar que la diferencia de cargo va por género (es raro que una mujer tenga un puesto de responsabilidad al menos que sea la "favorita" del jefe).

- En este taller trabajan unos cuantos niños de 10-12 años en unas condiciones precarias.

CAPÍTULO VI.- MEMORIA DE LA INVESTIGACIÓN

I. PRIMERA APROXIMACIÓN AL OBJETO DE ESTUDIO Y REDEFINICIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A. PRIMERA ETAPA EN TÁNGER: DEL 20 DE FEBRERO DE 2001 AL 3 DE MARZO DE 2001

- Recopilación de documentación
- Primer acercamiento a unas trabajadoras de empresas de confección textil mediante unas entrevistas en la asociación de Tánger-Beni Makada "Taddamon"
- Primeros contactos con empresarios
- Elaboración de un informe titulado: "PANORAMA DEL SECTOR DE LA CONFECCIÓN TEXTIL EN MARRUEOS Y ESPECÍFICAMENTE EN TÁNGER "

B. SEGUNDA ETAPA DEL 7 DE MARZO AL 12 DE MARZO DE 2001: VISITA A BARCELONA DE COORDINACIÓN

- Elaboración de un proyecto de investigación titulado: " ANÁLISIS DEL SECTOR TEXTIL Y CONDICIONES LABORALES EN EL AREA URBANA DE TÁNGER"
- Presentación a la Fundación Jauma Bofill del primer informe y del proyecto de investigación

II. CREACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO Y DE COLABORADORES

A. GRUPO DE TRABAJO EN TÁNGER

- Composición del grupo:
 - Claire Trichot
 - Mercedes Jiménez
 - Boubker Khamlich
- Metodología del grupo:
 - Reuniones semanales de coordinación
 - Primeros trabajos de contacto del trabajo de campo
 - Reuniones específicas de evaluación del desarrollo de la investigación

B. GRUPO DE COLABORADORES

- Composición del grupo:
 - Salma Rachedi
 - Latifa Tahla
- Metodología del grupo:
 - Reuniones de formación del equipo sobre la metodología de las entrevistas
 - Reuniones de elaboración del trabajo de campo

C. INFORMANTES PUNTUALES

- Mustapha Bakkoui, jefe de agencia del banco Popular de Tánger
- Nestor Montoya Sancho, Director de la Cámara de Comercio Española en Tánger
- Mohamed Serifi, Coordinador del PNUD en Tánger
- Francisco Marín Carceles, profesor en el colegio español "Ramón y Cajal" de Tánger

III. MEMORIA DEL TRABAJO DE CAMPO: ABRIL Y MAYO DE 2001

A. LOS PRIMEROS CONTACTOS

- Acercamiento, a través de los contactos, al mundo empresarial, laboral, sindical y estatal.
- Recogida de información: listas de empresas de confección textil
- Averiguación de las marcas fabricadas por las empresas: contacto con un responsable de la aduana que nos facilita un listado a mano de algunas empresas importantes y de sus clientes españoles
- Entrevista con Mohamed Serifi, coordinador del PNUD en Tánger, sobre el panorama general del sector
- Entrevista con Amina Rochati, inspectora de la Caja de Seguridad Social, representante sindical de la UMT
- Entrevista con varios representantes sindicales de la UMT.
- Entrevistas a 9 empresarios
- Trabajo de campo en 8 talleres clandestinos
- Contactos con una representante sindical del sector textil en Rabat

- Visitas varias:
 - ITA (Instituto profesional de textil)
 - Cámara de comercio española
 - UMT (sindicato)

B. DIFICULTADES ENCONTRADAS

- Brevedad del estudio contando con:
 - la dificultad de obtener información sobre datos oficiales (cifras, estadísticas...)
 - el secretismo entorno a las marcas fabricadas
 - el recelo del empresario marroquí
 - la dificultad de investigar en los talleres
- Escasez de recursos logísticos:
 - importancia de tener una estructura administrativa que soporte la coordinación de la investigación

C. VENTAJAS

- Aprovechamiento de una red de contactos previamente creada por Mercedes y Boubker
- Estrategia de género a la hora de contactar con las mujeres
- Trabajo participativo con la colaboración de dos mujeres marroquíes en el trabajo de campo

CAPÍTULO VII.- ANEXOS Y DOCUMENTACIÓN

I. PROYECTO DE INVESTIGACIÓN INICIAL

- **TÍTULO: ANÁLISIS DEL SECTOR TEXTIL Y CONDICIONES LABORALES EN EL ÁREA URBANA DE TÁNGER.**

A. INTRODUCCIÓN

Estas páginas pretenden ser un primer borrador de la metodología y estrategia a llevar a cabo en esta investigación.

Se pretende formular múltiples posibilidades de estudio para poder conseguir la máxima eficacia de los objetivos propuestos.

No obstante, sería conveniente tener claro la envergadura de este trabajo para poder profundizar más o menos en el trabajo de campo tanto en calidad como en cantidad de informantes y empresas a investigar.

Siguiendo un criterio territorial por los contactos y conocimientos en la materia de los colaboradores de Marruecos en Tánger, podría hacerse un trabajo de campo en profundidad en esta ciudad, y algunas entrevistas y visitas puntuales en otras ciudades significativas (Casablanca, Fes y Rabat) en el sector. Y posteriormente, si se puede ampliar los recursos económicos y humanos se podría investigar (con la experiencia y los contactos de la anterior) los principales núcleos del país.

Proponemos la creación de un GRUPO DE INVESTIGACIÓN y un GRUPO DE COLABORADORES. El **GI** estaría compuesto por un coordinador y un grupo de técnicos especialistas en cada uno de los ámbitos a investigar (empresarial, estatal, sindical y sociolaboral), podemos considerar a algunos como informantes privilegiados.¹

El **GC** estaría compuesto por colaboradores más esporádicos que apoyarían la realización del trabajo de campo, especialmente los grupos de discusión, las historias de vida y las entrevistas o encuestas cuantitativas si resultan procedentes.

La presente metodología busca crear un **proceso participativo** en la investigación, que se plasmará en :

- Procurar relaciones horizontales en la circulación de la información y en la reflexión.
- Procurar la socialización y devolución de la información en el proceso final.
- Crear cauces de participación sindical o asociativa si procede.

Con esta metodología buscamos no sólo constatar los hechos, analizarlos, y denunciarlos, sino también crear palancas de actuación y de alternativas.

¹ Proponemos dos informantes claves, Aboubakr El Khamlichi por su relación con el mundo sindical y el tejido asociativo local y Mohamed Serfi Villar, por su experiencia como presidente de la zona Industrial y como Director de la Cámara de Comercio de Tánger y su militancia social.

B. ESTADO DE LA CUESTIÓN

1. PANORAMA ECONÓMICO Y SOCIPOLÍTICO DE MARRUECOS EN EL MEDITERRÁNEO Y SECTOR TEXTIL.

- **MARRUECOS EN EL MEDITERRÁNEO.**

Breve análisis de la situación de Marruecos en el Mediterráneo, la perspectiva de la zona de librecambio y la posición del sector textil en ello.

- **LA REGIÓN NORTE DE TÁNGER-TETUÁN Y LA IMPORTANCIA DE LA INDUSTRIA TEXTIL.**

Breve análisis de la situación de la industria textil en la región norte de Tánger-Tetuán.

2. RECORRIDO BIBLIOGRÁFICO Y DOCUMENTACIÓN

Insertar listado de documentación obtenida en anexo.

Insertar listado de instituciones/organismo/entidades/asociaciones/interlocutores de donde debemos seguir obteniendo información.

Listado de contactos en los cuatro ámbitos :

ESTATAL
EMPRESARIAL
SINDICAL
SOCIOLABORAL

3. FORMULACIÓN DEL MARCO TEÓRICO-METODOLÓGICO

Tras un primer acercamiento a la realidad podemos llevar a cabo la formulación de hipótesis de trabajo y objetivos.

C. TRABAJO DE CAMPO

ÁMBITO ESTATAL

En los siguientes organismos llevaremos a cabo los siguientes pasos :

- Obtención de documentación
- Entrevistas a responsables.
- Délégation Régionale de l'Emploi. : L'Inspection du Travail.
- Análisis del origen de los conflictos en las empresas españolas del sector textil.
- Análisis de la aplicación de la legislación laboral empresas españolas del sector textil.

- Délégation Provinciale de la Santé :
 - Análisis de los accidentes de trabajo más frecuentes empresas españolas del sector textil.
 - Análisis de los modos de resolución habituales empresas españolas del sector textil.
 - Análisis de las condiciones de higiene y seguridad empresas españolas del sector textil.
- Caisse Nationale de Sécurité Sociale :
 - Análisis del funcionamiento general.
 - Análisis de las bajas por enfermedad empresas españolas del sector textil.
- Délégation Régionale du Ministère de l'Industrie et du Commerce :
 - Análisis de la inversión de empresas españolas del sector textil en Marruecos.
 - Análisis de la Formación Profesional.

ÁMBITO EMPRESARIAL

En los siguientes organismos llevaremos a cabo los siguientes pasos :

- Obtención de documentación
- Entrevistas a responsables.

Análisis de las subcontratación en talleres clandestinos con condiciones laborales precarias que permite la explotación intensiva de la producción.

Delimitación del fenómeno de la subcontratación en talleres clandestinos.

- Cámara de Comercio.
- Chambre de Commerce et d'Industrie Marocaine.
- Association Marocaine des Industries Textil et Habillement (AMITH).
- Association des Industriels de Tanger (AIT).
- Association des Investisseurs Européens de Textil de Tanger.
- Association de la Zona Industrial de Tanger (AZIT).

- Confédération Générale des Employeurs Marocaines (Nationale et Régionale)
- Société Tanger Free Zone.

ÁMBITO SINDICAL

En los siguientes organismos llevaremos acabo los siguientes pasos :

- Obtención de documentación
- Entrevistas a responsables.
- L'Union Marocaine de Travailleurs (UMT).
- Confédération Démocratique du Travail (CDT).
- Union Générale du Travail du Maroc (UGTM).
- Otros sindicatos con menor afiliación.

ÁMBITO SOCIOLABORAL

Denominamos ámbito sociolaboral del trabajador, al que se refiere no sólo a su actividad profesional sino también a su contexto social y familiar.

Nos centramos en los sujetos como en las asociaciones de barrio, para analizar las siguientes cuestiones :

- análisis de los contextos sociales de las familias de donde procede la mano de obra de las empresas (migración rural, economía doméstica, problemática familiar)
- condiciones laborales y presencia o no de explotación, impacto en el entorno social.
- red de relaciones sociales del empleador y el trabajador.
- análisis de las condiciones laborales de las subcontratación en talleres clandestinos con condiciones laborales precarias que permite la explotación intensiva de la producción.
- Delimitación del fenómeno de la subcontracción en talleres clandestinos.

II. DOCUMENTACIÓN OBTENIDA

A. DOCUMENTACIÓN BIBLIOGRÁFICA

- Estudio realizado por el AMITH: "Stratégie de croissance et de compétitivité de l'industrie du textile et habillement"
- Guide pratique de Législation du Travail édité par *les guides de l'entreprise*.
- Estudio del PNUD: "Diagnostic de la pauvreté à Tánger" octubre 1999.
- "Le Maroc face à la mondialisation" de Radouane Zahrou
- "La inversión industrial en Marruecos", estudio realizado por Ramón Alos (Universidad Autónoma de Barcelona), Abdelkader Kaioua (CERAM, Université Hassan II Casablanca), Aoumar Benbada, Marzo 2000
- "Mujeres en Marruecos, un análisis desde el parentesco y el género" Yolanda Aixála, Edition 2000
- "La femme et le secteur informel au Maroc", Mémoire de licence en Sciences économiques , Nabloussi Hicham, Université de Tánger, 1994-95
- "Le prochain dragon: de nouvelles idées pour le développement, Serge Leymarie-Jean Tripier, 1993.
- "La moda al desnudo", Carole Crabbé, Campaña Ropa Limpia, Icaria Milenrama, 2000.

