fiteqa CCOO industrias textil-piel, químicas y afines

industriall global union

Marruecos – 2013

Aproximación sindical a la Industria de la Confección de Tánger proveedora de las marcas españolas de

Inditex, Mango y El Corte Inglés

Febrero 2013

Isidor Boix
Director del Departamento de RSE de FITEQA-CCOO
Coordinador de IndustriALL Global Union para la aplicación del Acuerdo Marco Mundial de Inditex

Índice

1.- Composición, objetivos y actividad de la delegación

2.- Características de las empresas visitadas

3.- Plantillas

4.- Jornada de trabajo

5.- Salarios. Salarios base, primas, contrato de trabajo y cotización a la SS, aprendices

6.- Sindicación y "delegados de personal". Convenios y Reglamentos de Régimen Interior. Las organizaciones sindicales y patronales

7.- Dos conflictos laborales detectados

8.- Subcontratación

9.- Algunas conclusiones

1.- Composición, objetivos y actividad de la delegación

No ha sido ésta la primera aproximación sindical desde FITEQA-CCOO a Marruecos. A partir de 2002 hemos tenido diversos encuentros con el sindicalismo marroquí, principalmente con las confederaciones sindicales UMT y CDT. Con encuentros en España (Madrid) y sobre todo en Marruecos (Tánger, Casablanca, Rabat y Fez), en los que realizamos seminarios, visita a fábricas proveedoras de Induyco e Inditex y una entrevista con la dirección de la patronal sectorial AMITH. Las cuestiones abordadas estuvieron esencialmente relacionadas con la industria marroquí de la confección y la acción sindical en ella, sobre todo con las empresas proveedoras de marcas españolas y la consiguiente aplicación en Marruecos de sus compromisos de Responsabilidad Social (sus Códigos de Conducta y, en el caso de Inditex, su Acuerdo Marco Internacional suscrito con la Federación Sindical Internacional, ITGLWF -FITTVC en español- entonces).

En 2012, a raíz de la publicación a finales de 2011 de algún estudio de escaso rigor sobre la industria marroquí de la confección, nos planteamos una nueva aproximación a las empresas proveedoras de las marcas españolas, las cuales constituyen además una parte muy importante de esta industria en Marruecos. Concretamente, planteamos la cuestión a Inditex, Mango y El Corte Inglés (que absorbió la antigua Induyco), que son las tres primeras en volumen de compra en ese país, y concretamos con cada una de dichas empresas españolas un viaje a la zona de Tánger, donde hay la mayor concentración industrial de tales características. Así se han desarrollado 3 visitas, en los meses de noviembre y diciembre de 2012 y enero 2013, con participación conjunta de una delegación empresarial (responsables de Responsabilidad Social en la dirección en España y de sus oficinas en Tánger) y una sindical, con presencia mía en las 3 y, en la actividad organizada con Inditex, también de Tamara Antón, del Gabinete Técnico de FITEQA, y de Julio

Alquezar, dirigente sindical de FITEQA-CCOO en Inditex. Los sindicatos marroquíes no nos acompañaron en las visitas por su falta de interés en la cuestión.

Visitamos 14 empresas con un mismo esquema de trabajo: 1) entrevista con la dirección de la empresa (en casi todas con el dueño -13 hombres y 1 mujer-, que ejerce en general como director, y en bastantes con el o la responsable de personal), 2) visita a las instalaciones, durante la cual íbamos señalando a algunas/os trabajadoras/es con las/los que realizar posteriormente entrevistas individuales, 3) entrevistas individuales con las personas indicadas durante el recorrido de la fábrica y de las que la empresa nos facilitaba el dossier de cada una, con el contrato y hoja de salarios, y 4) entrevista colectiva con los "delegados de personal". Las dos primeras actividades las realizábamos conjuntamente con la representación de la marca española y acompañados por la dirección de la empresa marroquí, mientras que en las entrevistas individuales y colectivas estábamos únicamente la delegación sindical con una persona para la interpretación árabe-español.

Todo ello dio lugar a 14 visitas a empresas y en ellas a entrevistas individuales con 74 trabajadores/as y colectivas (el grupo de cada empresa) con 76 "delegados de personal".

Se ordenan a continuación los datos e impresiones que de todo ello resultaron. Con una advertencia importante: excepto los contratos y las hojas de salarios examinadas, y algunas actas de la elección de los "delegados de personal", los datos reflejados en las páginas que siguen son resultado de las informaciones verbales facilitadas. Son coincidentes con lo esencial de las auditorías realizadas previamente por las marcas españolas. Sin embargo, en relación con éstas observamos lo que son en nuestra opinión sus inevitables limitaciones, al operar básicamente con documentación y con entrevistas realizadas por personas en general de adecuada capacidad técnica, pero para las que resulta inevitablemente difícil la evaluación de las informaciones verbales de diversa procedencia y que sólo pueden apreciarse plenamente desde una perspectiva sindical (representación colectiva) con suficiente implantación en el sector y en la empresa en cuestión, una condición que evidentemente no cumplía plenamente nuestra delegación sindical con las limitaciones añadidas por la ausencia del sindicalismo local.

