



Perfils i condicions laborals al sector tèxtil de Tànger
(Marroc)

Dut a terme per:



Campanya
Roba Neta



Clean Clothes
Campaign

Finançat per:



Agència Catalana
de Cooperació
al Desenvolupament

Crèdits informe:

Perfils i condicions laborals al sector tèxtil de Tànger (Marroc)

Data de publicació: novembre de 2020

Autors dels textos: Denisse Dahuabe (Roba Neta), Albert Sales, Kerrad Abderrahim (Association Attawassoul Tanger), Nahbouha Mahfoud i Hadi Bachir Said.

Agraïments: Voldríem dedicar un agraïment especial, per la seva aportació i dedicació a l'estudi, a Aboubakr Elkhamilchi, membre fundador de l'associació Attawassoul, Fatema Llamah, presidenta d'Attawassoul, Zohra Koubia, assessora de drets humans i membre de l'associació, així com a totes les persones que formen part d'Attawassoul i a totes les treballadores que han participat en aquest estudi.

Il·lustracions: Alba Juanola

Traducció i revisió d'estil: Matias Mulet

Disseny i maquetació: Elena Poncell i Pol Ribes (Concepte Gràfic).

Coordinació: Comunicació SETEM Catalunya

Sobre aquest informe: La Campanya Roba Neta és una xarxa que treballa per millorar les condicions i donar suport a l'apoderament de les persones treballadores de la indústria tèxtil mundial. Data de publicació: novembre de 2020. Per a qualsevol qüestió relacionada amb l'ús dels materials, escriviu-nos a: comunicacio@setem.org | www.robaneta.org

Índex

Agraïments	4

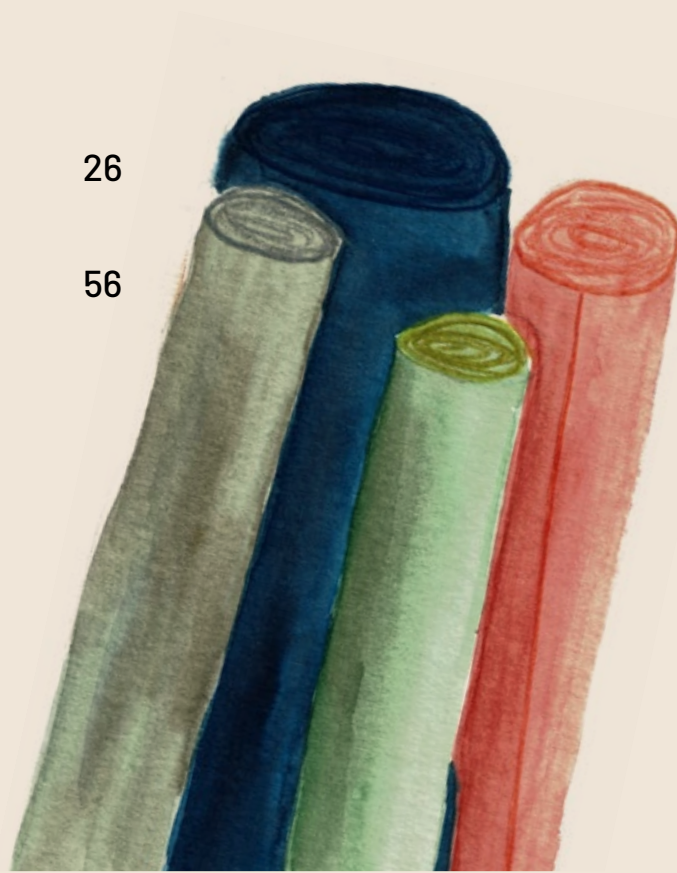
Pròleg: Denisse Dahuabe, responsable Campanya Roba Neta SETEM Catalunya.	5

El sector tèxtil a Tànger en temps de la Covid-19: Kerrad Abderrahim, membre de l'Association Attawassoul Tanger.	14

Anàlisi dels resultats de l'estudi: Albert Sales, sociòleg i polític.	16

Anàlisi estadística: Nahbouha Mahfoud, advocada i màster en Desenvolupament i Cooperació Internacional; Hadi Bachir Said, enginyer industrial.	26

Conclusions	56



Agraïments

Agrair, en aquest context, per a nosaltres vol dir reconèixer que una acció requereix un vincle de reciprocitat sense el qual l'èxit no es podria assolir. Tots els participants en aquest estudi han tingut una funció que s'ha de reconèixer, en la mesura de les seves implicacions, esforços i afectacions.

Per aquesta raó, volem fer una menció especial a la implicació constant per part dels membres i activistes de l'associació sense ànim de lucre Attawasoul. Molts dels seus membres són dones treballadores del sector tèxtil, d'altres són mecànics de les fàbriques, activistes de drets humans, però tots són voluntaris que han treballat i mantingut una comunicació constant amb SETEM Catalunya i la Campanya Roba Neta (CRN), tot superant obstacles associats al temps i als recursos destinats a assolir els objectius definits per l'estudi, des del temps que podrien haver dedicat a les seves famílies o al merescut descans després de jornades extenuants de feina, fins a la voluntat de continuar lluitant en un context marcat per dècades de desigualtats socioeconòmiques i injustícies socials, laborals i de gènere.

La coordinació amb el Marroc per a la gestió de la recerca i del present estudi s'ha realitzat des de SETEM Catalunya amb especial adhesió a Attawasoul, i els seus membres han estat durant dècades vinculats a SETEM, per la consciència dels seus socis i de la junta directiva, com també dels equips professionals a càrrec, de les desiguals relacions comercials que existeixen entre el mercat laboral del Marroc i les marques espanyoles i catalanes del sector tèxtil.

Aquest estudi s'ha realitzat gràcies al finançament de l'ACCD. Atenent a la sensibilitat institucional d'aquesta agència pública per a la cooperació internacional i l'interès en l'educació per la justícia social global en clau de gènere, es busca sensibilitzar i generar consciència col·lectiva al si de la societat catalana, com també a través d'altres fronteres culturals que comparteixen les mateixes preocupacions per les desiguals condicions de vida entre el nord i el sud global.



Pròleg

Per què fem aquest estudi? A quines persones o grups poden interessar els resultats obtinguts? Què podem fer amb aquests resultats?

Des de SETEM i la nostra adhesió a la Clean Clothes Campaign, portem anys denunciant les vulneracions de drets humans, laborals i ambientals que provoquen, estructuralment i globalment, les desiguals relacions de poder que es produeixen entre les principals marques de roba del món i les persones treballadores que formen part dels proveïdors d'aquestes marques. Actualment, el sector privat és responsable de més del 40% dels casos d'esclavitud moderna, que afecta més de 40 milions de persones. La indústria tèxtil ocupa més de 60 milions de persones al món, de les quals més del 80% són dones joves que provenen de zones rurals, amb estudis bàsics i que arriben a la feina sense una idea clara de quins són els seus drets com a persones i com a treballadores. A més, viuen amb la responsabilitat d'haver d'enviar diners a les seves famílies, a les quals segurament no expliquen en quines condicions viuen, treballen i s'alimenten, ni tampoc hi comparteixen les humiliacions que pateixen, les amenaces constants, ni l'assetjament sexual al qual estan exposades pel simple fet de ser dones.

Per a la defensa d'aquestes persones, creiem que hem de continuar denunciant les injustes, insalubres, extenuants i negligents condicions en què treballen dones i homes, dia rere dia.

Les administracions i els organismes públics dels governs implicats en els resultats d'aquest estudi haurien d'estar mínimament avergonyits i molt amoïnats per permetre que les persones treballadores, que són el motor de la maquinària productiva que genera recursos econòmics milionaris, siguin víctimes i estiguin desprotegides i exposades a permanents abusos de poder, treballant per salaris per sota dels mínims acordats, subjectes a accidents laborals per la inseguretat i la insalubritat de les fàbriques, i sense cap mena de suport legal, ja que ni els sindicats aconseguixen resultats, tot i que podria haver-n'hi. Tots aquests problemes sorgeixen de l'incompliment de les obligacions legals i jurídiques que els estats han estipulat en les seves constitucions i en tractats internacionals sota els principis rectors de les Nacions Unides, en els codis ètics de l'Organització Internacional del



Treball, o en les iniciatives de responsabilitat social empresarial establertes en els tractats de lliure comerç. Un altre factor que porta a aquesta situació és la desregulació dels mercats globals i de les seves cadenes de subministrament, on queden ocultes la majoria de les vulneracions dels drets de les persones i els atemptats contra el medi ambient.

Els inversors i els grups empresarials que gestionen i controlen les marques de roba haurien de treure's la màscara que els manté distants, socialment i jurídicament, de la responsabilitat que tenen quan fixen els preus en les seves licitacions, que actuen com a generadors progressius i aritmètics de desigualtats estructurals en tots els nivells dels mercats globals. Segons un estudi de l'OIT realitzat el 2019, el 80% dels proveïdors del tèxtil han hagut de vendre per sota del cost de producció per assegurar-se l'adjudicació de les licitacions, la qual cosa ha afectat els límits legals salarials dels països productors, els quals, només per la pressió dels activistes, organitzacions socials i altres agents de canvi, han intervingut perquè els preus imposats per les marques s'adaptin als salaris mínims legals dels països proveïdors i han aconseguit que el 25% de les marques augmentin els preus de compra, encara que després triguin més de 12 setmanes a aplicar-los.

Les persones consumidores de la moda que les marques estimulen amb l'impuls consumista de la *fast fashion* i que es veuen atretes pels baixíssims preus de les peces de roba i calçat, rebaixes rere rebaixes, s'haurien de preguntar com és possible que es puguin aconseguir aquests preus. Cal tenir en compte el cost social i mediambiental que tolera la ciutadania per "vestir-se a la moda" i identificar-se amb una estètica definida pels equips de màrqueting i publicitat de les marques, gastant diners permanentment i endeutant-se per adquirir setmanalment una peça de roba o calçat que no durarà gaire perquè és d'una qualitat encara més baixa que el preu i, a més, cau ràpidament en desús, donat que a les pròximes rebaixes ja se'n compra una de nova.

El paper de les entitats socials que lluitem per millorar les condicions laborals de les persones que confeccionen la nostra vestimenta i calçat, com ara la Clean Clothes Campaign i la Campanya Roba Neta (en el nostre cas a Catalunya), i l'associació Attawassoul (al Marroc), és el de generar coneixement per incidir, a través de grups de treball, en les administracions públiques perquè tinguin en compte aquesta informació a l'hora de fer les seves compres públiques (més del 20% del PIB). Així mateix, lluitem a nivell polític i parlamentari per aconseguir una legislació nacional que supervisi el funcionament de les marques locals en els seus negocis a l'exterior. En aquest sentit, fa uns mesos es va registrar la Llei de drets i empresa al Parlament de Catalunya, per assegurar que els drets de les persones treballadores -del país que sigui- que operen a les cadenes de distribució d'aquestes marques estiguin protegits pels acords internacionals de deguda diligència i pels trac-

tats vinculants sobre les responsabilitats que els correspon assumir com a empreses transnacionals.

Hem de continuar donant suport, publicant estudis, fent campanyes de sensibilització, formacions, tallers... des de cadascun dels nostres llocs de treball, per a la creació d'un tractat vinculant per a les empreses transnacionals, perquè passin del nivell de les recomanacions dels marcs actuals al nivell jurídic obligatori, tant pel que fa als estats com als inversors i les empreses, per tal de garantir que es respectin els drets humans, laborals i mediambientals, i que això no constitueixi un privilegi, sinó un dret inalienable.

La Clean Clothes Campaign (Campanya Roba Neta) és una xarxa internacional d'ONG, sindicats i organitzacions de persones consumidores que té l'objectiu de millorar les condicions de les persones treballadores de la indústria global de la confecció. Neix l'any 1989 a Holanda, fruit d'una manifestació organitzada per associacions feministes davant d'uns grans magatzems per denunciar les indignes condicions laborals de les treballadores del tèxtil a Indonèsia, Malàisia i Filipines.

Cada representació nacional apropa la campanya internacional a la ciutadania local, adaptant els continguts a la llengua pròpia i duent a terme accions d'incidència social, política i empresarial. La Federació SETEM coordina la Campaña Ropa Limpia a l'Estat espanyol i SETEM Catalunya coordina la Campanya Roba Neta a Catalunya des del 1997.

La història és la nostra millor aliada!

L'any 1911, a una fàbrica de camises d'home, es va esdevenir una tragèdia històrica que marcaria l'inici del Dia Internacional de la Dona Treballadora: un incendi a una fàbrica tèxtil de Nova York, on treballaven més de 500 obrers, principalment dones joves immigrants d'Europa de l'Est i d'Itàlia d'entre catorze i vint-i-tres anys d'edat. Feien unes jornades laborals de deu hores diàries, més set hores els dissabtes. Guanyaven entre 7 i 12 dòlars per 52 hores de feina la setmana, que equivaldrien actualment a uns 285 dòlars la setmana, o entre 3,20 i 5,50 dòlars per hora.

Fotografia de l'incendi a la fàbrica de confecció Triangle Shirt-waist, barri de Manhattan, Nova York, 25 de març del 1911.



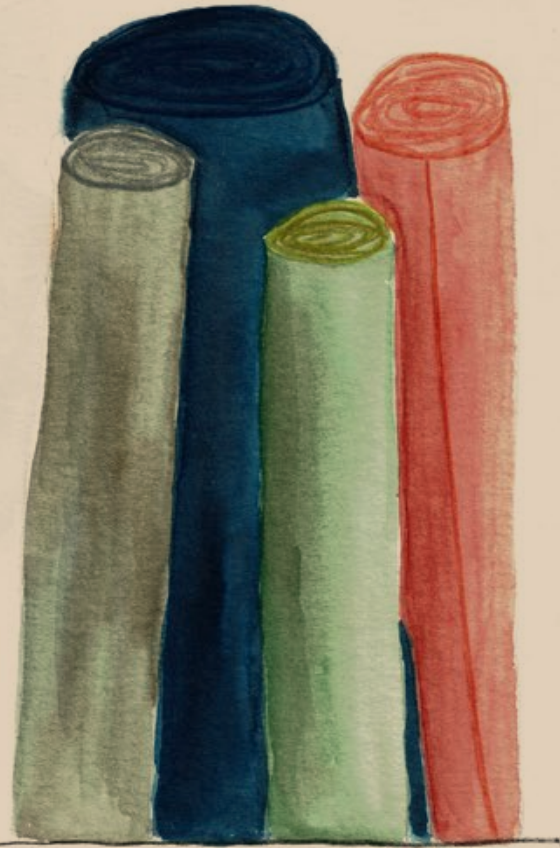


BERSHKA

ZARA

STRADIVARIUS

MANGO



ANTECEDENTS

Fa dècades que des de Catalunya i d'altres comunitats del territori espanyol, SETEM i l'associació Attawassoul, radicada a Tànger (Marroc), duen a terme accions de cooperació, sensibilització i incidència política, denunciant les precarietats i els abusos de poder a la indústria tèxtil amb l'objectiu d'articular accions de cooperació per la justícia social, laboral i mediambiental. Dins del sector tèxtil i de la confecció, entre l'Estat espanyol i el marroquí s'han generat milers de llocs de treball, però les condicions de vida de les persones que fan aquesta feina han estat sempre d'allò més precàries i dures.

Des de finals dels anys 1980, el Marroc (i especialment la ciutat de Tànger) s'ha convertit en un important centre de costura i confecció per a Espanya i gran part d'Europa. S'hi fabrica roba per a tota mena d'empreses, incloses les grans firmes amb presència internacional.

L'associació Attawassoul es va crear per tal d'encoratjar les relacions entre les dones treballadores i d'oferir-los un espai d'intercanvi tot proposant activitats d'alfabetització, d'aprenentatge de llengües estrangeres i de sensibilització sobre temes que afecten particularment la dona treballadora. L'objectiu és, sobretot, emancipar la seva consciència política i social millorant la vida quotidiana i oferint la possibilitat de participar en iniciatives col·lectives.

La presència sindical al sector de la confecció del Marroc és pràcticament inexistent. El fet que la majoria de les persones que treballen en aquest sector siguin dones no ajuda a la seva participació en les estructures dels sindicats, a causa de diversos factors. D'una banda, la discriminació que pateixen en l'accés a l'educació fa que la majoria de les obreres no tinguin les eines necessàries per conèixer els seus drets i les lleis laborals. De l'altra, la cura dels infants i les responsabilitats familiars se sumen a les llargues jornades laborals i no els deixen temps per a les reunions ni per a les activitats fora de l'àmbit més immediat.

En aquest context, les organitzacions no sindicals que promoguin el coneixement dels drets laborals i l'exercici de les llibertats d'associació i de reunió entre les treballadores són essencials. Attawassoul crea espais on les treballadores de les indústries de Tànger puguin organitzar-se pels seus interessos fora dels centres de treball i en un àmbit proper a la seva vida familiar, per tal de fomentar l'autonomia personal i la consciència de col·lectiu, com també d'oferir suport legal i emocional en cas de necessitat.



AIXÒ HA MILLORAT LA SITUACIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES DEL SECTOR TÈXTIL?

Tot i que Espanya és el client més important de les exportacions marroquines de roba des del 2006¹, any en què el volum d'aquestes exportacions va assolir els 950 milions d'euros, les relacions comercials en el sector tèxtil han estat marcades per contínues vulneracions dels drets humans i laborals, segons reflecteixen les dades extrems dels nostres arxius de recerca, que il·lustren amb més contundència la magnitud d'aquestes vulneracions constants a què estan exposades les persones treballadores del Marroc.

- **Entre 2002 i 2004², quan el sector ocupa el 40% de la indústria i genera més del 66% de l'ocupació femenina, les condicions laborals evidencien que:**

20% de les obreres enquestades treballen habitualment més de 55 hores setmanals.

76% dediquen al treball cada setmana entre 45 i 54 hores.

4% afirma no fer hores extraordinàries i un 59% afirma que els períodes d'excés de treball i d'"horaris extensos" es repeteixen molt habitualment.

- **Al llarg de 2008/2009³**

92% de les persones treballadores no disposa de contracte laboral.⁴

47% de les treballadores enquestades compleix amb els requisits horaris fixats per la legislació.

33% de les dones obreres desconeix la normativa referent al valor de les hores extraordinàries.

70% considera que tenen feina per un període indefinit tot i que l'antiguitat en el lloc de treball és inferior a un any en un 78%.

11% percep un salari per sobre del salari mínim (10,62 DH l'hora) i el 24% rep una nòmina detallada.

