



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



DEPARTAMENTO
DE PROYECTOS
DE INGENIERÍA



GEDCE
Grupo de Estudios en
Desarrollo, Cooperación y Ética

CUADERNOS DE INVESTIGACIÓN EN PROCESOS DE DESARROLLO N.º 15

La trabajadora en la defensa de sus derechos
laborales: estudio de casos en el sector de la
confección en Tánger

Marta Artero Fullana y José-Félix Lozano Aguilar



Grupo de Estudios en Desarrollo, Cooperación y Ética
Departamento de Proyectos de Ingeniería
Universitat Politècnica de València

Camino de Vera s/n
46022 VALENCIA
Tel: (00 34) 963879860
Fax: (00 34) 963879869

gedce@upvnet.upv.es
<http://gedce.webs.upv.es>

**La trabajadora en la defensa de sus derechos laborales:
estudio de casos en el sector de la confección en Tánger**

Marta Artero Fullana y José-Félix Lozano Aguilar

Editores: Alejandra Boni Aristizábal y Jordi Peris Blanes
Coordinación editorial: Sergio Belda Miquel

Cuadernos de Investigación en Procesos de Desarrollo
Número 15
Octubre 2014

ISSN 2172-0312



La trabajadora en la defensa de sus derechos laborales: estudio de casos en el sector de la confección en Tánger by [Marta Artero Fullana y José-Félix Lozano Aguilar](#) is licensed under a [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional License](#).

Creado a partir de la obra en <http://www.mastercooperacion.upv.es/cuadernos-docentes-investigacion>.

ÍNDICE

1	Introducción	7
2	Contexto	10
2.1	Principales actores.....	11
2.1.1	Empresarios locales	11
2.1.2	Inspección de Trabajo.....	12
2.1.3	Sindicatos.....	12
2.1.4	Asociación Attawassoul	13
2.1.5	Empresas internacionales.....	13
2.2	Medios para la defensa de los derechos laborales	14
2.2.1	Reglamento interno.....	14
2.2.2	Representantes de trabajadores	14
2.2.3	Otras formas de participación del trabajador en la empresa.....	15
2.2.4	Inspección de Trabajo.....	15
2.2.5	Otros	15
3	Fenómeno que se va a estudiar.....	16
3.1	Objetivo general	16
3.2	Objetivos específicos	16
3.3	Limitaciones del estudio	16
4	Enfoque teórico	17
5	Metodología	20
5.1	Encuesta	21
5.2	Entrevistas	22
5.3	Observación participante	23
6	Resultados	25
6.1	Entorno	25
6.1.1	Opinión de otros actores sobre la reclamación de derechos.....	25
6.1.2	Reclamación de derechos en la empresa	26
6.1.3	Reacción del patrón ante reclamaciones de derechos.....	26
6.1.4	Apoyo.....	27
6.1.5	Auditorías de control.....	28
6.2	Medios	29

6.2.1	Reglamento interior.....	29
6.2.2	Delegados de trabajo.....	29
6.2.3	Representante o sección sindical	30
6.2.4	Limitaciones educativas.....	31
6.2.5	Limitaciones horarias.....	31
6.3	Sensibilización.....	31
6.3.1	Percepción de situación laboral ajustada a derecho.....	31
6.3.2	Deseo de afiliarse a un sindicato	32
6.3.3	Conocimiento de derechos.....	33
6.3.4	Conocimiento de lugares donde reclamar	34
6.4	Participación	34
6.4.1	Hablar de derechos.....	35
6.4.2	Reclamación ante el empresario	35
6.4.3	Acudir a organismos de defensa de derechos laborales	35
6.4.4	Participación en actividad informativa de derechos	36
6.4.5	Relación con sindicato o asociación	37
7	Conclusiones y recomendaciones	39
7.1	Conclusiones.....	39
7.2	Recomendaciones.....	39
	BIBLIOGRAFÍA	41
	ANEXO I. INFORMACIÓN SOBRE ATTAWASSOUL.....	43
	ANEXO II. DATOS DE LA ENCUESTA	44

Tablas

Tabla 1. Clasificación de actores.....	11
Tabla 2. Entrevistas realizadas.....	23

Gráficos

Gráfico 1. Opinión de distintos actores al hablar sobre derechos laborales.....	25
Gráfico 2. Trabajadoras testigos de una reclamación de derechos frente al empresario por parte de otra trabajadora según distintas variables.....	26
Gráfico 3. Reacción del empresario frente a reclamaciones de derechos por parte de trabajadores.	27
Gráfico 4. Apoyo para mejorar condiciones laborales en función de otras variables.....	27
Gráfico 5. Cambios previos a visitas de control en las empresas.....	28
Gráfico 6. Información relativa a los delegados de trabajadores existentes.	30
Gráfico 7. Conflictos laborales nombrados por las obreras.	32
Gráfico 8. Reconocimiento de conflicto laboral según distintas variables.....	32
Gráfico 9. Conocimiento de derechos laborales según participación en actividad informativa.....	34
Gráfico 10. Trabajadores que hablan sobre sus derechos según distintas variables.....	35
Gráfico 11. Asistencia a organismo externo según lugar de encuesta.....	36
Gráfico 12. Diferencias entre trabajadoras según asistencia a organismo externo.....	36
Gráfico 13. Causas de no haber acudido a un organismo externo.....	36
Gráfico 14. Organismos externos consultados.....	36
Gráfico 15. Relación con organizaciones de trabajadores según lugar de encuesta.	37
Gráfico 16. Lugar de realización de la encuesta.	45

ABREVIACIONES

AMIT	Association Marocain d'Inspecteurs du Travail
AMITH	Association Marocain de l'Industrie et de l'Habillement
CNSS	Caisse Nationale de la Sécurité Sociale
EBD	Enfoque Basado en Derechos
IDH	Índice de Desarrollo Humano
OMC	Organización Mundial del Comercio
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PYME	Pequeña y Mediana Empresa
RSC	Responsabilidad Social Corporativa
SCT	Sector de la Confección en Tánger

1 Introducción

El sector textil es uno de los más globalizados, da trabajo a más de 60 millones de personas y proporciona un gran nivel de empleo formal. Esto lo dota de gran potencial para contribuir al desarrollo económico y social de los países. Debido, entre otros factores, a la intensidad de la mano de obra –no cualificada y con baja representatividad sindical– y al alto nivel de competencia internacional, este sector es muy vulnerable, pues impacta en las condiciones de vida de una gran parte de la población en estos países (OIT, 2013).

La industria textil en Marruecos se inició con unas decenas de empresas extranjeras durante el protectorado francés. Con la independencia en 1956, se implementaron medidas gubernamentales –incluida la protección aduanera– que fomentaron la aparición de empresas en el sector, y reemplazaron a las importaciones para responder a la demanda local. En aquel entonces, las exportaciones de la industria se encontraban en estado primario, situación que cambiaría con la firma del acuerdo textil de 1978 en Bruselas¹. Con dicho acontecimiento, comenzó un período de adaptación a la exportación que continúa hasta nuestros días, de manera que la industria de la confección –que engloba a la mayoría de empresas del sector– está orientada al exterior. Actualmente, la industria textil representa el 40%

de los empleos industriales en Marruecos (Emergence, 2013).

La ciudad de Tánger está situada en la costa sur del estrecho de Gibraltar, en el norte de Marruecos. Es la capital de la región de Tánger-Tetuán. Tiene una población, censada en el 2008, de aproximadamente 700.000 habitantes, pero muy probablemente en ella vivan en la actualidad más de un millón de personas. Por su proximidad a la costa española, tiene un intenso tránsito comercial y turístico. Es la segunda ciudad más industrializada de Marruecos, tras Casablanca, con un sector industrial bastante diversificado.

La industria textil, junto con la del cuero, representa el 25,3% de la producción industrial de la región y es considerada un sector clave. Dos aspectos son fundamentales en el análisis del sector en Tánger. El primero de ellos es la gran dependencia del exterior, de tal forma que el 86% de su producción tiene un destino internacional (Centre Régionale d'Investissement, 2013). En particular, sus exportaciones se dirigen al mercado europeo, especialmente al español –cerca del 50% de unas 60.000 personas trabajadoras de la confección de la zona de Tánger produce para el grupo Inditex (OIT, 2010)–. El segundo factor que cabe considerar es la diversidad de las empresas del sector. Existen empresas formales, informales, de gran tamaño, talleres, empresas principales, subcontratadas, etc.

Con la finalización en el 2005 de la prórroga del Acuerdo Multifibras y la crisis mundial, la competencia a nivel internacional se ha incrementado. Desde 1962 el sector se encontraba protegido, y fue el último gran sector

¹ Este acuerdo permitía la libre circulación de productos si bien se establecieron contingentes para aquellos productos considerados sensibles.

manufacturero en incorporarse al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio. Hasta mediados de los años noventa, los países de la OMC tenían la capacidad de limitar las importaciones del sector textil para proteger sus industrias de la competencia internacional. El Acuerdo sobre los Textiles y Vestidos, vigente entre 1995 y 2005, permitió un cambio gradual hacia la liberalización, no habiendo en la actualidad más restricciones a la importación que las disposiciones generales de la OMC².

La OIT considera que hoy, más que nunca, la competitividad juega un papel clave en el sector. Los productos marroquíes son un 60% más caros que los asiáticos (OIT, 2006). Por lo tanto, Marruecos debe buscar su ventaja competitiva en otros atributos como la capacidad de reacción y diferenciación, cuestiones que han adquirido relevancia con la tendencia del *fast-fashion* – estrategia de aprovisionamiento y producción basada en el *just-in-time*–.

En este contexto surge en el 2002 el Programa Piloto sobre Trabajo Decente de la OIT para mejorar la competitividad del sector en Marruecos. Su cometido es establecer estrategias nacionales para la sostenibilidad de la industria y la mejora social de sus empresas, pues considera que existe una fuerte interdependencia entre factores sociales y económicos. Entre los objetivos del programa se encuentra el desarrollo de capacidades de consulta y diálogo entre actores sociales como modo de identificar los déficits de trabajo decente (OIT, 2005). Asimismo, contribuye a la adecuación de las empresas a las exigencias de responsabilidad social de sus clientes.

Son muchos los que están trabajando de alguna forma por mejorar esta situación: inspección de

trabajo, sindicatos, empresas internacionales y locales, etcétera. No obstante, y a pesar de los esfuerzos y las mejoras que han tenido lugar, las condiciones laborales siguen sin ajustarse a lo prescrito legalmente. La ineficacia del derecho para regular la realidad social es expuesta en múltiples informes de diversos organismos: Belghazi (2005), Boix (2013), Campaña Ropa Limpia (2011), etcétera.

Por otro lado, la trabajadora³, como principal afectada, debe desempeñar un papel clave en el proceso de mejora de sus condiciones laborales. Su conocimiento respecto de su situación laboral y de otros actores implicados es único e indispensable, por lo que su involucramiento resulta condición sine qua non para cambiar la situación actual. En este sentido, su participación va más allá de los fines instrumentales de esta, es un derecho del ámbito laboral y, por lo tanto, la mera participación supone un fin en sí mismo.

Generalmente, la implicación de las personas trabajadoras en la defensa de sus derechos se identifica con las organizaciones que las representan, esto es, los sindicatos. No obstante, si tenemos en cuenta que la tasa nacional de afiliación sindical en el sector de la confección era del 3,7% en el 2000 (OIT, 2005) y la tasa nacional de todos los sectores en el 2010 se estimaba en un 6% (OIT, 2010), sería interesante analizar separadamente sindicato y trabajadora como actores distintos. Ya en el 2006, la OIT reconocía la escalada de movimientos sin pertenencia sindical en el sector.

Por todo ello, se considera interesante estudiar el papel que la trabajadora está desempeñando en la defensa de sus derechos laborales. Sindicatos y

² Para más información al respecto, ver *Promouvoir une mondialisation juste dans le secteur des textiles et de l'habillement dans un environnement «post AMF»*, Genève, OIT, 2005.

³ En este estudio se ha decidido utilizar el género femenino para referirse a las personas trabajadoras del sector como consecuencia de la presencia más acusada de mujeres respecto a la de los hombres. En torno a un 70% de las personas empleadas son mujeres.

asociaciones de trabajadores pueden aprovechar esta información para conocer mejor aquellos a quienes va dirigida su actividad.

Attawassoul –asociación de obreras del textil de Tánger bajo la cual se ha realizado el trabajo de campo de este estudio– ha centrado sus investigaciones hasta la fecha en conocer las condiciones laborales. Avanzar ahora hacia un mejor entendimiento del papel que la trabajadora está desempeñando en la defensa de sus derechos puede aportar información valiosa no solo para diseñar estrategias de acción, sino para sistematizar sus conocimientos para poder utilizarlos, por ejemplo, como documento de incidencia política en su ámbito de actuación. Por ello, una vez redactado este trabajo se procedió a la devolución de resultados a Attawassoul, y se tradujo este documento al francés⁴.

⁴ En primer lugar, quiero expresar mi sincero agradecimiento al Dr. Félix Lozano y a la Dra. Boni Aristizábal, directores de este trabajo final de máster, por su paciencia e incondicional apoyo a lo largo de estos dos años.

También quiero dar las gracias a todas aquellas personas de la ciudad de Tánger, representantes de sindicatos, abogados, inspectores y empresarios, que se mostraron dispuestas a ser entrevistadas y a compartir su conocimiento sobre la temática. Y, de manera muy especial, a un inspector provincial de Tánger cuyo nombre es omitido para no comprometerle, y al Sr. Serifi Villar, activista político y defensor de los derechos por su inestimable ayuda.

Especial reconocimiento merece Attawassoul, asociación bajo cuya acogida se ha realizado el trabajo de campo de este estudio. Particularmente a Aboubakr Elkhamlichi y al resto del equipo, Kamal, Hasnae, Lamyae, Ghassane, Ismail y otros, por acogerme en su asociación y darme la oportunidad de conocer de cerca su trabajo diario por los derechos de los trabajadores.

Finalmente, quiero expresar mi agradecimiento a todas las obreras y los obreros de la ciudad de Tánger que valientemente han compartido sus ideas conmigo, y sin cuya participación desinteresada no hubiera sido posible su realización. Con el deseo de que este trabajo pueda contribuir al proceso de mejora de sus condiciones laborales.

2 Contexto

“El derecho del trabajo se define como el conjunto de reglas jurídicas que rigen las relaciones individuales y colectivas entre empleador y asalariado” (Nadir, 2012: 12). Confiere derechos, obligaciones y responsabilidades a estos así como a otros actores. Para que pueda darse un ejercicio efectivo de los derechos laborales, estos titulares deben desempeñar su papel correspondiente – disfrutar, reclamar, respetar, garantizar o facilitar el ejercicio de los derechos–. Dada la brecha existente entre los derechos que la ley otorga y los derechos realizados, puede decirse que no siempre cumplen este rol.

El foco de este estudio es la trabajadora y lo es en calidad de titular de derechos. El reconocimiento de derechos es indisoluble de su necesario respeto, y debe, en el caso de los derechos laborales, el empleador cumplir con los deberes correspondientes. De este modo, puede identificarse al empleador como titular de una obligación frente a la trabajadora, pues asume la obligación de respetar y hacer efectivos los derechos de esta.

La normativa laboral no solo tiene carácter imperativo, sus disposiciones son consideradas de orden público social al tener como objeto la protección de la parte débil de la relación contractual (Nadir, 2012). La tarea del Estado no se agota al dotar de un marco jurídico. En su calidad de garante de derechos, debe velar para que estos sean efectivamente respetados. La Inspección de Trabajo es la principal institución encargada de

este cometido⁵. Como tal, ostenta la posición de titular de obligaciones frente al trabajador, y debe respetar, proteger y garantizar sus derechos laborales.

Por otra parte, la figura de los sindicatos surge de los derechos colectivos de las personas trabajadoras. Estos representan a los trabajadores y tienen como fin la defensa de sus intereses. Asimismo, deben considerarse titulares de obligaciones por estar regulados legalmente su constitución y funcionamiento. Además, las asociaciones de trabajadores, como Attawassoul, tienen objetivos similares, pero distinta configuración normativa, y son titulares de responsabilidades.

Finalmente, debe incluirse en el análisis a las empresas internacionales del textil, pues las trabajadoras del SCT son parte de su cadena de producción. Su responsabilidad al respecto de los derechos laborales deriva de su poder de negociación para fijar las condiciones contractuales con las empresas subcontratadas. Su poder coercitivo sobre las empresas locales es mayor y más inmediato que el de las propias Administraciones públicas marroquíes. Por ende, debe ser considerado titular de responsabilidades respecto de los derechos de los trabajadores.

⁵ Existen otras instituciones con misiones análogas –como la Caja Nacional de la Seguridad Social–, si bien para acotar el análisis se ha optado por centrarse en la Inspección de Trabajo por su relación directa con la reclamación de los derechos de los trabajadores.

A continuación se presenta una breve descripción de los actores clave de la problemática objeto de estudio⁶.

