

# La protection sociale, le début de la dignité!

Amélioration des conditions de travail dans le secteur des fruits rouges au Maroc, 2012-2015

1



## **OXFAM**

Oxfam es una confederación internacional integrada por 17 organizaciones que, en el marco de un movimiento mundial para el cambio, trabajan en red en 90 países para la construcción de un futuro libre de la injusticia que representa la pobreza.

Para más informaciones, visitar www.oxfam.org

La presente publicación ha sido realizada con la ayuda de la Unión Europea y de la AECID. El contenido del presente documento es la única responsabilidad de Oxfam y no pretende reflejar la opinión de la Unión Europea o de la AECID.

Los datos que aparecen en este documento eran correctos en el momento de su publicación.

Diciembre 2014

### ¡La protección social, el principio de la dignidad!

#### Mejora de las condiciones de trabajo en el sector de los frutos rojos en Marruecos

#### 1. Contexto y fundamentos

En abril 2008, el gobierno marroquí presentaba su nueva estrategia de desarrollo agrícola hasta 2015, el Plan Marruecos Verde (PMV) que tenía entre sus objetivos la reducción de la pobreza. El Plan Marruecos Verde proponía convertir la agricultura en uno de los principales motores de la economía marroquí, especialmente mediante la movilización de las inversiones, la creación de empleos y la ordenación del territorio.

El derivado del Plan Marruecos Verde en la región del Loukkos y del Gharb Chrarda Beni Hssen (GCBH) pretende, entre otras cosas, aumentar el perímetro de producción de los frutos rojos y por lo tanto, su potencial de exportación. Durante los últimos 15 años, Marruecos ha pasado de 10.000 toneladas de fresas producidas en 1995<sup>i</sup> a 165.000 toneladas en la temporada 2012-2013<sup>ii</sup>, siendo la superficie cultivada de 4.900 ha. Se realiza el 90% de la producción nacional de frutos rojos en la región del Gharb-Loukkos, es decir 148.000 toneladas en 4.400 Ha. Debido al fuerte valor añadido de este producto en el mercado europeo, el 80% de su producción está destinado a la exportación. El sector dispone de un programa ambicioso para el periodo 2014-2020 con el objetivo de aumentar la superficie hasta 5.000 ha para las fresas (200.000 toneladas para la exportación), 1.000 ha para las frambuesas y 1.000 ha para los arándanos (10.000 toneladas para la exportación de cada uno de estos productos). El volumen de negocio esperado será el triple del alcanzado en 2008. Según las estimaciones de Oxfam, unas 20.000 mujeres trabajan en el sector en el Norte de Marruecos.

Esta previsión de crecimiento para el sector se enmarca también dentro del fortalecimiento de las relaciones comerciales y de libre comercio con Europa, primer socio comercial de Marruecos. Efectivamente, tras la entrada en vigor del acuerdo de asociación en el año 2000 entre Marruecos y Europa, Marruecos ha beneficiado en 2008 de un estatuto avanzado que pretende reforzar los intercambios y su implicación en las agencias europeas. Desde 2012, Marruecos ha beneficiado de la aplicación del acuerdo agrícola que crea una zona de libre comercio entre Marruecos y Europa para los productos industriales y agrícolas, excepto para algunos productos sensibles que siguen siendo restringidos, entre ellos la fresa. "Este ultimo acuerdo ha permitido a Marruecos beneficiar de nuevas cuotas de exportación preferenciales, y exportar de esta manera 55% de sus productos (tomates, pepinos y naranjas) sin derechos de aduana, contra 33% en el marco del acuerdo anterior "iii".

En 2009, Oxfam ha identificado varios disfuncionamientos, especialmente en relación con las condiciones de trabajo y el no cumplimiento de los derechos de las trabajadoras: ausencia de contratos laborales, bajo nivel de declaración a la seguridad social, trabajo de menores, no cumplimiento de los salarios mínimos y del tiempo de trabajo, ausencia de documentos de identificación, condiciones de transporte muy difíciles y deficiencias en relación con el cumplimiento de las normas de salud y seguridad en los lugares de trabajo. Oxfam y sus contrapartes han

diseñado un programa que tiene como objetivo mejorar las condiciones de trabajo y aumentar el cumplimiento de los derechos socioeconómicos de las mujeres trabajadoras en el sector de los frutos rojos en Marruecos.

