

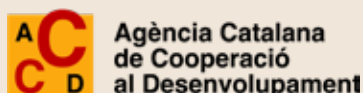


**Perfiles y condiciones laborales en el sector textil de Tánger**  
(Marruecos)

Informe elaborado por:



Financiado por:



## Créditos informe:

**Perfiles y condiciones laborales en el sector textil de Tánger** (Marruecos)

**Fecha de publicación:** noviembre de 2020

**Autores de los textos:** Denisse Dahuabe (Roba Neta), Albert Sales, Kerrad Abderrahim (Asociación Attawassoul Tánger), Nahbouha Mahfoud y Hadi Bachir Said.

**Agradecimientos:** Deseamos dedicar un agradecimiento especial, por su aportación y dedicación al estudio, a Aboubakr Elkhamilchi, miembro fundador de la Asociación Attawassoul, Fatema Llamah, presidenta de Attawassoul, Zohra Koubia, asesora de derechos humanos y miembro de la asociación, así como a todas las personas que forman parte de Attawassoul y a todas las personas trabajadoras que han participado en el presente estudio.

**Ilustraciones:** Alba Juanola

**Traducción al castellano:** Matias Mulet

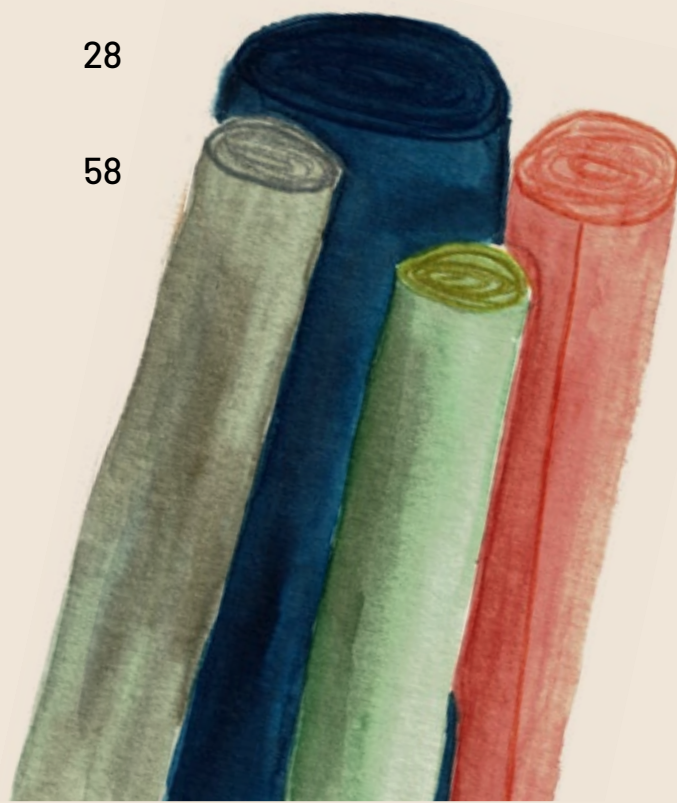
**Diseño y maquetación:** Elena Poncell y Pol Ribes (Concepte Gràfic).

**Coordinación:** SETEM Catalunya

Sobre este informe: la Campaña Ropa Limpia es una red que trabaja para mejorar las condiciones laborales y promover el empoderamiento de las personas trabajadoras de la industria textil mundial. Fecha de publicación: noviembre de 2020. Para cualquier cuestión relacionada con el uso de los materiales, pueden escribirnos a: [comunicacio@setem.org](mailto:comunicacio@setem.org) | [www.robanela.org](http://www.robanela.org)

# Índice

<b>Agradecimientos</b>	4
-----	
<b>Prólogo:</b> Denisse Dahuabe, responsable Campanya Roba Neta SETEM Catalunya.	5
-----	
<b>El sector textil en Tánger en tiempos de la Covid-19:</b> Asociación Attawassoul Tánger.	14
-----	
<b>Análisis de los resultados del estudio:</b> Albert Sales, sociólogo y politólogo.	18
-----	
<b>Análisis estadístico:</b> Nahbouha Mahfoud, abogada y máster en Desarrollo y Cooperación Internacional; Hadi Bachir Said, ingeniero industrial.	28
-----	
<b>Conclusiones</b>	58



## Agradecimientos

Agradecer, en este contexto, para nosotras significa reconocer que una acción requiere un vínculo de reciprocidad sin el cual no sería posible alcanzar el éxito. Todos los participantes en este estudio han desempeñado una función que debe reconocerse, en la medida de su implicación, sus esfuerzos y afectaciones.

Es por ello que deseamos dedicar una mención especial a la implicación constante por parte de los miembros y activistas de la asociación sin ánimo de lucro Attawassoul. Muchos de sus miembros son mujeres trabajadoras del sector textil, otros son mecánicos de las fábricas, activistas de derechos humanos, pero todos son voluntarios que han trabajado y mantenido una comunicación constante con SETEM Catalunya y la Campaña Ropa Limpia (CRL), superando obstáculos asociados al tiempo y a los recursos destinados a alcanzar los objetivos definidos por el estudio: desde el tiempo que podrían haber dedicado a sus familias o al merecido descanso después de jornadas extenuantes de trabajo, hasta la voluntad de seguir luchando en un contexto marcado por décadas de desigualdades socioeconómicas e injusticias sociales, laborales y de género.

La coordinación con Marruecos para la gestión de la investigación y del presente estudio se ha realizado desde SETEM Catalunya con la especial colaboración de Attawassoul. Sus miembros están vinculados a SETEM desde hace décadas, por la conciencia que tienen sus socios y su junta directiva, así como los distintos equipos profesionales que integran la asociación, de las desiguales relaciones comerciales que existen entre el mercado laboral de Marruecos y las marcas españolas del sector textil.

El presente estudio ha sido posible gracias a la financiación de la Agencia Catalana de Cooperación al Desarrollo. Atendiendo a la sensibilidad institucional de esta agencia pública para la cooperación internacional y su interés en la educación por la justicia social global en clave de género, el estudio busca sensibilizar y generar conciencia colectiva en el seno de la sociedad catalana y española, así como a través de otras fronteras culturales que comparten las mismas preocupaciones por las desiguales condiciones de vida entre el norte y el sur global.



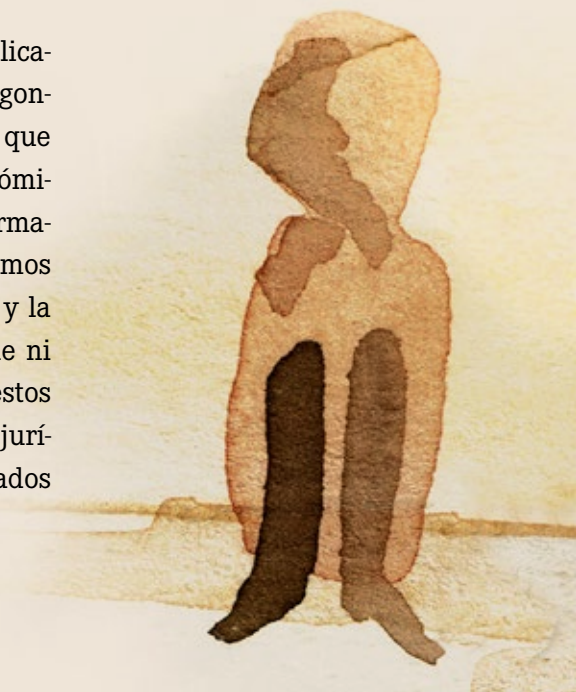
## Prólogo

**¿Por qué realizamos este estudio? ¿A qué personas o grupos pueden interesar los resultados obtenidos? ¿Qué podemos hacer con estos resultados?**

En SETEM, desde que nos adherimos a la Clean Clothes Campaign, llevamos años denunciando las vulneraciones de derechos humanos, laborales y ambientales que provocan, estructural y globalmente, las desiguales relaciones de poder que se producen entre las principales marcas de ropa del mundo y las personas trabajadoras que forman parte de los proveedores de estas marcas. Actualmente, el sector privado es responsable de más del 40% de los casos de esclavitud moderna, que afecta a más de 40 millones de personas. La industria textil emplea a más de 60 millones de personas en el mundo, de las que más del 80% son mujeres jóvenes que provienen de zonas rurales, con estudios básicos y que llegan al trabajo sin una idea clara de cuáles son sus derechos como personas y como trabajadoras. Además, viven con la responsabilidad de tener que enviar dinero a sus familias, a las que seguramente no les cuentan en qué condiciones viven, trabajan y se alimentan. Con seguridad tampoco comparten las humillaciones que sufren, las amenazas constantes, ni el acoso sexual al que están expuestas por el simple hecho de ser mujeres.

Para la defensa de estas personas, creemos que debemos continuar denunciando las injustas, insalubres, extenuantes y negligentes condiciones en que trabajan estas mujeres y estos hombres, día tras día.

Las administraciones y los organismos públicos de los gobiernos implicados en los resultados de este estudio deberían estar por lo menos avergonzados y muy preocupados por permitir que las personas trabajadoras, que son el motor de la maquinaria productiva que genera beneficios económicos millonarios, sean víctimas y estén desprotegidas y expuestas a permanentes abusos de poder. Trabajan por salarios por debajo de los mínimos acordados, están expuestas a accidentes laborales por la inseguridad y la insalubridad de las fábricas, y sin ningún tipo de apoyo legal, ya que ni los sindicatos consiguen resultados, aunque podría haberlos. Todos estos problemas surgen del incumplimiento de las obligaciones legales y jurídicas que los Estados han establecido en sus constituciones y en tratados



internacionales bajo los principios rectores de las Naciones Unidas, en los códigos éticos de la Organización Internacional del Trabajo, o en las iniciativas de responsabilidad social empresarial establecidas en los tratados de libre comercio. Otro factor que lleva a esta situación es la desregulación de los mercados globales y de sus cadenas de suministro, donde quedan ocultas la mayoría de las vulneraciones de los derechos de las personas y los atentados contra el medio ambiente.

Los inversores y los grupos empresariales que gestionan y controlan las marcas de ropa deberían quitarse la máscara que los mantiene distantes, social y jurídicamente, de la responsabilidad que tienen cuando fijan los precios en sus licitaciones, que actúan como generadores progresivos y aritméticos de desigualdades estructurales en todos los niveles de los mercados globales. Según un estudio de la OIT realizado en 2019, el 80% de los proveedores del sector textil han tenido que vender por debajo del coste de producción para asegurarse la asignación de las licitaciones, lo cual ha tenido un efecto negativo sobre los mínimos salariales legales de los países productores. Ha sido únicamente gracias a la presión de activistas, organizaciones sociales y otros agentes de cambio que estos países han intervenido para que los precios impuestos por las marcas se adapten a los salarios mínimos establecidos en sus legislaciones y han conseguido que el 25% de las marcas aumenten los precios de compra, aunque luego tarden más de 12 semanas en aplicarlos.

Las personas consumidoras de la moda que las marcas estimulan con el acicate consumista de la fast fashion y que se ven atraídas por los bajísimos precios de las prendas de ropa y calzado, rebajas tras rebajas, deberían preguntarse cómo es posible que puedan comerciar con esos precios. Hay que tener en cuenta el coste social y medioambiental que tolera la ciudadanía para “vestirse a la moda” e identificarse con una estética definida por los equipos de marketing y publicidad de las marcas. Los consumidores gastan dinero permanentemente y se endeudan para adquirir semanalmente una prenda de ropa o calzado que no les durará mucho, pues su calidad es aún más baja que su precio y, además, caerá rápidamente en desuso, dado que en las próximas rebajas ya se comprarán otra nueva.

El papel de las entidades sociales que luchamos por mejorar las condiciones laborales de las personas que confeccionan nuestra vestimenta y calzado, como la Clean Clothes Campaign y la Campana Ropa Limpia (en el Estado español), y la asociación Attawassoul (en Marruecos), es el de generar conocimiento para incidir, a través de grupos de trabajo, en las administraciones públicas para que tengan en cuenta esta información a la hora de realizar sus compras públicas (más del 20% del PIB). Asimismo, luchamos en el ámbito político y parlamentario para conseguir una legislación nacional que supervise el funcionamiento de las marcas locales en sus negocios en el exterior. En este sentido, hace unos meses se registró la Ley de derechos y

empresa en el Parlament de Catalunya, para asegurar que los derechos de las personas trabajadoras -del país que sean- que operan en las cadenas de distribución de estas marcas estén protegidas por los acuerdos internacionales de debida diligencia y por los tratados vinculantes sobre las responsabilidades que les corresponde asumir en tanto que empresas transnacionales.

Debemos seguir prestando apoyo, publicando estudios, realizando campañas de sensibilización, formaciones, talleres, etc., desde cada uno de nuestros puestos de trabajo, para la creación de un tratado vinculante para las empresas transnacionales, a fin de que vayan más allá de las recomendaciones de los marcos actuales y se atengan al nivel jurídico obligatorio, tanto en lo que respecta a los Estados como a los inversores y las empresas, con el fin de garantizar que se respeten los derechos humanos, laborales y medioambientales, y que esto no constituya un privilegio, sino un derecho inalienable.

La Clean Clothes Campaign (Campaña Ropa Limpia) es una red internacional de ONG, sindicatos y organizaciones de consumidores que tiene por objetivo mejorar las condiciones de las personas trabajadoras de la industria global de la confección. Nace en 1989 en Holanda, fruto de una manifestación organizada por asociaciones feministas ante unos grandes almacenes para denunciar las indignas condiciones laborales de las trabajadoras del sector textil en Indonesia, Malasia y Filipinas.

Cada representación estatal acerca la campaña internacional a la ciudadanía local, adaptando los contenidos a la lengua propia y llevando a cabo acciones de incidencia social, política y empresarial. La Federación SETEM coordina la Campaña Ropa Limpia en el Estado español y SETEM Catalunya coordina la Campaña Roba Neta en Cataluña desde 1997.

### ¡La historia es nuestra mejor aliada!

*En 1911, en una fábrica de camisas de hombre se produjo una tragedia histórica que marcaría el inicio del Día Internacional de la Mujer Trabajadora: un incendio en una fábrica textil de Nueva York, en la que trabajaban más de 500 obreros, principalmente mujeres jóvenes inmigrantes de Europa del Este y de Italia de entre catorce y veintitrés años de edad. Realizaban unas jornadas laborales de diez horas diarias, además de siete horas los sábados. Ganaban entre 7 y 12 dólares por 52 horas de trabajo a la semana, que equivaldrían actualmente a unos 285 dólares por semana, o entre 3,20 y 5,50 dólares por hora.*

*Fotografía del incendio en la fábrica de confección Triangle Shirtwaist, barrio de Manhattan, Nueva York, 25 de marzo de 1911.*



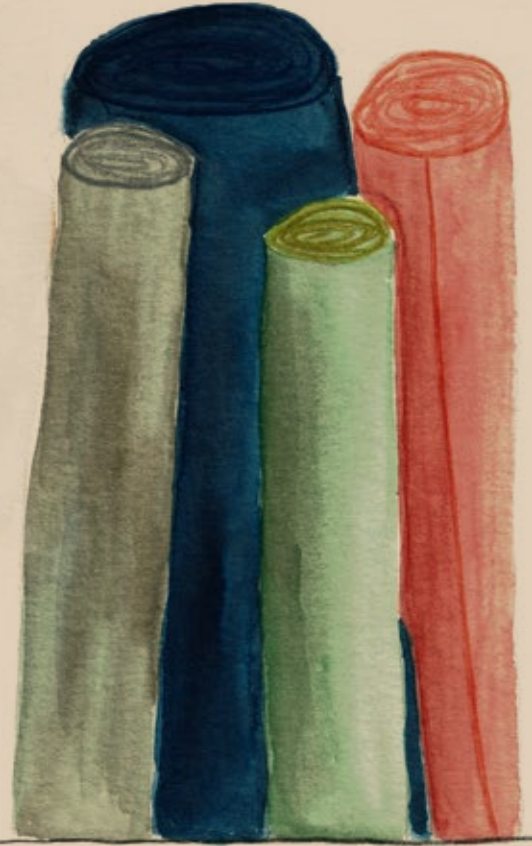


BERSHKA

ZARA

STRADIVARIUS

MANGO





## ANTECEDENTES

Hace décadas que desde Cataluña y otras comunidades del territorio español, SETEM y la asociación Attawassoul, radicada en Tánger (Marruecos), llevan a cabo acciones de cooperación, sensibilización e incidencia política. Denuncian las precariedades y los abusos de poder en la industria textil con el objetivo de articular acciones de cooperación para la justicia social, laboral y medioambiental. En el sector textil y de la confección, entre el Estado español y el marroquí se han generado miles de puestos de trabajo, pero las condiciones de vida de las personas que realizan esta labor han sido siempre extremadamente precarias y duras.

Desde finales de los años 1980, Marruecos (y especialmente la ciudad de Tánger) se ha convertido en un importante centro de costura y confección para España y gran parte de Europa. Se fabrica ropa para todo tipo de empresas, incluidas las grandes firmas con presencia internacional.

La asociación Attawassoul se creó con el fin de alentar las relaciones entre las mujeres trabajadoras y ofrecerles un espacio de intercambio proponiendo actividades de alfabetización, aprendizaje de lenguas extranjeras y sensibilización sobre temas que afectan particularmente a la mujer trabajadora. Su principal objetivo es emancipar la conciencia política y social de estas mujeres mejorando su vida cotidiana y ofreciéndoles la posibilidad de participar en iniciativas colectivas.

La presencia de los sindicatos mayoritarios (CDT, ODT) en el sector de la confección de Marruecos es prácticamente inexistente. El hecho de que la mayoría de las personas que trabajan en este sector sean mujeres no ayuda a su participación en las estructuras de los sindicatos, debido a diversos factores. Por un lado, la discriminación que sufren en el acceso a la educación hace que la mayoría de las obreras no sepan leer ni escribir. Por otro, el cuidado de los hijos y las responsabilidades familiares se suman a las largas jornadas laborales y no les dejan tiempo para reuniones ni otras actividades fuera de sus obligaciones más perentorias.

En este contexto, las organizaciones no sindicales que promuevan el conocimiento de los derechos laborales y el ejercicio de las libertades de asociación y de reunión entre las trabajadoras son esenciales. Attawassoul crea espacios en los que las trabajadoras de las industrias de Tánger puedan organizarse según sus intereses fuera de los centros de trabajo y en un ámbito cercano a su vida familiar, con el fin de fomentar la autonomía personal y la conciencia de colectivo, así como ofrecer apoyo legal y emocional en caso de necesidad.



## ¿Y ESO HA MEJORADO LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SECTOR TEXTIL?

Si bien España es el cliente más importante de las exportaciones marroquíes de ropa desde 2006<sup>1</sup>, año en que el volumen de dichas exportaciones alcanzó los 950 millones de euros, las relaciones comerciales en el sector textil han estado marcadas por continuas vulneraciones de los derechos humanos y laborales, según reflejan los datos extraídos de nuestros archivos de investigación, que ilustran de forma contundente la magnitud de estas constantes vulneraciones a las que están expuestas las personas trabajadoras de Marruecos.