Titulares	Motivación del rol asignado	Contenido del rol asignado	Fuente de información
Derechos	Sujeto de derechos según legislación vigente	Disfrute y reclamación de sus derechos laborales	Artículo 1 del código laboral marroquí
Trabajadoras			
Obligaciones	Cuerpo garante de la aplicación de la legislación laboral	Proteger los derechos de los trabajadores velando por la aplicación efectiva de la ley	Artículo 532 y siguientes del código laboral marroquí
Inspección de Trabajo			
Empresarios locales	Obligado a mantener relaciones laborales dentro del marco legal	Respeto de derechos laborales de los trabajadores	Artículo 1 del código laboral marroquí
Sindicatos	Organización cuyo fundamento y naturaleza es la defensa de los intereses del trabajador	Apoyar a los trabajadores en la reclamación de sus derechos laborales (sensibilizar, formar, defender intereses, etc.) a gran escala	Artículo 396 y siguientes del código laboral marroquí
Responsabilidades	Organización cuyo fundamento es la defensa de los intereses del trabajador	Apoyar a los trabajadores en la reclamación de sus derechos laborales (sensibilizar, formar, defender intereses, etc.) a pequeña escala	Misión y visión de la asociación; ley reguladora del derecho de asociación
Asociación de trabajadores			
Empresarios	Impacto directo y capacidad de influir en las	Contribuir a la mejora de las condiciones	Declaración tripartita de principios sobre

internacionales	relaciones laborales de los trabajadores de sus empresas proveedoras	laborales de los titulares de derechos	las empresas multinacionales y la política social (Declaración sobre las Empresas Multinacionales). Discursos empresariales (código de conducta, responsabilidad social corporativa)
-----------------	--	--	--

Tabla 1. Clasificación de actores.
(Elaboración propia)

2.1 Principales actores

2.1.1 Empresarios locales

El empresario que contrata a un trabajador debe regirse por la normativa laboral. Esta incluye principalmente el código laboral marroquí, que recoge un estándar mínimo de derechos que no puede ser obviado.

Estas empresas tienen como reto la modernización industrial para adaptarse a la situación actual del sector. La gran dependencia del exterior, la falta de diversificación de su producción y de su cartera de clientes hace que sean muy sensibles a la inestabilidad de la demanda. El último eslabón de la cadena productiva, las trabajadoras, suelen ser aquellas que sufren en mayor medida esta inestabilidad:

Se halló que factores objetivos como las exportaciones estacionales, el tamaño de la economía informal, las condiciones impuestas por clientes, los acuerdos de subcontratación y los patrones predominantes de las relaciones laborales afectaban a la seguridad del trabajo. (OIT, 2012: 13)

No siempre las empresas respetan la ley. De hecho, “en 2010 fue Tánger la que ocupó el primer puesto [de Marruecos] en materia de infracciones sobre legislación laboral: 433 delitos de 930 revelados, esto es, 46,6%” (Khalid, 2012: 3). Durante la realización del trabajo de campo del

⁶ Estos no son los únicos actores que influyen en el ejercicio de los derechos laborales. Las asociaciones de empresarios, organizaciones de la sociedad, la OIT y otros, que no serán abordados en este trabajo, también desempeñan un papel en esta materia.

presente estudio, se han observado casos de empresas que ponían trabas a la actividad de la Inspección de Trabajo, que cometían irregularidades en la cotización a la Seguridad Social y en el pago de horas extraordinarias y de vacaciones, que no tenían representantes de trabajadores y que generaban un clima de desconfianza ante reivindicaciones de derechos.

El incumplimiento de la ley no es una buena imagen para el sector marroquí, motivo por el cual se intenta esconder este hecho tanto a autoridades públicas como a clientes internacionales. Asimismo, el control de las condiciones laborales se ve dificultado por la informalidad de algunas empresas y el sistema de subcontratación.

2.1.2 Inspección de Trabajo

Este cuerpo debe velar por el cumplimiento de la ley laboral, protegiendo y garantizando a los trabajadores que sus derechos sean efectivamente respetados. En el artículo 532 del código laboral marroquí se encuentran enumeradas sus funciones, y comprenden: el asegurar la aplicación de las disposiciones reglamentarias y legislativas de trabajo, el proporcionar información y consejos técnicos a empleadores y trabajadores, el dar a conocer a la autoridad gubernamental laboral las lagunas e incumplimientos legales y el intervenir en tentativas de conciliación.

Existe una serie de limitaciones que impiden la realización efectiva de la actividad de este cuerpo:

- La función de conciliación en conflictos individuales, introducida en la reforma del código laboral del 2004, resulta incompatible con la función de control en las fábricas. Mantener un “doble uniforme”, el de policía por la mañana y conciliador por la tarde, no es coherente, explicaba un inspector entrevistado.
- La no disposición de un poder sancionador, que hace necesario recurrir a la justicia para

que las infracciones constatadas puedan ser sancionadas. El proceso correctivo de tales violaciones es lento, a lo que se añade la falta de comunicación entre la justicia y este cuerpo.

- La escasez de recursos humanos. El cuerpo de inspectores de la región dispone de veinte inspectores, y hay solo once en activo que realicen tareas de conciliación y control.
- La Inspección de Trabajo tiene censadas unas 1.100 empresas, frente a las 6.000 que el Centro Regional de Inversiones de la región de Tánger dio de alta entre el 2003 y el 2009. La exclusión de algunas empresas supone una vulneración del principio de universalidad del EBD.
- Cada inspector es asignado a una zona, rotando cada dos años para evitar la corrupción. Pese a esta intención positiva, la regla resulta limitativa dada la lentitud de los procesos de rectificación.

2.1.3 Sindicatos

Los sindicatos están reconocidos a nivel constitucional y en la legislación laboral. Deben tener por objeto, según el artículo 396 del código de trabajo, la defensa, el estudio y la promoción de los intereses económicos, sociales, morales y profesionales, individuales y colectivos, de las categorías que engloban, así como la mejora del nivel de instrucción de sus adherentes.

Marruecos no ha ratificado la Convención n.º 87 de la OIT sobre libertad sindical, aunque sí ratificó en 1957 la relativa al derecho de organización y negociación colectiva, la relativa a los representantes de los trabajadores en el 2002, y en el 2009 la de la negociación colectiva. Tiene un sistema legal que da acogida a más de una veintena de sindicatos. Sin embargo, tal pluralismo sindical no lleva aparejado una alta tasa de afiliación ni un clima favorable a la libertad y actividad sindical a nivel empresarial. Este

pluralismo es la consecuencia de un movimiento sindical fragmentado y politizado.

El límite entre política y sindicato es difuso. El sindicato debe canalizar la participación de los trabajadores en aquellas decisiones que les afecten y en el ámbito político. El problema aparece cuando los partidos políticos interfieren en los sindicatos, perdiendo estos su autonomía y teniendo consecuencias desfavorables en la defensa de los intereses de los trabajadores. Este es el caso de Marruecos: “La imbricación de consideraciones políticas y sindicales ha constituido siempre un obstáculo para la mejora de la condición de los trabajadores y de las reformas legales por las que se rigen” (Nadir, 2012: 34).

De este modo, hay una libertad sindical afianzada a nivel institucional –como interlocutor sociopolítico– que no existe a nivel de empresa. La baja tasa de representatividad sindical del 6% (OIT, 2010) puede entenderse al observar las contradictorias reglas de juego: se exige mayor porcentaje de votos para ser considerado “sindicato más representativo” a nivel empresarial que nacional –35% y 6%, respectivamente–. Este requisito tiene un efecto negativo en el ejercicio efectivo de la libertad sindical a nivel micro pues solo aquel sindicato considerado más representativo puede designar a un representante sindical para realizar reivindicaciones y proceder a las negociaciones colectivas. En este sentido, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT requirió a Marruecos en el 2012 que modificara esta disposición por considerar el umbral demasiado elevado y limitativo para el desarrollo de la negociación colectiva (OIT, 2013).

2.1.4 Asociación Attawassoul

Attawassoul –su nombre significa *comunicación*– es una asociación local situada en un barrio popular de la ciudad de Tánger. Ofrece clases de alfabetización y de idiomas, actividades de sensibilización y formación en derechos, espacios

de reflexión y debate entre trabajadoras y el apoyo y acompañamiento en conflictos laborales. Esta asociación se caracteriza por tener una amplia base social. Si bien en un principio se dirigía a las obreras exclusivamente, los hombres han ido integrándose en su actividad.

Entre sus principales ventajas destacan la accesibilidad de la localización de su sede y el ser un punto de encuentro de trabajadoras con las mismas inquietudes. Además, al ofrecer clases de idiomas y de alfabetización, atrae a las trabajadoras, que con el tiempo descubren que también se les ofrece conocer mejor sus derechos laborales e involucrarse en su defensa.

Otra de sus fortalezas es el contacto que tiene con otras asociaciones, sindicatos, abogados y personas relacionadas con la defensa de los derechos en la ciudad de Tánger, con lo que dispone de este modo de recursos externos a la organización que son aprovechados para cumplir con su misión. Asimismo, su estructura horizontal y la falta de procedimientos de actuación formalizados le otorgan una flexibilidad que le permite adaptarse a las necesidades cotidianas de las trabajadoras.

No obstante, la falta de recursos materiales y humanos y la consiguiente sobrecarga de trabajo, acaba repercutiendo en la asociación a través de una organización y planificación que de ser reforzada tendría considerables beneficios. En este sentido, el coordinador de Attawassoul manifestó la necesidad de establecer un plan estratégico de acción y de formación⁷.

2.1.5 Empresas internacionales

El gran poder de negociación de este actor frente a las empresas locales que contratan directamente a las obreras del SCT le confiere responsabilidad en el respeto de los derechos de estas trabajadoras.

⁷ Para más información sobre Attawassoul ver Anexo I.

De hecho, el objetivo de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT es el de promover la contribución de estas empresas al progreso económico y social de aquellos países donde desarrollan sus actividades económicas (OIT, 2011). Además, considerando el detallado conocimiento de la calidad, el coste y proceso de producción que tienen las empresas internacionales, puede inferirse su capacidad para conocer e intervenir sobre las condiciones laborales de las personas empleadas en sus fábricas proveedoras.

En los últimos años, los principales fabricantes internacionales han incorporado a sus discursos la preocupación por garantizar a las trabajadoras de su cadena productiva unas condiciones laborales dignas. Por ejemplo, Inditex declara asegurar el cumplimiento de su código de conducta en todos sus proveedores y talleres externos. Para ello tiene previsto una serie de mecanismos como la existencia de centros de Responsabilidad Social Corporativa en diversos países, incluido Marruecos, y su adhesión al Ethical Trading Initiative. En este país ayudó a la asociación de productores del sector (AMITH) a diseñar el sello Fibra Ciudadana que reconoce el compromiso social de las empresas⁸.

2.2 Medios para la defensa de los derechos laborales

A nivel empresarial, el empleador debe cumplir ciertas formalidades cuyo fin es dotar a las personas empleadas de un mayor conocimiento sobre sus condiciones laborales y sobre los medios

existentes para canalizar su participación, así como realizar posibles reclamaciones en la empresa. En cuanto a las organizaciones de trabajadores, estas deben ofrecer formación y asesoramiento que facilite la implicación activa y eficaz de las trabajadoras en la defensa de sus derechos. Finalmente, los organismos públicos deben facilitar la consulta de la situación laboral y la canalización adecuada de las reivindicaciones de las trabajadoras.

2.2.1 Reglamento interno

El empleador debe dar a conocer a los trabajadores la existencia del reglamento por escrito en la contratación, informarles de posibles modificaciones, ponerlo a la vista en un lugar frecuentado por estos y dar una copia a aquel que lo solicite.

Es obligatorio en empresas con más de diez trabajadores y debe ser establecido tras haber sido comunicado a los representantes de trabajadores. En él deben recogerse los derechos del trabajador y los procedimientos de medidas disciplinarias.

La difusión de su existencia y contenido en el centro de trabajo ofrece al trabajador un canal de información accesible sobre sus derechos laborales.

2.2.2 Representantes de trabajadores

El código laboral prevé que el trabajador pueda participar a través de una doble vía en la empresa. Por una parte, mediante los delegados de trabajadores, que tienen la función de presentar reclamaciones individuales ante el empresario y acudir al inspector si persisten los conflictos.

En una visita realizada por FITEQA-CCOO a 14 fábricas en Tánger a finales del 2012 y comienzos del 2013, se constató que dos no tenían delegados, en nueve la casi totalidad de los trabajadores desconocían su existencia y en dos de ellas se desconocía el procedimiento de elección (Boix, 2013).

⁸ A pesar de todo ello, siguen ocurriendo incidentes entre sus proveedores. En el plazo de seis meses han tenido lugar cuatro accidentes mortales en fábricas de Bangladesh, el último a principios de mayo del 2013. Quizás este ejemplo parezca inapropiado o fuera de contexto, pero debe considerarse que la opinión pública suele interesarse por los casos más extremos, por lo que las vulneraciones que se producen a diario no suelen ser noticia.

Por otra parte, los representantes sindicales se eligen en empresas de más de cien trabajadores, condicionado por los resultados de las elecciones de los delegados de trabajadores. Sus funciones son la presentación de reivindicaciones y la participación en negociaciones y convenios colectivos. En la visita mencionada de FITEQA-CCOO, no se encontró representación sindical en ninguna de las fábricas (Boix, 2013).

2.2.3 Otras formas de participación del trabajador en la empresa

La existencia de secciones sindicales, a diferencia de la de representantes sindicales, es independiente de los resultados de las elecciones profesionales en la empresa. Esto supone una ventaja pues facilita su creación. Sin embargo, la falta de reconocimiento legal expreso de estas para entablar un diálogo social con el empresario es una debilidad de estas secciones. Considerando las limitaciones prácticas para la existencia de representantes sindicales, la sección sindical es en muchos casos la única herramienta de los sindicatos dentro de la empresa.

No obstante, y dada la debilidad de la configuración legal de esta institución y el clima de desconfianza de los empresarios ante los sindicatos, tienen una eficacia limitada para desempeñar sus funciones.

Pese al progreso que supuso el nuevo marco legal de los convenios colectivos del código laboral del 2004, el diálogo social todavía no es una realidad. La negociación colectiva aún resulta una herramienta infrecuente en las pymes y en el sector informal, limitándose esencialmente a las grandes empresas (OIT, 2010).

2.2.4 Inspección de Trabajo

En primer lugar, los trabajadores pueden acudir a la Inspección para informarse de sus derechos, independientemente de la existencia de un conflicto laboral. Pero, según lo manifestado por un inspector entrevistado, esto no suele suceder.

En segundo lugar, los trabajadores pueden solicitar una visita de inspección a su empresa e incluso, en su caso, solicitar el alta de esta en el fichero de la Inspección. Además, pueden presentar una reclamación para que la inspección emplace al empresario a una tentativa de conciliación⁹.

Como explicaba un inspector entrevistado, el riesgo que existe cuando un trabajador presenta una queja individual es la posibilidad de que su tramitación –como por ejemplo la del alta en la seguridad social–, desencadene el despido o represiones en el trabajo. En esta línea, el Comité Externo de la OIT realizó una demanda directa en el 2012, instando a Marruecos a tomar medidas para asegurar la confidencialidad del trabajador que presenta una reclamación, y para aumentar la regularidad de las visitas de control a fábricas, de modo que un empleador no pueda deducir que una visita tiene como origen la queja de uno de sus trabajadores (OIT, 2013).

2.2.5 Otros

Finalmente, la persona trabajadora también podrá recurrir a los sindicatos para formarse, participar o ser apoyada en los conflictos laborales que se le planteen, servicios que también ofrecen asociaciones de trabajadores como Attawassoul. Asimismo, podrá acudir a los tribunales para resolver aquellos conflictos no resueltos extrajudicialmente.

Los medios existentes para la reclamación de derechos son muy diversos y más complejos que lo que en este trabajo pueda exponerse –cada uno de ellos podría ser objeto de un estudio propio–.

⁹ Los inspectores deben resolver el 75% de estos casos para cumplir con los objetivos fijados por el Ministerio, si bien la impresión general de otros actores, sindicatos, abogados y trabajadores es que la mayoría de veces es necesario recurrir a los tribunales para que se resuelvan los conflictos.

3 Fenómeno que se va a estudiar

3.1 Objetivo general

Describir, con carácter exploratorio, el papel de la trabajadora del SCT en la defensa de sus derechos laborales.

3.2 Objetivos específicos

- Comprender el entorno más próximo a la trabajadora del SCT en el que tiene lugar este proceso de defensa de sus derechos, incluyendo los medios de los que dispone.
- Conocer el nivel de sensibilización de las trabajadoras del SCT respecto de la defensa de sus derechos laborales, a través de su percepción de la problemática y de su nivel de conocimiento.
- Conocer qué acciones llevan a cabo las trabajadoras del SCT en relación con la defensa de sus derechos laborales –nivel de participación–.

