

MADE IN

Producción de ropa para las administraciones públicas. Trazabilidad y garantías⁰¹

MOROCCO



Proyecto coordinado por:

**net
work
wear**
for
well-dressed
cities

**Campaña
Ropa Limpia** 
Clean Clothes
Campaign

Selem

1. INTRODUCCION

Licencia Creative Commons
Networkwear project, 2011

Autoría:
Albert Sales-i-Campos⁰²
Eloísa Piñeiro-Orge⁰³

Edición: Ramon Vives
Diseño: Elena Poncell

Agradecimientos:
Amarante SETEM, Galicia
Attawassol, Tangier

01.- Investigación llevada a cabo gracias
al apoyo económico de la Comisión
Europea

02.- Profesor de Sociología en la
Universidad Pompeu Fabra. Trabaja para
la Campaña Ropa Limpia desde 2004.
Miembro de SETEM Catalunya.
Referencias académicas: <http://www.upf.edu/dcpis/es/pdi/professorat/asaca.html>. Web personal: <http://albertsales.wordpress.com>

03.- Licenciada en Ciencias Políticas
por la Universidad de Santiago de
Compostela. Trabaja en Cooperación
Internacional desde el 2005. Actualmente
esta realizando estudios de género en el
Institut Interuniversitari de Dones i Gènere
de Catalunya.

1. Introducción

Desde finales de los 80, Marruecos se ha convertido en un importante centro de costura y confección para el mercado europeo. En las zonas industriales de Rabat, Tánger y Casablanca se fabrica ropa para todo tipo de empresas, desde pequeños y medianos negocios de origen familiar hasta grandes firmas de moda.

Marruecos ha sido elegido por muchas empresas europeas por su proximidad geográfica y por las restricciones a la importación de prendas de Asia que imponía el Acuerdo Multifibras (AMF). El crecimiento del empleo industrial ha convertido ciudades como Tánger, Casablanca y Rabat en áreas de atracción de migraciones internas. En el sector textil y de la confección se han generado muchos miles de puestos de trabajo pero las condiciones de vida de las personas que realizan estos trabajos son especialmente duras.

Entre 2002 y 2004, la Campaña Ropa Limpia, coordinada en el Estado Español por la ONG SETEM, realizó dos investigaciones en colaboración con la organización marroquí Attawassol, que evidenciaban los abusos y las violaciones de los derechos laborales fundamentales que se producían en las fábricas textiles de Tánger. Semanas laborales de hasta 76 horas, salarios por debajo del mínimo legal y del mínimo de supervivencia, un altísimo porcentaje de trabajadoras sin contrato ni protección social alguna, o condiciones de trabajo insalubres, son algunas de las deficiencias que se denunciaron siendo motivo de diversas publicaciones e incluso de un documental que, con el nombre de "Trapos sucios", fue emitido en el programa "Línea 900" de Televisión Española.

A raíz de estas primeras investigaciones, la Campaña Ropa Limpia presentó a las grandes firmas de moda españolas (Inditex, Mango, Cortefiel, El Corte Inglés) las problemáticas sufridas por las trabajadoras y los trabajadores de su cadena de suministro a fin de buscar vías de mejora y obtener compromisos firmes de estas marcas para garantizar el respeto a los convenios fundamentales de la Organización Internacional

*Jornada laboral
de hasta 12
horas diarias,
seis días a la
semana.*



del Trabajo (OIT) en su cadena de suministro. Las grandes firmas de la moda española, sin negar las problemáticas laborales del país, han dado publicidad a sus medidas de Responsabilidad Social Empresarial con la intención de convencer a la opinión pública de que las vulneraciones de derechos laborales de los países en los que se producen sus piezas no afectan a sus proveedores.

De una forma u otra, las marcas de ropa más importantes se han dotado de códigos de conducta y de sistemas de auditoría social que pretenden ser garantía de su cumplimiento. No obstante, existe una gran diversidad en las metodologías y, sin desmerecer los esfuerzos de las empresas más comprometidas, el grueso de la industria española de la confección no tiene control (voluntaria o involuntariamente) sobre las condiciones que imponen sus proveedores a las trabajadoras y a los trabajadores. La mayoría de las auditorías sociales se realizan de forma apresurada, superficial y con aviso previo a los propietarios de las fábricas, y se han mostrado claramente ineficaces para detectar las dobles contabilidades y los fraudes, así como para arrojar un poco de luz sobre las largas cadenas de subcontratación (Pruett, 2005).



Los códigos de conducta tampoco recogen mejoras en aspectos clave de las condiciones de trabajo que repercuten directamente en las condiciones de vida de las obreras y de sus familias. En general, en sus códigos internos las empresas españolas se comprometen a que todas las personas que trabajan en su cadena de producción recibirán un salario mínimo equivalente al que fije la ley del país y, en muchos casos, afirman que las remuneraciones alcanzaran un “salario digno” o un “salario suficiente para cubrir las necesidades básicas”. Pero el alza de los precios de los productos de primera necesidad y la escasa eficacia de los métodos de verificación provocan que el desfase entre el coste de la vida y los salarios del sector sea cada vez mayor.



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

La confección en Marruecos se enfrenta a un futuro lleno de incertidumbres. Por un lado, en los últimos tres años ha registrado un descenso de la

producción causado por el final del Acuerdo Multifibras (acuerdo que en el marco de la OMC limitaba la importación de ropa y textiles de Asia en la UE y EEUU) y la consiguiente deslocalización a China. Por el otro, la contracción del consumo en Europa, derivada de la crisis financiera internacional, no tardará en hacerse notar en las ventas de ropa y en los niveles de producción para las grandes firmas internacionales. Ante las situaciones de tensión derivadas de los bajos salarios, se difunden el rumor de que cualquier intento de organización obrera o de reivindicación puede causar la deslocalización de la producción de las grandes empresas a países asiáticos y la consecuente pérdida de puestos de trabajo. Pese a la coyuntura, muchas empresas siguen encontrando en Marruecos un mercado “competitivo” a costa de unos precios de producción que se apoyan en la vulnerabilidad social de sus trabajadoras. Entre ellas, empresas de ropa profesional o de uniformes que tradicionalmente habían producido en territorio europeo y que ahora buscan en la deslocalización de la producción una vía de reducción de costes laborales.

Ante cadenas de aprovisionamiento cada vez más globales, ¿qué control ejercen las administraciones públicas europeas para evitar que el dinero público se destine a la compra de ropa producida en condiciones de explotación? ¿Podemos conocer el origen de los uniformes que se compran con el dinero de la ciudadanía? ¿Qué garantías pueden ofrecer las empresas proveedoras de las administraciones públicas de que su producto no contribuye a la explotación de obreras marroquíes? Por supuesto, la producción de uniformes y de ropa para las administraciones públicas europeas se encuentra repartida por todo el globo. En este informe centraremos nuestra atención en Marruecos dando continuidad a otros trabajos realizados por la Campaña Ropa Limpia española. El documento presenta la situación de las trabajadoras de la confección en el reino norte-africano, poniendo especial atención a los factores que mantienen a las obreras en situación de pobreza a pesar de ocupar un puesto de trabajo. En la segunda parte se expone un estudio de caso en el que hemos intentado averiguar el origen de la ropa que adquieren mediante concurso público varias administraciones públicas europeas, identificado aquellas empresas proveedoras con producción deslocalizada en Tánger, a fin de recopilar testimonios sobre las condiciones laborales de las personas que trabajan en la confección de esta ropa.



El grueso de la industria española de la confección no tiene control sobre las condiciones que imponen a sus proveedores a las trabajadoras y trabajadores.

MADE IN

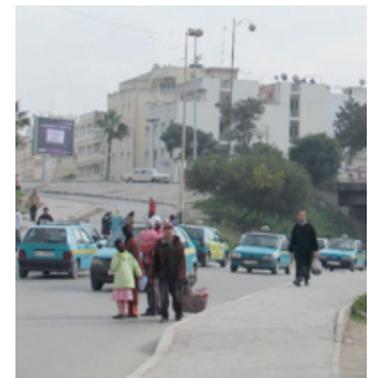


MOROCCO

2. La industria textil y de confección en Marruecos

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

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



El textil y la confección constituyen el primer sector industrial de Marruecos.