- **Entre 2002 y 2004<sup>2</sup>, cuando el sector responde del 40% de la industria y genera más del 66% del empleo femenino, las condiciones laborales evidencian que:**  
*20% de las obreras encuestadas trabajan habitualmente más de 55 horas semanales.  
 76% dedican al trabajo cada semana entre 45 y 54 horas.  
 4% afirman no realizar horas extraordinarias y un 59% afirman que los periodos de exceso de trabajo y de “horarios extensos” se repiten muy habitualmente.*
- **A lo largo de 2008/2009<sup>3</sup>**  
*92% de las personas trabajadoras no disponen de contrato laboral. <sup>4</sup>  
 47% de las trabajadoras encuestadas cumplen con los requisitos horarios fijados por la legislación.  
 33% de las mujeres obreras desconocen la normativa sobre el valor de las horas extraordinarias.  
 70% consideran que tienen trabajo por un periodo indefinido aunque la antigüedad en el puesto de trabajo es inferior a un año en un 78%.  
 11% perciben un salario por encima del salario mínimo (10,62 DH la hora) y solo el 24% reciben una nómina detallada.*
- **Entre mayo y septiembre de 2011**  
*Las 118 obreras encuestadas<sup>5</sup> no eran capaces de concretar si el salario mensual final reflejaba correctamente su dedicación horaria.  
 69% aseguraban percibir el SMIG<sup>6</sup> (10,64 DH/hora, 95 céntimos de euro)  
 14% afirmaban cobrar entre 8 y 10,64 DH/hora (entre 71 y 95 céntimos de euro).  
 12% cobraban entre 5 y 8 DH/hora (entre 44 y 71 céntimos de euro); y 4 de ellas percibían menos de 5 DH/hora (44 céntimos de euro).*

A día de hoy, según los datos recogidos por la asociación Attawassoul, el sector textil en Marruecos da trabajo a más de 180.000 personas en las más de 300 fábricas y talleres en la principal zona industrial de Tánger, que equivalen a un volumen de negocio de exportaciones superior a los 39 millones de dirhams (cerca de 3,6 millones de euros)<sup>7</sup>.

Los siguientes apartados presentan datos y reflexiones más detalladas sobre los resultados obtenidos en este estudio realizado en el sector industrial de Marruecos, aunque tal como analizaban los miembros de la asociación Attawassoul, actualmente:

- 1 El 35% de las exportaciones de ropa de Marruecos tenía como destino el Estado español.
- 2 [https://ropalimpia.org/wp-content/uploads/2011/08/Made\\_in\\_Morocco\\_2011.pdf](https://ropalimpia.org/wp-content/uploads/2011/08/Made_in_Morocco_2011.pdf).
- 3 Otro informe realizado conjuntamente entre la asociación Attawassoul, la asociación Amarante Setem y las universidades de A Coruña y Vigo, pone nuevamente en evidencia las condiciones laborales que viven las mujeres marroquíes que trabajan en la industria textil en Tánger, que quedan muy lejos de los estándares mínimos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo y del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- 4 El 68% de los casos analizados no tienen ningún tipo de información anticipada sobre las horas extras que deberán realizar una vez iniciada la jornada.
- 5 <https://ropalimpia.org/wp-content/uploads/2017/08/Moda-espanola-en-Tanger.pdf>
- 6 El SMIG es de 10,64 DH/h (0,95 €). Un salario de entre 2000 y 2300 DH mensuales no permite la supervivencia de una familia en Tánger y hace necesarias fuentes de ingresos adicionales para el hogar. Solo un 22% de las encuestadas afirmaban que su hogar gozaba de ingresos suficientes para cubrir sus necesidades. Un 32% declaraban que tenían dificultades, un 19% muchas dificultades y un 14% aseguraban que no llegaba a cubrirlos.
- 7 El 35% de las exportaciones de ropa de Marruecos tenía como destino el Estado español.

## PRÓLOGO

- Casi el 60% del total de las personas trabajadoras del sector tienen un salario por debajo del SMIG establecido por la ley, y **solo el 30% cobran el salario mínimo**.
- Otro aspecto importante a señalar guarda relación con las prestaciones de Seguridad Social que el empleo debería garantizar en una relación laboral legal y justa.
- **El 44% de los encuestados declaran no estar registrados en la Seguridad Social, del restante 56%, tan solo un 36% aseguran no saber si sus patrones están al día en el pago de estas cuotas**. Esta es una cuestión fundamental, puesto que no estar al día en las cotizaciones de la Seguridad Social significa que más del 60% de las personas trabajadoras encuestadas no tienen ningún derecho a cobertura sanitaria (actualmente gestionada por la Caja de la Corona), a menos que sea por ingresos propios o provenientes de otros trabajos.

Estas injusticias, denominadas “robo salarial”, tienen un impacto descomunal sobre una población que, tal como se demostrará, trabaja en condiciones pésimas -espacios reducidos, calurosos, oscuros-, que no contribuyen a cuidar debidamente de la salud laboral. Todo ello, además del sobreesfuerzo -jornadas extensas sin descansos adecuados ni fines de semana libres- lleva al colectivo trabajador a sufrir distintas dolencias propias del oficio.

## MARRUECOS. PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN Y GENERACIÓN DE NEGOCIO DESDE EL PAÍS VECINO

El impulso del Estado español para invertir en Marruecos ha sido señalado por los costes competitivos y por los beneficios que promueven, entre los que destacan<sup>8</sup>: bajos costes salariales; costes de importación competitivos; bajos costes fiscales; un marco adecuado de inversión debido a las políticas estructurales de liberalización de mercados y la casi total eliminación de barreras arancelarias, generadas por los acuerdos comerciales con EE.UU. (con Marruecos como único país de África en ese acuerdo), y otros con países del continente africano como Libia y Egipto, o de Oriente Próximo como Turquía; además de una variedad importante de mecanismos que facilitan y reducen los costes de las gestiones y procedimientos administrativos para los inversores y promotores de negocios.

Por lo que respecta al Ministerio de Industria, Fomento y Turismo de España, según los últimos informes publicados en 2018<sup>9</sup> sobre el sector textil, en Marruecos las empresas españolas representan casi el 25% del total de las exportaciones de prendas de vestir, que durante este periodo aumentaron un 2,5%, que equivale a 4.900 millones de dirhams (450,8 millones de euros).

El mismo documento destaca la importancia que tiene el textil (sector que más aporta al PIB) y el interés de la Administración pública, de organismos educativos del diseño y la confección, así como de otras entidades de investigación y empresa, en la creación del “Clúster Marroquí de Textiles Técnicos (C2TM)”, promoviendo un concurso nacional para la innovación textil, **Innov'tex Maroc**, para el fomento de proyectos I+D que las autoridades locales ofrecerán a los inversores internacionales y, en especial, al mercado español

<sup>8</sup> [https://www.ivace.es/Internacional/Informespublicaciones/Pa%C3%ADses/Marruecos/MarruecosINFORME\\_OPORTUNIDADES\\_DE\\_NEGOCIO\\_2019.pdf](https://www.ivace.es/Internacional/Informespublicaciones/Pa%C3%ADses/Marruecos/MarruecosINFORME_OPORTUNIDADES_DE_NEGOCIO_2019.pdf)

<sup>9</sup> <https://www.icex.es/navegacion-principal/todosnuestros-servicios/informacionde-mercados/paises/navegacionprincipal/noticias/NEW2019820995.html?idPais=MA>

en la principal zona industrial de Tánger, el mismo territorio de donde provienen los resultados de este informe. El grupo Vita Couture-Diprints<sup>9</sup> señala que *“ha realizado una inversión de 220 millones de dirhams (20,2 millones de euros) para la implantación de dos nuevas unidades de producción especializadas en la fabricación de prêt-à-porter femenino e impresión digital sobre tela en la Zona Franca de Tánger”*. Esta inversión implicará más de 20 líneas de producción -una inversión de 88 millones de dirhams/8,1 millones de euros- y promete más de 2.200 puestos de trabajo. Ahora bien, ¿en qué condiciones y con qué garantías de justicia social y derechos laborales? No se sabe.

Este esfuerzo financiero, que reúne a actores de diferentes sectores privados y públicos, demuestra que las autoridades marroquíes entienden que el textil requiere una atención especial, ya que exporta más del 70% de su producción global, y que debe realizar una inversión para adecuar y modernizar su industria, aunque parece que los beneficios comerciales solo tengan que repercutir en un crecimiento cuantitativo privado. No tenemos constancia de cómo se garantizarán los mecanismos de verificación y cumplimiento de los códigos éticos<sup>10</sup> (tanto de la OIT como de la OMC) o de qué manera los modelos de negocio garantizarán la responsabilidad social empresarial en cuanto a los derechos laborales, sociales y medioambientales, dentro de unos marcos de debida diligencia que velen por el respeto de los DDHH en la cadena de suministro, donde se producen la mayoría de vulneraciones de derechos laborales. El comisario de Justicia de la Comisión Europea<sup>11</sup> anunció en 2020 su compromiso de garantizar un nuevo contrato social y comercial global.

## TEXTO Y CONTEXTO

Durante el cierre de este estudio en noviembre de 2019, los miembros de Attawassoul tuvieron que superar muchos obstáculos, pero no dudaron en seguir realizando la labor necesaria para documentar las vulneraciones de los derechos laborales que sufren una parte importante de las personas trabajadoras, y muy especialmente las mujeres, que representan casi el 70% de la muestra de este estudio.

El trabajo de campo en los polígonos industriales de Tánger también supuso un reto para la asociación y sus miembros. Durante la toma de contacto con las personas trabajadoras en las fábricas textiles para la realización de las encuestas, los encuestadores sufrieron diversos y reiterados conflictos con personas desconocidas (sin ninguna identificación, ni empresarial ni de ninguna otra índole formal) que al percatarse del objetivo de su presencia fuera de las fábricas, hablando con trabajadoras y trabajadores, les ponían todo tipo de obstáculos -a veces con violencia- para impedir la aplicación de las encuestas y que los empleados participaran en ellas. Eso generaba miedo entre las trabajadoras y los trabajadores, que temían perder el trabajo y otras represalias.

Este hecho repercutió en el trabajo de campo, ya que algunas encuestas se tuvieron que repartir en varias sesiones con algunas personas, a veces sustituyendo a los encuestadores por miembros de

<sup>10</sup> Entre sus clientes se encuentra el grupo Inditex, para el que garantiza no solo la confección, sino también el diseño y el estampado de tejidos. El grupo tiene plantas propias en Marruecos.

<sup>11</sup> <https://www.workersrights.org/es/el-codigo-de-conducta/>

<sup>12</sup> <https://www.business-humanrights.org/es/%C3%BAltimas-noticias/comisario-de-justicia-de-la-uni%C3%B3n-europea-se-compromete-con-legislaci%C3%B3n-sobre-la-debida-diligencia-obligatoria-para-empresas/>

la asociación, con el fin de reducir el riesgo que podía entrañar que los trabajadores fueran vistos con los encuestadores.

Metodológicamente, se tomaron las medidas de corrección estadística de los datos para permitir un análisis adecuado, que validara la pertinencia de las encuestas y la veracidad de los resultados obtenidos.

**Esfuerzo hasta el final.** El equipo logró llevar a término el trabajo. A pesar de la llegada de un fenómeno mundial como ha sido la pandemia provocada por la COVID-19,<sup>12</sup> que ha generado todo tipo de dificultades económicas, limitaciones de comunicación, de libertad de movimiento y de reuniones entre los miembros, activistas y simpatizantes de la asociación, faltaba un último paso para cerrar el estudio: un cortometraje testimonial con personas trabajadoras de las fábricas estudiadas y con encuestadores participantes. Cada uno desde su casa grabó su relato en el móvil y después se editaron esos testimonios para realizar un documento audiovisual que fuera fiel a las vivencias y realidades vividas durante el estudio y su vida laboral. Todo en un tiempo muy corto y de gran incertidumbre.

Dar visibilidad a las condiciones en que funciona esta asociación sin ánimo de lucro, creada y mantenida durante décadas en Tánger gracias a la voluntad desinteresada y solidaria de sus miembros, nos parece imprescindible para reconocer su rol, si desde la sociedad civil y los proyectos sociales queremos prestar la atención necesaria al contexto de desigualdad en que se ven obligadas a trabajar tantas personas de todo el mundo.

**13** De repente, unas fábricas que producen ropa, entre otros, para Inditex, Zara y Mango, despidieron a más de 500 personas, dejándolas sin salario y sin ningún tipo de indemnización, poniendo en evidencia las prácticas habituales a las que deben enfrentarse las personas trabajadoras del sector textil a escala global. Esta situación generó la inmediata activación del protocolo internacional de denuncia de la Clean Clothes Campaign, que se aplicó desde la Coordinación Federal de Setem y la Campaña Ropa Limpia. Este dispositivo permitió que, tras meses de insistencia, se pudiera obtener una respuesta de las marcas para realizar, primero, un reconocimiento del problema como partes implicadas y después, adquirir un compromiso de mediación con los patrones de las fábricas, si bien este aún está por cumplir.

## El sector textil de Tánger en tiempos de la Covid-19

La situación de las trabajadoras y los trabajadores del sector textil de Tánger ha experimentado un continuo deterioro, especialmente tras la eliminación de toda posibilidad de organización sindical para defender sus derechos, por básicos y legítimos que sean, como la Seguridad Social, las horas extras, las limitaciones salariales, el derecho sindical o la baja por maternidad. Y ello por no hablar de los abusos y el acoso sexual. Se han dado graves recesiones en los últimos años que involucran a las grandes empresas que hasta entonces habían sido relativamente respetuosas con la Seguridad Social y las horas extras.

La situación brutal, catastrófica e injusta de las trabajadoras en general en el sector textil de Tánger se deteriora día tras día, ya que sufren las más horribles condiciones de explotación:

- Miles de despidos masivos por intentar luchar contra los patrones de las fábricas por el trabajo sindical estipulado en la Constitución y en el Código de Trabajo, como sucedió en varias empresas como Joblesa, Amernis, Golden Street, Air Auto motif Morocco, etc. El objetivo de eliminar los derechos básicos de los trabajadores (antigüedad, etc.) mediante el cierre de fábricas como Norved, Chaib en Castilla, Manufacturing y Tahiri en el puerto de Tánger. Cierran estas antiguas empresas so pretexto de quiebra mientras crean nuevas empresas más grandes y con otro nombre.
- Los despidos individuales son innumerables. Se han convertido en una práctica cotidiana contra los trabajadores y trabajadoras, especialmente contra aquellos que intentan defender sus derechos y no se someten. En todos los casos, esta expulsión se lleva a cabo de forma arbitraria sin mencionar ningún motivo ni tampoco notificárselo previamente, con el fin de crear un clima de intimidación e incertidumbre.
- Un gran porcentaje de trabajadores y trabajadoras ganan menos que el salario mínimo, a pesar de las duras jornadas trabajo, y lo curioso es que la distinción entre algunas actividades de producción se ha vuelto muy común, contrario a lo estipulado en el Código de Trabajo, que exige respetar el salario mínimo para todos sin discriminación alguna.
- Un gran porcentaje de trabajadores y trabajadoras se ven privados de sus derechos a la Seguridad Social y a la cobertura sanitaria, pese a que se les descuentan estas contribuciones del salario, cuando en realidad las empresas solo declaran una parte ínfima de los días realmente trabajados.

- Las empresas atentan contra la dignidad de las trabajadoras y los trabajadores con todo tipo de vulneraciones de sus derechos, que incluyen insultos, calumnias, amenazas de expulsión y llegan incluso a una violencia directa y al acoso, además de una flagrante violación del derecho a sindicalizarse.

Estas graves violaciones y transgresiones de las leyes vigentes se están produciendo ante la mirada indiferente de las autoridades locales y los órganos de gobierno, que no cumplen con su papel de velar por el respeto a la ley. Esta situación se da ante la total parcialidad y abierta complicidad de las autoridades locales, los organismos de vigilancia laboral y la dirección de la Seguridad Social.

Durante la crisis de la COVID-19, la situación se agravó: más del 60% de los trabajadores y las trabajadoras no se beneficiaron del fondo estatal de apoyo contra la COVID-19, ya que solamente podían beneficiarse de este los empleados dados de alta en la seguridad social.

Además del desempleo generalizado y la falta de regulación de la jornada laboral, existen fábricas como la gran empresa TROJAKO (PAVECO) que trabajan solamente 2 o 3 días por semana. 70.000 trabajadores y trabajadoras del sector textil de Tánger se toparon con la falta de respeto de las leyes laborales más básicas: salario mínimo, Seguridad Social, horarios, cobertura de salud, derecho a la sindicalización y otros derechos estipulados en el Código de Trabajo. Más aún, están sujetos a hambrunas, desplazamientos masivos y miseria, sobre todo después de que el Estado dejase de prestar cualquier tipo de auxilio y la patronal y las marcas tuviesen únicamente en cuenta sus intereses y sus enormes ganancias. En ausencia de sindicatos, los trabajadores no pueden ejercer ninguna resistencia en defensa de sus legítimos derechos.

Se debe mencionar asimismo la falta de respeto de las condiciones sanitarias: proporcionar mascarillas adecuadas para las personas trabajadoras, esterilizar puestos de trabajo y máquinas, mantener una distancia de seguridad entre máquinas de no menos de un metro y medio, así como en el transporte. Esto provocó la transformación del sector textil en las fábricas de Tánger en un foco de propagación de la pandemia en la ciudad y un peligro para las personas trabajadoras y sus familias.

Seis personas trabajadoras de una fábrica de FELL SBEH CONFECTION enviaron una carta en la que pedían al presidente de INDITEX que se practicara una inspección sin previo aviso de las condiciones sanitarias de esta empresa que opera en exclusiva para la marca Zara, en coordinación con la Campaña Ropa Limpia de Madrid.

La primera respuesta fue muy positiva, ya que el presidente afirmaba que enviaría una comisión para investigar el asunto.

Lamentablemente, la respuesta ulterior de INDITEX fue que la empresa cumplía las condiciones de salud exigidas por las autoridades sanitarias competentes, pero de hecho no llevó a cabo ningún tipo de investigación sobre la cuestión, sino que se basó únicamente en la carta de respuesta del

dueño de la fábrica.

Ante esto, enviamos a la Campaña Ropa Limpia fotografías y entrevistas de los trabajadores, que demuestran que:

En primer lugar, no se respeta la distancia de seguridad de un metro y medio entre las máquinas. La fábrica emplea aproximadamente el mismo número de trabajadores que antes de la pandemia y no un tercio de los trabajadores como se afirma en la respuesta del propietario.

En segundo lugar, el número de trabajadores en el autobús de transporte no es de 9, como se afirma en su respuesta, sino de 18.

En tercer lugar, las mascarillas distribuidas a las personas trabajadoras no son suficientes, ya que se repartió sola una mascarilla por persona que debía utilizar durante más de 4 meses.

En cuarto lugar, la entrada y salida de las personas trabajadoras no está organizada y se produce en un entorno aglomerado y caótico.

En quinto lugar, el gel desinfectante se usa solo a la entrada, y las personas trabajadoras no reciben material de desinfección durante la jornada laboral.

De hecho, INDITEX no mostró ningún tipo de intención ni voluntad de perseguir estas graves infracciones, aunque disponía de una sencilla fórmula matemática para comprobar la veracidad de la respuesta del dueño de la fábrica. Le bastaba con comparar la producción recibida antes y durante la Covid-19 para concluir que la empresa no podía producir las cantidades entregadas en circunstancias de pandemia, con tan solo un tercio o la mitad de las personas trabajadoras, como afirmaba el dueño de la fábrica. Se pone de manifiesto que sus intereses les unen a la hora de mentir y explotar a las personas trabajadoras, incluso a costa de su salud y su vida.

Así pues, no cuesta entender por qué INDITEX trabaja con aproximadamente el 80% de las fábricas textiles de Tánger y que su presidente sea uno de los hombres más ricos del mundo.

### **Asociación Attawassoul**





# Análisis de los resultados del estudio

Albert Sales<sup>14</sup>, *sociólogo y politólogo*

## 1. Introducción

Entre 2002 y 2003, la CRL realizó dos investigaciones junto con la organización marroquí Attawassoul que evidenciaban los abusos y las violaciones de los derechos laborales fundamentales que tenían lugar en las fábricas de confección de la ciudad de Tánger. A través de estas investigaciones, trabajadoras y trabajadores denunciaban jornadas laborales de hasta 14 horas diarias, salarios por debajo del mínimo legal, condiciones de insalubridad e inseguridad en las fábricas, y falta de protección social. Estas investigaciones dieron lugar a un documental titulado *Trapos sucios*, que fue emitido en Televisión Española, y al informe publicado por la CRL e Intermón Oxfam con el título de *La moda, un tejido de injusticias*.