- **Entre maig i setembre de 2011**

Les 118 obreres enquestades⁵ no eren capaces de concretar si el salari mensual final reflectia correctament la seva dedicació horària.

69% assegurava percebre l'SMIG⁶ (10,64 DH/hora, 95 cèntims d'euro)

14% va afirmar que cobraven entre 8 i 10,64 DH/hora (entre 71 i 95 cèntims d'euro).

12% cobra entre 5 i 8 DH/hora (entre 44 i 71 cèntims d'euro); i 4 d'elles perceben menys de 5 DH/hora (44 cèntims d'euro).

A dia d'avui, segons les dades recollides per l'associació Attawassoul, el sector tèxtil al Marroc dona feina a més 180.000 persones a les més de 300 fàbriques i tallers a la principal zona industrial de Tànger, que equivalen a un volum de negoci d'exportacions superior als 39 milions de dirhams (prop de 3,6 milions d'euros)⁷.

Els apartats següents presenten dades i reflexions més detallades sobre els resultats obtinguts en aquest estudi realitzat al sector industrial del Marroc,

¹ El 35% de les exportacions de roba del Marroc del 2006 tenien com a destinació l'Estat espanyol.

² https://ropalimpia.org/wp-content/uploads/2011/08/Made_in_Morocco_2011.pdf.

³ Un altre informe realitzat per l'associació Attawassoul, l'associació Amarante Setem i les universitats de la Corunya i Vigo, posa novament en evidència les condicions laborals que viuen les dones marroquines que treballen en la indústria tèxtil a Tànger, que queden molt lluny dels estàndards mínims establerts per l'Organització Internacional del Treball i del principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

⁴ 68% dels casos analitzats no té cap mena d'informació anticipada sobre les hores extres que hauran de fer un cop iniciada la jornada.

⁵ <https://ropalimpia.org/wp-content/uploads/2017/08/Moda-espanola-en-Tanger.pdf>

⁶ L'SMIG és de 10,64 DH/h (0,95 €). Un salari d'entre 2000 i 2300 DH mensuals no permet la supervivència d'una família a Tànger i fa necessàries fonts d'ingressos suplementàries per a la llar. Només un 22% de les enquestades afirmava que la seva llar gaudia d'ingressos suficients per cobrir les seves necessitats. Un 32% declarava que tenien dificultats, un 19% moltes dificultats i un 14% assegurava que no arribava a cobrir-les.

⁷ 1 dirham marroquí = 0,092 euro

però tal com analitzaven els membres de l'associació Attawassoul, actualment:

- Gairebé el 60% del total de les persones treballadores del sector tenen un salari per sota de l'SMIG establert per la llei, i **només el 30% cobra el salari mínim.**
- Un altre aspecte que és important d'assenyalar té a veure amb les prestacions de Seguretat Social que el treball ha de garantir en una relació laboral legal i justa.
- **El 44% dels enquestats declaren no estar registrats a la Seguretat Social, del restant 56% només un 36% asseguren no saber si els seus patrons tenen al dia el pagaments d'aquestes quotes.** Aquesta és una qüestió fonamental, donat que no tenir al dia les cotitzacions de la Seguretat Social vol dir que més del 60% de les persones treballadores enquestades no tenen cap dret a cobertura sanitària (actualment Caixa de la Corona) a menys que sigui per ingressos propis o provinents d'altres feines.

Aquestes injustícies, anomenades “robatori salarial”, tenen un impacte brutal en una població que, tal com es demostrarà, treballa en condicions molt dolentes –espais reduïts, calorosos, foscos–, que no ajuden gens a prendre cura degudament de la salut laboral. Això, a més del sobreesforç –jornades extenses sense descansos adients ni caps de setmana lliures– porta el col·lectiu treballador a patir diferents malalties pròpies de l'ofici.

MARROC. PROMOCIÓ PER A LA INVERSIÓ I GENERACIÓ DE NEGOCI DES DEL PAÍS VEI

L'impuls per invertir al Marroc des de l'Estat espanyol ha estat assenyalat pels costos competitiu i pels beneficis que promouen, entre els quals destaquen⁸: baixos costos salarials; costos d'importació competitiu; baixos costos fiscals; un marc adient d'inversió en raó de les polítiques estructurals de liberalització de mercats i la gairebé total eliminació de barreres aranzelàries, generades pels acords comercials amb els EUA (amb el Marroc com a únic país de l'Àfrica en aquest acord), i d'altres amb països del continent africà com ara Líbia i Egipte, o del Pròxim Orient com ara Turquia; a més a més, una varietat important de mecanismes que faciliten i redueixen els costos de les gestions i procediments administratius per als inversors i creadors de negocis.

Pel que fa al Ministeri d'Indústria, Foment i Turisme d'Espanya, segons els últims informes publicats el 2019⁹ sobre el sector tèxtil, al Marroc les empreses espanyoles representen gairebé el 25% del total de les exportacions de peces de vestir que durant aquest període augmentaren un 2,5%, que equival a 4.900 milions de dirhams (450,8 milions d'euros).

El mateix document destaca la importància que té el tèxtil (sector que més aporta al PIB) i l'interès de l'administració pública, d'organismes educatius del disseny i la confecció, com també d'altres entitats de recerca i empresa,

⁸ https://www.ivace.es/Internacional/Informes-publicaciones/Pa%C3%ADses/Marruecos/MarruecosINFORME_OPORTUNIDADES_DE_NEGOCIO_2019.pdf

⁹ <https://www.icex.es/icex/es/navegacion-principal/todos-nuestros-servicios/informacion-de-mercados/paises/navegacion-principal/noticias/NEW2019820995.html?idPais=MA>

en la creació del “Clúster Marroquí de Textiles Técnicos (C2TM)”, tot promovent un concurs nacional per a la innovació tèxtil, *Innov'tex Maroc*, per al foment de projectes R+D que les autoritats locals oferiran als inversos internacionals i, en especial, al mercat espanyol a la principal zona industrial de Tànger, el mateix territori d'on provenen els resultats d'aquest informe: el grup Vita Couture-Diprints¹⁰ assenyala 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”. Aquesta inversió implicarà més de 20 línies de producció –una inversió de 88 milions de dirhams/8,1 milions d'euros– i promet més de 2.200 llocs de treball. Ara bé, en quines condicions i amb quines garanties de justícia social i drets laborals? No ho sabem.

Aquest esforç financer, que reuneix actors de diferents sectors privats i públics, demostra que les autoritats marroquines entenen que el tèxtil requereix una atenció especial, ja que exporta més del 70% de la seva producció, i que ha de fer una inversió per adequar i modernitzar la seva indústria, però sembla que els beneficis comercials només hagin de repercutir en un creixement quantitatiu privat. No tenim constància de quina manera s'asseguraran els mecanismes de verificació i compliment dels codis ètics¹¹ (tant de l'OIT com de l'OMCE) o de quina manera els models de negoci garantirán la responsabilitat social empresarial pel que fa als drets laborals, socials i mediambientals, dins d'uns marcs de deguda diligència que vigilin el respecte dels DH a la cadena de subministrament, on es produeixen la majoria de vulneracions de drets laborals. El comissari de Justícia de la Comissió Europea¹² ha anunciat enguany el seu compromís de garantir un nou contracte social i comercial global.

TEXT I CONTEXT

Durant el tancament d'aquest estudi el novembre del 2019, els membres d'Attawassoul van haver de superar molts obstacles, però no van dubtar a continuar fent la feina necessària per documentar les vulneracions dels drets laborals que pateixen una part important de les persones treballadores, i molt especialment les dones, que representen gairebé el 70% de la mostra d'aquest estudi.

El treball de camp als polígons industrials de Tànger també va ser un repte per a l'associació i els seus membres. Durant la presa de contacte amb les persones treballadores a les fàbriques tèxtils per a la realització de les enquestes, els enquestadors van patir diversos i reiterats conflictes amb persones desconegudes (sense cap identificació, ni empresarial ni formal) que quan s'adonaven de l'objectiu de la seva presència fora de les fàbriques, parlant amb treballadores i treballadors, els posaven tota mena d'entrebancs –de vegades amb violència– per impedir l'aplicació de les enquestes i que els empleats hi participessin. Això generava por entre les treballadores i els treballadors, que temien perdre la feina i altres conseqüències.

¹⁰ Entre els seus clients hi ha el grup Inditex, per al qual garanteix no només la confecció, sinó també el disseny i l'estampat de teixits. El grup té plantes pròpies al Marroc.

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

¹² <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/>



Aquest fet va repercutir en el treball de camp, ja que algunes enquestes es van haver de repartir en diverses sessions amb algunes persones, de vegades substituint els enquestadors per membres de l'associació, per tal de reduir el risc que podia provocar ser vistes amb els enquestadors.

Metodològicament, es van prendre les mesures de correcció estadística de les dades per permetre una anàlisi adient, que validés la pertinència de les enquestes i la veracitat dels resultats obtinguts.

Esforç fins al final. L'equip va aconseguir portar a terme la feina. Tot i l'arribada d'un fenomen mundial com ha estat la pandèmia provocada per la COVID-19,¹³ que ha generat tota mena de dificultats econòmiques, limitacions de comunicació, de llibertat de moviment i de reunions entre els membres, activistes i simpatitzants de l'associació, calia un últim pas per tancar l'estudi: un curtmètratge testimonial amb persones treballadores de les fàbriques estudiades i amb enquestadors participants. Cadascú des de casa seva va enregistrar el seu relat al mòbil i després es van editar aquests testimonis per realitzar un document audiovisual que fos fidel a les vivències i realitats viscudes durant l'estudi i la seva vida laboral. Tot en un temps molt curt i de gran incertesa.

Donar visibilitat a les condicions en què funciona aquesta associació sense ànim de lucre, creada i mantinguda durant dècades a Tànger gràcies a la voluntat desinteressada i solidària dels seus membres, ens sembla imprescindible per reconèixer el seu rol, si des de la societat civil i els projectes socials volem parar l'atenció necessària al context de desigualtat en què es veuen obligades a treballar tantes persones arreu del món.

13 De cop i volta unes fàbriques que produïen roba, entre d'altres, per a Inditex/Zara/Mango, van acomiadar més de 500 persones, deixant-les sense salari i sense cap mena d'indemnització, tot posant en evidència les pràctiques habituals a què s'han d'enfrontar les persones treballadores del sector tèxtil a escala global. Aquesta situació va generar la immediata activació del protocol internacional de denúncia de la Clean Clothes Campaign, que es va aplicar des de la Coordinació Federal de Setem i la Campanya Roba Neta. Aquest dispositiu va permetre que, després de mesos d'insistència, es pogués obtenir una resposta de les marques per fer, primer, un reconeixement del problema com a parts implicades i, després, un compromís de mediació amb els patrons de les fàbriques, tot i que això encara està per resoldre.

El sector tèxtil a Tànger en temps de la Covid-19

Kerrad Abderrahim, *membre de l'Association Attawassoul Tanger.*

Sabem que en el context de la crisi de la Covid-19 estan patint molts pobles del món, entre els quals el poble marroquí: els treballadors i les treballadores pateixen les repercussions sanitàries, econòmiques i socials en la majoria de sectors, ja sigui en zones industrials o zones franques. Són espais que no accepten l'acció sindical organitzada i on hi ha pèssimes condicions de salut i seguretat: milers de treballadors i treballadores s'acumulen a les fàbriques tèxtils, en àrees estretes i insegures. Més de 300 empreses del sector del tèxtil i la confecció de Tànger donen feina a més de 70 mil treballadores i treballadors.

Les condicions en què treballen són comparables a una situació de semiesclavitud, ja que no s'hi aplica la legislació laboral:

- No hi ha Seguretat Social ni cobertura sanitària per a més del 60% de les treballadores.
- Han de treballar llargues jornades sense compensació per les hores extres.
- Durant la propagació de l'epidèmia (a finals de març de 2020), les treballadores del tèxtil van patir misèria i fam després d'aturar-se la majoria de les fàbriques pel confinament. Algunes fàbriques van acomiadar treballadors i treballadores sense cap mena de compensació, o van reemplaçar treballadors antics per altres de nous per tal d'evadir l'antiguitat i poder-los pagar encara menys, tot sota la supervisió i el beneplàcit de les autoritats tutelars.

Les condicions de salut i seguretat a l'interior de les fàbriques obliguen les persones treballadores a portar mascaretes protectores, esterilitzar periòdicament el lloc de treball i les màquines, i prendre's la temperatura a l'entrar a la fàbrica. Les mesures haurien d'incloure una distància de seguretat d'almenys un metre i mig entre treballadores, d'acord amb el que estableix el "Protocol per a la gestió del risc d'infecció per la Covid-19 en el lloc de treball", ja sigui allà mateix on es treballa o en els mitjans de transport dels treballadors. Tot i així, bona part de la patronal no ha respectat aquestes condicions sanitàries, la qual cosa ha permès la propagació de l'epidèmia entre els treballadors i les seves famílies, i la transformació d'aquest sector industrial en un focus de propagació del virus.



Anàlisi dels resultats de l'estudi

Albert Sales¹⁴, sociòleg i polític

1. Introducció

Entre 2002 i 2003, la CRN va realitzar dues investigacions amb l'organització marroquina Attawassoul que evidenciaven els abusos i les violacions dels drets laborals fonamentals que tenien lloc a les fàbriques de roba de la ciutat de Tànger. A través d'aquestes recerques, treballadores i treballadors denunciaven jornades laborals de fins a 14 hores diàries, salaris per sota del mínim legal, condicions d'insalubritat i inseguretats a les fàbriques, i manca de protecció social. Aquestes investigacions van donar lloc a un documental titulat *Trapos sucios*, que va ser emès a Televisió Espanyola, i a l'informe publicat per la CRN i Intermón Oxfam titulat "La moda, un tejido de injusticias".

Aquestes primeres denúncies documentades per la CRN van provocar que les grans firmes espanyoles de moda es comprometessin a establir mecanismes de control de les condicions laborals a la seva cadena de subministrament. Durant la primera dècada del segle XXI, les empreses transnacionals espanyoles que operaven al Marroc van publicitar les seves estratègies de responsabilitat social per convèncer l'opinió pública i les persones consumidores que en la producció de la seva roba no hi havia explotació laboral.

L'any 2011, la CRN va tornar a portar a terme una nova investigació a Tànger que es va publicar amb el títol *La moda española en Tànger: trabajo y supervivencia de las obreras de la confección*. Aquesta recerca denunciava que, malgrat que a les fàbriques proveïdores de les grans firmes espanyoles els salaris que es pagaven arribaven majoritàriament al salari mínim, les jornades de més de 50 hores setmanals i la falta de protecció social de les treballadores més joves seguien sent pràctiques normalitzades al sector de la confecció de Tànger. El mateix informe explicava quins mecanismes facilitaven que les fàbriques superessin sense problemes les auditories socials i que el model productiu no permetia que les obreres i les seves famílies sortissin de situacions de pobresa malgrat les seves interminables jornades laborals.

El present informe dona continuïtat a aquests treballs amb l'objectiu de recollir les condicions en què es continua produint a Tànger després d'una dècada de crisi econòmica i d'una llarga etapa en la qual s'han viscut protestes polítiques i socials al Marroc, que a Tànger han estat protagonitzades per un moviment obrer amb forta presència de les treballadores de la confecció.

2. La recerca

2.1. Nota metodològica

En aquest informe s'exposen els resultats del treball de camp realitzat entre maig i juliol del 2019, que va consistir en la realització de 132 enquestes a

¹⁴ Albert Sales és llicenciat en Ciències Polítiques per la UPF i màster en Polítiques Públiques i Socials per la UPF i The Johns Hopkins University, diplomad d'Estudis Avançats pel Departament de Teoria Sociològica de la Universitat de Barcelona.



treballadores i treballadors de la confecció de Tànger. Les treballadores enquestades vivien als barris d'Almajd, Aouama, Mgouga, Guezenia i Guezenia Zona Franca.

Les enquestes van ser realitzades per enquestadors i enquestadores vinculats a l'entitat Attawassoul.

2.2. Objectius

Els enquestadors van fer les entrevistes a les immediacions de les fàbriques, a les llars de les persones enquestades o als locals de l'entitat Attawassoul, i les van convocar a través de contactes personals.

L'objectiu no és estendre les conclusions al conjunt de les persones treballadores de la confecció de la ciutat de Tànger, sinó narrar, a través dels 132 casos analitzats, les limitacions de les obreres i els obrers a l'hora d'exercir els seus drets.

2.3. Indicadors demogràfics

El 68% de les persones enquestades són dones i el 32% són homes. La major presència de dones reproduïx la realitat del sector de la confecció al Marroc, que està altament feminitzat.

Les treballadores i treballadors entrevistats eren majoritàriament menors de 30 anys. Un 19% del total tenien entre 16 i 20 anys, un 23% entre 21 i 25 anys i un 27% entre 26 i 30 anys. Un 69% de les persones enquestades tenien menys de 30 anys i només un 4% en tenien més de 40.

El 53% de les persones enquestades han cursat estudis de secundària i un 5% estudis superiors o universitaris. Un 29% varen finalitzar la primària i un 12% manifesten no tenir cap titulació.

Les persones més joves de 25 anys tenen un nivell d'estudis més alt i hi ha poca diferència entre els estudis dels homes i els de les dones. En canvi, per a les franges d'edat per sobre dels 25 anys, els homes tendeixen a tenir un nivell d'estudis més elevat que les dones.

El 60% de les persones enquestades han arribat a Tànger durant els darrers 10 anys. Això posa de manifest que, malgrat l'estancament de l'activitat industrial que es va viure a principis de la dècada, Tànger ha seguit sent un pol d'atracció de població que busca feina en un sector industrial que continua creixent.

3. Context: la confecció al Marroc i a la ciutat de Tànger

Segons el Ministeri d'Indústria espanyol, la confecció ocupa al Marroc 165.000 persones. És el quart sector exportador del país darrere de l'automoció, els fosfats i l'agroindústria. Després d'un tímid estancament entre 2008 i 2012, el sector ha seguit creixent any rere any: de les 132.061 tones de producte confeccionat exportades l'any 2014 a les 150.730 de l'any 2018. En valor econòmic, les exportacions de roba han passat dels 2.675 milions d'euros de l'any 2014 als 3.104 de l'any 2018.

