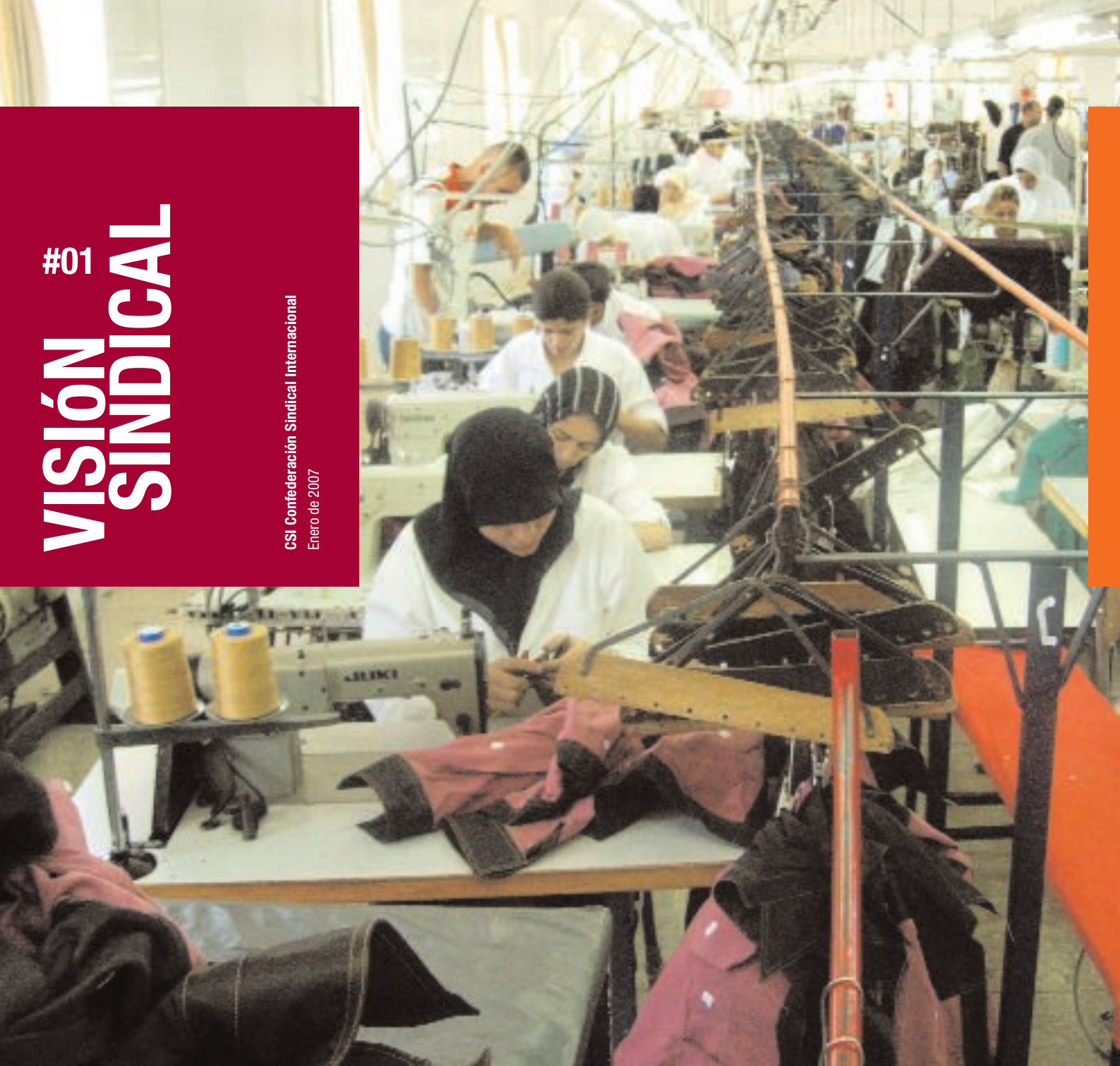


#01 VISIÓN SINDICAL

CSI Confederación Sindical Internacional
Enero de 2007



→ InfoSud-Syria



Marruecos – Concienciación y visibilidad: las mujeres progresan

Para hacer frente a los obstáculos socioeconómicos y culturales que marginan a las mujeres en la sociedad, en el trabajo y en los sindicatos, el Comité de Mujeres de la UMT ha iniciado una campaña. Primer balance y testimonios de los progresos obtenidos.

Múltiples discriminaciones y feminización de la pobreza

A pesar de que han avanzado en el mercado laboral, distintos factores siguen manteniendo a las trabajadoras marroquíes en puestos de trabajo inferiores y precarios.



→ REUTERS

Cifras clave

- Alfabetización: Población total: 51,7 por ciento de hombres. Índice de alfabetización: Hombres: 64,1 por ciento, mujeres: 39,4 por ciento.

- Desempleo: 11 por ciento en 2005 (estimado en 10,2 por ciento para 2006), cercano al 20 por ciento en las zonas urbanas. 35,5 por ciento de las mujeres que terminaron el ciclo terciario están sin trabajo, porcentaje que en el caso de los hombres es de 22,6 por ciento.

Población por debajo del umbral de pobreza: 19 por ciento.

- Índice de desempleo femenino total: 26 por ciento (2001), contra 19 por ciento en 1982.

- Desigualdad salarial: el salario promedio de los hombres es un 35,8 por ciento superior al de las mujeres en la población urbana asalariada.

