



# Túnez – 2014

## Aproximación sindical a la Industria de la Confección tunecina proveedora de INDITEX

Diciembre 2014

**Isidor Boix**

Miembro de la Secretaría de Internacional de CCOO de Industria  
Coordinador de IndustriALL Global Union para el Acuerdo Marco Global con INDITEX

## **Índice**

1. Segunda visita a fábricas de la Confección en Túnez
2. Acerca de la coyuntura social y política de Túnez en 2014
3. Apuntes sobre la realidad económica e industrial de Túnez en 2014
4. Constitución, Código de Trabajo, “Contrato Social” y Convenio Colectivo sectorial
5. Las fábricas visitadas
6. Nuestras observaciones en relación con las condiciones de trabajo. Salarios, jornada, seguridad, ...
7. La actividad sindical en estas empresas. El sindicalismo en Túnez
8. Proyección futura de esta experiencia desde IndustriALL Global Union

### **1.- Segunda visita a fábricas de la Confección en Túnez**

En octubre 2007 realicé la primera visita sindical a Túnez<sup>1</sup>. En aquella ocasión en el marco de un Seminario sindical organizado con la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO, con ocasión del cual visitamos algunas fábricas filial y proveedoras de la española VIVESA, filial a su vez de la americana VANITY FAIR-BTANDS. Posteriormente he participado en algunos otros seminarios organizados por CCOO, uno concretamente en el verano de 2011, después de la revolución de enero.

Ahora, con esta visita del 9 al 14 de noviembre, se trataba de la aplicación del Acuerdo Marco Global suscrito por la Federación Sindical Internacional “IndustriALL Global Union” con Inditex<sup>2</sup>, concretamente con la visita de algunas fábricas que forman parte de su cadena de producción en Túnez, para conocer de cerca la realidad industrial, laboral y sindical, con participación del sindicalismo local, y para establecer un plan de trabajo regular de éste en relación con esa cadena de producción y en coordinación con IndustriALL.

Acudimos a Túnez una delegación sindical-empresarial cuya composición era:

- Por parte sindical: Isidor Boix (Coordinador de IndustriALL para la aplicación del Acuerdo Marco) y Alejandra Ortega (Responsable de Países árabes, Asia y África de la Secretaría de Internacional y Cooperación de CCOO). En los 3 días de visitas a las fábricas se incorporaron hasta 8 compañeros/as (2 mujeres – responsables sindicales del sector textil-confección en las correspondientes uniones regionales- y 6 hombres) de las

<sup>1</sup> El correspondiente informe se encuentra en [http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc23517\\_Seminario\\_Sindical\\_en\\_Tunez\\_y\\_visita\\_Industria\\_Fabricantes\\_de\\_VF\\_-\\_29\\_octubre\\_y\\_1\\_noviembre\\_de\\_2007\\_.pdf](http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc23517_Seminario_Sindical_en_Tunez_y_visita_Industria_Fabricantes_de_VF_-_29_octubre_y_1_noviembre_de_2007_.pdf)

<sup>2</sup> Suscrito en 2007 y revalidado en 2014: [http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/1871539-Acuerdo\\_marco\\_global\\_-\\_Inditex\\_-\\_IndustriALL\\_Global\\_Union.pdf](http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/1871539-Acuerdo_marco_global_-_Inditex_-_IndustriALL_Global_Union.pdf), [http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/1871604-Protocolo\\_para\\_concretar\\_la\\_participacion\\_sindical.pdf](http://industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/1871604-Protocolo_para_concretar_la_participacion_sindical.pdf).

direcciones nacional, regionales y locales de la UGTT, el sindicato ampliamente mayoritario del país.

- Por parte empresarial: Indalecio Pérez, responsable de la relación con IndustriALL Global Union en el Departamento de RSC de Inditex, al que acompañaron las dos personas responsables del Departamento de RSC en el clúster de Marruecos, que incluye también otros países del Magreb en los que Inditex produce.

Túnez no es, de lejos, el principal proveedor de Inditex en el Norte de África (aunque se encuentra en este sentido en una fase expansiva), papel que corresponde a Marruecos con una fuerte concentración, particularmente en Tánger, de fábricas de la confección que producen artículos de las diversas marcas de Inditex. Sin embargo en la reunión de la Región MENA (Medio Oriente y Norte de África) de IndustriALL, celebrada en Casablanca (Marruecos) en el pasado mes de junio<sup>3</sup>, la UGTT tunecina planteó su interés en desarrollar experiencias concretas en las cadenas de producción en su país de las marcas mundiales de ropa, y aunque las principales son italianas y francesas, ninguna de éstas tiene aún un Acuerdo Marco Global, ni tampoco una experiencia sindical similar a la que desarrollamos con Inditex desde IndustriALL. Por ello, y por el particular papel de Túnez en los últimos años en el mundo árabe, decidimos organizar esta acción.

Con ocasión de esta estancia en Túnez, la delegación sindical tuvimos ocasión de realizar diversas entrevistas institucionales, además de las programadas visitas a fábricas proveedoras de Inditex. Así fue con la dirección de la UGTT, con la representación de la OIT en el país y también con el embajador de España en Túnez. Todas ellas nos aportaron datos e impresiones que nos permitieron tener una visión más completa de la realidad tunecina, a la vez que apuntar algunas posibles líneas de trabajo futuro.