3.3 Limitaciones del estudio

Deben considerarse las limitaciones del estudio para llegar a dar una respuesta exhaustiva a los objetivos planteados. La envergadura de la temática y de actores involucrados requiere un análisis pormenorizado para entender las dinámicas en juego. Debido a limitaciones temporales y organizacionales, este trabajo se circunscribirá a aproximar al lector a esta realidad. Para una mayor profundización en la problemática, se aconseja la remisión a otros documentos y la realización de estudios posteriores.

Por una parte, una dificultad encontrada en la realización del estudio fue el contraste cultural

entre el lugar de origen de la autora y el del lugar de trabajo de campo. Aspectos tales como el ritmo de trabajo, ritmo de vida o la falta de adaptación de la realidad laboral a la realidad jurídica. Cuestión que inevitablemente afectó a la hora de interactuar con el entorno.

Asimismo, cabe destacar las dificultades derivadas del desconocimiento del idioma. Aun siendo frecuente el conocimiento del francés y el español entre las personas de un nivel educativo medio alto, la lengua utilizada por excelencia era el dialecto árabe marroquí. Si bien se intentó superar en parte esta barrera aprendiendo algunas nociones básicas de este dialecto, la pérdida de información fue inevitable.

4 Enfoque teórico

El presente estudio parte del enfoque basado en derechos (en adelante, EBD). Este tiene entre sus principios el de la interrelación, existente tanto entre actores como entre derechos. La interconexión entre actores se fundamenta en que un derecho es una reivindicación frente a uno o varios terceros. El ejercicio efectivo de un derecho solo es posible en la medida en que distintos actores cumplen con su deber correspondiente, ya sea disfrutar y/o reclamar, respetar, proteger o satisfacerlo.

De este modo, se establece una red de relaciones entre los distintos actores identificados como titulares de derechos, obligaciones o responsabilidades. Para que un actor pueda desempeñar su papel de forma efectiva, deberá tener la capacidad necesaria para cumplir con él. Por ello, un análisis de capacidades es necesario para identificar las causas limitativas de la realización de derechos.

El guión general que propone el EBD puede resumirse del siguiente modo: análisis causal de la vulneración de un derecho –previo estudio de la problemática–; identificación y asignación de roles a los distintos actores; análisis de la brecha existente entre capacidades deseadas y capacidades actuales, y diseño de estrategia basándose en las deficiencias detectadas. Dada la magnitud de tal análisis, este estudio se centrará en describir las capacidades actuales de la trabajadora, consideradas en su nivel más básico, para cumplir con el papel que el EBD le asigna.

Este enfoque confiere a los titulares de derechos – en este caso, a la trabajadora del SCT– el papel de la reclamación de estos, y son “reconocidos como actores clave en su propio desarrollo al ser

empoderados para reclamar sus derechos” (Jonsson, 2006: 23). Para cumplir con este papel es necesaria la *habilitación*¹⁰:

Proceso por medio del cual aumentan las capacidades de la gente para reclamar sus derechos humanos y hacer uso de ellos. (...) en lugar de aguardar meramente a políticas, leyes o prestación de servicios (...) crear las capacidades para pedir fundadamente cuentas a los responsables. (UNICEF, 2008: 10)

Ahora bien, para poder diseñar una estrategia que desarrolle estas capacidades será necesario conocer la situación inicial de la que se parte. Será interesante conocer los medios y las limitaciones de la trabajadora para ejercer este papel –su capacidad actual–. Pero, ¿en qué criterios fijarse?

Para reclamar derechos la gente tiene que saber cuáles son sus derechos y cómo se están abordando, cómo se adoptan las decisiones y quién las toma y qué mecanismos, de haberlos, existen para obtener reparaciones en caso de que se violen (...). (UNICEF, 2008: 17)

De este extracto se deduce la importancia de disponer de un amplio conocimiento de los derechos, medios y actores.

En la misma línea, PNUD (2011) considera que el análisis de las capacidades de los titulares de derechos debería centrarse en el acceso a la información, en la capacidad para reunirse y

¹⁰ El término *habilitación* es sustituido por otras agencias internacionales y autores por el de *empoderamiento* o *capacitación*, haciendo alusión a la misma idea.

participar, en la capacidad para reclamar cambios de políticas y de reivindicar y obtener cambios respecto de los derechos vulnerados o afectados.

Se ha adoptado el conocimiento de las trabajadoras respecto del ejercicio de sus derechos laborales y los medios disponibles para su reclamación como dimensiones para evaluar esta capacidad. Pero para comprender el papel que la trabajadora está desempeñando, averiguar su grado de conocimiento quizás no sea suficiente; interesa conocer su nivel de participación, esto es sus actitudes y sus acciones.

Con este fin, se hará uso de las dimensiones que el EBD propone de forma más específica para la evaluación de capacidades: responsabilidad, autoridad y recursos.

Se entiende por *responsabilidad* la asunción por parte de un sujeto del rol que tiene asignado en la realización de un derecho concreto, es decir, la aceptación de un deber (Jonsson, 2003). En el caso de los titulares de derechos, esto significará que sean conscientes del deber de reclamar sus derechos. Más aún, deberán ser conscientes de que existe un problema sobre el que actuar.

Cuando se habla de *autoridad* en el EBD se hace alusión a:

La legitimidad de una acción, cuando personas o grupos creen o saben que pueden tomar medidas. Las leyes, las normas y los reglamentos tanto formales como informales, la tradición y la cultura determinan en gran medida lo que es permisible y lo que no. (OHCHR, 2006: 30)

Adquirido el sentido de *responsabilidad* y de *autoridad*, resulta imprescindible el acceso a los recursos y su *control*. Sin ellos, el rol que asigna el EBD no podrá desempeñarse o, al menos, no de forma eficaz o suficiente. Los recursos deben entenderse en sentido amplio, incluyendo humanos, económicos y organizacionales (Jonsson, 2006).

Si bien alguna metodología del EBD se detiene aquí, existen otras –como la propuesta por Red en Derechos, 2011, o la de Jonsson, 2006– que añaden otras dos dimensiones: la capacidad para tomar decisiones racionales y la capacidad de comunicación. La primera se relaciona con el autoaprendizaje y el aprender haciendo, mientras que la segunda se refiere al acceso a información y, más importante aún, a sistemas de comunicación y diálogo entre personas de un mismo grupo y de distintos grupos.

Identificados los componentes de un análisis de capacidades según el EBD (responsabilidad, autoridad, recursos, toma de decisiones racionales y comunicación), parece adecuado adoptar indicadores para poder valorarlos. Esto resulta complejo debido a la interrelación existente entre las diversas variables. Por ejemplo, el acceso a cierta información puede despertar el sentimiento de responsabilidad de asumir un deber, pero también puede ser beneficioso para el proceso de autoaprendizaje o para aumentar la capacidad de comunicación.

No solo la existencia de una conexión entre variables dificultará el análisis, también la amplitud y el carácter abstracto de cada concepto. A modo de ejemplo, si se quiere valorar la *autoridad* será interesante fijarse en aspectos como las relaciones de poder, el ambiente en el que se desarrollan las acciones de un determinado actor, la existencia y calidad de canales de comunicación y participación, etcétera.

Considerando la envergadura y la dificultad por categorizar las diferentes variables, se ha decidido centrar el análisis en las siguientes categorías: en primer lugar, entorno; en segundo lugar, recursos; en tercer lugar, percepción de adecuación a derecho de la situación laboral; a continuación, conocimiento de derechos laborales y de lugares donde reclamarlos, y por último, actitudes o nivel de participación. Esta simplificación de las dimensiones del EBD no dará una respuesta

exhaustiva, si bien permitirá aproximarse al fenómeno objeto de estudio.

En el apartado del entorno, se procederá al examen de las actitudes de ciertos actores en lo relativo a la reclamación de derechos, especialmente en el ámbito de la empresa. Posteriormente, se analizarán sucintamente algunos de los medios de los que dispone el trabajador para la defensa de sus derechos. Tras ello, se pasará al análisis del grado de sensibilización del trabajador respecto de la problemática de los derechos laborales. A esto se añadirá un repaso del conocimiento de derechos y de los lugares a los que acudir para su reclamación. Finalmente, se atenderá a las conductas de los trabajadores del SCT que muestren el grado de implicación en la defensa de sus derechos.

5 Metodología

Este estudio ha sido llevado a cabo en el marco de las prácticas profesionales del Máster de Cooperación al Desarrollo de la Universitat Politècnica de València. Su duración ha coincidido con los cuatro meses en los que se ha realizado el trabajo de campo –de octubre del 2012 a enero del 2013–, y fue la asociación Attawassoul el centro de trabajo. Es de destacar que al ser este un trabajo de enfoque profesional ha habido un replanteamiento constante del objeto del estudio para intentar adaptarse a las demandas y necesidades de la organización, primando la flexibilidad sobre el purismo metodológico.

Se llegó a terreno con la intención de estudiar las limitaciones en el ejercicio de derechos de las trabajadoras del SCT aplicando el EBD. Hasta ese momento el único contacto con la temática se había limitado a una revisión bibliográfica que abarcaba el EBD, la legislación laboral marroquí y documentos sobre las condiciones laborales en la industria del textil marroquí y específicamente de Tánger.

Durante los primeros meses y a través de la observación participante en Attawassoul, en particular mediante talleres realizados con las obreras, se fue concretando el problema que se iba a investigar. Tras observar que estas eran conscientes de la vulneración de sus derechos e intentaban ejercerlos –amparados por la legislación– y fracasaban, se comprendió que el problema radicaba en los obstáculos para reclamarlos, y la falta de apoyo entre trabajadoras era una cuestión recurrente. De este modo, se decidió estudiar el papel de la trabajadora en la defensa de sus derechos. Esta fase de identificación precisa del problema que se iba a

estudiar supuso que, salvo la observación participante, el resto de técnicas fueran aplicadas en los últimos meses de trabajo de campo.

Este estudio empírico es de carácter exploratorio-descriptivo pues explora, a grandes rasgos, el estado actual del papel de la trabajadora del SCT en la defensa de sus derechos, y da una visión de conjunto de lo observado. Se ha realizado abordando aquellos factores considerados básicos partiendo del EBD.

Por otra parte, la triangulación ha sido incorporada por considerarla conveniente para reducir el impacto de otros posibles sesgos; triangulación tanto de fuente, esto es, de actores, como metodológica.

El foco de estudio son las trabajadoras del SCT, por lo que recoger su opinión y perspectiva era primordial. Esto y el haber realizado el trabajo de campo dentro de y para Attawassoul explica que haya un mayor peso de información de esta fuente. Puede hablarse pues, de la existencia de un sesgo, ya que estas trabajadoras tienen un mayor nivel de implicación en la defensa de sus derechos.

Así, la triangulación devenía indispensable como modo de considerar las opiniones de otros actores identificados en el contexto de los derechos laborales. Estos no solo serían interrogados sobre ellos mismos sino también sobre sus relaciones con trabajadores y con otros actores, siguiendo el principio de interrelación del EBD.

La metodología cualitativa ha sido la predominante, habiendo incorporado algunos

aspectos de la cuantitativa de forma complementaria. Los resultados de este estudio no pretenden ser generalizables o cuantificar la magnitud del problema. El foco se ha puesto en describir las vulneraciones o limitaciones existentes para ejercer la defensa legítima de los derechos laborales, puesto que el EBD: “Se centra en la realización de los derechos de las poblaciones excluidas y marginadas, y de aquellas cuyos derechos corren el riesgo de ser infringidos” (OHCHR, 2006: 16)¹¹.

Por ello se decidió incorporar la metodología cuantitativa para ampliar las observaciones a personas trabajadoras ajenas a Attawassoul, pudiendo así contrastar y complementar la información cualitativa recogida respecto de las variables consideradas más relevantes.

5.1 Encuesta

Se decidió utilizar la técnica de la encuesta a través del cuestionario. Esta permitiría ahondar en el nivel de conocimiento y actitud de las trabajadoras con respecto a los medios para la defensa de sus derechos. Se establecieron una serie de preguntas –abiertas y cerradas– que buscaban responder a los siguientes bloques: características de la empresa, representantes de trabajadores, auditoría y control gubernamental, conocimiento de lugares donde acudir ante vulneraciones de derecho, limitaciones para reclamar, percepción

¹¹ Si bien el examen de casos más positivos puede aportar información valiosa, se ha decidido excluirlos del análisis por limitación de espacio y por imposibilidad de contrastar las opiniones de todos los empresarios con las de sus trabajadoras. En el trabajo de campo, se constató la incongruencia entre las declaraciones de un empresario de una zona no industrial y las de sus empleadas. El empresario entrevistado, que decía producir para empresas internacionales, declaró que respetaba la legislación laboral, que pagaba correctamente la seguridad social y que tenía delegados de trabajo en su fábrica. Por su parte, las obreras desmintieron tales afirmaciones –fuera de la empresa y días después–. Sin embargo, existen casos de empresas que sí dicen y parecen mostrar una preocupación por los temas sociales, como son dos de las empresas que se ofrecieron a ser entrevistadas. Una de ellas asociada al programa de Fibras Ciudadanas, si bien no consideraba que este enriqueciera su estrategia de responsabilidad social.

del respeto de derechos laborales, conocimiento de derechos, nivel de implicación en la defensa de sus derechos y datos personales.

La encuesta fue redactada en francés y traducida al árabe por un miembro bilingüe de Attawassoul. Tras ello, fue realizado un pretest del cuestionario a doce trabajadoras de la asociación. Obtenida la versión definitiva del cuestionario, se realizó una reunión con el equipo de encuestadores. Hay que señalar que por la disponibilidad variable de los miembros del equipo para realizar las encuestas, se unieron nuevas personas a lo largo del estudio¹².

El tipo de muestreo seleccionado fue no probabilístico, por cuestiones de accesibilidad a censos de trabajadoras y por la dificultad para conocer las características específicas de la población que había que estudiar. Se realizó un muestreo opinático, aquel en el que “el investigador, según su criterio, selecciona la muestra de forma que sea lo más representativa a los efectos de la investigación que se pretende realizar” (Rodríguez Osuna, 2005: 463). El criterio utilizado en este caso fue el del personal de Attawassoul¹³.

El cuestionario fue realizado en la ciudad de Tánger¹⁴, el 50,49% en zonas industriales –Mgougha y Almajd–, el 25,24% en zonas no industriales –integradas de fábricas de tamaño pequeño y talleres informales–, el 22,33% restante en la asociación Attawassoul y el 1,94% en el domicilio de la trabajadora encuestada. Esto se hizo a través de cinco salidas a estas áreas, en las que los encuestadores se disgregaban para abarcar un mayor radio.

¹² En total, se contó con doce encuestadores y encuestadoras.

¹³ Para más información sobre la encuesta ver Anexo II.

¹⁴ Se dejó fuera de la muestra a aquellas zonas que resultaban inaccesibles o lejanas. De este modo, las zonas francas y sus zonas industriales periféricas no fueron consideradas.

En torno al 23% del cuestionario fue realizado en Attawassoul, tanto a personas asistentes a actividades relacionadas con la defensa de sus derechos como a mujeres que solo acudían a las clases de alfabetización o de idiomas. Esto supone un sesgo pero, en este caso, es considerado positivo, pues permite comparar entre trabajadores implicados en la defensa de sus derechos y trabajadores que no lo están.

En total, se encuestó a 103 obreros, 17,65% hombres y 82,35% mujeres. Hubo en torno a unas ocho personas que se negaron a ser encuestadas y otras seis que no llegaron a acabar el cuestionario alegando falta de tiempo, aunque los encuestadores declararon que se debía a motivos de incomodidad con la temática del cuestionario.

De las personas trabajadoras encuestadas, el 68,63% dijo producir para empresas multinacionales, entre las más nombradas estaba Inditex, seguida de Mango.

Recogidos los datos, fueron codificados e introducidos en el programa informático SPSS para su análisis. Dicho análisis se ha limitado a las frecuencias y correlaciones, admitiendo para estas últimas un nivel de confianza de al menos 0,95¹⁵.

5.2 Entrevistas

Con el fin de contrastar la información recopilada mediante la encuesta, obtener opiniones más detalladas y explicativas sobre la temática y abarcar diferentes actores, se decidió utilizar la técnica de las entrevistas.

Se recurrió a la realización de entrevistas semiestructuradas para adaptar las preguntas a las situaciones concretas en las que se desarrollaban. Asimismo, el aprovechamiento de encuentros inesperados también llevó a la aplicación de

“entrevistas conversacionales informales”¹⁶. Debido a la diversidad de actores y situaciones en las que se producían las entrevistas, su duración era variable, entre media y dos horas¹⁷.