(Fuente: Alto Comisariado del Plan Marroquí 2006)

"Falta de equilibrio" entre los hombres y las mujeres

El Alto Comisariado del Plan Marroquí reconoce que en el mercado laboral marroquí hay un "desequilibrio patente" entre los hombres y las mujeres y subraya que "solamente una de cada cuatro personas activas es mujer y que el salario de los hombres supera en más de un tercio al de las mujeres".

La herencia tradicional y cultural, que consagra la inferioridad de la mujer en la sociedad marroquí, todavía tiene muchísimo peso. "Algunas mujeres se ven obligadas a ingresar al mercado laboral para mejorar sus ingresos pero siguen relegadas a su tradicional posición de inferioridad. El analfabetismo también sigue siendo un gran obstáculo, sobre todo en las zonas rurales remotas. Desde el comienzo de la trayectoria educativa se practica una gran selección discriminatoria", denuncia Khadija Ramiri, Secretaria General de la Unión regional de la UMT de Rabat y coordinadora de las trabajadoras del textil y vestuario.

En el sector público, a pesar de que los estatutos de la administración pública y de las empresas estatales estipulan la igualdad entre hombres y mujer, las mujeres son víctimas de discriminación en materia de salarios, ascensos, protección social e inclusive de su acceso a los cargos ejecutivos. "Las mujeres -que ocupan la tercera parte de los puestos de la administración pública- están relegadas a los puestos más bajos de la jerarquía. Además, están concentradas muy mayoritariamente en actividades consideradas como una prolongación del papel que tienen en la vida privada, a saber, la salud, la docencia y los servicios", agrega Khadija Ramiri, quien también subraya el problema de las mujeres de las zonas más remotas, donde no tienen seguridad, debido a lo cual se ven obligadas a rechazar esos puestos de trabajo".

Trabajo poco calificado

En el sector privado, a las mujeres se les dan los puestos de trabajo que requieren pocas calificaciones, como ocurre en el sector textil o en el agroalimentario, lo que es un reflejo del analfabetismo, que afecta más gravemente a las mujeres.

"El trabajo en horario continuo tiene efectos especialmente negativos en las mujeres. Al no haber guarderías ni otros servicios prácticos y una incompatibilidad con los horarios de escolares, las mujeres se enfrentan a problemas de organización que son motivo de permanente tensión. Eso también origina riesgos para las mujeres que trabajan en zonas poco seguras."

Trabajo no reconocido

Khadija Ramiri también denuncia el trabajo "invisible" de muchas mujeres, como así también el proceso de feminización de la pobreza. "Aunque no cabe duda de que el trabajo de las mujeres en ciertas actividades, como las plantaciones agrícolas o el trabajo a domicilio, es una fuente de producción de riqueza, ni siquiera se lo reconoce y las condiciones que predominan en esas labores son especialmente duras. Además, se observa una feminización de la pobreza, motivada por la drástica degradación del poder de compra de los productos básicos en razón del prolongado congelamiento de los salarios. El desempleo es muy alto, sobre todo entre las jóvenes que han terminado una carrera."

En lo concerniente a la protección de la maternidad, sigue habiendo muchas falencias y son numerosas las mujeres que mueren al dar a luz debido a la falta de un adecuado seguimiento médico.

"A pesar del arsenal legislativo existente, la violencia contra las mujeres sigue constituyendo un gravísimo problema", subraya Khadija Ramiri. "La lucha de las mujeres de la UMT posibilitó que el acoso sexual en el trabajo ya no sea un tema tabú pero es necesario seguir luchando para conseguir que se lo penalice".

“Conseguir que las mujeres tomen conciencia de su propia fuerza”

Los objetivos, los obstáculos, los avances... primer balance de la campaña.

Sobre un total de 320.000 miembros en 2006, la UMT tiene 57.600 mujeres, que constituyen entonces una proporción de 12 por ciento. Esas afiliadas sindicales trabajan sobre todo en los servicios (bancos, seguridad social y protección social, distribución de agua y electricidad, sector textil y de confección, formación profesional, sector agroalimentario, agricultura, salud y establecimientos públicos).

Amal El Amri, coordinadora de la campaña nacional marroquí de sindicalización de mujeres y miembro titular del Comité de Mujeres de la CSI, que se originó a raíz de la campaña sindical internacional “Mujeres para los sindicatos – Sindicatos para las mujeres” (véase página 7), explica que “los despidos masivos debidos a razones económicas, los cierres de fábricas y el aumento de formas atípicas de trabajo -originados por la mundialización de la economía- incidieron en los índices de afiliación haciendo disminuir la cantidad de efectivos sindicales, especialmente la de mujeres afiliadas”.

En Marruecos, esta campaña aspira a aumentar en un 5 por ciento el índice de afiliación de las mujeres, determinar los obstáculos que les impiden afiliarse a sindicatos y las soluciones para superarlos, reforzar la labor de capacitación de formadoras sindicales, feminizar las estructuras sindicales en todos los niveles –en particular, en los cargos ejecutivos- y, crear y reforzar los comités de mujeres locales, regionales y sectoriales.

Estrategia 1+1

Las mujeres que trabajan en sectores donde predominan las personas de su mismo sexo (sector textil, agroalimentario, servicios, productos químicos, agricultura) constituyen el grupo destinatario de esta campaña, que pone

especialmente énfasis en los sectores donde la mano de obra femenina está menos calificada y se la somete a peores condiciones de explotación y violaciones de la libertad sindical (sector textil y agroalimentario), cosa que sucede a menudo en la economía no estructurada.