Segons l'Associació Marroquina d'Indústries del Tèxtil i la Confecció

(AMITH), dels 1.000 milions de peces de roba que es fabriquen al país cada any, 600 milions es produeixen en fàbriques subcontractades per firmes estrangeres i només 100 milions són per a col·leccions de fabricants locals. Les principals destinacions de les exportacions de roba del Marroc són els mercats espanyol, francès, britànic, irlandès i portuguès.

La presència de les firmes espanyoles de moda a les zones industrials de Rabat, Tànger i Casablanca va començar a finals dels anys 80, durant la primera deslocalització d'un sector que havia tingut gran rellevància però que, en pocs anys, va anar desapareixent de les zones industrials de l'Estat espanyol. La proximitat amb la Península i les restriccions a la importació de roba d'Àsia que imposava l'Acord Multifibres va fer del Marroc un país molt atractiu per a la realització de tasques de tall i confecció (molt intensives en mà d'obra) per a les cadenes de subministrament de les grans empreses. La indústria de la roba va generar milers de llocs de treball però les condicions laborals i la vida de les obreres i els obrers són especialment dures.

A partir dels anys 2000, la pressió sindical i les denúncies de les campanyes internacionals van portar les marques de roba més conegudes a dotar-se de codis de conducta i de sistemes d'auditoria social. Aquests mecanismes voluntaris de control de les condicions de treball en les cadenes de producció no ha aconseguit eliminar les crítiques i les queixes per incompliments de la legalitat en matèria de salaris, jornades laborals o drets sindicals. El gros de la indústria espanyola de la confecció no té control sobre les condicions que imposen els seus proveïdors a les treballadores i als treballadors. La majoria de les auditories socials es realitzen de forma precipitada, superficial i amb avís previ als propietaris de les fàbriques, i s'han mostrat clarament ineficaçes per detectar els abusos laborals en la cadena de subministrament.

A les mancances en els sistemes de control cal sumar que les pràctiques comercials de les marques espanyoles i europees no segueixen els codis de conducta laborals. Les estratègies d'aprovisionament i de logística que les grans firmes han adoptat en les darreres dues dècades prioritzen la reducció dels costos d'emmagatzematge i fan que el temps transcorregut entre la fabricació d'una peça de roba i la seva arribada a les caixes d'una botiga sigui mínim. La gran velocitat dels cicles de producció redueix els costos d'emmagatzematge i desplaça els riscos associats a les variacions del mercat de la firma transnacional a les seves empreses proveïdores. I si una col·lecció no obté els resultats esperats, se'n pot retallar la producció sense cap cost per a la primera però obligant a mantenir una gran flexibilitat a les cadenes de confecció.

Aquesta flexibilitat acaba repercutint en la forma de treballar de les fàbriques i els tallers de confecció. Les plantilles fixes es converteixen en una càrrega i es multiplica la temporalitat, s'obliga les obreres a realitzar hores extres sense previ avís quan urgeix acabar un encàrrec, i la subcontractació de petits tallers està a l'ordre del dia. És habitual que els mateixos propietaris de les fàbriques de primera línia amb tracte directe amb les marques espanyoles i internacionals encarreguin part de la producció a altres tallers que presenten unes condicions molt més dures per a les treballadores.

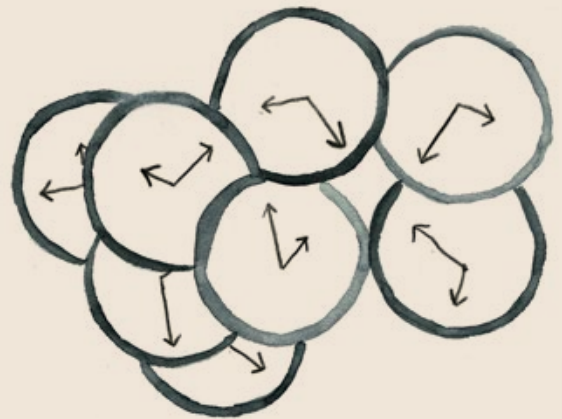


4. Les condicions laborals de les obreres de Tànger

La CRN denuncia des de fa prop de 30 anys els abusos que pateixen les treballadores de la indústria global de la confecció. Les llargues cadenes de subministrament, que impliquen les marques internacionals i una extensa xarxa d'empreses proveïdores que confeccionen la roba a països del sud global, es nodreixen del treball de milers de treballadores i de treballadors. Els baixos salaris, les jornades excessives, la insalubritat i les males condicions laborals, la falta de protecció social i la manca de respecte per les llibertats sindicals són els principals aspectes del mercat laboral global que ha denunciat la CRN al llarg de la seva història.

Del treball realitzat a la ciutat de Tànger l'any 2019, podem destacar els resultats que segueixen, agrupats en quatre apartats:

- *Llibertat sindical i falta de protecció laboral i social*
- *Jornada laboral i horaris*
- *Salaris i nòmines*
- *Salubritat i condicions en el lloc de treball*



4.1. Llibertat sindical i falta de protecció laboral i social

Un dels principals problemes del sector de la confecció a les zones industrials de Tànger és la irregularitat de les relacions laborals. Entre les persones enquestades, el 70% manifestaven no tenir un contracte laboral, un 6% afirmaven haver arribat a un acord oral, i només un 24% declaraven haver signat un contracte legalment vàlid.

La falta de contracte comporta moltes dificultats per organitzar-se sindicalment i una major vulnerabilitat a l'hora de fer front als abusos en el lloc de treball. Entre les persones enquestades que no tenien un contracte laboral, més d'un 50% manifestaven haver rebut amenaces o haver patit acomiadaments a l'intentar afiliar-se a un sindicat, mentre que entre les persones amb contracte, la proporció de persones que explicaven haver patit aquests tipus d'abusos era del 30%.

Denunciar els abusos i actuar col·lectivament per defensar les condicions laborals requereix que les treballadores i els treballadors puguin formar part d'un sindicat. Un 88% de les persones enquestades afirmaven que no hi ha llibertat sindical en el seu lloc de treball.

Disposar d'un contracte formalitzat no garanteix que es compleixin els drets laborals, però sí que constitueix un factor de prevenció davant la repressió dels drets i llibertats sindicals.

Per disposar de protecció social en cas de malaltia o d'una situació d'atur sobrevinguda, cal que les treballadores estiguin donades d'alta a la Seguretat Social i que les empreses facin efectives les seves aportacions. Un 36% de les persones enquestades afirmaven que no estaven donades d'alta a la Seguretat Social. Un 44% -entre les quals s'inclouen les anteriors- afirma que la seva empresa no compleix amb els pagaments a la Seguretat Social.

El 55% deia que l'empresa no declarava el total d'hores treballades i deixava fora del còmput les hores extraordinàries o una part de la jornada real.

Des dels anys 90, els codis de conducta laborals de les cadenes de roba internacionals recullen la necessitat que les treballadores i els treballadors coneguin les legislacions laborals que els emparen i comprometen les empreses a prendre mesures actives perquè aquest coneixement es faci efectiu en tota la cadena de subministrament.

El 70% de les persones enquestades manifestava no conèixer la legislació laboral. Cal destacar que el coneixement de la legislació laboral per part de les treballadores depèn en gran mesura del seu nivell d'estudis. Cap de les persones sense estudis (que representen un 12% de les enquestades) no manifestava conèixer la legislació laboral.

A les dificultats derivades de la falta de llibertat sindical percebuda per les persones treballadores cal afegir la gran inestabilitat laboral del sector, que es tradueix en una important rotació de les plantilles. El 79% de les persones enquestades portava 5 anys o menys a l'empresa en la qual treballava en el moment de l'enquesta. Per contra, el 40% portava més de 10 anys treballant al sector de la confecció.

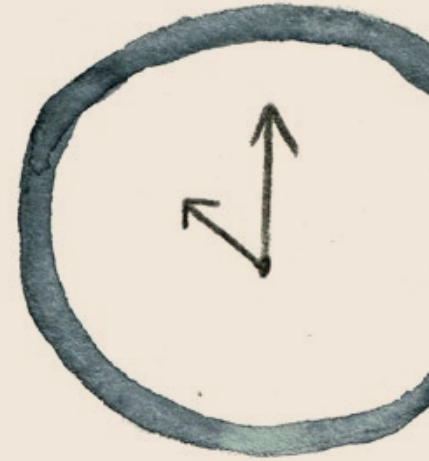
4.2. Jornada laboral i horaris

La jornada laboral legal al Marroc és de 44 hores setmanals, però entre les persones enquestades, el 53% realitzaven jornades d'entre 44 i 54 hores setmanals, el 45% d'entre 55 i 63 hores setmanals, i un 2% afirmaven fer entre 64 i 93 hores de feina a la fàbrica o taller a la setmana.

El 31% de les persones enquestades afirmaven treballar fins a 4 hores extraordinàries a la setmana. El 46% informaven realitzar entre 4 i 8 hores extra setmanals. I el 23% feien entre 8 i 12 hores setmanals fora de l'horari habitual. El 27% de les persones que han respost l'enquesta afirmaven que les hores extraordinàries es treballaven sense cap avís previ.

Haver de fer hores extres en horari nocturn o en cap de setmana pot suposar un impediment important per al descans de les persones treballadores. Un 14% afirmava que feia hores extraordinàries en cap de setmana molt sovint i un 49%, a vegades. En relació amb el treball nocturn, el 2% de les enquestades afirmaven fer hores extres de nit i el 24%, a vegades.

Una conseqüència d'aquestes jornades és la percepció de fatiga física de les treballadores i dels treballadors. Un 75% manifesten sentir-se fatigades molt sovint durant la realització de les seves tasques laborals.



4.3. Salaris i nòmimes

Al Marroc, el salari mínim interprofessional a finals del 2019 era de 14,13 dírhams l'hora (aproximadament 1,3 euros). Fer una jornada completa equivaldria a 2.698 dírhams mensuals (aproximadament 248 euros).

Un 50% de les persones enquestades registren salaris mensuals al voltant de l'SMIG, entre els 2.250 i els 2.999 dírhams mensuals. Un 20% de les persones enquestades ingressaven menys de 2.250 dírhams al mes.

Tot i que, majoritàriament, les persones enquestades arriben a cobrar quantitats mensuals equiparables amb el salari mínim legal, ***això només és possible mitjançant la realització d'hores extraordinàries***, ja que en la major part dels casos el salari per hora no arriba a l'SMIG. Un 60% de les dones que han contestat l'enquesta cobren un salari per hora inferior als 14 dírhams. Entre els homes fins a un 70% cobren salaris per hora per sota de l'SMIG.

El compliment amb el salari mínim legal és, doncs, més elevat entre els treballadors que entre les treballadores, tot i que els salaris més baixos són més freqüents entre les dones. Prop d'un 15% de les treballadores cobren menys de 10 dírhams l'hora (menys d'1 euro), mentre que entre els homes aquesta proporció no arriba al 10%.

4.4. Salubritat i condicions del lloc de treball

La salubritat en el lloc de treball i les condicions en què es desenvolupen les tasques laborals han estat una preocupació recurrent des que les denúncies de col·lectius de treballadores i treballadors de la confecció de principis dels anys noranta van posar de manifest greus mancances en fàbriques d'arreu del món.





En l'enquesta realitzada, més del 60% de les persones enquestades afirmaven que el lloc de treball era massa calorós.

Un 50% de les persones enquestades manifestaven que només podien anar al bany dues vegades en tota la jornada laboral i un 10% només una vegada. Només un 32% afirmaven que podien anar al bany segons les necessitats.

Un 94% de les persones enquestades disposaven de transport de l'empresa per anar al seu lloc de treball. D'aquestes, un 86% deien que el cost del transport se'ls descomptava del salari. La valoració que en feien les treballadores i els treballadors era en la majoria de casos de "dolent" o "regular". Un 13% asseguraven que el transport era dolent i un 63% el valoraven com a regular.

Un 41% de les treballadores i treballadors enquestats asseguraven haver patit algun tipus d'expressió de violència verbal en l'àmbit laboral.

Un 30% de les dones enquestades manifestaven que es produeixen situacions d'assetjament laboral al centre de treball. Sorpren que, entre els homes enquestats, un 45% deia haver detectat aquestes situacions.

Conclusions: les conseqüències socials del model productiu

La primera deslocalització del tèxtil espanyol va tenir com a destinació prioritària el Marroc per la seva proximitat amb la Península i per les restriccions a la importació de peces d'Àsia que imposava l'Acord Multifibres (AMF) fins al 2005. El creixement de l'ocupació industrial ha convertit ciutats com Tànger, Casablanca i Rabat en àrees d'atracció de migracions internes. En el sector tèxtil i de la confecció s'han generat molts milers de llocs de treball, però les condicions de vida de les persones que fan aquestes feines són especialment dures.

Des del 2002, successius informes i investigacions de la Campanya Roba Neta han evidenciat els abusos i les violacions dels drets laborals fonamentals que es produïen a les fàbriques de peces de vestir per a l'exportació. Jornades laborals excessives, un altíssim percentatge de treballadores sense contracte ni protecció social de cap mena, o condicions de treball insalubres, han constituït la realitat quotidiana de les treballadores marroquines.

En els darrers anys s'han atenuat algunes d'aquestes problemàtiques, però moltes treballadores marroquines segueixen complint amb jornades laborals que ultrapassen de llarg els límits establerts pel codi laboral marroquí. **Un 47% de les persones enquestades en aquesta recerca treballaven més de 55 hores a la setmana per salaris al voltant dels 250 euros mensuals.** Aquestes dades no mostren cap avenç respecte a l'estudi realitzat per la Campanya Roba Neta l'any 2011 i són preocupants en la mesura en què les persones enquestades treballaven en fàbriques de primera línia, que són les que acostumen a oferir millors condicions de treball. El 2011, la Campanya va poder comprovar que les condicions dels petits tallers eren substancialment pitjors i que arribaven a registrar 12 hores diàries de feina durant sis dies a la setmana, amb remuneracions inferiors als 200 euros mensuals.

Tot i la duresa d'aquests llocs de treball, les àrees industrials reben contínu-

es onades de població d'origen rural que cerca feina a les fàbriques. Encara que és molt complex fer un seguiment rigorós de la mobilitat interna del camp a la ciutat, el creixement de la població rural ha arribat a l'estancament en les últimes dècades i les ciutats amb activitat industrial presenten barris obrers de nova construcció i són pols d'atracció per a persones migrants. **Entre les persones que s'han enquestat en el curs d'aquesta investigació, el 60% portava menys de 10 anys residint a la ciutat de Tànger.**

Al Marroc, igual que a la resta de països de nova industrialització, les factories es nodreixen de treballadors i de treballadores que resideixen en zones urbanes i periurbanes que registren altes taxes de pobresa i d'atur. Aquest fet facilita l'acceptació de condicions laborals precàries i dificulta l'organització col·lectiva per fer front als abusos. A aquestes dificultats se sumen les pressions que reben les treballadores i els treballadors perquè no formin part de sindicats o d'organitzacions. **Tant és així, que un 88% de les persones enquestades asseguraven no gaudir de llibertats sindicals.**

Amb un nivell d'organització dels obrers i les obreres tan feble, les condicions dels centres de treball i les relacions que s'hi estableixen segueixen sent precàries. Un 60% de les persones enquestades asseguraven que només podien anar una o dues vegades al bany durant la jornada de treball. El 41% manifestaven haver patit violència verbal. I un 30% de les dones deien haver patit assetjament sexual.

Més de dues dècades després de l'aprovació dels primers codis de conducta laborals per part de les grans firmes de confecció espanyoles, la realitat quotidiana de les obreres i els obrers de Tànger evidencia un cop més que aquests codis i els seus mecanismes de verificació no poden substituir les legislacions laborals amb garanties i la negociació amb organitzacions sindicals.

La Campanya Roba Neta sosté des de fa més de 30 anys que les firmes internacionals tenen una responsabilitat ineludible amb les condicions laborals de les obreres i els obrers de la seva cadena de subministrament, malgrat que la confecció estigui en mans d'empreses locals. Els mecanismes de verificació del compliment dels drets laborals en aquestes cadenes de subministrament s'han bastit des de la voluntarietat de les marques internacionals, que han encarregat a terceres empreses que realitzin auditories socials a les fàbriques proveïdores en el marc de les seves estratègies de "Responsabilitat Social Corporativa".

Malauradament, la majoria de les auditories es fan de forma superficial i s'han mostrat ineficaces per detectar frau en els registres d'horaris, dobles comptabilitats en els salaris o irregularitats en les liquidacions amb la Seguretat Social. Els codis de conducta i les auditories socials no modifiquen unes relacions laborals basades en la inexistència d'una organització sindical i marcades per un model productiu molt agressiu que exigeix als proveïdors una flexibilitat en la producció que repercuteix directament en les condicions de les treballadores i els treballadors.

Les característiques de la producció de roba del segle XXI són difícils de



compatibilitzar amb una certa estabilitat en les relacions laborals. Servir els productes de manera flexible, amb comandes petites que es puguin anar ajustant a la demanda, permet reduir els costos d'emmagatzematge i els riscos comercials. Amb un flux constant de producte, els estocs són mínims i si un producte no té l'èxit esperat, se'n pot modificar la producció. El risc es trasllada de la marca a la fàbrica proveïdora i d'aquesta a les persones treballadores. **Si s'acumula molta feina, s'incrementen les hores de treball o se subcontracta part de la producció a petits tallers. Si no hi ha encàrrecs, es manté la plantilla en unes dimensions més reduïdes.**

Fins al moment, sembla que la moda ràpida (allò que s'ha anomenat *fast fashion*), que proveeix els aparadors de les marques globals amb una gran rotació en les col·leccions, no és compatible amb unes condicions laborals dignes. Aquesta tendència afecta la roba de baix cost, però sovint també les marques que venen els seus productes a preus elevats.

En més 80% dels casos, les persones enquestades afirmaven que al seu lloc de treball es fabrica roba de marques del grup Inditex, majoritàriament de Zara, però també de Bershka i Stradivarius. Gairebé la meitat també declara fer-ho per a Mango (i Violeta, que també en forma part). La resta de marques que citen les enquestades no superen el 5% (s'esmentaven firmes com Barrios, Dolce Petit, Desigual o El Corte Inglés). Totes aquestes firmes tenen codis de conducta i estratègies de responsabilitat social. A Tànger encara queda un llarg camí per recórrer fins que les declaracions de bones intencions de les empreses es corresponguin amb la realitat quotidiana de les obreres i els obrers.



Anàlisi estadística

Nahbouha Mahfoud, *advocada i màster en Desenvolupament i Cooperació Internacional*

Hadi Bachir Said, *enginyer industrial*

El present informe es basa en la informació referent a l'estudi de cas a Tànger, extreta de l'anàlisi estadística de les enquestes fetes en el marc d'aquesta investigació, que tenia per objectiu conèixer per boca de les persones treballadores les condicions de treball a les fàbriques tèxtils de Tànger.