Esas primeras denuncias documentadas por la CRL provocaron que las grandes firmas españolas de moda se comprometieran a establecer mecanismos de control de las condiciones laborales en su cadena de suministro. Durante la primera década del siglo XXI, las empresas transnacionales españolas que operaban en Marruecos publicitaron sus estrategias de responsabilidad social para convencer a la opinión pública y a las personas consumidoras de que en la producción de su ropa no existía la explotación laboral.

En 2011, la CRL llevó a cabo una nueva investigación en Tánger que se publicó con el título de *La moda española en Tánger: trabajo y supervivencia de las obreras de la confección*. Esta investigación denunciaba que, a pesar de que en las fábricas proveedoras de las grandes firmas españolas los salarios que se pagaban llegaban mayoritariamente al salario mínimo, las jornadas de más de 50 horas semanales y la falta de protección social de las trabajadoras más jóvenes seguían siendo la norma habitual en el sector de la confección de Tánger. El mismo informe explicaba los mecanismos que facilitaban que las fábricas superasen sin problemas las auditorías sociales y que el modelo productivo que seguían no permitía que las obreras y sus familias salieran de situaciones de pobreza a pesar de las interminables jornadas laborales.

El presente informe da continuidad a dichos trabajos con el objetivo de recoger las condiciones en que se sigue produciendo en Tánger tras una década de crisis económica y de una larga etapa en la que se han vivido protestas políticas y sociales en Marruecos, que en Tánger han sido protagonizadas por un movimiento obrero con fuerte presencia de las trabajadoras de la confección.

## 2. La investigación

### 2.1. Nota metodológica

En este informe se exponen los resultados del trabajo de campo realizado

<sup>14</sup> Albert Sales es licenciado en Ciencias Políticas por la UPF y máster en Políticas Públicas y Sociales por la UPF y The Johns Hopkins University, diplomado en Estudios Avanzados por el Departamento de Teoría Sociológica de la Universidad de Barcelona.

entre mayo y julio de 2019, que consistió en la realización de 132 encuestas a trabajadoras y trabajadores de la confección de Tánger. Las trabajadoras encuestadas vivían en los barrios de Almajd, Aouama, Mgouga, Guezania, y Guezania Zona Franca.

Las encuestas fueron realizadas por encuestadores y encuestadoras vinculados a la entidad Attawassoul.

## 2.2. Objetivos

Los encuestadores realizaron las entrevistas en las inmediaciones de las fábricas, en los hogares de las personas encuestadas o en los locales de la entidad Attawassoul, y las concertaron a través de contactos personales.

El objetivo no es extender las conclusiones al conjunto de las personas trabajadoras de la confección de la ciudad de Tánger, sino narrar, a través de los 132 casos analizados, las limitaciones de las obreras y los obreros a la hora de ejercer sus derechos.

## 2.3. Indicadores demográficos

El 68% de las personas encuestadas son mujeres y el 32% son hombres. La mayor presencia de mujeres reproduce la realidad del sector de la confección en Marruecos, que está altamente feminizado.

Las trabajadoras y trabajadores entrevistados eran mayoritariamente menores de 30 años. Un 19% del total tenían entre 16 y 20 años, un 23% entre 21 y 25 años, y un 27% entre 26 y 30 años. Un 69% de las personas encuestadas tenían menos de 30 años y solo un 4% tenían más de 40.

El 53% de las personas encuestadas han cursado estudios de secundaria y un 5%, estudios superiores o universitarios. Un 29% finalizaron la primaria y un 12% manifiestan no poseer ninguna titulación.

Las personas menores de 25 años poseen un nivel de estudios más alto y existe poca diferencia entre el nivel de estudios de los hombres y el de las mujeres. En cambio, en las franjas de edad por encima de los 25 años, los hombres tienden a tener un nivel de estudios más elevado que las mujeres.

El 60% de las personas encuestadas han llegado a Tánger durante los últimos 10 años. Esto pone de manifiesto que, a pesar del estancamiento de la actividad industrial que se vivió a principios de la década, Tánger ha seguido siendo un polo de atracción de población que busca trabajo en un sector industrial que sigue creciendo.

## 3. Contexto: la confección en Marruecos y en la ciudad de Tánger

Según el Ministerio de Industria español, la confección emplea en Marruecos a 165.000 personas. Es el cuarto sector exportador del país por detrás de la automoción, los fosfatos y la agroindustria. Tras un tímido estancamiento entre 2008 y 2012, el sector ha seguido creciendo año tras año: de 132.061 toneladas de producto confeccionado exportadas en 2014 a 150.730 en 2018. En valor económico, las exportaciones de ropa han pasado de 2.675 millones de euros 2014 a 3.104 en 2018.

Según la Asociación Marroquí de Industrias del Textil y la Confección (AMITH), de los 1.000 millones de prendas que se fabrican en el país cada año, 600 millones se producen en fábricas subcontratadas por firmas extranjeras y solo 100 millones son para colecciones de fabricantes locales. Los principales destinos de las exportaciones de ropa de Marruecos son los mercados español, francés, británico, irlandés y portugués.

La presencia de las firmas españolas de moda en las zonas industriales de Rabat, Tánger y Casablanca comenzó a finales de los años 80, durante la primera deslocalización de un sector que había tenido gran relevancia pero que, en pocos años, fue desapareciendo de las zonas industriales del Estado español. La proximidad con la Península y las restricciones a la importación de ropa de Asia que imponía el Acuerdo Multifibras convirtieron a Marruecos en un país muy atractivo para la realización de labores de corte y confección (muy intensivas en mano de obra) para las cadenas de suministro de las grandes empresas. La industria de la ropa ha generado miles de puestos de trabajo, pero las condiciones laborales y la vida de las obreras y los obreros son especialmente duras.

A partir de los años 2000, la presión sindical y las denuncias de las campañas internacionales llevaron a las marcas de ropa más conocidas a dotarse de códigos de conducta y sistemas de auditoría social. Estos mecanismos voluntarios de control de las condiciones de trabajo en las cadenas de producción no han conseguido eliminar las críticas y las quejas por incumplimientos de la legalidad en materia de salarios, jornadas laborales o derechos sindicales. El grueso de la industria española de la confección no tiene control sobre las condiciones que imponen sus proveedores a las trabajadoras y los trabajadores. La mayoría de las auditorías sociales se realizan de forma precipitada, superficial y con previo aviso a los propietarios de las fábricas, y se han revelado claramente ineficaces para detectar los abusos laborales en la cadena de suministro.

A las carencias en los sistemas de control hay que sumar que las prácticas comerciales de las marcas españolas y europeas no siguen los códigos de conducta laborales. Las estrategias de aprovisionamiento y de logística que las grandes firmas han adoptado en las últimas dos décadas priorizan la reducción de los costes de almacenamiento y consiguen que el tiempo transcurrido entre la fabricación de una pieza de ropa y su llegada a las cajas de una tienda sea mínimo. La gran velocidad de los ciclos de producción reduce los costes de almacenamiento y traslada los riesgos asociados a las variaciones del mercado de la firma transnacional a sus empresas proveedoras. Y si una colección no obtiene los resultados esperados, se puede recortar la producción sin ningún coste para la multinacional, pero obligando a mantener una gran flexibilidad a las cadenas de confección.

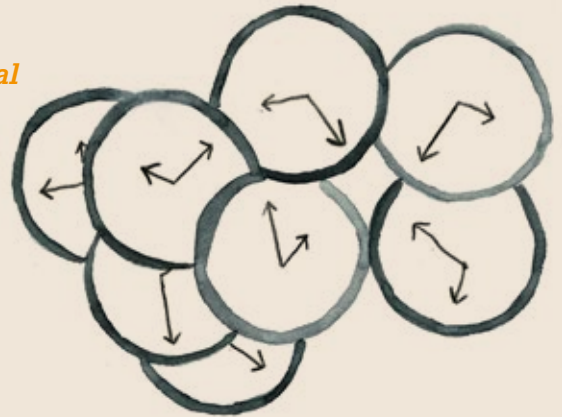
Esta flexibilidad acaba repercutiendo en la forma de trabajar de las fábricas y los talleres de confección. Las plantillas fijas se convierten en una carga y se multiplica la temporalidad, se obliga a las obreras a realizar horas extras sin previo aviso cuando urge terminar un encargo, y la subcontratación de pequeños talleres está a la orden del día. Es habitual que los propios propietarios de las fábricas de primera línea con trato directo con las marcas españolas e internacionales deriven parte de la producción a otros talleres que presentan unas condiciones mucho más duras para las trabajadoras.

#### 4. Las condiciones laborales de las obreras de Tánger

La CRL denuncia desde hace cerca de 30 años los abusos que sufren las trabajadoras de la industria global de la confección. Las largas cadenas de suministro, que implican a las marcas internacionales y a una extensa red de empresas proveedoras que confeccionan la ropa en países del sur global, se nutren del trabajo de miles de trabajadoras y trabajadores. Los bajos salarios, las excesivas jornadas, la insalubridad y las malas condiciones laborales, la falta de protección social y la falta de respeto por las libertades sindicales son los principales aspectos del mercado laboral global que ha venido denunciando la CRL a lo largo de su historia.

Del trabajo realizado en la ciudad de Tánger en el año 2019, podemos destacar los resultados que siguen, agrupados en cuatro apartados:

- *Libertad sindical y falta de protección laboral y social*
- *Jornada laboral y horarios*
- *Salarios y nóminas*
- *Salubridad y condiciones del lugar de trabajo*



#### 4.1. Libertad sindical y falta de protección laboral y social

Uno de los principales problemas del sector de la confección en las zonas industriales de Tánger es la irregularidad de las relaciones laborales. Entre las personas encuestadas, el 70% manifestaban no tener un contrato laboral, un 6% afirmaban haber llegado a un acuerdo verbal, y solo un 24% declaraban haber firmado un contrato legalmente válido.

La falta de contrato conlleva muchas dificultades para organizarse sindicalmente y una mayor vulnerabilidad a la hora de hacer frente a los abusos en el lugar de trabajo. Entre las personas encuestadas que no tenían contrato laboral, más de un 50% manifestaban haber recibido amenazas o haber sufrido despidos al intentar afiliarse a un sindicato, mientras que entre las personas con contrato, la proporción de personas que relataban haber sufrido este tipo de abusos era del 30%.

Denunciar los abusos y actuar colectivamente para defender las condiciones laborales requiere que las trabajadoras y los trabajadores puedan formar parte de un sindicato. Un 88% de las personas encuestadas afirmaban que no existe libertad sindical en su lugar de trabajo.

Disponer de un contrato formalizado no garantiza que se cumplan los derechos laborales, pero sí constituye un factor de prevención ante la represión de los derechos y las libertades sindicales.

Para disponer de protección social en caso de enfermedad o de una situación de desempleo sobrevenida, es necesario que las trabajadoras estén dadas de alta en la Seguridad Social y que las empresas hagan efectivas sus aportaciones. Un 36% de las personas encuestadas afirmaban no estar dadas de alta en la Seguridad Social. Un 44% -entre las que se incluyen las anteriores- afirmaba que su empresa no cumplía con los pagos a la Seguridad Social.

El 55% decía que la empresa no declaraba el total de horas trabajadas y dejaba fuera del cómputo las horas extraordinarias o una parte de la jornada real.

Desde los años 90, los códigos de conducta laborales de las cadenas de ropa internacionales recogen la necesidad de que las trabajadoras y los trabajadores conozcan las legislaciones laborales que los amparan, y comprometen a las empresas a tomar medidas activas para que este conocimiento se haga efectivo en toda la cadena de suministro.

El 70% de las personas encuestadas manifestaban no conocer la legislación laboral. Cabe destacar que el conocimiento de la legislación laboral por parte de las trabajadoras depende en gran medida de su nivel de estudios. Ninguna de las personas sin estudios (que representan un 12% de las encuestadas) manifestó conocer la legislación laboral.

A las dificultades derivadas de la falta de libertad sindical percibida por las personas trabajadoras hay que sumar la gran inestabilidad laboral del sector, que se traduce en una importante rotación de las plantillas. El 79% de las personas encuestadas llevaban 5 años o menos en la empresa en la que trabajaban en el momento de la encuesta. Sin embargo, el 40% llevaban más de 10 años trabajando en el sector de la confección.

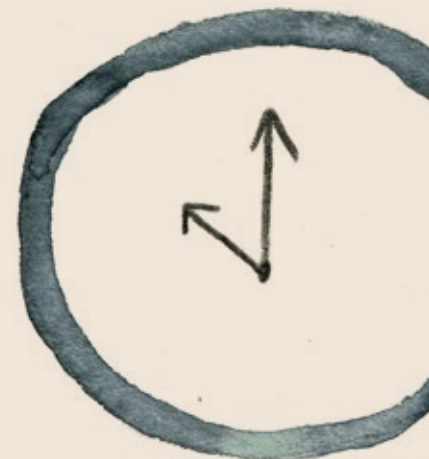
## 4.2. Jornada laboral y horarios

La jornada laboral legal en Marruecos es de 44 horas semanales, pero entre las personas encuestadas, el 53% realizaban jornadas de entre 44 y 54 horas semanales, el 45% de entre 55 y 63 horas semanales, y un 2% afirmaban realizar entre 64 y 93 horas de trabajo en la fábrica o taller a la semana.

El 31% de las personas encuestadas afirmaban trabajar hasta 4 horas extraordinarias por semana. El 46% informaban realizar entre 4 y 8 horas extras semanales. Y el 23% hacían entre 8 y 12 horas semanales fuera del horario habitual. El 27% de las personas que respondieron a la encuesta afirmaban que las horas extraordinarias debían realizarse sin previo aviso.

Tener que realizar horas extras en horario nocturno o en fin de semana puede suponer un impedimento importante para el descanso de las personas trabajadoras. Un 14% afirmaban que hacían horas extraordinarias en fin de semana muy a menudo y un 49%, a veces. En relación con el trabajo nocturno, el 2% de las encuestadas afirmaban trabajar horas extras de noche y el 24%, a veces.

Una consecuencia de estas jornadas es la percepción de fatiga física por parte de trabajadoras y trabajadores. Un 75% manifiestan sentirse fatigadas muy a menudo durante la realización de sus tareas laborales.



## 4.3. Salarios y nóminas

**En Marruecos, el salario mínimo interprofesional (SMIG) a finales de 2019 era de 14,13 dirhams la hora** (aproximadamente 1,3 euros). Realizar una jornada completa equivaldría a 2.698 dirhams mensuales (aproximadamente 248 euros).

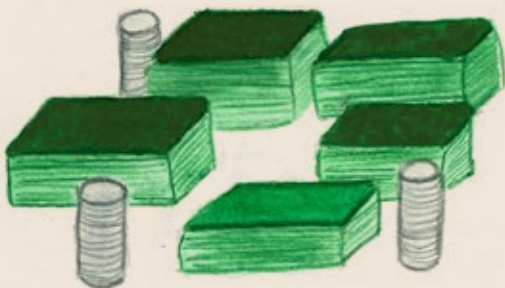
**Un 50% de las personas encuestadas registran salarios mensuales de alrededor del SMIG**, entre los 2.250 y los 2.999 dirhams mensuales. Un 20% de las personas encuestadas ingresaban menos de 2.250 dirhams al mes.

Aunque, en su mayoría, las personas encuestadas llegan a cobrar cantidades mensuales equiparables al salario mínimo legal, **ello solo es posible mediante la realización de horas extraordinarias**, ya que en la mayor parte de los casos el salario por hora no llega al SMIG. Un 60% de las mujeres que respondieron a la encuesta cobran un salario por hora inferior a 14 dirhams. Entre los hombres, hasta un 70% cobran salarios por hora por debajo del SMIG.

\*El cumplimiento con el salario mínimo legal es, pues, más elevado entre las trabajadoras que entre los trabajadores pero los salarios más bajos son más frecuentes entre las mujeres. Cerca de un 15% de las trabajadoras cobran menos de 10 dirhams por hora (menos de 1 euro), mientras que entre los hombres esta proporción no llega al 10%.

## 4.4. Salubridad y condiciones del lugar de trabajo

La salubridad en el lugar de trabajo y las condiciones en que se desarrollan las tareas laborales han sido una preocupación recurrente desde que las denuncias de colectivos de trabajadoras y trabajadores de la confección de principios de los años noventa pusieron de manifiesto graves carencias en fábricas de todo el mundo.





En la encuesta realizada, más del 60% de las personas encuestadas afirmaban que el lugar de trabajo era demasiado caluroso.

Un 50% de las personas encuestadas manifestaban que solo podían ir al baño 2 veces en toda la jornada laboral y un 10%, una sola vez. Únicamente un 32% afirmaban que podían ir al baño siempre que lo necesitaban.

Un 94% de las personas encuestadas disponían de transporte de la empresa para acudir a su puesto de trabajo. De estas, un 86% declaraban que el coste del transporte se les descontaba del salario. La valoración que hacían las trabajadoras y los trabajadores era en la mayoría de casos de “malo” o “regular”: un 13% aseguraban que el transporte era malo y un 63% lo valoraban como regular.

Un 41% de las trabajadoras y los trabajadores encuestados aseguraban haber sufrido algún tipo de expresión de violencia verbal en el entorno laboral.

Un 30% de las mujeres encuestadas manifestaban que se producen situaciones de acoso laboral en el centro de trabajo. Sorprende que entre los hombres encuestados, un 45% afirmaban haber detectado estas situaciones.

### **Conclusiones: las consecuencias sociales del modelo productivo**

La primera deslocalización del textil español tuvo como destino prioritario Marruecos por su proximidad con la Península y por las restricciones a la importación de prendas de Asia que imponía el Acuerdo Multifibras (AMF) hasta 2005. El crecimiento del empleo industrial ha convertido a ciudades como Tánger, Casablanca y Rabat en áreas de atracción de migraciones internas. En el sector textil y de la confección se han generado miles y miles de empleos, pero las condiciones de vida de las personas que realizan estos trabajos son especialmente duras.

Desde 2002, sucesivos informes e investigaciones de la Campaña Ropa Limpia han evidenciado los abusos y las violaciones de los derechos laborales fundamentales que se producían en las fábricas de prendas de vestir para la exportación. Jornadas laborales excesivas, un altísimo porcentaje de trabajadoras sin contrato ni protección social de ningún tipo, o condiciones de trabajo insalubres, han constituido la realidad cotidiana de las trabajadoras marroquíes.

En los últimos años se han atenuado algunas de estas problemáticas, pero muchas trabajadoras marroquíes siguen cumpliendo con jornadas laborales que sobrepasan de largo los límites establecidos por el Código Laboral marroquí.

**Un 47% de las personas encuestadas en esta investigación trabajaban más de 55 horas por semana con salarios en torno a los 250 euros mensuales.** Estos datos no muestran ningún avance respecto al estudio realizado por la Campaña Ropa Limpia en 2011 y son preocupantes en la medida en que las personas encuestadas trabajaban en fábricas de primera línea, que son las que suelen ofrecer mejores condiciones de trabajo. En 2011, la Campaña pudo comprobar que las condiciones de los pequeños talleres eran sustancialmente peores y que llegaban a registrar 12 horas diarias de trabajo seis días a la semana, con remuneraciones inferiores a los 200 euros mensuales.

A pesar de la dureza de estos empleos, las áreas industriales reciben continuas oleadas de población de origen rural que busca trabajo en las fábricas.

Aunque es muy complejo realizar un seguimiento riguroso de la movilidad interna del campo a la ciudad, el crecimiento de la población rural ha llegado al estancamiento en las últimas décadas y las ciudades con actividad industrial presentan barrios obreros de nueva construcción y son polos de atracción para personas migrantes. **Entre las personas que fueron encuestadas durante el transcurso de esta investigación, el 60% llevaban menos de 10 años residiendo en la ciudad de Tánger.**

En Marruecos, al igual que en el resto de países de nueva industrialización, las factorías se nutren de trabajadores y trabajadoras que residen en zonas urbanas y periurbanas que registran altas tasas de pobreza y desempleo. Este hecho facilita la aceptación de condiciones laborales precarias y dificulta la organización colectiva para hacer frente a los abusos. A estas dificultades se suman las presiones que reciben las trabajadoras y los trabajadores para no formar parte de sindicatos ni organizaciones de ninguna clase. **Tanto es así que un 88% de las personas encuestadas aseguraban no gozar de libertad sindical.**

Con un nivel tan débil de organización de los obreros y las obreras, las condiciones de los centros de trabajo y las relaciones que se establecen siguen siendo precarias. Un 60% de las personas encuestadas aseguraban que solo podían ir una o dos veces al baño durante la jornada de trabajo. El 41% manifestaban haber sufrido violencia verbal. Y un 30% de las mujeres declaraban haber sufrido acoso sexual.