El método que se utiliza es la “estrategia 1 + 1”, en la cual cada mujer procura afiliarse a otra. Casablanca, Mohammedia, Rabat, Tánger, Marrakech, Safi/el Jadida, Meknes... son algunas de las ciudades y regiones adonde va llegando la campaña. Se realizan distintas actividades, como seminarios, sesiones de sensibilización de las mujeres y de los hombres, cursos de formación y estructuración de comités de mujeres (regionales, sectoriales y nacionales).

“Luego de los seminarios nacionales que llevó a cabo el Comité de Mujeres sobre, por una parte, la integración de las mujeres en los sindicatos y, por otra, las técnicas utilizadas en las campañas, se realizaron seminarios regionales que desembocaron en la formación de grupos de campañas encargados de hacer tomar conciencia a las mujeres sobre la necesidad de unirse. Esos grupos de campañas, junto con los comités de mujeres de los sindicatos locales y regionales, llevaron a cabo actividades y reuniones, además de las visitas y los contactos entablados con las trabajadoras en las unidades de producción y en otros lugares”, explica Amal El Amri, y agrega: “Para difundir la campaña, aprovechamos todas las actividades sindicales (congreso, consejos nacionales, 8 de marzo, 50°. Aniversario de la UMT...).

Es necesario apuntar a las necesidades específicas

“Es evidente que la tarea es más fácil en las empresas sindicalizadas porque la campaña puede apoyarse en el

...

Violaciones de los derechos sindicales

Marruecos sigue sin ratificar el Convenio núm. 87 de la OIT. “El código laboral sigue penalizando la libertad sindical y con frecuencia muchos sindicalistas son objeto de malos tratos o arrestados”, denuncia Khadija Ramiri. “Se hace todo lo posible para coartar el derecho de huelga de manera insidiosa. Aunque gracias a la lucha librada por la UMT y otras organizaciones se consiguió mejorar la legislación laboral, los empleadores no la respetan. En lo que se refiere a salud y seguridad profesionales, en los sectores marginados como el agroalimentario, textil y turismo, las condiciones son terribles. A menudo se transgrede el marco horario legal y se hace una utilización abusiva de los contratos por duración determinada. La categoría de aprendiz también se aprovecha para explotar al trabajador. No se respeta el salario mínimo vital (entre 180 y 200 euros). Actualmente, los empleadores procuran socavar ese derecho adquirido imponiendo salarios mínimos regionales y sectoriales. En la práctica, tampoco se respeta el derecho a la lactancia”.

El sector agrícola en el banquillo de los acusados

“La agricultura es el sector donde las trabajadoras tienen las peores condiciones de trabajo y donde más se las discrimina. A muchas de esas trabajadoras no se las declara a la seguridad social. El acoso sexual es algo considerado normal y los capataces de mujeres actúan como si las mujeres les pertenecieran. Si se quejan, las despiden. En el sector agrícola realmente no hay derechos sindicales, por eso la UMT actualmente se empeña seriamente en intentar sindicalizar a las mujeres de ese sector”, denuncia Khadija Ramiri.

La UMT y las mujeres

- De un total de 320.000 miembros en 2006, 57.600 son mujeres, es decir, solamente un 12 por ciento.
- Esta presencia femenina en los sindicatos está concentrada principalmente en el sector de servicios.
- A partir de los años sesenta, la central sindical había previsto un marco específico para sindicalizar a las mujeres, denominado “Unión Progresista de Mujeres de Marruecos”, que se caracterizaba por afiliarse inclusive a las amas de casa.
- En 1995 se creó la Comisión Nacional de las Trabajadoras, un organismo estatutario constituido por 23 miembros y perteneciente a la comisión administrativa, organismo deliberativo. La Comisión Nacional de las Trabajadoras se reúne todos los trimestres y somete su informe ante la Oficina Ejecutiva.
- Desde entonces, la integración de las mujeres continuó en todos los niveles de las estructuras de la UMT (organismos deliberativos, congresos, consejos nacionales, federaciones profesionales, uniones regionales y locales, sindicatos de base y comités funcionales).
- En el último congreso de la UMT hubo un 20 por ciento de mujeres.
- La UMT también está representada por una mujer en el Parlamento, Khadija Ramiri, quien forma parte de la segunda cámara del Parlamento marroquí.
- Sin embargo, nada más que uno de los siete escaños de la Oficina Nacional de la UMT está ocupado por una mujer, cargo que se renueva cada cuatro años.
- “Si bien hay mujeres que ocupan cargos importantes en federaciones, sindicatos locales, sectores y ciertos departamentos, la cantidad de mujeres que trabajan a tiempo completo no ha aumentado”, se lamenta Amal El Amri.



La campaña originó un aumento de la representación femenina en todos los órganos deliberativos”, Amal El Amri.



...

núcleo sindical ya existente, convenciéndolo de la utilidad de brindar a las mujeres un marco específico, de apuntar a sus necesidades específicas y de dar respuestas sindicales a sus problemas. En las empresas no sindicalizadas la cuestión es más delicada porque hay que comenzar de cero, formar un comité de organización y preparar un calendario de actividades, poniendo el acento en la comunicación sobre cuestiones que afectan específicamente a las mujeres, mostrando la manera en que puede resultarles útil contar con la fuerza del sindicato”, cuenta Khadija Ramiri. “Para conseguir estructurar más a las mujeres, es importante comenzar con actividades culturales, disertaciones sobre temas que interesen a las mujeres que se desea afiliarse o inclusive cursos de alfabetización, que permiten acercarse a las trabajadoras y a sus preocupaciones.”