B. DOCUMENTACIÓN OFICIAL DE LA ADMINISTRACIÓN MARROQUÍ Y ESPAÑOLA

- Listado elaborado por la "Délégation Régionale du Ministère de l'Industrie et du Commerce" de 1998 de las empresas de Tánger con capital internacional.
- Listado de las empresas de Textil-Confección en todo Marruecos.
- Listado de la "Délégation Régionale du Ministère de l'Industrie et du Commerce" de las empresas textil de Tánger en el cual figura la proporción femenina del efectivo de mano de obra de cada empresa.
- Listado elaborado por la Cámara de Comercio Española en Tánger de las empresas españolas en Tánger.
- Listado de las empresas españolas en Casablanca
- Listado elaborado por el AMITH (Association Marocaine des Industries du Textile et de l'Habillement de las empresas textil de Tánger).
- Anuario de la Cámara de Comercio Española, listado de socios

- Extracto de un estudio realizado por el Ministerio de industria y comercio marroquí: "Investissement direct étranger et développement du secteur textile-habillement marocain"
- Revista del AMITH
- Revista del AZIT (Association de la Zone Industrielle de Tánger)
- Listado de las Convenciones Internacionales ratificadas por Marruecos
- Documentación elaborada por la Cámara de Comercio Española en Tánger:
 - carta de inversiones
 - nota sobre la evolución reciente de la economía de Marruecos y las relaciones económicas hispano marroquíes.
 - Breve descripción del sistema de relaciones laborales
 - Mecanismo de conversión de la deuda en inversiones
 - Implantarse en Marruecos
 - Incentivos a la inversión en Marruecos
- OIT:
 - conclusiones de la reunión tripartita sobre las prácticas laborales de las industrias de clazado, el cuero, los textiles y el vestido, congregada en Ginebra del 16 al 20 de octubre de 2000
 - un trabajo decente para todos en una economía globalizada. Perspectiva de la OIT, presentado por Sr. Juan Somavia, Director General de la OIT en la tercera conferencia ministerial de la OMC (30/11-3/12/1999)

INDICE

CAPITULO I.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

A. PRIMERA ETAPA: marzo a junio 2001

B. PROBLEMÁTICA Y OBJETIVOS DE LA SEGUNDA ETAPA

C. SEGUNDA ETAPA: septiembre 2001 a marzo 2002

1. CONOCER LAS MARCAS...

- Constitución de una red de informantes
- Visitas directas a los talleres

2. DETALLAR LAS CONDICIONES SOCIOLABORALES...

- Entrevistas directas
- Grupos de mujeres obreras
- Seguimiento continuo de una familia

3. ESTUDIAR LA RESPONSABILIDAD...

CAPITULO II.- LAS CONDICIONES SOCIOLABORALES DE LOS OBREROS/AS DE LA CONFECIÓN EN TÁNGER

A. TABLA RECAPITULATIVA DE LAS CONDICIONES EN LOS TALLERES

B. LOS PEQUEÑOS TALLERES DE TÁNGER

CAPITULO III.- ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES PROBLEMÁTICAS

A. LA MUJER OBRERA

1. EL PERfil DE LA MUJER OBRERA DE LOS TALLERES

- a. De origen rural o de otras ciudades
- b. Con un nivel de instrucción muy bajo
- c. Joven y soltera

2. LAS PRECARIAS CONDICIONES VINCULADAS CON EL HECHO DE SER MUJER

B. EL TRABAJO INFANTIL

C. ¿CUÁLES SON LAS RAZONES QUE OBSTACULIZAN LA ACTUACIÓN DE LOS SINDICATOS EN EL SECTOR?

1. LA SITUACIÓN MUNDIAL
2. EL CASO DE MARRUECOS

CAPITULO IV.- LAS MARCAS Y LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

B. LAS MARCAS CONFECCIONADAS EN LOS TALLERES

C. LA RESPONSABILIDAD

1. **¿CÓMO Y PORQUÉ ALGUNA ROPA DE MARCA SE CONFECCIONA EN LOS PEQUEÑOS TALLERES?**
 - a. Las formas de producción
 - b. La subcontratación
 - c. **¿Porqué Tánger?**
 - ❖ Las ventajas que ofrece la zona
 - ❖ Las consecuencias
2. **¿LAS MEDIDAS CORPORATIVAS TOMADAS POR LAS MULTINACIONALES LES EXIMEN DE SUS RESPONSABILIDADES?**

CAPÍTULO I.- METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

A. PRIMERA ETAPA: marzo a junio 2001

De marzo a junio del 2001 se realizó la primera parte de la investigación.

Siguiendo un criterio territorial por los contactos y conocimientos en la materia de los colaboradores de Marruecos en Tánger se hizo un trabajo de campo en profundidad en esta ciudad y algunas entrevistas y visitas puntuales en otras ciudades significativas (Rabat y Casablanca) en el sector.

Se creó un **grupo de investigación** y un **grupo de colaboradores**.

El grupo de investigación lo componían un coordinador y algunos técnicos especialistas en los ámbitos a investigar. El grupo de colaboradores se compuso por colaboradores más esporádicos que apoyaron la realización del trabajo de campo especialmente en las historias de vida y las entrevistas que se realizaron.

La metodología tenía como fin iniciar **un proceso participativo** que consistía en:

- procurar relaciones horizontales en la circulación de la información y en la reflexión
- procurar la socialización y devolución de la información en el proceso final
- crear cauces de participación sindical o asociativa si procede.

Con esta metodología buscamos no sólo constatar los hechos, analizarlos y denunciarlos sino también crear palancas de actuación y de alternativas.

El trabajo de campo de esta primera etapa se puede resumir de la siguiente forma:

- Acercamiento a través de los contactos al mundo empresarial, laboral, sindical y estatal
- Recogida de información: listas de empresas de confección textil
- Averiguación de las marcas fabricadas por las empresas (búsqueda de marcas de grandes distribuidores españoles)
- Entrevista con el coordinador del PNUD en Tánger sobre el panorama general del sector
- Entrevista con un inspector de la CNSS representante sindical de la UMT
- Entrevista con varios representantes de la UMT
- Entrevista a 9 empresarios

- Trabajo de campo en 8 talleres clandestinos
- Contactos con representantes sindicales del sector textil en Rabat
- Varias visitas: ITA (Instituto profesional de textil), Cámara de comercio española, UMT (sindicato)

El trabajo de campo se finalizó con la redacción de un informe titulado: “**Las condiciones sociolaborales en el sector de la confección textil en el Norte de Marruecos y el desplazamiento de la producción de las empresas españolas**”.

Este informe nos permitió tener una vista panorámica del contexto en el cual se realizó la investigación y de la problemática de las condiciones de trabajo en el sector de la confección textil.

B. PROBLEMÁTICA Y OBJETIVOS DE LA SEGUNDA ETAPA

Dada la complejidad del sector, en el cual es muy frecuente subcontratar y a veces subsubcontratar, resultó ser una tarea difícil obtener una fotografía precisa del entramado de la producción.

Al estudiar las condiciones sociolaborales de los trabajadores (esencialmente trabajadoras) constatamos la deterioración progresiva de las condiciones a medida que aumenta el grado de “informalidad” del lugar de trabajo (sobre todo en los talleres clandestinos). Es también en estos talleres que por razones obvias hemos tenido más dificultad en investigar.

Por esta razón pensamos que era necesario aprovechar los contactos establecidos en Marruecos y seguir profundizando nuestro estudio en una segunda parte. Por ello decidimos realizar tres meses más de trabajo de campo de **septiembre hasta diciembre del 2001**.

Los objetivos que esta vez nos propusimos fueron los siguientes:

- **Conocer las marcas que se producen en los talleres clandestinos**
- **Tener un perfil más detallado de las condiciones sociolaborales en los pequeños centros de producción textil (talleres formales e informales) en el Norte de Marruecos**
- **Estudiar la responsabilidad de las empresas españolas en las condiciones sociolaborales en el textil en Marruecos**

- Detectar y analizar las problemáticas provocadas por las precarias condiciones de trabajo y reflexionar sobre acciones y alternativas que se podrían realizar.
- Facilitar la realización de reportajes periodísticos (televisión y/o prensa escrita) a partir de la información obtenida en esta investigación.

C. SEGUNDA ETAPA: septiembre 2001 a marzo 2002

En esta etapa quisiera insistir en **las dificultades** con las cuales nos encontramos al investigar el sector informal y sus condiciones laborales.

Fue importante no olvidar que nos encontrábamos en un **contexto específico** en el que el interés por sacar a la luz las **consecuencias nefastas del desplazamiento de producción** de las empresas españolas no iba a ser admitido por aquellas entidades que tienen un real interés en ello, sobre todo cuando la política económica del país consiste en incentivar este desplazamiento (ver más adelante).

Así, no pudimos obviar el contexto político todavía nebuloso en lo que se refiere al respeto de los derechos humanos.

En consecuencia, mantener en clandestinidad el real objetivo de nuestra investigación fue un factor imprescindible al buen desarrollo del trabajo.

La importancia que dimos a **realizar una investigación-acción** en la que nos parecía esencial intercambiar información con los sujetos investigados y crear foros de participación colectiva a la reflexión, nos obligó a tener en cuenta todos los aspectos socioculturales de la sociedad marroquí.

En varias ocasiones nos vimos obligados a cambiar de metodología de trabajo por no conseguir adaptarnos a este contexto. Las dificultades principales a este nivel con las que nos encontramos fue la **suspicacia** que provocaba nuestro tema de investigación.

Una suspicacia justificada por el temor de perder un trabajo y la extrañeza de las preguntas y debates expuestos.

Fue necesario encontrar estrategias innovadoras para lograr un diálogo fluido, sincero y constructivo con las mujeres obreras, principal sujeto investigado.

A continuación exponemos la metodología definitiva empleada durante el estudio:

1. **CONOCER LAS MARCAS** que se confeccionan en los talleres y obtener "pruebas" de esta producción
 - Constitución de una red de informantes** (obreras y obreros de varios talleres de Tánger).

Los obreros y obreras de talleres, con los cuales conseguimos obtener una cierta confianza, nos traen las etiquetas de la ropa que se confecciona en el taller.

Cada vez que confeccionan un artículo distinto recogen la etiqueta correspondiente al nuevo modelo y de esta forma nos permite seguir la producción en unos **10 talleres de Tánger** durante un periodo de entre 1 mes y 3 meses.

Visitas directas a los talleres:

Por medio de la estimada colaboración de una trabajadora de una empresa formal y estructurada en la Zona Industrial que subcontrata parte de su producción a talleres pequeños pudimos acceder directamente a algunos talleres.

Esa trabajadora nos presentó como agentes comerciales catalanes y de esta forma conseguimos visitar **8 talleres** y averiguar las marcas que producían o que habían producido.

2. DETALLAR LAS CONDICIONES SOCIOLABORALES de los obreros y de las obreras de los talleres.

Entrevistas directas

Durante esta etapa se realizaron las siguientes entrevistas:

- 20 entrevistas a obreras de 10 talleres distintos
- 5 entrevistas a obreros de 5 talleres distintos

Es importante subrayar la dificultad de realizar entrevistas válidas dado el recelo que tienen a veces las mujeres a hablar de sus condiciones (miedo a perder su trabajo, relación “personal” con el jefe...). Por esa razón necesitamos varios encuentros con ellas antes de entrevistarlas detalladamente. El acercamiento previo e informal es esencial para crear la confianza necesaria. En caso contrario cabe la posibilidad que en algunos puntos de la entrevista la interesada nos de información errónea.

Grupos de mujeres obreras

Dáandonos cuenta de la necesidad de crear confianza con las mujeres, buscamos un espacio donde pudieran acudir libremente, un espacio en el que el diálogo sea más fluido y podamos averiguar sus necesidades y ofrecerles alguna alternativa (clases de alfabetización, clases informativas sobre sus derechos...).

Estos grupos tenían que adecuarse tanto a sus horarios de trabajo como a sus responsabilidades familiares.

Nos pusimos en contacto con varias asociaciones de barrio.

Elegimos asociaciones ubicadas en barrios de vivienda de las obreras o bien en sus lugares de trabajo.

En la mayoría de las asociaciones contactadas nos dijeron que las mujeres obreras no acudían a las clases de alfabetización por no corresponder el horario con sus horarios laborales.

Creíamos en la importancia de trabajar con asociaciones tanto por su capacidad de movilización como por la confianza de las mujeres hacia esas organizaciones. Nuestras preguntas tenían más legitimidad en un lugar en el que el objetivo principal es la mejora de la condición de la mujer.

Muchas de las mujeres con las que habíamos contactado previamente viven en Beni Makada. Varias asociaciones actúan en este municipio desfavorecido de Tánger.

Finalmente contactamos con la asociación Chifa, del barrio Bir Chifae y organizamos, gracias a su apoyo logístico y su capacidad de movilización, grupos de discusión con mujeres obreras, dos veces por semana.

También realizamos puntualmente grupos de mujeres en la asociación de mujeres El Mouwatina del barrio Beni Makada.

De estas discusiones además de entender cada vez más las distintas problemáticas que conlleva el trabajo informal en los talleres de confección obtuvimos información detallada sobre las condiciones sociolaborales y pudimos confrontar esta realidad con las normas legales en vigor en Marruecos.

Estos grupos nos permitieron también confrontar dos realidades laborales muy distintas de las mujeres obreras: las que trabajan en fábricas estructuradas y formales y las que trabajan en talleres clandestinos.

