

## *A situación dos dereitos laborais e o desenvolvemento dos países dende o sector do téxtil*

FERNANDA COUÑAGO OTERO  
*Amarante*

### **1. Introducción**

O sector do téxtil é un dos sectores máis exemplificantes do que é o modelo deslocalizador e o impacto que produce nas distintas partes do mundo, e nas persoas que nel traballan, que principalmente son mulleres. A estratexia empresarial é semellante en calquera parte do mundo e non podemos falar de diferenzas Norte-Sur salvo que os impactos nunha sociedade ou outra van ser diferentes en función da vulnerabilidade ou capacidade de cada país para afrontalo que moitas veces ten que ver co empobrecemento do mesmo.

Afirmamos isto porque o perfil dunha empresa ou taller da confección en xeral e salvando as diferenzas entre os países caracterízase por: precariedade e explotación laboral, sector fortemente feminizado, débil sindicación e a ameaza constante do traslado da produción se se protesta ou se se intenta crear sindicatos.

No noso caso, Galicia, non temos que ir moi lonxe para entender o que foi e o que é o sector da confección e a deslocalización. Miles de talleres espallados por toda a xeografía galega, onde as mulleres seguen tendo medo a protestar, todo isto grazas o desamparo e o desinterese dos sindicatos. Onde ano tras ano se lles ameaza para que non protesten polas súas condicións porque se non se ía para Marrocos e/ou a China, e a Marrocos e a China que se foron. O caso máis recente o de Caramelo.

Esta estratexia de presión exercida sobre as traballadoras é común en calquera país e é dobre. Dunha banda a fábrica ou taller ameázaas co despido se protestan ou teñen intención de organizarse; e doutra banda sofren a presión dos seus propios gobernos que ante a ameaza de que o mal chamado “capital inversor” se marche a outro país mantén baixas as condicións laborais, mira para outro lado e non defende as condicións das traballadoras.

Desta situación temos centos de testemuños. Dende Galicia ata o recuncho máis afastado onde estea unha máquina de coser. As traballadoras de Marrocos contan como aumentaron os despidos directos nos últimos anos por protestar ou por sólo ter a idea de unirse; ou a presión psicolóxica da familia e dos propios gobernantes para que se sacrifiquen e aturen as condicións que hai porque se non as fábricas marcharían para China e son uns ingresos fundamentais.

Pero curiosamente escoitamos o mesmo discurso na China onde tamén sofren as mesmas ameazas mais desta dicindo que a produción marcharía para Bangladesh, ou Thailandia, ou Vietnam, onde os salarios son máis baixos.

Todo este fenómeno pódese replicar en América Latina, principalmente México e Centroamérica onde se acuñou o termo polo que son coñecidas todas estas cadeas de produción, “as maquilas”, que levan case 30 anos de existencia e sufriron a mesma situación.

Pero esta chantaxe é real. A medida que a presión de salarios e condicións de explotación se fixeron insostibles e aumentaron as condicións laborais, ou a presión dos sindicatos era máis forte, moitas empresas foron trasladando parte da súa produción a outros países onde a man de obra fose máis barata e o control ao respecto dos dereitos laborais fose tamén máis laxo. Así vemos como os grandes da confección van de peregrinaxe en peregrinaxe na procura do céntimo máis barato que lle aumente os seus beneficios.

Evidentemente o impacto en cada un dos países vai ser diferente en función do grao de desenvolvemento de cada un deles. Pero a perda de emprego e a indefensión é igual en todas as partes. Só naqueles países onde se conseguiu ter uns sindicatos con certa forza é onde teñen algunha posibilidade as traballadoras.

## 2. Deslocalización ou a peregrinaxe na procura de beneficios

Toda esta peregrinaxe na procura do aforro en custes salariais e de dereitos tanto sociais como ambientais foi posible por varios motivos:

- No sector da confección as fábricas non requiren de gran investimento en maquinaria, nin de gran especialización da man de obra. Unha empresa pode desmontar unha das súas fábricas ou talleres de 500/ 1.000 persoas e levaba a outra cidade e ter contratadas a outras 500/1.000 persoas en menos dunha semana. Non se precisa de man de obra especializada, co cal hai un gran número de poboación sen recursos que pode acceder a este traballo, co cal se tería unha gran fonte de recursos humanos en condicións de vulnerabilidade que pola súa pobreza aceptarán as condicións necesarias para ter un posto de traballo e uns ingresos.
- As políticas comerciais, coa OMC (Organización Mundial do Comercio) á cabeza que foron dando pasos e impondo mecanismos para favorecer a deslocalización e a liberalización dos mercados en xeral e neste en particular. Así conseguíuse eliminar o acordo multifibras que existía entre os países con cotas de exportación e importación que regulaban e en certo xeito equilibraban o mercado, a pasar a liberación total do mercado do téxtil, provocando unha guerra por prezos á baixa entre países que o que fixo foi repercutir nas condicións laborais das traballadoras.
- Os baixos custes do transporte marítimo que permiten exportar mercadorías que foron elaboradas sen ter en conta principios básicos recollidos na carta magna de NN.UU. dos dereitos humanos.
- A creación das chamadas “zonas francas”. Estas zonas teñen unha serie de beneficios como estar libres de impostos e tamén en moitas delas con prohibición de sindicatos, onde os gobernantes, a miúdo corruptos, ou beneficiarios directos das condicións moi vantaxosas e nalgúns casos cunha liberdade total de actuación.
- A falla de medidas ou leis que obriguen os inversores estranxeiros a transferir tecnoloxía e a quedarse no territorio durante un mínimo de anos. Todo isto fai posible que os investimentos se trasladen con máis facilidade a calquera outra rexión ou país do mundo que lles ofrezca unhas mellores condicións.
- A carencia de regulacións internacionais sobre as empresas transnacionais. A OMC dende 1995 introduciu regulamentos onde estas quedan liberadas de calquera lei nacional que coarte a súa capacidade para facer negocios como o principio de precaución, certas leis de protección do medio ambiente ou axuda pública a empresas do país asemade que a OMC limita cada vez máis ós gobernos nas súas actuacións en política laboral e económica.

### 3. A subcontracción é rentable e reduce riscos

O modelo de produción das grandes empresas do téxtil ten máis vantaxes á hora de deslocalizar. A maioría das grandes, e non tan grandes, o que fan é subcontratar a produción a outras fábricas por un prezo máis barato, no canto de levar eles a empresa e investir en tecnoloxía. Contratan a outra empresa para a confección. Este modelo é claramente visible nas empresas de *pronto moda* como: Inditex, Mango, El Corte Inglés, pero tamén noutras como Nike, Adidas, ou a roupa de Carrefour. Así os accionistas non invisten na deslocalización senón que se centran na comercialización dos produtos elaborados por outras empresas, que son de maior valor engadido.

Isto pode ser dentro do propio país (*outsourcing*) onde está a sede da marca ou empresa. Por exemplo Inditex e os centos de talleres subcontratados en Galicia ós cales lles obrigan a unha dedicación exclusiva, que solo cosan para eles, deixando vulnerable ao taller se prescinden dos seus servizos. Ou fora do país (*offshoring*), na actualidade Inditex ten ao redor de 1.200 provedores repartidos por todo o mundo, aínda que principalmente concentrados en varios países asiáticos, Portugal, Turquía e Marrocos.

Evidentemente un dos principais obxectivos deste modelo de negocio é a procura de fábricas que lles subministren as pezas de roupa ao menor custe posible e concentrarse na parte que ten un maior *input* económico ou beneficio: a comercialización e distribución, como xa comentamos. Co cal a fabricación destas pezas de roupa pasan a ser unha serie de números contables para os accionistas das empresas onde se esquece o que é a cuestión das condicións das persoas que fabrican a roupa e se adican a manter unha imaxe impoluta nos países onde venden a súa roupa. Isto nos centros loxísticos, nas tendas etc.

Polo tanto, esta man de obra só se consegue nos países empobrecidos do Sur onde ademais a lexislación laboral é máis feble ou non se cumpre: temas como regulación sobre emisións de residuos, dereitos laborais, impostos, explotación infantil.

#### **4. As metas nas fabricas, penalizacións etc. A resposta dos sindicatos**

##### *4.1. Deslocalización-CONDICIÓN LABORAIS e desenvolvemento. Onde quedan os dereitos humanos? E a responsabilidade das empresas?*

Se aterramos todo isto no noso contexto tanto galego como español, na actualidade temos dous polos de produción onde as empresas españolas e galegas deslocalizan principalmente a súa produción. Zona mediterránea: Marrocos e Turquía. Zona asiática: China e Índia (grandes polos de produción téxtil) pero tamén Vietnam, Bangladesh, Thailandia...