La accesibilidad de los entrevistados determinó su selección, variando en función del actor:

- Debido a la facilidad para entrevistarse con obreras pertenecientes a la asociación, las entrevistas a este colectivo se hicieron en Attawassoul (dos mujeres y un hombre), salvo una entrevista a una jefa de cadena que se hizo en su domicilio. Si bien hubiera sido deseable entrevistar a personas ajenas a Attawassoul, la necesidad de traductor lo dificultó.
- Respecto a los sindicatos, se accedió a un listado en Internet y se contactó telefónicamente con aquellos considerados más representativos según los documentos leídos. Se intentó reunirse con cuatro sindicatos aunque finalmente solo se entrevistó a tres de sus representantes: UMT, UNMT y CDT. Asimismo, se realizó una “entrevista conversacional informal” con el delegado regional de ODT –sindicato de pequeño tamaño–.
- El contacto con los empresarios fue el más complejo. Se accedió a varios listados de empresarios del textil de páginas web de zonas industriales y de la AMITH –asociación de empresarios del sector– y se mandó un correo electrónico a todos ellos, por encima de la treintena. Se recibió una única respuesta y de sentido favorable. Asimismo, se fue puerta por puerta en una zona no industrial cercana a Attawassoul, y se consiguió una “entrevista conversacional informal” con un empresario.

¹⁵ Se ha utilizado el test de Fisher y el de Chi-cuadrado de Pearson para averiguar las correlaciones.

¹⁶ Caracterizadas por el surgimiento y la realización de las preguntas en el contexto y en el curso natural de la interacción (Valles, 2007: 180).

¹⁷ Debe tenerse en cuenta que algunas de estas entrevistas se realizaron con traductor, por lo que su duración era mayor.

Finalmente, se coincidió con unos empresarios españoles en la Inspección de Trabajo que ofrecieron ser entrevistados¹⁸.

- Gracias al contacto ofrecido por el representante de Attawassoul, se pudo entrevistar a una inspectora encargada del Comité de Control y Seguimiento de la Inspección de Tánger y a un inspector provincial. La buena disposición de este último dio lugar a seis encuentros.
- Finalmente, se entrevistó a dos abogados laborales, uno que tenía por cliente a empresarios y otro a trabajadores. El primero de ellos fue localizado a través de una búsqueda por despachos de letrados en el centro de la ciudad. El segundo era un contacto de la asociación.

	Entrevista	Entrevista conversacional informal	Total
Obreras de Attawassoul	3	-	3
Obrera jefa de cadena	1	-	1
Sindicatos	3	1	4
Abogados	2	-	2
Inspectores de trabajo	1	6	7
Empresarios locales	2	1	3
Total	12	8	20

Tabla 2. Entrevistas realizadas.

(Elaboración propia)

5.3 Observación participante

La realización del trabajo de campo en Attawassoul resultó una buena oportunidad para

introducirse en un espacio de reunión entre obreras, donde se ponían en común experiencias y preocupaciones laborales. Como expone Sanmartín: “Analizar el modo de acceso al grupo y comprender cuál puede ser el tipo de relación más adecuado con los actores es una de las primeras tareas” (Sanmartín, 2005: 158). La gran acogida por la organización y sus miembros facilitó el proceso de aceptación que requiere esta técnica.

Al insertarse en una temática, cultura y un lenguaje ajenos resultaba necesario aproximarse a este entorno desconocido. De nuevo, Sanmartín apunta: “Al convivir con los actores y participar en las situaciones que observamos, además de los textos o discursos de los actores, tenemos el más amplio acceso posible a su contexto” (Sanmartín, 2005: 148). Esta inmersión fue aún más enriquecedora al haber convivido durante quince días en casa de una familia obrera.

Durante el período de tiempo en el que se llevó a cabo la observación, se tuvo ocasión de presenciar ciertos fenómenos que aportaron información de primera mano –procesos de despidos, reivindicaciones y dimisiones–. Asimismo, permitió el acceso a cuestiones que por ser más sensibles requieren un lapso de tiempo para ganar un clima de confianza, como fue el caso de acoso sexual de un jefe de cadena a una trabajadora.

La mayor limitación para la aplicación de esta técnica fue la barrera idiomática. El requerir de traducción hacía que se perdiera información valiosa y que no se pudiera captar lo presenciado en su totalidad.

El registro de la observación se realizó mediante anotaciones en un cuaderno de campo. Su objeto fueron los talleres, reuniones para la creación del comité de obreros y el resto de actividades ordinarias y extraordinarias de Attawassoul. Los talleres en cuya organización participó la autora trataron los siguientes temas: en primer lugar, problemas laborales e impacto en la vida personal; en segundo lugar, experiencias con otros actores relacionados con el trabajo; en tercer lugar,

¹⁸ Se quiso contrastar la opinión de unas trabajadoras asociadas a Attawassoul con la de su empleador. A pesar de haber contactado telefónicamente con este para concertar una entrevista y haber mandado un cuestionario telemáticamente –a petición del empresario–, no se recibió respuesta alguna.

opinión sobre el trabajo sindical de distintos actores; a continuación, Attawassoul, y por último, tareas para los miembros del comité de obreras de Attawassoul.

6 Resultados

6.1 Entorno

En este apartado se describen aquellos factores contextuales que limitan la implicación de la trabajadora en la defensa de sus derechos laborales. Por limitaciones de tiempo y espacio, el entorno descrito está enfocado al centro de trabajo. Debe considerarse la presión sufrida en este dada la importancia de reducir los tiempos de producción, llevando el cronometraje de esta¹⁹. Como consecuencia de esta presión y del trabajo en cadena, se han observado casos de conflictos entre obreras.

6.1.1 Opinión de otros actores sobre la reclamación de derechos

Se preguntó a las trabajadoras encuestadas qué opinaban sus compañeros de trabajo, familia, amigos y empresario al hablar de derechos laborales, esto es, cuál era su reacción. El número de respuestas obtenidas y, por tanto, su representatividad fue baja²⁰.

Son más frecuentes las opiniones negativas de empresarios y compañeras de trabajo (Gráfico 1). No se ha observado que varíen las respuestas significativamente en función del grado de

implicación de la trabajadora en la defensa de sus derechos laborales²¹.

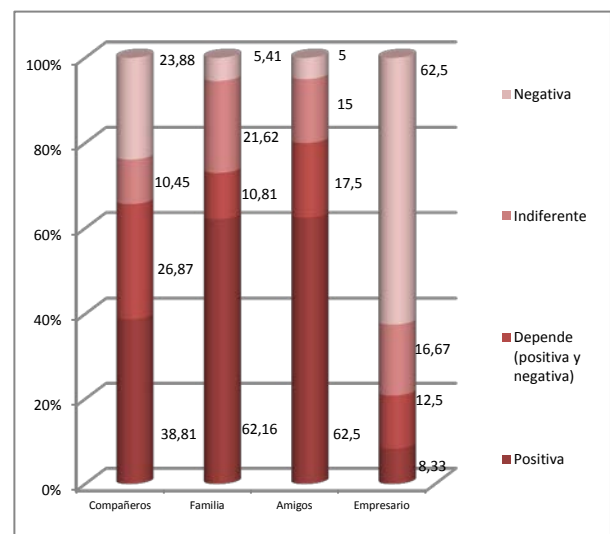


Gráfico 1. Opinión de distintos actores al hablar sobre derechos laborales.
(Elaboración propia)

Las trabajadoras de Attawassoul coincidían en la falta de apoyo entre las compañeras de trabajo a la hora de reivindicar sus derechos frente al empresario. Esto condicionaba con frecuencia el fracaso de tales iniciativas. De hecho, algunas consideraban que la impasibilidad de las obreras era más preocupante que las propias reacciones del empresario. El desconocimiento de derechos, las malas experiencias y la falta de colaboración entre obreras se señalaban como posibles causas de estas conductas.

¹⁹ Algunas obreras de Attawassoul llegaban a hacer 100 piezas por hora.

²⁰ De las trabajadoras encuestadas, 67 expresaron la opinión de sus compañeras de trabajo, 37 la de su familia, 40 la de amigos y únicamente 24 la del empresario. Esto es debido a un error en la elaboración del cuestionario, al no haber desvinculado esta pregunta de otra en la que se preguntaba si se hablaba con estos actores sobre sus derechos laborales.

²¹ Entendiendo por esta la existencia de relación con un sindicato o asociación de trabajadores, la participación en una actividad informativa, el haber reclamado ante el empresario o el haber acudido a un organismo externo para reclamar o informarse de sus derechos.

Un sindicato entrevistado planteaba este mismo problema. Explicaba que para crear secciones sindicales en las empresas es necesario contar con una masa obrera considerable, con el fin de no ser una minoría y arriesgar la estabilidad de los puestos de trabajo.

6.1.2 Reclamación de derechos en la empresa

En el cuestionario se preguntó a las trabajadoras si alguna vez habían sido testigos de la reclamación de derechos por parte de alguna compañera, partiendo de la hipótesis de que observar cómo otros reclaman influye en la percepción o actitud de las trabajadoras en la defensa de sus derechos. De 89 personas que respondieron a esta pregunta, el 38,2% dijo haber presenciado tal suceso.

Si la trabajadora decía haber acudido a un organismo externo a informarse o a reclamar derechos, pertenecer a una organización de trabajadores, haber participado en una actividad informativa de derechos, tener visitas de control en la empresa o producir para una marca internacional, era más probable que declarara haber presenciado reclamaciones por parte de otras trabajadoras (Gráfico 2). Asimismo, las trabajadoras encuestadas en Attawassoul decían en mayor medida que el resto haber sido testigos de tales hechos (un 65,2%, frente al 35,6% de las obreras encuestadas en zonas industriales y al 10% de las no industriales).

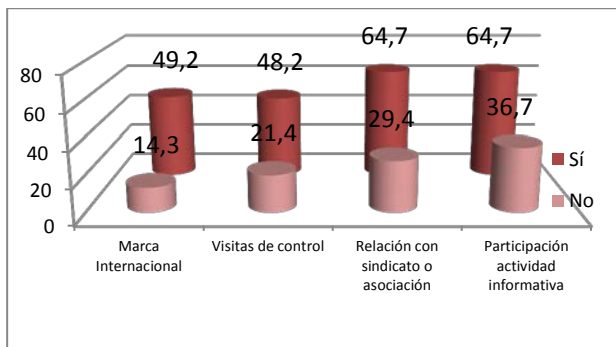


Gráfico 2. Trabajadoras testigos de una reclamación de derechos frente al empresario por parte de otra trabajadora según distintas variables.
(Elaboración propia)

Podría preguntarse qué relación existe entre estas variables aparentemente independientes. La observación de un hecho no tendría por qué estar relacionada con la implicación en la defensa de derechos. ¿Tendrán estas trabajadoras menos miedo a admitir la existencia de dichas situaciones, son más sensibles a la problemática o es que al observarlas deciden involucrarse en la defensa de sus derechos?

6.1.3 Reacción del patrón ante reclamaciones de derechos

Considerando que la reacción del empresario frente a las reclamaciones de derechos influye en la conducta de la trabajadora, se preguntó sobre esta a aquellas que dijeron haberlas presenciado. Los resultados evidencian que el 88,09% presenció algún tipo de reacción negativa (Gráfico 3). No se ha observado que varíen las respuestas significativamente en función del grado de implicación de la trabajadora en la defensa de sus derechos²².

Como ejemplo ilustrativo de reacción negativa, se relata el de una trabajadora de Attawassoul: un domingo que la empresa abrió, cuatro obreras no acudieron a trabajar –cabe recordar que las horas extraordinarias no son obligatorias–. Al día siguiente fueron despedidas, a excepción de la entrevistada. Semanas después, cuando la empresa abonó el salario, la obrera advirtió un error. El jefe de cadena impidió que hablara con el empresario; cuando finalmente pudo hacerlo, este le dio la razón, pero le pidió su dimisión al considerar que las relaciones con el jefe de cadena ya no eran buenas. Al ser consciente de que al dimitir renunciaba a la indemnización por despido, se negó a firmar. Actualmente el asunto está en los

²² Entendiendo por esta la existencia de relación con un sindicato o asociación de trabajadores, la participación en una actividad informativa, el haber reclamado ante el empresario o el haber acudido a un organismo externo para reclamar o informarse de sus derechos.

tribunales, no habiendo asistido el empresario al intento de conciliación en la Inspección. Casos similares han sido observados a lo largo del trabajo de campo.

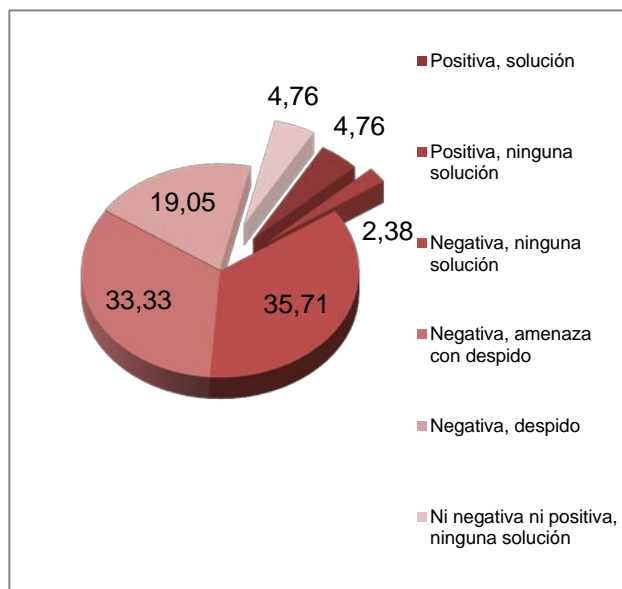


Gráfico 3. Reacción del empresario frente a reclamaciones de derechos por parte de trabajadores.
(Elaboración propia)

6.1.4 Apoyo

Ante la pregunta de si las trabajadoras recibían apoyo para mejorar su condición laboral, solo el 21,65% respondió afirmativamente. A aquellas obreras que dijeron recibir apoyo, se les preguntó si lo recibían de los siguientes grupos de personas. Contestaron que recibían apoyo de sus familias en un 33,33% de los casos, en igual medida de sus amigos. Las compañeras de trabajo fue el grupo del que se dijo sentirse menos apoyado (10,68%), incluso por debajo de los empresarios (23,81%).

Las obreras de Attawassoul comentaban la existencia de trabajadoras “confidentes del empresario” que recibían una pequeña retribución por dar información sobre sus compañeras de trabajo.

Por otra parte, una obrera explicó que en una ocasión, un grupo de trabajadoras de su empresa acordó reclamar cierta vulneración de derechos. Sin embargo, esta queja no llegó a formularse,

pues una compañera se opuso a su planteamiento en forma colectiva, al decir que cada una debía hablar en su propio nombre y no en el del resto.

Las trabajadoras que dicen sentirse más apoyadas son las que pertenecen a un sindicato o una asociación de trabajadores, aquellas que han asistido a actividades informativas de derechos, han acudido a un organismo externo para informarse o reclamar sus derechos y aquellas que dicen conocer los derechos laborales (Gráfico 4).

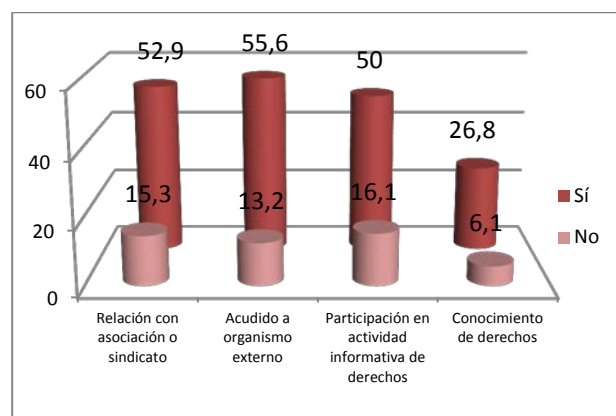


Gráfico 4. Apoyo para mejorar condiciones laborales en función de otras variables.
(Elaboración propia)

En un taller realizado en Attawassoul, una obrera expuso que tras trabajar cuatro años en una empresa, consciente de la vulneración de derechos, decidió reclamar. Fue despedida y no encontró apoyo en sus compañeros, por lo que se vio forzada a dimitir. Por el contrario, muchas obreras relataban el cambio de actitud sufrido desde que habían conocido Attawassoul²³: ahora reivindicaban sus derechos. Habían ganado autoestima, perdido el miedo, sentían que Attawassoul era “una madre”, “una segunda casa”,

²³ Estas observaciones se obtuvieron a través de las entrevistas con trabajadores y, especialmente, de un taller realizado en Attawassoul acerca de la propia asociación. En él se discutieron los siguientes temas, y los obreros participantes dieron su opinión: qué significa Attawassoul para cada uno, cuáles son sus objetivos y fortalezas, cómo ha cambiado uno desde que está en la asociación, cómo le gustaría a uno que fuera en el futuro y qué cree que puede aportar personalmente a esta.

“un espacio de relax”, etcétera. Alguna que otra obrera dijo: “Creo en Attawassoul”.

6.1.5 Auditorías de control

Existen dos tipos de auditorías, aquellas realizadas por clientes y las realizadas por autoridades gubernamentales. Se preguntó a las trabajadoras del SCT por la existencia de este tipo de visitas en sus lugares de trabajo. Un 61,76% respondió afirmativamente, pero hubo un 4,9% que no supo contestar.