□ Seguimiento continuo de una familia

Conocí a la familia Laghrib en septiembre. Se compone de 9 miembros: el padre, la madre y 7 hijos (Heimo, Hannan, Houria, Khadija, Abdelssalam, Younes y Bilal). Llegaron a Tánger hace 10 años de una zona rural (Beni Harchan) y desde entonces viven en el barrio de Chouq, barrio desfavorecido de Tánger, cuya población se compone esencialmente de emigrantes rurales.

Nos interesamos especialmente en esta familia por varias razones:

- Las cuatro hijas trabajan en confección
- La familia entera vive de sus sueldos pues ni el padre ni la madre tienen trabajo fijo y remunerador.

- Dos de ellas trabajan en talleres informales, las otras dos en fábricas estructuradas.
- Ninguna de ellas ha ido a la escuela, no saben leer ni escribir.

El seguimiento más detallado a esta familia nos permitió comprobar las distintas hipótesis que se iban formulando a medida en que se realizaban las entrevistas individuales.

También nos permitió seguir la producción de ropa en 2 talleres, recogiendo las etiquetas que nos iban trayendo regularmente.

3. ESTUDIAR LA RESPONSABILIDAD de las empresas españolas, detectar y analizar las problemáticas provocadas por estas condiciones y reflexionar sobre las alternativas.

Con este fin, entrevistamos, directamente o indirectamente, a **10 empresarios de fábricas estructuradas y otros 10 de talleres informales**. En ambos casos los objetivos eran:

- Averiguar las circunstancias que provocan la precariedad o no de unas condiciones de trabajo
- Deshilvanar el contexto global de desplazamiento de la producción de las empresas españolas al norte de Marruecos hasta averiguar qué tipo de responsabilidad tienen los distribuidores españoles.

También entrevistamos **instituciones** a distintos niveles y en distintos ámbitos para conseguir más información sobre el contexto socio económico de Tánger, la relación que puede existir entre Zona Franca o industrial y el desarrollo de los talleres en la ciudad.

Entrevistamos a Dirigentes Sindicales:

- Aboubakr El Khamlichi de l'UMT (Union Marocaine du travail)
- Mohamed Bensalla de la CDT (Confédération Démocratique du Travail)
- Md Fellah de l'UGTM (Union Générale des Travailleurs du Maroc)

Al Delegado del Ministerio de Trabajo :

- Berdouni

Al Director del ITA de Tánger (Institut de Technologie Appliquée de Textile et Confection)

A un Profesor-economista del Instituto Nacional de Estadística en Rabat:

- Saad Belghazi

Al Director de la Cámara de Comercio Española en Tánger:

- Nestor Montoya

A un Abogado especialista en asuntos laborales:

- Mohamed El Haskouri

El grupo de colaboradores que constituimos para la investigación se reunía semanalmente para el seguimiento del desarrollo del estudio.

Puntualmente organizábamos reuniones en las cuales a raíz de los resultados detectados en el transcurso del estudio, analizábamos las problemáticas y pensábamos en las alternativas de dichos problemas.

El grupo se componía de:

- Claire TRICHOT
- Mercedes JIMÉNEZ
- Boubker EL KHAMLICHI
- Latifa TAHLA
- Nadia CHAABANI

CAPÍTULO II.- LAS CONDICIONES SOCIOLABORALES DE LOS OBREROS/AS DE LA CONFECIÓN EN TÁNGER

A. TABLA RECAPILATULATIVA DE LAS CONDICIONES EN LOS TALLERES

CONDICIÓN DE TRABAJO	LEGISLACIÓN EN VIGOR ¹	PRÁCTICA EN EL PEQUEÑO TALLER
Contrato de trabajo	<p>El contrato de trabajo se establece entre el empleador y empleado cuando se inicia la relación laboral.</p> <p>Existen 2 tipos de contratos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a duración determinada - a duración indeterminada 	<p>No se establece ningún contrato laboral. La relación laboral se suele iniciar sin ninguna transparencia por parte del jefe en cuanto a las condiciones laborales.</p> <p>A veces, no siempre, se conviene verbalmente el sueldo por hora.</p>
Salario	<p>El empleador y el asalariado fijarán libremente el salario pero éste no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional garantizado: SMIG = 8,77 Dh/h²</p> <p>Todos los trabajadores deben además percibir una prima de antigüedad. El incremento que por este concepto fija la legislación es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5% a los 2 años de servicio continuo o no, en la misma empresa o para el mismo empleador - 10% a los 5 años - 15% a los 12 años - 20% a los 20 años 	<p>La norma es la discrecionalidad. Dividimos en 3 categorías los obreros/as de taller:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) los que cosen 2) los que planchan 3) los que cortan hilos, controlan el cosido y embalan la ropa una vez confeccionada <p>La 1^a categoría suele ser la mejor remunerada. Como mucho el sueldo por hora puede alcanzar 9 Dh. En general cobra unos 7 Dh/h.</p> <p>El sueldo de la 2^a y 3^a categoría oscila entre 3 Dh/h y 5 Dh/h.</p> <p>Entre trabajadores de una misma categoría puede existir mucha diferencia de sueldo sin razón válida ni justa.</p> <p>Muchas veces el sueldo mensual no corresponde para nada a las horas trabajadas con el sueldo convenido.</p> <p>Se abusa a menudo de la "ingenuidad" de obrera muy joven y analfabeta para pagar cualquier precio.</p> <p>Descuentan las prestaciones sociales que siquiera pagan, una pausa demasiado larga, unas risas demasiado fuertes...</p>

¹ Aunque el primer informe contenga ya una recopilación de la legislación en vigor nos ha parecido interesante poner de relieve mediante una tabla el abismo existente entre la legislación y la práctica en los talleres.

Jornada laboral	<p>La jornada de trabajo es de 8 horas al día o 48 horas semanales.</p> <p>Se prohíbe el trabajo de la mujer y del menor de 16 años de las 22h de la noche hasta las 5h de la mañana.</p>	<p>La jornada laboral suele depender de los plazos de entrega de los pedidos.</p> <p>En general se trabaja 10 horas diarias en taller.</p> <p>A veces, por cumplir con el plazo de entrega, trabajan la noche entera además de una jornada completa. Muchas mujeres y adolescentes (16 años) trabajan de la misma manera durante la noche.</p>
Horas extraordinarias	<p>Los salarios se verán incrementados de un 25% entre las 5h y las 22h los días laborables y un 50% entre las 22h y las 5h.</p> <p>En días de descanso semanal y festivos, estos incrementos serán del 50% entre las 5h y las 22h y 100% entre las 22h y las 5h.</p>	<p>No se incrementa el salario por las horas extraordinarias trabajadas.</p> <p>Se remuneran (cuando se pagan...) a precio normal.</p>
Prestaciones sociales	<p>El empresario está obligado a afiliarse a la Caja Nacional de la Seguridad Social (CNSS) y a afiliar a los trabajadores asalariados. Las cotizaciones sociales corren en parte a cargo del empresario y en parte a cargo del trabajador.</p> <p>Los tipos de cotización a la CNSS son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prestaciones familiares: 8,87% a cargo del empresario, 0 a cargo del empleado - prestaciones a corto plazo: 0,44% a cargo del empresario, 0,22% a cargo del empleado. - Prestaciones a largo plazo: 6,08% a cargo del empresario, 3,04% a cargo del empleado. - Tasa de formación profesional: 1,6% a cargo del empresario, 0% a cargo del empleado. <p>Las prestaciones de la seguridad social son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indemnizaciones diarias de enfermedad o accidente 	<p>En general ningún obrero de los talleres es afiliado a la CNSS.</p> <p>Algunas obreras no conocen el sentido ni las ventajas que les puede aportar la filiación.</p> <p>A veces les descuentan el dinero de cotización del sueldo mensual pero no los afilian.</p> <p>En caso de embarazos la interesada pierde puesto de trabajo.</p> <p>En caso de enfermedad prolongada lo mismo ocurre al menos que el trabajo que realiza es indispensable y que traiga un certificado médico.</p> <p>En todo caso descuentan de su sueldo los días no trabajados.</p> <p>En algunos talleres acude un médico semanalmente.</p> <p>En general la opinión de los obreros a cerca de este servicio es mala: según ellos, lo único que hace el médico es recetar medicamentos que</p>

² 1 Dh = 16,5 Pts

	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnizaciones diarias de embarazo - Ayudad familiar - Ayudad por viudez - Pensión de invalidez - Pensión por jubilación <p>Los locales de más de 50 empleados tienen por obligación organizar unos servicios médicos laborales. Los gastos de este servicio corren a cargo del empresario.</p>	mayoría no se puede costear. En algunos casos los propios obreros crean fondo común con su dinero para costearse compra de algún medicamento en caso urgente necesidad.
Accidente y enfermedad laboral	<p>Se consideran accidentes laborales aquellos acaecidos como consecuencia del trabajo y aquellos que se produzcan durante el desplazamiento al lugar de trabajo, tanto a la ida como a la vuelta del mismo.</p> <p>El empresario tiene por obligación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - declarar el accidente dentro del plazo de 48 horas - indemnizar al afectado durante su incapacidad temporal con la mitad del salario durante los primeros 28 días que siguen el accidente y con los 2/3 a partir del 29º día. 	<p>Los accidentes de trabajo son ocasionados p un acto inseguro (factor humano) o una condición insegura (factor técnico: maquinaria instalaciones)³</p> <p>Las enfermedades profesionales se derivan el sector, de la exposición que los obreros sufren y la falta de atención y previsión de los empleadores.</p> <p>Los locales carecen en general de ventilación y de luz natural. Son pequeños y por lo tanto los trabajadores faltan de espacio.</p> <p>La maquinaria, en general vieja y obsoleta provoca números accidentes de trabajo (cortes, introducción de agujas en los dedos de mano).</p> <p>Las enfermedades más comunes son de tipo dermatológico (contacto con telas sucias), respiratorio (contaminación ambiental por partículas de tela, calor y vapor emanado de las planchas, malos olores) y problemas lumbar (posiciones inadecuadas o movimientos repetitivos).</p> <p>En caso de accidente, los empresarios preocupan a veces de llevar al afectado al hospital. En general los gastos de los medicamentos corren a cargo del obrero. Si el accidente provoca la baja del obrero, este no cobrará por los días no trabajados.</p>

³ La salud en los lugares de trabajo : sector maquila.2001. Movimiento de mujeres "Melida Anaya Montes", investigadora: Norma Molina.

		<p>No se tienen en cuenta las enfermedades profesionales por varias razones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - el obrero afectado no suele vincular enfermedad con su trabajo - el empresario se desinteresa del problema, su principal objetivo siendo de abaratar costes. - el cambio frecuente de taller (y “inestabilidad de empleo”, capítulo I A.1.) hace imposible al obrero percibir indemnización.
trabajo infantil (ver Capítulo III,B)	<p>En el Dahir 2/7/1947 se establecen medidas de protección con relación a los menores de 16 años:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la prohibición de contratar niños menores de 12 años (art 9) - la prohibición del trabajo nocturno (entre 22h y 5h) a niños menores de 16 años y mujeres - la prohibición de trabajar en minas, o en subterráneos o expuestos a trabajos nocivos o sobre esfuerzos <p>En el Decreto nº 2-59-1019 de 16/9/1957 se establece la prohibición de contratar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - niños de menos de 16 años y mujeres en lugares donde haya maquinaria peligrosa - niños menores de 16 años para trabajar en máquinas accionadas por pedales o manivelas o maquinaria peligrosa como: sierras cortadoras, laminadoras, prensadoras, grifos de vapor, etc. 	<p>La edad media del obrero/a en los talleres oscila entre 16 y 22 años. Pero es frecuente ver menores de 16 años en los talleres pequeños.</p> <p>Las niñas entre 12 y 16 años ocupan puestos de la 3ª categoría, cortando hilos, transportando cajas de tela de una cadena a otra...</p> <p>Algunos niños cosen a máquina antes de los 10 años. En estos casos el taller se utiliza como lugar de aprendizaje para estos niños. Trabajan una jornada completa y al mismo ritmo que los adultos pero la mayoría cobran, como mucho 300 Dh al mes. A veces sufren malos tratos físicos. También nos consta que sufren acosos sexuales.</p>
Libertad sindical (ver capítulo III,C.)	<p>La legislación marroquí reconoce a los trabajadores el derecho a agruparse en sindicatos para la defensa de sus intereses profesionales.</p> <p>Los litigios individuales relativos al cumplimiento del contrato de trabajo son competencia de los tribunales sociales.</p>	<p>No existe ningún movimiento sindical en los talleres. Muchas obreras desconocen el significado de la palabra “niqaba” (sindicato en árabe). Cuando tienen un problema con el cumplimiento de un “derecho” acuden al jefe de sala. Cualquier reivindicación se resuelve rápidamente mediante una amenaza de despido.</p>

Les recordaremos también, el análisis realizado en la primera parte de la investigación⁴ en el cual, basándonos en la clasificación de empresas que podemos leer a continuación, intentamos conocer la realidad laboral de los trabajadores y analizarla con los datos económicos y jurídicos que poseíamos.