Marrocos é de grande interese para estas empresas pola proximidade, podendo ter en moi pouco tempo moita produción e máis barata que en España. Así o estado español é o principal receptor das exportacións de téxtil de Marrocos representando o 43%. Isto é o mesmo que dicir que é un dos países ou empresas que maior subcontratación fai neste país. Outra das vantaxes son os acordos preferenciais que ten coa Unión Europea

O sector téxtil é vital para a economía marroquí. Segundo os datos do Ministerio de Industria marroquí, o sector téxtil-coiro representaba o 15% da produción industrial, era a terceira en facturación co 46% do emprego e o 37% das exportacións totais. Conta con 1.985 empresas (o 11% en Tánxer) e dá emprego a máis de 200.000 persoas a tempo completo (datos da TECOMED).

Pero esta proximidade vantaxosa parece que non é suficiente para moitas empresas que chegan a pór prazos de entrega moi curtos ás fábricas marroquíes podendo falar de 3-5 días. Inditex, por exemplo, segundo últimos datos producía 20 millóns de pezas concentradas en grandes fábricas marroquíes dunha media de 500 traballadores/as.

Todas estas empresas foron denunciadas pola Campaña Roupa Limpa e outras organizacións por esta cuestión xa que estes prazos de entregan provocan que as fábricas para cumprir cos prazos de entrega e non perder o contrato aumentan as xornadas laborais e aumentan a presión sobre as traballadoras e subcontratan a outros talleres informais que a súa vez explotan ás súas traballadoras onde as condicións aínda son máis duras que nas grandes fábricas.

De feito dúas veces preguntou Amarante e a Campaña Roupa Limpa na Xunta de Accionistas de Inditex cal era o período de entrega que se lle esixían ós

provedores marroquís e sempre se eludiu a resposta. Co cal estamos falando de dependencia das fábricas subcontratadas aos contratos de produción destas multinacionais e das súas condicións e prazos de entrega.

#### 4.2. O papel da muller

Isto evidentemente ten un impacto nas persoas traballadoras que son maioría de mulleres. En Marrocos o sector representan o 70% das persoas traballadoras e representan o 75% das mulleres traballadoras, polo tanto un desenvolvemento pleno das mulleres traballadoras vai ser un motor de transmisión de desenvolvemento non só para elas senón para súas familias e os estados ós que pertencen.

Isto o percibimos no traballo que está desenvolvendo AMARANTE Setem que leva traballando 3 anos en Tánxer, onde na investigación que está a realizar co profesor Manuel Martínez financiada pola Universidade da Coruña e coa organización local de mulleres traballadoras do téxtil, Attawassoul, que describían a súa situación:

- **Salario:** 180 euros
- **Horas de traballo:** 10-12 horas/día
- **Horario oficial:** 7:00h - 12:30h  
13:00h -18:00h
- **Tipo de contrato:** Escrito ou verbal.
- **Non existen dereitos como:**
  - Vacacións remuneradas
  - Horas extras
  - Baixas laborais
  - Pagas extras
  - Perdida do emprego por enfermidade
  - Despido se a produción non responde ós altos parámetros marcados pola dirección da fábrica.

- **Aluguer:** 300- 400 euros
- **Condicións:**
  - Cociña e baño e habitación repartidos en 15 m<sup>2</sup>
  - Viven 4 persoas
- **Manutención:** Disponibilidade de 60 euros. Cada noite elaboran pan e outros produtos para comer no descanso das fábricas
- **Capacidade de aforro:** 10 a 15 euros/mes
- **Idade das traballadoras:** 16 a 40
- **Procedencia:** migración do rural
- **Actividades lúdicas:** Condicións laborais/culturais provocan unhas limitadas posibilidades.

Isto significa que primeiro as mulleres que traballan no sector do téxtil a nivel xeral non gañan o suficiente para poder vivir dignamente, teñen que compartir

un cuarto, non un piso, manter uns fillos, etc. As que teñen ao seu cargo fillos sucede que as fillas maiores teñen que deixar os estudos para coidar dos irmáns e irmás mais pequenas, provocando isto tamén dun xeito indirecto unha falta de desenvolvemento na sociedade das mulleres ao non ter acceso a escola por mor do traballo de explotación da súa nai.