Cabe resaltar la gran diferencia entre las respuestas obtenidas entre las zonas industriales y las no industriales. Por cada 2,93 centros de trabajo visitados en las primeras, solo se visitaba una en las zonas no industriales –76,5% y 26,1% respectivamente–.

La Inspección de Trabajo había visitado los centros de trabajo de las encuestadas en un 71,02% de los casos, los clientes lo habían hecho en un 46,03% y las autoridades de la Caja Nacional de Seguridad Social en el 30,16%.

Pese a que las visitas deben ser sorpresa, como refirieron en las entrevistas los inspectores de trabajo²⁴, un 59,68% de las trabajadoras encuestadas declaró que se producían cambios previos en la empresa. Los más señalados fueron la limpieza y el absentismo de trabajadoras sin contrato (gráfico 5). Solo en el 9,09% de los casos decían las trabajadoras que estas modificaciones se prolongaban en el tiempo.

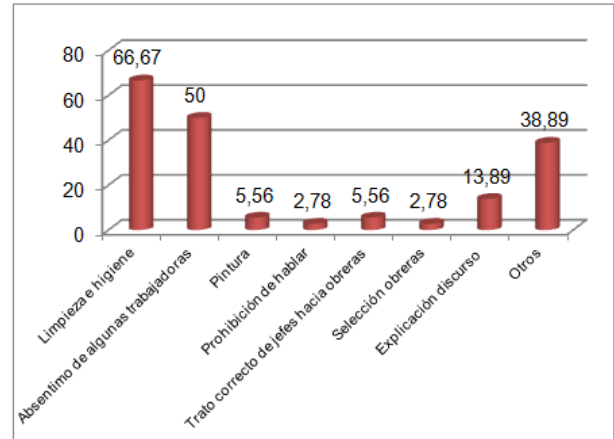


Gráfico 5. Cambios previos a visitas de control en las empresas.

(Elaboración propia)

Asimismo, deben resaltarse las limitaciones de las auditorías de control para evitar las infracciones legales. A título ilustrativo se presenta el caso de una empresa que disponía de delegados de trabajadores elegidos por las empleadas, y que era objeto de controles por parte de autoridades gubernamentales y clientes internacionales. Desde el 2004 cometía irregularidades en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Esto fue descubierto por las trabajadoras en el 2012, a raíz de problemas en el pago de salarios.

Por otro lado, las entrevistas a obreras durante las inspecciones pueden no asegurar la obtención de una visión fiel de las condiciones laborales. El inspector entrevistado explicó que durante una visita de inspección una obrera le aseguraba que todo estaba muy bien, como respuesta estándar a preguntas sobre distintas cuestiones. Extrañado, y al preguntar si cobraba el salario mínimo legal, la trabajadora contestó afirmativamente, pero al mencionar la cantidad exacta resultó ser inferior.

Finalmente, ningún sindicato entrevistado reconoció participar en procesos de auditorías o mantener relaciones con clientes internacionales, pese a que los discursos de estas mencionan la importancia de que grupos de interés como sindicatos participen activamente con ellos en la mejora de las condiciones laborales.

²⁴ Excepcionalmente, la Inspección de Trabajo da un preaviso al empresario cuando la visita tiene como fin no el control, sino la sensibilización o la realización de actividades informativas en las cuales es preferible la presencia de este.

6.2 Medios

El acceso y control de recursos adecuados para la reclamación de derechos es indispensable para su ejercicio. Más aún, el reconocimiento legal de estos medios los convierte en derechos.

6.2.1 Reglamento interior

El 56,31% de las 103 trabajadoras encuestadas dijo conocer la existencia de reglamento en su empresa, un 36,89% afirmaba su inexistencia, un 3,88% lo desconocía y el resto (el 2,91%) explicó que, si bien había, en él constaban obligaciones y no derechos.

Al preguntar a través de qué distintos medios conocían su existencia, el 85,45% nombró el tablón de anuncios, el 5,45% a sus compañeras de trabajo, el 7,14% el momento de su contratación, el 7,27% el personal de la empresa y otro 7,27% lo había leído personalmente.

En el cuestionario se preguntó por el conocimiento de la existencia del reglamento, lo que no quiere decir que en efecto haya tal reglamento interior. Puede haberlo, pero que no se cumplan las disposiciones legales que exigen su difusión entre las empleadas²⁵. En el estudio, no se advirtió que este instrumento tuviera un efecto en el nivel de conocimiento o en las actitudes analizadas. Quizás el fallo no esté en el reglamento, sino en cómo se da a conocer a las trabajadoras.

Se observa una relación entre el conocimiento de la existencia del reglamento interno y las visitas de control o el que la empresa tenga clientes internacionales. Asimismo, el conocimiento del reglamento es proporcional al tamaño de la empresa. Por otra parte, en las zonas industriales la existencia de reglamento es conocida por el 69,2% de las trabajadoras frente a un 34,6% en las zonas no industriales.

²⁵ A través de diversos medios y momentos (contratación, tablón de anuncios y cuando tenga lugar cualquier modificación).

6.2.2 Delegados de trabajo

Diversos actores –sindicatos, Inspección de Trabajo, obreras, etcétera– coinciden en que, en muchos casos, se desvirtúa esta figura. Una inspectora de trabajo explicaba cómo incluso si la empresa declara tener delegados, las obreras desconocen su existencia. Por otro lado, los sindicatos expusieron que no todas las empresas tienen delegados y que, en muchos casos, son elegidos directamente por el patrón²⁶. La jefa de cadena entrevistada explicaba que en su empresa los delegados de trabajadores eran elegidos por los jefes de cadena, dependiendo de la capacidad de comunicación y de la ausencia de miedo para reunirse con el empresario.

Los datos recogidos por el cuestionario parecen indicar lo mismo. Solo el 22,33% de las 103 trabajadoras declararon tener delegados en su empresa, el 1,94% lo desconocía y el restante 75,73% afirmó no tener. Aquellas fábricas con visitas de control tenían mayor presencia de delegados que el resto –32,3% frente al 6,1% respectivamente–. No obstante, únicamente en el 31,82% de los casos en los que existía tal delegado, este había sido elegido por las trabajadoras.

Para conocer con mayor detalle la labor que estaban desempeñando los delegados en aquellas empresas donde existían, se preguntó a las trabajadoras si conocían sus funciones, si creían que defendían sus intereses, si disponían de despacho para realizar su trabajo y si había comité de empresa. Como parece desprenderse del Gráfico 6, ni siquiera la existencia de delegados de trabajadores en los centros de trabajo conlleva que sus funciones se adecúen a lo prescrito en la ley, pues una parte considerable de las trabajadoras desconocen sus funciones o creen que no defienden sus intereses.

²⁶ Casos de elección de familiares del empresario como delegados de trabajadores y rechazos a solicitudes de convocar elecciones para elegir estos representantes por parte de sindicatos.

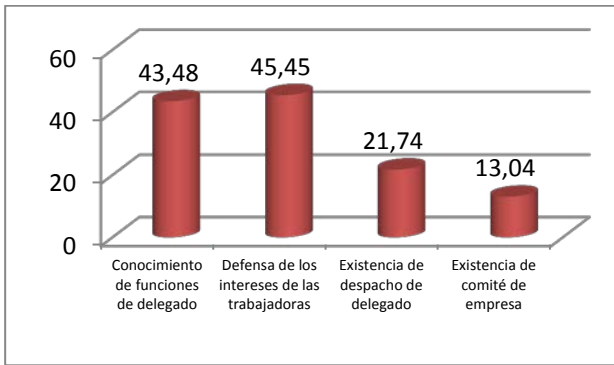


Gráfico 6. Información relativa a los delegados de trabajadores existentes.
(Elaboración propia)

Una obrera perteneciente a Attawassoul explicó que, tras haber sido elegida delegada de trabajo por la Administración de empresa y empezar a reivindicar derechos, fue sustituida por otra trabajadora. La obrera declaró que no existía delegado en ese momento.

Se puede hablar de una precariedad de la figura del delegado de trabajadores y, como consecuencia, del comité de empresa. Si se considera que este es el medio establecido en la ley para la reclamación de derechos en la empresa y para que la trabajadora participe en la toma de decisiones, esta situación no favorece la implicación de la trabajadora del SCT en la defensa de sus derechos.

6.2.3 Representante o sección sindical

En un 7,07% de los casos las trabajadoras han declarado tener representante²⁷ o sección sindical en su empresa, un 89,9% declaró no tener y el 3,3% restante lo desconocía.

De aquellas que respondieron que no existía, solo un 11,25% dijo conocer algún intento de crear una sección sindical en su fábrica, el otro 11,25%

desconocía si se había producido o no tal tentativa y el resto dijo que no había tenido lugar. Eran las trabajadoras ligadas a organizaciones de trabajadores aquellas en cuyas fábricas más se había intentado. Al preguntar por los motivos del fracaso, un 55,56% destacó la actitud de las obreras, un 22,22% la del empresario, un 11,11% la de sindicatos, otro 22,22% los despidos ocasionados y un 11,1% nombró otras causas.

Se han advertido dificultades para crear secciones sindicales. Por una parte, los sindicatos manifestaron el rechazo por parte de algunos empresarios²⁸. También las obreras de Attawassoul relataban casos de decenas de personas trabajadoras despedidas al intentar crear estas secciones en sus fábricas. E incluso una obrera relató que, en una ocasión, su empresario pagó a unos trabajadores (como tiempo de trabajo) para que se manifestaran en contra de la creación de una sección sindical.

Asimismo, la negativa de algunos empresarios a establecer un diálogo con los miembros de las secciones sindicales supone otro impedimento. Algunos sindicatos comentaron que a veces sacrifican estas secciones para salvaguardar los puestos de trabajo.

Por otro lado, ante la cuestión recurrente de cómo fomentar la sindicalización, la respuesta dada por un sindicato fue que la creación de secciones sindicales se debería promover mediante las secciones ya existentes en la zona donde se ubica la empresa.

²⁷ Debe recordarse que sin la celebración de elecciones profesionales para delegados de trabajadores no es posible la designación de delegados de trabajadores.

²⁸ Sindicatos, abogados y obreros refirieron la mala imagen que dan al sindicalismo algunos sindicatos politizados e incluso corrompidos. Comentaron casos de prácticas ilegales y de impedimento sindical al funcionamiento normal de la empresa. Una empresaria entrevistada explicó su conflicto con un sindicato (al que otros sindicatos tildaban de oportunista y politizado) diciendo que este no se había mostrado dispuesto a dialogar, y que los obreros habían tomado poco partido en estas negociaciones (siendo el delegado sindical, ajeno a la empresa, el único interlocutor). Por su parte, el sindicato opinaba que era la empresa la que se negaba a negociar y que esta incumplía los derechos laborales.

6.2.4 Limitaciones educativas

El nivel educativo de las trabajadoras del SCT es, por lo general, bajo²⁹ y hay un elevado porcentaje de analfabetismo. Esta cuestión es considerada negativa para la competitividad del sector por la OIT. Y no solo eso, los sindicatos destacan cómo el desconocimiento de derechos por parte de las trabajadoras –asociado al analfabetismo– es aprovechado por la empresa para vulnerar sus derechos (OIT, 2005). El delegado regional de un sindicato identificaba el bajo nivel de estudios de las obreras como factor limitativo de su sindicalización. Esta opinión también ha surgido en reuniones del comité de obreras de Attawassoul.

El 43% de las trabajadoras encuestadas se consideraba limitado por este factor a la hora de reclamar sus derechos, y un 5% no sabía si lo estaba, el resto decía no estarlo³⁰.

Parece oportuno mencionar las respuestas de algunas trabajadoras que, sin ser preguntadas, explicaban que otros factores determinaban en mayor medida esta acción: la fortaleza de la persona –el más nombrado–, el acceso a información, el miedo y la ineficacia de reclamar.

6.2.5 Limitaciones horarias

Las jornadas laborales de las trabajadoras del SCT son de, al menos, ocho horas, superándose en muchos casos la duración máxima legal. La trabajadora suele acabar su jornada a partir de las 16:30 h, por lo que se planteó la duda de hasta qué punto era esta compatible con los horarios de los organismos encargados con la protección o defensa de derechos laborales. Las organizaciones

de trabajadores, a diferencia de las instituciones públicas, tienen una mayor accesibilidad horaria³¹.

En el cuestionario se preguntó a las trabajadoras que dijeron saber dónde acudir ante una vulneración de sus derechos, si los horarios de estos lugares eran compatibles con su jornada laboral. Solo el 25,42% consideró que así era, habiendo un 61,02% que decía ser incompatible y un 13,56% que lo desconocía.

Por otra parte, dos de los sindicatos y el coordinador de Attawassoul remarcaron las dificultades que plantea la escasez de tiempo de las obreras para su participación en estas organizaciones. Una implicación activa requiere cierta dedicación constante y continuada a lo largo del tiempo.

6.3 Sensibilización

6.3.1 Percepción de situación laboral ajustada a derecho

El EBD mantiene que es necesario que los titulares de derechos sean conscientes del deber que tienen de reclamarlos, lo que llama *responsabilidad*. Se preguntó a los trabajadores encuestados si creían que sus derechos laborales eran respetados. El 81,02% respondió en sentido negativo³².

Al preguntar por el modo a través del cual habían sido conscientes de esta situación, las respuestas más frecuentes fueron las conversaciones con compañeros y la experiencia laboral.

Ahora bien, aun siendo consciente de que el trabajador vive una situación injusta, puede ser que lo acepte y lo llegue a considerar “normal”,

²⁹ El nivel de estudios de los trabajadores encuestados puede ser observado en el Anexo II. Únicamente el 46,87% de ellos había superado los estudios primarios.

³⁰ Es curioso, sin embargo, que la respuesta a esta pregunta no tenga relación con el nivel de estudios declarado. Tampoco se observa una relación significativa entre el nivel de estudios declarado y el nivel de implicación en la defensa de los derechos laborales.

³¹ Las instituciones públicas suelen cerrar entre las 16:00 h y 16:30 h. Se desconoce el horario de los sindicatos. Attawassoul permanece abierto hasta las 19:30 h o 20:00 h.

³² Un 13,13% dijo que sus derechos sí eran respetados, el 2,02% dijo que algunos y el 3,03% que no lo sabía.

por lo que no reivindique sus derechos³³. También es posible que considere inoperantes a las instituciones en la defensa de sus derechos laborales y prefiera el cambio de empresa a la reclamación.

Se preguntó a los trabajadores si habían tenido algún conflicto durante sus años de trabajo en este sector. Teniendo en cuenta que el conflicto laboral puede darse independientemente de la vulneración de derechos, el porcentaje de personas que respondieron que han tenido un conflicto podría ser mayor que aquellos que piensan que sus derechos no son respetados. Sin embargo, solo un 47,42% de los encuestados declaró haber tenido un conflicto. De estos, el 97,8% creía que no se respetaban sus derechos y el 2,2% restante que sí.

Al preguntar específicamente por los tipos de conflictos, los más repetidos eran los que se muestran en el Gráfico 7³⁴. Es de resaltar que a pesar de que un 52,58% dijo no haber tenido ningún conflicto, muchos de estos declararon a lo largo del cuestionario algún incumplimiento de sus derechos laborales.

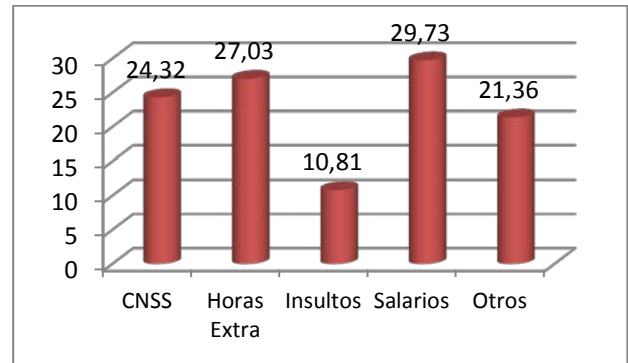


Gráfico 7. Conflictos laborales nombrados por las obreras.
(Elaboración propia)

Aquellos trabajadores más implicados en la defensa de sus derechos declararon en mayor medida haber tenido un conflicto que los no involucrados (Gráfico 8). ¿Son más conflictivas las personas comprometidas con la defensa de sus derechos o son más sensibles a detectar las vulneraciones como un conflicto, en lugar de normalizarlo?