**Exportaciones de Marruecos por sectores en millones de DH.
Comparativa enero-febrero de 2009- enero-febrero de 2010**

Sector	2009			2010		
	enero	febrero	total ambos meses	enero	febrero	total ambos meses
Automóvil	602,6	733	1.335,6	697	1.146,8	1.843,8
var%				+15,7%	+56,5%	+38,1%
var en MDH				+94,4	+413,8	+508,2
Electrónica	335,9	369,4	705,3	414,8	406	820,8
var%				23,5%	9,9%	16,4%
var en MDH				+78,9	+36,6	+115,5
Productos del mar	772,1	979,2	1.751,3	1.078,8	1.211,8	2.290,6
var%				+39,7%	+23,8%	+30,8%
var en MDH				+306,7	+232,6	+539,3
Textil y confección	1.800,6	1.545,7	3.346,3	1.285,3	1.037,6	2.322,9
var%				-28,6%	-32,9%	-30,6%
var en MDH				-515,3	-508,1	-1.023,4
Género de punto	650,7	552	1.202,7	502,7	41,56	919,2
var%				-22,7%	-24,5%	-23,6%
var en MDH				-148	-135,5	-283,5
Calzado	287,6	244,7	532,3	220,9	208	820,8
var%				-23,2%	-14,6%	-19,3%
var en MDH				-66,7	-35,8	-102,5
Aeronáutica	235	209,2	444,2	142,3	161,2	303,5
var%				-39,4%	-22,9%	-31,7%
var en MDH				-92,7	-48	-140,7

Fuente: Office des Changes, 29 marzo 2010

La fuerte dependencia del exterior de la industria de prendas de vestir de Marruecos ha encendido algunas alarmas en los últimos años, dado que la competencia de países asiáticos se está dejando notar. El crecimiento de China, India o Bangladesh como productores de artículos de confección afecta directamente a la industria marroquí, en especial desde el fin del período de transición de 10 años regulado por el Acuerdo de la Organización Mundial del Comercio (OMC) sobre los Textiles y el Vestido que sustituyó el Acuerdo Multifibras en 1994. El final del período de transición, en 2005, significó la desaparición de cuotas para los productos asiáticos (en especial Chinos). Ya en el mismo 2005, las exportaciones chinas a la UE aumentaron un 41,5% y las de India en un 18% (López-Mancisidor, 2007). Según el Banco Mundial (2006), las exportaciones marroquíes hacia la UE disminuyeron entre 2005 y 2006 en un 7,4%. Según el presidente de la Asociación de Productores Textiles (AMITH), Karim Tazi, el fin de las restricciones europeas a la confección asiática supuso en ese período el cierre del 10% de las empresas de textil y confección de Marruecos.

A la presión derivada de la competencia asiática hay que añadir las consecuencias de la crisis global. En los últimos años se han producido algunos cierres importantes que, además de dejar en la calle a unos

cuantos miles de trabajadoras y trabajadores, han dado alas a rumores sobre los malos tiempos que se avecinan. El sindicato **Organisation Démocratique du Travail (ODT)**, el 16 de noviembre de 2010, denunciaba el cierre de las cuatro fábricas de la empresa Mornatex⁰⁴ en Salé (Rabat), que contaban con un total de 1500 personas trabajadoras. Según fuentes de la Confederación General de Trabajadores de Andalucía (CGT) han sido más de 50 las fábricas cerradas en 2010 en Marruecos y la precariedad y la informalidad agravan el drama de quedar en el desempleo, puesto que no hay protección social para la inmensa mayoría de estas nuevas personas desempleadas⁰⁵.

La competencia asiática, ha reforzado aún más la dependencia de las grandes firmas españolas que, pese a los reducidos costes laborales de China o Bangladesh, no pierden el interés en un proveedor que, siendo también barato, se encuentra a escasas millas náuticas del territorio español. Las dinámicas de aprovisionamiento sin estocs y la denominada “fast fashion” hacen sumamente interesante contar con factorías cercanas a las que se puedan realizar pedidos que serán rápidamente servidos y preparados para llegar a los escapartes europeos⁰⁶.

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

El crecimiento de China, India o Bangladesh como productores de artículos de confección afecta directamente a la industria marroquí.

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

05.- <http://www.cgtrandalucia.org/1-500-despedidos-por-la>

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

EL TRABAJO EN TÁNGER



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

Condiciones objetivas

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

Según otro informe llevado a cabo por la Asociación Attawasol, por la asociación Amarante Setem y las Universidades de A Coruña y Vigo a lo largo del 2008/2009 (a partir de ahora "*Informe Amarante*"), las condiciones laborales que viven las mujeres marroquíes que trabajan en la industria textil en Tánger distan mucho de ser acordes con los estándares mínimos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo⁰⁷ y con el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres⁰⁸.

La producción fabril en Marruecos, y concretamente en la ciudad de Tánger, se articula en tres niveles de centros de trabajo. Por una lado están las fábricas de primera línea en las que se produce para la exportación para marcas internacionales. Por lo general los propietarios de estos negocios son inversores marroquíes aunque, en ocasiones, se trata de empresas españolas, inglesas o de otros países europeos. Buena parte de estas fábricas confeccionan ropa para marcas también españolas como Inditex, Mango o Cortefiel, y son objeto de auditorías periódicas que tienen el objetivo de garantizar a los clientes internacionales el cumplimiento de la legislación vigente y de los estándares que las firmas de moda consideran



El 92% de las trabajadoras no dispone de contrato laboral.

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

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

La exigencia de disponibilidad es total.

imprescindibles. Pese a las limitaciones de los sistemas de auditoría, en las fábricas de primer nivel, el cumplimiento de la legislación laboral local es más alto que en la media del sector.

En un segundo nivel, podemos identificar talleres de menor tamaño repartidos por los barrios periféricos de la ciudad de Tánger⁰⁹. En cuanto a la contratación, el *informe Amarante* señala que en estos talleres el 92% de la muestra no dispone de contrato laboral, y que la mayoría, un 70%, considera que su trabajo es indefinido a pesar de que la antigüedad en el puesto de trabajo es inferior a un año en un 78%. Desde el punto de vista de los derechos laborales, y tomando como referencia el marco internacional y la legislación Marroquí¹⁰, las condiciones laborales de muchas de las trabajadoras de estas fábricas se situarían fuera de la legalidad.

Si atendemos a los salarios sólo el 11% percibe un salario por encima del salario mínimo (10,62 DH la hora) y únicamente el 24% recibe una nómina detallada. La informalidad en este caso es total y la información sobre la Seguridad Social es nula. Dentro de las relaciones laborales informales no se suele deducir la cuota de la nómina pero existen talleres donde se deduce del salario la cantidad correspondiente a la seguridad social y después no se liquida con la administración pública, ampliando así el margen de beneficio y reduciendo el coste laboral de forma fraudulenta.

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

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

En cuanto a la jornada laboral, la legislación marroquí establece que no podrá exceder de las 8 horas diarias, 48 horas semanales o 2.496 horas anuales. Se fija que las horas extraordinarias no podrán exceder del 10% de las horas normales y que la remuneración de las mismas se establece

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

10.- Información extraída de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación del Campo de Gibraltar. <http://www.negociomarruecos.com/legislacion-laboral.aspx>

según los siguientes parámetros: En los días laborables, cuando éstas estén comprendidas entre las 5 y las 22 horas, se incrementará el salario en un 25% mientras que si se sitúan entre las 22 y las 5 horas se incrementará en un 50%. En los días de descanso semanal o festivos el incremento será de un 50% en la primera franja horaria y del 100% en la segunda.

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

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

Los cambios en la Mudawana o Código del Estatuto Personal y de las Sucesiones inspirado en el Charia en el que se regula y que legisla de facto las relaciones intrafamiliares y el estatus de la mujer en la sociedad marroquí, vienen de la mano del movimiento feminista o femenino marroquí, en palabras de Leila Chafai¹¹ (1997), consiguiendo una primera modificación en el año 1993 y una segunda y más contundente en el año 2004. Estos cambios suponen una apertura hacia las transformaciones que ha vivido la sociedad marroquí desde los años 50 del siglo XX y en las que las mujeres son las grandes protagonistas haciendo tambalear las arquitecturas tradicionales de las estructuras sociales que las relegaban a un modo específico de subalternidad.