Pero se marchamos ao outro continente e por non ir país por país a situación non é moito mellor senón todo o contrario. Podemos irnos a casos escandalosos como é Bangladesh, onde moitas miles de mulleres teñen un salario mensual de 30 euros, que non lles dá nin para facer 3 comidas ao día, nenhas de 12 anos cosendo coma unha muller de 30, 16 e ata 18 horas continuas e diante da pasividade dos gobernos etc.

En China nas ultimas olimpíadas, empresas que tiñan concesións do Comité Olímpico Internacional tiñan condicións como estas



## Condições nas fábricas contratadas polo COI

EMPRESA YUE WING YUE  
CHEONG CON  
LICENZA DO COI

SALARIOS MINIMOS  
LEGAIS

Salario Básico	Salario tipo 2,5 euro/día 6 mes 75 €	Base 8h/día x 21,75 días Total: 174h/mes 70 €
Índice remuneración horas extraordinarias pola semana	0,07euros/h adicional 5/día x 22 días = 110 h/mes. 7,70 €	0,60 euros/hora 5 h/día x 22 días = 110 h/mes..... 66 €
Índice remuneración horas extra sábados e domingos	5h/día x4 sábados= 20 h +13hx4 domingos= 52 h Total 72h/mes.. 5,4 €	0.8 euro/hora 13h/días x 8 días/fin semana 104 h/mes 83,2 €
Incentivo	Incentivo asistencia perfecta.... 5 €	
Descontos por comida	Xantar ..... -12 €	
Desconto por aluguer	Espazo dormitorio -1 €	
Desconto por servizos	Auga electricidade-1,5 €	
Seguro	Seguro médico -0,4 €	
<b>Salario Total</b>	<b>78,20 €</b>	<b>219,20 €</b>

Diferencia.....

**Menos**

**64,6%**

E así poderíamos seguir para retratar a situación de miles de mulleres e nenas que están cosendo a roupa que todas usamos.

O máis grave é a total impunidade na que se opera non só nestas fábricas senón na responsabilidade das grandes multinacionais que subcontratan os seus servizos, e a lexislación tanto estatal como internacional que non toman medidas punitivas para que isto non suceda.

Diante da política comercial que se ten imposto a través do FMI, BM e a OMC coa complicidade dos grandes bloques como UE e USA da liberaliación absoluta dos mercados e non regulación, en Asia vívese a día de hoxe unha competencia brutal entre países á baixa en custes laborais e sociais para ser receptores de “investimentos”.

## **5. A iniciativa *Asian Floor Wage***

Así, existe unha presión cara ás traballadoras e as súas condicións de vida onde os salarios non subiron por exemplo en 8 anos en Bangladesh namentres o custe de vida aumentou segundo os países nun 200 ou 300%; ata o punto de saír ás rúas miles de manifestantes, a pesar do medo a represión esixindo subidas salariais e melloras nas condicións laborais.

De toda esta situación nace unha iniciativa ante a pasividade e desinterese da comunidade internacional para reverter esta situación. Buscouse unha alternativa ou un xeito para intentar evitar esta loita entre os países e subir e igualar esas condicións laborais e salariais para que esta competitividade desaparecera e paliar este desprazamento das empresas na procura de custes cada vez máis baratos. Nace así, ASIAN FLOOR WAGE (AFW), CAMPAÑA SALARIOS DIGNOS EN ASIA, unha alianza para conseguir un salario mínimo vital para os e as traballadoras da confección en Asia. Está formada por 70 organizacións de dereitos laborais e humanos, sindicatos, ONGs e académicos en 17 países de Asia, Europa e Norteamérica e leva traballando dende o 2005

### *5.1. Que é o salario mínimo vital en Asia?*

Asia concentra o 60% da produción mundial de roupa e emprega ao redor de cen millóns de traballadores, moitos dos cales son mulleres. A pesar do papel



central que desempeñan nesta industria, os e as traballadoras gañan ao redor da metade do que necesitarían para satisfacer as necesidades das súas familias.

A importancia de fixar un salario digno radica en que se concreta a idea de que o **traballo dun debe permitir vivir dignamente baseadas nas diferentes declaracións e convenios da OIT, a derradeira en 2008**

Así atopámonos como o salario medio en Asia é de 2 dólares por un día de traballo para unha xornada de 8 horas, cousa que nunca se cumpre e adoitan estar en 12 horas e tempadas altas de traballo 14 horas.

