

Túnez: La difícil lucha de las obreras textiles de Mamotex

GIULIA BERTOLUZZI Y COSTANZA SPOCCI :: 23/07/2016

Primera experiencia de autogestión en Túnez. Pero no contaba con la presión ejercida por otra empresa local, del mismo propietario

En Chebba, situada en la gobernación de Mahdia, en el centro-este de Túnez, las trabajadoras de la fábrica Mamotex, en peligro de quiebra, han logrado en febrero un acuerdo entre el Estado, la Unión General de Trabajadores Tunecinos (UGTT) y el propietario. Este inédito caso autoriza la autogestión provisional de la empresa por parte de sus empleadas hasta el reembolso total de la deuda social. Es la p

Delante del ayuntamiento Chebba, una pequeña ciudad costera cerca de los centros turísticos de Sousse y Mahdia en Túnez, las motos giran entre los puestos llenos de naranjas y zanahorias del mercado central. A partir de aquí, hay que remontarse por las polvorientas calles marchando entre olivos y antiguas fábricas para llegar a la fábrica Mamotex.

En enero de 2016, Mohammed Driss, propietario de esta fábrica textil que produce disfraces de carnaval y que emplea a 67 mujeres y tres hombres de la localidad decidió cerrar porque "no podía pagar los salarios". Sin embargo, a finales de febrero las obreras tomaron otro camino para superar el desafío: llegaron a un acuerdo entre el Estado, la UGTT y el propietario para hacerse cargo de la gestión de la fábrica. Es la primera vez que se firma en Túnez un acuerdo de estas características.

Pero la empresa Sodrico, una empresa de Mahdia que es proveedora de tejidos de Mamotex, ha ejercido una fuerte presión sobre las obreras impidiendo la autogestión y haciendo inevitable el fracaso de Mamotex. A pesar de ello, la experiencia constituye un precedente en la historia de las luchas obreras en Túnez.

20 de marzo de 2016. La entrada de la fábrica está desierta. Todo está parado, silencioso e inmóvil, entre cactus y olivos, cuando la moto de Samia Chuchane ruge en la esquina de la calle. Detrás va Imen Fartul, de 25 años, con una larga trenza negra. Nos enseña los alrededores de la fábrica. Samia, con dos teléfonos en la mano, convence a otras obreras de venir a vernos a la fábrica. "Ahora todas están cansadas, no tenemos sueldos desde enero, y es muy difícil para nuestras familias", explica Imen Fartul.

"Todo empezó con un incidente en la fiesta de Aid Al-Adha en 2013", nos cuenta Imen. "Cuando esperábamos cobrar para comprar el cordero, el propietario, el señor Driss, nos dijo que no tenía dinero para pagarnos". Las obreras, cansadas de años de maltrato sufrido en la fábrica se reunieron en los locales de la UGTT para fundar su propia sección sindical.

Organización para no sufrir

Samia Chuchane habla representante electa de la sección sindical de Mamotex: "Fue a partir de 2013 cuando todas las muchachas empezaron a pensar en organizarse. Evidentemente, el patrón no estaba de acuerdo, pero tras este incidente de el Aid no tuvimos ninguna duda sobre la necesidad de tener una organización interna. Al principio

éramos sólo 15. El patrón nos amenazó con el despido para impedirnos seguir adelante, pero continuamos y rápidamente se nos fueron uniendo otras. Comenzamos a reclamar nuestros derechos: vacaciones pagadas, primas de rendimiento, horas extras, que antes nunca nos había pagado. Desde que empezamos a conseguir esos derechos, todas las chicas nos siguieron. Hoy todas las trabajadoras de Mamotex están sindicadas”.

Comienzan a llegar otras trabajadoras, y también el guarda, que abre la puerta de la fábrica. Los fluorescentes se van encendiendo a tirones, en un amplio espacio abandonado. Las antiguas máquinas de coser se sumergen en un extraño silencio. Con las costureras, Bahri Hedili, representante de la sección local de la UGTT señala con el dedo las mesas de trabajo. “Estas máquinas no se renovaron nunca, el propietario no invertía en las instalaciones, y eso fue una de las causas de su quiebra”, dice mientras que Imen Fartul se afana recogiendo los trozos de gasa y los pompones esparcidos por el suelo. Nos acompaña entre las perchas, las máquinas de coser, los disfraces de Papá Noel, las camisas de d'Artagnan y los vestidos de Guñol. Encima de las mesas están expuestas las fichas de los porcentajes de producción de cada trabajadora. “Intentó hacer creer que la fábrica había quebrado debido a las muchachas que se sindicaron y por las huelgas que retrasaron, en su opinión, el ritmo de trabajo. Es falso, en la mayoría de los talleres los trabajadores están sindicados y no existen estos problemas”, afirma Hedili, siguiendo la fila de disfraces que Imen expone. “La realidad es que desde hace mucho tiempo ya no se invertía en las máquinas, que a menudo se averían, y que gestionó mal el dinero”.