L'estructura d'aquest apartat serà la següent:

En el primer bloc es presenta la metodologia utilitzada per extreure la informació de la base de dades elaborada després de buidar i traduir les enquestes.

En el segon bloc es descriuen de manera gràfica les variables analitzades, tenint en compte la metodologia escollida i la perspectiva de gènere.

En el tercer bloc exposarem una sèrie de conclusions basades en els objectius principals de l'estudi i en les quals copsen les problemàtiques que es van trobar a l'hora de analitzar les dades de les enquestes.¹⁵



¹⁵ Aquesta menció es fa per fer transparents les dificultats esmentades al pròleg, en relació amb les dificultats que van tenir els enquestadors per prendre contacte amb les persones treballadores.

MÈTODE

Per al tractament descriptiu i analític de l'enquesta, s'ha utilitzat el programa Microsoft Excel, concretament el Mòdul d'Anàlisi Estadística per al càlcul de relacions lineals significatives i l'eina de Taules Dinàmiques per a la generació de taules i gràfics.

L'estudi es realitza principalment a partir d'anàlisis univariants i bivariants de freqüències absolutes o relatives, complementades amb una anàlisi estadística de relacions lineals significatives entre totes les variables, de dues en dues.

Les anàlisis univariants persegueixen descriure una única característica; en aquest cas s'han utilitzat escales percentuals per explicar la distribució en cada cas.

El tractament bivariant implica l'anàlisi de dues variables, per tal de determinar la relació entre elles. Els resultats es presenten en escales percentuals i freqüències absolutes o relatives, que mostren la relació entre les característiques mostrades.

Per a l'anàlisi de correlació s'ha dut a terme un pretractament de la base de dades per traslladar aquelles variables categòriques o condicionals a valors escalars a fi d'aplicar tècniques de relació lineal. El mètode de relació lineal utilitzat ha estat el Coeficient de correlació o de Pearson.

1- Coeficient de Pearson

El coeficient de correlació de Pearson (r_{xy}) és un índex que mesura el grau de covariació entre diferents variables quantitatives. Es tracta d'una tècnica de fàcil execució i de fàcil interpretació perquè oscil·la entre -1 i $+1$. Val a dir que la magnitud de la relació ve especificada pel valor numèric del coeficient, on el signe reflecteix la direcció d'aquest valor (directa o inversa). En aquest sentit, el coeficient pot presentar 3 valors principals:

- $r_{xy} = 0$ Relació nul·la
- $r_{xy} = 1$ Relació absoluta i positiva
- $r_{xy} = -1$ Relació absoluta i negativa

En el primer cas no hi ha relació entre les variables, en el segon és perfecta positiva i en el darrer, la relació és perfecta negativa.

Diem que la correlació entre dues variables X i Y és perfecta quan en la mesura exacta que augmenta una, també augmenta l'altra (directa). En cas contrari, es diu que la relació és perfecta negativa quan en la mesura exacta que augmenta una variable, disminueix l'altra (inversa). S'obtenen valors de $+1$ o de -1 quan la relació entre totes dues variables és funcionalment exacta, cosa que difícilment passarà en investigacions sociològiques, si bé és més freqüent en les ciències físiques, on els fenòmens s'ajusten a lleis conegudes. En els fenòmens humans, fortament carregats de components aleatoris, no sol ser freqüent trobar relacions funcionals exactes i només s'hi troben relacions "parcials" (entre 0-1). Per aquest motiu, resulta important dur a terme també una altra anàlisi de significació.



Significat del coeficient de correlació

Un cop calculat el valor del coeficient de correlació, interessa determinar si el valor obtingut mostra que les variables X i Y estan veritablement relacionades o tan sols presenten aquesta relació com a conseqüència de l'atzar. En altres paraules, ens preguntem pel significat d'aquest coeficient de correlació. En termes estadístics, un coeficient de correlació es diu que és significatiu si es pot afirmar, amb una certa probabilitat, que és diferent de zero (on no hi ha relació).

Referent a això, com sempre, tindrem dues hipòtesis possibles:

- **$H_0 : r_{xy} = 0$** : El coeficient de correlació obtingut procedeix d'una població la correlació de la qual és zero.
- **$H_1 : r_{xy} \neq 0$** : El coeficient de correlació obtingut procedeix d'una població el coeficient de correlació de la qual és diferent de zero.

Per tant, per acceptar que hi ha correlació s'haurà de refutar la Hipòtesi Nul·la (H_0). A efectes pràctics, per refutar la Hipòtesi Nul·la s'empra la taula T-Student, tot calculant t com segueix:

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

On:

r_{xy} : coeficient de correlació

N: graus de llibertat

i es compara el valor obtingut amb l'existent a les taules T-Student per a un cert nivell de significació α i N-2 graus de llibertat ($t_{(\alpha, N-2)}$). Si el valor calculat és $t > t_{(\alpha, N-2)}$, la hipòtesi nul·la és refutada i, per tant, es considera que estadísticament la relació entre variables és significativa.

En el present estudi s'ha utilitzat un nivell de significació del 95% ($\alpha=0,05$) i N és el nombre de les persones enquestades que han contestat a cada pregunta.

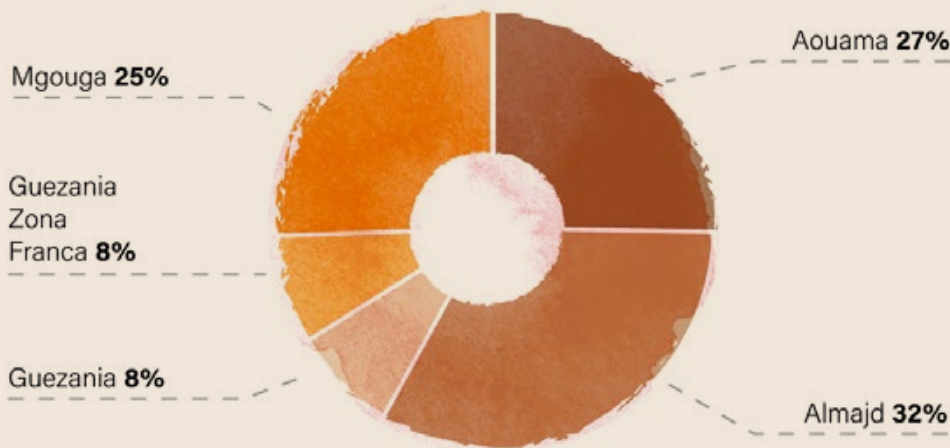


Anàlisi dels resultats

I - DADES SOCIALS

1 - Nombre d'enquestes i localització

Les 132 enquestes es van fer a Tànger (Marroc); a la gràfica 1 podem veure que la majoria s'han fet al barri d'Almajd, seguit d'Aouama, Mgouga, Guezania i Guezania Zona Franca.



Gràfica 1

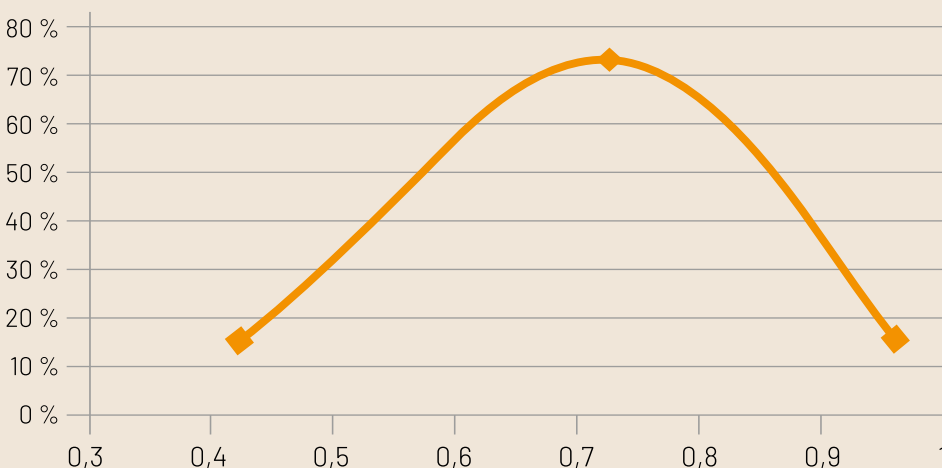
2 - Gènere

A la taula següent veiem que la majoria de les enquestes respostes són fetes per dones, un total de 68,38%, i el percentatge d'homes és de 31,62%.

Dona	68,38%
Home	31,62%
Total general	100,00%

Taula 1

Tenint en compte les respostes, s'indica que a les seves empreses el percentatge de dones és entre el 60% i 80% de les persones treballadores (gràfica 2). Per tant, es conclou que la distribució de gènere de la mostra és representativa del sector.

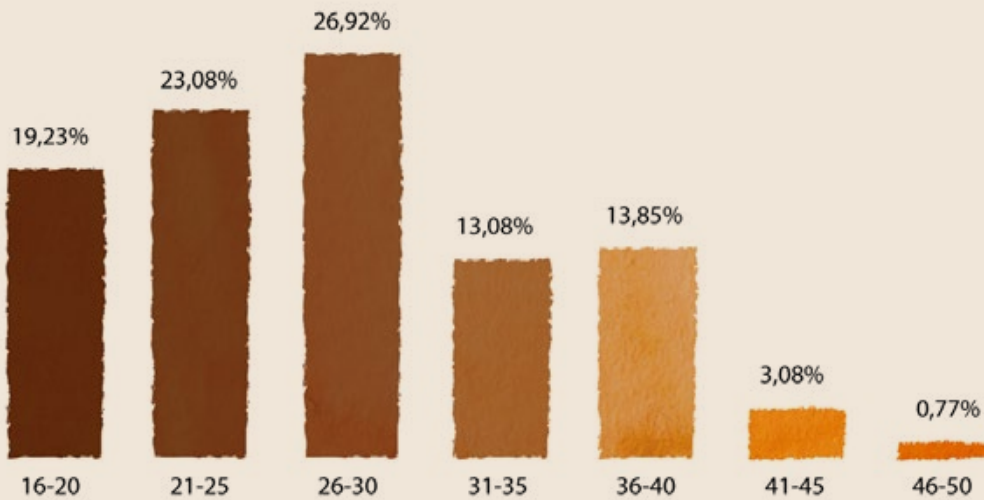


Gràfica 2



3 - Edat

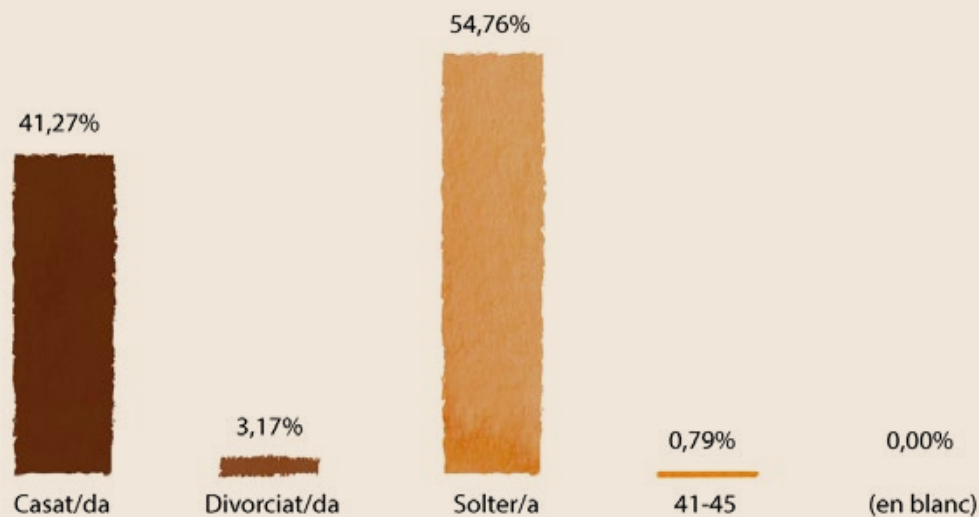
A la gràfica següent es presenta la distribució per grups d'edat, on el grup més representat és el de 26-30, amb un 27%, i el menys representat és el de majors de 45 anys, amb un 1%.



Gràfica 3

4 - Estat civil

Quant a l'estat civil, s'observa que el grup majoritari són persones solteres amb un 55% i persones casades amb un 41%.

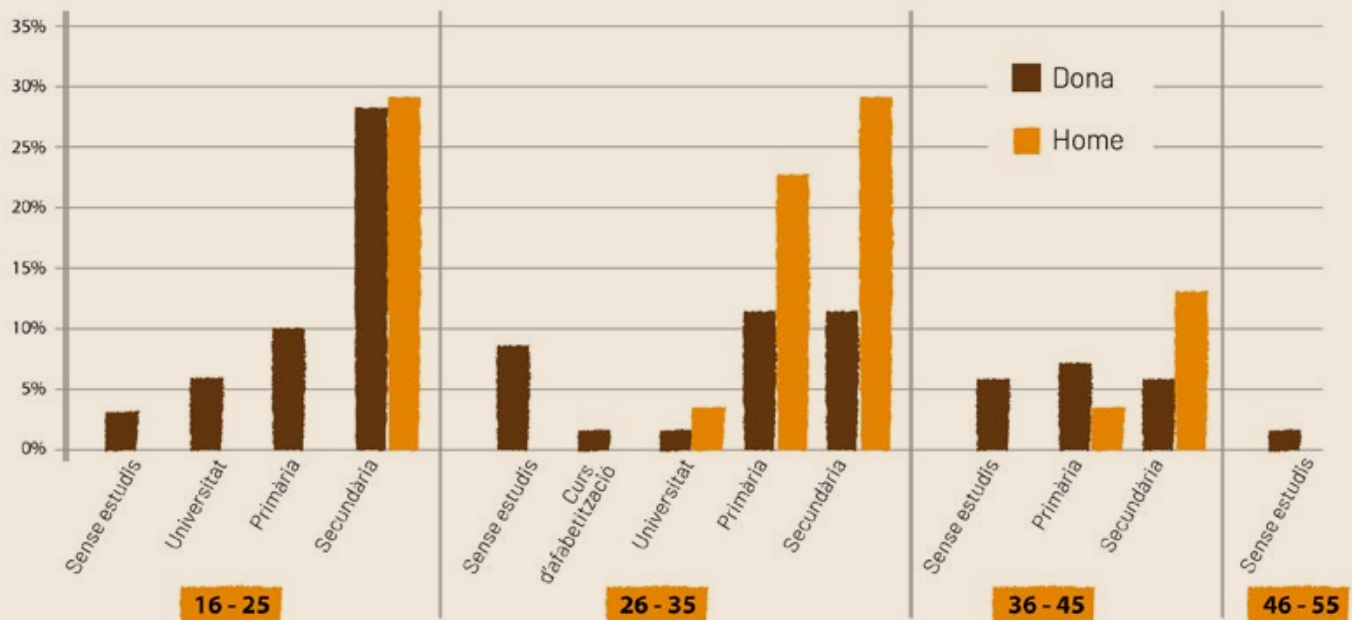


Gràfica 4

5 - Relació entre edat i nivell d'estudis amb una perspectiva de gènere

Després de l'anàlisi estadística que s'ha realitzat s'observa que hi ha una correlació lineal significativa entre les variables edat, estudis i gènere.

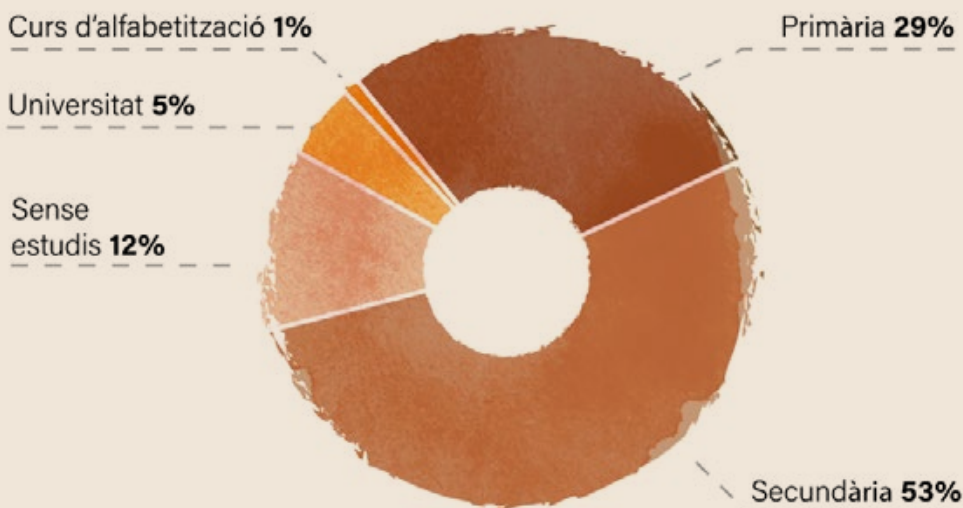
Gràfica 5



Quant al nivell d'estudis des d'una perspectiva de gènere i per grups d'edat, s'observa que els més joves (menors de 25 anys) declaren majors nivells d'estudis i hi ha paritat, per exemple: més del 25% d'homes i dones tindrien estudis almenys fins a secundària.

Per als majors de 25 anys, el percentatge de qualificacions és menor i s'observa que els homes tenen nivells escolars superiors als de les dones, que en alguns casos és el doble de diferència (estudis de primària-secundària per al grup de 25-36 anys).

La qualificació més comuna en el sector tèxtil és la de secundària, amb el 53%.

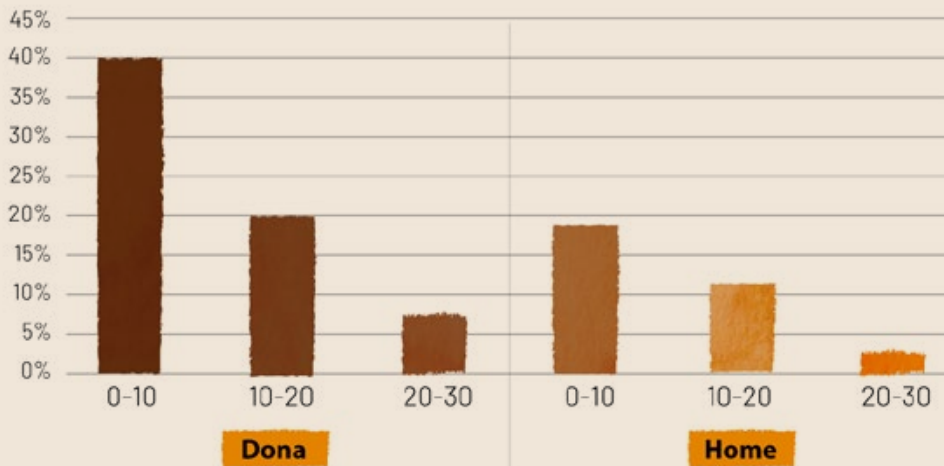


Gràfica 6



6 - Temps vivint a Tànger per gènere

Com podem veure a la gràfica 7, en l'última dècada pràcticament el 40% del total de persones que es van incorporar al sector tèxtil a Tànger van ser dones, amb un percentatge d'homes de menys del 20%.