Como declaró Amal El Amri: “Les decimos a las mujeres que cuando se afilian juntas y masivamente a un sindicato, el empleador no puede sino terminar por ceder ya que no puede despedir a todo el mundo al mismo tiempo”. Esta declaración fue difundida en la prensa marroquí, lo que constituye un logro indiscutible de la campaña: las mujeres toman conciencia de su propia fuerza.

Agreguemos a esto el deseo de esta campaña de coordinar sus acciones con la sociedad civil, especialmente con las organizaciones de mujeres y las asociaciones de defensa de los derechos humanos y de los derechos de la mujer.

El obstáculo de la “doble tarea”

Las mujeres marroquíes están condicionadas por la enorme cantidad de tareas que deben realizar, algo que a menudo obstaculiza su compromiso sindical. “Las tareas domésticas que les endilgan les impiden dedicarse plenamente en el ámbito público”, se lamenta Khadija Ramiri.

Otra cosa que frena la sindicalización de las mujeres es la imagen tradicional de los sindicatos como territorio de hombres, donde las mujeres son marginadas igual que lo son en sus entornos laborales o donde rara vez acceden a cargos directivos.

“Sigue perdurando la idea de que los sindicatos son una cuestión de hombres. Inclusive hay mujeres que difunden ese mismo mensaje. Las mujeres dudan de su propia capacidad y no aprovechan ciertas oportunidades. Es necesario que los hombres y mujeres luchen juntos para cambiar esas imágenes que circulan en la sociedad.

Cuando se tratan temas específicos de las mujeres, es necesario que los hombres también participen para que comprendan que existen realmente problemas específicos de las mujeres ya que a menudo los desconocen o prefieren eludirlos. Pero creo que, gracias a la labor que hace esta campaña, realmente hemos progresado en la lucha contra esa imagen”, opina Khadija Ramiri.

Nuevo Comité de Mujeres

Dentro de las repercusiones de la campaña se crearon comités de mujeres en algunos sindicatos regionales, como en Safi y Meknès, y se dinamizaron otros comités, como en Marrakech y El Jadida. También se crearon comités de mujeres en sectores laborales como el textil, la distribución de agua y electricidad, la seguridad social, el ferrocarril, la salud, la Unión Sindical de Funcionarios e inclusive en el ámbito de

la formación profesional

Mejor representación femenina

“La campaña originó un aumento de la representación femenina en todos los órganos deliberativos, principalmente en el Consejo Nacional, que es un organismo intermediario entre la secretaría nacional y la comisión administrativa”, dice contenta Amal El Amri. Pero “si bien hay mujeres tiempo completo no ha que ocupan cargos de responsabilidad en las federaciones, sindicatos locales, sectores y ciertos departamentos, la cantidad de mujeres que trabajan a tiempo completo no ha aumentado”, indica Amal El Amri.

Amal señala que: “Principalmente gracias a la presión de las campañas de la CIOSL y de la OIT en pro del objetivo de 30 por ciento de mujeres en todas las actividades sindicales, hemos logrado superar ese 30 por ciento en los seminarios y en las actividades de formación en general. Esto es muy importante para mejorar el nivel de conciencia de las trabajadoras con respecto a su situación objetiva y a los medios para luchar contra los factores que obstaculizan su plena integración. Las mujeres también están cada vez más representadas en los equipos negociadores, inclusive en el diálogo social con el gobierno.”

Sin embargo, no puede dejar de observarse la existencia de ciertas limitaciones para la consecución de este objetivo mínimo de 30 por ciento. “Existen limitaciones objetivas. En algunas ocupaciones que habitualmente son terreno masculino, como las actividades portuarias y petroleras, la presencia femenina es prácticamente nula. A pesar de ello, el caso de los ferrocarriles constituye una excepción, donde se han hecho muchísimos esfuerzos para integrar a las mujeres a pesar de que en ese sector predominan los hombres.

En el caso de los trabajos que requieren viajar al extranjero, la índole de la tarea a realizar, el nivel del cargo sindical requerido para llevar a cabo ciertos cometidos, como así también el perfil exigido, pueden constituir obstáculos para la consecución del objetivo de 30 por ciento. A todo esto se agregan las “limitaciones subjetivas”, relacionadas con el predominio de la cultura masculina”, agrega Amal El Amri.

“El accionar con respecto a los estatutos a fin de incluir cupos y escaños reservados a las mujeres sigue siendo muy limitado en ciertas federaciones pero pensamos actuar sobre los estatutos de las federaciones y sindicatos locales, como así también en el nivel nacional con ocasión de sus respectivos congresos, a fin de integrar mejor las mujeres en sus estructuras”, señala Amal, quien piensa que “es necesario bregar para dar un carácter oficial y estatutario a la representación de mujeres en las estructuras a través de la incorporación de mecanismos específicos, como los cupos.”

Refuerzo de las competencias

“No cabe duda de que la campaña aportó mejoras en materia de sindicalización y de aumento de los efectivos, aunque resulta difícil atribuir las nuevas afiliaciones únicamente a los efectos de la campaña, ya que a esa labor se sumaron los esfuerzos del comité de sindicalización”, declara Amal El Amri.

Y Asma Elbassir, miembro del comité de juventud y de mujeres, agrega: “Mejoramos nuestra capacidad sindical al reforzar la confianza en una misma. Las mujeres reforzaron sus competencias y ahora están mejor equipadas para asumir cargos sindicales de responsabilidad”.

¡Despedida de inmediato!