## **2.- Acerca de la coyuntura social y política de Túnez en 2014**

Túnez es considerado como la cuna de la “primavera árabe”, cuyo inicio se sitúa el 17 de diciembre de 2010 con la inmolación de Mohamed Bouazzi. Siguió numerosas manifestaciones y una Huelga General convocada por la UGTT, desembocando todo ello en la huida del país del dictador Ben Ali el 14 de enero de 2011, fecha símbolo de la “revolución tunecina”. Mucho se ha escrito ya sobre ello, sobre Túnez, también sobre Egipto, y la repercusión de estos acontecimientos en todo el mundo árabe, en todo el planeta.

Ahora en estas notas sólo queremos referirnos a las impresiones al llegar a Túnez después de las segundas elecciones democráticas, las realizadas el 23 de octubre de este año, dos años después de las primeras en 2012 en las que ganó el partido islamista moderado, Ennahda (“Renacimiento”). Éste consiguió en torno al 40 % de los votos y de los diputados en la Asamblea Constituyente, resultado muy destacado además en relación con todos los demás partidos. Esta primera Asamblea democrática logró finalmente consensuar una nueva Constitución, superando tentaciones islamizantes, y en su marco se convocaron las nuevas elecciones en las que la coalición antiislamista y de centro (con grupos que podrían calificarse de izquierdas y otros de centroderecha) Niida Tounes (“Llamada por Túnez”) se impuso con claridad frente a las demás, una victoria sin embargo de la que no se desprende una línea clara

<sup>3</sup> <http://iboix.blogspot.com.es/2014/06/reunion-en-casablanca-con-dirigentes.html>

de equipo y proyecto de gobierno en la medida que no se trata de un partido cohesionado sino de una heterogénea coalición cuya primera referencia ha sido esencialmente hacer frente a un posible peligro islamista. Las elecciones presidenciales, las primeras democráticas tras la revolución, desarrolladas a los pocos días de nuestro regreso, han dado la victoria al candidato de la misma coalición Niida Tounes, pero sin mayoría absoluta, por lo que tendrá que ir a una segunda vuelta.

En relación con la vida sindical añado unas notas más relativas a acontecimientos ocurridos en los escasos días de nuestra presencia en el país y recogidos de la prensa tunecina del día 13 de noviembre:

- El día anterior hubo una huelga total en los autobuses de transporte urbano por 1) inaplicación (según la UGTT) del acuerdo concluido recientemente sobre pago de las horas extraordinarias (se abonaban a menor precio que las ordinarias), 2) por el intento del gobierno de negociar con “sindicatos de base” eludiendo la interlocución con la federación sindical sectorial y 3) exigiendo un estatuto del sector del transporte. Esta huelga estaba también convocada en el “metro-ligero”, pero no fue secundada debido, según la prensa, a que en éste el sindicato más implantado es la UTT, minoritario en el país.
- La UGTT realizó un llamamiento a los trabajadores de la enseñanza a reemprender la actividad y cesar en las diversas formas de protesta en marcha (una semana de encierros y concentraciones) al haber llegado a un acuerdo con el gobierno cuando éste aceptó reabrir las negociaciones para establecer, en un plazo de 3 días, cómo aplicar el acuerdo de mejoras económicas de diciembre 2013.
- Los trabajadores de la distribución de productos farmacéuticos dieron fin a 3 días de huelga al haberse llegado a un acuerdo sobre la mayoría de las reivindicaciones planteadas (concurso de interinos, titulaciones, precio de las horas extra, enmiendas a su “estatuto” y destitución del Director Gral.)
- Los periodistas llegaron a un “acuerdo de partenariat” con el Operador Público de Tunis Telecom en relación con la mejora de sus condiciones y medios de trabajo.

### **3.- Apuntes sobre la realidad económica e industrial de Túnez en 2014**

Para comprender mejor las relaciones laborales en el país es útil también tener una referencia de su realidad económica e industrial. Los datos que aporto a continuación no suponen un estudio riguroso y exhaustivo de esa realidad, son sólo algunos apuntes sacados de diversas fuentes (FMI, Index Mundi, instituciones oficiales tunecinas y españolas) cuyas conclusiones no siempre coinciden y que apuntan a criterios de cálculo o estimación también diversos. Deben por ello tomarse sólo como indicativas, pero pueden ayudar, espero, a entender su realidad, sobre todo para una valoración comparativa entre los diversos países.