Desde un punto de vista práctico y teniendo en cuenta el tiempo limitado del trabajo de campo realizado en este momento y las dificultades con las que nos encontramos a la hora de investigar en este ámbito económico sensible, pensamos sistematizar mediante una tabla, las condiciones de trabajo más significativas en función de las categorías de empresa existentes.

En este momento del trabajo de campo la información con la que contábamos era menos significativa, sin embargo es interesante observar que ya era indiscutible que las condiciones laborales más precarias se encontraban en la categoría D y que existía una deterioración progresiva de las condiciones a medida que aumenta el grado de “informalidad” del lugar de trabajo.

➤ LAS CATEGORÍAS DE EMPRESAS:

- **Categoría A: Las empresas españolas deslocalizadas:**

Son aquellas empresas localizadas en España que trasladan su producción a Marruecos mediante la creación de una filial .
La filial produce exclusivamente marcas de la empresa matriz ubicada en España .

- **Categoría B: Las empresas inversoras de capital español**

Son aquellas empresas creadas en Marruecos de capital español.
Su producción va dirigida a distintos clientes y marcas .

- **Categoría C: Las empresas contratadas**

Son aquellas ubicadas en Marruecos, marroquíes o de capital extranjero, que están contratadas por una empresa o marca española para confeccionarles parte de su producción.
Estas empresas pueden ser grandes, medianas o pequeñas.

- **Categoría D: Las empresas subcontratadas**

Son aquellas contratadas por las empresas de la categoría anterior para que produzcan un pedido puntual y específico.
Son empresas de tamaño pequeño “semi informales” o talleres clandestinos

⁴ Las condiciones sociolaborales en el sector de la confección textil en el Norte de Marruecos y el desplazamiento de la producción de la empresas españolas, Fundación Jaume Bofill, Claire Trichot, julio 2001.

➤ TABLA RECAPITULATIVA:

	CATEGORIA A	CATEGORIA B	CATEGORIA C	CATEGORIA
FILIACION A LA CNSS	Casi la totalidad	+ del 50%	+ del 50%	Poca o ningun
REMUNERACION	SMIG	SMIG	SMIG	A discreción del
ORDENADA DE TRABAJO	8 h/día pago de horas extras	10 h/día horas extras obligatorias y pagadas	10 h/día horas extras obligatorias y pagadas	+ de 10h/día horas extras obligatorias y pagadas
CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE	Muy buenas	Buenas	Buenas	Malas o muy ma
RATO EN EL TRABAJO	Generalmente bueno	Generalmente bueno	Relaciones de poder hombre/mujer destacadas	Acoso sexual (hombre/mujer/n s) Amenazas
LIBERTAD SINDICAL	Inexistente	Inexistente	Inexistente	Inexistente
TRABAJO O EXPLOTACION INFANTIL	No	No	No	Sí

B. LOS PEQUEÑOS TALLERES DE TÁNGER

En el apartado II del capítulo tercero del informe “**Condiciones sociolaborales en el sector de la confección textil en el Norte de Marruecos y el desplazamiento de producción de las empresas españolas**” destacamos la existencia del sector informal e intentamos analizar las causas del desarrollo de este sector. Insistimos en la importancia de este sector en la confección textil materializado en pequeños talleres subterráneos en la ciudad de Tánger.

A continuación y tras 4 meses de investigación en profundidad, nos parece interesante explicar más específicamente en qué consisten estos talleres.

Locales, ubicados mayoritariamente en las plantas bajas de los edificios, se cuantifican unos 500 en la ciudad de Tánger.

De dos plantas, suelen tener una, dos y como máximo tres cadenas de máquinas de coser (unas 15 máquinas por cadena) así como las planchas en una de las plantas y en la otra la mesa de corte y el almacenaje.

Trabajan en ellos unos 60 obreros y obreras. Mayoritariamente son mujeres pero es de destacar una presencia significante de hombres muy jóvenes⁵.

Algunos de estos talleres están constituidos estatutariamente como empresas y por esta razón a veces gozan de un nombre oficial pero muchos los podríamos considerar clandestinos.

Lo que sí me arriesgaría a calificar en su amplia totalidad de clandestinos son **los obreros** que trabajan en estas unidades de producción.

Ningún contrato, ningún “papel” (como suelen recalcar en las entrevistas) les une a este “patrón” y les otorga algún estatuto.

Su trabajo queda destinado a la **invisibilidad** para la mayor parte de la sociedad marroquí. El único momento en que uno podría conocer la existencia de estos obreros es cuando a la hora de almorzar unos uniformes blancos invaden la plaza o el parque más cercano al taller.

⁵ Capítulo III B.

CAPITULO III.- ANÁLISIS DE LAS PRINCIPALES PROBLEMÁTICAS Y PERSPECTIVAS DE LINEAS DE ACTUACIÓN

A. LA MUJER OBRERA

1. EL PERfil DE LA MUJER OBRERA DE LOS TALLERES

a. De origen rural o de otras ciudades

La pertenencia de las obreras a una clase social desfavorecida provoca el que, para la mayoría que vive en condiciones precarias, el empleo juegue un papel muy importante en la estrategia de supervivencia de la familia.

La llegada de la mujer al mercado de trabajo fue dictado a la vez por factores relativos al desarrollo de la industria colonial (periodo del protectorado 1912-1956) y por necesidades de algunas mujeres de contribuir plenamente a la economía familiar. Un estudio realizado en 1972 por André Adam⁶ en Casablanca demuestra que durante el protectorado la descomposición de la familia tradicional y las frecuentes repudiaciones incitaron muchas mujeres a trabajar en fábricas. Muchas de ellas no tenían instrucción, más bien analfabetas y sin formación. **La falta de calificación de las obreras es una característica de este periodo (tendencia que, como veremos, sigue en la actualidad).**

A pesar de que desde la independencia de Marruecos el tamaño, la naturaleza, el estatuto y las aspiraciones de la mano de obra femenina haya conocido muchos cambios, **la necesidad económica que propulsa a las mujeres en el mercado laboral, asociado a la falta de calificación**, sigue empujándolas hacia el sector industrial textil.

La tasa de feminización del sector de la confección textil es del 79%.

La principal característica de Tánger es el crecimiento de la población generado por el **éxodo rural**. En los últimos 40 años la relación entre la población rural y la población urbana se ha invertido debido al éxodo rural.

Actualmente Tánger en sus tres municipios cuenta con más de un millón de habitantes, aunque los datos oficiales no llegan al millón.⁷

Como analizaremos posteriormente⁸, la expansión industrial de la zona de Tánger ha y sigue provocando una atracción de las poblaciones rurales en búsqueda de empleo.

Esta capa social se caracteriza por la precariedad de sus fuentes de ingreso. En general el cabeza de familia es incapaz de atender a las necesidades de su

⁶ Adam,A. 1972, Casablanca, Vol. 2, CNRS, Paris.

⁷ Mercedes Jiménez Álvarez, El fenómeno de la emigración irregular de menores del norte de Marruecos a España: Contextos migratorios en el área metropolitana de Tánger, AECI, julio 2001.

⁸ Capítulo IV,C, 1.c/

familia. Así, desde muy jóvenes los niños de estas familias en general numerosas buscan trabajo.

Cuando la hija trabaja, contribuye mucho más que el hijo a los ingresos de la familia y progresivamente se convierte, en algunos casos, en el principal apoyo financiero de la familia.

Los datos de una encuesta realizada en 1995 revelan que un tercio de las obreras no viven en la misma ciudad que sus padres⁹.

Esto constituye un indicador de la movilidad geográfica de la mano de obra femenina en búsqueda de empleo en las grandes ciudades.

En el marco de nuestra investigación y en lo que específicamente se refiere a la mano de obra **en las pequeñas unidades de confección**, la gran mayoría proviene de **las zonas rurales** y también de **otras ciudades de Marruecos**.

b. Con un nivel de instrucción muy bajo

Esta mano de obra se caracteriza por un nivel de instrucción en general muy bajo. Más de un tercio de ella no tiene ninguna instrucción. En cuanto a la formación profesional es, en esta parte del sector, inexistente.

En las empresas de confección grandes y estructuradas el nivel de instrucción y de formación es generalmente más alto.

Es interesante subrayar que la mayor parte de los empresarios “expresan el deseo” de contratar obreros/as con un nivel de instrucción más alto o con una formación profesional sin embargo **en la práctica** y sobre todo **en los pequeños talleres** del sector informal los empresarios contratan analfabetas.

Esta práctica hace parte de la estrategia empresarial cuyo objetivo es controlar el aprendizaje y las calificaciones de la mano de obra. El aprendizaje y la formación en el mismo taller constituye un medio para retrasar la atribución de un salario más elevado.

Así, durante un período que puede variar de 6 meses a 2 años una obrera cobra un sueldo de miseria (de 200 a 600 Dh por mes)¹⁰.

Según algunos empresarios despiden después de 6 meses a más de la mitad de los obreros porque no “se han adaptado a las condiciones de trabajo y no satisfacen el nivel productivo”.

Estas prácticas incrementan **las rotaciones de personal y la inestabilidad del empleo**.¹¹

En nuestra opinión, la precariedad e inestabilidad del empleo de las obreras puede explicarse tanto por su necesidad de conciliar un trabajo remunerado y responsabilidades domésticas, y también por un sistema de producción basado en bajos salarios y mano de obra ocasional.

⁹ Rahma Bourqia, *Genre et Emploi dans l'industrie textile marocaine*, UNRISD, UNDP, Beijing 1995.

¹⁰ 1 Dirham equivale a 16,5 pesetas

¹¹ Rahma Bourqia, *Genre et Emploi dans l'industrie textile marocaine*, UNRISD, UNDP, Beijing 1995

La disponibilidad de mano de obra a la puerta de los talleres conduce a una **mayor violación de los derechos laborales** de la mano de obra de los talleres (precariedad de empleo) y a un miedo colectivo de reivindicar estos derechos. La mayoría de los entrevistados llevan menos de 1 año trabajando en el mismo taller. En las entrevistas las razones dadas al cambio frecuente de taller, giran entorno a las malas condiciones laborales (salarios bajos, horario excesivo, exceso de autoridad...).

c. Joven y soltera

La mayoría de las mujeres obreras de los talleres investigados son **solteras y tienen menos de 25 años**.

Los parámetros de edad y de estatuto matrimonial operan de forma **discriminatoria** a la hora de conseguir un trabajo. **Las exigencias de esta mano de obra son mucho menores**. Este hecho justifica el salario bajo.

Las mujeres casadas tienen responsabilidades que limitan su disponibilidad y su rentabilidad por la empresa.

Las jóvenes solteras disponen de más tiempo y sobre todo aceptan con más facilidad las estructuras de autoridad. Su falta de experiencia y de calificaciones les pone en una situación de aprendizaje que justifica los bajos salarios.

Algunos valores y normas, que enmarcan la desigualdad de género como son la **sumisión de las mujeres a la autoridad, su falta de ambición, su humildad, su predisposición a aceptar tareas en las cuales se pide dexteridad**, constituyen, desde el punto de vista empresarial, factores positivos en el aspecto de la productividad.¹²

Así, es interesante constatar que **en estos talleres se reproducen las formas de control patriarcal** que existen en la propia sociedad marroquí y que permiten consolidar los poderes del propietario del taller y del jefe de sala.

En general el propietario del taller es hombre así como el jefe de sala y muchas veces también los jefes de cadena.¹³

Desde el punto de vista del empresario la mujer es más “dócil” y se somete más fácilmente a las órdenes. “Los hombres suelen ser más reivindicativos y por consiguiente problemáticos”.

Las relaciones de poder entre género que hemos podido observar en las pequeñas unidades de producción reproducen los esquemas de la sociedad en la cual la educación de la mujer no favorece la confianza en sí misma y le enseña a temer la autoridad masculina (padre, hermano, marido y jefe en este caso).

¹² Humphrey, J, 1985, “Gender, pay, and skill: Manual workers in brazilian industry”, in Haleh Afshar, Women, Work and Ideology in the Tird World, Tavistock Publications, Londres.