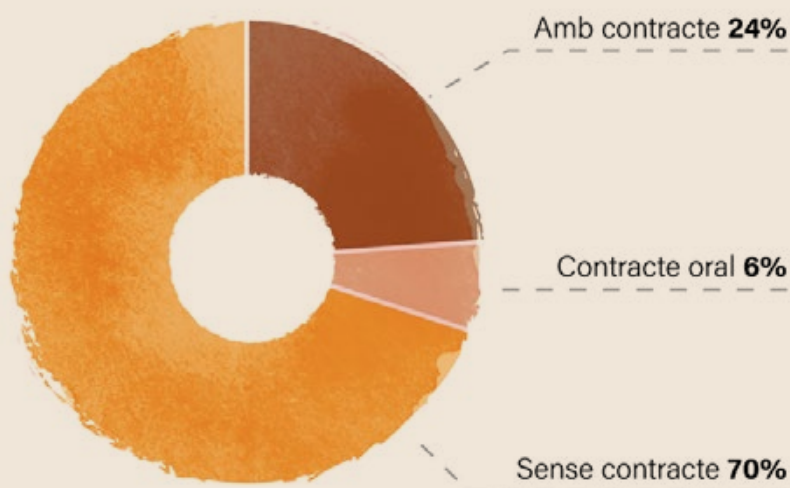


Gràfica 7

II - CONDICIONS LABORALS

1 - Relació contractual

Pel que fa a les relacions contractuals, de les persones que han contestat, un 70% no tenen un contracte de treball, amb un 24% que té contracte i un 6% que manifesta que es va formalitzar mitjançant un contracte oral.



Gràfica 8

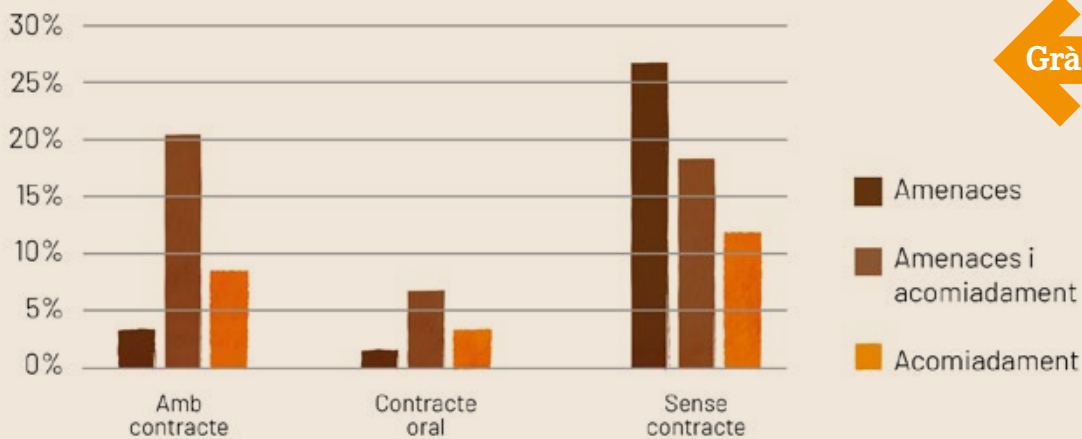


2 - Les conseqüències per a l'afiliació sindical segons el tipus de contracte

Després de l'anàlisi estadística que s'ha fet, s'observa que hi ha una correlació lineal significativa entre les variables de tipologia de contracte i de conseqüències d'afiliació a un sindicat.

Quant a les dades de les persones enquestades que han respost a la tipologia de contracte que tenen i quines són les conseqüències en afiliar-se a un sindicat, podem extreure, segons la gràfica 9, que:

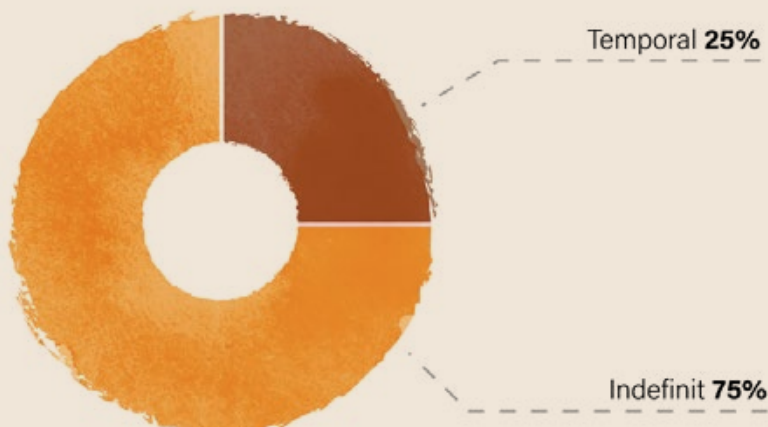
- De les persones que no tenen un contracte, les conseqüències d'afiliar-se a un sindicat són, en més del 25%, amenaces, en més del 10%, acomiadament i en més del 15%, amenaces i acomiadaments.
- De les persones que tenen contracte, les conseqüències d'aquesta afiliació són en el 20% amenaces i acomiadaments.
- Quant a les persones amb un contracte oral, les més rellevants, amb més del 5%, serien amenaces i acomiadaments.



Gràfica 9

3 - Durada de la relació laboral

De les persones que han contestat a la durada de la relació laboral, un 75% indica que és de durada indefinida i l'altre 25%, de durada temporal.

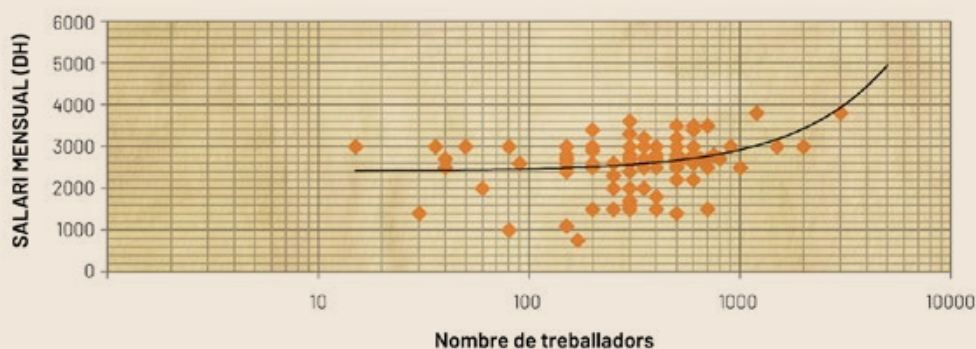


Gràfica 10

III - DADES DE L'EMPRESA

1 - Nombre de persones treballadores i salari mensual

A la gràfica següent es representa una regressió lineal on s'observa que en aquelles empreses amb major nombre de persones treballadores, aquestes declaren de mitjana salaris més alts. Per al nombre de persones treballadores, s'ha utilitzat una escala logarítmica per a una millor representació de les dades.

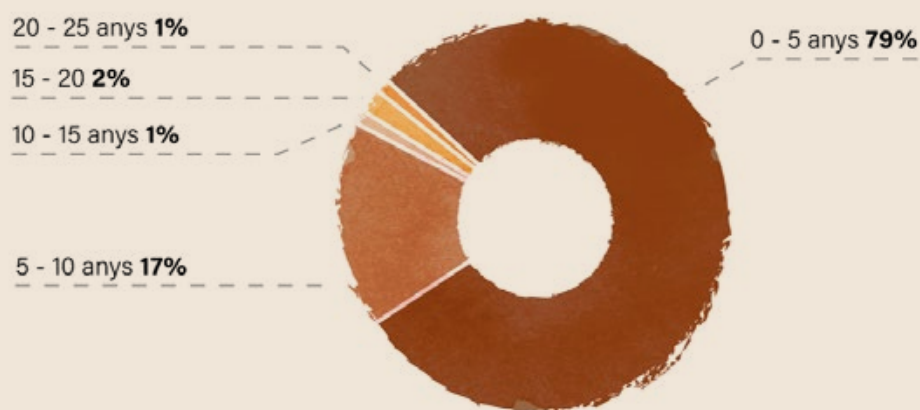


Gràfica 11

IV - RELACIONS LABORALS (JORNADA DE TREBALL I SALARIS)

1 - Antiguitat a l'empresa

Quant a l'antiguitat a l'empresa, les persones que han contestat manifesten que un 79% hi porta 5 anys o menys, el 17%, entre 5 i 10 i el 4%, 10 anys o més.



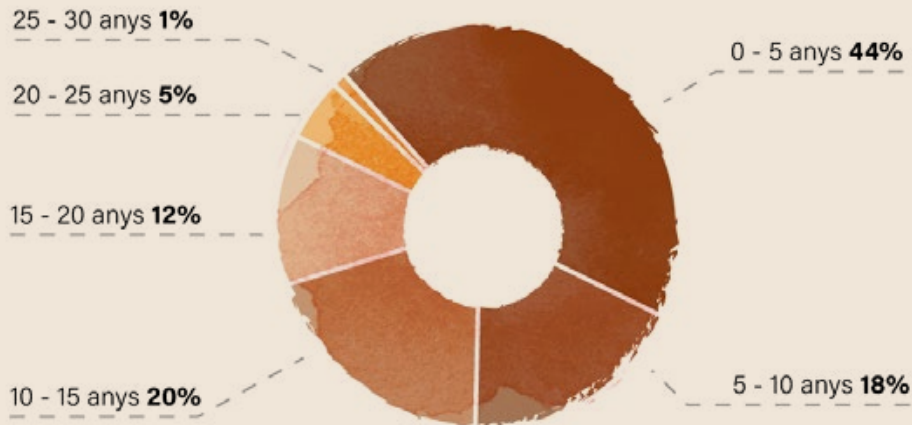
Gràfica 12



2 - Antiguitat en la professió

Quant a l'antiguitat en la professió, un 44% de les persones que han contestat hi porten 5 anys o menys, un 20%, entre 10 i 15 anys, un 12%, entre 15 i 20 anys i un 18%, de 5 a 10 anys.

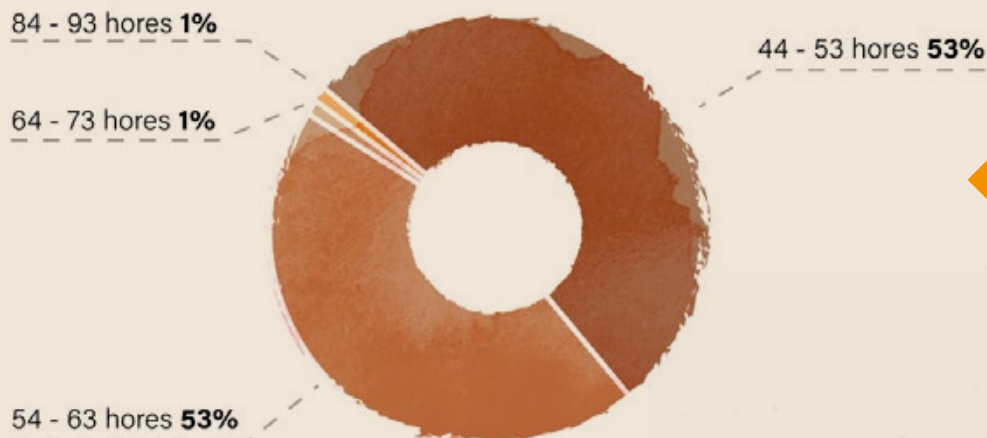
Gràfica 13



3 - Hores reals de feina

La jornada legal de treball al Marroc és de 8 hores diàries, 44 hores setmanals. En el cas de les persones que han contestat l'enquesta, les hores reals treballades a la setmana ultrapassa aquesta xifra. El 53% diu que fa entre 44 i 53 hores setmanals, el 45%, entre 54 i 63 hores per setmana, i un 2%, entre 64 i 93 hores setmanals.

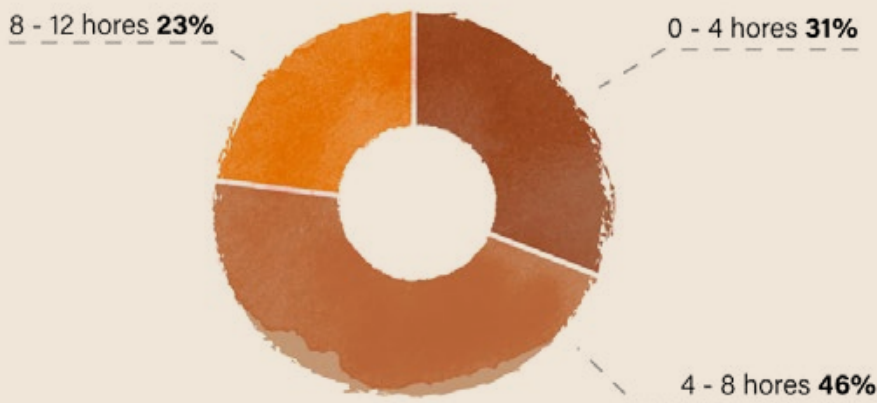
Gràfica 14





4 - Hores extremes

Pel que fa a les hores extremes, està estipulat que seran les que ultrapassin les 8 hores diàries o les 44 hores setmanals. En aquest cas, les persones que han contestat manifesten que un 46% fa entre 4 i 8 hores extremes setmanals, un 31%, entre 0 i 4 i un 23%, entre 8 i 12.



Gràfica 15

Quant a l'avís de la realització d'aquestes hores extremes, podem veure a la taula següent que un 72,87% de les persones que han contestat a aquesta pregunta diu que sí que les avisen abans de fer-les, mentre que un 27,13% no rep cap avís d'haver de fer hores extremes.

No	27,13%
Sí	72,87%
Total general	100,00%

Taula 2

5 - Hores en cap de setmana

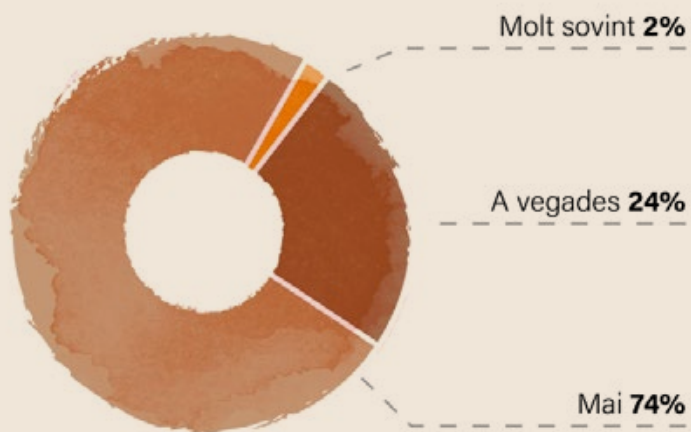
Quant a les hores en cap de setmana, un total de 49% de persones que han respost a aquesta pregunta diu que hi treballa a vegades, un 37% diu que no hi treballa mai, i un 14% que ho fa molt sovint.



Gràfica 16

6 - Hores de nocturnitat

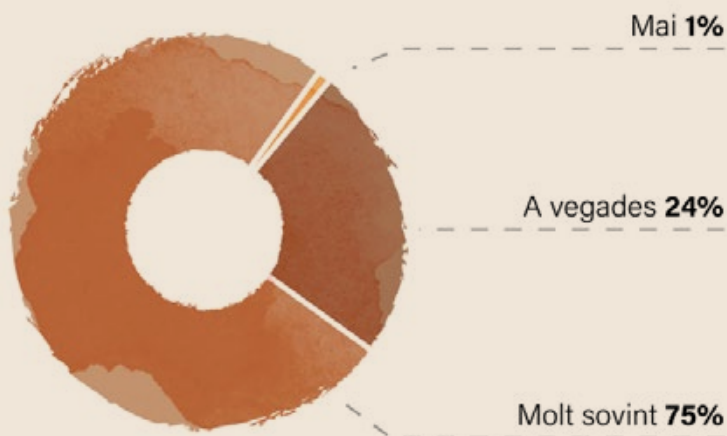
Quant al treball nocturn, de les enquestades que han contestat a aquesta pregunta, el 74% diu que no ho fa mai, un 24% que a vegades i un 2% que molt sovint.



Gràfica 17

7 - Fatiga física en el treball

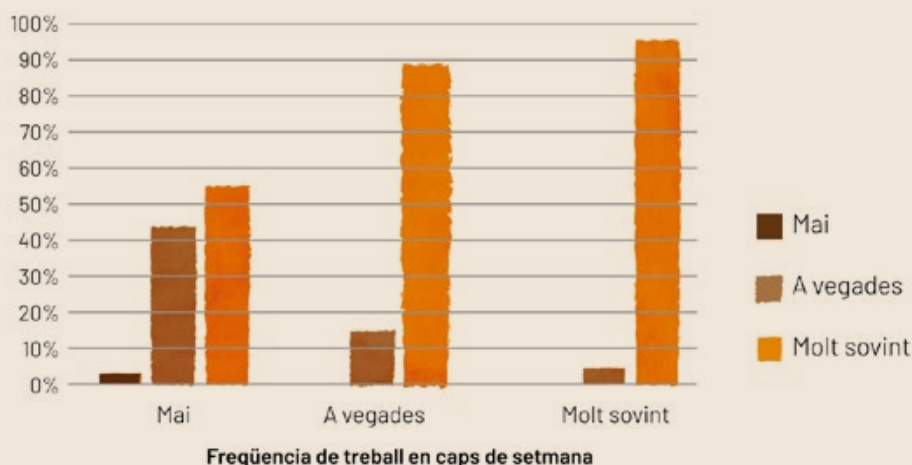
Al gràfic següent veiem que un 75% de les persones que contesten diuen que senten fatiga física molt sovint, mentre que un 24% diu que a vegades i un 1% que mai no sent fatiga física.