<b>Concepto</b>	<b>Túnez</b>	<b>Marruecos</b>	<b>España</b>
Población en millones	10,7	32,3	47
Extensión en km2	163.610	446.550	505.370
PIB (en Paridad de Poder Adquisitivo –PPA-) en miles de millones USD (Dólares USA)	102	165	1.432
PIB per cápita PPA en USD	9.600	5.100	31.000
Esperanza de vida	75	71	82
Gastos en salud % sobre PIB	6,2	5,5	9,7
Gastos en educación % sobre PIB	7		5
Médicos por 1.000 habitantes	1,19	0,62	3,7
Tasa alfabetización en % población	74,3	56,1	97,7
Nacimientos por mujer (en 2012)	2,2	2,7	1,3
Salario Mínimo 2014 en €uros (promedio mensual del total anual)	154,5	220	752,85
Coefficiente Gini (desigualdad)	0,40	0,41	0,35
Acceso a internet (% población)	41	51	84
Inflación anual 2013	5,3	0,4	0,3

Algunos datos (de 2012) adicionales sobre el país son:

- Religión: más del 90 % musulmanes, 3% católicos
- Exportaciones: a Francia 26,4 %, Italia 18,5%, Alemania 9%, España 4,7%
- Exportaciones textiles: 22,3% del total (la industria mecánica y eléctrica supone el 37 %)
- Impostaciones: de Francia 16,5%, Italia 14,2%, Alemania 6,9%, China 6,3%, España 4,6%
- Turismo: en 2011 disminuyó en un 33%. En 2012 volvió a aumentar un 30%, sin alcanzar aún el nivel de 2010
- Su deuda es del 62% del PIB
- El PIB disminuyó en un 1,9% en 2011, para volver a crecer en 2012 (3,6%) y en 2013 (2,6%)

- Empleo: Agricultura 16,4%, Industria 33,7%, Servicios 49,8%
- PIB: Agricultura 9,7%, Industria 35,9%, Servicios 54,4%

En cuanto a la industria tunecina, las cifras de empresas y trabajadores indicadas a continuación se refieren a las empresas de más de 10 trabajadores. En total se contabilizan 5.625 empresas con 513.775 trabajadores, de las que 1.784 son textiles (esencialmente de la confección) con 172.625 trabajadores, lo que apunta a una mayoría de empresas de tamaño medio, más pequeñas que las de otros países productores y exportadores de vestido, como Marruecos, Turquía o los asiáticos<sup>4</sup>. En una proporción que no se encuentra en otros países fabricantes de vestido, 845 empresas tienen capital extranjero mayoritario, de ellas 315 de Francia, 231 de Italia y 79 de Alemania. Y de las 845 señaladas, 818 producen sólo para la exportación. Hay que tener en cuenta que las empresas exportadoras gozan de beneficios fiscales y tienen limitada la venta en el mercado interior.

#### **4.- Constitución, Código de Trabajo, “Contrato Social” y Convenio Colectivo sectorial**

La actual Constitución tunecina, que sustituye a la vigente con el dictador Ben Ali, fue elaborada por la Asamblea Constituyente elegida en octubre 2011. Una asamblea de mayoría islamista moderada (Ennada, con 83 diputados sobre 217 y muy atomizada en las demás formaciones que a ella concurren) que se había fijado por objetivo elaborarla en 1 año. Necesitó 2 y finalmente fue precisa la intervención de una “Mesa de Diálogo” arbitrada por el sindicato UGTT, la patronal UTICA, la Liga Tunecina de Derechos Humanos y la Orden de Abogados. Ello dio lugar a la que se ha considerado como la “constitución más avanzada del mundo árabe”, aprobada con 200 votos afirmativos, 12 en contra y 4 abstenciones, promulgada el 27 de enero de 2014. En base a este nuevo texto constitucional se han desarrollado las recientes elecciones legislativas y presidenciales de octubre y noviembre 2014.

Los aspectos esenciales de esta Constitución son:

- Afirma el carácter islámico del Estado, pero prescinde de la ley islámica (Sharia) como fuente de derecho. Institucionaliza el Islam compatible con la democracia, subrayando en su artículo 1 que tal condición no puede ser objeto de enmienda.
- El Presidente de la República ha de ser musulmán (art. 74), sólo puede permanecer en el cargo por dos mandatos de 5 años, sucesivos o separados, sin que esta disposición pueda ser modificada (art. 75). No puede ostentar ninguna responsabilidad de partido (art. 76), y le corresponde designar al “Mufti” (intérprete y expositor de la ley islámica).
- El Estado está obligado a proteger la libertad de creencia, conciencia y culto, a la vez que los valores de la tolerancia, y se prohíbe la acusación de apostasía así como la incitación al odio y la violencia (art. 6).
- Supone un avance enorme para la igualdad de género, garantizando la igualdad<sup>5</sup> de “ciudadanos y ciudadanas”, prohibiendo todo tipo de discriminación (art. 21),

<sup>4</sup> El promedio de trabajadores en las fábricas proveedoras de Inditex en Túnez se sitúa en torno a los 200 trabajadores, y si prescindieramos de las dos más grandes rondaría los 140, mientras que por ejemplo en Bangladesh supera los 1.000.

<sup>5</sup> Superando la “complementariedad” de la mujer respecto del varón como pretendían los islamistas

garantizando la presencia de la mujer en todas las asambleas electas y fijándose como objetivo la paridad hombres-mujeres en las mismas<sup>6</sup>, así como medidas para erradicar la violencia contra la mujer (art. 46).