¹³ Rahma Bourqia, Genre et Emploi dans l'industrie textile marocaine, UNRISD, UNDP, Beijing 1995

2. LAS PRECARIAS CONDICIONES VINCULADAS AL HECHO DE SER MUJER

Al analizar las **condiciones sociolaborales de la mujer obrera** en los pequeños talleres de confección (detallados en el capítulo III) llegamos a la conclusión de que en varios aspectos son **peores que las condiciones del obrero**.

Es importante **contextualizar** esta realidad para apreciar que esta **discriminación**, presente en el taller, se encuentra también en la sociedad misma y en la familia.

De esta forma quiero insistir en **que los dos géneros sufren de las precarias condiciones laborales** pero que lo interesante es ver que la vulnerabilidad de la mujer marroquí en otros aspectos de su vida se reproduce en su lugar de trabajo y tiene por consecuencias vulneraciones más flagrantes de sus derechos que los del hombre.

Teniendo en cuenta estas características planteamos la hipótesis según la cual **el trabajo de la mujer obrera en los talleres informales en las condiciones observadas dificulta a largo plazo su proceso de emancipación** a pesar de que a corto plazo se logren avances (el hecho de salir de casa, de conseguir una cierta autonomía, de ganar su sueldo, de adquirir importancia en la familia...)¹⁴.

La mano de obra femenina en los pequeños talleres de confección sufre de sus dos principales características que son **su origen** (rural o de otras ciudades) y **su falta de formación**.

Estas dos características la destinan a cobrar **salarios bajos** y a recibir un **trato completamente discriminatorio y abusivo**.

Así distintos testimonios nos confirmaron que muchas de ellas sufren **malos tratos psíquicos pero también físicos** por parte de los jefes de los talleres.

Los **abusos sexuales** hacen parte de los comportamientos "normalizados" dentro del taller.

Llegamos a plantear esta problemática en el primer informe¹⁵ y durante el segundo periodo de investigación pudimos confirmarla.

A pesar de que ninguna de las mujeres entrevistadas nos confirmó directamente que mantenía relaciones con su jefe conseguimos averiguarlo por confesiones de las compañeras. Las diferencias de trato que este tipo de relación provoca en los talleres permite entender las motivaciones en juego (salario doble, menos horas laborables...).

¹⁴ Rahma Bourqia, *Genre et Emploi dans l'industrie textile marocaine*, UNRISD, UNDP, Beijing 1995

¹⁵ Capítulo V. Apart. III, *Las condiciones sociolaborales en el sector de la confección textil en el Norte de Marruecos y el desplazamiento de la producción de la empresas españolas*, Fundación Jaume Bofill, Claire Trichot, julio 2001.

El trabajo de campo nos llevó también a conocer un poco más de cerca el mundo de la **prostitución** y averiguar que muchas de las mujeres que ejercen la prostitución **han tenido o siguen teniendo un vínculo** claro con el **sector de la confección**.

No realizamos ninguna entrevistas formales teniendo en cuenta la dificultad y peligrosidad que eso suponía, sin embargo conseguimos hablar de manera informal con algunas de ellas.

Algunas muy jóvenes (unos 16 años) nos explicaron que trabajaban en unos talleres de confección en un barrio céntrico de Tánger. Ninguna era de Tánger.

Otra más mayor (40 años) nos explicó que antes trabajaba en confección pero que ahora prefería dedicarse a su “nuevo oficio” a tiempo completo. Ganaba más dinero y disponía de más tiempo.

B. EL TRABAJO INFANTIL

- La legislación nacional, detallada en la tabla del capítulo II¹⁶, entra en contradicción en materia de derechos de la infancia con la Convención nº182 de la OIT relativa al trabajo infantil y ratificada por Marruecos el 26 de enero del 2001 y con la Convención de los Derechos del Niño de la UNICEF ratificada por Marruecos el 20 de junio de 1993.

La protección existente se refiere a actividades propias de la economía formal, pero los niños, sobre tanto en el medio rural como en el urbano, trabajan en sectores informales: talleres, trabajo artesanal, en la venta ambulante, en el servicio doméstico en las ciudades o en las labores del campo.¹⁷

- Los niños activos entre 7 y 17 años representan el 14% del conjunto de niños de la misma edad y se reparten por igual entre niños y niñas.

Sin embargo es posible que estos datos estén por debajo de la realidad. Según estimaciones realizadas en 1998, 3 000 000 de niños no estarían escolarizados y por consecuente disponibles para trabajar a tiempo completo. Además la pobreza empuja muchas familias a hacer trabajar a sus hijos con el objetivo de completar los ingresos familiares.

A pesar de que el trabajo infantil (legal a partir de los 12 años) esté reglamentado en el marco de la legislación laboral, encuestas e investigaciones demostraron que muchos niños trabajan antes de esta edad y pocos empleadores respetan la normativa.

Los niños mismos desconocen la reglamentación que les protege¹⁸.

¹⁶ Cap. II A

¹⁷ Mercedes Jiménez Álvarez, El fenómeno de la emigración irregular de menores del norte de Marruecos a España: Contextos migratorios en el área metropolitana de Tánger, AECI, julio 2001

¹⁸ Congrès de la Société de médecine du travail et d'ergonomie, Marrakech, 6-7 février 1999, Actes du 8^{ème} congrès national de médecine du travail.

- Es importante señalar que en los países donde existe el trabajo infantil, el paro de la población adulta es elevado. Muchos empresarios prefieren la mano de obra infantil a la de los adultos. Varias razones pueden explicar este hecho:
 - salarios bajos: en general un niño cobra mucho menos que un adulto.
 - los niños son más maleables que los adultos. Por otra parte no suelen cuestionar la autoridad del empleador.
 - los niños no tienen recursos porque no están organizados y desconocen sus propios derechos. Muchas veces tendrán que soportar malos tratos físicos por parte del empleador.¹⁹
- Uno de los objetivos también de esta segunda parte de investigación fue observar la **relación que podía existir entre la precarias condiciones sociolaborales de los obreros de la confección y la inmigración hacia Europa.**

Conscientes de la **amplitud y dificultad de esta problemática** decidimos incluir de manera indirecta este dato en las encuestas realizadas y dejar al entrevistado/a totalmente libre mediante una pregunta abierta sobre la cuestión.

De esta forma y muy prudentemente llegamos a las siguientes **conclusiones**:

- **Las malas condiciones laborales**, en general, **forman parte de los factores que incitan a la persona a plantearse la inmigración como única alternativa.**
- **Este proyecto migratorio se revela mucho más concreto** en el caso de obreros (jóvenes de sexo masculino)
Entrevistamos a un chico, menor de edad, que llevaba dos años intentando inmigrar hacia España. Su trabajo en un taller de confección le permitía soportar sus gastos diarios (no era de Tánger) y ahorrar hasta conseguir cruzar el estrecho. Pasaba todos los fines de semana, día y noche, en el puerto a la espera de poder subir como polizón en un barco. Cómo él, muchos...

Los datos revelados por **Mercedes Jiménez Álvarez**, en su informe “**El fenómeno de la emigración irregular de menores del Norte de Marruecos a España**”²⁰ confirman estas conclusiones:

- Los menores que emigran desde Tánger provienen de los barrios superpoblados situados en la periferia o en la Medina, también de otras ciudades de Marruecos

¹⁹ Docteur Guessous Chakib, Les causes du travail de l'enfant au Maroc, Actes du 8^{ème} congrès national de médecine du travail, Marrakech, 6-7 février 1999.

²⁰ Mercedes Jiménez Álvarez, El fenómeno de la emigración irregular de menores del norte de Marruecos a España: Contextos migratorios en el área metropolitana de Tánger, AECI, julio 2001

- La mayoría de los menores entrevistados han tenido una **experiencia laboral previa**. Los trabajos más comunes son: trabajo en talleres como aprendices (carpintería, herrería, panadería...), **trabajo en talleres de confección textil**, en actividades propias de la calle.

C. ¿CUÁLES SON LAS RAZONES QUE OBSTACULIZAN LA ACTUACIÓN DE LOS SINDICATOS EN EL SECTOR?

1. LA SITUACIÓN MUNDIAL

Los sindicatos experimentan enormes dificultades para organizarse y defender a los trabajadores del sector informal, una debilidad que se explica, en parte, por la explosión de la producción en pequeñas unidades, la fuerte competitividad que impera en este sector fácilmente deslocalizable y la falta de anclaje cultural de los sindicatos.

Hay un aspecto de la mundialización que explica, al menos en parte, este fenómeno, y es el hecho de que la producción ha abandonado los países con costes asalariales elevados y con un alto índice de sindicalización más débiles y donde, a menudo, la política de contratación consiste en evitar emplear trabajadores sindicados y en reprimir, a veces de manera severa, cualquier tentativa de representación de los trabajadores independiente de los poderes locales. Éste es el reto de la creación de un sindicalismo representativo e independiente en los países con salarios bajos, un nacimiento difícil, a menudo impedido por las legislaciones restrictivas de varios países o por la actitud de las empresas²¹.

Según Naomi Klein²², la organización sindical es fuente de muchos temores en todas las Zonas Francas donde un logro a este nivel puede conllevar a unas terribles consecuencias tanto para los organizadores como los trabajadores.

En algunas Zonas Francas de América Central y Asia, las huelgas son oficialmente consideradas ilegales; en Sri Lanka se considera ilegal realizar cualquier cosa que comprometer los ingresos de exportaciones de este país.

En cualquier parte del mundo circulan multitudes de relatos relativos a las horas suplementarias realizadas en las Zonas Francas: en China en un periodo de tres días los trabajadores están obligados a dormir debajo de las máquinas. Muchos empresarios temen las duras penalidades financieras si no consiguen entregar la mercancía en tiempo y hora, aunque los plazos parezcan irrazonables.

²¹ ¿Qué solidaridad Internacional? Solidaridad entre los trabajadores de todo el mundo, Christophe Scobier, La Moda al desnudo, 12 preguntas sobre las condiciones laborales en la confección textil, CRL, Icaria Milenrama, 2000.

²² Naomi Klein, No Logo, La tyrannie des marques, edº Léméac/Actes Sud, 2000, p. 260

2. EL CASO DE MARRUECOS

En el caso específico que nos interesa, la investigación nos ha permitido acercarnos al ámbito sindical marroquí y conocer su realidad en Tánger.

El movimiento sindical marroquí fue componente del movimiento independentista nacionalista. Una vez la independencia obtenida, el movimiento se fragmentó debido a fuerzas sociales y políticas²³. A partir de allí, el movimiento sindical sufrió presiones discriminatorias, mecanismos de negociaciones colectivas disfuncionales, e infraestructuras legales de protección del trabajador débil.

El artículo 3 de la Constitución marroquí de 1996 estipula que “los partidos políticos, las organizaciones sindicales, las colectividades locales y las cámaras profesionales contribuyen a la organización y representación de los ciudadanos...”.

Por otra parte Marruecos es también signatario de los Convenios y Recomendaciones de la OIT como la Convención nº 98 por ejemplo relativa al Derecho de Organización y de Negociación Colectiva de 1949.

A pesar de este marco legislativo, en Tánger, el panorama sindical no es de los mejores.

En el caso de las empresas de confección ya sean grandes y estructuradas o bien medianas y pequeñas nos extrañó observar **la casi ausencia de movimiento sindical**.²⁴

Quisimos entender mejor las razones de esta situación y por ello, nos interesamos en los discursos vehiculados por los distintos sectores, es decir en este caso, el de los sindicatos, de los propios trabajadores, de los empresarios y de los representantes del Estado Marroquí.

Los distintos sindicatos entrevistados (UMT, UGTM, CDT) apuntaron a la política actual del gobierno marroquí que consiste en atraer la inversión extranjera modernizando sus normativas, construyendo nuevas zonas francas, ligando los procedimientos administrativos...eso conlleva a que se intente ahogar cualquier amago de movimiento obrero que pudiera perjudicar esa inversión.

Los dirigentes de la UMT hablan de “represión y manipulación del estado”.

En Tánger circuló entre las distintas empresas de confección una “lista negra” de las obreras sindicadas impidiendo de esta forma que se las contraten.

El testimonio de Najat, una obrera sindicada de la UMT, actualmente residente en España, nos confirma los obstáculos existentes al buen desarrollo de la libertad sindical. Nos describe las discriminaciones flagrantes de las cuales

²³ Ayache, A, 1993, *Le mouvement syndical au maroc, Tome 3: vers l'indépendance (1949-1956)*, Coll. « Histoire et Perspectives méditerranéennes », L'Harmattan, Paris.
Suret-Canale, J 1995, « le rôle des syndicats dans les luttes pour l'indépendance », dans *Aujourd'hui l'Afrique*, n°58, décembre, pp. 2-4.

²⁴ Ver Capítulo II p.11 y 13

sufren los obreros y obreras que han intentado o intentan luchar por el respeto de este derecho.