Gràfica 18



Després de l'anàlisi estadística que s'ha realitzat, s'observa que hi ha una correlació lineal significativa entre les variables de feina en cap de setmana i de fatiga física en el treball.



Gràfica 19

S'observa que:

- El 90% dels que declaren treballar en cap de setmana "a vegades" senten fatiga "molt sovint".
- El 85% dels que declaren treballar en cap de setmana "a vegades" senten fatiga física "molt sovint".
- Menys del 60% que declaren treballar en cap de setmana amb freqüència de "mai" senten fatiga física "molt sovint".

És a dir, s'observa que conforme baixa la freqüència de treball en cap de setmana disminueix el percentatge de treballadores que declaren fatiga física "molt sovint".

L'anàlisi es presenta en percentatges de freqüències relatius en funció del treball en caps de setmana i se subdivideixen els percentatges declarats per la freqüència de la fatiga física.

8 - Mètode de pagament

Del total de persones que ha contestat al mètode de pagament, un 87,12% manifesta que el percep mensualment i un 12%, a mitjans de mes.

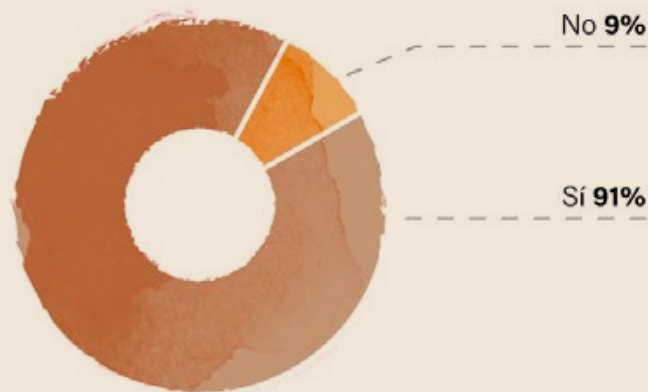
Mensual	87,12%
Mitjans de mes	12,88%
Total general	100,00%

Taula 3



9 - Nòmina

Un 91% de les persones que contesten manifesta que sí que se li dona la nòmina, davant un 9% que diu que no la reben.



Gràfica 20

10 - Salari per hores

En total, un 56,15% de les persones enquestades manifesten percebre un salari per hora inferior al salari mínim interprofessional (SMIG). El 43,85% manifesten percebre un salari per hora igual o superior al salari mínim.

L'anàlisi es presenta en percentatge de freqüències relatives en funció del salari per hora.

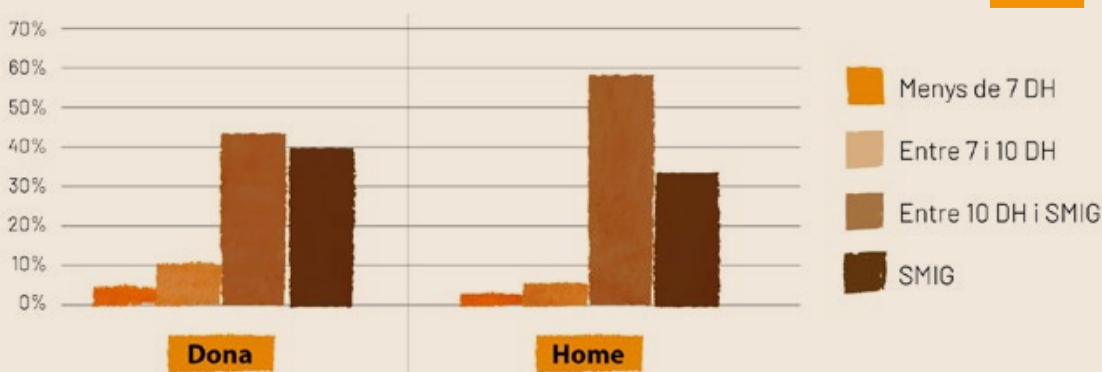
Taula 4

	Menys de 7 DH	Entre 7 i 10 DH	Entre 10 DH i SMIG	SMIG o més
Salari per hora	3,08%	8,46%	44,62%	43,85%

Quant al salari per hores aproximat i les diferències entre homes i dones, a la gràfica següent podem observar que:

- De les dones que han contestat, gairebé un 15% declara un salari per hora inferior a 10 DH, un 44,30% declara que percep entre 10 DH i l'SMIG i un 41,77% declara percebre l'SMIG o més.
- Dels homes que han contestat, més d'un 8% declara un salari per hora inferior als 10 DH, un 58,33% declara que percep entre 10 DH i l'SMIG i un 33,33% declara percebre l'SMIG o més.

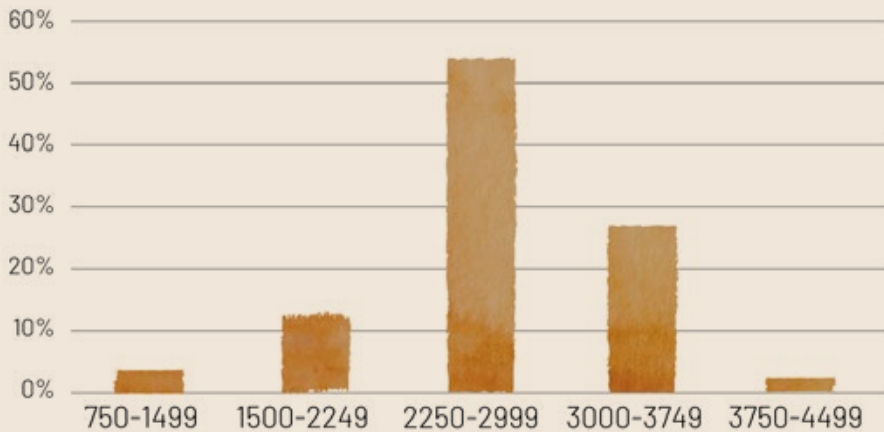
Gràfica 21





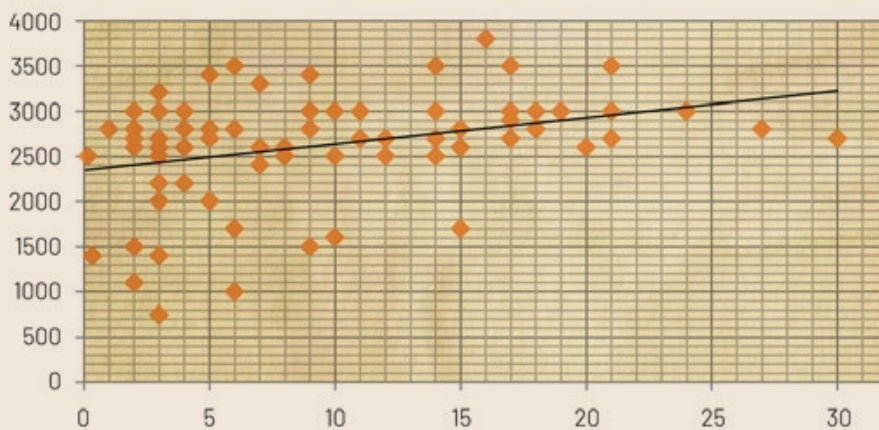
11 - Salari mensual en DH

Pel que fa al salari mensual, observem en el gràfic següent que el salari més freqüent és entre 2.250 DH i 2.999 DH, i amb menys freqüència entre 3.750 DH i 4.499 DH.



Gràfica 22

D'altra banda, s'aprecia una correlació lineal significativa i positiva entre el salari mensual i els anys vivint a Tànger, on el salari mitjà és més alt quan les persones enquestades declaren més anys vivint a la ciutat.

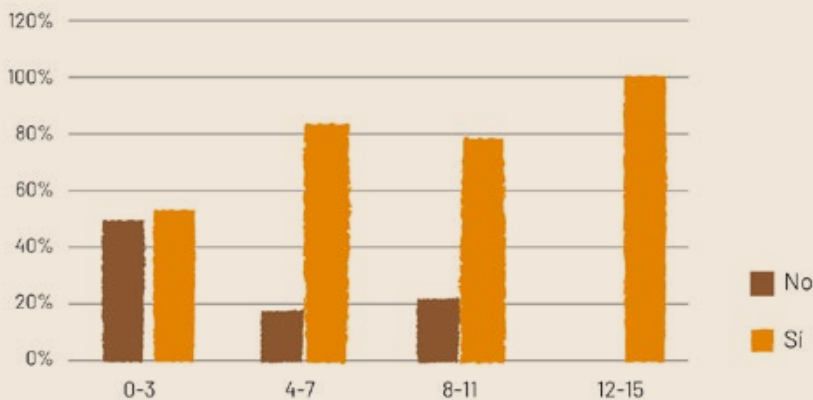


Gràfica 23

12 - Percepció salarial sense deduccions en relació amb els membres de la llar

S'observa una correlació lineal significativa entre les variables de recepció del salari sense deduccions i la variable de nombre de membres a la llar. Es veu que a mesura que puja el nombre de membres augmenta també el percentatge del que es percep del salari sense deduccions.

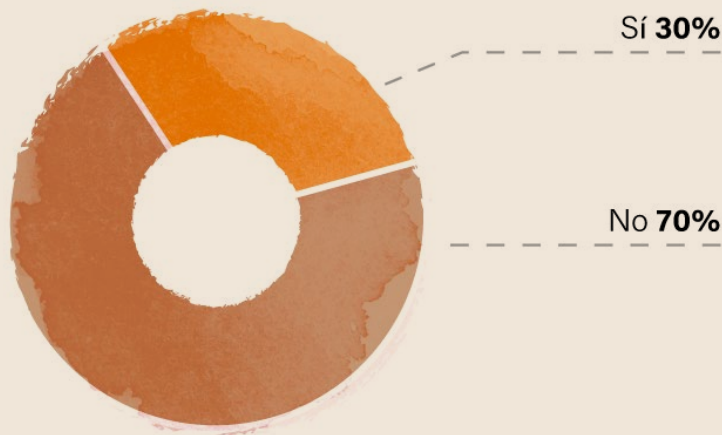
L'anàlisi es presenta en percentatge de freqüències relatives en funció del nombre de membres de la llar.



Gràfica 24

13 - Primes

Quant a la recepció de les primes, de les persones que han contestat, un total del 70% respon que no percep cap prima, davant del 30% que diu que sí.



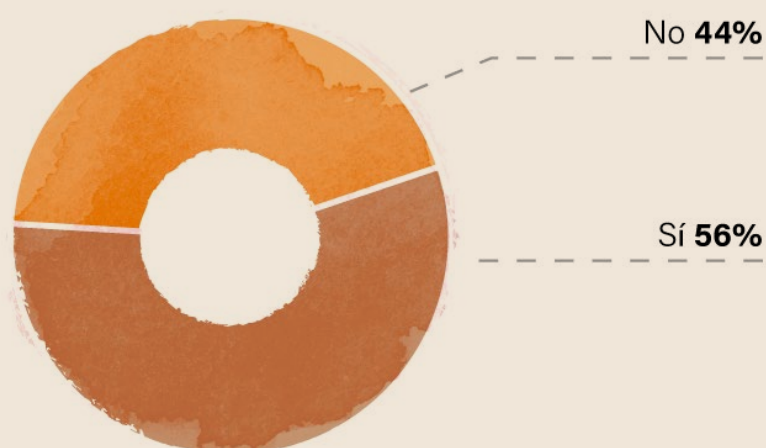
Gràfica 25

V - RESPECTE DELS DRETS LABORALS

Seguretat Social

1 - Està afiliat/da a la Seguretat Social?

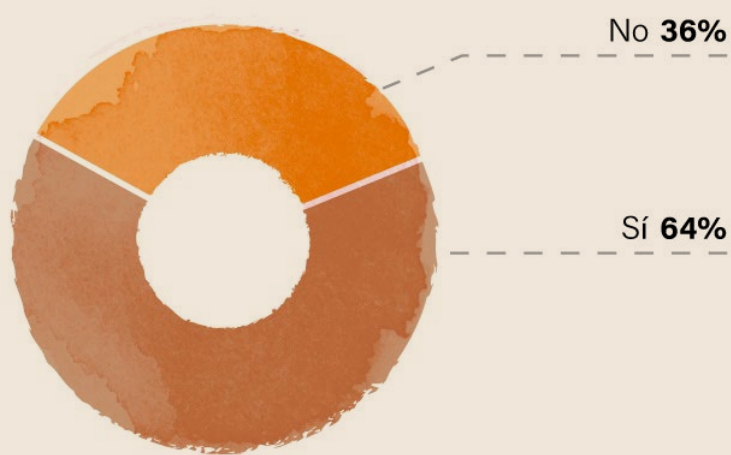
Quant al compliment amb la Seguretat Social, és a dir, si està afiliat/da i disposa de número d'afiliació, de les persones que han contestat, un 56% manifesta que hi està afiliat i un 44% diu que no.



Gràfica 26

2 - Alta a la Seguretat Social

A la pregunta de si actualment cotitzen a la Seguretat Social, un 64% manifesta que sí i un 36% que no.

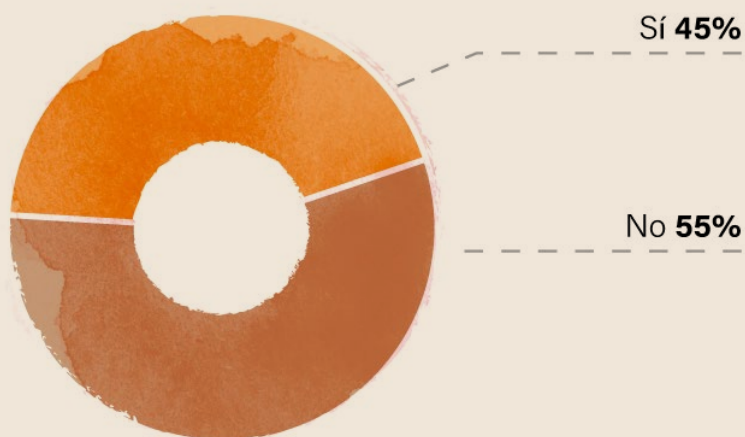


Gràfica 27



3 - Es declaren els dies efectivament treballats a la Seguretat Social?

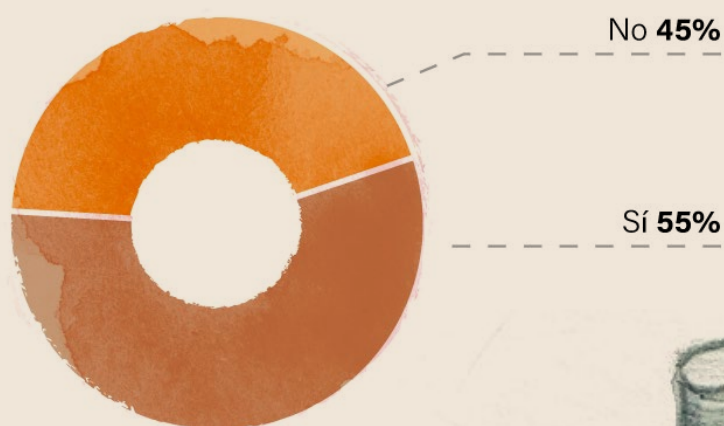
Un 55% dels enquestats afirmen que no es declaren les hores reals treballades, mentre que un 45% diu que sí que es declaren.



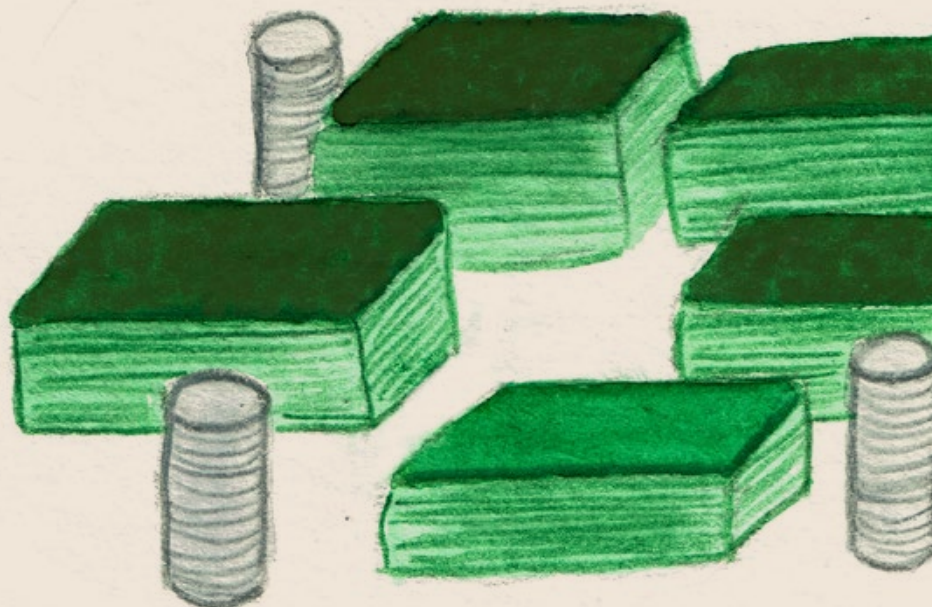
Gràfica 28

4 - L'empresa dedueix del salari l'import de la Seguretat Social?

Un 55% dels enquestats pensa que sí que es dedueix aquest import, mentre que un 45% manifesta que no es dedueix l'import corresponent a la Seguretat Social.