- Se garantiza la presencia de jóvenes en los órganos de gobierno municipal (art. 133)
- Los tunecinos son electores a partir de los 18 años, pero elegibles a partir de los 23 (art. 53). Para Presidente de la República hay que tener más de 35 años (art. 74).
- La educación pública y gratuita es obligatoria hasta los 16 años (art. 39).
- Se constitucionaliza una “Instancia de Buen Gobierno y Lucha contra la Corrupción” (art. 130), obligándose al Presidente de la República, jefe de Gobierno, diputados y altos cargos a hacer públicas sus declaraciones de bienes (art. 11)
- A la oposición en la Asamblea de diputados le corresponde siempre la presidencia de la Comisión de Finanzas y goza además del derecho de crear y presidir cada año una comisión de investigación en el Parlamento.

El Código de Trabajo, por el contrario, no ha sido aún actualizado. El texto vigente es resultado de algunas modificaciones que a lo largo de los años se han incorporado al texto de 1966, bajo la presidencia de Habib Bourguiba, primer presidente del Túnez independiente. Los elementos esenciales que resultan de su edición de 2013 son:

- El “contrato de duración determinada” (art. 6-4) establece las actividades en las que puede darse, pero se añade que es posible también “por acuerdo entre la empresa y el trabajador”, sin limitación de sector o tipo de empresa, fijándose una duración máxima de 4 años para los sucesivos contratos de duración determinada.
- Se regula la intervención de control y mediación de la inspección de trabajo en los despidos individuales y colectivos (art. 21-3). En el supuesto de desacuerdo la decisión (incluida la fijación de la indemnización) pasa a una comisión de control tripartita, presidida por la inspección de trabajo y con representación sindical y empresarial (art. 21-4).
- En los supuestos de subcontratación, el empresario principal se responsabiliza del cumplimiento de todas las normas laborales por parte del subcontratista (arts. 28 a 30).
- Los convenios colectivos pueden ser de duración indefinida o determinada, en cuyo caso el máximo que puede pactarse es de 5 años.
- El ámbito de los convenios sectoriales viene determinado por la Secretaría de Estado de la Juventud, los Deportes y los Asuntos Sociales (art. 37). Ésta puede, a petición de parte, anular la eficacia de un convenio (art. 41).
- Los convenios colectivos, negociados por las organizaciones sindicales y patronales más representativas, son de eficacia general (art. 38).
- Los convenios colectivos de empresa sólo se pueden negociar si hay convenio colectivo sectorial aplicable a la empresa, entendiendo que el de empresa sólo puede mejorar lo establecido en el sectorial (art. 44).
- Se fija en 16 años la edad mínima para el contrato de trabajo (art. 53), con un registro especial para dejar constancia de los menores de 18 años y los trabajos que realizan (art. 59). Se abre la puerta al trabajo en la industria de los menores de 16 años, a partir de 14

---

<sup>6</sup> Las listas para las elecciones constituyentes fueron paritarias y alternando hombre-mujer, de lo que resultó más del 40% de mujeres en la Asamblea elegida.

en la industria y servicios, y de 13 en la agricultura, con teóricas limitaciones en relación con la formación y escolarización (arts. 53-2 a 56).

- Pueden suscribirse contratos de aprendizaje por 2 años a todo trabajador en primer empleo antes de cumplir los 20 años (art 53).
- Se fija un permiso retribuido de 30 días después del parto (art. 64), aunque en todas las fábricas visitadas nos dijeron que la ley actual lo fija en 60 días, lo que no ha sido incluido aún en el Código editado en 2013. El permiso de lactancia es de dos pausas de media hora durante la jornada de trabajo durante 1 año.
- Las mujeres y los niños de 14 a 18 años no pueden trabajar entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana (art. 66), con excepciones (arts. 67 y 68) que no son aplicables 16 semanas antes y después del parto (art. 68-3).
- La jornada ordinaria de trabajo es de 48 horas semanales, que puede ser reducida por convenio colectivo, pero sin bajar de 40 (art. 79). Con horas extraordinarias puede trabajarse hasta 60 horas semanales (art. 93).
- El descanso semanal es de 24 horas consecutivas, que serán en viernes, sábado o domingo, salvo acuerdo en la empresa para trasladarlo a otro día (art. 95).
- Las vacaciones pagadas son de 15 días al año, de ellos 12 laborables, para los mayores de 20 años, y de 22 días, de ellos 18 laborables, para los menores de 20 años (art. 113)
- Se añade un día más de vacaciones por cada 5 años de antigüedad (art. 115)
- Las fechas de las vacaciones las fija el empresario, tras consultar con la “comisión consultiva de empresa”, entre el 1º de junio y el 31 de octubre, salvo acuerdo o autorización en sentido contrario (art. 117).
- Por nacimiento de un hijo, el padre tiene un día de permiso retribuido (art. 122)
- Los salarios pueden fijarse por convenio colectivo por encima del mínimo del país establecido por decreto. Los salarios en los sectores sin convenio son fijados por decreto tras consultar con las organizaciones sindicales y patronales más representativas (art. 134)
- El Gobierno puede prohibir que durante un periodo de tiempo los convenios colectivos fijen los salarios, así como otras disposiciones relativas a la clasificación profesional (art. 51).
- Es obligatorio entregar la hoja de salarios a los trabajadores (art. 143)
- En las empresas de más de 40 trabajadores permanentes<sup>7</sup> se constituye una “comisión consultiva de empresa” paritaria (art. 157), con representantes de la dirección y de los trabajadores y presidida por el “jefe de la empresa” (art. 158), que es consultada sobre cuestiones de organización del trabajo, clasificación profesional, ... (art. 160)
- En las empresas de 20 a 40 trabajadores permanentes se elige un delegado de personal con las mismas atribuciones que la comisión consultiva (art. 163)
- Para el conjunto de miembros de la comisión paritaria se conceden de 8 a 15 horas al mes retribuidas para sus funciones y 5 para el delegado de personal (art. 165).
- No está previsto ningún sistema de representación de los trabajadores para las cuestiones de salud y seguridad en el trabajo. Se establece (art. 154-5) que el empresario debe designar un responsable de seguridad.