Varios factores contribuyen a la situación de pobreza y al no cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres que trabajan en el sector de los frutos rojos. Sin embargo, cabe destacar que esta situación no es específica a las trabajadoras del sector de los frutos rojos y que sigue siendo hoy en día muy extendida en todo el sector agrícola. La legislación marroquí en vigor es bastante precisa, a pesar de no ser adaptada al sector agrícola. Marruecos ha ratificado veintitrés convenios internacionales en relación con el trabajo, y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que cincuenta y siete convenios internacionales del trabajo son susceptibles de ser ratificados por Marruecos. El Código del Trabajo en vigor actualmente fue publicado en el Diario Oficial el 06 de mayo 2004. Incluye una reglamentación en temas tales como el contrato de trabajo, los horarios de trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones en el trabajo, los derechos y deberes, los conflictos y el arbitraje, y los principios de equidad.

El problema sigue siendo la implementación de la ley. Todas estas prácticas que se encuentran al margen de la ley son posibles gracias a la ausencia o a la falta de medios de los representantes de las autoridades públicas, sobre todo la inspección del trabajo y el control de la Caja Nacional de la Seguridad Social (CNSS). En cuanto a las auditorias encargadas por clientes extranjeros, la mayoría están enfocadas hacia el control de la conformidad del producto en relación con las normas de calidad, de higiene y de protección del medio ambiente, más que en el cumplimiento de normas de trabajo decentes.

Las posibilidades de mejora de las condiciones socioeconómicas de las trabajadoras agrícolas están en parte ligadas a las acciones de las autoridades públicas para promover un desarrollo económico y social equitativo en la región, y para garantizar la protección del medio-ambiente. Sin embargo, aunque el Plan Marruecos Verde promete drenar inversiones privadas hacia el sector agrícola y crear miles de empleos, no toma en cuenta los intereses materiales y morales de los trabajadores y de las trabajadoras.

El programa siempre ha adoptado un enfoque positivo que implica un trabajo en colaboración con los principales actores en una serie de proyectos comunes. A nivel nacional, se han desarrollo sinergias entre la sociedad civil marroquí, las instituciones estatales, expertos, productores de frutos rojos en Marruecos y las mujeres trabajadoras. A nivel internacional, Oxfam trabaja con importadores y distribuidores europeos de frutos rojos producidos en Marruecos.

Oxfam lleva varios años animando las empresas a tomar medidas para mejorar la situación de los/as trabajadores/as en sus cadenas de suministro a nivel mundial. Como tal, Oxfam participa en iniciativas que pretenden sensibilizar y compartir buenas prácticas entre las empresas, los sindicatos y las organizaciones no gubernamentales. Oxfam reconoce la voluntad de algunos minoristas y de algunos importadores en compartir sobre los desafíos que enfrentan en sus cadenas

de suministro, así como su liderazgo para favorecer cambios positivos constantes en el marco del programa.

La estrategia internacional inició en el Reino Unido en el año 2011, en base a un trabajo de colaboración entre los supermercados, los importadores de frutos rojos, el Ethical Trading Initiative (Iniciativa de Comercio Ético, ETI) y Oxfam, que constituyeron un grupo de trabajo: el *Better Strawberries Group* (BSG). Se ha desarrollado un plan de acción ambicioso y cada comprador trabaja de manera estrecha con sus proveedores en Marruecos para su implementación.

El grupo de importadores, minoristas y Oxfam, con la facilitación del ETI, se reunía en Londres de manera periódica para compartir sobre los avances del plan de acción y las dificultades encontradas. Las empresas implicadas en el grupo son miembros del ETI, se comprometían a cumplir con el código ético y sus principios de responsabilidad social. También se organizaba un encuentro anual en Marruecos para reforzar el compromiso de todas las partes interesadas, seguir con los esfuerzos realizados y encontrar soluciones a los desafíos enfrentados. Actualmente, el programa se está desarrollando en otros países europeos para ampliar la colaboración y conseguir cambios sostenibles en las prácticas.

Este informe pretende presentar de manera sintética los resultados alcanzados por esta colaboración en toda la cadena de suministro.



#### 2. Evaluación de los resultados y avances realizados

Tras varios años de implementación del programa y especialmente del plan de acción del BSG, iniciado en 2012, es importante analizar los resultados y los cambios en las prácticas. El progreso realizado ha sido evaluado en base al plan de acción 2012-2015 del BSG y pone de manifiesto datos cuantitativos recogidos por las asociaciones locales y compiladas para los últimos 4 años de trabajo en terreno con las mujeres trabajadoras. Sin embargo, se destacan sobre todo los datos de los últimos dos años ya que la mayoría de los cambios ocurrieron durante este periodo.