Mamotex es subcontratista de Sodrico, una empresa de Mahdia perteneciente a la misma familia Driss, que le provee de telas y exporta toda su producción a Europa. Al mismo tiempo, Mamotex subcontrata con otras empresas. Los mismos clientes y proveedores han deplorado la falta de fiabilidad del patrón. Mantenía deudas con ellos y han retirado simultáneamente los créditos y las telas para que al final Mamotex se encuentre sin trabajo y sin cobros”, explica el sindicalista. Es Samir Driss, director de Sodrico y primo de Mohammed Driss quien después de aceptar el acuerdo firmado entre todas las partes, rechazó reiniciar la entrega del dinero durante más de dos meses, poniendo así en dificultades a Mamotex.

Efectos de la competencia asiática

El sector textil es actualmente que sector industrial que más contrata en Túnez. Según el informe de la Agencia de Promoción de la Industria y la Innovación de 2014, emplea a 179.000 asalariados, que representan el 34% del conjunto de las industrias manufactureras de Túnez. La mayoría de estos trabajadores son mujeres, que tienen más dificultades para el acceso a otros sectores de empleo.

Pero en 2005, con la supresión del acuerdo multifibras que regía el comercio internacional del textil desde hacía 30 años mediante cuotas de importación, el mercado textil tunecino conoció un gran retroceso: Entonces, 2.500 empresas empleaban a más de 250.000 obreros. Las exportaciones tunecinas se beneficiaban del hecho de que Europa protegía su mercado interno contra la producción asiática, mediante ese sistema de cuotas, favoreciendo a otros países menos competitivos que China o India, entre ellos Túnez. Una vez desmantelado el sistema, las puertas del mercado europeo se abrieron de par en par a las importaciones

asiáticas. Si se considera que el 86'5% de las empresas tunecinas del sector exportan hacia Europa, la competencia asiática ha tenido como consecuencia una drástica disminución de su volumen de negocios. Cientos de empresas han cerrado y millares de trabajadores han perdido su puesto de trabajo.

El Foro Tunecino por los Derechos Económicos y Sociales (FTDES) detalló en un informe publicado en 2013 las principales consecuencias de esta suspensión de cuotas para el sector textil tunecino, en términos de daños a los derechos económicos y sociales en la región de Monastir. Deducen que las condiciones contractuales de las mujeres son precarias, con salarios bajos y una débil tasa de sindicación. Según el FTDES, a causa de la dificultad para competir con el mercado asiático, “la mayoría de las empresas tunecinas se han especializado en la subcontrata de segundo grado, que se caracteriza por una débil tasa de transformación industrial y una mano de obra poco cualificada”. Estas subcontratas consiguen beneficios mínimos, y la vida media de una empresa es de cinco años. Desde 2007 a 2012, 87 empresas han cerrado, y 4.500 trabajadores se quedaron sin empleo.

El 87% de la mano de obra del sector es femenina, y el 80% de ellas tienen entre 16 y 35 años. La mayoría de las obreras están en la pobreza. Más del 42% de ellas tienen a su cargo familias enteras. Su salario es de 300 dinares (129 euros).

Solamente el 10% de las trabajadoras del sector textil encuestadas (4.000 de un total de 56.000) están sindicadas, y generalmente se trata de empleadas con antigüedad. “El motivo hay que buscarlo en el miedo de las trabajadoras a verse despedidas por su patrón, tanto más cuanto la mayoría de los contratos son de duración limitada”, precisa el informe. A esta precariedad se añade la visión tradicionalista y moralista que ve mal el trabajo de las mujeres, lo que hace aún más difícil la lucha por la obtención de sus derechos.

“Antes de 2013 era muy difícil trabajar”, recuerda Samia Mabruk, que llega con su hijo en brazos a las instalaciones de Mamotex. “Había fichas de rendimiento, con los porcentajes de producción que cada muchacha tenía que hacer cada día. Al menor error, el castigo era quedarse de pie durante horas contra la pared esperando al patrón. Igualmente, nos impedía salir de la fábrica, y cerraba la puerta con llave. Muchas veces hemos salido de aquí saltando el muro de entrada”, sonríe, mientras que las demás ríen con cierta amargura. Imen Fartul evoca las condiciones salariales antes y después de unirse al sindicato: “Cuando yo empecé, hace ocho años, mi salario era de 80 dinares (40 euros) por nueve horas diarias, seis días a la semana. Luego, poco a poco, empezó a mejorar, pasando a 150 y después a 200 dinares (86 euros), hasta llegar a los 400-500 dinares (172-214 euros) desde que me uní al sindicato y las primas de rendimiento y las horas extras se empezaron a pagar” (1).