Por otra parte podemos entender también la ausencia de los sindicatos analizando la visión crítica de los mismos obreros hacia las organizaciones.

Muchas evidencias sugieren que las mujeres especialmente sientan recelo hacia los sindicatos y delegados sindicales.

Desde el punto de vista común, el sindicalismo se percibe como única prerrogativa del hombre. Los empresarios confirman esta visión "machista": "los hombres tienen más ambición, y al ser más reivindicativos suelen recurrir a las organizaciones existentes para expresarse."

Las mujeres al contrario no suelen expresar sus quejas o utilizan sus relaciones personales para arreglar sus problemas. En general las obreras prefieren cambiar de empresa o dejar su trabajo antes de intentar mejorar sus malas condiciones de trabajo.

También tenemos que tener en cuenta el que la "debilidad" de los sindicatos en sistematizar y trasmisir las exigencias de las mujeres, no facilita la toma de "conciencia obrera".

Según Rahma Bourquia²⁵ la conciencia obrera que implica una identificación de la mujer con el papel de obrera que desarrolla en la empresa, se define como un doble sistema de referencia en las obreras: por una parte un principio de identidad que proporciona un sentimiento de orgullo de pertenecer a una profesión y por otra parte un principio de oposición en el cual el empleado tiene conciencia del otro (el jefe) como alguien que utiliza y controla los beneficios del trabajo.

La fuerte rotación de la mano de obra femenina en las empresas que provoca inestabilidad de empleo no favorece el sentimiento de pertenencia a una empresa y por lo tanto parece muy difícil obtener esa "conciencia obrera" en el sector.

Para la mayor parte de las entrevistadas "todas las empresas son iguales".

En este contexto de precariedad de empleo (las colas de mujeres delante de las puertas del taller) las actitudes de sumisión a las reglas y al control ejercido por los responsables de empresa prevalecen sobre las actitudes de reto de imponer una forma solidaria organizada.

También nos encontramos con muchas obreras que desconocen por completo el significado del sindicalismo y que tienen por único interlocutor, a la hora de reivindicar un derecho, el mismo jefe.

Ante esta situación destacamos dos cosas:

Por una parte el dificultoso escenario en el cual los sindicatos intentan desarrollar sus programas: un escenario receloso y represivo.

Y por otra parte la debilidad observada a enfrentarse a este contexto.

²⁵ Rahma Bourqia, *Genre et Emploi dans l'industrie textile marocaine*, UNRISD, UNDP, Beijing 1995

De esta manera también lo resume Rachida Bami en un artículo de la revista marroquí Finances News Magazine²⁶:

“ Ser sindicalista en nuestra tierra parece significar, todavía para muchos, ser un peleador o un anarquista que se arriesga en todo momento no solamente a perder su empleo sino también a que lo pierdan los demás. Por medio de discursos vengativos algunos dirigentes sindicales hacen lo posible para mantener la imagen de un sindicato belicista. Sin embargo en el mundo sindical no solamente se encuentran militantes ejemplares. Algunos sindicalistas no dudan en utilizar su posición para ascender más rápidamente. Luchas internas de ambiciones y consideraciones políticas caracterizan nuestros sindicatos.

Supuestamente encargadas de gestionar un sindicato de activos, estas centrales son gestionadas para la mayoría por jubilados con un espíritu antiguo y pasado. Muchas personas sienten fobias hacia los sindicatos sobre todo en caso de conflicto cuando algunos culpan directamente a los huelguistas sindicados.

A falta de estrategia clara y transparente en el seno de las representaciones sindicales, la fractura entre dirigentes y dirigidos no para de crecer; la mayoría de los trabajadores dejaron de creer en el mito del sindicato defensor de sus intereses.”

²⁶ Rachida Bami, “être syndicaliste au Maroc”, revista Finances News Magazine, n°2 du jeudi 7 février au mercredi 6 mars 2002.

CAPÍTULO IV.- LAS MARCAS Y LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

A. LAS MARCAS CONFECCIONADAS EN LOS TALLERES

La totalidad de la ropa confeccionada en estos talleres es de exportación y se destina a países mayoritariamente europeos: Francia, Inglaterra, España, Alemania... Como explicamos en el Capítulo Primero, la dificultad de averiguar los talleres que producen ropa destinada a España y la marca de la ropa que producen, nos obligó a inventar varias estrategias.

De los 500 talleres existentes en Tánger pudimos investigar de manera continua la producción de 20 de ellos y averiguar de manera segura que 12 de ellos producían o habían producido para una marca española conocida.

A continuación adjuntamos una lista de estos 12 talleres con las marcas correspondientes a su producción.

Esta lista no pretende ser exhaustiva sino más bien una muestra representativa de lo que ocurre en el sector.

Nos permite confirmar la hipótesis avanzada en el informe primero (Capítulo II B.) según la cual apuntamos prudentemente la posibilidad de que en los talleres se confeccionara ropa de marca española conocida.

Ahora tenemos pruebas (etiquetas, testimonios de los colaboradores, reportaje TV) de esta subcontratación.

LISTA DE LOS TALLERES QUE FABRICAN PARA LAS SIGUIENTES MARCAS:

- INDITEX (ZARA, ESTRADIVARIUS, BERSCHKA)**
- MANGO**
- CORTE INGLES**
- MAYORAL**
- VISTO BUENO (marca del grupo EROSKI)**

NOMBRE O LOCALIZACIÓN DEL TALLER EN TANGER	MARCAS ESPAÑOLAS PRODUCIDAS
TALLER ANDALOUSSI Rue Gotemberg	<i>ESTRADIVARIUS, CORTE INGLES, DISNEY, ropa interior PRINCESA</i>
TALLER Rue Ibn Marhal	<i>MAYORAL</i>
TALLER PLAMTEX Rue el Hariri	<i>MAYORAL</i>
TALLERES Place Mozart	<i>MAYORAL</i>
TALLER Place El Medina	<i>MAYORAL</i>
TALLER PLAZA TOROS	<i>ESTRADIVARIUS</i>
TALLER BENI MAKADA detrás asociación El Mouatina	<i>VISTO BUENO</i>
TALLER CERVANTES STE JANYL 88 rue Salah eddine Ayoubi	<i>ZARA, BERSCHKA, MANGO, VISTO BUENO, CORTE INGLES,</i>
TALLER ILCOTEX Rue Med Al Mardassi 10	<i>STRADIVARIUS, ZARA</i>
TALLER AJYAD S.A.R.L Rue de la paix n°12 Imb Nait Hamou	<i>MAYORAL</i>
TALLER NOMOTEX Quartier Sweini	<i>CORTE INGLES</i>
TALLER SWISSTEX CONFECTION Rue Omar Regragui, Bel Air	Acaban de abrir sin embargo tienen ya medio convenido una subcontratación con una empresa de la zona industrial que fabrica para <i>MANGO</i> y <i>ZARA</i>

B. LA RESPONSABILIDAD

1. ¿CÓMO Y PORQUÉ ALGUNA ROPA DE MARCA SE CONFECCIONA EN LOS PEQUEÑOS TALLERES?

a. Las formas de producción

Como viene reflejado en el capítulo III "El caso concreto del desplazamiento de producción de las empresas españolas en Tánger" del informe primero¹, clasificamos las empresas españolas que desplazan su producción en 4 categorías:

La categoría A o las empresas españolas deslocalizadas

La categoría B o las empresas inversoras de capital español

La categoría C o las empresas contratadas

La categoría D o las empresas subcontratadas.

Esta clasificación se podría resumir en 2 grandes. La empresa española que desea aprovechar las oportunidades que ofrece Marruecos como emplazamiento para la confección se planteará según sus intereses, dos alternativas principales²:

1. Contar en Marruecos con una **instalación productiva propia**, lo cual puede materializarse mediante la puesta en marcha de una nueva unidad o a través de la participación en una ya existente.
2. **Subcontratar el producto a unidades ya existentes**, en el caso del producto final

Actualmente, el 25% de las empresas del sector textil-confección establecidas en Marruecos son de capital total o parcialmente extranjero. En general, estas empresas se dedican a la fabricación de prendas de vestir confeccionadas y de punto y trabajan para ellas mismas (categoría A), a diferencia de la mayoría de las unidades marroquíes, que lo hacen para clientes occidentales, sobre todo empresas de gran distribución.

El proceso de deslocalización a Marruecos de empresas del sector textil-confección, fundamentalmente europeas, pero también americanas, comenzó en los años 80, intensificándose hacia finales de la década. Numerosos grupos de renombre internacional poseen unidades de fabricación en Marruecos. A título

¹ Las condiciones sociolaborales en el sector de la confección textil en el Norte de Marruecos y el desplazamiento de la producción de la empresas españolas, Fundación Jaume Bofill, Claire Trichot, julio 2001.

² Fuente : Cámara de Comercio española en Tánger, nota sectorial "El sector textil y de confección en Marruecos", Foro de inversiones y cooperación empresarial Hispano-Marroquí, Tánger, 15 y 16 octubre 2001.

de ejemplo cabe citar: Courtaulds, Triumph, Jordache, Sara lee o Fruit of the Loom.

España como Italia y Portugal se ha incorporado a esta tendencia con cierto desfase respecto a los países del norte de Europa. No obstante, el proceso de implantación de empresas españolas del sector textil-confección se inició a comienzos de los 90 y actualmente se estima en unas cincuenta las unidades de capital total o parcialmente español.

b. La subcontratación

El peso de la subcontratación de marcas internacionales es enorme en el sector de confección marroquí, sobre todo por parte de **cadenas de gran distribución**, pero también encontramos marcas correspondientes a productos de gama alta y media-alta.

Según la nota del ICEX, anteriormente citada, sobre el sector:

Las empresas marroquíes que fabrican para clientes extranjeros lo hacen bajo tres modalidades principales:

1. **Trabajo “a manos”**: realizado por empresas que reciben el tejido del propio cliente.
2. **Subcontratación**: realizada por empresas que realizan su propio aprovisionamiento de tejido, pero que suelen recibir los diseños de los clientes.
3. **Producción plena**: realizada por unas pocas empresas que llevan a cabo todas las fases del trabajo (tejido, corte y confección) hasta llegar al producto final, aunque normalmente éste lleva la marca del cliente.

La estrategia comercial de las cadenas de gran distribución ha hecho cambiar el panorama del sector de confección.

Muchas sociedades se **desinteresan de la producción**. En vez de fabricar sus productos en sus propias fábricas, las cierran y **subcontratan la fabricación preferentemente en otros países**. A medida que los antiguos empleos se marchan hacia el extranjero queda obsoleta la idea que un fabricante es responsable de su mano de obra.

De El Paso a Pekín, de San Francisco a Djakarta, de Munich a Tijuana, las marcas mundiales se **deshacen de la responsabilidad de producción transmitiéndola a sus proveedores**.³

Generalmente las pequeñas unidades de producción o talleres que investigamos son de capital marroquí. En ellos la producción de ropa de marca se realiza mediante una subcontratación por parte de unas empresas medianas o grandes, formales y estructuradas ubicadas generalmente en las Zonas Francas o Zonas

³ Naomi Klein, No Logo, La tyrannie des marques, edº Léméac/Actes Sud, 2000, p.241-242.

Industriales. Hemos podido observar varias modalidades de subcontratación de estos pequeños talleres:

- algunas empresas les **subcontratan** de manera **puntual**
- algunas utilizan la **subcontratación** a talleres de manera **habitual** evitando la contratación de más personal en su propia unidad (suele ser de forma temporal por los problemas que conlleva esta subcontratación: calidad, plazos de entrega...)
- algunas llegan a ser **propietarias** de ellos controlando así de manera absoluta la producción y evitando los inconvenientes anteriormente citados.

c. ¿Porqué Tánger?

❖ Las ventajas que ofrece la zona

Las ciudades del Norte de Maruecos han supuesto, tradicionalmente, una zona de atracción para los inversores españoles. Se colocan en segunda posición con respecto a la participación española en la industria. Éstas concentran al 37% de las empresas censadas y a un tercio de los trabajadores.

Tánger se desliga del resto de las ciudades del norte albergando un quinto de las empresas y un cuarto de la mano de obra. Esta importancia de Tánger se remonta a los años 80 y se explica por las oportunidades que ofrece esta ciudad.⁴

Aunque están presentes en todo el territorio marroquí el **81% de las empresas del sector textil-confección** se sitúa en las regiones de Casablanca (59%), **Tánger-Tetuán (14%)** y Rabat-Salé (8%).