Ante las evidencias de la historia reciente hay que ser prudentes a la hora de buscar las causas de las desventajas de las mujeres en el mercado laboral marroquí en causas endémicas o culturales. Muchas de las razones de esta precariedad laboral son compartidas, salvando algunas especificidades, por la mayoría de las mujeres del mundo que luchan en el día a día por desarrollo personal y familiar y su proyecto de vida, en un contexto económico que regula el mercado de trabajo desde una mano invisible y que genera un modelo de desigualdad de las que son víctimas, tanto en, Indonesia, en México o en el propio Marruecos¹².

Segregación horizontal y precariedad laboral

Como se indica en la introducción, el sector de la confección es el primer sector industrial de Marruecos, y más del 70% de los empleos son femeninos. La concentración de mujeres en este sector es una buena muestra de la segregación horizontal¹³ del trabajo en el país. Esta segregación da lugar a lo que se han venido a denominar ocupaciones “pink collar”, una adaptación de los términos anglosajones tradicionales referidos al trabajo eminentemente masculino “white collar” y “blue collar”. El término pink collar se refiere a la ocupación que tradicionalmente y mayoritariamente ejercen las mujeres, caracterizado por tener un sueldo bajo, poco prestigio, escaso reconocimiento y casi ninguna oportunidad de promoción. Es cierto que tradicionalmente estos conceptos están asociados, dentro de la literatura feminista, a los mercados laborales mayormente, de la clase media. Sin embargo, son perfectamente operativos en el caso de Marruecos, en concreto para describir fenómenos propios del sector de la confección¹⁴. La segmentación y la división sexual del trabajo son fenómenos presentes en cualquier mercado laboral, independientemente de dónde se sitúe geográficamente. Esto es debido a un contexto económico global cuyas reglas reproducen las mismas desigualdades y fenómenos de empobrecimiento progresivo en cualquier lugar en donde situemos la cadena productiva, en este caso, la textil.

Según Newsome (2003), los nuevos conceptos en materia de producción industrial y de distribución comercial han potenciado la segmentación del trabajo generando puestos de trabajo de baja cualificación que están siendo ocupados mayoritariamente por mujeres. El sector de la confección fue de los primeros en identificar las partes del proceso

de producción más intensivas en mano de obra y que requerían menor preparación técnica para externalizarlas y deslocalizarlas: el corte y la confección. La deslocalización, fruto de la búsqueda de mano de obra barata, se ha visto condicionada además por las nuevas estrategias de distribución comercial basadas en la reducción del tiempo transcurrido entre la orden de producción y la venta del producto. Como explicamos más adelante con más detalle, la subcontratación de la confección a proveedores externos combinada con las estrategias de distribución *just in time* suponen una transferencia de los riesgos productivos de las marcas a las personas trabajadoras¹⁵. Resultado de la aplicación de estas estrategias se crean puestos de trabajo que requieren baja preparación técnica, caracterizados por bajos salarios y gran volatilidad derivada de la imposibilidad de planificar el ritmo de producción. Las desigualdades en el acceso a la educación y el crecimiento de la pobreza femenina empujan a las mujeres a ocupar estos puestos de trabajo.

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

Tasas de alfabetización de hombres y mujeres entre 15 y 24 años. Marruecos 1982, 1994, 2004, 2008

	1982	1994	2004	2008
Tasa de alfabetización, mujeres jóvenes (% de mujeres entre 15 y 24 años)	31	46	60	68
Tasa de alfabetización, varones jóvenes (% de varones entre 15 y 24 años)	58	71	81	85

La tasa de alfabetización de jóvenes es el porcentaje de personas de entre 15 y 24 años que son capaces de leer y escribir, con entendimiento, una proposición simple y breve sobre sus vidas diarias.

Fuente: Instituto de Estadística de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Desde el punto de vista de la percepción social dominante, este tipo de trabajo feminizado se ajusta perfectamente a un imaginario social que reproduce la separación de roles del ámbito doméstico también en el ámbito laboral. La costura es una actividad tradicionalmente asociada a un mundo femenino doméstico, paciente y sumiso. Las fábricas del textil suponen una prolongación del espacio privado, acorde con los esquemas androcéntricos de cualquier sociedad patriarcal. Las maquilas de confección conectan fácilmente con el imaginario social dominante que coloca a las mujeres en trabajos no sólo específicamente femeninos sino también especialmente precarios provocando a su vez, una pobreza eminentemente femenina, aún cuando este trabajo se desarrolle en el ámbito público, con todas las consecuencias que esto entraña, al ser este ámbito de dominación exclusiva masculina.

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

“Debido a las largas jornadas laborales, las mujeres no encuentran tiempo para cuidar a sus hijos y para estar con sus familias. Muchas de ellas acaban con depresiones y otras enfermedades...”

Fátima, obrera, sindicalista y activista.
Marzo de 2011

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

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

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

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

“...En las pequeñas fábricas, los patrones dicen que el cliente es el que manda. Esto quiere decir que si el cliente hace un pedido para un día determinado, su necesidad pasa por delante de nuestros derechos laborales”.

*Fátima, obrera, sindicalista y activista.
Marzo de 2011*

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

Otra posible causa de la aceptación de las condiciones precarias en este ámbito por parte de las mujeres es la presión ejercida desde las familias para ofrecer un aporte salarial a los ingresos familiares. La mayoría de estas mujeres entrevistadas reconocen que los productos de la cesta básica se han encarecido en los últimos años y que el monto total percibido en sus familias no es suficiente para llegar a fin de mes. La imposibilidad de mejorar el estatus laboral en el propio sector o la movilidad laboral hacia otros sectores productivos es nula. Así muchas mujeres entrevistadas afirman trabajar en el textil porque no hay otra opción, lo que redundaría en la aceptación de los bajos salarios y de las condiciones de precariedad.

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

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

En la actualidad, este tipo de trabajo fabril se está destruyendo debido a varios factores, entre ellos, la crisis económica mundial. Esta doble pérdida (la red social y el trabajo remunerado) conlleva una progresiva exclusión social cuyo impacto está todavía por evaluar dado que los efectos de todas estas circunstancias, unidos a la crisis, surgirán en un medio o largo plazo.

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

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

Obreras, sindicalismo y capacidad de negociación

Desde 1961 hasta los 90, el reino de Marruecos era gobernado por Hassan II de manera totalitaria ejerciendo una fuerte represión contra sus opositores políticos. Centenares de activistas críticos con el régimen fueron torturados, asesinados o detenidos en cárceles tristemente célebres como Tazmamaat. La monarquía controlaba todos los niveles de la vida política y la libertad de prensa era inexistente (Hochman, 2007). En los 80, las violaciones de derechos laborales salen a la luz en la esfera internacional gracias al trabajo de la Asociación Marroquí de Derechos Humanos. Ante la presión interna y la internacional, el Rey Mohammed VI, poco después de acceder al trono inicia políticas reformistas y accede a indemnizar a 3.700 víctimas civiles de la represión ejercida por su padre.

Las reformas incluyen una aparente liberalización de los medios de comunicación (aunque cualquier crítica a la monarquía sigue siendo imposible), la apertura de espacios para la oposición política y la legalización de la actividad sindical.

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

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

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

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

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

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

Pero aunque las trabajadoras ya organizadas identifiquen los beneficios de formar parte de un colectivo, para las entrevistadas que no forman parte de ningún sindicato ni asociación los obstáculos para la vida organizativa pesan demasiado. En sus comentarios identificamos una acumulación de factores laborales y familiares que dificultan sobremanera su posible actividad sindical.

No es extraño que las mismas trabajadoras que narran situaciones laborales contrarias a la propia legislación laboral marroquí, agradezcan el hecho de tener un trabajo y de gozar de un salario por reducido que éste sea. Las direcciones de las fábricas y talleres trasladan, con cierto éxito, el mensaje de que el trabajo no resulta rentable y de que la viabilidad económica de la empresa está en alto riesgo.