2.- Características de las empresas visitadas

La mayoría de las empresas visitadas ocupan entre 250 y 1.000 trabajadores. Una llegaba a los 2.000. Trabajan en general para más de una marca de empresas multinacionales. Junto a las marcas españolas (mayoritarias en las empresas visitadas y en general en la zona de Tánger) se sitúan algunas inglesas (Next, …) y americanas (Wallmart, …). Al haberlas escogido de entre las que mayor volumen facturan a cada una de las marcas españolas, los porcentajes para éstas son claramente mayoritarios, superiores al 50% en general y llegando al 90 ó 100% en algún caso, lo que por otra parte facilitaba que nos abrieran muy amablemente las puertas y respondieran a todas nuestras preguntas.

Todas trabajan exclusivamente para la exportación, tanto las que están ubicadas en la Zona Franca de Tánger (5 de las 14 visitadas), y que por ello disfrutan de ventajas fiscales con la obligación de exportar un mínimo del 70% de su producción, como las que no (aunque algunas de estas últimas están preparando su traslado a la misma). Ninguna tiene previsto trabajar de inmediato para el mercado interno del país (sólo una comentó que se lo están pensando). El diseño les viene proporcionado por la marca que contrata su actividad, y ésta en general les proporciona también el tejido, lo que las convierte en empresas exclusivamente de ensamblaje.

En relación con las condiciones materiales de trabajo, observamos que solamente en dos de las empresas visitadas había instalación de aire acondicionado, no funcionando ahora, pero dispuesto para el verano. Preguntados sobre esta cuestión, los empresarios nos dijeron que en verano la brisa marina, con la ayuda de ventiladores, contribuye a equilibrar las temperaturas. Lo cierto es que preguntados por el tema ninguno de los trabajadores, tampoco los "delegados de personal", alegó problemas al respecto. En cuanto a las salidas de emergencia, vimos una adecuada señalización, con la circunstancia de que una de las empresas visitadas había tenido una advertencia importante al respecto en una reciente auditoría y ya habían corregido tanto la señalización como las salidas expeditas, así como el funcionamiento de las puertas que antes se abrían hacia dentro.

Una de las fábricas estaba situada en un semisótano (con varías posibles salidas de emergencia bien señalizadas) y, a raíz de la última auditoría o coincidiendo con la misma, estaba ya preparando el traslado a una fábrica de nueva planta.

En 12 de las 14 empresas visitadas había salas de rezo, una para hombres y otra para mujeres, denominadas "mezquitas". En 10 había 2 pausas previstas al día, de unos 15 minutos cada una (y de media hora el viernes), en las que se podía acudir a rezar. Nos dijeron, tanto los empresarios como otras personas preguntadas al respecto, que el rezo no era obligatorio y que lo ejercían entre un 10 y un 30% de la plantilla. En otras 2 se nos dijo que iban individualmente a lo largo de la jornada. Y los que no iban a rezar salían a descansar, fumar, o a tomar el aire. No coincidimos con las pausas de rezo para apreciarlo, pero no parecía existir un clima coercitivo al respecto. En casi todas, por las mañanas se escuchaban versos del Corán recitados por los altavoces, que luego emitían música de diversas características.

Todas las empresas eran de propiedad personal, familiar, con el dueño trabajando como director general en 12 de las 14 empresas visitadas. Muchas veces otros miembros de la familia (esposa o hijos habitualmente) ocupaban puestos de dirección técnica y/o de personal. Cuando se abordaba con ellos los problemas de gestión, lo habitual era la queja por los salarios "que suben" y el precio del producto "que baja", lo que ciertamente corresponde a la realidad de los números, aunque acompañado de resultados aparentemente bastante dispares entre las diversas empresas que fabrican productos iguales o similares en cuanto a rentabilidad de la actividad industrial para los dueños. Los comentarios de los propios dueños o sus directivos, así como de los técnicos de las marcas, apuntarían a sistemas de gestión de muy diversa eficiencia.

Las características técnicas de la mayoría de las empresas visitadas, con tecnología en general japonesa y alemana, poco tienen que envidiar a muchas empresas españolas del sector. Otra cosa son las condiciones de trabajo, que constituyen lo esencial de este informe, aunque muchos de los no pequeños problemas detectados se pueden encontrar también en empresas de nuestro país.

3.- Plantillas

Sobre las plantillas indicadas, la mayoría en todas las empresas es de mujeres, con porcentajes que varían entre el 60 y el 80%. Sólo una nos dijo que eran aproximadamente la mitad hombres y la otra mitad mujeres. Las edades oscilaban entre 16 (en general "aprendices" de diversa naturaleza) y 50 (pocos) años. La edad media podía estar en torno a los 25 años, cifra que resulta de una importante rotación de personal. El 80% de las mujeres eran solteras, lo que significa una tendencia, aún, a dejar el trabajo al casarse. La señalada rotación en la plantilla es importante, sin posibilidad de obtener sin embargo una apreciación suficientemente homogénea del conjunto de

empresas, pues las cifras facilitadas (del 8 al 50%) no parecían responder a un examen riguroso del fenómeno, por otra parte muy desigual a lo largo del año.