- La Carta de Inversiones (art 7.C) establece una reducción del 50% del impuesto de sociedades (cuyo tipo normal es del 35%) durante los cinco primeros años de actividad para las empresas que se implanten en las provincias o prefecturas que por su menor nivel de actividad económica se benefician de un tratamiento fiscal preferente. La Zona Norte beneficia de este incentivo.
- La prefectura de Tánger Asilah mantiene un estatuto específico heredado de la época en que Tánger era ciudad internacional (1947-1963). En virtud de un dahir de 16 de noviembre de 1963 se establece una reducción del 50% para todos los impuestos aplicables a las actividades profesionales (impuesto de patente, tasa urbana, impuesto sobre beneficio) ejercidas en su territorio.

⁴ La inversión industrial española en Marruecos, una aproximación desde las dos orillas del mediterráneo, proyecto de colaboración entre CONC y CDT, Ramón Alós, Abdelkader Kaioua, Aomar Benbada, Fons Català de Cooperació al Desenvolupament, 2000.

Estas ventajas se acumulan a las previstas por normas posteriores, de modo que una empresa instalada en Tánger verá multiplicadas las ventajas previstas por la Carta de Inversiones: una reducción del 50% del IS significa en Tánger una reducción del 75%.

- Las Zonas francas concebidas para las empresas de vocación exportadora y reguladas por la Ley nº19-94, gozan de un tratamiento fiscal específico y no están sujetas al régimen general de comercio exterior ni a la reglamentación de control de cambios.
Actualmente existen en Marruecos dos zonas francas, las dos situadas en Tánger.

Como señalamos en el informe finalizado en julio 2001⁵, en el caso de la confección textil, las empresas que exportan benefician de regímenes suspensivos que les permiten el almacenaje, la transformación, la utilización o la circulación de la mercancía exonerándolas de cualquier derecho (derecho aduanero, tasas...). La admisión temporal es uno de esos regímenes que permite a las empresas importar mercancías destinadas a recibir una transformación (en general con utilización de mano de obra). Después de las transformaciones la misma cantidad de mercancía debe ser exportada antes del cumplimiento de un plazo máximo de 2 años.

❖ Las consecuencias

En el marco de nuestra investigación nos planteamos la necesidad de definir la interrelación entre la implantación de Zonas francas e industriales y la existencia de talleres informales en el centro de Tánger.

La cantidad de talleres informales se ve incrementada a medida que aumenta el número de empresas grandes y estructuradas localizadas en estas zonas.

El taller no solamente se “alimenta” del pedido que le subcontrata la gran empresa sino también absorba la gran cantidad de mano de obra no cualificada derivada directamente del éxodo rural, consecuencia nefasta de la implantación de estas empresas.⁶

Esta mano de obra cada vez más numerosa se ve marginalizada en muchos ámbitos. El ámbito más visible es el de la precariedad de sus viviendas en barrios periféricos a Tánger, los de la comuna de Beni-Makada especialmente.⁷

⁵ Las condiciones sociolaborales en el sector de la confección textil en el Norte de Marruecos y el desplazamiento de la producción de la empresas españolas, Fundación Jaume Bofill, Claire Trichot, julio 2001.

⁶ Las condiciones sociolaborales en el sector de la confección textil en el Norte de Marruecos y el desplazamiento de la producción de la empresas españolas, Fundación Jaume Bofill, Claire Trichot, julio 2001.

⁷ Capítulo III, A.1

2 . ¿LAS MEDIDAS CORPORATIVAS TOMADAS POR LAS MULTINACIONALES LES EXIME DE SUS RESPONSABILIDADES?

Los **códigos de conducta** de las grandes sociedades son los derivados más controvertidos de las acciones en contra de las marcas.

A partir del momento en que las grandes marcas dejaron de negar la existencia de vulneraciones de derecho cometidas en los lugares de producción, **empezaron a redactar cartas de principios, códigos éticos, notas de servicio exaltando su apertura** y tantas manifestaciones de buena voluntad que **no les vinculaba en absoluto al nivel jurídico**.

Si un cliente interesado preguntaba a cerca de las condiciones de fabricación de un producto, el servicio de relaciones públicas se encargaba de mandarle un ejemplar del código de conducta en el cual se enumeran los principios éticos y jurídicos internacionales aplicados por la firma.

Cuando se leen estos códigos es difícil no dejarse llevar por el **idealismo exaltado que estos vehiculan**.

Los **códigos de conducta resultan muy sutiles**. A diferencia de las leyes no son aplicables. Y a diferencia de las convenciones sindicales, no se redactaron en colaboración con la administración de las fábricas para responder a las exigencias y necesidades de los empleados. Todos, fueron redactados por los servicios de comunicación de las grandes empresas después de una noticia mediática embarazosa. El primer objetivo no era reformar sino más bien callar a las asociaciones de vigilancia de las fábricas en el extranjero.⁸

Las grandes sociedades españolas también se han dotado de un “arsenal ético” dispuesto a ser utilizado en contra de cualquiera intenta manchar la imagen de su marca.

Así el Grupo Inditex mismo posee un **código de conducta⁹**.

Un de los criterios fundamentales mencionado en el código enuncia que “**todas las personas que mantengan de una forma directa o indirecta cualquier relación laboral, económica, social o industrial con el Grupo Inditex, recibirán un trato justo y digno**”.

También refiriéndose a sus **empleados** dice que:

“ **El Grupo Inditex no emplea ni empleará a nadie que esté por debajo de la edad legal**. Ninguna persona empleada en el Grupo Inditex es o será **discriminada** ya sea por raza, minusvalía física, religión, edad, nacionalidad o **sexo**. Los empleados del Grupo Inditex tienen y tendrán reconocido el **derecho**

⁸ Naomi Klein, No Logo, La tyrannie des marques, edº Léméac/Actes Sud, 2000, p.501-502

⁹ ver en Anexo

de sindicación, asociación y negociación colectiva. En el Grupo Inditex no se permite ni se permitirá ninguna **forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal.** El **salario** que reciben los empleados del Grupo Inditex es y será **acorde con la función desempeñada**, siempre respetando los convenios de cada sector. El Grupo Inditex garantiza y garantizará que sus empleados desarrollan sus labores en **lugares seguros y saludables**".

En cuanto a sus proveedores el código expone que:

"**Los talleres externos** del Grupo Inditex están y estarán **obligados a cumplir con lo expuesto en los apartados de empleados** y clientes de este "Código de Conducta.". Así mismo, permiten y permitirán que se realice cualquier revisión por parte del Grupo Inditex o terceros autorizados para verificar su cumplimiento".

Según Carole Crabbé¹⁰, "para ser aplicados, los códigos de conducta deben ser conocidos por los proveedores, de manera que las empresas deben asegurar la difusión de los mismos. También deben prever métodos y medios humanos y financieros que permitan el respeto y el control de la aplicación de su código". También subraya que "la complejidad de ciertas cadenas de subcontratación hace que el control sea a veces difícil, pues los distribuidores y las marcas utilizan varios métodos de aprovisionamiento. Cada vez es más raro que tengan sus propias unidades de fabricación, y algunos recurren a centros de compras independientes. Para ofrecer a sus clientes los productos menos caros, los centros de compras están buscando continuamente, y cambian a menudo de proveedores, de manera que es difícil llevar a cabo un control exhaustivo permanente."

¹⁰ Código de conducta, ¿sinceridad o publicidad?, La moda al desnudo, 12 preguntas sobre las condiciones laborales en la confección textil, Carole Crabbé, Campaña Ropa Limpia, ed.Icaria Milenrama,2000.

SE EN
CAMPAÑA ROPA LIMPIA
Marzo 2002

Sí Lou
Si Fátima

RESUMEN DEL INFORME:

"La responsabilidad de las empresas textiles españolas en las condiciones sociolaborales en los pequeños centros de producción del norte de Marruecos"

"Las ciudades del Norte de Marruecos han supuesto, tradicionalmente, una zona de atracción para los inversores españoles, los cuales se hallan en segunda posición con respecto a la participación extranjera en la industria de este país - especialmente en el sector de la confección- representando un 37% de las empresas censadas y un tercio de los trabajadores.

Tánger ocupa un lugar destacado, pues alberga a una quinta parte de esas empresas y a una cuarta parte de la mano de obra. Esta importancia de Tánger se remonta a los años 80 y se explica por las oportunidades que ofrece dicha ciudad. Una empresa instalada en Tánger verá multiplicadas las ventajas previstas por la Carta de Inversiones, tales como la reducción en un 50% del Impuesto de Sociedades, reducción que en el caso de Tánger podrá alcanzar hasta un 75%."

El informe de la **CAMPAÑA ROPA LIMPIA** se divide en cuatro apartados.

EN EL PRIMER CAPÍTULO se explica la metodología de la investigación, que se llevó a cabo en dos etapas: **de marzo a junio del 2001**, período en que se crea el grupo de investigación y de colaboradores (cinco mujeres, tres de ellas marroquíes); y una segunda etapa, **de septiembre a marzo del 2002**, en que se constituye la red de informadores, se realizan las visitas directas a los talleres, las entrevistas a empresarios y sindicatos, y el seguimiento continuo de una familia y de un grupo de mujeres obreras.

En relación a este primer capítulo del Informe cabe destacar el intenso **trabajo de campo** realizado por el grupo de investigación, el cual ha servido para conocer mejor las **condiciones sociolaborales** en que se confeccionan las prendas de gran número de las principales marcas españolas radicadas en Marruecos. Así, el equipo de investigación ha llegado a la conclusión de que **sólo en Tánger existen más de 500 talleres textiles informales o clandestinos**.

De entre estos talleres el equipo de la **CAMPAÑA ROPA LIMPIA** investigó de manera continua la producción de 20 de ellos, con el objetivo de obtener una **muestra aleatoria y representativa** de lo que ocurre en el sector.

El trabajo de campo de la **primera etapa** sirvió para establecer los contactos con los diferentes sectores: empresarial, laboral, sindical y gubernamental; recoger información de las empresas de confección textil; y averiguar las marcas españolas fabricadas por estas empresas. El resultado fue la redacción de un primer informe titulado: "**Las condiciones sociolaborales en el sector de la confección textil en el Norte de Marruecos y el desplazamiento de la producción de las empresas españolas**". Este primer informe permitió tener una visión general del contexto en el cual se realizó la segunda parte de la investigación y de la problemática general de las condiciones de trabajo en el sector de la confección textil. Así, ya en este primer informe se constató que las condiciones sociolaborales de los trabajadores, esencialmente mujeres, sufren un **deterioro progresivo a medida que aumenta el grado de "informalidad" del lugar de trabajo**.

Durante la segunda estapa de la investigación se profundizó más en los siguientes objetivos:

- Conocer las marcas que se producen en los talleres clandestinos o informales:** obtener "pruebas" de esta producción a través de las etiquetas de la ropa facilitadas por los propios obreros/as contactados
- Obtener un perfil más detallado de las condiciones sociolaborales en estos pequeños centros de producción textil:** acceso directo a 8 talleres para constatar in situ las marcas que se producían y las condiciones de trabajo; entrevistas con obreros/as de 15 talleres distintos; creación de grupos de discusión con mujeres obreras dos veces por semana; seguimiento continuado de una familia con cuatro hijas trabajadoras en la confección, dos de ellas trabajando en talleres informales y otras dos en fábricas estructuradas
- Estudiar la responsabilidad de las empresas españolas en las condiciones sociolaborales de estos talleres:** se entrevistó a 10 empresarios de fábricas estructuradas, a otros 10 de talleres informales, y a diferentes personalidades de instituciones de diferentes ámbitos
- Analizar las problemáticas causadas por las duras condiciones de trabajo en estos talleres y reflexionar sobre posibles actuaciones y vías de solución**

EN EL SEGUNDO CAPÍTULO del Informe se profundiza en el análisis de las características de estos talleres y en la posible responsabilidad de determinadas empresas textiles españolas en las inaceptables condiciones de trabajo que en ellos se dan.

Este análisis descubre que la mayoría de talleres, más de 500 en la ciudad de Tánger, se ubican en locales poco adecuados en las plantas bajas de los edificios. En ellos acostumbran a trabajar una media de **60 obreros, la mayoría mujeres, y en un número importante de ocasiones también chicos adolescentes**. Algunos de estos talleres están constituidos legalmente como empresas, y por esta razón a veces gozan de un nombre oficial; pero otros muchos son totalmente informales o clandestinos.

La totalidad de la ropa confeccionada en estos talleres es para la exportación y se destina mayoritariamente al mercado europeo: Francia, Inglaterra, España, Alemania... Actualmente el 25% de las empresas del sector textil-confección establecidas en Marruecos son de capital total o parcialmente extranjero. En general, estas empresas se dedican solamente a la fabricación de prendas para su empresa europa matriz, a diferencia de la mayoría de las unidades marroquíes que lo hacen para numerosos y variados clientes occidentales.