Las obreras aseguran que en los centros de producción corren rumores constantes acerca de próximos cierres de fábricas debidos a la competencia asiática y a los bajos salarios de otros países. Los propios patrones asumen un discurso de autovictimización y de presión utilizando

expresiones como “si no aumentáis la producción pierdo dinero con vosotras” o “voy a tener que empezar a vender las máquinas para no cerrar la fábrica”¹⁶. Las noticias sobre cierres de fábricas que se han sucedido en los últimos tres años ayudan a reforzar la idea de que cualquier elemento que distorsione la actividad productiva puede ser motivo para que la empresa cierre o se traslade. Entre estos motivos destaca la “conflictividad laboral”. Desde el punto de vista de empleadores y de los propios representantes de la administración, los sindicatos suponen una amenaza para las inversiones, y así se lo transmiten a las trabajadoras con expresiones como “si os quejáis más los inversores se irán a China, allí la gente trabaja y no se queja tanto”. Con independencia del nivel de realismo de las amenazas, los empleadores aprovechan el fantasma del cierre para imponer sus condiciones y aplacar las resistencias.

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

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

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

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

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

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

El rol de las empresas y de sus clientes internacionales

Los primeros trabajos de investigación y documentación de las condiciones laborales en el sector de la confección de Tánger realizados por la Campaña Ropa Limpia en el 2002, fueron presentados y discutidos con las principales empresas españolas del sector de la confección. Las principales firmas, que ya disponían de programas de Responsabilidad Social Empresarial, plantearon que el contexto marroquí dificultaba la trazabilidad del proceso de producción y que las causas de las problemáticas laborales y de incumplimiento de la legislación debían buscarse en el alto grado de corrupción de las administraciones públicas y en la ineficacia de la inspección de trabajo. Curiosamente, estos son los argumentos que esgrimen las firmas internacionales en cada una de las investigaciones que se les presentan sobre la confección de ropa deslocalizada, sea en China, Bangladesh, Honduras o India.

Desde la perspectiva de la responsabilidad social empresarial se han desarrollado los códigos de conducta laborales y las auditorías sociales. Ambas herramientas están destinadas al control de la cadena de suministro de las firmas internacionales, con la finalidad de garantizar que no existen vulneraciones de la legislación nacional ni de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo. Pero la diversidad de las metodologías de verificación y los diferentes niveles de compromiso de las firmas internacionales en esta materia hace que la mera existencia de un código de conducta y la realización de auditorías no signifique necesariamente el cumplimiento de los estándares laborales básicos.

Durante 2004, la Campaña Ropa Limpia internacional realizó un esfuerzo colectivo de investigación en India, Kenya, Rumanía, Bangladesh, Pakistán, Indonesia y Marruecos para recoger evidencias sobre las condiciones laborales en las fábricas de confección que pasaban auditorías sociales, poniendo especial atención a aquellas que disponían de la certificación SA8000. Las conclusiones de los estudios realizados en estos siete países se presentaron en el libro *Looking for a quick fix* y fueron tristemente contundentes. Se documentó la incapacidad del sistema de auditorías sociales para reducir las estrategias antisindicales, para garantizar el derecho a la negociación colectiva, para asegurar el cumplimiento de horarios y para garantizar el pago de salarios mínimos (Pruett, 2005). En la obra se argumenta que un sistema de verificación que no tenga en cuenta las organizaciones de personas trabajadoras y que no cree canales para detectar problemas e incumplimientos de los códigos de conducta que queden abiertos entre rondas de auditoría no puede detectar si los documentos se corresponden con la realidad, ni la existencia de prácticas antisindicales. Cuando las metodologías utilizadas por las empresas auditoras prevén la realización de entrevistas aleatorias con las obreras, los empleadores infunden el miedo a quedarse sin trabajo a las potenciales entrevistadas a causa de un posible despido o de la ruptura de contratos con inversores internacionales si los resultados de

las auditorías no son correctos.

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

Aunque las firmas europeas tengan en su agenda la mejora de estos sistemas de garantía las voluntades expresadas a través de sus documentos de responsabilidad social chocan con las prácticas productivas y comerciales que imponen los nuevos paradigmas empresariales. Existe una transferencia de los riesgos productivos desde las empresas comercializadoras (las que tienen el poder en las negociaciones y la imagen de marca) hacia los eslabones más débiles de la cadena de suministro. Las políticas de reducción de los tiempos de entrega de los proveedores a las marcas y la fragmentación de los pedidos están fuertemente ligadas a la precarización laboral y a la feminización de los puestos de trabajo (Newsome, 2003).

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

Tanto el exceso de horas como la imposibilidad de planificar la jornada dificultan la realización de reuniones y encuentros que faciliten la organización colectiva y la negociación sindical.

Cuando, pese a las largas jornadas, los recursos humanos son insuficientes los patrones subcontratan parte del trabajo a terceros talleres que completan la producción. Esto sucede a pesar de que la mayoría de las firmas extranjeras lo prohíben explícitamente en sus contratos. Las auditorías sociales que afectan a las fábricas proveedoras no acceden a estos talleres de los que desconocen la existencia. Un técnico de reparación de maquinaria de confección que milita en la UMT

Las causas de las problemáticas laborales y de incumplimiento de la legislación debían buscarse en el alto grado de corrupción de las administraciones públicas y en la ineficacia de la inspección de trabajo.

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

Mecánico de maquinaria de confección. Tánger, Mayo de 2009

nos explicaba en mayo de 2009 uno de los almacenes de su centro de trabajo, en el polígono industrial de Mghougha, está destinado a dar salida y a recibir los encargos de dos talleres que complementan la producción. Según este trabajador “cuando hay mucho trabajo, parte de la producción se realiza en dos talleres cercanos. Las obreras de estos talleres no tienen contrato ni seguridad social. Alguna vez el dueño de nuestra fábrica me ha enviado a reparar maquinas allí por lo que supongo que la relación entre las empresas debe ser muy estrecha”¹⁷.

La posición de Marruecos en la economía internacional y el papel de las administraciones

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

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

La estructura de producción agrícola marroquí se gestó durante la administración francesa (1912-1956), período en el que se inició la integración del sector a la economía global a través de la transformación de extensas zonas de secano en zonas irrigadas productoras de verduras de huerta. Junto a este legado francés, en esta época se asentó un sistema de relaciones jerárquicas clientelares que marca todavía ahora la asignación de títulos de propiedad sobre los campos de cultivo y la toma de decisiones en lo que a planificación de la actividad agrícola se refiere.

Durante el reinado de Hassan II (1961- 1991), el gobierno marroquí, ya independiente, consolidó las reformas iniciadas durante la administración francesa utilizando las mejores tierras de cultivo para la producción de exportaciones como los cítricos. Los primeros créditos del Banco Mundial se concedieron en 1964 precisamente para la expansión de la agricultura de regadío siguiendo planes trazados por la administración colonial y dejando estancado el sector tradicional de secano (Davis,

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

2006). Consecuencia de ello fue la falta de adaptación de la producción de cereales a las nuevas necesidades derivadas del incremento de población y el inicio de las importaciones cerealicias. Un país con un sistema agrícola hasta entonces autosuficiente, sufrió un importante déficit en su balanza de pagos por culpa de la importación de materias primas destinadas a la alimentación.

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

Así empezó, en 1983, una década de ajustes y de tutela económica por parte del FMI que se ha concretado en nueve planes y la adhesión de Marruecos al GATT en 1987 (Morrisson, 1991). Como en el resto del mundo, el objetivo de los PAE ha sido animar la inversión extranjera, promover las exportaciones y abolir los aranceles. Son muchos los indicadores que el FMI no ha tenido en consideración en el diseño de sus planes para Marruecos: Ya en 1978, 68 familias controlaban el 55% del capital industrial privado. 10 grupos empresariales (propiedad de las 10 familias más influyentes) mantenían el control de un tercio del capital y la familia real gozaba de una quinta parte de la riqueza del país (Davis, 2006).