Más de dos décadas después de la aprobación de los primeros códigos de conducta laborales por parte de las grandes firmas de confección españolas, la realidad cotidiana de las obreras y los obreros de Tánger evidencia una vez más que estos códigos y sus mecanismos de verificación no pueden sustituir a las legislaciones laborales con garantías y la negociación con organizaciones sindicales.

La Campaña Ropa Limpia sostiene desde hace más de 30 años que las firmas internacionales tienen una responsabilidad ineludible con las condiciones laborales de las obreras y los obreros de su cadena de suministro, aunque la confección esté en manos de empresas locales. Los mecanismos de verificación del cumplimiento de los derechos laborales en estas cadenas de suministro se han construido desde la voluntariedad de las marcas internacionales, que han encargado a terceras empresas que realicen auditorías sociales en las fábricas proveedoras en el marco de sus estrategias de “Responsabilidad Social Corporativa”.

Lamentablemente, la mayoría de las auditorías se realizan de forma superficial y se han mostrado ineficaces para detectar fraudes en los registros de horarios, las dobles contabilidades en los salarios o las irregularidades en las liquidaciones a la Seguridad Social. Los códigos de conducta y las auditorías sociales no modifican unas relaciones laborales basadas en la inexistencia de una organización sindical, marcadas por un modelo productivo muy agresivo que exige a los proveedores una flexibilidad en la producción que repercute directamente sobre las condiciones de las trabajadoras y los trabajadores.

Las características de la producción de ropa del siglo XXI son difíciles de compatibilizar con una cierta estabilidad en las relaciones laborales. Servir

los productos de manera flexible, con pedidos pequeños que se puedan ir ajustando a la demanda, permite reducir los costes de almacenamiento y los riesgos comerciales. Con un flujo constante de producto, los stocks son mínimos y si un producto no tiene el éxito esperado, se puede modificar la producción. El riesgo se traslada de la marca a la fábrica proveedora y de esta a las personas trabajadoras. **Si se acumulan muchos pedidos, se incrementan las horas de trabajo o se subcontrata parte de la producción a pequeños talleres. Si no hay pedidos, se mantiene la plantilla en un tamaño más reducido.**

A día de hoy, parece que la moda rápida (aquello que se conoce como fast fashion) que surte los escaparates de las marcas globales con una gran rotación en las colecciones, no es compatible con unas condiciones laborales dignas. Esta tendencia afecta a la ropa de bajo coste, pero a menudo también a las marcas que venden sus productos a precios elevados.

En más del 80% de los casos, las personas encuestadas afirmaban que en su lugar de trabajo se fabrica ropa de marcas del grupo Inditex, mayoritariamente para Zara, pero también para Bershka y Stradivarius. Casi la mitad también declara hacerlo para Mango (y Violeta, que forma parte de la misma). El resto de marcas que citan las encuestadas no superan el 5% (mencionaban firmas como Barios, Dolce Petit, Desigual o El Corte Inglés). Todas estas firmas poseen códigos de conducta y estrategias de responsabilidad social. En Tánger todavía queda un largo camino por recorrer hasta que las declaraciones de buenas intenciones de las empresas se correspondan con la realidad cotidiana de las obreras y los obreros.



## Análisis estadístico

**Nahbouha Mahfoud**, *abogada y máster en Desarrollo y Cooperación Internacional*

**Hadi Bachir Said**, *ingeniero industrial*

El presente informe se basa en la información referente al estudio de caso en Tánger, extraída del análisis estadístico de las encuestas realizadas en el marco de esta investigación, que tenía por objetivo conocer por boca de las personas trabajadoras las condiciones de trabajo en las fábricas textiles de Tánger.

La estructura de este apartado será la siguiente:

**En el primer bloque** se presenta la metodología utilizada para extraer la información de la base de datos elaborada después de vaciar y traducir las encuestas.

**En el segundo bloque** se describen de manera gráfica las variables analizadas, teniendo en cuenta la metodología elegida y la perspectiva de género.

**En el tercer bloque** expondremos una serie de conclusiones basadas en los objetivos principales del estudio y en las que plasmamos las problemáticas que se hallaron al analizar los datos de las encuestas.<sup>15</sup>



<sup>15</sup> Esta mención se realiza para hacer transparentes las dificultades mencionadas en el prólogo, respecto a los impedimentos con que se encontraron los encuestadores para establecer contacto con las personas trabajadoras.

## MÉTODO

Para el tratamiento descriptivo y analítico de la encuesta, se ha utilizado el programa Microsoft Excel, concretamente el Módulo de Análisis Estadístico para el cálculo de relaciones lineales significativas y la herramienta de Tablas Dinámicas para la generación de tablas y gráficos.

El estudio se realiza principalmente a partir de análisis univariantes y bivariantes de frecuencias absolutas o relativas, complementadas con un análisis estadístico de relaciones lineales significativas entre todas las variables, de dos en dos.

Los análisis univariantes persiguen describir una única característica; en este caso se han utilizado escalas porcentuales para explicar la distribución en cada caso.

El tratamiento bivalente implica el análisis de dos variables, a fin de determinar la relación entre ellas. Los resultados se presentan en escalas porcentuales y frecuencias absolutas o relativas, que muestran la relación entre las características mostradas.

Para el análisis de correlación se ha llevado a cabo un pretratamiento de la base de datos para trasladar aquellas variables categóricas o condicionales a valores escalares a fin de aplicar técnicas de relación lineal. El método de relación lineal utilizado ha sido el Coeficiente de correlación o de Pearson.

### 1- Coeficiente de Pearson

El coeficiente de correlación de Pearson ( $r_{xy}$ ) es un índice que mide el grado de covariación entre diferentes variables cuantitativas. Se trata de una técnica de fácil ejecución y de fácil interpretación porque oscila entre  $-1$  y  $+1$ . Cabe señalar que la magnitud de la relación viene especificada por el valor numérico del coeficiente, donde el signo refleja la dirección de este valor (directa o inversa). En este sentido, el coeficiente puede presentar 3 valores principales:

- $r_{xy} = 0$  Relación nula
- $r_{xy} = 1$  Relación absoluta y positiva
- $r_{xy} = -1$  Relación absoluta y negativa

En el primer caso no existe relación entre las variables, en el segundo es perfecta positiva y en el último, la relación es perfecta negativa.

Decimos que la correlación entre dos variables X e Y es perfecta cuando en la medida exacta en que aumenta una, también aumenta la otra (directa). En caso contrario, se dice que la relación es perfecta negativa cuando en la medida exacta en que aumenta una variable, disminuye la otra (inversa). Se obtienen valores de  $+1$  o de  $-1$  cuando la relación entre ambas variables es funcionalmente exacta, lo que difícilmente sucederá en investigaciones sociológicas, si bien es más frecuente en las ciencias físicas, donde los fenómenos se ajustan a leyes conocidas. En los fenómenos humanos, con una fuerte carga de componentes aleatorios, no suele ser frecuente encontrar

relaciones funcionales exactas y solo se hallan relaciones “parciales” (entre 0-1). Por este motivo, resulta importante llevar a cabo también otro análisis de significación.

### Significado del coeficiente de correlación

Una vez calculado el valor del coeficiente de correlación, interesa determinar si el valor obtenido muestra que las variables X e Y están verdaderamente relacionadas o solo presentan esta relación como consecuencia del azar. En otras palabras, nos preguntamos por el significado de este coeficiente de correlación. En términos estadísticos, se considera que un coeficiente de correlación es significativo si se puede afirmar, con cierta probabilidad, que es distinto a cero (donde no hay relación).

En este caso, como siempre, tendremos dos hipótesis posibles:

- $H_0 : r_{xy} = 0$ : El coeficiente de correlación obtenido procede de una población cuya correlación es cero.
- $H_0 : r_{xy} \neq 0$ : El coeficiente de correlación obtenido procede de una población cuya correlación es distinto a cero.

Por ello, para aceptar que existe correlación deberá refutarse la Hipótesis Nula ( $H_0$ ). A efectos prácticos, para refutar la Hipótesis Nula se emplea la tabla T-Student, calculando t como sigue:

$$t = \frac{r_{xy}}{\sqrt{\frac{1-r_{xy}^2}{N-2}}}$$

Donde:

$r_{xy}$ : coeficiente de correlación

$N$ : grados de libertad

y se compara el valor obtenido con el existente en las tablas T-Student para un cierto nivel de significación  $\alpha$  y  $N-2$  grados de libertad ( $t_{(\alpha, N-2)}$ ). Si el valor calculado es  $t > (t_{(\alpha, N-2)})$ , la hipótesis nula es refutada y, por lo tanto, se considera que estadísticamente la relación entre variables es significativa.

En el presente estudio se ha utilizado un nivel de significación del 95% ( $\alpha = 0,05$ ) y  $N$  es el número de personas encuestadas que han respondido a cada pregunta.

# Análisis de los resultados

## I - DATOS SOCIALES

### 1 - Número de encuestas y localización

Las 132 encuestas se realizaron en Tánger (Marruecos); en el gráfico 1 podemos ver que la mayoría se realizaron en el barrio de Almajd, seguido de Aouama, Mgouga, Guezania y Guezania Zona Franca.

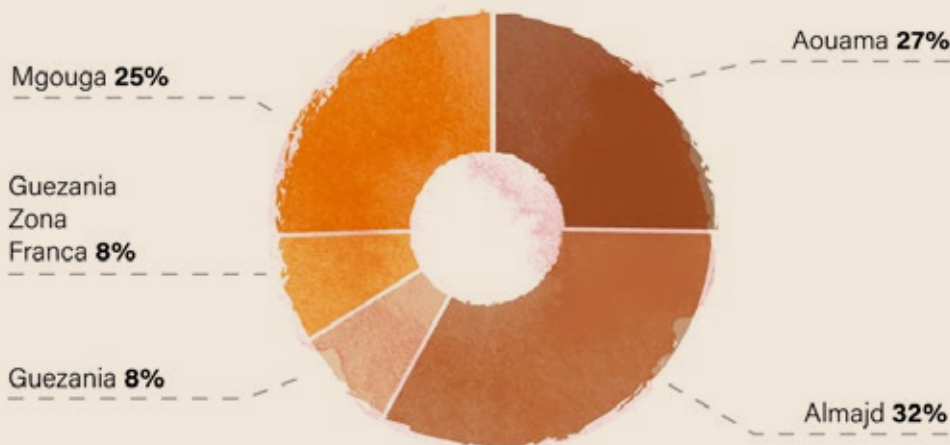


Gráfico 1

### 2 - Género

En la siguiente tabla vemos que la mayoría de las encuestas fueron respondidas por mujeres, un total del 68,38%, y el porcentaje de hombres es del 31,62%.

Mujer	68,38%
Hombre	31,62%
<b>Total general</b>	<b>100,00%</b>

Tabla 1

Teniendo en cuenta las respuestas, se indica que en sus empresas el porcentaje de mujeres es de entre el 60% y 80% de las personas trabajadoras (gráfico 2). Por lo tanto, se concluye que la distribución de género de la muestra es representativa del sector.

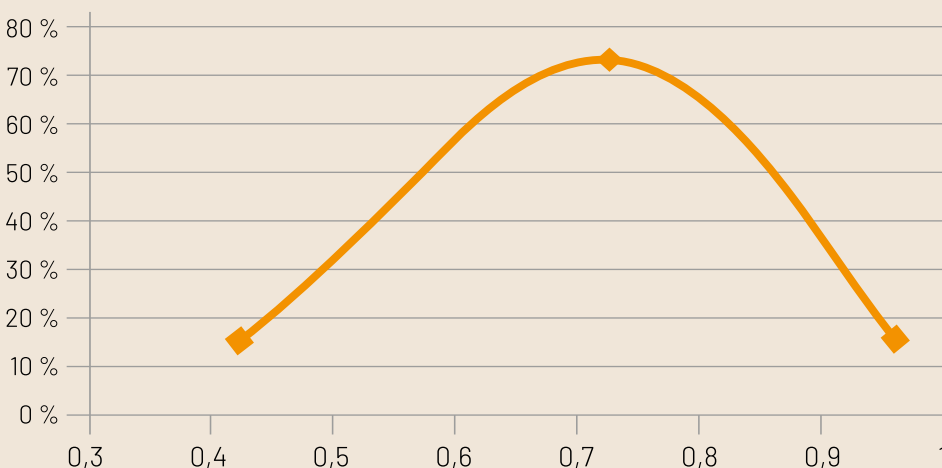


Gráfico 2

### 3 - Edad

En el siguiente gráfico se presenta la distribución por grupos de edad, donde el grupo más representado es el de 26-30, con un 27%, y el menos representado es el de mayores de 45 años, con un 1%.

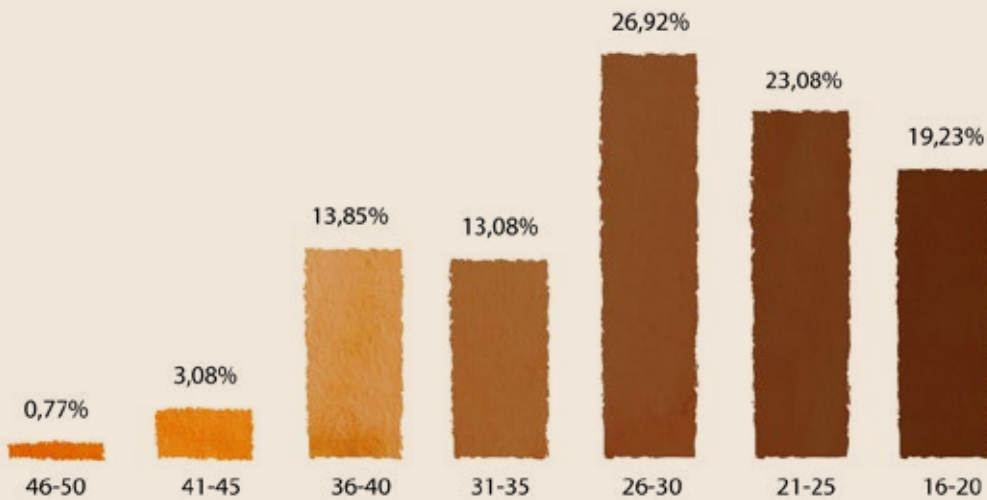


Gráfico 3

### 4 - Estado civil

En cuanto al estado civil, se observa que el grupo mayoritario son personas solteras con un 55% y personas casadas con un 41%.

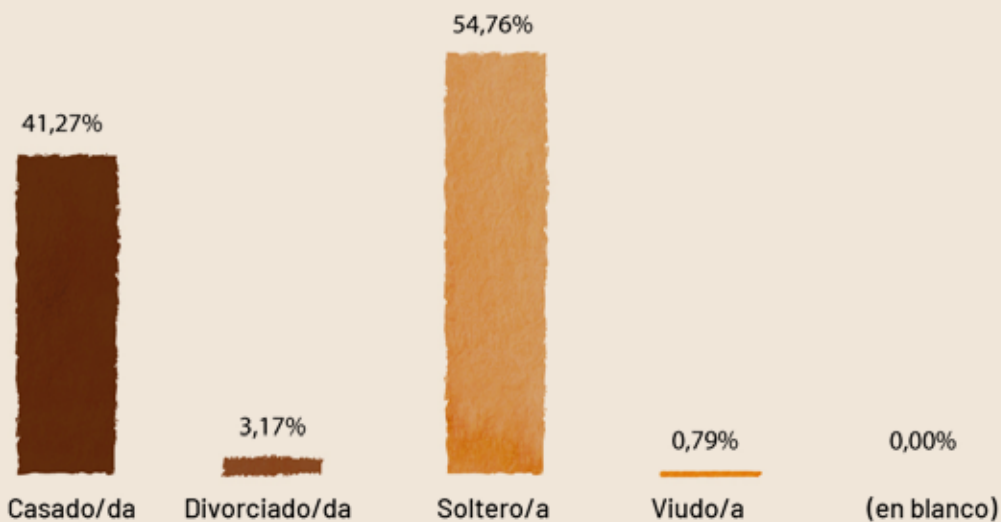


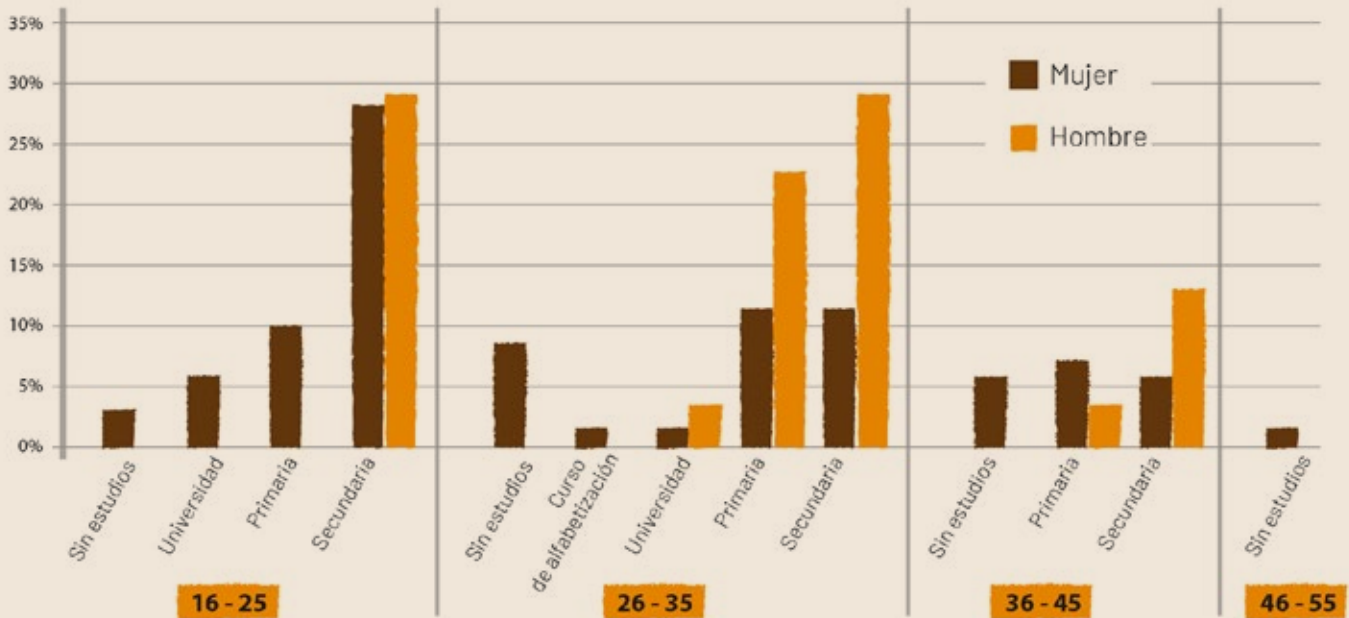
Gráfico 4



## 5 - Relación entre edad y nivel de estudios con perspectiva de género

Tras el análisis estadístico que se ha realizado se observa que existe una correlación lineal significativa entre las variables de edad, estudios y género.

Gráfico 5



En cuanto al nivel de estudios desde una perspectiva de género y por grupos de edad, se observa que los más jóvenes (menores de 25 años) declaran mayores niveles de estudios y existe paridad de género. Por ejemplo: más del 25% de hombres y mujeres tendrían por lo menos estudios de secundaria.

Para los mayores de 25 años, el porcentaje de cualificación es menor y se observa que los hombres tienen niveles escolares superiores a los de las mujeres, llegando a doblarlos en algunos casos (estudios de primaria-secundaria para el grupo de 25-36 años).

La cualificación más común en el sector textil es la de secundaria, con el 53%.