Gràfica 29

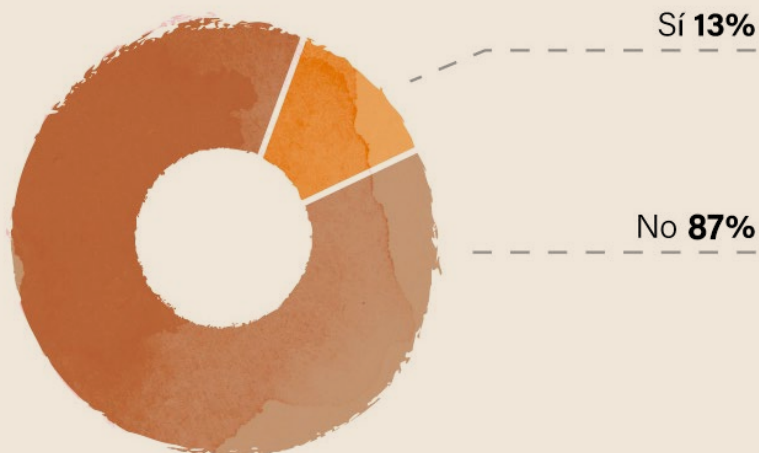




Llibertat sindical

1 - Llibertat sindical

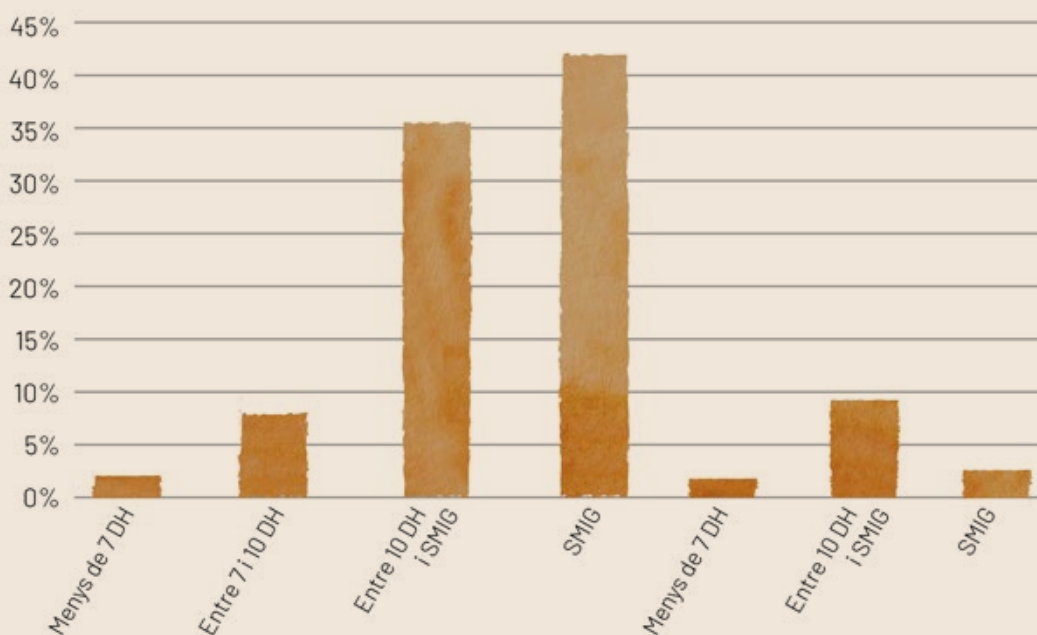
Quant a la llibertat sindical, el 87% pensa que no hi ha llibertat sindical, respecte d'un 13% que sí que pensa que es respecta.



Gràfica 30

2 - Relació entre llibertat sindical, salari per hora i hores reals treballades

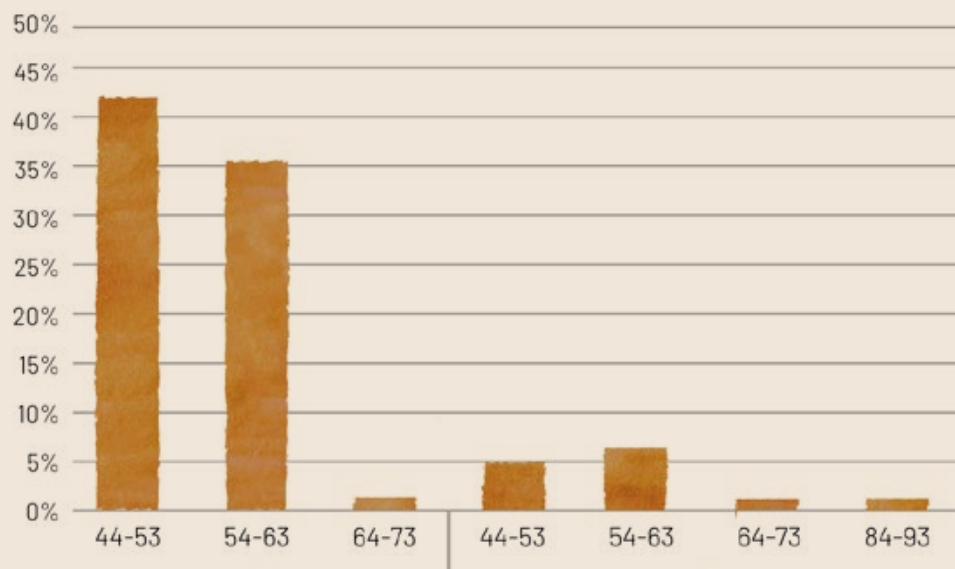
En primer lloc, s'observa una correlació lineal significativa entre el salari per hora i la llibertat sindical; les persones treballadores que declaren que no hi ha llibertat sindical tenen salaris més alts.



Gràfica 31



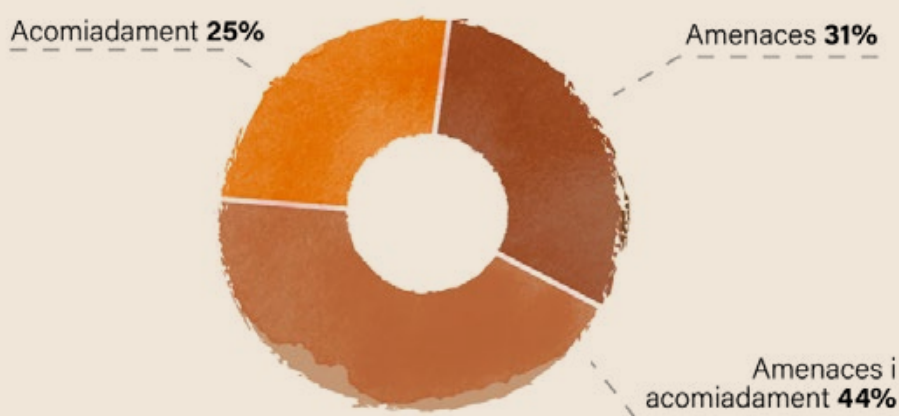
En segon lloc, s'observa una correlació lineal significativa entre les hores treballades reals i la llibertat sindical; els treballadors que creuen que no hi ha llibertat sindical fan de mitjana menys hores a la setmana.



Gràfica 32

3 - Conseqüències de l'afiliació sindical

Ja ho hem vist anteriorment en relació amb la tipologia del contracte de treball; en aquest sentit, presentem les respostes a aquesta pregunta de manera invariànt, en la qual un 44% manifesta que les conseqüències d'aquesta afiliació són amenaces i acomiadaments, un 31% diu que reben amenaces i un 25%, que podrien desembocar en acomiadaments.



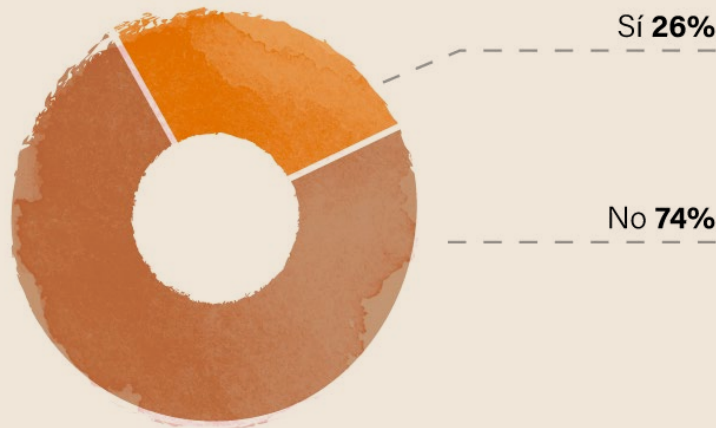
Gràfica 33



Legislació laboral

1 - Es respecta el codi laboral marroquí?

Un 74% de les persones que responen diu que no es respecta el codi de treball marroquí, davant un 26% que diu que sí que es respecta.



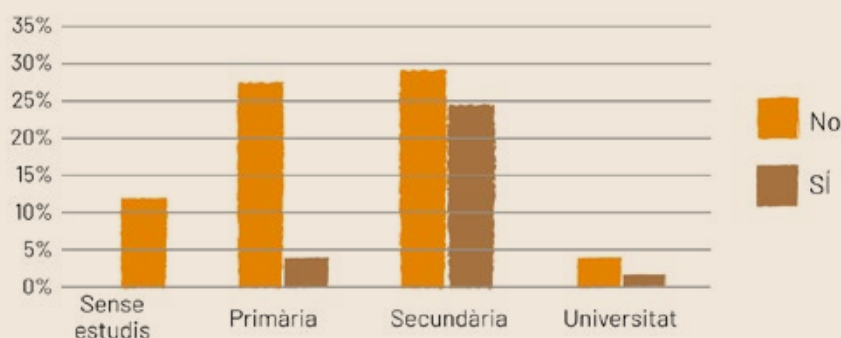
Gràfica 34

2 - Coneixement de la legislació laboral marroquí en relació amb el nivell d'estudis

Després de l'anàlisi estadística que s'ha fet, s'observa que hi ha una correlació lineal significativa entre la variable sobre coneixement de la legislació laboral marroquí i la variable de nivell d'estudis.

La relació entre el coneixement de la legislació laboral marroquí i el nivell d'estudis ens mostra que:

- Els que han respost que no tenen estudis, també han manifestat no conèixer aquesta legislació.
- Dels que tenen estudis de primària, menys del 5% la coneix.
- Dels que tenen estudis de secundària, més del 25% desconeix la legislació laboral i més del 20% sí que en té coneixement.
- Finalment, de les persones que han fet estudis universitaris, i que han contestat a les dues preguntes, menys del 5% la desconeix i menys del 3% la coneix.

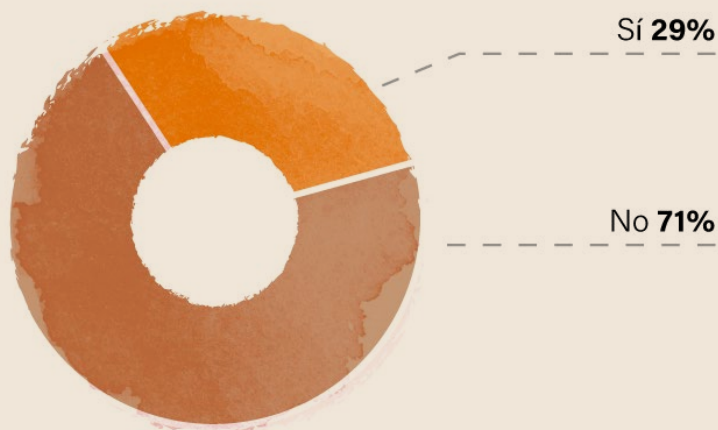


Gràfica 35



3 - Uniforme de treball

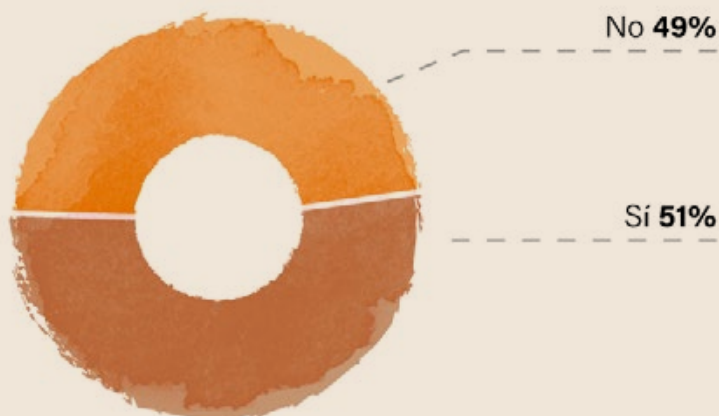
Quant a la pregunta de si es proporciona uniforme al lloc de treball, un 71% diu que no, davant d'un 29% que diu que sí.



Gràfica 36

4 - Relació entre el dret de maternitat i la durada de la relació laboral

Pel que fa al dret de maternitat, un 51% manifesta tenir-ne, mentre que un 49% diu que no.



Gràfica 37

Quant a la seva relació amb la durada de la relació laboral, s'observa una correlació lineal significativa:

- Les persones que declaren tenir una relació laboral indefinida diuen majoritàriament que tenen dret a la maternitat: un 42% enfront del 31% que diu que no.
- Les persones que declaren tenir una relació laboral temporal, manifesten majoritàriament que no tenen dret a la maternitat, un 16% enfront del 9%.

Durada de la relació laboral	No	Sí	Total general
Indefinit	31,07%	42,72%	73,79%
Temporal	17,48%	8,74%	26,21%
Total general	48,54%	51,46%	100,00%

Taula 5



5 - Formació a l'empresa amb perspectiva de gènere

Quant a la formació rebuda a l'empresa, s'observa una correlació lineal significativa amb el gènere:

- El 62,50% de les dones no han rebut cap formació.
- Tenint en compte el total de les respostes, el 86,61% no ha rebut formació per part de l'empresa.

L'anàlisi es presenta en percentatge de freqüències relatives en funció de si s'ha rebut formació o no.

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

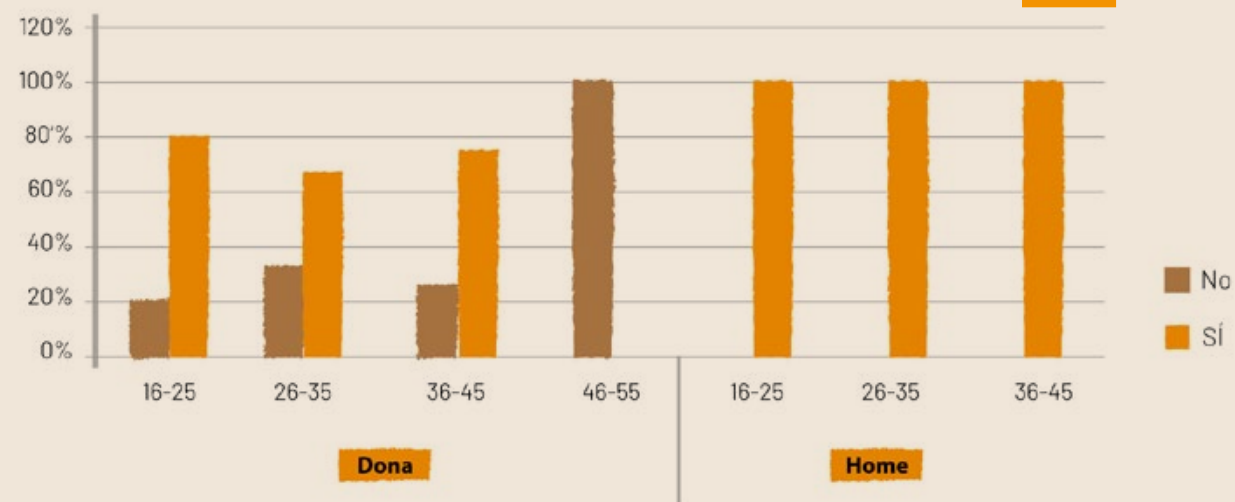
Taula 6

6 - Relació del gènere i l'edat amb si es vol rebre formació

Quant a la relació del gènere amb l'edat i si es vol rebre formació, s'observa una correlació lineal significativa entre aquestes variables, on podem veure, segons la gràfica següent, que:

- De les dones que han contestat i amb una edat que oscil·la entre 16 i 45 anys, la majoria sí que volen formar-se, respecte d'un 100% de les dones majors de 45 anys.
- Quant als homes que han contestat aquesta pregunta, observem que un total del 100% volen rebre formació i això és igual a totes les edats.

L'anàlisi es presenta en percentatge de freqüències relatives en funció del gènere i l'edat.



Gràfica 38



VI - Dades de l'empresa - Lloc de treball

1 - Sector

El sector de producció, segons responen les persones enquestades, és d'un 97,69% del sector tèxtil i un 2,31% que treballen al sector del calçat.

Sector	
Tèxtil	97,69%
Calçat	2,31%
Total general	100,00%

Taula 7

2 - Marca

Les marques per a les quals treballen aquests tallers són les següents, segons les respostes de les persones enquestades:

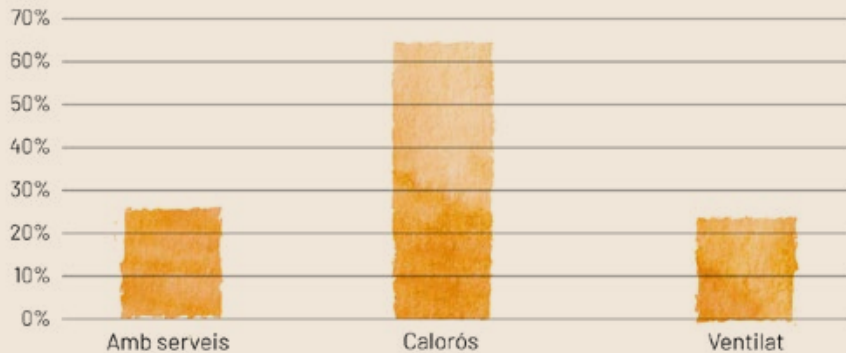
Marca	
Barios	0,77%
Bershka	0,77%
Dolce Petit	0,77%
Hayat i Univers	0,77%
Indwiko i Zara	0,77%
Jhony	2,31%
Mango	3,08%
Mango, Desigual i Mocateril	0,77%
Mango, Violeta i Bershka	0,77%
Muslim	0,77%
No ho sap	9,23%
Stradivarius	1,54%
Stradivarius, Zara, Bershka, Barcelona i Bacani	0,77%
Violeta, Mango,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

Taula 8



3 - Característiques del lloc de treball

Quant a les característiques del lloc de treball, més del 60% manifesta que el lloc de treball es molt calorós, i menys del 20% diu que està ben ventilat; pel que fa als lavabos, més del 10% diu que sí que en disposen.



Gràfica 39

4 - Nombre de línies a la fàbrica

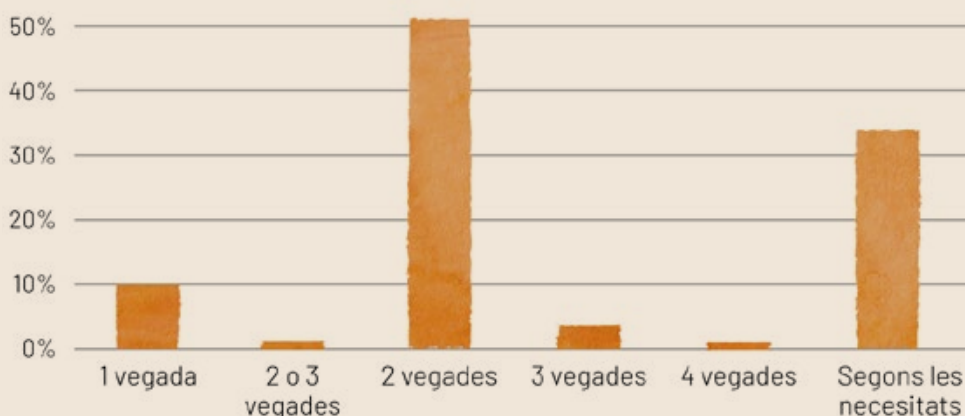
Quant al nombre de línies que tenen els tallers, un 46% respon que tenen entre 1 i 5 línies de producció, el 38%, entre 6 i 10 i un 16%, entre 11 i 21 línies.