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

La mayoría de los proyectos de modernización han requerido una intervención en áreas de propiedad y utilización colectiva. Las seis zonas de acción prioritaria incluidas en los macroproyectos financiados por el Banco Mundial tenían este régimen de explotación. En compensación, el gobierno intenta restringir la ganadería tradicional a quince perímetros con proyectos de “mejora del pastoreo” (Davis, 2003). Las áreas de explotación colectiva que quedan fuera de los proyectos de modernización han sido recalificadas en “suelo útil” bajo el control del estado. Paralelamente, los modos de producción tradicionales se han criminalizado aplicando

Las bolsas de potenciales obreros y obreras procede mayoritariamente de las migraciones del campo a la ciudad.

Si los pueblos nómadas ganaderos han sido los más perjudicados por la ola de reformas neoliberales, los beneficiarios directos de la reestructuración han sido la familia real y la élite situada a su alrededor.

sanciones de hasta seis años de cárcel a los que no sigan las normativas. Para millones de ciudadanos y ciudadanas de las zonas rurales de Marruecos, estos cambios y, sobretodo, la falta de acceso a las tierras de uso colectivo significa la pérdida de una fuente imprescindible de comida, medicinas y productos básicos, que agudiza la pobreza rural empujando a las personas en edad de ser contratadas en una factoría a migrar a las zonas urbanas a la búsqueda de un empleo.

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

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

Las políticas agrarias y las industriales tienen en común la orientación de los medios productivos a la exportación aunque, en contraste con la tendencia global de liberalización de los aranceles, Marruecos (igual que su vecino Túnez) ha mostrado una cierta resistencia a la reducción de las tasas arancelarias. Tras una primera liberalización entre 1993 y 1997 (del 65% al 22%), las tasas arancelarias han aumentado desde entonces manteniéndose alrededor del 30% en los últimos años (Dennis, 2006). En contraste con otros países árabes y del Magreb, Marruecos y Túnez no han llevado a cabo reformas arancelarias de gran alcance¹⁸. Pero, aunque el Banco Mundial coloque a los países del Magreb en general y a Túnez y Marruecos en particular, entre los países con un régimen arancelario más restrictivo del mundo, la existencia de zonas francas de exportación, así como un red de acuerdos comerciales preferenciales han reducido las tasas reales, convirtiendo la zona en un mercado atractivo para la UE.

La UE firmó el Acuerdo de Asociación (AdA) con Marruecos en 1995 para su entrada en vigor en Marzo de 2000. Del acuerdo nace la Zona de Libre Comercio (ZLC) entre la UE y Marruecos arranca en el 2000, con el objetivo de reducir progresivamente las barreras arancelarias hasta alcanzar un 5,2% en 2012. Pero Marruecos ya disponía de condiciones especiales para el comercio con los socios comunitarios previamente a la firma del AdA. Desde 1976 sus productos industriales tienen libre acceso al mercado comunitario y las cuotas establecidas por la UE permiten

la exportación del 20% de sus productos agrícolas con tratamiento preferencial.

Pese a que Marruecos firmó en 2004 el tratado de libre comercio con los EUA, el 96% de las exportaciones de ropa marroquíes tienen como destino el mercado europeo. Cabe destacar que el vínculo comercial entre la UE y el Reino Alauí no es unidireccional. El 76% de sus importaciones provienen de países miembros de la UE.

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

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

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

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

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

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



ESTUDIO DE CASO

5. Estudio de caso: trazabilidad de la ropa de las administraciones públicas fabricada en Tánger

Ante la situación que viven las obreras del sector global de la confección y conociendo con detalle las circunstancias del mercado laboral marroquí, resulta justificada la preocupación mostrada por organizaciones y administraciones públicas europeas acerca de las condiciones bajo las cuales se manufacturan la ropa y los artículos de confección que adquieren los gobiernos locales, regionales y estatales para sus trabajadores y sus trabajadoras¹⁹. Los uniformes y la ropa de trabajo que utilizan brigadas municipales de limpieza o jardinería, los cuerpos de bomberos o de policía, entre otros colectivos, se componen de artículos fabricados por empresas con líneas de producción internacionales y con proveedores deslocalizados.

Con este estudio de caso hemos tratado de trazar el origen de la ropa comprada por un grupo de administraciones públicas sometidas a la directiva europea de contratación pública con la intención de identificar talleres y fábricas que elaborasen prendas para ellas en la zona de Tánger. Este análisis tiene un doble objetivo: conocer las condiciones laborales en que se fabrican los artículos adquiridos por los compradores públicos y ver los canales de información existentes para que el comprador institucional pueda llevar a cabo una compra informada o consciente.

Metodología y limitaciones de la investigación

El planteamiento inicial consistía en solicitar a diferentes administraciones públicas europeas sus proveedores de ropa y uniformes para preguntarles si alguna parte de su producción era realizada en Tánger.

Tras más de cinco años de trabajo conjunto con algunas administraciones catalanas en el marco de la Red Catalana por la Compra Pública Ética, dirigimos una solicitud de colaboración a las cuatro más activas, con el

19.- No es el objetivo de este informe mostrar el trabajo en materia de Compra Pública Ética llevado a cabo en Europa. Para obtener información detallada sobre el tema se remite a la web <http://networkwear.eu>

fin de disponer de primera mano de un listado de proveedores. Gracias a los ayuntamientos de Barcelona, Badalona, Manresa y Sant Boi y a la colaboración de la Agencia Catalana de Consumo (de la Generalitat de Catalunya), elaboramos una lista de 26 empresas adjudicatarias de contratos de suministro de ropa de trabajo y uniformidades.

A sugerencia de SETEM y de la Campanya Ropa Limpia, algunas de las administraciones locales colaboradoras solicitan como requisito para la firma de algunos de sus contratos de suministro de ropa, la lista de proveedores a las corporaciones contratantes, estando éstas obligadas a facilitar el primer eslabón de la cadena de aprovisionamiento. Debido a que la información disponible no era homogénea y con la intención de actualizar los datos, se envió a las 26 empresas un sencillo cuestionario sobre responsabilidad social empresarial en el que se pedía el detalle de los códigos de conducta internos, de los mecanismos de verificación, de las medidas de transparencia y los datos de las empresas proveedoras, así como el origen geográfico de la ropa. El sensible déficit en el desarrollo de políticas de responsabilidad y transparencia en el sector de las ropa de trabajo nos ha impuesto serias limitaciones, ya que los datos facilitados han sido muy heterogéneos e incompletos. Cabe destacar que las dos empresas de mayor tamaño a las que se ha enviado la solicitud de información no han facilitado ningún dato de sus proveedores en Tánger. A dichos proveedores los hemos localizado a través de investigación sobre el terreno.

En base a la información obtenida de las propias empresas e identificando los centros de trabajo de Tánger donde algunas de ellas se abastecen, se ha realizado una serie de entrevistas a personas trabajadoras fuera del ámbito de las fabricas para conocer las condiciones cotidianas en las que allí se trabaja y las problemáticas personales derivadas de estas condiciones laborales.

Aunque el proceso es extremadamente simple, la opacidad en la cadena de producción y el desinterés por parte de muchos de los actores de la misma por aportar transparencia han impuesto algunas soluciones metodológicas que, aunque no son de nuestro agrado, han marcado el desarrollo de la investigación y la elaboración del informe.

- La mayoría de las personas entrevistadas, y en especial aquellas que ocupan cargos dentro de las fábricas o la administración, solicitaron explícitamente mantenerse en el anonimato para proteger sus puestos de trabajo. Debido a que el sector de la ropa de trabajo es relativamente pequeño si lo comparamos con el de la moda hemos optado por no explicitar los nombres de las empresas analizadas. En consecuencia, este informe describe el estado de la cuestión y alerta sobre situaciones claramente denunciabiles sin que aparezcan los nombres de las firmas europeas ni de las fábricas marroquíes. Los datos concretos se facilitaran individualmente a cada una de las administraciones públicas compradoras para instarlas a que desarrollen sus políticas de Compra Pública Responsable y exijan transparencia y buenas prácticas en el control de la producción a sus proveedores.