EN EL TERCER CAPÍTULO del Informe se ofrece una tabla comparativa de las condiciones sociolaborales de los obreros/as en los talleres de la confección

analizados en Tánger. En esta tabla (que se adjunta) se establecen 4 categorías para las empresas españolas que producen en Tánger, que van desde aquellas que ofrecen condiciones correctas y aceptables, incluso ejemplares, con una instalación productiva propia (empresas españolas **deslocalizadas**), hasta aquellas otras que **subcontratan su producción** a unidades ya existentes (talleres) en las cuales se dan unas **condiciones sociolaborales totalmente precarias e inaceptables**.

EN EL CUARTO CAPÍTULO se hace un análisis de las **principales problemáticas** (la mujer obrera, el trabajo infantil y los sindicatos), y de las posibles **líneas de actuación futuras** que contribuyan a solucionarlas.

FINALMENTE queremos señalar que el estudio ha revelado que, de **entre los 20 talleres de este último grupo investigados (como muestra aleatoria y representativa)**, un total de 12 de ellos (o sea, el 60%) **producían o habían producido para diversas marcas españolas conocidas**. Es decir, que determinadas firmas españolas habían subcontratado estos talleres de manera consciente o no (aspecto sobre el que deberán pronunciarse dichas empresas) para confeccionar sus prendas. Y de entre estas compañías españolas destacan las siguientes:

- Inditex** (5 talleres detectados/ 25%)
- Mayoral** (5 talleres detectados/25%)
- El Corte Inglés** (3 talleres detectados/ 15%)

También se detectaron otras firmas españolas, aunque de forma sólo puntual; y por lo tanto en estos casos los resultados obtenidos podrían deberse a otras circunstancias y deberán ser contrastados con más profundidad.

VALORACIÓN DEL INFORME

Es posible que estas grandes marcas españolas detectadas no fabriquen mayoritariamente en estos talleres, pero la **CAMPAÑA ROPA LIMPIA** considera grave que en estos momentos estén haciendo uso de esta práctica con las consecuencias negativas que ello acarrea para los trabajadores afectados. Creemos, además, que estos resultados sólo constituyen la punto de un iceberg y que se podrían extrapolar para los más de 500 talleres informales de la zona de Tánger.

Este estudio viene a confirmar algo que desde hace tiempo la CAMPAÑA ROPA LIMPIA española ha denunciado: que las **empresas textiles españolas no son ajenas a los efectos inaceptables que el actual proceso de globalización está conllevo**, y que ya han sido denunciados para el caso de otras grandes compañías textiles extranjeras desde la CAMPAÑA ROPA LIMPIA internacional.

La CAMPAÑA ROPA LIMPIA quiere recordar que algunas compañías textiles españolas, como Mango y Burberry, ya han establecido **acuerdos de colaboración con la Campaña** para evitar situaciones como las descritas en el estudio, y para buscar **vías de solución conjuntas** en el marco de una mejora en las políticas de responsabilidad social de esas empresas.

Y por este motivo la **CAMPAÑA ROPA LIMPIA** insta de nuevo a Inditex, Mayoral y El Corte Inglés a que asuman sus responsabilidades en estos hechos, y que atiendan positivamente los reiterados llamamientos de la Campaña en búsqueda de una solución.

TABLA RECAPITULATIVA DE LAS CONDICIONES EN LOS TALLERES

CONDICIÓN DE TRABAJO	LEGISLACIÓN EN VIGOR ¹	PRÁCTICA EN EL PEQUEÑO TALLER
Contrato de trabajo	<p>El contrato de trabajo se establece entre el empleador y empleado cuando se inicia la relación laboral.</p> <p>Existen 2 tipos de contratos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a duración determinada - a duración indeterminada 	<p>No se establece ningún contrato laboral. La relación laboral se suele iniciar sin ninguna transparencia por parte del jefe en cuanto a las condiciones laborales.</p> <p>A veces, no siempre, se conviene verbalmente del sueldo por hora.</p>
Salario	<p>El empleador y el asalariado fijarán libremente el salario pero éste no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional garantizado: SMIG = 8,77 Dh/h²</p> <p>Todos los trabajadores deben además percibir una prima de antigüedad. El incremento que por este concepto fija la legislación es:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5% a los 2 años de servicio continuo o no, en la misma empresa o para el mismo empleador - 10% a los 5 años - 15% a los 12 años - 20% a los 20 años 	<p>La norma es la discrecionalidad.</p> <p>Dividimos en 3 categorías los obreros/as de un taller:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) los que cosen 2) los que planchan 3) los que cortan hilos, controlan el cosido y embalan la ropa una vez confeccionada <p>La 1^a categoría suele ser la mejor remunerada. Como mucho el sueldo por hora puede alcanzar 9 Dh. En general cobra unos 7 Dh/h. El sueldo de la 2^a y 3^a categoría oscila entre 3 Dh/h y 5 Dh/h. <i>50 - 80 ptes.</i> Entre trabajadores de una misma categoría puede existir mucha diferencia de sueldo sin razón válida ni justa. Muchas veces el sueldo mensual no corresponde para nada a las horas trabajadas con el sueldo /h convenido. Se abusa a menudo de la "ingenuidad" de la obrera muy joven y analfabeta para pagarle cualquier precio. Descuentan las prestaciones sociales que ni siquiera pagan, una pausa demasiado larga, o unas risas demasiado fuertes...</p>
Jornada laboral	<p>La jornada de trabajo es de 8 horas al día o 48 horas semanales.</p> <p>Se prohíbe el trabajo de la mujer y del menor de 16 años de las 22h de la noche hasta las 5h de la mañana.</p>	<p>La jornada laboral suele depender de los plazos de entrega de los pedidos.</p> <p>En general se trabaja 10 horas diarias en un taller.</p> <p>A veces, por cumplir con el plazo de entrega</p>

¹ Aunque el primer informe contenga ya una recopilación de la legislación en vigor nos ha parecido interesante poner de relieve mediante una tabla el abismo existente entre la legislación y la práctica en los talleres.

² 1 Dh = 16,5 Pts

		trabajan la noche entera además de una jornada completa. Muchas mujeres y adolescentes(14-16 años) trabajan de la misma manera durante la noche.
Horas extraordinarias	Los salarios se verán incrementados de un 25% entre las 5h y las 22h los días laborables y un 50% entre las 22h y las 5h. En días de descanso semanal y festivos, estos incrementos serán del 50% entre las 5h y las 22h y 100% entre las 22h y las 5h.	No se incrementa el salario por las horas extraordinarias trabajadas. Se remuneran (cuando se pagan...) a precio normal.
Prestaciones sociales	<p>El empresario está obligado a afiliarse a la Caja Nacional de la Seguridad Social (CNSS) y a afiliar a los trabajadores asalariados. Las cotizaciones sociales corren en parte a cargo del empresario y en parte a cargo del trabajador.</p> <p>Los tipos de cotización a la CNSS son los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prestaciones familiares: 8,87% a cargo del empresario, 0 a cargo del empleado - prestaciones a corto plazo: 0,44% a cargo del empresario, 0,22% a cargo del empleado. - Prestaciones a largo plazo: 6,08% a cargo del empresario, 3,04% a cargo del empleado. - Tasa de formación profesional: 1,6% a cargo del empresario, 0% a cargo del empleado. <p>Las prestaciones de la seguridad social son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indemnizaciones diarias de enfermedad o accidente - Indemnizaciones diarias de embarazo - Ayudad familiar - Ayudad por viudez - Pensión de invalidez - Pensión por jubilación <p>Los locales de más de 50 empleados tienen por obligación organizar unos servicios médicos laborales. Los gastos de este servicio corren a cargo del empresario.</p>	<p>En general ningún obrero de los talleres está afiliado a la CNSS.</p> <p>Algunas obreras no conocen el sentido ni las ventajas que les puede aportar la filiación.</p> <p>A veces les descuentan el dinero de la cotización del sueldo mensual pero no les afilan.</p> <p>En caso de embarazos la interesada pierde su puesto de trabajo.</p> <p>En caso de enfermedad prolongada lo mismo ocurre al menos que el trabajo que realiza sea indispensable y que traiga un certificado médico. En todo caso descuentan de su sueldo los días no trabajados.</p> <p>En algunos talleres acude un médico semanalmente.</p> <p>En general la opinión de los obreros a cerca de este servicio es mala: según ellos, lo único que hace el médico es recetar medicamentos que la mayoría no se puede costear.</p> <p>En algunos casos los propios obreros crean un fondo común con su dinero para costearse la compra de algún medicamento en caso de urgente necesidad.</p>
Accidente y enfermedad laboral	Se consideran accidentes laborales aquellos acaecidos como consecuencia del	Los accidentes de trabajo son ocasionados por un acto inseguro (factor humano) o una

	<p>trabajo y aquellos que se produzcan durante el desplazamiento al lugar de trabajo, tanto a la ida como a la vuelta del mismo.</p> <p>El empresario tiene por obligación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - declarar el accidente dentro del plazo de 48 horas - indemnizar al afectado durante su incapacidad temporal con la mitad del salario durante los primeros 28 días que siguen el accidente y con los 2/3 a partir del 29º día. 	<p>condición insegura (factor técnico: maquinaria, instalaciones)³</p> <p>Las enfermedades profesionales se derivan en el sector, de la exposición que los obreros sufren y la falta de atención y previsión de los empleadores.</p> <p>Los locales carecen en general de ventilación y de luz natural. Son pequeños y por lo tanto los trabajadores faltan de espacio. La maquinaria, en general vieja y obsoleta, provoca números accidentes de trabajo (cortes, introducción de agujas en los dedos de la mano).</p> <p>Las enfermedades más comunes son de tipo dermatológico (contacto con telas sucias), respiratorio (contaminación ambiental por partículas de tela, calor y vapor emanado de las planchas, malos olores) y problemas lumbares (posiciones inadecuadas o movimientos repetitivos).</p> <p>En caso de accidente, los empresarios se preocupan a veces de llevar al afectado al hospital. En general los gastos de los medicamentos corren a cargo del obrero. Si el accidente provoca la baja del obrero, este no cobrará por los días no trabajados.</p> <p>No se tienen en cuenta las enfermedades profesionales por varias razones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - el obrero afectado no suele vincular la enfermedad con su trabajo - el empresario se desinteresa del problema, su principal objetivo siendo el de abaratar costes. - el cambio frecuente de taller (ver "inestabilidad de empleo", capítulo IV. A.1.) hace imposible al obrero pedir indemnización.
Trabajo infantil (ver Capítulo IV,B)	<p>En el Dari 2/7/1947 se establecen medidas de protección con relación a los menores de 16 años:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la prohibición de contratar niños menores de 12 años (art 9) - la prohibición del trabajo nocturno (entre 22h y 5h) a niños menores de 16 años y mujeres 	<p>La edad media del obrero/a en los talleres oscila entre 16 y 22 años. Pero es frecuente ver menores de 16 años en los talleres pequeños. Las niñas entre 12 y 16 años ocupan puestos de la 3ª categoría, cortando hilos, transportando cajas de tela de una cadena a otra...</p>

³ La salud en los lugares de trabajo : sector maquila.2001. Movimiento de mujeres "Melida Anaya Montes", investigadora: Norma Molina.

	<ul style="list-style-type: none"> - la prohibición de trabajar en minas, o en subterráneos o expuestos a trabajos nocivos o sobre esfuerzos <p>En el Decreto n° 2-59-1019 de 16/9/1957 se establece la prohibición de contratar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - niños de menos de 16 años y mujeres en lugares donde haya maquinaria peligrosa - niños menores de 16 años para trabajar en máquinas accionadas por pedales o manivelas o maquinaria peligrosa como: sierras cortadoras, laminadoras, prensadoras, grifos de vapor, etc. 	<p>Algunos niños cosen a máquina antes de los 15 años.</p> <p>En estos casos el taller se utiliza como lugar de aprendizaje para estos niños. Trabajan una jornada completa y al mismo ritmo que los adultos pero la mayoría cobran, como mucho, 300 Dh al mes.</p> <p>A veces sufren malos tratos físicos. También nos consta que sufren también acosos sexuales.</p>
Libertad sindical (ver capítulo IV,C.)	<p>La legislación marroquí reconoce a los trabajadores el derecho a agruparse en sindicatos para la defensa de sus intereses profesionales.</p> <p>Los litigios individuales relativos al cumplimiento del contrato de trabajo son competencia de los tribunales sociales.</p>	<p>No existe ningún movimiento sindical en los talleres.</p> <p>Muchas obreras desconocen el significado de la palabra "niqaba" (sindicato en árabe).</p> <p>Cuando tienen un problema con el cumplimiento de un "derecho" acuden al jefe de sala.</p> <p>Cualquier reivindicación se resuelve rápidamente mediante una amenaza de despido.</p>