---

<sup>7</sup> Supone excluir del cómputo a los temporales, lo que, como comprobamos en las empresas visitadas, tiene una importante repercusión en la práctica.



- Siguiendo la tradición francesa se establecen consejos de “prud’hommes” tripartitos (un representante de los trabajadores, otro de los empresarios y presidido por un magistrado) para la solución de los conflictos individuales (art. 183).
- Se establece un complejo procedimiento para los conflictos colectivos, con preaviso de 10 días para las huelgas o lockout (art. 376 bis) y vías de mediación y arbitraje a través, según su ámbito, de la comisión consultiva de empresa o instancias sectoriales y nacionales (arts. 376 a 390)
- Se establece el derecho a organizar sindicatos profesionales “exclusivamente” para la defensa de los intereses económicos y sociales de sus afiliados (art. 243)
- Se crea una “Comisión Nacional de Diálogo Social”, de composición y funcionamiento regulados por decreto, para establecer criterios consensuados sobre las relaciones laborales (art. 335).

De la fecha de su promulgación (1966) y de sus modificaciones (1976, 1994 y 1996, las dos últimas bajo la presidencia de Ben Ali), se deduce que se trata de un texto que previsiblemente será reelaborado en breve en la medida que no resulta ni de su norma constitucional ni se adapta a la realidad política, económica y social actual.

A ello podrían contribuir iniciativas como la reciente firma de un denominado “Contrato Social”, firmado el 14 de marzo de 2014 por el sindicato UGTT, la patronal UTICA y el Gobierno del país, y que fue elaborado con el apoyo del Gobierno y de los interlocutores sociales de Noruega y los auspicios de la Oficina de la OIT para el Norte de África sita en El Cairo. Se trata esencialmente de un documento que fija objetivos de diálogo y consenso en torno al crecimiento económico, políticas de empleo y formación profesional, relaciones laborales y trabajo decente, protección social e institucionalización del diálogo social.

Esta nueva realidad constitucional y de relaciones laborales tendrá probablemente también incidencia en la negociación colectiva, presidida aún por el viejo Código de Trabajo y regulada formalmente por convenios colectivos elaborados en la época de Ben Alí.

Así el convenio sectorial de aplicación en las fábricas textiles tiene un redactado que no se ha modificado durante años y la única novedad de sus revisiones, en general cada 3 años, son las nuevas tablas salariales cuyo punto de partida es el salario mínimo garantizado. Trasladando elementos genéricos del Código de Trabajo, el convenio contiene como referencia de utilidad una estructura profesional y una escala salarial específicas para el sector. En las fábricas visitadas así lo hemos podido comprobar, tanto por parte de las direcciones empresariales como de los trabajadores, y de los representantes donde los había, ya que la referencia al convenio cuando se producía era solamente en los aspectos salariales e indirectamente en la clasificación profesional, particularmente en el nivel de polivalencia de las trabajadoras del taller. Hasta hora, nos han dicho los pocos conocedores del mismo, la negociación del convenio no tenía ninguna trascendencia en las fábricas sino, solamente, la espera de la nueva tabla salarial, cuando la publicara el diario oficial del país, para su eficacia en la empresa. Por otra parte, la negociación del convenio sectorial entre las direcciones sindicales y empresariales del sector terminaba en general con el arbitraje de los representantes del Ministerio de Trabajo, que acababan decidiendo los incrementos salariales. Ello acentuaba la impresión en las fábricas de que más que de la negociación de un convenio se trataba de la decisión administrativa sobre los salarios del sector. Nos han comentado sin embargo que en 2005 hubo una huelga de 2 días en el sector con ocasión de la negociación del convenio.

En este momento el Salario Mínimo del país se sitúa en 1,722 NDT (nuevo dinar tunecino) por hora ó 354,2 NDT al mes, equivalente a 154,5 €uros (en 2007 era de 134 €uros), que, con efectos retroactivos a mayo de este año, acaba de entrar en vigor coincidiendo con nuestra visita y supone un incremento del 6%. El mínimo del convenio para las trabajadoras de la cadena (categoría 2) es de 164,5 €uros al mes (luego se señalan los salarios comprobados en las empresas visitadas). La escala salarial publicada por el convenio significa un coeficiente sobre el salario mínimo legal (y del convenio) de 1,45 para el “obrero altamente cualificado” y de 2 para el nivel más alto en la empresa.

## **5.- Las fábricas visitadas**

Con Inditex concretamos 3 fábricas para visitar, escogidas de entre las de mayor volumen de producción para sus diversas marcas, y que expresaran realidades diversas.