- Las empresas a las que la administración pública no había solicitado la lista de proveedores durante la tramitación del contrato no han facilitado la información sobre la localización geográfica de su producción de forma directa. Así que la identificación de los centros de producción en Tánger se ha realizado a partir de la investigación sobre el terreno entrevistando trabajadoras de las distintas zonas industriales de la ciudad. Es probable que las firmas europeas que no han facilitado la ubicación de sus proveedores marroquíes quieran rebatir los resultados del proceso de investigación. Estaremos muy agradecidos si pueden aportar nuevos datos para contrastar los resultados de este primer informe.
- Las empresas distribuidoras han comunicado que les resulta muy complicado obtener las direcciones de los centros de producción en los que se aprovisionan las diferentes firmas con las que trabajan. Sería objeto de una nueva investigación analizar la cadena de aprovisionamiento de las firmas que estas empresas comercializan.
- Las empresas europeas con fábricas propias en Tánger no han tenido problemas para proporcionar las direcciones de sus fábricas, ambas en la zona industrial de Mgouga.

Estructura del mercado de la ropa de trabajo

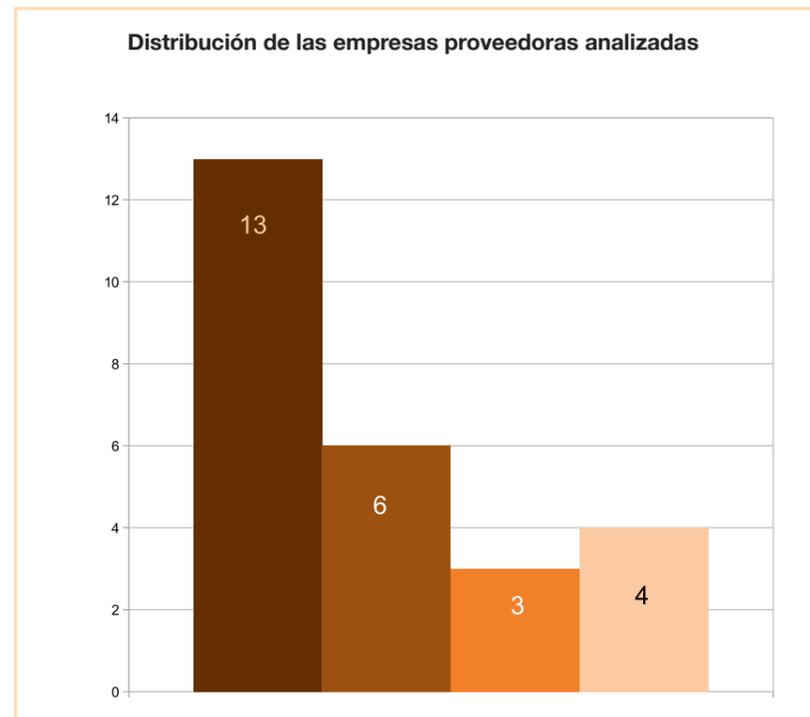
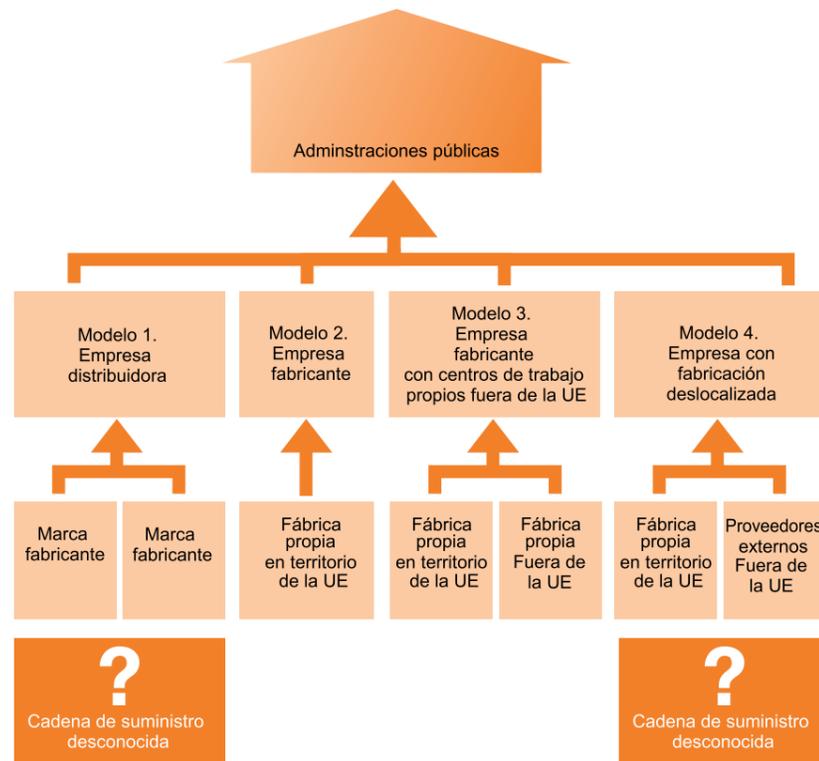
Hay diferentes tipos de actores en el mercado de la ropa de trabajo para las administraciones públicas, y no todos tienen la misma capacidad de control sobre la cadena de suministro. Entre las 26 empresas identificadas, 13 son distribuidoras y afirman que tan sólo pueden ofrecer información de las firmas productoras. La totalidad de las distribuidoras son PYMES de capital local. Esto impone la necesidad de que se generen estrategias de trazabilidad si las administraciones están interesadas en conocer el origen de estas prendas de ropa. Al mismo tiempo abre un campo para investigar en el futuro las políticas de responsabilidad social y el origen de los productos de las marcas europeas que los distribuidores e intermediarios ofrecen a las administraciones públicas.

Las otras 13 empresas proveedoras son fabricantes y suministran a las administraciones sus propios artículos de ropa y confección. De ellas 7 afirman fabricar la totalidad de sus prendas en territorio español. Las otras 6 sirven producción deslocalizada y en 4 de los casos, una parte de sus productos es confeccionado en Marruecos.

Así pues, 4 de los proveedores analizados trabajan de una forma u otra en territorio marroquí. 2 de ellos en fábricas de su propiedad y 2 de ellos mediante subcontratación.

Desde el punto de vista de las organizaciones de trabajadoras y de trabajadores y de las organizaciones de defensa de los derechos laborales, la transparencia es un requisito indispensable para dar credibilidad a las políticas de responsabilidad social empresarial.

Estructura del mercado de ropa de trabajo para las administraciones públicas



- Empresas distribuidoras
- Empresas fabricantes sin centros de trabajo fuera de la UE
- Empresas fabricantes con centros de trabajo propios fuera de la UE
- Empresas con fabricación deslocalizada

El mercado de la ropa de trabajo frente a la responsabilidad social empresarial y la transparencia

Cabe destacar que el desarrollo de políticas de responsabilidad social en el ámbito concreto de la ropa de trabajo está muy lejos del que pueda presentar el sector de la moda o de la ropa deportiva. En parte, esto se explica por una deslocalización más reciente. Pero el factor explicativo más importante es la falta de exigencia por parte de los clientes habituales. La preocupación por la reputación corporativa y por las exigencias éticas de la clientela es muy superior entre las firmas internacionales que viven de su imagen que entre proveedores de ropa y uniformes para empresas, corporaciones o para el sector público.

Aunque 22 de las empresas analizadas han adoptado algún tipo de medida de responsabilidad en el campo del impacto medioambiental, de las 26 empresas analizadas, tan sólo 5 disponían de un código de conducta laboral y sólo 3 someten su cadena de aprovisionamiento a algún tipo de control externo obteniendo la certificación SA8000.

Este mercado queda fuera del interés de la opinión pública aunque una parte muy importante de su clientela es el sector público que utiliza recursos de todas y de todos para contratar los suministros de ropa. Al igual que en el sector de la moda, las empresas más grandes son las que formalmente han desarrollado planes de actuación más completos en materia de responsabilidad social empresarial. Los pequeños fabricantes o distribuidores no se han planteado la necesidad en un mercado en el que los consumidores no han solicitado garantía alguna de responsabilidad. No obstante, en el primer paso de esta investigación, han sido las empresas pequeñas y medianas las que han respondido a nuestros requerimientos de información.