El analfabetismo es elevado, aunque se apuntaba su tendencia a disminuir, entre los y las trabajadoras de cadena, aunque lo porcentajes parecen oscilar mucho, del 30 al 80%, siendo menor en las que tienen aprendices o se benefician de alguna relación con las pocas escuelas oficiales de aprendices. Se explica, al parecer, por el hecho de que una parte importante de la clase trabajadora de Tánger son inmigrantes procedentes del sur del país. Esta procedencia explica asimismo un absentismo muy irregular, con un promedio del mismo mucho más alto en verano y después de las fiestas religiosas del Ramadán y del Cordero en las que se producen muchos desplazamientos a la zona de origen.

En la costura hay bastantes hombres, sin que en general ello obedezca a una política concreta de empresa. Sólo una empresa explicó su teoría al respecto: los hombres trabajan peor, pero es más fácil que asuman trabajar más horas, hacer horas extra, mientras que las mujeres trabajan mejor y garantizan una mayor estabilidad en el puesto de trabajo durante una primera etapa de su vida laboral, ya que se mantiene la tendencia de muchas de éstas a dejar el trabajo al casarse. Hay bastantes mujeres en la gestión, hasta los más altos niveles, aunque la mayoría de dueños (que en general ejercen también como directores generales) son hombres. Sólo encontramos una mujer, que era parte de un grupo familiar propietario de varias de empresas, hija del fundador del grupo. Son también hombres la mayoría de los jefes de línea o cadena.

9 de las empresas no tienen formación en concepto de "aprendizaje", sino unos pocos días más bien de prueba en la máquina de coser, debido a que la mayoría de los nuevos/as trabajadores/as procedían de otras empresas del sector. Al preguntarles el motivo de su cambio de empresa apuntaban los menos a un mejor salario (pues están en general en el SMIG -Salario Mínimo Garantizado del país para el sector- y una escasa prima), y los más a una mayor estabilidad en el trabajo (se cobra las horas trabajadas, cuando hay trabajo), menos horas extra imprevistas (y con mayor garantía de ser retribuidas), adecuada cotización a la Seguridad Social (ver luego el tema), mejor trato, etc.

2 de las empresas visitadas sí se acogieron a un plan nacional de aprendizaje, con un programa de formación teórica y práctica de aún escasa implantación en el sector. Luego, en el capítulo sobre retribuciones, volvemos sobre el tema. Aquí sólo nos interesa reseñar que este plan nacional es ahora de aplicación a 59 empresas de Marruecos, de ellas 17 en Tánger (14 textil-confección y 3 del automóvil). En otra empresa informaron de la aplicación de un proyecto en este sentido de la Agencia de Cooperación de Alemania que contribuye a la formación profesional en el sector.

Otras 2 tenían un sistema propio de formación, colocando pronto al trabajador en la cadena de producción con una atención especial del jefe de cadena, con un plazo variable de 1 a 3 meses hasta considerarlo como trabajador con plena capacidad de producción.

El carácter familiar de la propiedad, y de la dirección diaria por parte de los dueños de la gestión empresarial, explica que en ninguna hubiera sistema de turnos, sólo horas extra (respetando el tope diario según todas las opiniones recogidas -luego volvemos sobre el tema-) porque la gerencia no podía hacer más de un turno de trabajo.

La mayoría de las mujeres de la cadena de producción llevan pañuelo cubriendo el cabello (aunque luego comprobamos que en sus dossiers la mayoría de éstas habían preferido aportar fotos sin pañuelo y maquilladas), menos en administración y dirección.

En todas las empresas había una salita para atención en caso de accidente o problema médico, con personal en calidad de enfermero/a permanente y con médico uno o dos días a la semana, excepto en las 2 mayores, con un médico permanente en éstas. Tanto la empresa como los trabajadores entrevistados señalaron que se realizaba una revisión médica anual.

4.-Jornada de trabajo

La jornada ordinaria de trabajo es, según el Código de Trabajo, de 44 horas a la semana, pudiéndose distribuir de forma irregular en este sector, hasta un máximo de 10 al día y un total de 2.288 al año, computándose como horas extraordinarias solamente las que superan los topes diario y anual. Un cálculo, de regulación poco precisa pero asumido en general, es que son también extraordinarias las horas que superan las 191 al mes En la práctica las empresas visitadas operan en torno a 9 ó 9,30 horas de presencia diaria de lunes a sábados, excepto los viernes que son 5 ó 5,30.

En muy pocas ocasiones se superan las 10 diarias (en ninguna de las visitadas por la tarde se produjeron prolongaciones de jornada más allá del horario regular previsto) y en 10 de las empresas visitadas se computaban como extraordinarias (para su retribución con un complemento del 25%) las que superaban las 191 mensuales. La ley no lo exige, pero, nos dijeron, era más fácil de programar, y, también, así los trabajadores cobran el pequeño complemento que supone en el mes que así se trabaja. En las 4 restantes se consideraban sólo como tales las que superasen las 2.288 anuales, aunque éstas no se alcanzaban prácticamente nunca por los descansos no siempre regulados (especialmente después del Ramadán o de la Fiesta del Cordero) y los días oficiales de descanso y vacaciones.