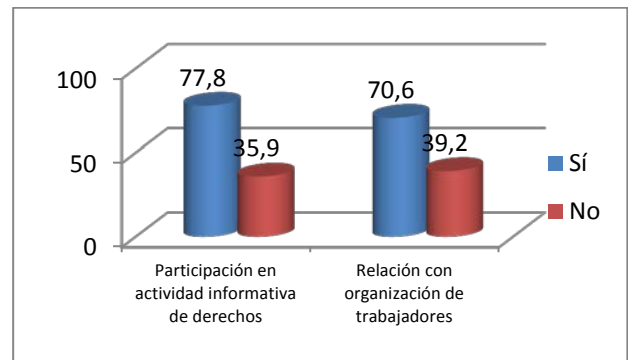


Gráfico 8. Reconocimiento de conflicto laboral según distintas variables.
(Elaboración propia)

³³ Parece interesante hacer mención aquí al concepto de *preferencias adaptativas*: “[Revisando los puntos en común entre la interpretación de este término por Nussbaum y Sen] (...) internalización de las limitaciones externas sobre el bienestar de los individuos, conduciendo al consentimiento de su privación y pudiendo llegar a valorarla al no poder concebir una mejor vida. Esta auto-renuncia expone el problema para las valoraciones del bienestar –que las valoraciones utilitarias no perciben– la conformidad individual a su privación esconde la diferencia entre lo que la gente prefiere y lo que preferirían en la ausencia de estas privaciones” (Watts, et al., 2008).

³⁴ Las obreras podían indicar cuántas problemáticas deseaban, motivo por el cual la suma de los porcentajes de las distintas columnas no equivale a 100.

6.3.2 Deseo de afiliarse a un sindicato

Se preguntó a los trabajadores encuestados si desearían afiliarse a un sindicato en el caso de que se creara una sección sindical en su empresa. De

los 43 trabajadores preguntados³⁵, el 62,79% contestó afirmativamente³⁶.

Aquellos que contestaron que no añadieron explicaciones a su respuesta: falta de colaboración entre obreros, falta de tiempo, malas experiencias, inutilidad de unirse a este, falta de capacitación, miedo, etcétera.

Por otra parte, se ha observado que todos los hombres decían querer sindicarse, a diferencia de las mujeres (62,5%). Se ha encontrado asociación con un mayor deseo de afiliación entre aquellos que habían visto reclamar ante el empresario (91,7% en oposición al 59,4%), entre los que decían no conocer sus derechos (88,2% en oposición al 59,3%), entre los que producían para una marca internacional (78,8% en oposición al 66,7%) y entre los que trabajaban en una zona industrial (91,7% en oposición al 47,6%) y entre los trabajadores encuestados en Attawassoul (78,6%).

6.3.3 Conocimiento de derechos

El conocimiento de derechos permite que una persona sea más consciente de una problemática y de su deber correspondiente, pero también puede influir en su sentimiento de legitimidad para actuar

³⁵ Esta pregunta se introdujo una vez iniciado el proceso de recolección de datos, a sugerencia de un miembro del personal de Attawassoul perteneciente al equipo encuestador.

³⁶ No se han observado relaciones significativas entre esta variable y otras del entorno o del grado de implicación en la defensa de tus derechos. Por ejemplo, no afecta el que la persona esté relacionada con una organización de trabajadores, o con haber acudido a una actividad informativa de derechos o a un organismo externo para reclamar o informarte de tus derechos, o con haber reclamado ante el empresario, ni con haber declarado hablar de sus derechos o haber tenido algún conflicto o decir que no se respetan tus derechos. Tampoco con el nivel de estudios, con las visitas de agentes de control, ni con el hecho de tener delegados de trabajadores, representantes sindicales o reglamento interior.

frente a otras, al conllevar una mayor comprensión de la problemática.

Se preguntó en el cuestionario realizado a los trabajadores si conocían sus derechos laborales. A esta pregunta contestaron 101 personas. El 33,98% opinaba que no los conocía y un 6,93% que solo conocía algunos³⁷.

Tras esto, se preguntó específicamente por el conocimiento de cuatro derechos básicos. A esta pregunta contestaron 77 personas³⁸. El derecho más conocido era el de la afiliación a la Seguridad Social (conocido por el 98,7%), seguido del pago de las horas extraordinarias (conocido por un 84,4%) y de la duración de la jornada laboral (64,94%), siendo el más desconocido el de la afiliación sindical (conocido únicamente por el 53,25%).

En las entrevistas realizadas, una trabajadora manifestó cómo aumentó su nivel de conocimiento de derechos al empezar a acudir a Attawassoul, pues si bien antes ya conocía algo al haber sido representante sindical, pudo conocerlos más³⁹. A esto añadió: "Sabes más y tiene más confianza de él, sabe defender sus derechos y habla y porque sabes el derecho que tiene (...). Tiene voz", lo que refuerza la teoría de que el conocimiento de derechos aumenta el sentimiento de autoridad. Expresiones similares fueron manifestadas por otros obreros de la asociación.

Estas declaraciones cuadran con el análisis cuantitativo. Los trabajadores encuestados más implicados en la defensa de sus derechos eran los

³⁷ Cabe advertir las contradicciones de algunos trabajadores que declararon conocer sus derechos y a la vez no reclamar ante el empresario por desconocimiento de derechos.

³⁸ El 82,9% que manifestó su conocimiento de estos derechos básicos había declarado conocer sus derechos. Debido a errores en la elaboración del cuestionario no se incluyó las instrucciones respecto al orden y salto de preguntas.

³⁹ La obrera explicaba que solo acudía al sindicato en ocasiones puntuales, para asistir a reuniones informativas del proceso judicial de su anterior empresa (en la que había tenido lugar un conflicto colectivo).

que decían conocer los derechos laborales en mayor medida. Manifestaban desconocer sus derechos en un 11,8% de los casos, frente a un 44,9% de aquellos trabajadores que no estaban implicados.

No obstante, esta asociación no se ha dado al preguntar por los cuatro derechos específicos, siendo significativa la relación únicamente respecto del derecho a la afiliación sindical, en el que las obreras asociadas decían conocer tal derecho en un 93,3 frente a un 46,3% de las que no lo estaban. De todos modos, debe recalcar que el conocimiento de derechos no puede medirse únicamente a través de estos derechos básicos y que el conocimiento de los trabajadores asociados es más elevado que el resto.

Las mismas asociaciones, aunque más acentuadas, se repiten con haber participado en una actividad informativa de derechos, si bien en este caso también presenta una asociación con el derecho a la jornada laboral, como puede observarse en el Gráfico 9.

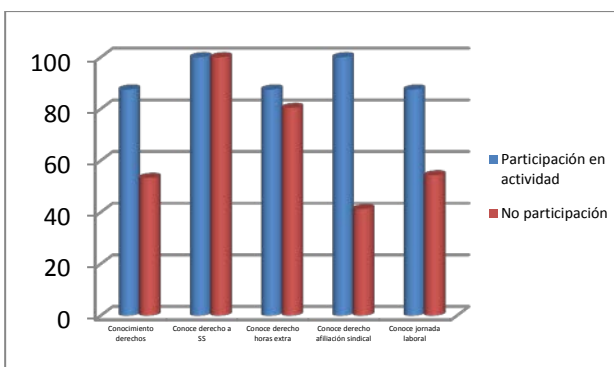


Gráfico 9. Conocimiento de derechos laborales según participación en actividad informativa.
(Elaboración propia)

Por otra parte, no se observa ninguna asociación entre la existencia de representantes de trabajadores, secciones sindicales o de reglamento interno en la empresa. Tampoco con haber declarado tener un conflicto ni con haber reclamado ante el empresario. Sin embargo, se observa que las personas que hablan sobre sus

derechos dicen conocerlos en mayor medida que las personas que no lo hablan (79,7% frente a 48,6%). Asimismo, todas las personas que decían desconocer sus derechos nunca habían acudido a un organismo externo, reduciéndose al 66% en aquellos que declaraban conocerlos.

Varios trabajadores entrevistados en Attawassoul y algún sindicato expresaron su impresión de que con frecuencia los trabajadores no conocían sus derechos o eran indiferentes ante ellos.

6.3.4 Conocimiento de lugares donde reclamar

El 37,86% de las 103 personas encuestadas decía no saber dónde acudir ante una vulneración de sus derechos laborales. Del 62,14% que contestó afirmativamente, los lugares más nombrados, y con diferencia, fueron la Inspección de Trabajo y la Administración de la empresa, dejando a los representantes de trabajadores en último lugar⁴⁰.

Los trabajadores que están relacionados con organizaciones de trabajadores saben dónde acudir para reclamar sus derechos en mayor medida que los que no lo están: un 88,2% de los casos frente al 55,8%. Por otra parte, no existe asociación entre esta pregunta y el reglamento interno, la existencia de delegados de trabajadores, delegados o sección sindicales o la existencia de visitas de control.

6.4 Participación

Por ahora se ha intentado estudiar la asimilación de la existencia de un problema, esto es una cuestión interna, un pensamiento. Sin embargo, para vislumbrar si una persona ha asumido un

⁴⁰ Pudiera ser que el bajo nivel de presencia de representantes de trabajadores en las empresas, expuesto más arriba, explique en cierta medida que sean los menos nombrados.

papel no es suficiente conocer su nivel de sensibilización, la asunción del rol debería ser manifestada hacia el exterior de algún modo.

6.4.1 Hablar de derechos

El 69,9% de los 103 trabajadores encuestados dice hablar de sus derechos laborales. Aquellos con los que más habla sobre estas cuestiones son, en orden descendente: compañeros de trabajo (el 90,14% habla con ellos), amigos (el 60,56%), familia (54,93%) y el empresario (el 23,94%).

Se ha observado que cuando los trabajadores hablan sobre sus derechos es más probable que sepan dónde acudir ante una vulneración de ellos. La misma relación se da cuando dicen conocer sus derechos laborales o haber tenido un conflicto laboral, siendo aquellos que más hablan los que manifiestan en mayor medida haber tenido conflictos o conocer sus derechos (Gráfico 10). Asimismo, existe una asociación directa entre una mayor edad y hablar de derechos, 56,6% entre 15 y 24 años, 80,6% entre 25 y 34 y 100% los mayores de 35.

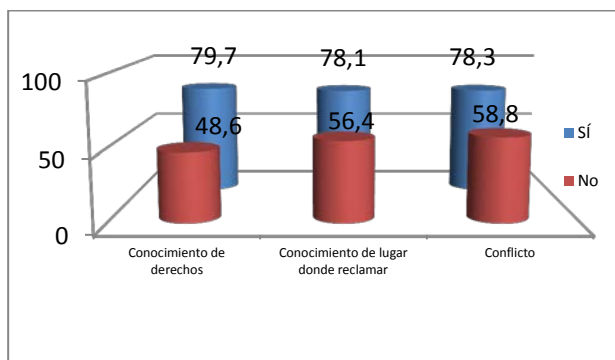


Gráfico 10. Trabajadores que hablan sobre sus derechos según distintas variables.
(Elaboración propia)

6.4.2 Reclamación ante el empresario

Se ha visto que el 81,82% de los trabajadores encuestados percibía que sus derechos no eran respetados. Sin embargo, únicamente un 20,22% de los 89 trabajadores preguntados dijo haber

reclamado alguna vez ante el empresario. Los trabajadores que declararon haber tenido algún conflicto laboral decían haber reclamado ante el empresario en mayor medida que los que dijeron no haberlo tenido (73,9% en el primer caso y un 5,9% en el segundo).

Si bien no se puede hablar de la existencia de una relación significativa, las personas relacionadas con sindicatos o asociaciones de trabajadores han reclamado en un 61,5% frente a un 33,33% de los que no lo están. Donde sí se da tal asociación es entre haber participado en una actividad informativa de derechos y realizar una reclamación, habiendo reclamado en un 58,8% los que sí han participado y un 28% los que no. En este sentido, y retomando lo dicho anteriormente al respecto, varias obreros de Attawassoul explicaban cómo habían ganado confianza para reclamar ante el patrón desde que formaban parte de esta.

6.4.3 Acudir a organismos de defensa de derechos laborales

Teniendo en cuenta que los conflictos no siempre son resueltos en el seno de la empresa, parece necesario el recurso a otras instituciones que puedan ayudar o canalizar la reclamación de derechos.

Se preguntó a los trabajadores encuestados si habían acudido en alguna ocasión a un organismo externo a la empresa con el fin de informarse, exigir o denunciar una vulneración de sus derechos. Un 79,78% nunca lo había hecho. Pero esta cifra es todavía superior cuando se analizan separadamente los datos según el lugar de realización de la encuesta o de la pertenencia a organizaciones de trabajadores (Gráfico 11)⁴¹.

⁴¹ Cuando los trabajadores decían pertenecer a sindicatos o asociaciones de trabajadores declaraban haber acudido en un 73,3%. Por su parte, aquellos que no tenían relación con organizaciones de trabajadores solo habían acudido a estos organismos en un 7,1% de los casos.

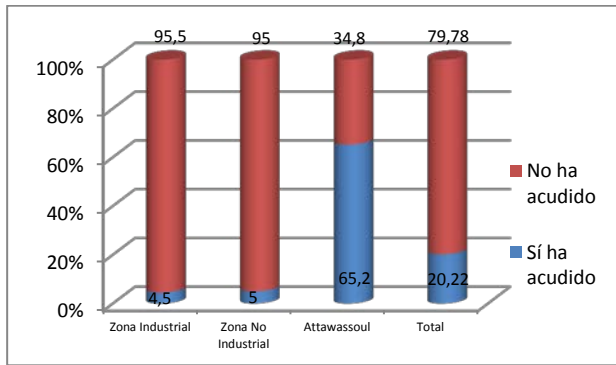


Gráfico 11. Asistencia a organismo externo según lugar de encuesta.
(Elaboración propia)

Si la mayoría de personas creen que no se respetan sus derechos, ¿por qué no reclamarán? Aquellos que sí han acudido a un organismo externo se diferencian de los que no lo han hecho por sentirse más apoyados, hablar y conocer sus derechos laborales, haber tenido un conflicto laboral, haber reclamado ante el empresario, conocer dónde acudir ante una vulneración de derechos y haber participado en una actividad informativa en mayor medida que los que no han acudido nunca a un organismo externo (Gráfico 12).

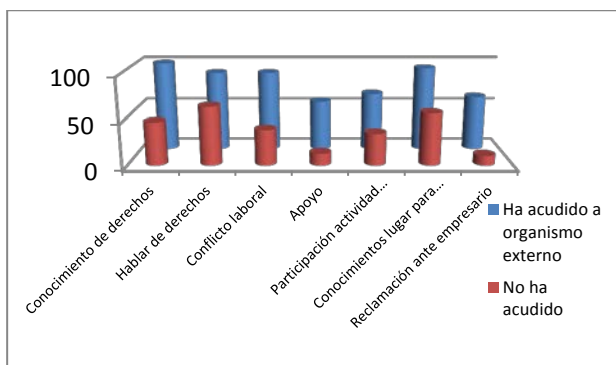


Gráfico 12. Diferencias entre trabajadoras según asistencia a organismo externo.
(Elaboración propia)

Para concretar más, se preguntó a los trabajadores que nunca habían acudido a un organismo externo a la empresa el por qué. Las causas más nombradas fueron el desconocimiento de

derechos y el miedo a las represalias del empresario (Gráfico 13).

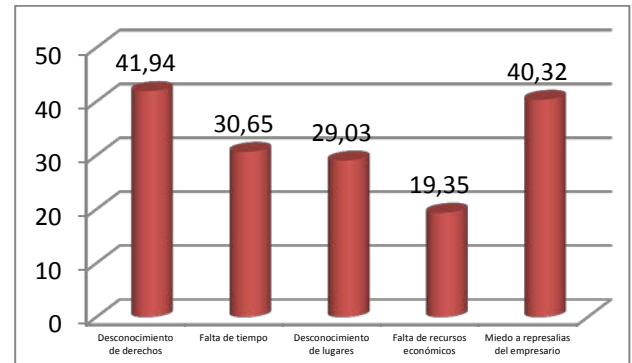


Gráfico 13. Causas de no haber acudido a un organismo externo.
(Elaboración propia)

Los trabajadores que hablan de sus derechos se sienten menos limitados por el desconocimiento de derechos para informarse o reclamar ante un organismo externo; un 27,9% se siente limitado frente a un 73,7% de los que no hablan de derechos.

Por otra parte, el 20,22% que dijo haber acudido a algún organismo externo acudió a los sitios que se muestran en el Gráfico 14.

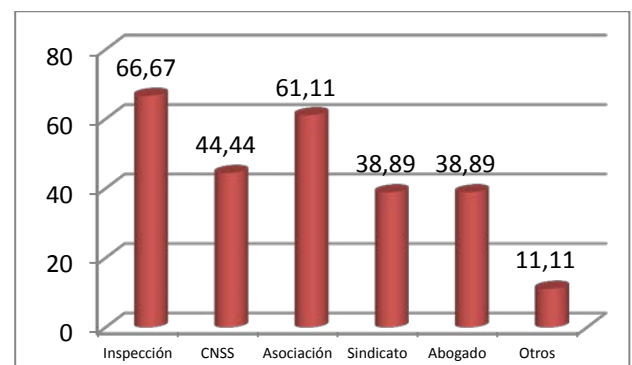


Gráfico 14. Organismos externos consultados.
(Elaboración propia)

6.4.4 Participación en actividad informativa de derechos

Los sindicatos se quejan de la falta de sensibilización de los obreros respecto de la importancia de la formación. Explican que la

mayoría acude cuando tiene un problema o a veces a reuniones puntuales, aunque admiten que hay obreros más participativos que no siguen este patrón. El coordinador de Attawassoul explicaba los problemas de continuidad de las obreras a los talleres formativos: si organizaban tres talleres la mayoría de obreras solo acudía a uno.