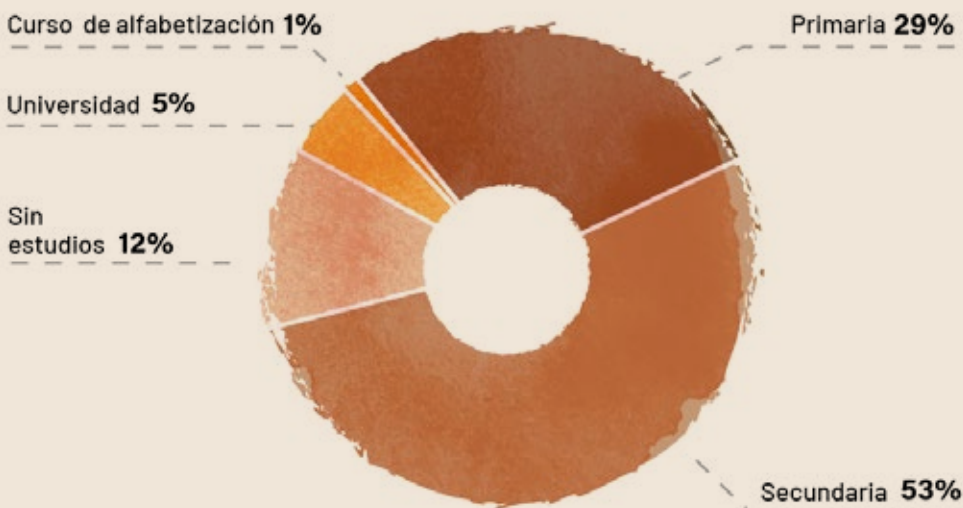


Gráfico 6

## 6 - Tiempo viviendo en Tánger por género

Como podemos ver en el gráfico 7, en la última década prácticamente el 40% del total de personas que se incorporaron al sector textil en Tánger fueron mujeres, con un porcentaje de hombres inferior al 20%.

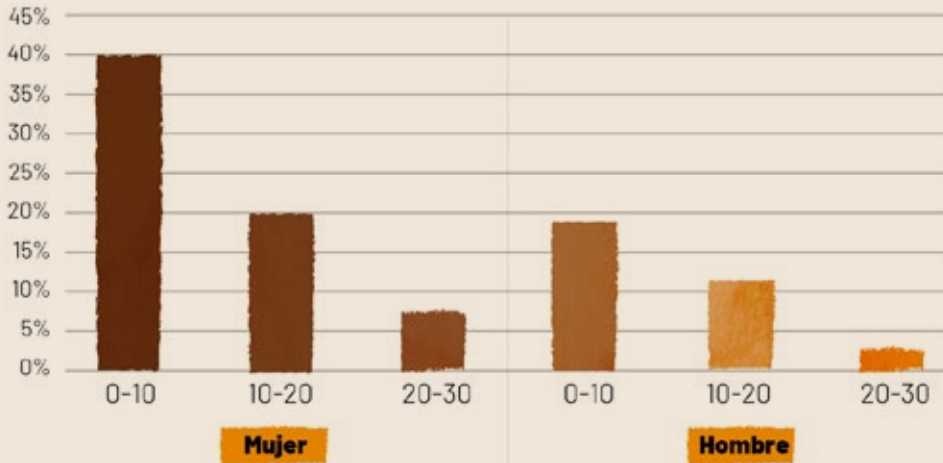


Gráfico 7

## II - CONDICIONES LABORALES

### 1 - Relación contractual

Por lo que se refiere a las relaciones contractuales, de las personas que han contestado, un 70% no tienen contrato de trabajo, con un 24% que tienen contrato y un 6% que manifiestan que la relación se formalizó mediante un acuerdo verbal.

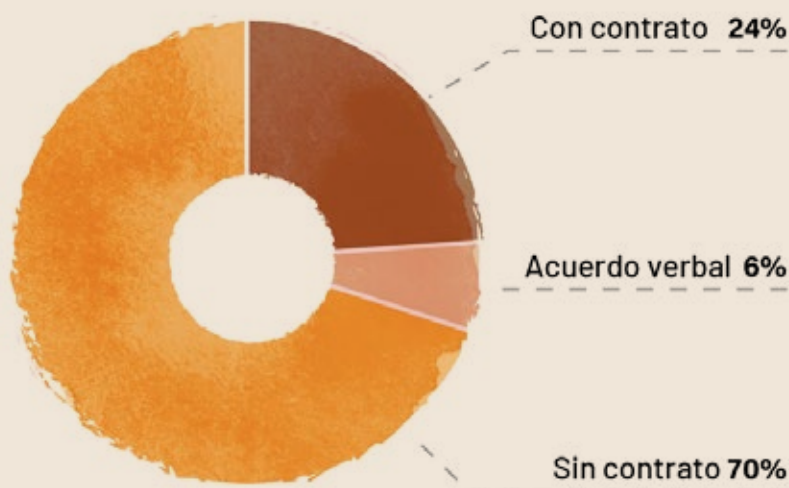


Gráfico 8

## 2 - Consecuencias de la afiliación sindical según el tipo de contrato

Tras el análisis estadístico realizado, se observa que existe una correlación lineal significativa entre las variables de tipología de contrato y de consecuencias de afiliación a un sindicato.

En cuanto a los datos de las personas encuestadas que han respondido al tipo de contrato que tienen y cuáles son las consecuencias al afiliarse a un sindicato, podemos extraer, de acuerdo con el gráfico 9, que:

- De las personas que no tienen contrato, las consecuencias de afiliarse a un sindicato son, en más del 25%, amenazas, en más del 10%, despido y en más del 15%, amenazas y despidos.
- De las personas que tienen contrato, las consecuencias de esta afiliación son en el 20% amenazas y despidos.
- En cuanto a las personas con un acuerdo verbal, las más relevantes, con más del 5%, serían amenazas y despidos. .

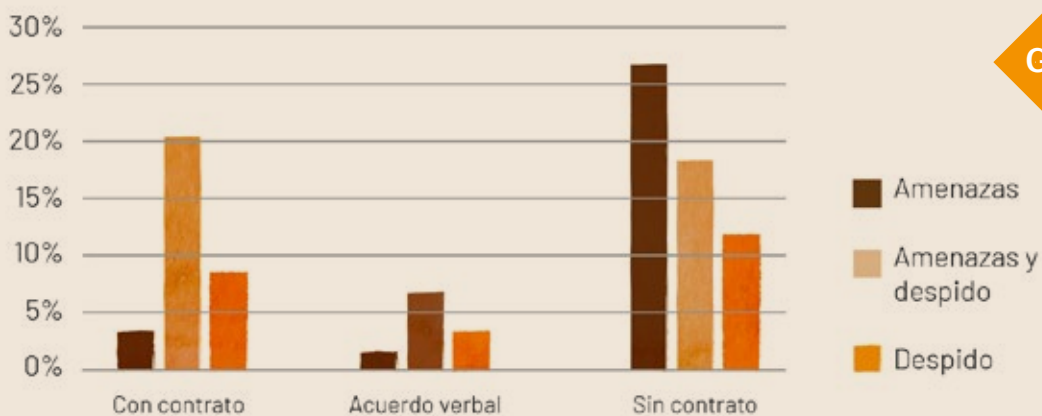


Gráfico 9

## 3 - Duración de la relación laboral

De las personas que han contestado a la duración de la relación laboral, un 75% indica que es de duración indefinida y el otro 25%, de duración temporal.

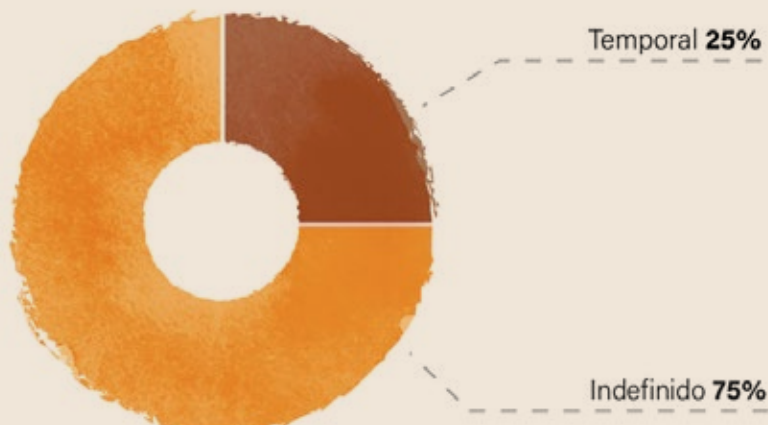


Gráfico 10

### III - DATOS DE LA EMPRESA

#### 1 - Número de personas trabajadoras y salario mensual

En el siguiente gráfico se representa una regresión lineal en la que se observa que en aquellas empresas con mayor número de personas trabajadoras, estas declaran de media salarios más altos. Para el número de personas trabajadoras, se ha utilizado una escala logarítmica para una mejor representación de los datos.

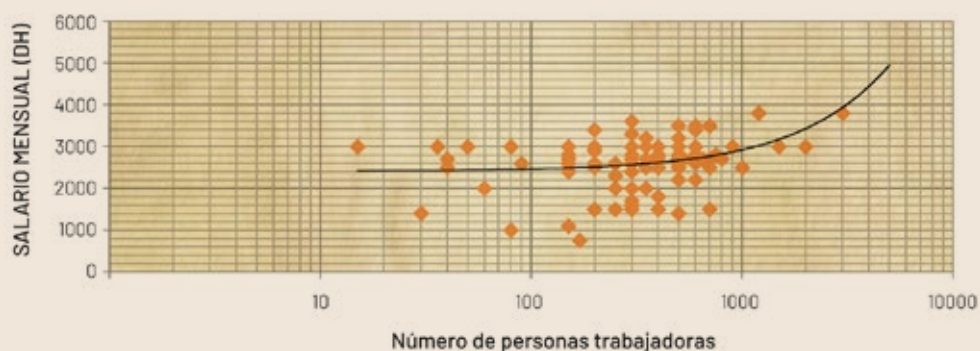


Gráfico 11

### IV - RELACIONES LABORALES (JORNADA DE TRABAJO Y SALARIOS)

#### 1 - Antigüedad en la empresa

En cuanto a la antigüedad en la empresa, las personas que han contestado manifiestan que un 79% llevan 5 años o menos, el 17%, entre 5 y 10 y el 4%, 10 años o más.

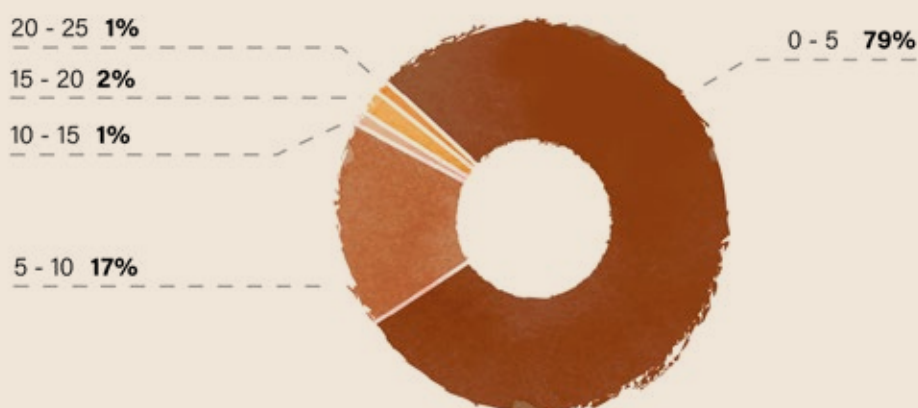
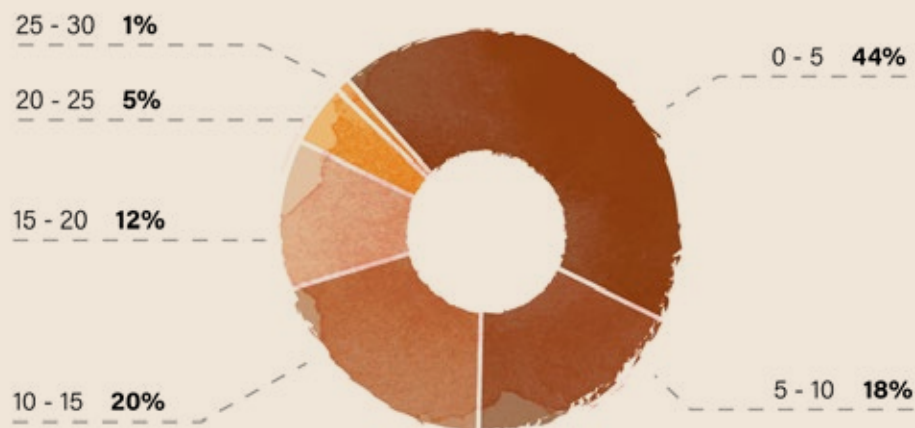


Gráfico 12

## 2 - Antigüedad en la profesión

En cuanto a la antigüedad en la profesión, un 44% de las personas que han contestado llevan 5 años o menos, un 20%, entre 10 y 15 años, un 12%, entre 15 y 20 años, y un 18%, de 5 a 10 años.

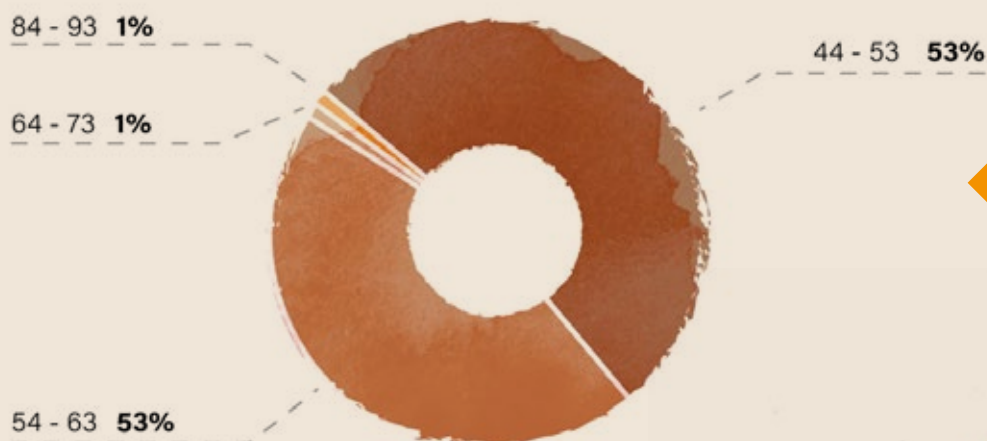
Gráfico 13



## 3 - Horas reales de trabajo

La jornada legal de trabajo en Marruecos es de 8 horas diarias, 44 horas semanales. En el caso de las personas encuestadas, las horas reales trabajadas por semana sobrepasa esa cifra. El 53% dice que trabaja entre 44 y 54 horas semanales, el 45%, entre 54 y 63 horas por semana, y un 2%, entre 64 y 93 horas semanales.

Gráfico 14



#### 4 - Horas extras

En cuanto a las horas extras, está estipulado que serán aquellas que excedan de 8 horas diarias o 44 horas semanales. En este caso, las personas que contestaron manifiestan que un 46% realizan entre 4 y 8 horas extras semanales, un 31%, entre 0 y 4 y un 23%, entre 8 y 12.

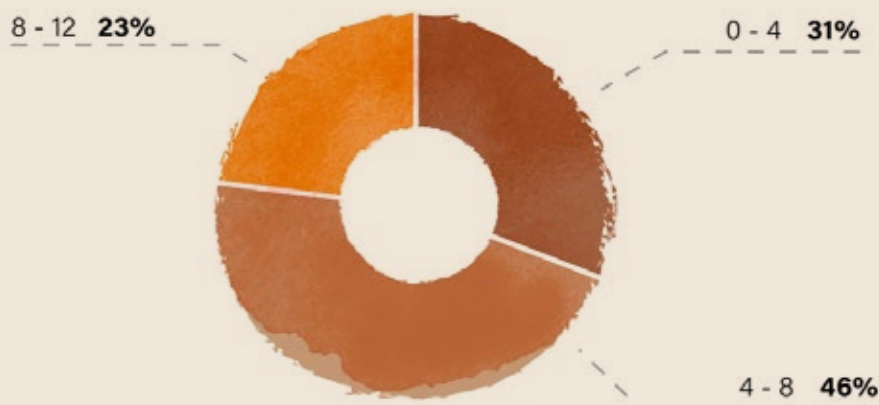


Gráfico 15

En cuanto al aviso de la realización de las horas extras, podemos ver en la siguiente tabla que un 72,87% de las personas que respondieron a esta pregunta dicen que sí las avisan antes de realizarlas, mientras que un 27,13% no reciben ningún aviso de tener que trabajar horas extras.

No	27,13%
Sí	72,87%
<b>Total general</b>	<b>100,00%</b>

Tabla 2

#### 5 - Horas en fin de semana

En cuanto a las horas en fin de semana, un total de 49% de personas que respondieron a esta pregunta declaran trabajar a veces, un 37% que no trabajan nunca, y un 14% que lo hacen muy a menudo.

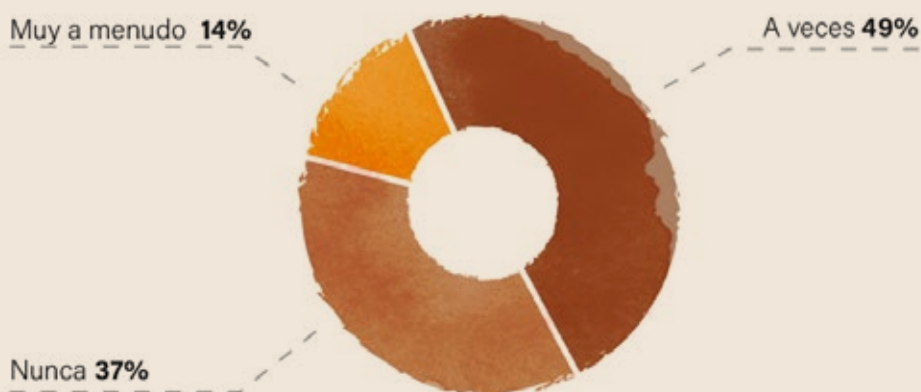


Gráfico 16

### 6 - Horas de nocturnidad

En cuanto al trabajo nocturno, de las encuestadas que respondieron a esta pregunta, el 74% dicen que no lo hacen nunca, un 24% que a veces y un 2% que muy a menudo.

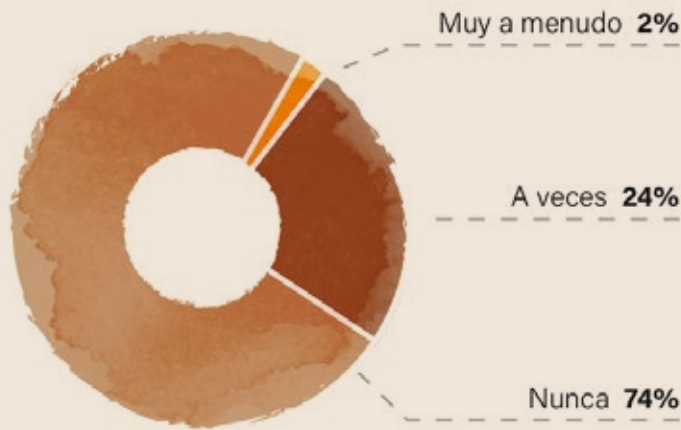


Gráfico 17

### 7 - Fatiga física en el trabajo

En el siguiente gráfico vemos que un 75% de las personas que respondieron declaran sentir fatiga física muy a menudo, mientras que un 24% dicen que a veces y un 1% que nunca sienten fatiga física.