Las horas extraordinarias se avisaban en prácticamente todas las empresas el día anterior, sólo en una nos dijeron que podían avisar también en el mismo día y en otra que “a veces” con algún día más de antelación. Legalmente son “voluntarias”, aunque en la práctica se asume que todo el mundo se queda, salvo que tenga un motivo preciso para no quedarse. De hecho parecía observarse una mayor libertad para no quedarse que lo apreciado en anteriores visitas (hace ya unos 6 años). Algunos/as trabajadores/as entrevistados afirmaron que no se quedaban nunca y los jefes de cadena tenían un sistema previsto para cubrir posibles bajas en su cadena (la relación de las horas extra con los pedidos de unas u otras marcas supone que no se plantea la necesidad de horas extra simultáneamente en todas las cadenas y permite una cierta flexibilidad en la utilización de las plantillas).

En algunas de las empresas visitadas se planteaba un problema, que seguro que es más general, consecuencia de las características del modelo de producción y contratación de las marcas. Se trata de los plazos de entrega que pueden forzar la actividad regular de la fabricación como consecuencia de problemas técnicos de producción no previstos (averías, …), o de retrasos en la entrega de materiales o también de la urgencia de un nuevo pedido no previsto anteriormente, planteándose una exigencia de actividad suplementaria que solamente puede cubrirse con horas extraordinarias o con subcontratación a otras fábricas de la totalidad o de parte del pedido. No siempre la empresa marroquí está en condiciones de resolver adecuadamente este problema y sus consecuencias.

5.- Salarios. Salarios base, primas, contrato de trabajo, cotización a la SS. Aprendizaje

La referencia permanente para las retribuciones era el Salario Mínimo Garantizado del país para la industria del textil y la confección, fijado por el Gobierno o el Rey. Hasta diciembre 2012 era en el sector de 11,44 Dh (dírhams) por hora, equivalentes a unos 1,02 €uros. Y desde diciembre de 11,7 Dh, equivalente a 1,04 € por hora, un salario algo inferior al mínimo legal de aplicación en el resto de la industria (12,24 Dh, es decir 1,09 €, por hora).

Éste era el salario base en todas las empresas, salvo en un par en las que en lugar de un sistema de primas (de aplicación en la mayoría de empresas) preferían tener un salario base en las cadenas de producción algo superior, de hasta 13 Dh (1,16 €/hora) ó 14 Dh (1,25 €).

El cálculo salarial para los/as trabajadores/as de las cadenas de producción se establecía según el total de horas trabajadas, en general algo por encima de las 44 semanales señaladas (191 mensuales), lo que suponía un sueldo base mensual bruto entre 195 € y 240 €, según el sistema de primas al que luego nos referiremos, y que, con una cotización a la Seguridad Social del 21% (17% la empresa y 4% el trabajador), podía suponer una retribución neta de hasta unos 225 € mensuales. Una retribución percibida en general en dos veces, con una "adelanto a cuenta" entre el tercio y la mitad del total, lineal las más de las veces, y luego la liquidación mensual final. Una retribución percibida en mano por parte de entre el 20% y el 80% de la plantilla y por transferencia bancaria el resto (lo que se está estimulando en muchas empresas con pequeños beneficios por parte de los bancos).

Para los trabajadores de oficina la retribución neta se situaba mayoritariamente desde los 350 hasta los 530 € mensuales, pudiendo alcanzar los 1.400 € para el personal directivo. Insistiendo en que la dirección de la empresa nos dijera el "salario máximo", nos dieron en una ocasión la cifra de 1.800 € para éste.

El sistema de primas de las operarias y los operarios de taller (costura, corte, almacén, …) varía bastante según las empresas al no haber ni criterios regulados por la negociación colectiva ni reivindicaciones sectoriales impulsadas sindicalmente. Consideran y asumen todos, empresa, "representantes" y trabajadores, que es un tema de exclusiva competencia empresarial. Existen diversas modalidades, establecidas unilateralmente por la dirección de la empresa, según sistemas de: prima fija, prima variable pero igual por cadena, prima individualizada por trabajador (el mayoritario) decidida por los jefes de cadena junto con el departamento de personal (según producción en la cadena, polivalencia, calidad, … y la apreciación, subjetiva, del propio jefe de cadena) o una combinación de todos ellos. Las primas más frecuentes en las cadenas de producción oscilaban entre 10 y 50 € mensuales.

Todas estas cifras son resultado de nuestra aproximación a partir de las hojas de salarios (donde siempre constaban los salarios base, la antigüedad, los adelantos a cuenta, la deducción por transporte, junto con las cotizaciones a la SS) y las conversaciones individualizadas. Las primas parecían incluidas al 100% en la hoja de salarios en la mitad de las empresas, mientras que en las otras podían constar una parte en la hoja de salarios y el resto entregado en mano con un sobre mensual. En 3 de ellas toda la prima se pagaba en el sobre aparte.