Después de que se creó la Organización de la Mujer del Sector Agrícola (OFSA), en 1999, hubo planes de acción para sindicalizar a las mujeres del sector agrícola. “Comenzamos por las funcionarias, para las cuales se llevó a cabo una campaña sobre el acoso sexual y las condiciones de trabajo de la mujer en ese sector, campaña que duró casi tres años. Como formamos parte de la Comisión Nacional de la Mujer de la UMT, en 2003 nos adherimos a la campaña realizada con el tema “Sindicatos para las mujeres – Mujeres para los sindicatos”, incorporándola a nuestro plan de acción, cuenta Samira Kinami 1), del sector agrícola de la UMT. “Nos abocamos a la difícilísima tarea de sindicalizar a las trabajadoras agrícolas, que sufren abusos de parte de los patrones y cuyos derechos sindicales no se respetan.

El caso que me dejó una huella realmente indeleble es el de mi aicha. Mi Aicha trabajaba en la explotación agrícola La Clémentine, que produce flores destinadas a la exportación y



donde no se respetan ni el código laboral ni los derechos humanos y económicos que se garantizan en el derecho internacional. Mi Aicha trabajó en esa empresa durante más de 30 años, sin percibir nunca el salario mínimo ni que se la inscribiera en la caja de seguridad social. No tenía derecho a vacaciones y no se le daba ni siquiera un franco semanal. Su único día libre era el de la fiesta anual del cordero. Y cuando su jefe se enteró de que se había afiliado a un sindicato... ¡la despidió de inmediato!”

(1) Léase la entrevista completa a Samira Kinami, en la siguiente dirección: <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article517&lang=es>



(*) La Confederación Sindical Internacional lleva a cabo, en colaboración con las Federaciones Sindicales Internacionales (FSI) sectoriales, una ambiciosa campaña internacional de sindicalización de mujeres trabajadoras en el mundo entero, titulada “Los Sindicatos para las Mujeres, las Mujeres para los Sindicatos”. Esta campaña se orienta muy especialmente a las trabajadoras en las zonas francas industriales, en la economía informal, y a las trabajadoras migrantes. Cincuenta y cinco sindicatos afiliados a la CSI en 43 países y al menos 20 afiliadas a las FSI en 20 países participan en esta campaña mundial, que supone una continuación de la campaña de sindicalización de trabajadoras lanzada por la desaparecida CIOSL en 2002 y renovada en 2004.

Recordamos que en el marco de esta campaña global, la CIOSL había emprendido una campaña de organización de dos años en tres países del Maghreb: Argelia, Marruecos y Mauritania, apoyada con la publicación de una guía para la campaña en árabe.

El pasado mes de septiembre tuvo lugar en Marrakech un seminario de evaluación de dicha campaña en Marruecos y Argelia con el apoyo de la central sindical canadiense (CTC). Más de 40 mujeres sindicalistas marroquíes y argelinas tuvieron ocasión de evaluar los primeros resultados de la campaña en sus respectivos países y de intercambiar sus experiencias sobre el terreno.

Los deshilachados derechos de las obreras del sector textil

En el sector de la confección de Marruecos trabaja más de un 71% de mujeres, muchas de las cuales tienen menos de 30 años de edad. “En el sector textil organizado, el nuevo derecho laboral entró en vigencia en julio de 2004, pero sigue habiendo graves problemas en lo concerniente a su aplicación, principalmente por la disminución de las horas de trabajo de 48 a 44 horas sin pérdida salarial. En realidad, cuando se disminuyeron las horas, también bajó el salario”, explica Khadija Rhamiri. “Los patrones quieren obtener mayor productividad pagando el trabajo a destajo. Hay un cupo diario que cumplir, en el cual no está previsto remunerar los eventuales retoques que sea necesario hacer”.

Cada vez se utilizan más contratos de trabajo de duración determinada (contratos de 6 meses, renovables). “Como la oferta supera la demanda, los patrones procuran desembarazarse por todos los medios de las personas que tienen mucha antigüedad, a veces entre 10 y 15 años.”.

En el sector textil también existe el grave problema de que no se ha ratificado el Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical. “Apenas se crea una oficina sindical, se despiden o arresta a sus miembros. La ley estipula que las trabajadoras



que desean sindicalizarse pueden ser pasibles de sanciones penales”. Khadija Rhamiri cita al respecto casos de juicios entablados contra quince trabajadoras de DOVTEX, una empresa portuguesa de confección sita en Casablanca. Y en lo que

respecta a las pequeñas unidades informales de producción, a veces a domicilio, hay un total oscurantismo.

Inseguridad

La inseguridad es una gran preocupación para las trabajadoras del sector textil, ya sea en los alrededores cercanos a las fábricas o en el transporte. “Los días de pago, las trabajadoras se ven obligadas a hacerse acompañar por un hombre, ya sea un hermano o el marido. El 8 de marzo hicimos una gran concentración en Rabat sobre la cuestión de seguridad para las mujeres de las zonas industriales”, cuenta Khadija Rhamiri.

Tánger: Penetrar en el bastión de las zonas francas

Textil, montaje de automotores, servicios... respondiendo al muy ambicioso proyecto Tánger-Med con el que se busca hacer de Tánger el “Dubai del Mediterráneo”, las zonas francas de la región están en pleno desarrollo y a ellas afluyen muchísimas obreras de otras regiones pobres del país con la esperanza de encontrar trabajo.