Desde el punto de vista de las organizaciones de trabajadoras y de trabajadores y de las organizaciones de defensa de los derechos laborales, la transparencia es un requisito indispensable para dar credibilidad a las políticas de responsabilidad social empresarial.

Las fábricas de propiedad española

Las dos empresas que fabrican en factorías marroquíes de su propiedad realizan uniformes técnicos para policía, bomberos y brigadas de jardinería. Las dos presentan a sus clientes una certificación SA8000. Dicha certificación pretende garantizar el cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT en toda la cadena de producción. A pesar de que la eficacia de los procesos de auditoría vinculados a la SA8000 ha sido puesta en cuestión por la Campaña Ropa Limpia en repetidas ocasiones (Pruett, 2005; Hearson, 2010), la situación en ambas factorías es sensiblemente mejor a las que encontramos en las fábricas de la zona que trabajan para otros clientes.

En las conversaciones mantenidas con las obreras de las ambas fábricas

“Cobrar el salario mínimo (unos 210 euros mensuales) está bien si no tienes que pagar un alquiler. Una vivienda modesta en Tánger puede costar cerca de 200 euros al mes”.

*Saida, obrera de la confección.
Tánger, Febrero de 2011*

“Las condiciones no están mal. Trabajo 9 horas diarias de lunes a sábado. Las horas extra son obligatorias pero nos avisan el día antes para que sepamos que saldremos tarde. Y nos pagan 8 Dh por hora. Si comparo estas condiciones con las que he vivido anteriormente no están tan mal”.

*Salma, obrera de la confección.
Tánger, Febrero de 2011*

En momentos de gran producción las jornadas semanales pueden alcanzar las 72 horas, acudiendo las trabajadoras a las fábricas en domingos y festivos de forma obligatoria.

no se identificaron violaciones claras y sistemáticas de la legislación laboral marroquí aunque sí se quejaban de haber vivido períodos de exceso de horas extra realizadas sin planificación previa. Dos de las trabajadoras confirmaron que durante el año había al menos 4 períodos de más de dos semanas en los que se trabajaba cerca de 60 horas a la semana.

Las trabajadoras entrevistadas afirmaban recibir un salario de 11 Dh/hora, algo superior al Salario Mínimo Interprofesional Garantizado, que se traducía en un salario mensual de unos 210 euros.

Las fábricas proveedoras de empresas españolas

A pesar de la falta de transparencia de las dos empresas con producción subcontratada en Tánger, se han podido identificar y analizar dos fábricas proveedoras. Según las informaciones procedentes de trabajadoras y de una persona que realiza tareas logísticas en uno de los centros de trabajo, la situación en las dos fábricas es bastante similar.

La jornada laboral habitual es de 9 horas diarias de lunes a sábado, siendo la jornada semanal habitual de 54 horas. Aunque las trabajadoras afirman que se les advierte con uno o dos días de antelación, las horas extra son excesivas y obligatorias. Los momentos de punta de trabajo tienen una duración de unas 2 semanas y se repiten cada 2 ó 3 meses. En estos momentos de gran producción las jornadas semanales pueden alcanzar las 72 horas, acudiendo las trabajadoras a las fábricas en domingos y festivos de forma obligatoria.

Los salarios de las trabajadoras con las que conversamos oscilaban entre los 8 dh/hora y 10 dh/h, siempre por debajo del salario mínimo interprofesional garantizado.

Las conclusiones



6. Conclusiones y recomendaciones

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

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

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

El sector de la confección de prendas de vestir ha alcanzado una gran relevancia para la economía del país. Pero no alejan a las personas trabajadoras de la pobreza. En los últimos años, las condiciones de vida y de trabajo de las obreras no han mejorado.

Las reformas económicas, políticas y sociales que se han llevado a cabo en Marruecos desde inicios de los 80 han impulsado a miles de personas y familias a abandonar el campo como medio de subsistencia y a buscar en las nuevas industrias ingresos para sobrevivir.

Las mismas reformas han facilitado la creación de un industria ligera, mayoritariamente de confección, que ha empleado a parte de la población migrante.

Desde un punto de vista estrictamente económico, un número difícilmente cuantificable de estas nuevas trabajadoras siguen sumidas en la pobreza pese a realizar jornadas laborales extremadamente extensas. La escasez de fuentes oficiales y la poca colaboración de empresarios y responsables de las administraciones públicas hace muy complicado saber cuantas son las obreras empleadas en el sector informal, en pequeños talleres y en sus casas. No obstante, sus situaciones laborales y la evidencia de la existencia de estos talleres que cualquier transeúnte puede constatar caminando por las zonas periféricas de los polígonos industriales son suficientes como para que el tema constituya un motivo de preocupación. Más aún, pudiendo documentar que estos talleres trabajan para proveedores de firmas internacionales, cuando no lo hacen directamente para éstas.

En este trabajo además, hemos adoptado una perspectiva superadora de la estrictamente económica y, partiendo de la constatación por parte de sindicatos y del mundo asociativo marroquí de que las obreras viven condiciones de pobreza de capacidades y de alta vulnerabilidad y precariedad social, hemos explorado las causas de los procesos de empobrecimiento y de limitación personal. Desde este punto de vista, la organización patriarcal de la sociedad marroquí es un factor de empobrecimiento pero no mucho más relevante del que puede afectar a las mujeres europeas. Existe una subordinación femenina en el ámbito familiar y en el personal que sobrecarga a las obreras con una doble jornada compuesta por más de 10 horas de trabajo en la fábrica y más de 6 horas de tareas de cuidado de la familia pero, a falta de un estudio cuantitativo y de una comparación sistemática con los resultados de las encuestas de usos del tiempo, la dedicación a tareas de cuidado no difiere demasiado de la que asumen las obreras europeas.

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

Aunque estos movimientos son incipientes e interaccionan con los sindicatos tradicionales, el contexto político y empresarial es extremadamente hostil y la capacidad de negociación de las trabajadoras es muy reducida. A las estrategias de hostigamiento y persecución de las obreras más activas se suma el fantasma de la deslocalización y de los cierres de fábricas, cada vez más presente en los corrillos de conversación de la personas trabajadoras, y la actitud permisiva de las administraciones públicas con las violaciones a los derechos laborales.

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

Ante una situación de precariedad institucionalizada y una falta de control real por parte de las empresas transnacionales que se abastecen en Marruecos, es extremadamente preocupante que las administraciones públicas que adquieren ropa fabricada en este país no sean capaces de exigir la trazabilidad total de las condiciones de trabajo en las que se ha elaborado dicha ropa. Los compradores públicos desconocen cómo y dónde se fabrica la ropa y los únicos que tienen información al respecto son aquellos que se han involucrado en procesos de impulso de la compra pública responsable y han incluido las demandas de información en los requerimientos para la contratación.

Marruecos es un mercado extremadamente difícil para obtener información y muchas de las empresas que allí trabajan no disponen de sistemas de información y monitoreo creíbles. En buena parte, el subdesarrollo de los sistemas de verificación se debe a la falta de presión por parte de los compradores y a las casi nulas exigencias que los clientes imponen a las firmas de ropa de trabajo.

Los clientes institucionales que deseen dar los primeros pasos en materia de compra pública responsable deben ser conscientes de que la información es básica para ejercer presión en las empresas del sector. Incluir el requisito de que se anexe una lista de proveedores en el contrato es una medida sencilla que facilita ir avanzando en el conocimiento de los mercados de origen y que impone cierta presión para la mejora a las empresas del sector. Cuando se pide a las firmas proveedoras que adopten compromisos o que firmen declaraciones respecto al cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT en su cadena de producción, debe exigirse la información necesaria para que la veracidad de los documentos pueda ser comprobada. Aunque el comprador institucional no tenga los medios para hacerlo, la disponibilidad de una lista de proveedores puede facilitar a otros actores (sindicatos y ONG) esta tarea.

Los clientes institucionales que deseen dar los primeros pasos en materia de compra pública responsable deben ser conscientes de que la información es básica para ejercer presión en las empresas del sector. Incluir el requisito de que se anexe una lista de proveedores en el contrato es una medida sencilla que facilita ir avanzando en el conocimiento de los mercados de origen.