Comentando sobre las primas y su cotización con un auditor con experiencia en éste y otros países, nos explicaba que este fraude a la SS y perjuicio a los trabajadores (pocos lo asumían sin embargo así al preguntarles) era difícil de detectar en las auditorías financieras de revisión de las cuentas de la empresa, porque en éstas la prima era una especie de "regalo" periódico por parte

de los dueños a sus trabajadores que aquellos deducían de sus directos beneficios (dentro de la "gran familia" que repetidamente éstos afirmaban que era su empresa, en expresión de un fenómeno muy generalizado de relación "paternalista" del empresario), aunque sí puede detectarse (como hemos hecho nosotros) a través de las entrevistas con unos y otros, al considerarse como "normal" esa forma de pago por parte de la mayoría, tanto de empresarios como de trabajadores.

En cuanto a la cotización a la Seguridad Social ("Caja Nacional de la Seguridad Social"), sólo en una empresa había un problema generalizado de falta de cotización sin entrega de hoja de salarios, lo que había sido ya detectado en su momento por la auditoría y había llevado a que se fijara por parte de la empresa española compradora un plazo, aún no terminado, para legalizar su situación plenamente: aparentemente en ello estaba la empresa pues algo había aumentado ya el porcentaje de inscritos a la SS, pero no estaba claro si podría culminarlo en el plazo previsto. De las demás empresas en 9 se daba de alta al trabajador desde el primer día, mientras en las otras 4 el plazo oscilaba entre uno y seis meses, explicándolo como "periodo de prueba", aunque éste sea mayor que el previsto en su Código de Trabajo (de 15 días para el/la trabajador/a de la máquina de coser).

Relacionado con ello está la cuestión del tipo de contrato. En 4 empresas nos comentaron un elevado nivel de eventualidad (hasta del 50%), aunque no estaba claro si se referían a la modalidad de contrato de duración determinada (prevista también en Marruecos) o era resultado práctico de una elevada rotación con trabajadores que no superaban el plazo (de 15 días a 6 meses) que se entendía como periodo de prueba.

El tema de los "aprendices" debe examinarse en relación con la retribución. Comprobamos que había una efectiva práctica de aprendizaje, excepto en una en la que tenían a algunos trabajadores "aprendiendo" durante 6 meses a colocar las prendas en bolsas de plástico o a trasladar paquetes de una mesa a otra, es decir en una situación de claro fraude al concepto. En los casos de aprendizaje, generalmente para las tareas de costura, las retribuciones de partida eran desde unos 45 €uros, hasta alcanzar el salario mínimo garantizado, nos dijeron tanto la empresa como alguno de los afectados, cuando alcanzaban una producción completa en plazos de 3 a 6 meses.

En la mayoría de empresas los trabajadores se llevaban la comida de casa y tenían una sala con microondas para poder calentarla. En 5 podían comprarla en la empresa o en chiringuitos próximos al precio de entre 0,7 a 1,1 €uros. Por el transporte pagaban del orden de 7 € al mes, en un sistema muy generalizado de furgonetas organizado por cada empresa, que asumen el 50% del coste, y que cubren la carencia de un transporte público a las zonas industriales.

6.- Sindicación y "delegados de personal". Convenios y Reglamentos de Régimen Interior. Las organizaciones sindicales y patronales

En Marruecos existe una estructura formal de doble representación establecida en el Código de Trabajo (en su última redacción de 2004), con una apariencia similar a la nuestra y que sugiere una inspiración o copia de nuestro Estatuto de los Trabajadores. Aunque con algunas diferencias, de las que la más importante es que las elecciones de los representantes directos y unitarios de los trabajadores en la empresa las convoca el gobierno coincidiendo con convocatorias electorales generales, pero ante los trabajadores quien formaliza en la práctica la convocatoria es el empresario.

En ninguna de las 14 empresas visitadas había presencia sindical organizada o conocida por los trabajadores o la empresa. En 12 sí había "delegados de personal" de las características que se detallan a continuación, poco coincidentes de hecho con las previsiones legislativas del Código de Trabajo del país. En una de las 2 sin tales "representantes" la empresa nos dijo que por dos veces había convocado las correspondientes elecciones sin que se hubieran presentado candidatos, por lo que procedió a designar a 2 personas para el Comité de Seguridad, obligatorio por ley.

Establece el Código de Trabajo un sistema de dos colegios (obreros y empleados uno, cuadros y asimilados otro), con presentación y votación de listas, y proclamación de delegados proporcional a los resultados obtenidos por cada una, cuestión importante a efectos de valorar la práctica corriente que omite totalmente el procedimiento formalmente previsto.

En 9 de las 12 empresas con tales "delegados", la casi totalidad de los trabajadores entrevistados afirmaron desconocer la existencia de tal representación, añadiendo que cuando tenían algún problema acudían a su jefe de cadena o línea, o directamente al jefe de personal. En 2 de las 3 en las que sí sabían de tales representantes, desconocían cómo se eligieron, afirmando no haber participado nunca en la elección de los mismos. En la empresa en la que sí hubo tal participación el recuerdo de los trabajadores coincidía con la explicación que en casi todas las 12 empresas nos explicaron los propios representantes en la reunión colectiva con ellos: habían habido candidatos individuales, no listas contrapuestas, y se votó un solo nombre en las papeletas. En una nos explicaron que la votación se había hecho de modo que el jefe de línea, con la lista de los/as trabajadores/as a sus órdenes, recorría la línea preguntando a cada uno/a a quien votaba. En ningún caso explicaron, ni había, una elección en dos colegios.