Entre las fábricas de las zonas francas y las que están fuera de dichas zonas hay grandes circuitos de subcontratación. “Hay tres categorías de condiciones de trabajo según el tamaño de la fábrica. Las condiciones de trabajo se deterioran cada vez más a medida que se pasa de las fábricas más grandes a las más pequeñas, hasta encontrar condiciones dignas de la Edad Media en los talleres más pequeños, donde ya no hay ni recibo de sueldo, ni contrato de trabajo ni se declara al trabajador a la seguridad social”, explica Khamlichi Boubker, sindicalista de la UMT y militante de derechos humanos.

“Las grandes fábricas de Tánger, que tienen la ventaja comparativa de estar situadas cerca del puerto (contrariamente a las de Rabat), respetan el salario mínimo pero en los talleres de subcontratación, los salarios son bajísimos. Las condiciones de trabajo son peores en la antigua zona del puerto que en las grandes fábricas de electrónica o de autopartes de la nueva zona. Esas jóvenes, dispersas en distintos barrios periféricos nuevos donde las condiciones de vida son deplorables, viven de manera muy precaria, con el riesgo de caer en la prostitución para poder sobrevivir durante los períodos en que baja la producción de las fábricas.

Los sindicatos están prohibidos

En los años ochenta cerraron muchas fábricas que solían tener sindicatos y luego se produjo una reapertura masiva de fábricas, pero ya prohibiendo toda actividad sindical.

Se teme mucho a los sindicatos debido a que se los relaciona

con el peligro de perder el empleo. Por eso, los sindicalistas de terreno y los militantes de derechos humanos crearon la asociación *Attaassoul* (Comunicación) para una primera etapa de acercamiento a las trabajadoras del sector textil de las zonas francas de Tánger. “Les hacemos tomar conciencia a las mujeres de los derechos que tienen. Es un primer paso para enseñarles los mecanismos de la solidaridad. Pero la idea es ir preparando las condiciones para posibilitar una futura sindicalización, movilizar a las mujeres del sector textil para crear un verdadero movimiento”, explica Khamlichi Boubker.

Una asociación para sensibilizar al personal

Fouzilla, miembro activo de la asociación, despedida de una fábrica textil belga de la zona del puerto debido a su militancia sindical, ahora trabaja para una fábrica marroquí que subcontrata trabajo para grandes marcas internacionales, situada en la zona del aeropuerto y cerrada a calicanto como una base militar. “No me dan recibo de sueldo. Ayer mismo hice horas extraordinarias no remuneradas”, cuenta Fouzilla, y agrega la lista de las dificultades que tienen las obreras del textil: “No hay comedor, tenemos problemas para la lactancia, no hay médicos del trabajo ni medicamentos suficientes en los lugares de trabajo y en la mayoría de las fábricas hay acoso sexual”.

Buscando dar respuesta al gran problema de las guarderías, la asociación procura conseguir una ayuda externa para respaldar su proyecto de guarderías para los chicos de las obreras. “También quisiéramos comprar algunas máquinas para instalar un lavadero ya que a las obreras no les queda tiempo para esa tarea. Desearíamos asimismo poder tener un local con una pequeña biblioteca para los chicos, un lugar donde las mujeres se sientan bien y respaldadas, a pesar de sus durísimas condiciones de vida y de trabajo”, explica Fouzilla, quien finaliza con un pedido: “Tenemos muchas personas con buena voluntad pero no tenemos presupuesto.”

Solidaridad sindical internacional para las zonas francas

Las zonas francas de exportación de Marruecos, al igual que en el resto del mundo, son hostiles a toda penetración sindical. Para reforzar la capacidad sindical en las zonas francas “los sindicatos necesitan disponer de más medios en el terreno, tanto humanos como financieros. Hay también una gran demanda de información y de intercambios de experiencias y técnicas de sindicalización. A comienzos de este año, el gobierno llevó a los patrones en un viaje comercial a las zonas francas de exportación de México, a fin de que se inspiren en el pretendido éxito económico mexicano. ¡Sería necesario que del lado sindical también se hicieran tales experiencias transfronterizas!”, reclama Habiba Zahi (miembro de la oficina ejecutiva de la CDT).

¡Mayor visibilidad para la juventud!



A pesar de que la juventud constituye las dos terceras partes de la población de Marruecos, “las políticas seguidas desde su independencia no han integrado en suficiente medida a la juventud en la ecuación global del desarrollo”, estima Asma Elbassir (1), funcionaria del servicio social de la comuna de Casablanca y miembro del Comité de Mujeres y del Comité de Juventud de la UMT (14 hombres y 3 mujeres). “La falta de perspectivas, las dificultades para realizarse, el desempleo, la inmigración clandestina, la pobreza, la droga y los diplomados sin trabajo son ejemplos de las graves fallas de funcionamiento al realizar los recursos humanos nacionales. Esos jóvenes quieren participar en una nueva cultura de confianza y de reconocimiento. Reclaman que se les preste mayor atención, que se instauren mecanismos de integración y que se les brinde la posibilidad de participar en la elaboración de nuevas relaciones en el Estado, la sociedad y el país. El movimiento sindical también debe inscribirse dentro de este espíritu. Es necesario efectuar una labor de movilización y de concienciación entre la juventud ya que ésta realmente necesita tener mayor visibilidad.”

(1) Léase la entrevista completa a Asma Elbassir, en la siguiente dirección: <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article512&lang=es>

Proyecto piloto de la OIT: Impaciencia en los sindicatos

“Mejorar la competitividad del sector del textil y el vestido mediante el trabajo decente”, tal es el título de un proyecto piloto que la OIT inició en Marruecos hace ya cuatro años (1). Dentro del marco de dicho proyecto, la OIT hizo un estudio que permitiera reflejar las condiciones de trabajo de ese sector y, sobre la base del mismo, comenzó a elaborar una estrategia que tuvo el gran mérito de reunir en torno a la misma mesa a todos los interlocutores sociales, sindicatos (CDT, UGTM, UMT) empleadores y poderes públicos.