Dos eran de capital tunecino y una portugués (filial de un proveedor portugués de Inditex). Las tres trabajaban exclusivamente para la exportación, para marcas de ropa mundiales, con un porcentaje variable para Inditex del total de su producción (del 10, 40 y 90 %), con un número de trabajadores también distinto (90, 130 y 250). En todas la proporción de mujeres era similar y muy elevada, en torno al 90%, y del 100% en el taller, a diferencia de otros países emergentes visitados, incluido Marruecos, con bastantes hombres en las máquinas de coser. En las tres se había producido un incremento notable de plantilla en los últimos meses, ligado a un incremento de pedidos. Elegimos también fábricas de zonas del país distintas, todas ellas alejadas algo más de 100 km de la capital. Concretamente estaban situadas en las “gobernaciones” de Nabeul (Nordeste, península del cabo Bon), Sousse (en el centro, Costa Este) y Madhia (Costa Este, al sur de Monastir).

Estas fábricas presentaban calificaciones diversas por las auditorías (las primeras de Inditex en todos los casos): una “a” (Cumple con el Código de Conducta de Inditex)), otra “c” (incumple algún aspecto sensible del Código de Conducta) y la tercera en fase de Plan de Acción Correctivo (tras haberse detectado en la auditoría incumplimientos en aspectos críticos del Código de Conducta).

Los principales incumplimientos detectados en relación al Código de Conducta de Inditex en las auditorías eran relativos a los controles de seguridad y salud (certificación de prevención de incendios, nº de baños adecuado, protección ocular en determinadas operaciones), adecuado control de las horas de entrada y salida, adecuada clasificación profesional – reconociendo la polivalencia-, cajetines individuales, e incorrecta remuneración a algunas trabajadoras de acuerdo al convenio colectivo del sector.

De los primeros datos obtenidos en nuestras visitas y entrevistas parecen bien resueltas todas estas cuestiones, pendientes aún de una verificación técnica más detallada en las previstas nuevas auditorías, así como de la acción sindical de la UGTT que podrá desarrollarla en éstas y las demás fábricas proveedoras de Inditex en el país. Para ello, desde IndustriALL le hemos facilitado una relación actualizada de fábricas tunecinas a partir de la información de conjunto que nos proporciona Inditex.

Al mismo tiempo hay que señalar algunas cuestiones que hemos observado en estas visitas, y que han sido incorporadas a la actividad de control de Inditex por una parte y de la UGTT por otra. Se trata de:

- En una de las tres fábricas derivan producción a otros talleres cuando tienen puntas de producción, cuestión detectada por Inditex e incorporada al seguimiento por parte del Departamento de RSC.
- En general en estas fábricas apenas se realizan horas extra, pero los trabajadores han informado en este sentido de forma contradictoria con las explicaciones de la empresa: según ésta se producen ocasionalmente algunas prolongaciones de jornada que luego se compensan con reducción de jornada en otras fechas. Pero ninguno/a de los/as trabajadores/as de la fábrica reconocía tales salidas anticipadas. Se trataría por ello de horas extra no declaradas y no pagadas.
- En una de las fábricas trabajaron 8 de los 18 días de vacaciones, aunque luego tuvieron paro técnico todo el mes de septiembre, sin que pudiéramos verificar si ello se adapta o no a la legalidad del país.
- Un tema que requeriría una mayor atención en el futuro es la contratación de “aprendices”, sus condiciones de trabajo y su retribución. La ley permite llevar hasta los 2 años dicho aprendizaje, y así lo aplican en 2 de las tres fábricas visitadas. Sin embargo las actividades de taller permiten desarrollar una actividad a pleno rendimiento mucho antes. La retribución de los aprendices en la ley se sitúa en porcentajes desde el 30 al 50 % del SMIG en el primer año, y hasta el 100% al terminar el 2º. En las fábricas visitadas los aprendices tenían una retribución superior a estos mínimos legales, pero inferior a las demás trabajadoras de cadena desempeñando la misma actividad.
- Todas las fábricas declararon estar pagando sus cuotas a la Seguridad Social puntualmente (9% como cotización deducida de la nómina del trabajador y 19% por la empresa) y las auditorías no habían detectado problemas en este sentido. En una de ellas la empresa nos dijo haber tenido problemas en el 2011 y haberlo ya resuelto. Sin embargo la UGTT nos señaló el último día de nuestra estancia en el país que 2 de las 3 tenían problemas importantes al respecto. Ello ha dado lugar ya a una intervención posterior coordinando la información de la UGTT con el Departamento de RSC de Inditex y su planteamiento a las empresas tunecinas que ha llevado al reconocimiento de dicha situación por parte de éstas, con su afirmación del cumplimiento de las actuales obligaciones al respecto y de un proceso abierto de negociación con la Seguridad Social tunecina para el pago de los atrasos. Una respuesta a partir de la cual se ha producido una nueva verificación sindical, apuntando a problemas en dicha negociación por parte de una de ellas. Se trata de una cuestión que va a tener un seguimiento en las próximas semanas por parte de todos.