El 11 de enero de 2016 los salarios no se habían pagado. “Se sabía que la situación de la fábrica era mala”, comenta Samia Chuchane. “Estuvimos a la puerta de la fábrica un mes entero para pedir nuestros salarios, y al mismo tiempo presionábamos al patrón a través de la UGTT local y regional, y con la dirección de la Inspección de Trabajo”.

“Hablamos con la inspección, con el gobierno y el propio gobernador para llegar a una solución con el jefe”, explica el responsable sindical de la UGTT. “También se manifestaron en el pueblo y delante de la casa del propietario, para llegar a una solución, Una vez que el patrón aseguró que no quería cerrar la fábrica propusieron dirigirla ellas mismas, con ayuda

del sindicato, para recuperar la deuda que la empresa tenía con ellas”.

El patrón de la fábrica se resistía al principio, pero las presiones ejercidas por las trabajadoras sobre las autoridades locales le obligaron a aceptar y a firmar el acuerdo. “Los clientes y los proveedores, que exigieron garantías contra los retrasos, no querían tener problemas ni con las trabajadoras ni con el patrón, y una vez obtenido el acuerdo firmado por las dos partes se declararon dispuestos a reiniciar los pedidos”, resume Bahri Hedili. Sin embargo, dos meses y medios después, el boicot de la Sodrico decidió a las obreras, a mediados de mayo, a llevar el asunto a los tribunales. Estos trabajan ahora en el procedimiento de quiebra de la fábrica, hasta ahora no ejecutado.

Según los términos del acuerdo, la dirección y la administración se confiaban a la secretaria, quien dirigiría la fábrica con ayuda del sindicato. Las obreras gestionarían las relaciones con los proveedores de telas, así como con los clientes. Se pagarían sus propios salarios y liquidarían la deuda del propietario con ellas con los beneficios de la empresa. “Cuando la deuda con los trabajadores y con la Seguridad Social desapareciera”, explicaba en marzo Bahri Hedili, “el propietario podrá recuperar su puesto”. Damia Chuchane enumeraba: “nos debe la mitad de las primas de rendimiento y de las vacaciones pagadas de 2015, los salarios de enero, febrero y marzo y las cotizaciones”.

Mantener el puesto de trabajo

El procedimiento judicial normal hubiera debido esperar a una decisión judicial para recuperar los salarios no pagados. “Se ha presentado una reclamación. El juez ha pedido aplicar la ley y pagar los salarios, pero si continúa por esa vía, la fábrica debe declarar la quiebra, y luego ser puesta en liquidación por el tribunal. Nosotros queremos trabajar, y por ello se ha llegado a ese acuerdo por ahora”.

Sin embargo, la cuestión no es tan sencilla para las trabajadoras. Hala Khalifa no puede evitar confesar que con tres hijos, un marido en el paro y un alquiler que pagar, se siente desanimada, nerviosa y frustrada. “Tengo que vivir en casa de mis suegros, y es muy difícil. Es un combate muy duro, pero continuamos luchando juntas por conservar nuestros empleos”. Con solidaridad, Naisha Ben Nasser también asume la dificultad de la lucha. “Mi marido es pescador y ahora está sin empleo, hay muchas deudas que se remontan a nuestra boda”. Tiene la suerte de tener una familia que la puede ayudar, “pero eso no es una solución duradera”, afirma con énfasis. “Quiero trabajar y poder por mis medios cubrir las necesidades de mi familia”.

Todas las trabajadoras son conscientes de que volver ante el juez significa la quiebra de la fábrica y el final de su lucha. Muchas trabajadoras, desesperadas, han buscado otros empleos en los talleres textiles de Chebba, arriesgándose a sufrir de nuevo condiciones de trabajo difíciles en un sector textil en crisis. “Con las presiones de Sodrico, Sami Driss sabía que podría hacer ceder a las obreras”, explica el responsable sindical. Es el fin de una experiencia de la que millares de trabajadores en Túnez podrán, en cualquier caso, sacar lecciones.

Nota: (1) El salario mínimo interprofesional garantizado es desde 2015 de 338 dinares (145 euros) al mes, por 48 horas semanales, y de 289 dinares 639 millimes (124 euros) al mes por una jornada de 40 horas.

Nawart Press. Traducido para el CEPRID por María Valdés

<https://www.lahaine.org/mundo.php/tunez-la-dificil-lucha-de>