“Con ese programa, el gobierno y los interlocutores sociales marroquíes integraron claramente la dimensión social en su respuesta a los nuevos desafíos que plantea la liberalización de los intercambios comerciales del sector textil y la finalización del sistema de cupos. También ampliaron su estrategia de renovación haciéndola extensiva a los nuevos componentes de la competitividad internacional”, declara Jean-Paul Salhau, especialista del Departamento de Textil-Vestido de las actividades sectoriales de la OIT.

Al haberse recibido recientemente fondos españoles, la tarea concreta comenzará instaurándose una nueva instancia de un comité paritario textil-vestido”, se regocija Khadija Rhamiri.

Falta de confianza mutua

“Pero los trabajadores y los patrones todavía no se tienen suficiente confianza porque continúan los despidos apenas se ve un atisbo de sindicato y, en tal caso, la AMIDH (asociación de empleadores) no hace gran cosa. No obstante, no se reclaman todos los derechos de golpe, se pide más bien una política progresiva que vaya incorporando “pequeñas medidas”. Pero para conseguir el más mínimo avance es necesario librar una lucha encarnizada. Las lagunas son tales que se pasa más tiempo paliando las falencias de la inspección del trabajo y luchando para que se aplique el código laboral que haciendo una verdadera labor sindical para reivindicar derechos suplementarios.

Los patrones proyectan una imagen tan negativa de los sindicatos, nos pintan tan redomadamente malos que se puede considerar todo un logro que, gracias a este proyecto de la OIT, podamos estar todos alrededor de la misma mesa. Ahora ansiamos ver resultados concretos. Somos partidarios de mejorar la competitividad ¡pero no en detrimento de los trabajadores! Hay que evitar que se utilice a China como pretexto para violar todos los derechos”, advierte Khadija Rhamiri.

(1) Este programa es parte de un programa global de la OIT destinado a ocho países: Bangladesh, Bahrein, Dinamarca, Ghana, Kazajistán, Maruecos, Panamá y Filipinas.

Nuevo código de la familia: los progresos y las limitaciones

El nuevo código de la familia que adoptó el Parlamento de Marruecos en 2004 ha sido presentado como una reforma “moderada”, un compromiso entre el deseo de modernizar la sociedad y el de no atacar de frente a los círculos religiosos tradicionalistas.

Se abandona la regla de “obediencia de la esposa a su marido” y se coloca ahora a la familia bajo la tutela conjunta de ambos cónyuges. La mujer ya no tiene que tener un tutor para casarse, como sucedía antes. La edad del matrimonio pasó de 15 a 18 años para la mujer, quedando así igualada a la del hombre.

La poligamia no se prohíbe pero ahora se la complicó muchísimo debido a que la mujer puede poner como condición a su casamiento que su marido se comprometa a no tomar otras esposas. El marido necesita una autorización de un juez antes de poder casarse con otra mujer. El repudio, al cual anteriormente el marido tenía exclusivo derecho, ahora está condicionado a una autorización previa de un juez. La mujer puede pedir más fácilmente el divorcio y se le da prioridad para la custodia de los hijos.

Pero ahora el problema radica en conseguir que se apliquen estas nuevas disposiciones. Los trámites son largos y onerosos y muchas veces hay pocas probabilidades de tener éxito.

El Comité de Mujeres de la UMT se movilizó para procurar que se apliquen debidamente las nuevas disposiciones y hace hincapié en la necesidad de difundirlas a fin de que las mujeres tomen plenamente conciencia de sus derechos,

como así también de la necesidad de formar negociadoras capaces de reclamar los derechos así proclamados.

“Esto se considera un ‘gran salto cualitativo’ y en verdad constituye una evolución positiva, lo que demuestra que nuestros largos años de lucha tenían sentido”, explica Khadija Ramiri. “Pero, en el fondo, los principios no han cambiado, son únicamente cambios de forma. Los tribunales están atiborrados de casos de repudio y de divorcio. Los jueces siguen pudiendo autorizar el casamiento precoz de una menor, cosa que sucede con frecuencia en las zonas rurales remotas. La mentalidad patriarcal sigue estando bien presente y hace falta todavía mucha militancia para conseguir progresos.”

En efecto, según una reciente encuesta oficial (*), más de la tercera parte de la población de Marruecos no está al corriente de la promulgación de este nuevo código de la familia y esa proporción sube al 45 por ciento en las zonas rurales. Solamente el 23 por ciento aprueba que se haya eliminado la tutoría del casamiento para las mujeres. El 24 por ciento está en contra de que las mujeres trabajen. El 77 por ciento considera que el lugar de la mujer está en la casa. El 18 por ciento estima que su acceso al trabajo pone en peligro el de los hombres.

(*) Realizada por el Alto Comisariado del Plan y dado a conocer a finales de septiembre pasado.