O “salario mínimo vital en Asia” procura un salario que permite levar unha vida digna e proporciona unha base aos traballadores e traballadoras de moitos países asiáticos para unirse e reclamar mellores condicións de traballo e unha remuneración xusta polo seu traballo.

O que se conseguiu foi calcular cal debería ser o salario base mínimo que debería de recibir unha traballadora en función das súas necesidades reais para poder vivir. O logro foi acordar como unha cantidade fixa mínima estándar que se aplicaría a cada país e logo segundo o valor de cada moeda daría o salario de mínimo vital de cada país. Un exemplo, unha obreira bengalí tería que cobrar se se compara coa capacidade de compra dunha obreira occidental ao redor de 8 dolares/día. Está cobrando un dólar.

## *5.2. Como se calcula?*

Baséase nos ingresos que debería percibir un/ha traballador/a para cubrir os gastos da súa familia (definida como 2 adultos e 2 nenos) tendo en conta que a xornada de traballo é de 48h. O concepto divídese entre “gastos alimenticios” e “gastos non alimenticios”, cada un supón o 50% do salario total.

**Os “gastos alimenticios”** calcúlanse sobre a base dunhas necesidades nutritivas de 3000 calorías por día e adulto.

**Os “gastos non alimenticios”** incluírían: saúde, casa, vestimenta, coidados de nenos, transporte, gasolina, educación e son calculados como un factor dos gastos alimenticios. Este método de cálculo permite solucionar o problema de definir o que é a cesta de alimentos nos distintos países de Asia e asegurarse de que se define unha demanda común para a rexión.

Os “**custos alimenticios**” é a referencia principal do “salario mínimo vital en Asia” porque o custo alimenticio alto é un indicador do nivel de pobreza (canto máis pobre é un país o peso do custo alimenticio dos seus habitantes en comparación cos ingresos totais que é maior), que é a situación na que viven a gran maioría dos e as traballadoras da confección.

De todos eses cálculos o “**salario mínimo vital en Asia**” fíxose en **475 dólares internacionais** (utilizando a paridade de poder de compra do Banco Mundial).

Así o obxectivo último deste salario mínimo vital en Asia é ser unha estratexia de negociación colectiva industrial para as cadeas de produción de roupa globais e evitar que as empresas deslocalicen a produción en Asia saltando dun país a outro en procura dos custos laborais máis baixos. E así evitar o que explicamos inicialmente que as empresas empreguen a ameaza de trasladar a produción a outro país e consecuentemente perder os seus empregos. E dar unhas garantías mínimas de vida a través do traballo que realizan.

### *5.3. O impacto nas consumidoras se este se consegue.*

Moitas voces, entre elas empresas, están xa falando de que se isto se conseguise significaría unha aumento salarial ou custe laboral en toda a produción, o cal sería certo pero só representaría un máximo dun 3% do prezo das pezas de roupa que se venden na Europa. Isto podería ser tamén un argumento para as empresas que non querer renunciar a esa marxe do 3% e repercutilo na preza da roupa.

Aínda así os salarios son tan sumamente paupérrimos e o aumento tampouco sería tan grande pero sería a diferenza entre levar unha vida con certa dignidade a non ter vida, que aínda subindo o prezo ao consumidor final teríamos un aumento do 60 céntimos nunha peza de roupa.

**DOBRAR OS SALARIOS SIGNIFICARÍA POR EXEMPLO QUE UNHA CAMISETA DE 20 EUROS PASARA A COSTAR 0,60 CTS ADICIONAIS= 20,60 CTS.**

Porén, a loita está en que isto non suceda porque ó respecto ós dereitos básicos das traballadoras a cobrar un salario digno polas longas e duras horas de traballo non debe repercutir nos prezos que pagan as persoas consumidoras.

É significativo por exemplo que a pesar da crise empresas como Inditex e Carrefour continúan aumentando os seus beneficios.

*A CAMPAÑA ROUPA LIMPA internacional leva 30 anos traballando nesta área a través da denuncia, a sensibilización nas consumidoras e de presión as multinacionais e de altavoz das mulleres, neste caso principalmente do Sur.*

*AMARANTE Setem leva a coordinación en Galicia da Campaña.*