Se preguntó a los trabajadores encuestados si habían participado en alguna ocasión en una actividad informativa de sus derechos laborales. De los 83 trabajadores que respondieron, un 78,31% nunca lo había hecho. Ahora bien, este porcentaje varía considerablemente al diferenciar entre aquellos que decían pertenecer a una organización de trabajadores de los que no. Mientras que el 76,5% de las obreras relacionadas con un sindicato o asociación habían participado, en el caso de las obreras no vinculadas esta cifra descendía hasta un 7,8%.

Los lugares donde la gente había realizado estos cursos eran: asociación (81,25%), sindicato (43,75%) y centro de trabajo (12,5%).

Se han visto relaciones significativas a lo largo del análisis de resultados entre haber participado en tales actividades y otras variables: acudir a un organismo externo, conocimiento de derechos, declarar recibir apoyo para mejorar las condiciones laborales, declarar haber tenido un conflicto laboral, reclamar ante el empresario y tener relación con una organización de trabajadores.

Un sindicato entrevistado exponía las limitaciones de recursos para hacer frente al gasto en formaciones. Ningún sindicato entrevistado ni Attawassoul involucraban a los trabajadores en la docencia de estas formaciones. Por su parte, un inspector de trabajo entrevistado explicaba que a pesar de haber ofrecido a varios sindicatos dar formaciones sobre derechos laborales gratuitamente, ninguno había contactado con él para llevarlo a cabo.

6.4.5 Relación con sindicato o asociación

La participación en el proceso de defensa de derechos laborales puede canalizarse mediante la adhesión a organizaciones más o menos formales, como pueden ser sindicatos o asociaciones defensoras de los intereses de trabajadores⁴². En el cuestionario realizado se preguntó a los trabajadores si tenían relación con alguna de estas organizaciones, el 18,09% contestó afirmativamente. Pero esto debe ser precisado pues si se diferencia según el lugar de realización de la encuesta las cifras oscilan notablemente. En Attawassoul el 63,6% decía estar relacionado, reduciéndose esta cifra en las zonas industriales y no industriales al 6,4% y 0%, respectivamente, como puede observarse en el Gráfico 15.

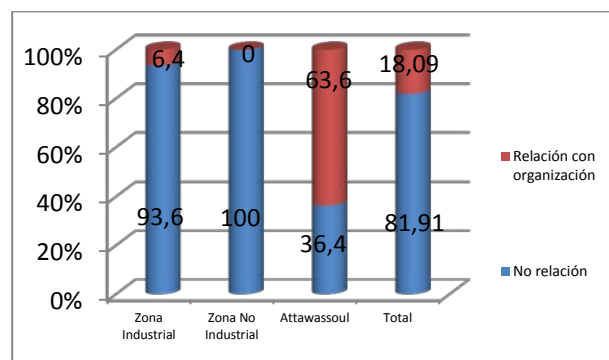


Gráfico 155. Relación con organizaciones de trabajadores según lugar de encuesta.
(Elaboración propia)

Se preguntó a los obreros de Attawassoul cómo la habían conocido. Las respuestas indicaban que era a través de los círculos relacionales más cercanos, compañeros de trabajo que en muchos casos residían en el mismo barrio.

Las organizaciones de trabajadores dicen verse confrontadas por una falta de sensibilización de las obreras respecto de la formación y de la falta de asiduidad a estas. Los sindicatos entrevistados se quejan de que estos acuden, en su mayoría, con la intención de resolver un conflicto, no de forma

⁴² Ya se ha mencionado que en el 2010 la tasa de afiliación sindical no superaba el 6% a nivel nacional.

continúa ni tomando un papel activo. Se puede hablar, pues, de una baja implicación de los trabajadores del SCT en organizaciones defensoras de sus derechos.

Desafortunadamente, el punto de partida para el interés en la creación de secciones sindicales es, en algunos casos, la vulneración insostenible de derechos, como el impago de salarios, que ponen al descubierto otras transgresiones –explicaba una obrera entrevistada–. Es en los momentos de crisis cuando los trabajadores acuden a los sindicatos para solicitar su apoyo, siendo en ocasiones demasiado tarde para solucionar los problemas⁴³.

Si bien los sindicatos deben ayudar a los trabajadores en la resolución de conflictos, los problemas solo pueden ser solucionados mediante un largo proceso atacando las causas estructurales. Como alegan varios sindicatos, requiere un proceso en el que se consiga un clima de confianza y de diálogo con el empresario. La falta de sensibilización de los obreros hace que su implicación sea baja y que se acuda a esta como un organismo asistencial, perdiendo el sindicato el sentido de su existencia y la fuerza que tienen, que es la masa sindical.

Durante el trabajo de campo, se observó en Attawassoul una participación bastante continuada por parte de algunas personas trabajadoras más activas. En esta asociación se asistió a reuniones o talleres en los que se trataban conflictos laborales cotidianos, experiencias, etcétera, aconsejándose mutuamente sobre las posibles estrategias que se debían seguir.

Este espacio en el cual los trabajadores pueden hablar, discutir y poner en común sus ideas debe reconocerse positivamente. Desde la perspectiva del EBD, este es un buen indicador ya que da lugar a la comunicación y a la toma de decisiones racionales. Es más, estos espacios dan seguridad y legitimidad a los obreros para actuar y defender sus derechos. En esta línea, una obrera entrevistada comentó: “Antes cuando era en el sindicato, sabes pocas cosas, pero en Attawassoul sabes más y tienes más confianza de él, sabe defender sus derechos y habla y porque sabes el derecho que tiene... Tiene voz”. En este mismo sentido, se recogieron durante un taller sobre Attawassoul expresiones por parte de obreros que daban a entender qué significaba Attawassoul para ellos. Palabras como segunda casa, confianza, espacio familiar, aprender, hablar, creer en Attawassoul, comunicarse, compartir experiencias. Además, al preguntar por el cambio sufrido desde su relación con Attawassoul aparecieron comentarios relativos al aumento de la autoestima, de la confianza para hablar y para afrontar los problemas, pérdida de miedo, aprendizaje y conocimiento.

⁴³ El delegado sindical de la UMT entrevistado explicó: “Los sindicatos no tienen una varita mágica y los obreros esperan mucho de los sindicatos porque solo vienen cuando tienen un problema. Por ejemplo, el caso de [la empresa que dejó de cotizar en el 2004 siendo descubierto esto en el 2012 a raíz del impago de salarios], después de 30 años trabajando allí quieren hacer un sindicato. Y los sindicatos no tienen la capacidad de resolver sus problemas acumulados desde hace 30 años”.

7 Conclusiones y recomendaciones

Analizados los resultados, debe procederse a una breve conclusión de aquellos puntos más relevantes y a realizar una serie de recomendaciones.

7.1 Conclusiones

1. El trabajador está desempeñando un papel muy limitado en la defensa de sus derechos laborales, a pesar de ser consciente de la vulneración de estos. Constituyen una minoría aquellos que intentan reivindicar sus derechos.
2. Un porcentaje considerable de trabajadores dice desconocer sus derechos o dónde acudir en caso de que se vulneren estos.
3. El entorno no favorece ni legitima que el trabajador se implique en la defensa de sus derechos, entendiendo por entorno los recursos disponibles para canalizar la defensa de sus derechos y las reacciones o actitudes de otros actores.
4. La limitación horaria de las instituciones públicas y la falta de tiempo de los trabajadores dificulta que estos se involucren en la reivindicación de sus derechos.
5. Las auditorías sociales y controles gubernamentales no siempre garantizan una aplicación rigurosa de la ley. Sus procedimientos y recursos resultan insuficientes para identificar o corregir las infracciones existentes.
6. Hay trabajadores no implicados en la defensa de sus derechos laborales que sí estarían dispuestos a hacerlo si se creasen las estructuras y condiciones adecuadas para ello. Las malas experiencias, el desconocimiento sobre la temática y la falta de apoyo son cuestiones que parecen frenar la participación de los trabajadores.
7. La reclamación de los derechos laborales por parte de los trabajadores se limita, con frecuencia, a asuntos concretos, lo que disminuye su eficacia. Es escasa su implicación activa en organizaciones de trabajadores, que son las que pueden organizar y orientar el proceso de mejora de las condiciones laborales de forma sostenida.
8. Attawassoul ofrece un clima de confianza en el que los trabajadores se sienten cómodos y emocionalmente apoyados, favoreciendo la comunicación entre ellos, su formación y su implicación en la mejora de sus condiciones laborales.

7.2 Recomendaciones

1. Diseñar, en coordinación entre trabajadores y sus organizaciones, un plan de formación y de acción para la sensibilización de los trabajadores no involucrados en la defensa de sus derechos. Los trabajadores más implicados deben ser los que sensibilicen a los que no lo están, animándoles a involucrarse en este proceso.
2. Los inspectores gubernamentales y los clientes deberían aprovechar su autoridad y acceso a las fábricas para presionar a los empresarios, en la medida de sus capacidades, para que respeten la ley. La competencia de las autoridades es la de controlar las condiciones laborales, ellas sí pueden tratar estas cuestiones sin sufrir represalias, a diferencia de los trabajadores. Podrían utilizar sus visitas a los centros de trabajo para promover la

- participación y preocupación de los trabajadores del SCT respecto de los derechos laborales, realizando campañas de información sobre estos temas⁴⁴. De este modo, reforzarían el sentimiento de legitimación de los obreros para ejercer el papel que les corresponde como titular de derechos.
3. Las organizaciones de trabajadores deben poner en marcha acciones dirigidas a aumentar la accesibilidad en la gestión de trámites laborales a los trabajadores. En este sentido, Attawassoul ofrece apoyo en estas cuestiones que convendría reforzar dada su importancia. La gestión conjunta de trámites de varios trabajadores facilitaría el seguimiento de sus condiciones laborales, debido a la disminución de la carga individual y al aumento de la eficiencia en las consultas a organismos externos. Y si se involucrase a los trabajadores para que participasen en esta actividad podría servir como herramienta de formación y empoderamiento.
 4. Las organizaciones de trabajadores deberían solicitar a las instituciones públicas encargadas de la defensa de sus derechos que aumenten su accesibilidad a los trabajadores (ampliación de horarios, por ejemplo).
 5. Establecer canales de comunicación entre las organizaciones de trabajadores y los agentes encargados del control de las condiciones laborales. Específicamente, dossiers creados por los propios trabajadores a través y con el apoyo de sus asociaciones o sindicatos (con el fin de ser anónimos y no poner en riesgo el puesto de trabajo de estos obreros). Esto permitiría que los inspectores o auditores dispongan de información complementaria a la proporcionada por la empresa, para así ser más certeros en la búsqueda de incumplimientos de la legislación laboral.
 6. Las organizaciones de trabajadores deberían sistematizar la recogida y el manejo de la información proporcionada por los trabajadores respecto de las condiciones laborales y de los organismos encargados de su defensa. Esta herramienta puede ser utilizada con varios fines: para reflexionar y decidir sus estrategias, para compartirla con otros actores o utilizarla como instrumento de presión. Esta sistematización tendría como beneficio añadido la formación y el empoderamiento de los trabajadores, en la medida en que se les implicara activamente en esta tarea.
 7. Se deben establecer sinergias entre las distintas organizaciones de trabajadores, así como de estas con otros organismos (Inspección de Trabajo, agencias públicas de formación profesional, etcétera) con la finalidad de optimizar los recursos dirigidos a la formación de los trabajadores. Asimismo, convendría involucrar a los trabajadores en la detección de necesidades formativas y en su desarrollo (impartición, evaluación, etcétera).
 8. Es aconsejable que Attawassoul siga manteniendo un espacio donde los trabajadores se sientan libres para expresarse y reflexionar y, con ello, incrementar su empoderamiento. Otras organizaciones de trabajadores deberían estudiar cómo crear un clima similar.

⁴⁴ Conviene destacar que la Inspección de Trabajo ha hecho alguna campaña de información, aprovechando sus visitas a las fábricas, tratando temas como el VIH o las elecciones de la reforma constitucional.

BIBLIOGRAFÍA

ACTRAV, (2011) *The ILO MNEs Declaration: What's in it for Workers?* Genève, OIT.

Belghazi, S., (2005) *Mise à Niveau et Compétitivité du Secteur Textile-Habillement: L'importance d'une approche durable fondée sur le travail décent et l'efficacité économique.* Genève, OIT.

BIT ACTRAV y Confederation Syndicale Afrique, (2010) *Zones franches, droit des travailleurs et stratégies syndicales.* Maroc. Italie, Centre Internationale de formation de l'OIT.

Boix, I., (2013) *Aproximación sindical a la Industria de la Confección de Tánger proveedora de las marcas españolas de Inditex, Mango y El Corte Inglés.* s. l., FITEQA-CCOO e IndustriALL Global Union.

Borja Segade, C.; García Varela, P. y R. Hidalgo Lorite, (2011) *El enfoque basado en Derechos Humanos: Evaluación e Indicadores.* s. l., Red en Derechos

Boukaich, K., c. a. (2012) *L'inspection du travail à l'épreuve de la fonction de contrôle.* s. l., s. n.

Campaña Ropa Limpia, (2011) *La moda española en Tánger: trabajo y supervivencia de las obreras de la confección.* s. l., Federación Setem.

Centre Régionale d'Investissement, Tanger – Tétouan, (2010) *Espace investisseur. Secteurs clés.* [en línea] Disponible en: <<http://www.investangier.com/index.php?menuid=21&contentid=27>> [Accesado el 12 de febrero 2013].

Code du Travail, (2003) Dahir n.º 1-03-194 dy 14 rejeb 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n.º 65-99 relative au Code du travail.

Cornwall, A. y C. Nyamu-Musembi, (2004) "Putting the 'rights-based approach' to development into

perspective" en *Third World Quarterly*, 25(8), pp. 1415-1437.

Emergence, (2010) *Textile et cuir. Présentation du secteur.* [en línea] Disponible en: <<http://www.emergence.gov.ma/MMM/Textile/Pages/Presentation.aspx>> [Accesado el 20 de abril 2013].

Evaluation Unit, (2012) *Independent Evaluation of the ILO's sector specific approach to Decent Work.* Geneva, OIT.

FAO, (2006) *El derecho a la alimentación en la práctica. Aplicación a nivel nacional.* Roma, FAO.

Filali Meknassi, R. y C. Rioux, (2010) *Relations professionnelles et négociation collective au Maroc.* Genève, Département des relations professionnelles et des relations d'emploi (DIALOGUE), OIT.

Jonsson, U., (2003) *Human Rights Approach to Development Programming.* s. l., UNICEF.

ISI Argonauta, (2010) *Guía para la incorporación del enfoque basado en derechos humanos en las intervenciones de cooperación para el desarrollo.* Madrid, Instituto Universitario de Desarrollo de la UCM y Cooperación e ISI Argonauta.

Meddeb, R., (2000) *L'industrie du textile-habillement au Maroc: les besoins des chefs d'entreprise et les conditions des femmes dans les PME.* Genève, Bureau international du Travail, OIT.

Nadir, B., (2012) *L'essentiel du Droit de Travail Marocain.* Rabat, Bouregreg.

OHCHR, (2006) *Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo.* Nueva York y Ginebra, OHCHR.

OIT, (2005) *Promouvoir une mondialisation juste dans le secteur des textiles et de l'habillement dans*

un environnement «post AMF». Genève, Bureau International du Travail, Programme des Activités Sectorielles.

OIT, (2006) *Evaluation Report: Improving competitiveness in the textiles, clothing and footwear (TCF) sectors*. Genève, Bureau International du Travail, OIT.

OIT, (2013) *Textiles, clothing, leather and footwear sector*. [en línea] Disponible en: <<http://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/textiles-clothing-leather-footwear/lang-en/index.htm>> [Accesado el 18 de febrero 2013].

OIT, (2011) *Demande directe (CEACR) – adoptée 2010, publiée 100^{ème} session CIT (2011). Convention (n.º 98) sur le droit d’organisation et de négociation collective, 1949 – Maroc*. Disponible en:

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2326305,fr:NO> [Accesado el 20 febrero de 2013].

OIT, (sin año) *Demande directe (CEACR) – adoptée 2011, publiée 101^{ème} session CIT (2012). Convention (n.º 81) sur l’inspection du travail, 1947 – Maroc*. Disponible en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:2698547> [Accesado el 1 de marzo 2013].

Okessou, T., (2001) *Diagnostique de la filière textile-habillement au Maroc*. s. l., Département de l’Economie, des Finances y de la Privatisation et Direction de la Politique Economique Générale.

Rodríguez Osuna, J., (2005) “La muestra: teoría y aplicación” en García Ferrando, M.; Alvira, F. y H. de Jesús Ibáñez (comp.), *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid, Alianza Editorial. Cap. 11.