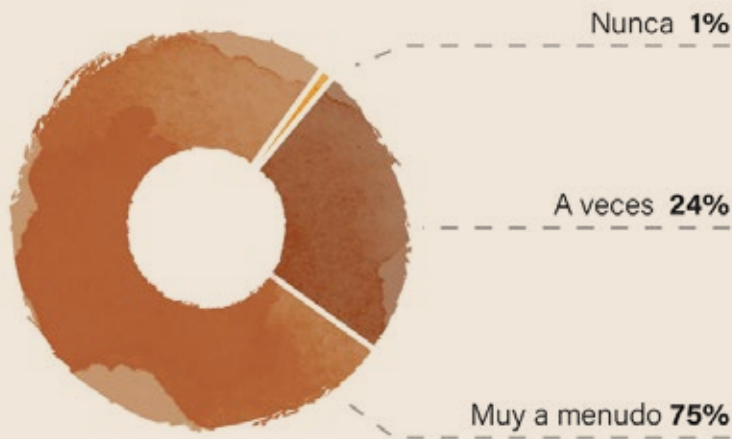


Gráfico 18



Tras el análisis estadístico realizado, se observa que existe una correlación lineal significativa entre las variables de trabajo en fin de semana y de fatiga física en el trabajo.



Gráfico 19

Se observa que:

- El 90% de los que declaran trabajar en fin de semana “a veces”, sienten fatiga “muy a menudo”
- El 85% de los que declaran trabajar en fin de semana “a veces”, sienten fatiga física “muy a menudo”
- Menos del 60% que declaran trabajar en fin de semana con frecuencia de “nunca”, sienten fatiga física “muy a menudo”

Es decir, se observa que conforme baja la frecuencia de trabajo en fin de semana disminuye el porcentaje de personas trabajadoras que declaran fatiga física “muy a menudo”.

El análisis se presenta en porcentajes de frecuencias relativos en función del trabajo en fin de semana y se subdividen los porcentajes declarados por la frecuencia de la fatiga física.

## 8 - Método de pago

Del total de personas que respondió al método de pago, un 87,12% manifiestan que lo perciben mensualmente y un 12%, a mediados de mes.

Mensual	87,12%
Mediados de mes	12,88%
<b>Total general</b>	<b>100,00%</b>

Tabla 3



## 9 - Nómina

Un 91% de las personas que respondieron manifiestan que sí se les entrega la nómina, frente a un 9% que declaran no recibirla.

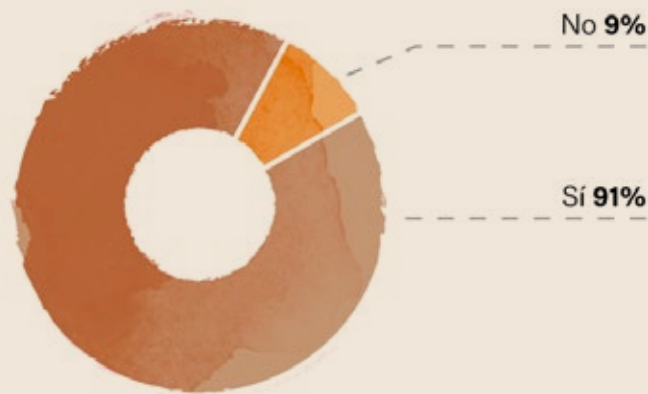


Gráfico 20

## 10 - Salario por horas

En total, un 56,15% de las personas encuestadas manifiestan percibir un salario por hora inferior al salario mínimo interprofesional (SMIG). El 43,85% manifiestan percibir un salario por hora igual o superior al salario mínimo.

El análisis se presenta en porcentaje de frecuencias relativas en función del salario por hora..

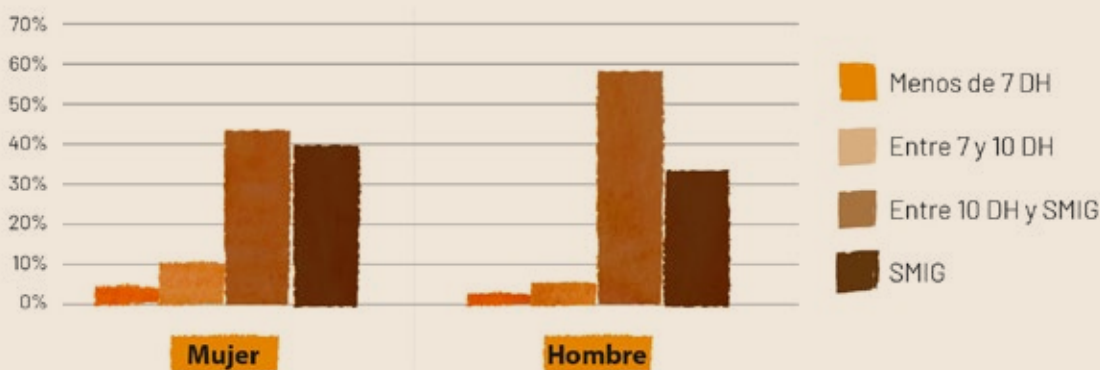
Tabla 4

	Menos de 7 DH	Entre 7 y 10 DH	Entre 10 DH y SMIG	SMIG o más
Salario por hora	3,08%	8,46%	44,62%	43,85%

En cuanto al salario por horas aproximado y las diferencias entre hombres y mujeres, en el siguiente gráfico podemos observar que:

- De las mujeres que respondieron, casi un 15% declaran un salario por hora inferior a 10 DH, un 44,30% declaran percibir entre 10 DH y el SMIG y un 33,33% declaran percibir el SMIG o más.
- De los hombres que respondieron, más de un 8% declaran un salario por hora inferior a 10 DH, un 58,33% declaran percibir entre 10 DH y el SMIG y un 33,33% declaran percibir el SMIG o más.

Gráfico 21



### 11 - Salario mensual en DH

Respecto al salario mensual, observamos en el siguiente gráfico que el salario más frecuente es de entre 2.250 DH y 2.999 DH, y con menos frecuencia entre 3.750 DH y 4.499 DH.

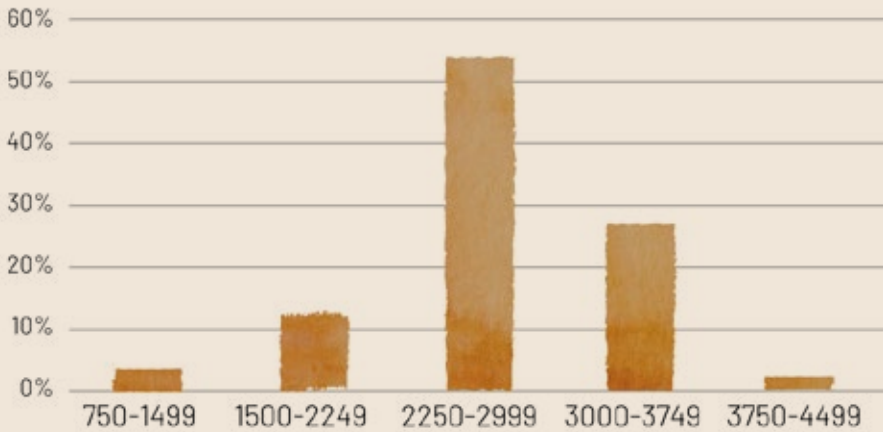


Gráfico 22

Por otra parte, se aprecia una correlación lineal significativa y positiva entre el salario mensual y los años viviendo en Tánger, en la que el salario medio es más alto cuando las personas encuestadas declaran más años viviendo en la ciudad.

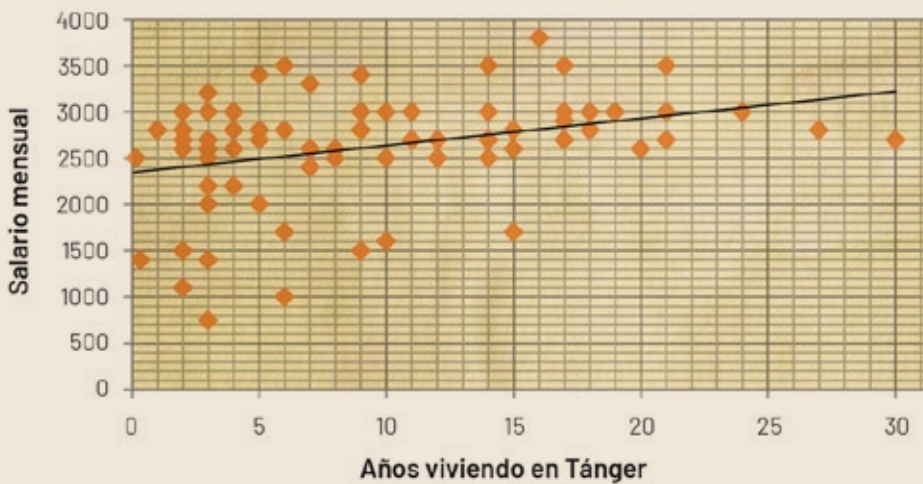


Gráfico 23



## 12 - Percepción salarial sin deducciones en relación con los miembros del hogar

Se observa una correlación lineal significativa entre las variables de percepción del salario sin deducciones y la variable de número de miembros en el hogar. Se ve que a medida que sube el número de miembros aumenta también el porcentaje de lo que se percibe del salario sin deducciones.

El análisis se presenta en porcentaje de frecuencias relativas en función del número de miembros del hogar.

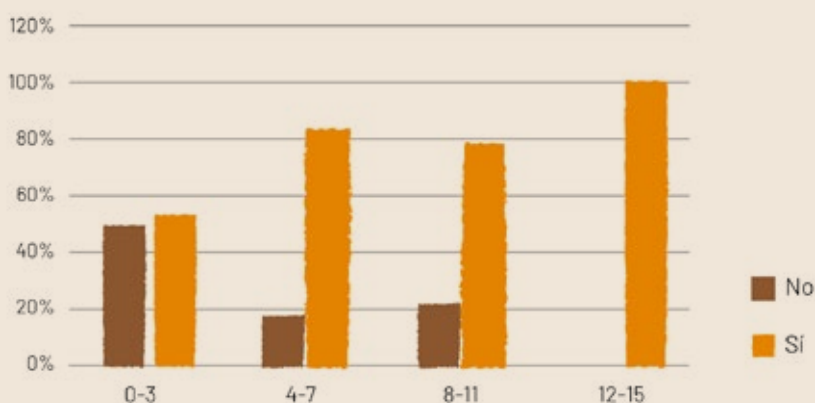


Gráfico 24

## 13 - Primas

En cuanto a la percepción de primas, de las personas que contestaron, un total del 70% responden que no perciben ninguna prima, frente al 30% que dicen que sí.

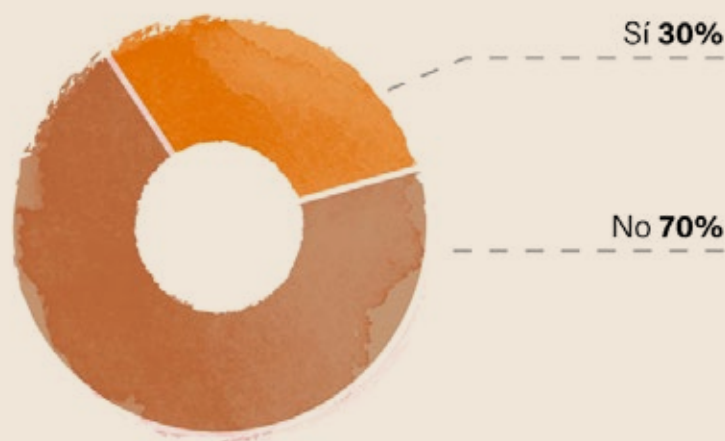


Gráfico 25

## V - RESPETO DE LOS DERECHOS LABORALES

### Seguridad Social

#### 1 - ¿Está afiliado/a a la Seguridad Social?

En cuanto al cumplimiento con la Seguridad Social, es decir, si está afiliado/a y dispone de número de afiliación, de las personas que respondieron, un 56% manifiestan estar afiliadas y un 44%, que no lo están.

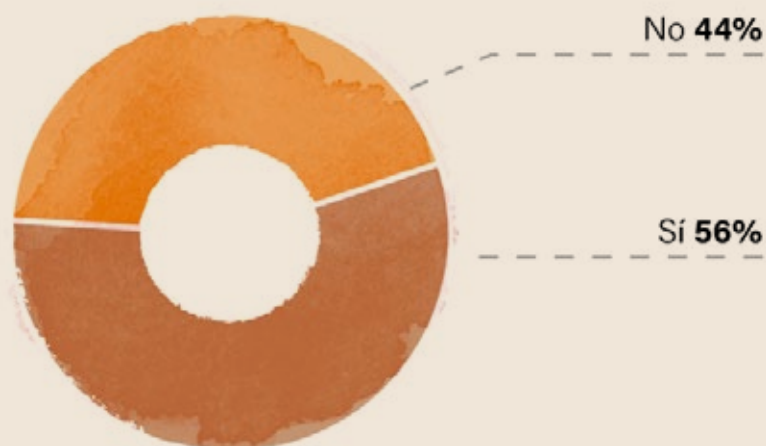


Gráfico 26

#### 2 - Alta en la Seguridad Social

A la pregunta de si actualmente cotizan a la Seguridad Social, un 64% manifiestan que sí y un 36% que no.

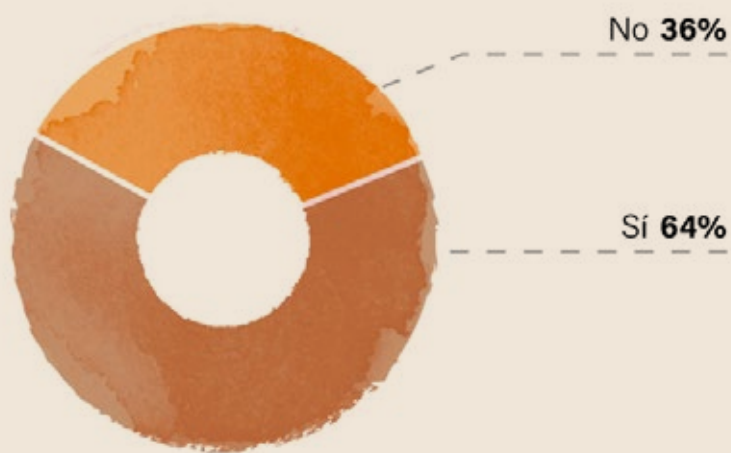


Gráfico 27

### 3 - ¿Se declaran a la Seguridad Social los días efectivamente trabajados?

Un 55% de las personas encuestadas afirman que no se declaran las horas reales trabajadas, mientras que un 45% dicen que sí se declaran.

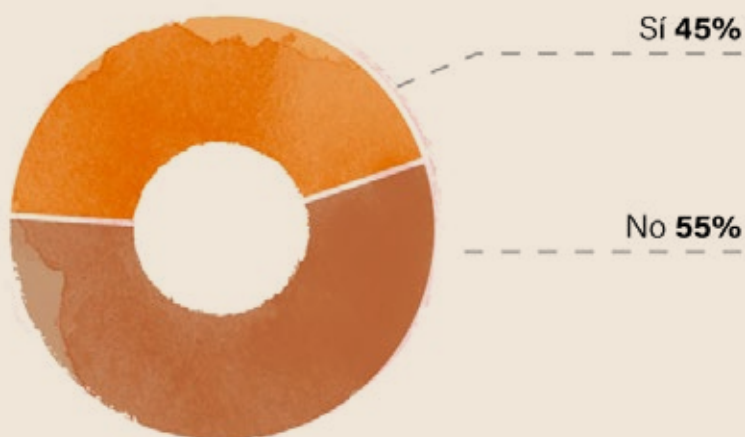


Gráfico 28

### 4 - ¿La empresa deduce del salario el importe de la Seguridad Social?

Un 55% de las personas encuestadas piensan que sí se les deduce este importe, mientras que un 45% manifiestan que no se les deduce el importe correspondiente a la Seguridad Social.

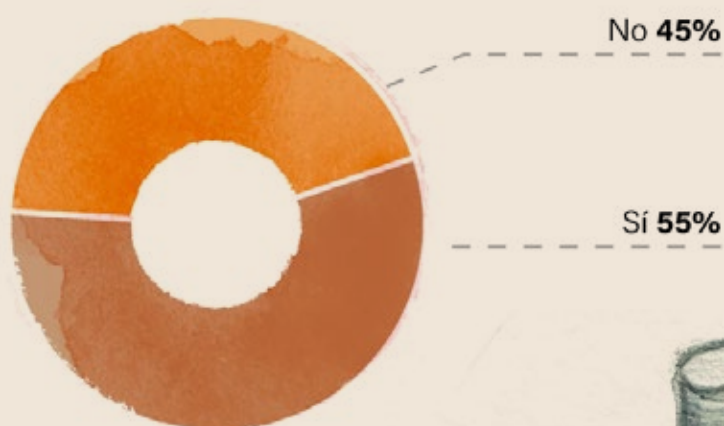
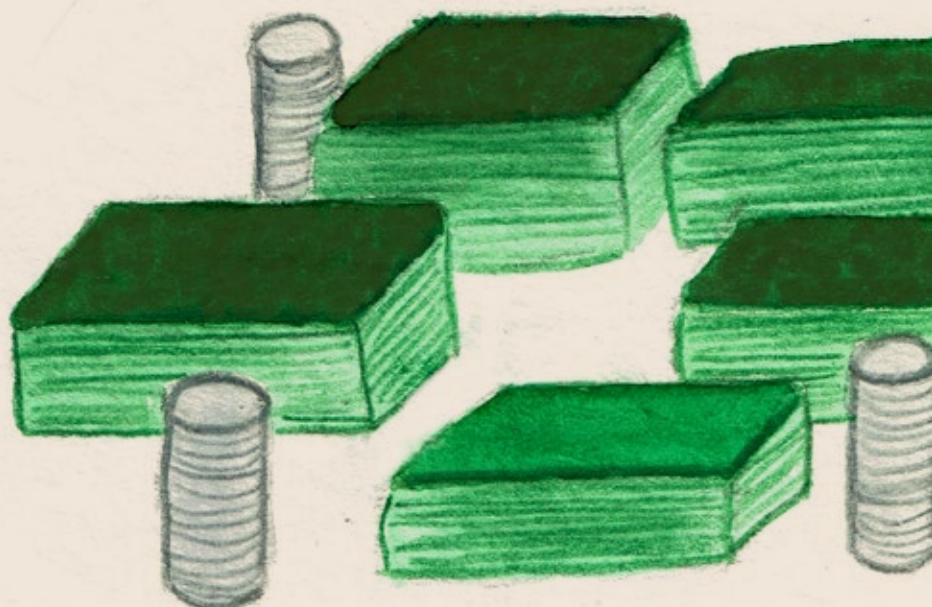


Gráfico 29



## Libertad sindical

### 1 - Libertad sindical

En cuanto a la libertad sindical, el 87% piensan que no hay libertad sindical, frente a un 13% que piensan que sí se respeta.

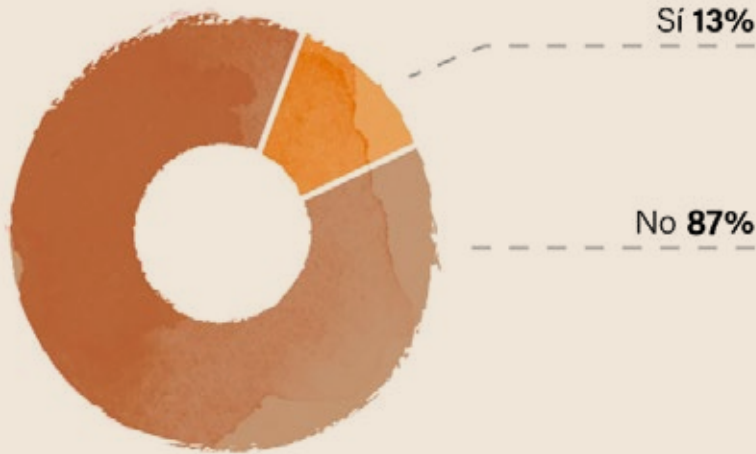


Gráfico 30

### 2 - Relación entre libertad sindical, salario por hora y horas reales trabajadas

En primer lugar, se observa una correlación lineal significativa entre el salario por hora y la libertad sindical; las personas encuestadas trabajadoras que declaran que no hay libertad sindical tienen salarios más altos.