El 90 % de tales "representantes" ("delegados de personal") eran jefes de línea, de planta, de almacén, o empleados del departamento de personal, lo que supone otro incumplimiento de la norma puesto que en su mayoría tendrían que haber sido elegidos en el colegio de mandos. En una la empresa explicó directamente que "se había decidido" que los representantes fueran los jefes de línea.

Sólo uno de los pocos "delegados" que no eran jefes de línea, un trabajador de cadena, nos explicó su actuación efectiva como "representante", asumida por él y por otros/as trabajadores/as de las cadenas de producción, de la suya y también de otras, que acudían a él para resolver sus problemas. En ninguna de las empresas había tablones informativos de los delegados de personal.

En una de las empresas nos informaron de que los delegados de personal habían tenido un curso de formación impartido por el Ministerio de Trabajo de 8 sesiones de 2 horas cada una, en el marco de la cual les explicaron, al parecer correctamente, la función de los sindicatos.

De los "delegados de personal" con los que nos reunimos, el 80% eran hombres y de las mujeres con tal representación sólo una era operaria de la cadena.

Comentando su actividad, prácticamente todos explicaron que se dedicaban a trasladar a la dirección de la empresa los problemas individuales de los trabajadores (aunque la absoluta mayoría de éstos habían afirmado no acudir a ellos para nada) o abordaban cuestiones tales como el sistema de transporte a la empresa, así como el horario de las horas de entrada y salida (en algún caso para adaptarlas a las temperaturas de cada temporada), también el régimen de pausas y a la organización de algunas fiestas. A preguntas nuestras, solamente en un caso afirmaron haber discutido en alguna ocasión con el dueño el sistema y pago de las primas. De hecho la

concepción generalizada de la función de los “delegados de personal” no era exactamente la de “representación” de los trabajadores sino la de “intermediarios” entre éstos y el dueño, no tanto para resolver conflictos sino como transmisores de información y de problemas puntuales.

Preguntados sobre la aplicación de la legislación laboral, del Código de Trabajo en particular, en dos empresas indicaron que alguna vez les habían asesorado en el Ministerio de Trabajo o sus delegaciones, pero en general era el jefe de personal o el dueño quien se lo explicaba. Sólo en un caso indicaron un estudio por parte de los delegados de la legislación, una lectura del Código, y un asesoramiento a los trabajadores de la empresa, y alguna vez a los de otras empresas (ante nuestra indicación de que ello era una positiva actividad “sindical”, el que así lo hacía respondió algo asustado rechazando el calificativo). En esta empresa fue la única en la que informaron de alguna relación colectiva con los trabajadores: se reunían cada sábado, antes de la hora de salida, unos 15 minutos en cada planta (había dos) algunos de los delegados con la plantilla para comentar posibles incidencias o temas de general interés.

Ninguno de los delegados de personal, tampoco los trabajadores entrevistados, conocía lo que era un “convenio colectivo”, ni su posible interés. Aunque el Código de Trabajo sí prevé la posibilidad de convenios colectivos, ni en el sector ni en ninguna de las empresas de la confección visitadas, ni que se sepa en otras del sector, existe convenio colectivo. Sí hay “Reglamentos de Régimen Interior”, obligatorios por el Código, que son de hecho una transposición de éste a las condiciones de la empresa. Normalmente están en algún tablón de anuncios (casi siempre de no fácil lectura), pero de general desconocimiento por parte de los trabajadores. En una de las 14 empresas, en el tablón se indicaba que el RRI había sido elaborado previa negociación con los delegados de personal, sin que éstos supieran ni de qué se trataba.

Vinculado a todo lo que antecede debe situarse el tema sindical. En ninguna de las fábricas visitadas existía sindicación conocida u organizada. Y preguntados por los sindicatos, más de la mitad de los trabajadores entrevistados individualmente afirmaron desconocer su existencia y su cometido. Unos pocos señalaron que los sindicatos son necesarios “cuando hay problemas” (y se suponía que en la fábrica en cuestión no los hay ni los ha habido), mientras otros vertieron una opinión negativa en dos líneas de argumentación: su vinculación a partidos políticos (lo que se entendía como intrínsecamente negativo) o su acción a favor de unos pocos (empezando por ellos mismos) con perjuicio para la mayoría. La opinión de los “delegados de personal” era coincidente esencialmente con estas negativas valoraciones. Y ésta era también la opinión de los empresarios, abundando la idea de que la fábrica en la que entran los sindicatos acaba cerrándose (no hace tantos años que está “opinión” la encontrábamos entre los empresarios españoles). Sólo dos empresarios señalaron que sería interesante la presencia sindical, “si fueran sindicatos como los alemanes”.