Como muestran las sucesivas investigaciones de la Campaña Ropa Limpia, incluyendo la presente, no hay certificaciones que ofrezcan total garantía de respeto a los derechos laborales en toda la cadena de producción. Las certificaciones basadas en la norma internacional SA8000 presentan muchas lagunas y las auditorías sociales no consiguen ejercer un control exhaustivo de las condiciones laborales en la cadena de suministro. Pero eso no significa que las administraciones deban desechar la opción de exigir a sus proveedores estas certificaciones como parte de un proceso en el que los consumidores institucionales impulsen al sector de la ropa de trabajo y de uniformes hacia modelos de monitoreo que tengan en cuenta las organizaciones de trabajadoras y a los sindicatos.

Por último, y aunque pueda resultar una obviedad, hay que advertir que aunque este estudio se centra en la realidad de Marruecos, el sector de la confección está marcado por la precariedad en todo el mundo. Como muestran los frecuentes estudios de la Campaña Ropa Limpia, las obreras de la confección sufren condiciones de explotación en lugares tan distantes como el Magreb, el Sureste Asiático o América Central. No se trata de seleccionar el país de origen de las prendas que adquieren los consumidores institucionales sino de exigir información y responsabilidad a sus proveedores introduciendo incentivos para desarrollar políticas empresariales que impliquen el respeto a los derechos laborales de las personas trabajadoras.

Recomendaciones para las administraciones públicas compradoras de ropa y uniformes

Exigir a las empresas suministradoras de la administración pública información acerca de su cadena de producción. Los consumidores y las consumidoras necesitamos información para tomar decisiones de consumo. De la misma forma que los concursos públicos para el suministro exigen información técnica también pueden exigir información social o trazabilidad geográfica. Disponer de la lista de proveedores de las empresas que fabrican para la administración pública puede suponer para los movimientos de defensa de los derechos laborales, las ONG y los sindicatos, una vía de denuncia en caso de abusos contra las personas trabajadoras.

1.

Explorar fórmulas jurídicas para hacer exigible, de manera progresiva, el cumplimiento de los convenios fundamentales de la OIT en toda la cadena de producción de las empresas que suministran productos de confección a las administraciones públicas. En este sentido se hace imprescindible el trabajo en red apoyado por organizaciones y sindicatos que tengan conocimiento de las realidades laborales en los países de producción.

2.

Impulsar progresivamente, la entrada de las empresas proveedoras de las administraciones públicas en iniciativas de responsabilidad multipartitas (multistakeholder initiatives) en las que tomen parte sindicatos y organizaciones de defensa de los derechos humanos. Para ello, los poderes públicos deben encontrar fórmulas jurídicas para premiar a las empresas que hagan pasos en esta dirección.

3.

En el proceso de implementación de medidas de control y verificación de las condiciones laborales asegurar que no existe trato preferencial para las grandes empresas capaces de elaborar planes de responsabilidad social en apariencia más efectivos que los de las pequeñas y medianas empresas. La experiencia del proceso de investigación es que la voluntad de transparencia de estas últimas es mucho mayor que la de las grandes empresas con actividad transnacional.

4.

7 BIBLIOGRAFIA

Referencias bibliográficas

Agénor, Pierre-Richard; Nabli, Mustapha; Yousef, Tarik; Jensen, Hening-Tarp (2007), 'Labor market reforms, growth, and unemployment in labor-exporting countries in the Middle East and North Africa', *Journal of Policy Modeling* 29, 277-309.

Chafai, Leila (1997), 'Las mujeres sujeto de marginalización en Marruecos', *Mujeres en Red*.

Cherkaoui, Mouna; Driss, Ben Ali (2007), 'The political economy of growth in Morocco', *The Quarterly Review of Economics and Finance* 46, 741-761.

Coupe, J. (1997), 'Courting his majesty: USAID in King Hassan's Morocco', *Middle East Policy* 5, 150-169.

Davis, Diana K. (2006), 'Neoliberalism, environmentalism, and agricultural restructuring in Morocco', *The Geographical Journal*, Vol. 172, No. 2, June 2006, pp. 88-105 172(2), 88-105.

Dennis, Allen (2006), 'Trade liberalization, factor market flexibility, and growth. The case of Morocco and Tunisia', *World Bank Policy Research Working Paper* 3857, 18.

Dillman, B. (2001), 'Facing the market in North Africa', *The Middle East Journal* 55, 198-215.

Dris Aït-Hamadouche, Louisa (2007), 'Women in the Maghreb: Civil Society's Actors or Political Instruments?', *Middle East Policy* XIV, 115-133.

Erbil, Can (2006), 'Las consecuencias de la liberalización del comercio en el sector textil y de la confección en los países mediterráneos', *IMed Balance*, 166-168.

Farah, Nadia Ramsis (2006), 'Arab Women's Development: How Relevant are UNDP Measurements', Middle East Policy XIII, 38-47.

Harvey, David (2004), 'The 'new' imperialism: accumulation by dispossession', The Socialist Register, 63-87.

Hearson, Martin; Sales, A (editor en catalán) (2010), Passeu per caixa. Les grans superfícies i les condicions laborals a la indústria de la confecció, SETEM Catalunya. Campanya Roba Neta.

Hochman, Dafna (2007), 'Divergent Democratization: The Paths of Tunisia, Morocco and Mauritania', Middle East Policy XIV, 67-83.

Kamrava, Mehran (2004), 'Structural impediments to economic globalization in the middle east', Middle East Policy XI, 96-113.

López-Mancisidor, Eduardo; Ucelay, Mariano (2007), 'El sector textil y de confección en Marruecos. El papel de las empresas españolas', Boletín Económico del ICE 2918.

Martín, Francisco (2003), La moda, un tejido de injusticias. Campaña Ropa Limpia, Intermón Oxfam.

Martín, Iván (2001), 'La inversión extranjera directa en los países del Maghreb en el marco de la asociación Euromediterránea: ¿el eslabón perdido?', Revista de Economía Mundial, Universidad de Huelva 4, 37.

Mernissi, Fátima (2007), "Marruecos a través de sus mujeres", Ediciones del Oriente y del Mediterráneo.

Morrisson, Christian (1991), 'Adjustment, Incomes and Poverty in Morocco', World Development 19(11), 1633-1651.

Newsome, Kirsty (2003), "The Women Can Be Moved to Fill in the Gaps': New Production Concepts, Gender and Suppliers', Gender, Work and Organization 10, 320-341.

Norton, A R; Singerman, D; Morris, M E; Moghadam, V; Fahkro, M A; Saktanber, Ayse; Taraki, L; Cheriet, B; Carapico, S (1997), 'Gender, Politics and the State: What Do Middle Eastern Women Want?', Middle East Policy 5, 155-190.

Nussbaum, Martha (2002), "Las mujeres y el desarrollo humano. El enfoque de las capacidades", Editorial Herder.

Patel, Raj (2010) "Cuando nada vale nada". Los libros del lince. Barcelona

Pfeifer, K. (1999), 'How Tunisia, Morocco, Jordan and even Egypt became IMF 'success stories' in the 1990s', Middle East Report Spring, 23-27.

Pruett, Duncan (2005), "Looking for a quick fix. How weak social auditing is keeping workers in sweatshops", Clean Clothes Campaign.

Sales, Albert (2011), "Moda: Industria i drets laborals", SETEM Catalunya.

Sen, Amartya (1999), "Development as freedom", Oxford University Press.

White, Gregory (2007), 'The Maghreb's subordinate position in the world's political economy', Middle East Policy XIV, 42-54.

WorldBank (2001), 'The Kingdom of Morocco country assistance strategy, public information notice', Technical report, World Bank.

World Bank (2006), 'Morocco, Tunisia, Egypt and Jordan after the End of the Multi-Fiber Agreement. Impact, Challenges and Prospects', Social and Economic Development Sector Unit Middle East and North Africa Region, Technical report.



Coordinación:



www.setem.cat



www.networkwear.eu



This project is funded by The European Union

Partners:



Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen e.V.