Gràfica 40

5 - Amb quina freqüència es permet anar al bany

De les persones que han contestat, un 50% diu que hi poden anar 2 vegades, més del 30%, segons la necessitat i un 10%, 1 vegada. D'altra banda, menys del 5% diu que hi poden anar entre 3 i 4 vegades.

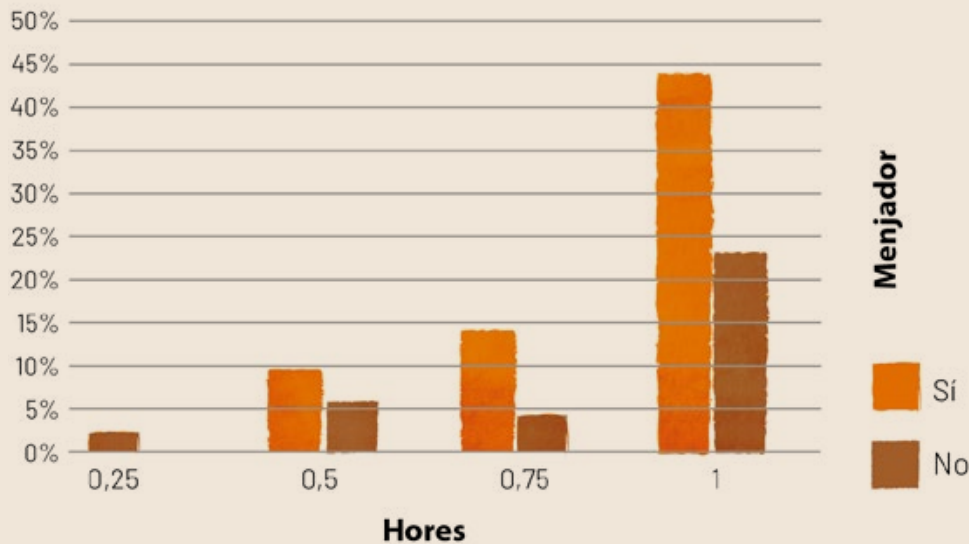


Gràfica 41



6 - Menjador i durada del descans

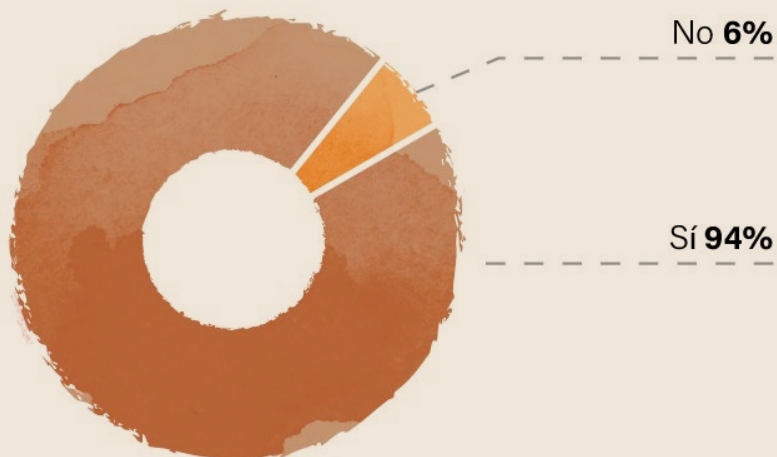
Quant a la relació entre la variable de menjador i la durada del descans, s'observa una correlació lineal significativa entre aquestes; així doncs, veiem que, majoritàriament, les persones enquestades contesten que tenen menjador (68%) i el descans més freqüent entre aquestes és d'una hora per al 67%.



Gràfica 42

7 - Transport de l'empresa

Com podem observar a la gràfica següent, més del 94% de les persones que han contestat aquesta pregunta manifesten tenir transport a l'empresa, enfront d'un 6% que diu que no en té.



Gràfica 43



8 - Estat del transport de l'empresa i la seva deducció del salari

En aquesta pregunta s'observa una correlació lineal significativa entre l'estat del transport i si el preu d'aquest se li dedueix del salari, i observem que:

- D'aquells a qui se'ls dedueix, que són un 85,83%, diuen que té un estat "regular" més del 50%, més del 10% que és "bo" i un 10% que és "dolent".
- Quant a les persones a qui no se'ls dedueix, que representen un 14,17%, menys del 10% diuen que és "bo".

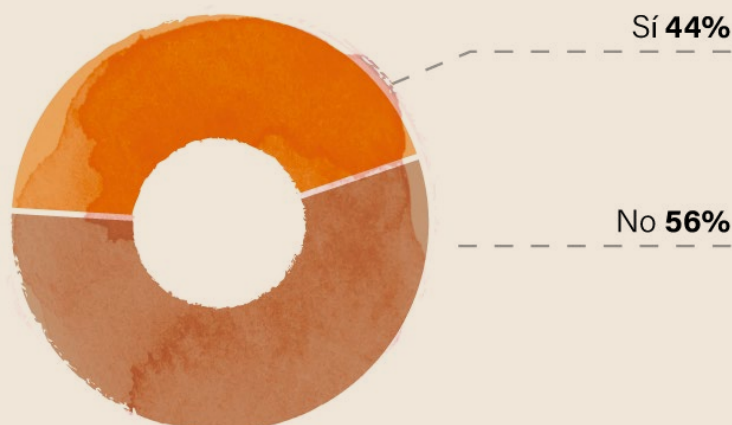
Taula 9

Deducció del salari	Bo	Regular	Excés de gent	Dolent	Total general
Sí	15,83%	56,67%	0,83%	12,50%	85,83%
No	7,50%	5,83%	0,00%	0,83%	14,17%
Total general	23,33%	62,50%	0,83%	13,33%	100,00%

VI - DADES DE L'EMPRESA/RELACIONS LABORALS DINS DE L'EMPRESA

1 - Violència a l'empresa

Aquesta gràfica ens mostra que de les persones que han contestat a si hi ha violència a l'empresa, un 56% diu que no n'hi ha, enfront d'un 44% que diu que sí que hi ha violència dins de l'empresa.



Gràfica 44



2 - Violència verbal amb relació en com se senten a l'empresa

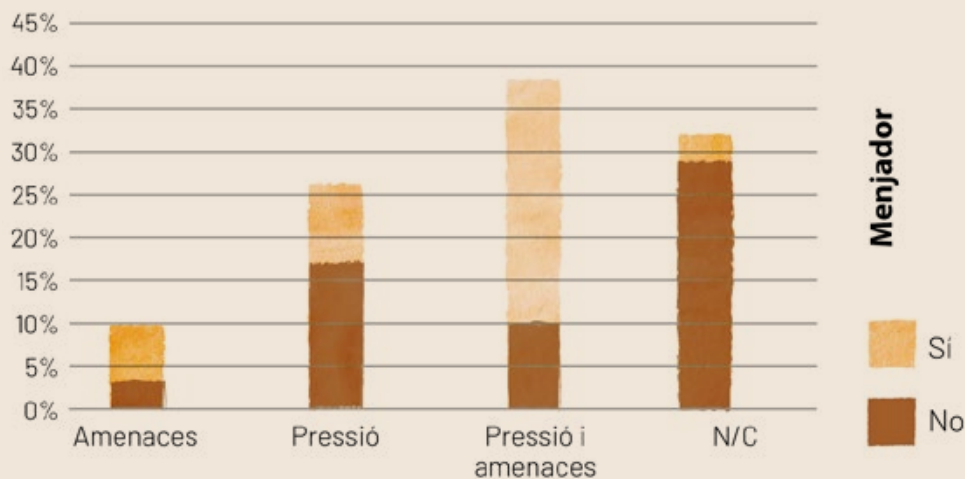
D'una banda, quant a la violència verbal, la taula següent ens mostra que un 59,38% manifesta que no hi ha violència verbal i un 40,63% que sí.

No	59,38%
Sí	40,63%
Total general	100,00%

Taula 10

D'una altra banda, en aquesta pregunta s'observa una correlació lineal significativa entre la variable de violència verbal i com se senten a l'empresa, i veiem que:

- La gent que ha contestat que creu que hi ha violència verbal a l'empresa també hi experimenta pressions o amenaces.
- La gent que no ha contestat si hi ha pressions o amenaces a l'empresa creu majoritàriament que no hi ha violència verbal a l'empresa.



Gràfica 45

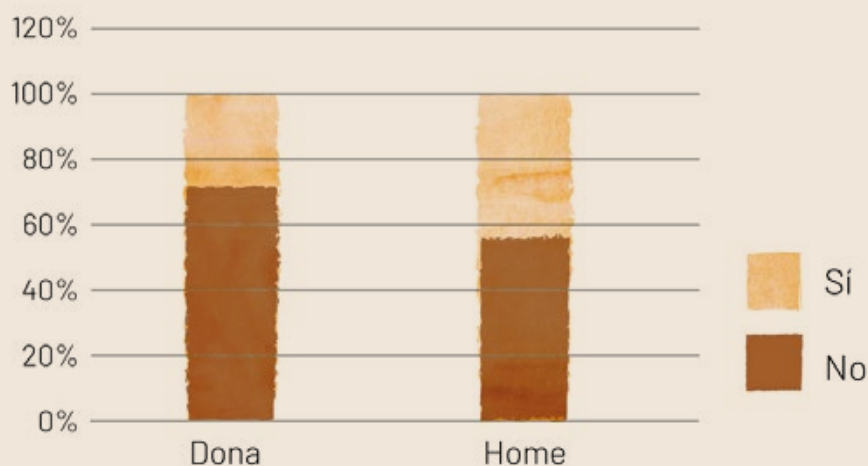
3 - Assetjament sexual amb perspectiva de gènere

Quant a l'assetjament sexual, com veiem a la taula següent, un 66,41% de les persones enquestades pensen que no n'hi ha, i un 33,59% diuen que sí.

No	66,41%
Sí	33,59%
Total general	100,00%

Taula 11

En aquest cas, creiem important analitzar també l'assetjament sexual amb perspectiva de gènere; així observem que, en el cas de les dones, més del 70% manifesta que no hi ha assetjament sexual dins de l'empresa i, en el cas dels homes, més del 55% que han contestat també diu que no hi ha assetjament dins de l'empresa.



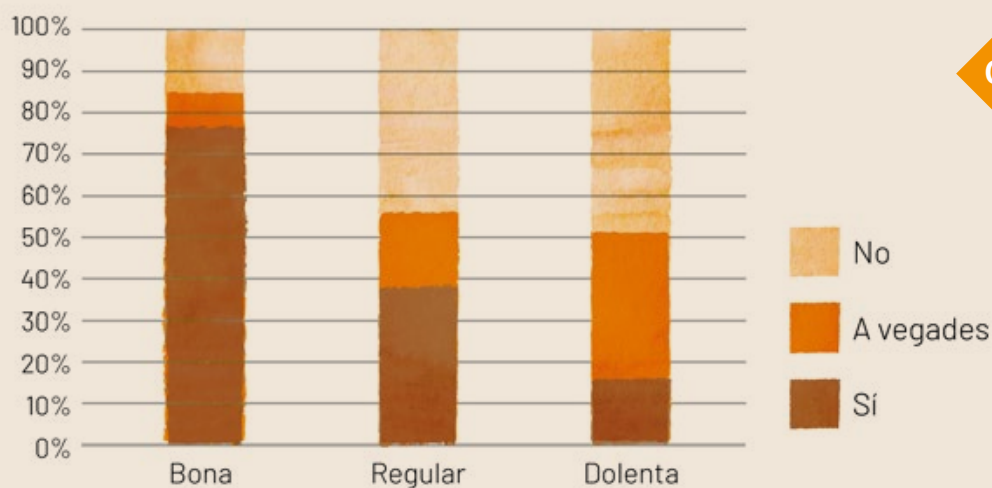
Gràfica 46

4 - Relacions interpersonals

i si es poden fer amistats dins de l'empresa


En aquesta pregunta s'observa una correlació lineal significativa entre la variable de relacions interpersonals i la de si es poden fer amistats dins de l'empresa, de la qual podem extreure que:

- Les persones que consideren que hi ha bones relacions interpersonals també consideren majoritàriament (més del 70%) que hi ha relacions d'amistat.
- Les persones que consideren que les relacions són regulars o dolentes consideren en més del 50% que les relacions d'amistat o no existeixen o només es donen a vegades.



Gràfica 47

DRET A PROTESTAR!!

protecció
LABORAL
i 
SOCIAL

SALARIS
DIGNES

llibertat
SINDICAL

DRETS
LABORALS

salubritat
i
seguretat

RESPECTE
PER A LES
TREBALLADORES



Conclusions

En les línies següents exposarem una sèrie de conclusions en relació amb les variables que s'han analitzat en funció de les condicions laborals i les dificultats de les persones treballadores en el sector tèxtil i del calçat marroquí. Això ens permet construir un perfil dels treballadors i treballadores d'aquests sectors.

En primer lloc, després d'extreure i analitzar la informació, s'observa que més del 80% de les persones enquestades declaren que les seves empreses treballen per a INDITEX (específicament, per a Zara, Bershka i Stradivarius), d'aquestes gairebé la meitat també declara fer-ho per a Mango (i Violeta, que en forma part). La resta de marques que citen les enquestades són residuals, no superen el 5%.

En segon lloc, i tenint en compte les dades anteriors, podem construir un perfil de treballadores i treballadors a partir de les dades demogràfiques, el salari, la Seguretat Social i la llibertat sindical com a variables rellevants en aquesta construcció. Cal observar que els percentatges són relatius a la mostra que ha contestat cada pregunta; per a més claredat, es fa referència a la gràfica o taula de la qual s'extreu la conclusió. Així doncs, segons les respostes de les persones enquestades, el seu perfil es el següent:

Des d'un punt de vista social i sectorial:

- La majoria són dones, que representen un total del 68,38%, i el percentatge d'homes és del 31,62%.^(Taula 1)
- Els menors de 25 anys declaren majors nivells d'estudis. La qualificació més comuna és la de secundària, amb el 53% del total. ^(Gràfica 5)
- Més del 70% declara desconèixer la legislació laboral marroquina. El qui tenen estudis secundaris o universitaris declaren un major coneixement d'aquesta legislació.^(Gràfica 35)
- Un 44% porta 5 o menys anys en la professió, un 20% entre 10 i 15 anys, un 18% entre 15 i 20 anys i un 18% més de 15 anys.^(Gràfica 13)
- Un 79% porta 5 anys o menys d'antiguitat a l'empresa, el 17% entre 5 i 10 i el 4% 10 anys o més.^(Gràfica 12)
- Del 86% de les persones que no han rebut formació a l'empresa, el 62% són dones i el 24%, homes. ^(Taula 6)



Des del punt de vista contractual, salarial i de jornada laboral:

- El 70% indica que no tenen un contracte de treball. (Gràfica 8)
- Quant a la durada de la relació laboral, un 75% indica que és indefinida, enfront d'un 25% que afirma que és temporal. (Gràfica 10)
- La jornada laboral ordinària segons la legislació marroquina és de 44 hores, en canvi, el 53% indica que treballa entre 44 i 54 hores setmanals, el 45% entre 54 i 63 hores per setmana, i un 2% entre 64 i 93 hores setmanals. (Gràfica 14)
- El 56,15% manifesta que percep una retribució per hora inferior al salari mínim interprofessional (SMIG). (Taula 4)
- El 44% declara que no està afiliat a la Seguretat Social. (Gràfica 26)
- El 36% declara que no està donat d'alta (cotització) a la Seguretat Social. (Gràfica 27)
- Les empreses amb major nombre de persones treballadores tenen de mitjana salaris més alts. (Gràfica 11)
- El 70% indica que no percep cap prima. (Gràfica 25)
- El 87,12% percep el seu salari mensualment i el 12%, a mitjans de mes. (Taula 3)

Des del punt de vista de seguretat i higiene i l'ambient del lloc de treball:

- Més del 75% senten fatiga en el treball "molt sovint". (Gràfica 18)
- Un 44% considera que hi ha violència a l'empresa. (Gràfica 44)
- Un 40% diu que hi ha violència verbal a l'empresa. (Taula 10)
- Un 30% de les dones i un 45% d'homes indiquen que hi ha assetjament sexual dins de l'empresa. (Gràfica 46)
- Prop d'un 70% declara haver rebut pressions o amenaces en el lloc de treball. (Gràfica 45)
- Tot i que majoritàriament es proporciona servei de transport (94%) per part de l'empresa, aquest es dedueix del salari del 85% de les persones treballadores. (Gràfica 43- Taula 9)
- El 68% té menjador i la durada de descans més freqüent és d'una hora en un 67%. (Gràfica 42)
- Més del 60% indica que el lloc de treball és calorós. (Gràfica 39)
- El 71% indica que no disposen d'uniforme de treball. (Gràfica 36)



Des del punt de vista dels drets laborals i sindicals:

- El 87% considera que no hi ha llibertat sindical. (Gràfica 30)
- El 74% considera que no es respecta el codi laboral marroquí. (Gràfica 34)
- El 100% indica que les conseqüències d'afiliar-se a un sindicat suposen rebre amenaces o patir acomiadaments. (Gràfica 9)
- Un 49% indica que no té dret de maternitat. (Gràfica 37)

Quant al salari: el més important que ens ha revelat l'estudi és que més del 60% de les persones treballadores del sector tèxtil cobren menys del salari mínim estipulat en el Codi Laboral, és a dir, només el 35% de les treballadores del sector guanyen igual o més que el salari mínim. Qui és el responsable d'aquest incompliment flagrant de la llei?

Sobre els resultats de la Seguretat Social: aquest estudi ha fet palès que només el 56% de les treballadores enquestades del sector tèxtil hi estan afiliades; a més, dins d'aquest grup, el 36% no estan declarades per la patronal, i una part de la resta no coneix la seva situació.

En altres paraules, podem concloure que més del 60% de les treballadores del sector tèxtil de Tànger es veuen privades de cobertura sanitària i de la caixa del fons Covid-19.

Setem