Puede considerarse, y seguramente es cierto, que una componente de estas afirmaciones era el miedo, a pesar de la explicación previa de nuestra naturaleza sindical y de la ausencia de representantes de las empresas en las entrevistas, y a pesar de que en las entrevistas individuales pude apreciar en general a la gente más suelta que hace 6 años. Otra, el alejamiento real de los sindicatos de estas empresas. Y también un par de experiencias, una hace unos 15 años y otra hace unos 4, y a las que se hicieron algunas referencias, que apuntan a una posible confrontación muy crispada en el sector que condujo al cierre de varias empresas y a que multinacionales del centro y norte de Europa dejaran de contratar la fabricación de su ropa en el país.

Tampoco resultaron muy favorecidas las organizaciones empresariales por las opiniones recogidas de los diversos empresarios, tanto en relación con la organización sectorial de la Confección (AMITH) como con la intersectorial empresarial (CGEM). La mayoría de empresas

sin embargo afirmaron pertenecer y cotizar a la organización sectorial (a la que en Tánger estarían afiliadas aproximadamente la mitad), pero sin que, explicaron, les aportara nada. Algún empresario comentó positivamente su gestión en algunos temas (impuestos, normativa para la exportación, ...). Algo distinta fue lógicamente la opinión del Presidente de la CGEM de la zona de Tánger, propietario de una de las empresas textiles visitadas (una de las más pequeñas), que nos informó además de la conclusión reciente (se firmó el 7 de enero de este año) de un acuerdo de esta organización empresarial marroquí con dos sindicatos, UMT y UGTM. Se trata de un acuerdo que podría abrir un proceso de interlocución regular y que establece comités técnicos paritarios sobre diversas cuestiones (prevención y solución de conflictos, promoción de la negociación colectiva, condiciones de trabajo, posible ley de huelga, empleo juvenil, …). Habrá que ver si ese acuerdo de contenidos ciertamente interesantes modifica la actual relación sindical-patronal también en los centros de trabajo, aunque ello requiera evidentemente un proceso de incierta duración a partir de voluntades compartidas en este sentido, lo que asimismo está por ver.

El Código de Trabajo prevé la constitución de "Comités de Empresa", como órganos consultivos integrados por el empresario y 2 de los "delegados de personal". Sólo en 2 de todas las empresas visitadas constaba su existencia, y su esporádico funcionamiento "consultivo", sin conciencia de su interés. Lo que sí existía en todas son los Comités de Seguridad, obligatorios por el Código y de carácter totalmente "técnico", con una función de dirección clara por parte de la empresa y sus técnicos, pero con una gestión regular de los problemas y, parece, con una positiva asunción de las cuestiones concretas que deben abordar.

En 3 nos informaron de sistemas de "ayuda" a los trabajadores más necesitados (enfermos, familias con personas en paro, …, o apoyo para la boda y sus festejos, …) a partir de aportaciones voluntarias de los trabajadores y de la empresa (en un caso ésta ponía el triple de lo aportado por los trabajadores).

7.- Dos conflictos laborales detectados

Solamente en 2 de las 14 fábricas detectamos conflictos concretos, hace ya varios años, de impreciso y no siempre coincidente recuerdo por parte de los que lo contaron.

En una fue más bien una impresión, un vago recuerdo, de un intento de presentar una candidatura sindicalizada a las elecciones de delegados de personal con algunas referencias reivindicativas. Parece que los promotores desistieron después de algunos "movimientos" internos, de modo que finalmente no se presentó, sin que se planteara formalmente ningún conflicto concreto. La mayoría de los promotores siguieron en la empresa, otros se marcharon, al parecer en lo que es la normal rotación de la plantilla.

El otro sí significó un conflicto importante, aunque murió en su propio desarrollo. Supuso al final el despido de 14 trabajadores. La primera medida fue la respuesta de la empresa despidiendo a 4, dos de ellos delegados de personal. La información ahora de la empresa apunta a que eran "malos trabajadores" y que "querían irse cobrando indemnización", pero de las otras informaciones parece más bien desprenderse que plantearon el cobro de las horas no trabajadas en un momento de bajón productivo (la legislación marroquí parece que lo permite). Al despido sucedieron manifestaciones en la puerta de la empresa apoyadas por algún sindicato, lo que motivó otros 10 despidos, culminando todo ello en otra manifestación con motivo de una fiesta de la empresa con sus trabajadores. Finalmente se "resolvió" con una indemnización a los 14

despedidos, contrariamente a la primera pretensión empresarial. En el curso de este conflicto, nos dijeron, no hubo ninguna intervención de los "delegados de personal" de la propia empresa.

Un empresario nos informó de que la "primavera árabe" se había traducido en una mayor tensión en los centros de trabajo, sin señalar sin embargo ningún conflicto concreto, ni tampoco ningún planteamiento reivindicativo, en su empresa.

8.- Subcontratación

Se trata de un tema muy importante para Marruecos, como en todos los países emergentes productores de los artículos de consumo de los del Norte. También para la voluntad (necesidad) del sindicalismo del Norte de contribuir a una correcta aplicación de los compromisos de RSE de las empresas globalizadas, de las españolas en nuestro caso. La mayoría de éstas, al menos las con las que hemos organizado nuestras visitas en Marruecos, tienen prohibida la subcontratación no controlada y han establecido protocolos de actuación bastante precisos para toda fábrica que entre en su cadena de producción. De los datos recogidos se desprende que algunas de las empresas visitadas subcontrataban parte de la producción contratada, en algún caso en doble dirección entre algunas de ellas.