## **6.- Nuestras observaciones en relación con las condiciones de trabajo. Salarios, jornada, seguridad, ...**

Complementariamente a algunas cuestiones ya apuntadas en este documento, el resumen de las condiciones de trabajo observadas es el siguiente:

### 6.1. Salarios

Partiendo de los salarios mínimos legal y convencional antes apuntados, las retribuciones percibidas en las empresas eran muy similares y se concretan como sigue:

- La retribución bruta de una trabajadora de costura con un cierto nivel de polivalencia (la mayoría), se sitúa entre 180 y 210 €uros brutos mensuales, lo que supone unos 165 a 190 €netos, incluyendo los pluses obligatorios de presencia y puntualidad y de transporte (del orden de 15 € mensuales). Ni de las entrevistas, ni de las hojas de salarios, se desprende la práctica de algún sistema de incentivos o destajos.
- Los salarios del personal técnico y administrativo (muy reducido en las empresas de este tamaño) se sitúa, al menos en las hojas de salario, entre 200 y 300 €, para alcanzar en algunos casos los 400 € (una jefa de personal, esposa del dueño, por ejemplo).
- En dos de las fábricas los trabajadores cobran el salario en cash, en la tercera por transferencia bancaria.

### 6.2. Jornada de trabajo

- Sobre la base de las 48 horas semanales como jornada ordinaria, se distribuyen en general en 5 días (de lunes a viernes) con 8,5 horas diarias de trabajo, más una pausa de media hora para comer, y 5,5 horas el sábado. Si se trabajan algunas horas extra, muy escasas al parecer, se sitúan en general en sábado, teniendo en cuenta lo apuntado antes.
- En una la pausa del mediodía era de 2 horas, lo que parece bastante excepcional, debido en este caso a la proximidad de la fábrica a la población de la que proceden la mayoría de trabajadoras.
- Las vacaciones oficiales son ahora de 18 días al año, 3 más que lo señalado en el Código de Trabajo, a los que hay que añadir 12 días festivos por diversas celebraciones políticas, sociales y religiosas. El cálculo de horas de trabajo al año que de ello resulta es de un promedio mensual de 208 horas y de 2.496 horas anuales.
- Sigue rigiendo lo señalado en el Código, es decir 1 día más de vacaciones por cada 5 años en la empresa, pero es de muy escasa aplicación por la fuerte rotación en el taller, lo que provoca que muy pocas trabajadoras alcancen tal antigüedad.

### 6.3.- Contratación y contrato de trabajo

- Para las trabajadoras del taller se aplican los contratos de duración determinada por 6 meses o por 1 año, renovándose hasta los 4 años, a partir de los cuales pasan a fijas. Ello, junto a la elevada rotación, da lugar a un número muy reducido de trabajadoras fijas.
- La no renovación de los contratos al término de los periodos de 6 ó 12 meses, parece ser esencialmente decisión de los/as trabajadores/as, según afirmaron las empresas, sin que fuera replicado por los sindicalistas presentes en la entrevista.
- En relación con los aprendices (en dos de las fábricas visitadas los había en torno a 10) sus retribuciones (afirmadas por la empresa y por ellos/as) son superiores a lo señalado por la ley, pero inferiores a las de los/as demás operarios/as cuando parece que realizan la misma actividad.
- No apreciamos falta del obligatorio contrato escrito en ningún caso.

#### 6.4.- Otras condiciones de trabajo

- La rotación es muy elevada en general. En 2 de las empresas nos dijeron era del orden del 20 % anual, en la tercera dijeron que era casi nula.
- El absentismo se sitúa entre el 6 y el 10%, de modo que las ausencias “justificadas” (enfermedad certificada, permiso concedido, ...) se abonan, pero no las demás, sin que al parecer sean objeto de sanción y todos las asumen como inevitables.
- Excepto en la fábrica con pausa de 2 horas al mediodía, en las otras 2 hay un espacio para comer en la pausa de media hora, llevando cada trabajadora su comida.
- No parece (en opinión tanto de las empresas como de las/os trabajadoras/es) que se planteen problemas de calor o frío en el lugar de trabajo.
- En el supuesto de maternidad las trabajadoras tienen 2 meses retribuidos. En general, regresan más tarde al trabajo (3 meses es más frecuente) y se ausentan antes, amparándose en general en bajas “por enfermedad”.
- Ya señalamos la ausencia en todas las fábricas de sistemas de incentivos o destajos. En una la empresa indicó que están estudiando establecer un sistema de medición de tiempos, organización del trabajo e incentivos. Una de las empresas dijo haber utilizado hasta fecha reciente un sistema de estímulo consistente en regalos a los/as trabajadores/as que mejor desempeñaban su trabajo (en una ocasión les regaló una nevera).
- La mayoría (del 60 al 70%) de las trabajadoras llevaba velo.
- En ninguna de las fábricas había sala para el rezo (mezquita), contrariamente a lo observado en Marruecos donde las vi en 13 de las 14 fábricas visitadas en 2013.

### **7.- La actividad sindical en estas empresas. El sindicalismo en Túnez**

Entiendo por actividad sindical la que supone la defensa de intereses y derechos colectivos, así como individuales tutelados por aquellos, lo que incluye por ello tanto la vinculada a la afiliación a un sindicato como la derivada del ejercicio propio o delegado de las funciones de representación de dichos intereses colectivos.