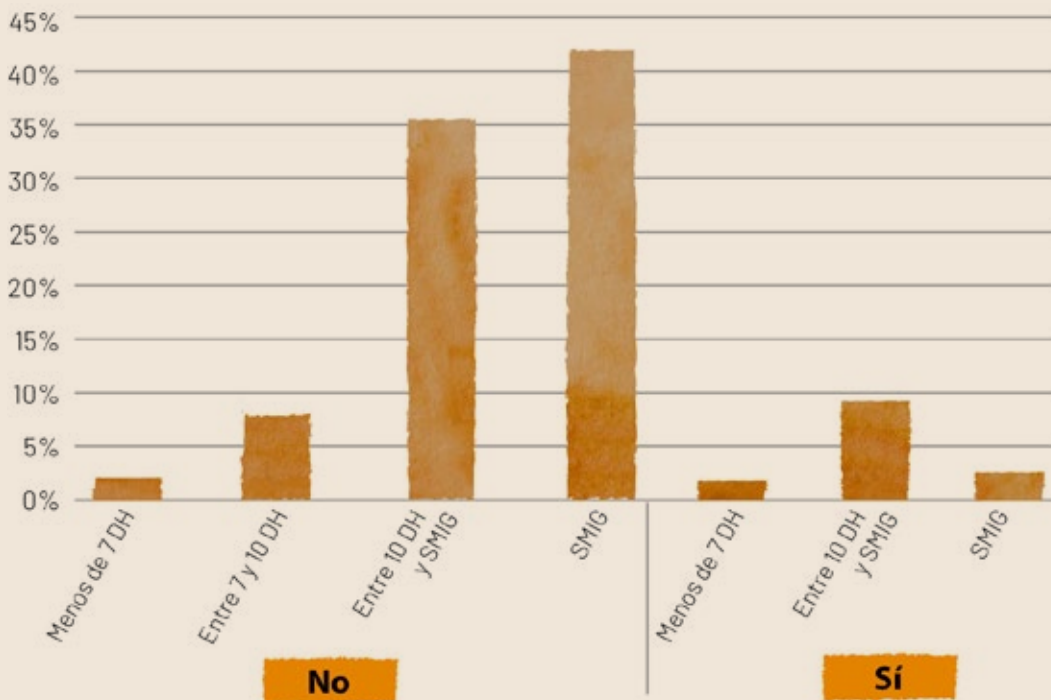


Gráfico 31

En segundo lugar, se observa una correlación lineal significativa entre las horas trabajadas reales y la libertad sindical; las personas trabajadoras que creen que no hay libertad sindical presentan un promedio inferior de horas por semana.

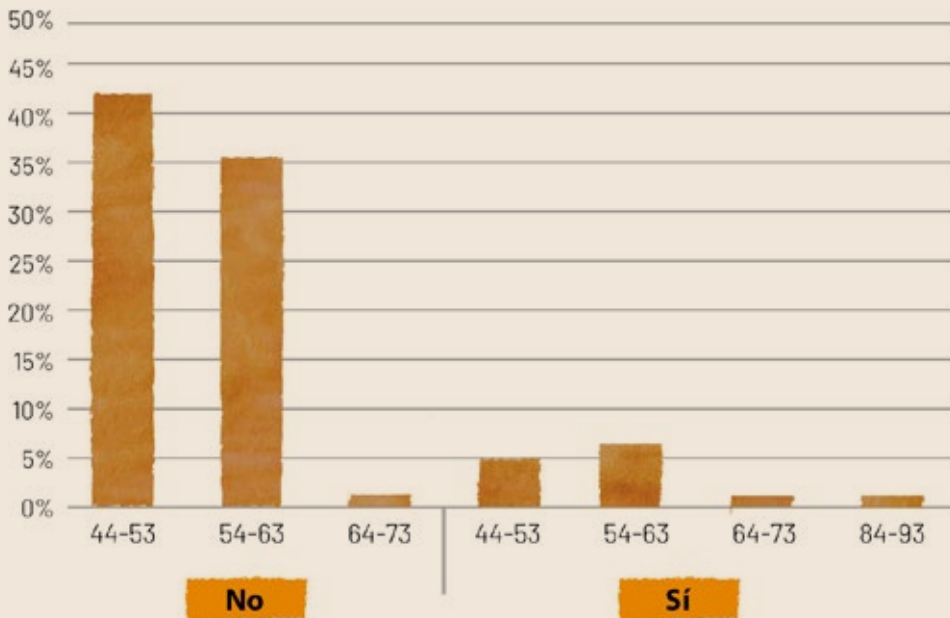


Gráfico 32

### 3 - Consecuencias de la afiliación sindical

Ya lo hemos visto anteriormente en relación con la tipología del contrato de trabajo; en este sentido, presentamos las respuestas a esta pregunta de manera invariante, en la que un 44% manifiestan que las consecuencias de esta afiliación son amenazas y despidos, un 31% declaran recibir amenazas y un 25%, que podrían desembocar en despido.

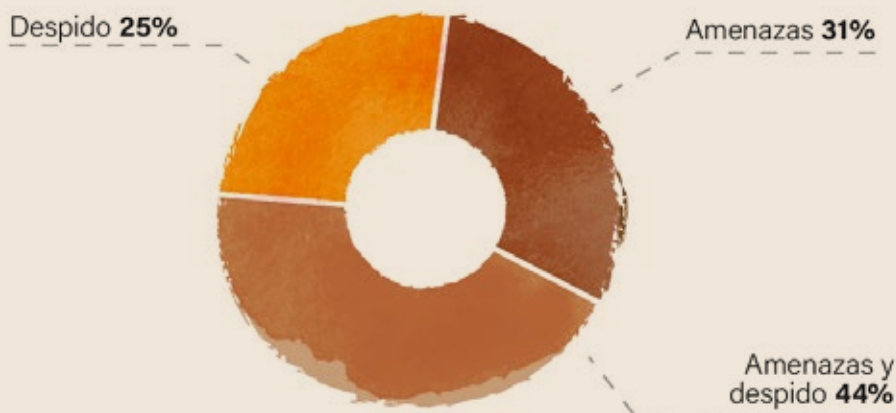


Gráfico 33

## Legislación laboral

### 1 - ¿Se respeta el Código Laboral marroquí?

Un 74% de las personas que responden afirman que no se respeta el Código Laboral marroquí, frente a un 26% que dicen que sí se respeta.

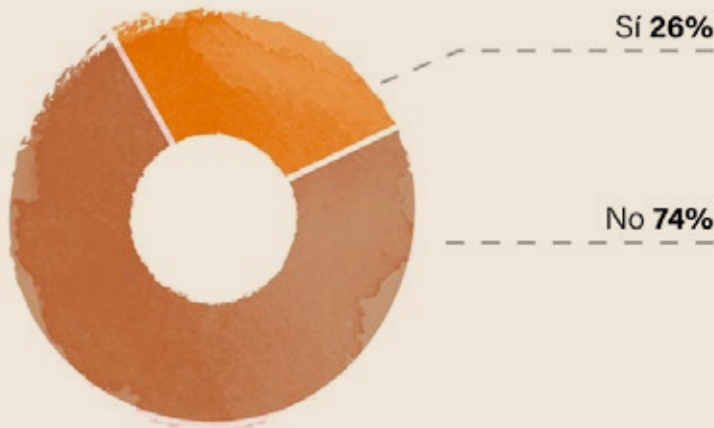


Gráfico 34

### 2 - Conocimiento de la legislación laboral marroquí en relación amb el nivell d'estudis

Tras el análisis estadístico realizado, se observa que existe una correlación lineal significativa entre la variable sobre conocimiento de la legislación laboral marroquí y la variable de nivel de estudios.

La relación entre el conocimiento de la legislación laboral marroquí y el nivel de estudios muestra que:

- Los que han respondido que no tienen estudios también han manifestado no conocer esta legislación.
- De los que tienen estudios de primaria, menos del 5% la conocen.
- De los que tienen estudios de secundaria, más del 25% desconocen la legislación laboral y más del 20% sí tienen conocimiento de ella.
- Por último, de las personas que han cursado estudios universitarios, y que han contestado a las dos preguntas, menos del 5% la desconocen y menos del 3% la conocen.

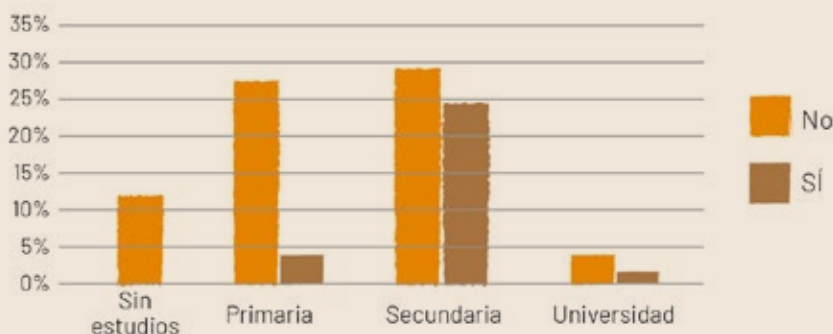


Gráfico 35



### 3 - Uniforme de trabajo

En cuanto a la pregunta de si se proporciona uniforme en el lugar de trabajo, un 71% dicen que no, frente a un 29% que dicen que sí.

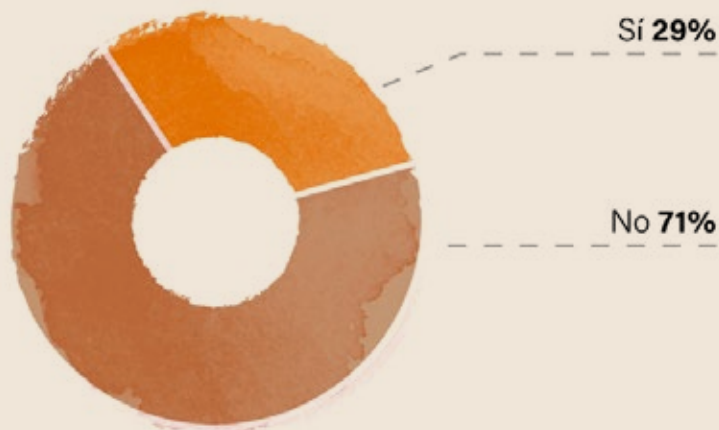


Gráfico 36

### 4 - Relación entre el derecho a baja por maternidad y la duración de la relación laboral

Respecto al derecho a baja por maternidad, un 51% manifiestan tenerlo, mientras que un 49% dicen que no.

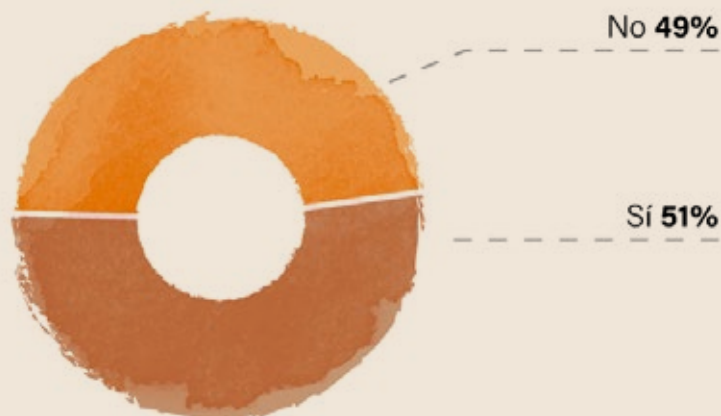


Gráfico 37

En cuanto a su relación con la duración de la relación laboral, se observa una correlación lineal significativa:

- Las personas que declaran tener una relación laboral indefinida dicen mayoritariamente que tienen derecho a baja por maternidad: un 42% frente al 31% que afirman que no.
- Las personas que declaran tener una relación laboral temporal, manifiestan mayoritariamente que no tienen derecho a baja maternal: un 16% frente al 9%.

Durada de la relación laboral	No	Sí	Total general
Indefinida	31,07%	42,72%	73,79%
Temporal	17,48%	8,74%	26,21%
<b>Total general</b>	<b>48,54%</b>	<b>51,46%</b>	<b>100,00%</b>

Tabla 5

## 5 - Formación en la empresa con perspectiva de género

En cuanto a la formación recibida en la empresa, se observa una correlación lineal significativa con el género:

- El 62,50% de las mujeres no han recibido ningún tipo de formación.
- Teniendo en cuenta el total de las respuestas, el 86,61% no han recibido formación por parte de la empresa.

El análisis se presenta en porcentaje de frecuencias relativas en función de si se ha recibido formación o no.

	Mujer	Hombre	Total general
No	62,50%	24,11%	86,61%
Sí	6,25%	7,14%	13,39%

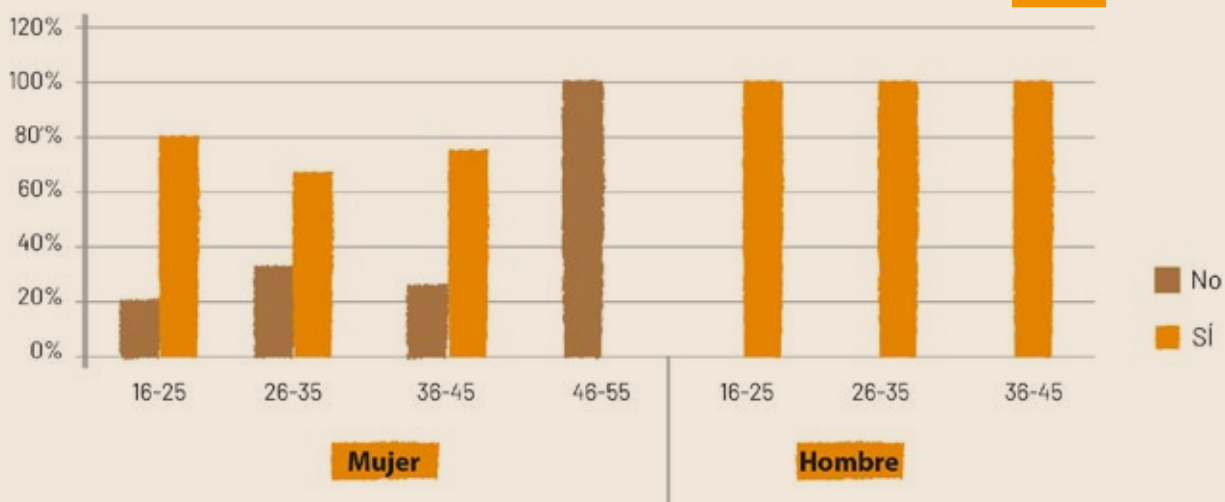
Tabla 6

## 6 - Relación del género y la edad con el deseo de recibir formación

En cuanto a la relación del género con la edad y si se desea recibir formación, se observa una correlación lineal significativa entre estas variables, en la que podemos ver, según el siguiente gráfico, que:

- De las mujeres que respondieron, con una edad que oscila entre 16 y 45 años, la mayoría sí quieren formarse, respecto a un 100% de las mujeres mayores de 45 años.
- En cuanto a los hombres que respondieron a esta pregunta, observamos que un total del 100% desean recibir formación y eso es igual en todas las edades.

El análisis se presenta en porcentaje de frecuencias relativas en función del género y la edad.



## VI - DATOS DE LA EMPRESA - LUGAR DE TRABAJO

### 1 - Sector

El sector de producción, según responden las personas encuestadas, es de un 97,69% del sector textil y un 2,31% que trabajan en el sector del calzado.

Sector	
Textil	97,69%
Calzado	2,31%
<b>Total general</b>	<b>100,00%</b>


 Tabla 7

### 2 - Marca

Las marcas para las que trabajan estos talleres son las siguientes, según las respuestas de las personas encuestadas:

Marca	
Barios	0,77%
Bershka	0,77%
Dolce Petit	0,77%
Hayat y Univers	0,77%
Indwiko y Zara	0,77%
Jhony	2,31%
Mango	3,08%
Mango, Desigual y Mocateril	0,77%
Mango, Violeta y Bershka	0,77%
Muslim	0,77%
No sabe	9,23%
Stradivarius	1,54%
Stradivarius, Zara, Bershka, Barcelona y Bacani	0,77%
Violeta, Mango, Zara y Bershka	0,77%
Zara	35,38%
Zara y Bershka	4,62%
Zara y Mango	20,00%
Zara y Mango	0,77%
Zara y Mayora	0,77%
Zara y Stradivarius	0,77%
Zara, Bershka y Mango	0,77%
Zara, Bershka y Mayora	0,77%
Zara, Bershka y Stratualas	0,77%
Zara, Corte Inglés y Desigual	0,77%
Zara, Mango y Bershka	5,38%
Zara, Mango e Itlhui	0,77%
Zara, Mango y Pilopaki	0,77%
Zara, Mango y Stradivarius	0,77%
Zara, Mango, Bershka y MassimoDuti	0,77%
Zara, Mango, Naf Naf y Stradivarius	0,77%
Zara, Zero y Mango	0,77%
Zero	0,77%
<b>Total general</b>	<b>100,00%</b>


 Tabla 8

### 3 - Características del lugar de trabajo

En cuanto a las características del lugar de trabajo, más del 60% manifiestan que el lugar de trabajo es muy caluroso, y menos del 20% dicen que está bien ventilado; respecto a lavabos, más del 10% dicen disponer de ellos.

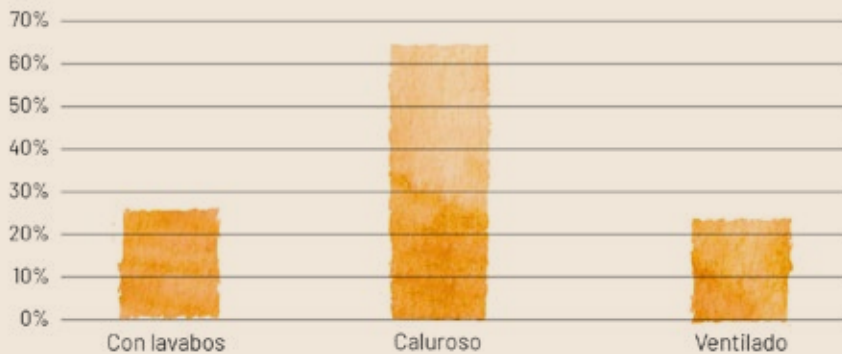


Gráfico 39

### 4 - Número de líneas en la fábrica

En cuanto al número de líneas que tienen los talleres, un 46% responden que tienen entre 1 y 5 líneas de producción, el 38%, entre 6 y 10 y un 16%, entre 11 y 21 líneas

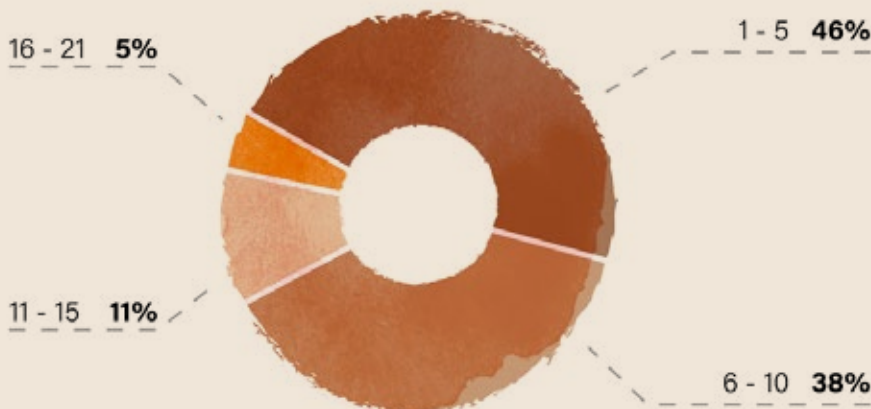


Gráfico 40

### 5 - ¿Con qué frecuencia se permite ir al servicio?

De las personas que han contestado, un 50% dicen que pueden ir 2 veces, más del 30%, según la necesidad y un 10%, 1 vez. Por otra parte, menos del 5% dicen que pueden ir entre 3 y 4 veces.