“Las mujeres adquieren más confianza en sí mismas”



Naima Bouguerjouna (1), coordinadora del comité de la mujer de la policlínica de la CNSS (Caja Nacional de Seguridad Social) de Marrakech y delegada del personal, fue la primera mujer que llegó al cargo de supervisora general en su policlínica, donde las dificultades cotidianas para que se respete el derecho a la lactancia están entre las principales preocupaciones. “Ese cargo estaba hasta entonces reservado a los hombres pero gracias a la lucha sindical yo fui la primera mujer que llegó a ocuparlo. Hasta hace poco, las mujeres no podían tener cargos de responsabilidad en la policlínica, pero eso está cambiando. Las mujeres comprendieron que al sindicalizarse pueden tener más derechos. Las trabajadoras tienen miedo del acoso sexual y psicológico. Al haber mujeres en los cargos altos, se sienten más seguras, se tienen más confianza y mejora su rendimiento en el trabajo.”

(1) Léase la entrevista completa a Naima Bouguerjouna, en la siguiente dirección: <http://www.ituc-csi.org/spip.php?article504&lang=es>

● Naima Bouguerjouna

Telecentros: nuevo blanco de los sindicatos

Después de BNP-Paribas, Tata, Renault, Cap Gemini, GFI Informatique, France Telecom, Accenture, Atos Origine, Unilog, ahora le llegó el turno a Axa y Orange de anunciar traslados de puestos de trabajo hacia Marruecos. En efecto, la empresa francesa de seguros AXA, tercera del mundo en su ramo, anunció que desde ahora hasta 2012 trasladará a Marruecos 1.500 puestos de trabajo (telecentros y tareas administrativas). La central sindical francesa CFDT estima que este traslado se debe a que la empresa no puede imponer mayor flexibilidad al trabajo de sus asalariados franceses. Por su parte, el operador de telefonía móvil Orange anunció el próximo traslado de más de 1.000 puestos de trabajo de Francia a Marruecos, probablemente a Casablanca.

Casashore, Rabat Technopolis, Tangershore y Marrakechshore... son proyectos con los que se aspira a crear 100.000 empleos directos e indirectos dentro del ámbito de la subcontratación de servicios de las grandes empresas internacional, obviamente con sus correspondientes incentivos fiscales. “Buscamos acercar los telecentros. Se comenzó a tejer una primera red de lugares...”, explica Khadija Ramiri.

Lo mismo se escucha en el sindicato CDT. “Trabajo en Marruecos, donde las condiciones de los salarios básicos y los sobresueldos son mayores para los trabajadores contratados antes de 2003 que para quienes fueron contratados luego de esa fecha. Esta tendencia a la baja se debe a la proliferación de los telecentros, donde los salarios son inferiores a los de Telecom de Marruecos, como así también a la competencia con los telecentros de Túnez”, cuenta Habiba Zahri, miembro de la oficina ejecutiva de la CDT y Presidenta de la Asociación Marroquí por los Derechos de la Mujer. “Iniciamos una labor de sensibilización de los trabajadores y trabajadoras jóvenes de los telecentros, que procuran ponerse en contacto con otros jóvenes de ese sector. La mayoría de esos jóvenes tienen un buen nivel educativo pero no consiguieron trabajo a la altura de sus calificaciones. A menudo trabajan a tiempo parcial, lo que dificulta todavía más su sindicalización.”

El calvario de las “sirvientitas”

En Marruecos hay 600.000 niños que trabajan a pesar de que tendrían que estar yendo a la escuela. Es una cifra impresionante a la que se le deben sumar otros 800.000 niños que, aunque no trabajen, tampoco van a la escuela.

En diciembre de 2005, la asociación de derechos humanos Human Rights Watch (HRW) denunció el calvario de las sirvientitas marroquíes que “llegan a trabajar hasta 126 horas semanales y son víctimas de violencia física y sexual de parte de sus empleadores”. En un informe titulado “En la casa: fuera de la ley”, HRW subraya que la proporción de niños que trabajan en Marruecos es una de las más altas del Magreb y de Oriente Medio. “En Marruecos, dentro de los derechos laborales no se incluye a los empleados domésticos y los inspectores del trabajo no tienen autoridad para investigar en los domicilios las violaciones de la ley que prohíbe el trabajo de menores de 15 años”, denuncia el informe.

En el trabajo infantil, un fenómeno muy difundido tradicionalmente en Marruecos, se produjo un auge suplementario con el acceso de las mujeres al trabajo y afecta fundamentalmente a las niñas procedentes de entornos rurales pobres.

“En todas las familias marroquíes hay alguna sirvientita. A veces es una niña que tiene apenas 7 años. A esa edad, las tareas domésticas pueden resultar pesadísimas. Pero este fenómeno no crea ningún problema de conciencia a las familias ni al gobierno marroquí. Estamos acostumbrados, es parte de nuestra cultura. Eso es lo más grave”, denuncia Majda Fahchouch, docente, presentadora de una emisión de televisión para niños y coordinadora de un proyecto sindical nacional para luchar contra el trabajo infantil y el hecho de que no se los mande a la escuela (1).

“Para acabar con esta exención del derecho laboral se debe librar una dura lucha a fin de que se defina una ley específica”, explica Amal El Amri (UMT). “Una prohibición no es algo que pueda resolver el problema. Hay que realizar todo un trabajo de fondo, acompañando la obligación de mandar a los niños a la escuela de medidas concretas para subvencionar la educación, ayudando a los padres a compensar lo que dejan de ganar.”

(1) Para mayor información sobre este proyecto que llevan a cabo conjuntamente el sindicato AOB de los Países Bajos y el sindicato SNE de Marruecos, léase la entrevista completa a Majda Fahchouch sobre ese tema (de junio de 2006), en la siguiente dirección: <http://www.ictfu.org/displaydocument.asp?Index=991224577&Language=ES>