En las fábricas visitadas no había presencia sindical organizada de la UGTT, ni tampoco de otras confederaciones sindicales tunecinas. Las/os trabajadoras/es entrevistadas/os tenían poca información sobre la actividad de la UGTT. Casi todas/os conocían su existencia por sus siglas y en general por la ubicación de sus locales en la ciudad, pero muy poco por su función social. Ninguna idea encontramos sobre su relación con el convenio colectivo de aplicación (aunque éste tampoco estaba presente en su idea de cómo se regulan sus condiciones de trabajo) más allá de alguna consideración sobre su “defensa de los trabajadores”.

Por otra parte, para los representantes de la UGTT que nos acompañaron ésta era la primera ocasión en que visitaban tales empresas, por lo que no conocían ni a los trabajadores de las mismas ni a las correspondientes direcciones empresariales. Por parte de éstas, la opinión sobre la UGTT (entiendo que poco influidas por la presencia de sindicalistas de la misma en las entrevistas) era esencialmente la de su importante función en la sociedad y en algún caso la consideración de que el sindicato servía por si había algún problema en la empresa, pero como, decían, ellos no tenían nunca ninguno ... Cabe añadir que por parte de las empresas visitadas mayor era aún el desconocimiento y el poco aprecio a su propia organización

patronal, la UTICA. Y sobre el acuerdo nacional antes mencionado y denominado “Contrato Social”, dos empresas lo desconocían y otra nos dijo que era “cosas de la política” en la acepción despreciativa de la formulación.

Todo ello subraya la impresión del enorme papel de la UGTT en la vida política y social del país, a la vez que sus carencias en relación con el sindicalismo en la empresa privada, al menos en el sector del textil-confección.

En cuanto a la actividad sindical más inmediata en el centro de trabajo, tres fueron las experiencias, distintas en cada una de las empresas visitadas. En las tres dominaba una igual impresión de la escasa relevancia de tal actividad, ya que en todas, a la pregunta de qué hace una trabajadora cuando tiene algún problema, la respuesta general era la de que acude al jefe de línea o al jefe de la empresa (o las personas de “personal” en quien delega).

En todas se daba una circunstancia atribuible al sistema de contratación y a la fórmula de representación del Código de Trabajo antes mencionadas. La temporalidad legal, así como la elevada rotación, fenómenos que pueden considerarse permanentes en las actuales condiciones, ligado a los recientes incrementos de plantilla detectados, llevaba a que en ninguna se superase en el taller la cifra de 20 personas con contrato indefinido, lo que suponía que en ninguna de estas empresas hubiera obligación legal de alguna forma de representación, delegado sindical o comisión consultiva paritaria.

En una no había ninguna fórmula de representación.

En otra había 4 representantes, dos hombres y dos mujeres. Éstas eran costureras de entre las más antiguas, y los hombres (la mitad del total de los de plantilla) eran de ingreso más reciente y técnicos (mecánicos) de profesión. De su propia explicación y de la de las trabajadoras entrevistadas, se desprendía que aunque su función era escasa, su designación obedecía a una sugerencia de la empresa asumida por las trabajadoras.

En la tercera tuvimos la agradable sorpresa de encontrar a 6 representantes, todas mujeres y trabajadoras de taller, algunas bastante jóvenes, 4 con velo y 2 sin, que habían sido elegidas con métodos bastante informales (“la confianza de sus compañeras” y sistemas imprecisos de posible votación, según nos explicaron), facilitados por la empresa que explicó prefería tener una forma de interlocución. Las 6 se sentían representantes de sus compañeras y se reunían regularmente con la dirección de la empresa para abordar problemas ligados a las condiciones de trabajo, clasificación profesional, y a la solidaridad individual. Sobre los salarios nos dijeron que también hablaban, no sobre posibles aumentos, pero sí sobre un correcto cumplimiento de la ley (no conocían la existencia específica de un convenio colectivo como resultado de la negociación sindical-patronal) y en relación con la clasificación profesional que debía reconocerse a cada trabajadora. Todo ello constituye una base evidente de sindicalismo.

## **8.- Proyección futura de esta experiencia desde IndustriALL Global Union**

Como puede apreciarse de las notas que anteceden, se ha tratado de nuevo de una interesante experiencia de aplicación del Acuerdo Marco Global con Inditex. Y ha permitido conocer más de cerca la realidad de Túnez, de su sindicalismo, de sus empresas, de los problemas concretos más allá de tópicos, y de las bases que ello supone para avanzar en la actividad del sindicalismo local y global para la extensión y defensa del trabajo decente en el mundo.

La estructura de la industria de la confección en Túnez, así como el destino principal de su producción (esencialmente hacia Italia y Francia), no tan distinto del de otros sectores productivos, provoca además la pregunta del porqué no hay aún otros Acuerdos Marco Globales de similar proyección, particularmente en el sector textil-confección. Pregunta (o mejor preocupación) que se hace el sindicalismo tunecino y también IndustriALL Global Union.

De la experiencia de esta visita, así como de los contactos institucionales establecidos, se desprenden muchas posibilidades de acción e iniciativa sindical e institucional de interés que esperamos ver materializados en la próxima etapa.

**Túnez y Madrid, Noviembre-Diciembre 2014**

**IndustriALL Global Union. Coordinación de la aplicación del AMG con Inditex**