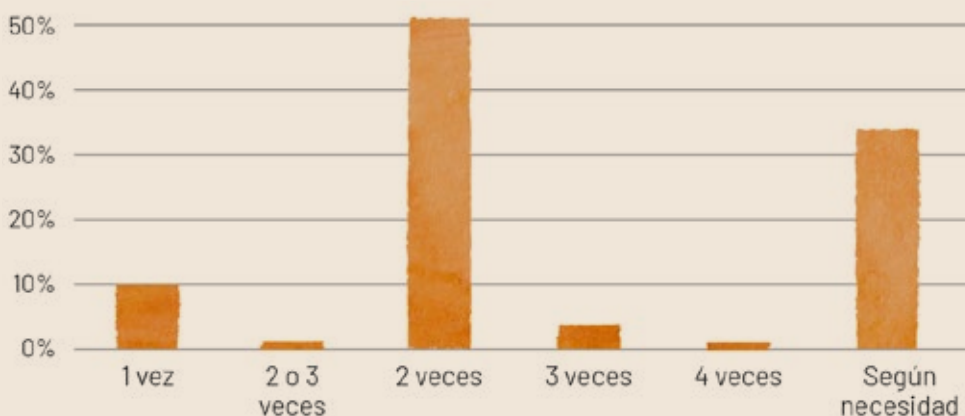


Gráfico 41

## 6 - Comedor y duración del descanso

En cuanto a la relación entre la variable de comedor y la de duración del descanso, se observa una correlación lineal significativa entre ellas; así pues, vemos que, en su mayoría, las personas encuestadas contestan que tienen comedor (68%) y el descanso más frecuente entre ellas es de una hora para el 67%.

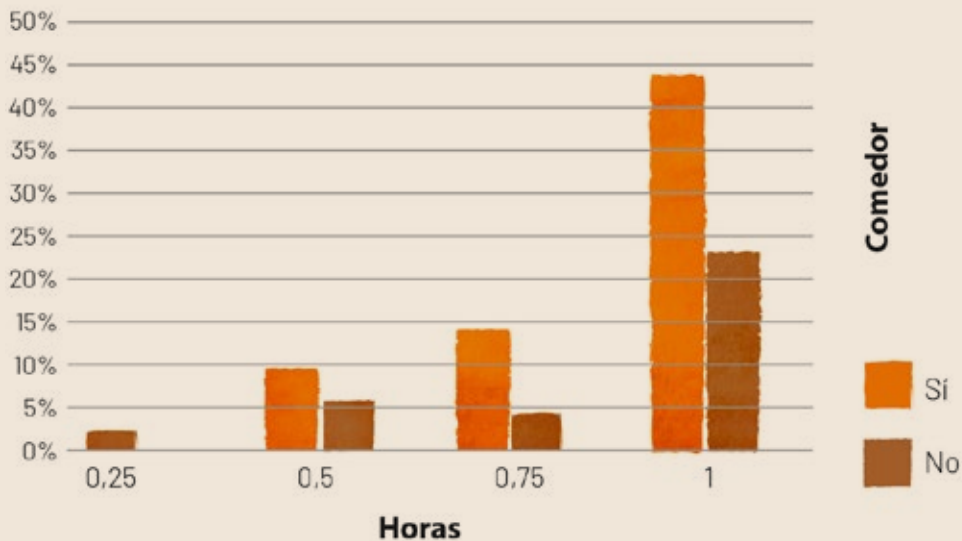


Gráfico 42

## 7 - Transport de l'empresa

Como podemos observar en el siguiente gráfico, más del 94% de las personas que respondieron a esta pregunta manifiestan tener transporte en la empresa, frente a un 6% que declaran no tener.

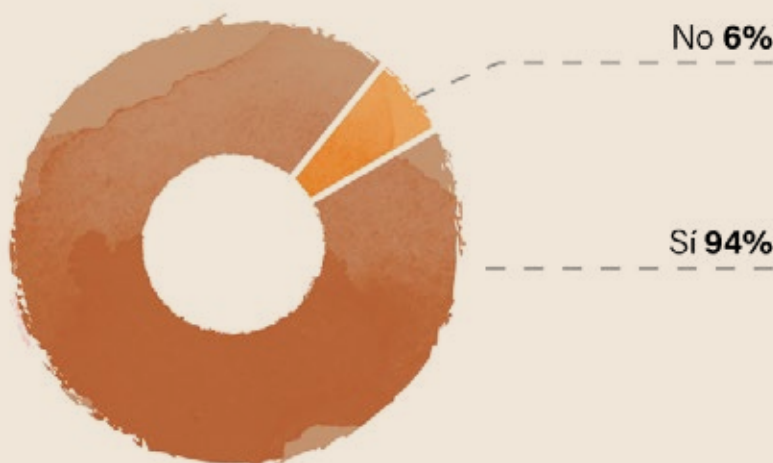


Gráfico 43

## 8 - Estado del transporte de la empresa y su deducción del salario

En esta pregunta se observa una correlación lineal significativa entre el estado del transporte y si su precio se deduce del salario de los trabajadores, y observamos que:

- De aquellos a quienes se les deduce, que son un 85,83%, dicen que tiene un estado “regular” más del 50%, más del 10% que es “bueno” y un 10% que es “malo”.
- En cuanto a las personas a las que no se les deduce, que representan un 14,17%, menos del 10% dicen que es “bueno”.

Tabla 9

Deducción del salario	Bueno	Regular	Exceso de gente	Malo	Total general
Sí	15,83%	56,67%	0,83%	12,50%	85,83%
No	7,50%	5,83%	0,00%	0,83%	14,17%
<b>Total general</b>	<b>23,33%</b>	<b>62,50%</b>	<b>0,83%</b>	<b>13,33%</b>	<b>100,00%</b>

## VI - DATOS DE LA EMPRESA/RELACIONES LABORALES DENTRO DE LA EMPRESA

### 1 - Violencia en la empresa

Este gráfico nos muestra que de las personas que han contestado a si existe violencia en la empresa, un 56% afirman que no existe, frente a un 44% que dicen que sí hay violencia dentro de la empresa.

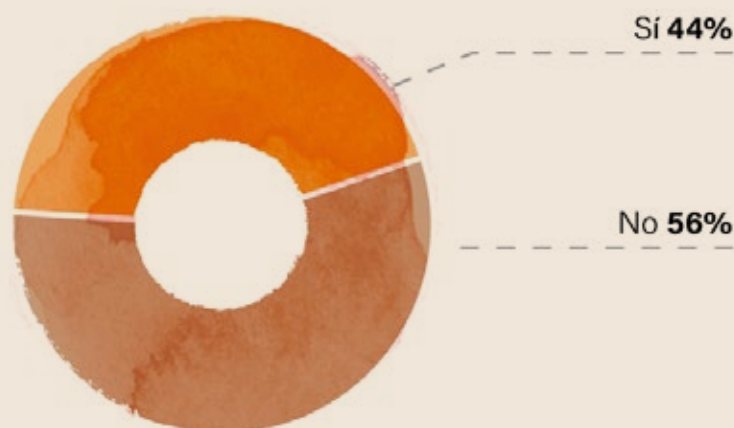


Gráfico 44

## 2 - Violencia verbal en relación con cómo se sienten en la empresa

Por un lado, en cuanto a la violencia verbal, la siguiente tabla nos muestra que un 59,38% manifiestan que no hay violencia verbal y un 40,63% que sí.

No	59,38%
Sí	40,63%
<b>Total general</b>	<b>100,00%</b>


 Tabla 10

Por otro lado, en esta pregunta se observa una correlación lineal significativa entre la variable de violencia verbal y cómo se sienten en la empresa, y vemos que:

- La gente que ha contestado que cree que hay violencia verbal en la empresa también experimenta presiones o amenazas.
- La gente que no ha contestado a si hay presiones o amenazas en la empresa cree mayoritariamente que no hay violencia verbal en la empresa.

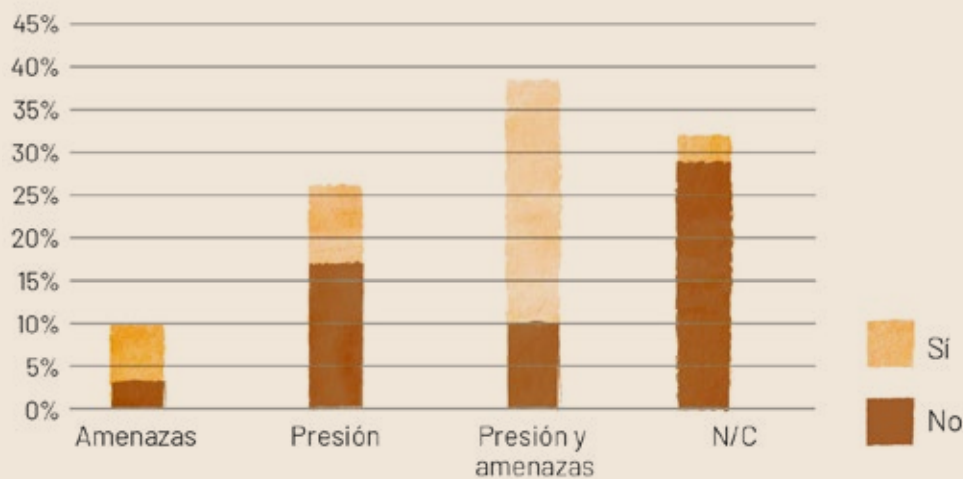


 Gráfico 45

## 3 - Acoso sexual con perspectiva de género

En cuanto al acoso sexual, como vemos en la siguiente tabla, un 66,41% de las personas encuestadas piensan que no hay, y un 33,59% dicen que sí.

No	66,41%
Sí	33,59%
<b>Total general</b>	<b>100,00%</b>


 Tabla 11

En este caso, creemos importante analizar también el acoso sexual con perspectiva de género; así observamos que, en el caso de las mujeres, más del 70% manifiestan que no hay acoso sexual dentro de la empresa y, en el caso de los hombres, más del 55% de los que respondieron también dicen que no hay acoso dentro de la empresa.

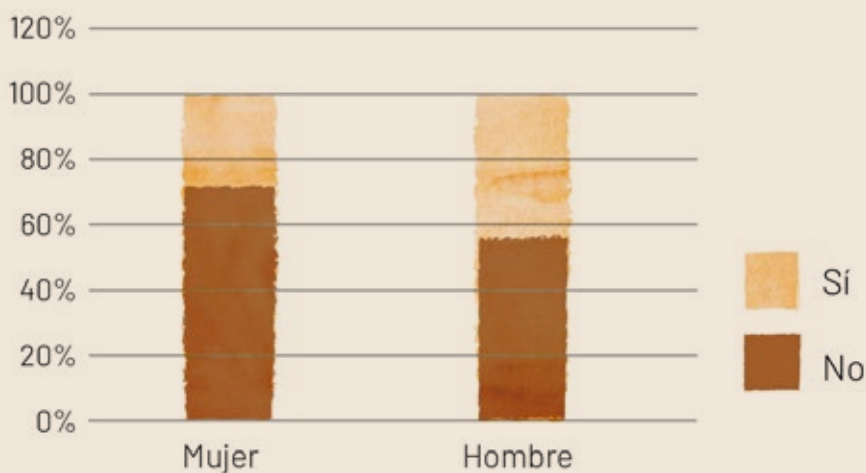


Gráfico 46

#### 4 - Relaciones interpersonales y si se pueden hacer amistades dentro de la empresa

En esta pregunta se observa una correlación lineal significativa entre la variable de relaciones interpersonales y la de si se pueden hacer amistades dentro de la empresa, de la que podemos extraer que:

- Las personas que consideran que se dan unas buenas relaciones interpersonales también consideran mayoritariamente (más del 70%) que existen relaciones de amistad.
- Las personas que consideran que las relaciones son regulares o malas consideran en más del 50% que las relaciones de amistad o no existen o solo se dan a veces.

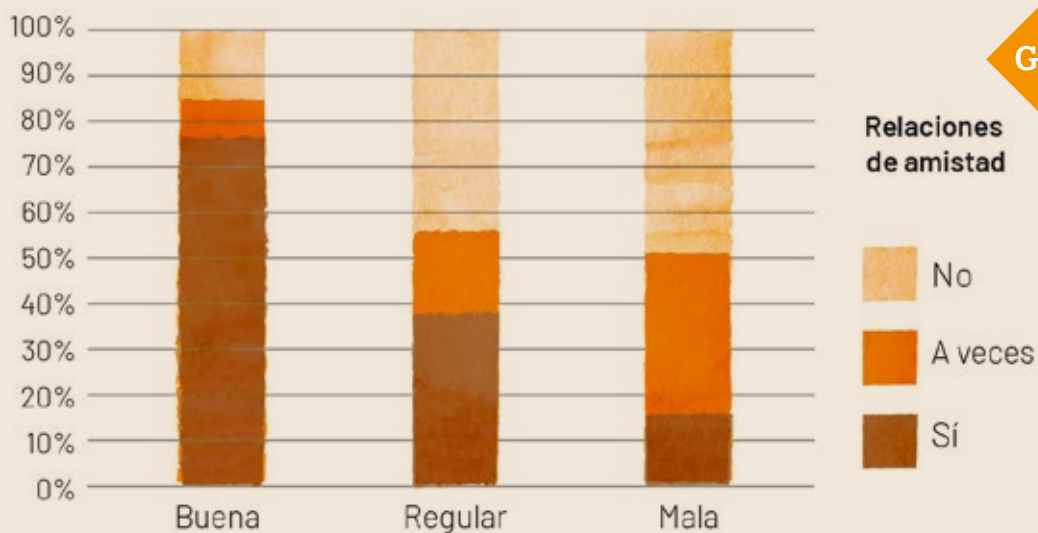



Gráfico 47



# DRET A PROTESTAR!!

protecció  
LABORAL  
i   
SOCIAL

SALARIS  
DIGNES

salubritat  
i  
seguretat

llibertat  
SINDICAL

DRETS  
LABORALS

RESPECTE  
PER A LES  
TREBALLADORES



# Conclusiones

En las siguientes líneas expondremos una serie de conclusiones en relación con las variables que se han analizado en función de las condiciones laborales y las dificultades de las personas trabajadoras en el sector textil y del calzado marroquí. Esto nos permite elaborar un perfil de los trabajadores y las trabajadoras de estos sectores.

En primer lugar, después de extraer y analizar la información, se observa que más del 80% de las personas encuestadas declaran que sus empresas trabajan para INDITEX (específicamente, para Zara, Bershka y Stradivarius), de estas casi la mitad también declaran hacerlo para Mango (y Violeta, que forma parte de la misma). El resto de marcas que citan las personas encuestadas son residuales, no superan el 5%.

En segundo lugar, y teniendo en cuenta los datos anteriores, podemos elaborar un perfil de trabajadoras y trabajadores a partir de los datos demográficos, el salario, la Seguridad Social y la libertad sindical como variables relevantes en esta construcción. Cabe observar que los porcentajes son relativos a la muestra que ha contestado a cada pregunta; para mayor claridad, se indica el gráfico o tabla del que se extrae la conclusión. Así pues, de acuerdo con las respuestas de las personas encuestadas, su perfil es el siguiente:

## Desde el punto de vista social y sectorial:

- La mayoría son mujeres, que representan un total del 68,38%, y el porcentaje de hombres es del 31,62%.<sup>(Tabla 1)</sup>
- Los menores de 25 años declaran mayores niveles de estudios. La cualificación más habitual es la de secundaria, con el 53% del total.<sup>(Gráfico 5)</sup>
- Más del 70% declara desconocer la legislación laboral marroquí. Los que tienen estudios secundarios o universitarios declaran un mayor conocimiento de esta legislación.<sup>(Gráfico 35)</sup>
- Un 44% lleva 5 años o menos en la profesión, un 20% entre 10 y 15 años, un 18% entre 15 y 20 años y un 18% más de 15 años.<sup>(Gráfico 13)</sup>
- Un 79% tiene 5 años o menos de antigüedad en la empresa, el 17% entre 5 y 10 y el 4% 10 años o más.<sup>(Gráfico 12)</sup>
- Del 86% de las personas que no han recibido formación en la empresa, el 62% son mujeres y el 24%, hombres.<sup>(Tabla 6)</sup>

### Desde el punto de vista contractual, salarial y de jornada laboral:

- El 70% indica no tener contrato de trabajo.<sup>(Gráfico 8)</sup>
- En cuanto a la duración de la relación laboral, un 75% indica que es indefinida, frente a un 25% que afirma que es temporal.<sup>(Gráfico 10)</sup>
- La jornada laboral ordinaria según la legislación marroquí es de 44 horas; sin embargo, el 53% indican que trabajan entre 44 y 54 horas semanales, el 45% entre 54 y 63 horas por semana, y un 2% entre 64 y 93 horas semanales.<sup>(Gráfico 14)</sup>
- El 56,15% manifiestan que perciben una retribución por hora inferior al salario mínimo interprofesional (SMIG).<sup>(Tabla 4)</sup>
- El 44% declaran no estar afiliados a la Seguridad Social.<sup>(Gráfico 26)</sup>
- El 36% declaran no estar dados de alta (cotización) en la Seguridad Social.<sup>(Gráfico 27)</sup>
- Las empresas con mayor número de personas trabajadoras tienen de media salarios más altos.<sup>(Gráfico 11)</sup>
- El 70% indican no percibir ninguna prima.<sup>(Gráfico 25)</sup>
- El 87,12% perciben su salario mensualmente y el 12%, a mediados de mes.<sup>(Tabla 3)</sup>

### Desde el punto de vista de seguridad e higiene, y el ambiente en el lugar de trabajo:

- Más del 75% sienten fatiga en el trabajo “muy a menudo”.<sup>(Gráfico 18)</sup>
- Un 44% consideran que existe violencia en la empresa.<sup>(Gráfico 44)</sup>
- Un 40% afirman que hay violencia verbal en la empresa.<sup>(Tabla 10)</sup>
- Un 30% de las mujeres y un 45% de hombres indican que existe acoso sexual dentro de la empresa.<sup>(Gráfico 46)</sup>
- Cerca de un 70% declaran haber recibido presiones o amenazas en el lugar de trabajo.<sup>(Gráfico 45)</sup>
- Aunque mayoritariamente se proporciona servicio de transporte (94%) por parte de la empresa, este se deduce del salario del 85% de las personas trabajadoras.<sup>(Gráfico 43-Tabla 9)</sup>
- El 68% tienen comedor y la duración de descanso más frecuente es de una hora en un 67%.<sup>(Gráfico 42)</sup>
- Más del 60% indican que el lugar de trabajo es caluroso.<sup>(Gráfico 39)</sup>
- El 71% indican no disponer de uniforme de trabajo.<sup>(Gráfico 36)</sup>

### Desde el punto de vista de los derechos laborales y sindicales:

- El 87% consideran que no hay libertad sindical.<sup>(Gráfico 30)</sup>
- El 74% consideran que no se respeta el Código Laboral marroquí.<sup>(Gráfico 34)</sup>
- El 100% indican que las consecuencias de afiliarse a un sindicato suponen recibir amenazas o sufrir despidos.<sup>(Gráfico 9)</sup>
- Un 49% indica que no tienen derecho a baja por maternidad.<sup>(Gráfico 37)</sup>

En cuanto al salario: lo más importante que nos ha revelado el estudio es que más del 60% de las personas trabajadoras del sector textil cobran menos del salario mínimo estipulado en el Código Laboral, es decir, solo el 35% de las trabajadoras del sector ganan igual o más que el salario mínimo. ¿Quién es el responsable de este flagrante incumplimiento de la ley?

Sobre los resultados de la Seguridad Social: el estudio ha puesto de manifiesto que solo el 56% de las trabajadoras encuestadas del sector textil están afiliadas a la Seguridad Social; además, dentro de este grupo, el 36% no están declaradas por la empresa, y una parte del resto no conoce su situación.

En otras palabras, podemos concluir que más del 60% de las personas trabajadoras del sector textil de Tánger se ven privadas de cobertura sanitaria y de la caja del fondo de ayuda por Covid-19.

*Setem*