Solís Peris, M., (2010) “La construcción simbólica de un mercado de trabajo feminizado en la ciudad de Tánger: Una aproximación” en *Frontera Norte*, 22(43), pp. 55-80.

PNUD, (2011) *Guide for Local Planning from a Human Rights-Based Approach*. Buenos Aires, PNUD.

UNESCO y UNICEF, (2008) *Un enfoque de la educación para todos basado en los derechos humanos*. Nueva York, UNESCO y UNICEF.

UN Office of the High Commissioner for Human Rights, (2006) *Principles and Guidelines for a Human Rights Approach to Poverty Reduction Strategies*, HR/PUB/06/12. Disponible en: <http://www.refworld.org/docid/46ceaef92.html> [Accesado el 7 de mayo 2013]

Valles, M. S., (2007) *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. 4.ª ed. Madrid, Editorial Síntesis.

Watts, M.; Comim, F. y B. Ridley, (2008) *Adaptive Preferences and Educational Policies*. 2013 Human Development and Capability Association (HDCP) Annual International Conference, Managua, Nicaragua 9-12 Septiembre 2013, Von Hügel Institute y St Edmund’s College, Cambridge.

ANEXO I. INFORMACIÓN SOBRE ATTAWASSOUL

Orígenes⁴⁵

“Las trabajadoras de la confección han intentado organizarse y crear un sindicato dos veces. La primera vez llegaron a organizarse y la respuesta del empresario fue despedirlas, era una lección para el resto de trabajadoras y por eso fracasó. La segunda vez se organizaron en un sindicato, pero la empresa creó un conflicto entre las propias trabajadoras. Manipuló a un grupo de trabajadoras para que actuaran en contra de las sindicalistas”. (trabajadora del textil y presidenta de Attawasoul)

“Es una asociación que hemos intentado construir debido a dos factores: el primer factor fue que en los años noventa, yo era sindicalista, teníamos muchos sindicatos de mujeres obreras sindicalizadas y que en su lucha por la mejora de sus condiciones fueron objeto de despido casi todas, casi todas fueron objeto de despido. Tuvimos luchas por su reintegración, fracasamos, era entonces en los noventa. Entonces, como dijo Latifa, ya a partir de ahí era muy difícil que una obrera pudiera sindicalizarse y defenderse, entonces lo lamentable no solo es ser explotado sino no poder tener la oportunidad de defender esos derechos, la libertad de defenderlos. Entonces, tuvimos la ocasión, el otro factor de haber colaborado con Setem en un estudio sobre la mujer obrera y los talleres clandestinos y, a partir de ahí, fuimos invitados al décimo aniversario del movimiento de Ropa Limpia en Barcelona en el año 2000, y ahí tuvimos la ocasión de encontrar experiencias de las obreras de Latinoamérica, de Asia, donde en condiciones de dificultad de trabajo sindical habían constituido asociaciones. Por eso hemos pensado en constituir en Tánger la asociación Attawasoul, que es la única en Tánger, en Marruecos, de asociación de obreras”. (Aboubakr Elkhamlichi, fundador y miembro del comité de la asociación Attawasoul)

Objetivo de la asociación

“El objetivo de esta asociación, o el más importante, es crear un espacio dentro de la situación de represión que sufren estas mujeres obreras para que tengan un espacio para seguir trabajando su capacitación y la coordinación de estas, contarse sus experiencias, y formarse a dos niveles, una formación elemental, alfabetizarse, aprender el español y francés, capacitación de derechos laborales y sindicales”. (Explica Aboubakr Elkhamlichi)

“La asociación Attawassoul fue creada con el objetivo de alentar las relaciones y de ofrecer un espacio de intercambio a las mujeres trabajadoras del sector textil, proponiéndoles actividades de alfabetización, de lenguas extranjeras, de sensibilización de temas que afectan particularmente a la mujer trabajadora (los derechos que tiene como mujer, como trabajadora, etcétera), y varias actividades de ocio. El objetivo es el de emancipar su conciencia cultural y social mejorándoles la vida cotidiana y ofreciéndoles la posibilidad de participar colectivamente en iniciativas. El Consejo de Administración de la asociación está formado especialmente por trabajadoras del sector textil. Forma parte de la campaña Ropa Limpia desde su fundación

⁴⁵ El contenido de este anexo recoge las declaraciones efectuadas por la presidenta de la asociación Attawassoul y a la vez, obrera del sector de la confección, y el fundador y miembro del comité de la asociación, Aboubakr Elkhamlichi, en una entrevista. Actualmente la página web ["http://www.defensaterritorios.org/index.php?option=com_content&view=article&id=8735:fatima-lamah-de-attawassoul-marruecos-las-maquilas-y-las-discriminaciones-hacia-las-mujeres&catid=395:videos-de-conferencias&Itemid=1151"](http://www.defensaterritorios.org/index.php?option=com_content&view=article&id=8735:fatima-lamah-de-attawassoul-marruecos-las-maquilas-y-las-discriminaciones-hacia-las-mujeres&catid=395:videos-de-conferencias&Itemid=1151), consultada el 23 de marzo de 2013, de la que se extrajo esta información, no se encuentra disponible.

y colabora activamente con Setem. Esta campaña trabaja para mejorar las condiciones laborales en la industria global de la confección, y denuncia los abusos de las grandes firmas multinacionales”.

Actividades de la asociación

Según el anuario de las asociaciones de la ciudad de Tánger del 2007, las actividades que realizan incluyen: “Animación sociocultural, alfabetización, apoyo escolar, formación profesional, prevención, sensibilización, derechos humanos individuales y colectivos, salud y cultura”.

Como puede observarse en estas declaraciones sobre las actividades que realizan, no se incluyen términos relacionados con la sindicación o la lucha de derechos laborales puesto que, teniendo en cuenta las experiencias pasadas y la presión que sufren en el trabajo, deben dar la impresión de tener meros fines formativos. “De momento las empresas no han reaccionado, mi jefa sabe que soy la presidenta y me pregunta pero yo le digo que solo hacemos formación, nada de trabajo sindical”. (Explica la trabajadora de la confección y, a la vez, presidenta de Attawassoul)

Así pues, sus actividades incluyen diversos trabajos de campo realizados en colaboración con SETEM y con otras organizaciones dentro del movimiento de la Campaña Internacional Ropa Limpia como: “La moda, un tejido de injusticias” (2003); “Made in Morocco” (2011), o “La moda española en Tánger” (2011).

Problemática de la asociación

“La situación de las trabajadoras es muy difícil porque viven en unas condiciones de no respeto, en general, de las leyes del código de trabajo marroquí, y además no solamente viven en esta situación de no respeto de salarios, de no respeto de seguridad social, no respeto de horas de trabajo (son 44 horas semanales), de no respeto de sus libertades sindicales; pero peor aún es que la condición de la mujer obrera se complica aún más por su condición social y familiar, por cuanto tiene que ayudar a su familia, eso es un elemento muy importante para hacer sobrevivir a la familia. Además viven en unas condiciones de libertades muy limitadas, hasta podemos decir que cuando ella quiere luchar por sus derechos, la familia está muy reservada porque tiene miedo de perder ese recurso. Y entonces, y además, a nivel social la mujer obrera del textil representa la primera industria en Tánger, más de 50.000 trabajadores, más del 70% son mujeres. Quiere decir que son un elemento de producción y económico que conoce la ciudad; sin embargo a nivel de respeto, a nivel de consideración de esa labor, como mujer obrera, como productora de la economía de la zona, se encuentra marginada, desconsiderada, no valorada. Y lo que podemos decir es que eso es una condición de mujer obrera muy difícil”.

ANEXO II. DATOS DE LA ENCUESTA

La encuesta fue realizada a 103 trabajadores, a través de cinco salidas a zonas industriales y no industriales en la ciudad de Tánger y en la asociación Attawassoul –entrevistando tanto a obreros con una participación más activa, como a otros que se limitaban a acudir para asistir a clases de alfabetización o idiomas–. Dos cuestionarios fueron realizados en el domicilio de la trabajadora. Puede observarse el porcentaje de cuestionarios realizados en cada lugar en el Gráfico 16. Es de resaltar que solo el 54,5% de los trabajadores encuestados en Attawassoul decía tener relación con una asociación interesada en la defensa de los trabajadores.

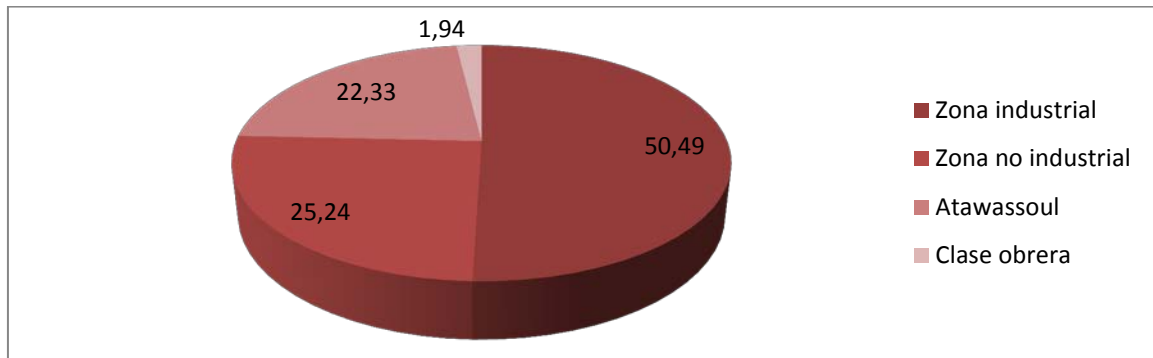


Gráfico 166. Lugar de realización de la encuesta.
(Elaboración propia)

Asimismo, y para una mejor visualización de las zonas cubiertas, se muestra una imagen de la ciudad de Tánger con las áreas donde se realizó la encuesta señaladas:



Las salidas eran realizadas en equipos que se dividían en distintas zonas o, si era en una misma zona, se dividían por calles o áreas para intentar abarcar un mayor espacio. Los cuestionarios eran rellenados por el encuestador o encuestadora, que interactuaba con los obreros en el dialecto local (dariya) y con el cuestionario escrito en árabe. En el caso de los cuestionarios realizados en Attawassoul, algunos fueron realizados por mí con la ayuda de una persona que tradujera al árabe.

Las salidas fueron realizadas los viernes al mediodía debido a la existencia de un descanso más largo que permitía que hubiera más trabajadores dispuestos a dedicar su tiempo a realizar el cuestionario, que era un poco más largo de lo que hubiera sido deseable. En general, todas las personas se mostraban dispuestas a participar en él salvo unas diez personas que se negaron. Además, hubo una serie de cuestionarios no finalizados debido a su interrupción por falta de tiempo, según alegaron las obreras, aunque los encuestadores opinaban que se debía al miedo o sentimiento de rechazo hacia los temas tratados en la encuesta.

Los trabajadores encuestados pertenecían en un 1,94% de los casos a pequeñas empresas, en un 33,01% a medianas empresas y en un 65,05% a grandes empresas (siguiendo el criterio de número de trabajadores para

definir el tamaño de la empresa). El criterio utilizado es el que la OIT utiliza en su documento sobre el sector de la confección en Marruecos, considerando pequeña empresa aquella con menos de 20 trabajadores, la mediana empresa aquella menor de 200 trabajadores y gran empresa la que supera esta última cifra.

Características de la muestra obtenida:

- Por sexo: 82,35% mujeres y 17,65% hombres.
- Por edad: 53% menor de 25, 36% menor de 35 y 11% 35 ó más.
- Por nivel de estudios: 11,46% analfabeto, 41,67% estudios primarios, 44,79% estudios secundarios y 2,08% bachillerato.
- Por estado civil: 79,57% solteros, 19,35% casados y 1,08% divorciado.
- Fabrica para empresa multinacional: 68,63% sí, 18,63% no y 12,75% no lo sabe.
- Fabrica para Inditex: 54,46%.
- Fabrica para Mango: 22,55

NÚMEROS PUBLICADOS

1. *Procesos de desarrollo, participación, gobernanza, derechos y poder*. Rosemary McGee.
2. *El poder en espacios participativos de gobernanza local: los Conselhos Municipais de Auscultação e Concertação Social de Angola*. Andrés Hueso González.
3. *Los discursos de la accountability en el sistema de cooperación español*. Alejandra Boni, Jordi Peris, Andrés Hueso, Míriam Acebillo, Rosemary McGee, Carola Calabuig.
4. *El Almanario: metodología de autogestión comunitaria de proyectos y su capacidad para mitigar las desigualdades de género en comunidades indígenas y rurales de Guatemala*. Estela López Torrejón.
5. *Explorando la incorporación de la complejidad y el poder en la teoría y práctica del desarrollo desde las cuestiones del cambio social*. Sergio Belda Miquel.
6. *El Enfoque Almanario como catalizador para el desarrollo de las capacidades colectivas y el fortalecimiento de la agencia fuerte. Estudio de caso en el contexto indígena de Sipacapa (Guatemala)*. Sarai Fariñas Ausina.
7. *Marco teórico para la exploración de conceptos e implicaciones de la incorporación del Enfoque Basado en Derechos en organizaciones de cooperación al desarrollo y acción social*. Sergio Belda Miquel, Alejandra Boni Aristizábal, Jordi Peris Blanes.
8. *Potenciando las capacidades para el cambio social emancipatorio. Estudio de caso del Máster en Políticas y Procesos de Desarrollo de la Universidad Politécnica de Valencia*. Lucía Terol Hurtado.
9. *Análisis de proyectos de electrificación rural utilizando el enfoque de capacidades. Estudio de cuatro comunidades en Cajamarca, Perú*. Pau Lillo Rodrigo.
10. *Análisis del programa Meridies-Cooperación de la Universitat Politècnica de València desde el enfoque de capacidades*. José Javier Sastre Aparisi.
11. *Campaña Pobreza Cero: discurso y acciones en un contexto de transformación. Estudio de caso en Valencia*. Carmen Soven Larios.
12. *¿Integrantes o integrados? El caso de los refugiados africanos en México desde un enfoque intercultural*. Teresa Escrich Gallardo.
13. *Crisis en la cooperación valenciana: un análisis desde la legitimidad organizacional*. Iria Souto Salom.
14. *Desarrollando capacidades en proyectos de infraestructuras educativas rurales. La experiencia de Arquitectos Sin Fronteras en el municipio de Santa Teresa. Nicaragua*. Marga Bosch Ortega.
15. *La trabajadora en la defensa de sus derechos laborales: estudio de casos en el sector de la confección en Tánger*. Marta Artero Fullana y Félix Lozano Aguilar.

EL GRUPO DE ESTUDIOS EN DESARROLLO, COOPERACIÓN Y ÉTICA

El Grupo de Estudios en Desarrollo, Cooperación y Ética (GEDCE) de la Universitat Politècnica de València (UPV) es un grupo de investigación multidisciplinar formado por profesores titulares del Departamento de Proyectos de Ingeniería, investigadores y técnicos de la UPV que, desde el año 1995, orientan su docencia, investigación y extensión social al ámbito del desarrollo, la cooperación internacional y la ética aplicada.

El GEDCE imparte docencia de grado y posgrado relacionada con sus ámbitos de interés: desarrollo, cooperación internacional y ética aplicada. Imparte desde el año 1995 asignaturas de grado sobre cooperación al desarrollo y ética en la UPV, es el impulsor del Máster Universitario en Cooperación al Desarrollo en la UPV (ver www.mastercooperacion.upv.es), coordina e imparte el título de especialista universitario en Responsabilidad Social Corporativa por la UPV y coordina e imparte posgrados en América Latina en colaboración con universidades y organizaciones latinoamericanas.

Como extensión social, el grupo presta servicios de asesoría a entidades del Norte y del Sur, ONGD y Administraciones públicas, de ámbito local e internacional. Participa en el diseño, la ejecución y evaluación de proyectos y presta asesoría y capacitación en gestión y organización de ONGD, metodologías de proyectos y tecnologías apropiadas a contrapartes del Sur. Asimismo, presta servicios de apoyo y asesoría a asociaciones y empresas del Norte cuyo objetivo fundamental sea la promoción de colectivos excluidos.

Toda la información sobre el GEDCE puede encontrarse en <http://gedce.webs.upv.es>

LOS CUADERNOS DE INVESTIGACIÓN EN PROCESOS DE DESARROLLO

En los *Cuadernos de Investigación en Procesos de Desarrollo*, el GEDCE publica periódicamente trabajos realizados por profesores, estudiantes y profesionales vinculados tanto al grupo de investigación como al máster que impulsa. El objetivo es contribuir a la difusión de nuevas ideas y promover el debate en el campo del desarrollo y la cooperación internacional. Todas las aportaciones y comentarios son bienvenidos y deben ser dirigidos a gedce@upvnet.upv.es.

Los números publicados pueden encontrarse en <http://cuadernos.dpi.upv.es/m>