En una nos han explicado la instalación ahora iniciada de un sistema de seguimiento informatizado de la producción contratada, de modo que desde la empresa española mandataria pudiera saberse y seguirse en todo momento donde se estaban produciendo las prendas encargadas. Un procedimiento cuya generalización podría ser de gran interés, puesto que se trata de que la posible subcontratación no suponga ningún detrimento de las condiciones de trabajo ni de la calidad del producto.

Hemos comprobado además en alguna de las visitas realizadas otros sistemas de control a través de lo que puede ser a veces un cálculo muy elemental para detectar la posible subcontratación no declarada: la relación entre el volumen y plazo de entrega contratados, la capacidad de producción de las cadenas en acción en cada empresa, y los pedidos en curso, lo que los técnicos de la empresa española que actúan regularmente sobre el terreno pueden comprobar. Nos consta que en bastantes ocasiones así se hace.

9.- Algunas conclusiones

Creo que los tres viajes, con la visita de las 14 fábricas, las entrevistas individuales con unos 70 trabajadores o trabajadoras de éstas y las colectivas con otros tantos "delegados de personal", han cubierto bien el objetivo de una nueva aproximación sindical a la realidad laboral e industrial de las empresas marroquíes proveedoras de las marcas españolas. Las fábricas vistas no constituyen evidentemente empresas tipo del conjunto de la industria de la confección de Marruecos, aunque sí de las empresas proveedoras de las marcas españolas y de otras multinacionales de la ropa, al menos de las directamente controladas por éstas. Pero en Marruecos, como en otros países emergentes, es precisamente en este sector donde existe una extensa economía sumergida por lo que un problema importante para las marcas es evitar la subcontratación descontrolada, no sólo desde la perspectiva de las condiciones de trabajo sino también para garantizar la calidad del producto.

Para nosotros, desde la perspectiva del sindicalismo de las casas matrices, la referencia es la garantía de los derechos del trabajo en todas las empresas proveedoras, pero no es función nuestra, como sindicato español, intervenir directamente en cómo erradicar esta economía sumergida, pues ello corresponde a los sindicatos marroquíes.

Nuestra función y nuestro objetivo directo e inmediato es contribuir a que en las empresas incluidas en las cadenas de producción de las empresas y marcas españolas se respeten los derechos fundamentales y básicos del trabajo para que, en ejercicio de éstos, sean los trabajadores y los sindicatos del país los que desarrollen la acción sindical, las reivindicaciones y las negociaciones, lo que les ha de permitir avanzar en la mejora de sus condiciones de vida y de trabajo. Coordinado con tal empeño será como desde el sindicalismo español y global desarrollaremos la acción solidaria.

Se trata de cuestiones abordadas recientemente en la Conferencia sobre Acuerdos Marco Mundiales (Globales) y Redes Sindicales organizada por la Federación sindical internacional "IndustriALL Global Union", y en el Comité Ejecutivo de la misma del pasado diciembre. Estos criterios suponen un claro planteamiento de las responsabilidades del sindicalismo global en su función dirigente, y del sindicalismo de las casas matrices de las multinacionales, implicado en la exigencia de aplicación de los derechos fundamentales del trabajo en toda la cadena de producción y distribución de éstas. Para tal objetivo la intervención sindical en la aplicación de los compromisos de Responsabilidad Social ha demostrado ser un buen, necesario, y seguramente principal, instrumento.

Es partiendo de estos criterios como podemos y debemos desarrollar la solidaridad con el sindicalismo local de los países a los que llegan estas cadenas de producción, conscientes de que corresponde a este sindicalismo local el planteamiento de las concretas reivindicaciones y la respuesta organizada de los trabajadores para conquistarlas.

Otra de las perspectivas de acción, reforzadas por las consideraciones que resultan de estos viajes a Tánger, es la importancia que puede tener el impulso de procesos de formación sobre Códigos de Conducta, Acuerdos Marco, derechos fundamentales del trabajo (salario mínimo vital, libertad sindical, derecho de negociación colectiva, …), organización del trabajo y competitividad. Procesos de formación dirigidos a representantes de los trabajadores y a directivos empresariales, tal como se establece en el Acuerdo Marco Mundial de Inditex (y en ello estamos ya trabajando) y como se está planteando el BSCI.

Cabe apuntar por otra parte que en los últimos años no hemos recibido del sindicalismo marroquí ninguna observación o denuncia concreta relativa a empresas de las mencionadas cadenas de producción de las marcas españolas. Esperamos que estos nuestros viajes y visitas a empresas del país vecino, las conclusiones que de ellas sacamos, y próximos encuentros sindicales supranacionales, contribuyan a desarrollar los lazos transnacionales del sindicalismo marroquí y su mejor integración en el sindicalismo global, avanzando con ello en la mejora de las condiciones de trabajo de su país, lo que será sin duda al mismo tiempo una contribución a las condiciones de trabajo en España y en este nuestro mundo cada vez más interrelacionado.

Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines de CCOO

IndustriALL Global Union