#### 2.1.Identidad

	Que las empresas que trabajan en el sector de la fresa contraten exclusivamente empleados con tarjeta de identidad / 100% de los empleados tienen tarjeta de identidad
Situación inicial	No tenemos datos exactos, pero se trata de una problemática importante
Resultados:	<ul> <li>Más de 1.400 mujeres han obtenido su tarjeta de identidad en el marco del programa</li> <li>Más de 70% de las estaciones de acondicionamiento y de las fábricas de transformación de fresas exigen la tarjeta de identidad (TDI)</li> </ul>

La problemática relacionada con la falta de documentos de identidad por parte de los trabajadores no había sido identificada antes de iniciar el programa, pero el trabajo de sensibilización de las contrapartes locales y las iniciativas de algunos productores de frutos rojos preocupados por cumplir con la ley, han demostrado que se trataba de un obstáculo mayor para el registro de las trabajadoras a la CNSS. Gracias a las caravanas de sensibilización, que visitan los pueblos de la región de producción de fresas para ayudar a las mujeres a realizar los trámites administrativos y ante la exigencia creciente de algunos productores, **más de 1.400 mujeres han obtenido su TDI en el marco del programa**.

Según nuestros cálculos basados en las declaraciones de mujeres trabajadoras y en casos observados durante las sesiones de sensibilización realizadas por los equipos (caravanas), y revisando luego estos datos con especialistas del sector y las contrapartes, evaluamos a más del 70% las estaciones de acondicionamiento y las fabricas de transformación que exigen a las mujeres un TDI para trabajar y a más del 80% las mujeres que lo tienen.

En relación con las explotaciones agrícolas, las que están ligadas a estaciones de acondicionamiento o a fábricas de transformación dicen que van a exigir la TDI, pero todavía no se

trata de una práctica corriente. Estas prácticas también serán más frecuentes durante la temporada de fresas frescas (desde enero hasta finales de marzo).

En relación con el trabajo, el uso de la CIN permite entre otras cosas emitir contratos, registrar a las trabajadoras a la CNSS y evitar la contratación de trabajadoras menores (15 años y menos). Aunque el trabajo de menores no sea tan frecuente en las estaciones de acondicionamiento y en las fábricas de congelación/transformación, debido al tipo de trabajo exigido, parece que sigue presente en las fincas, sobre todo durante la temporada alta cuando los productores necesitan una mano de obra más importante. En 2009, se estima que la proporción de menores que trabajaba en el sector de los frutos rojos era de 3,4% y podemos pensar razonablemente que los esfuerzos realizados han provocado una reducción de este índice.

#### 2.2. Caja Nacional de Seguridad Social (CNSS)

	Registro de los trabajadores a la CNSS y pago de las cotizaciones por parte de las empresas / 100% de los empleados de los productores de frutos rojos tendrán su carnet de la CNSS y los empleadores pagaran las cotizaciones en función de las horas trabajadas.
Situación inicial	Según los datos del HCP y del Ministerio de Empleo, en el año 2008, solo el 3,6% de las personas activas que trabajaban en el sector agrícola estaban registradas a la CNSS. En 2013, este índice era del 5%.
Resultados:	<ul> <li>Todas las empresas que suministran directamente el mercado británico tienen su identificador CNSS.</li> <li>Aumento constante del número de afiliaciones de las explotaciones de fresas ligadas a estas empresas.</li> <li>El número de personas registradas en la región GCBH ha aumentado del 40% en 2012 y del 70% en 2013.</li> <li>En 2014, casi el 65% de las personas que trabajan en el sector de los frutos rojos, en las dos zonas del GCBH y Larache, están registradas a la CNSS.</li> <li>El programa prestó apoyo a más de 3.025 personas, entre ellas 2.700 mujeres, para ayudarlas a obtener su tarjeta CNSS o para averiguar la funcionalidad.</li> </ul>

Hay tres elementos a tomar en cuenta para la evaluación del resultado: en primer lugar, la afiliación de los productores a la CNSS (la empresa debe conseguir un identificador), la matricula de las mujeres (que obtendrán una tarjeta CNSS) y el pago de los días trabajados para que las mujeres puedan beneficiar de las cotizaciones.

Todas las empresas que suministran directamente el mercado británico, si no lo tenían antes, han obtenido su identificador CNSS. Sin embargo, las explotaciones de fresas ligadas a estas empresas no siempre están afiliadas a la CNSS, aunque los agentes de la CNSS nos han confirmado un constante aumento del número de afiliaciones, que se ha acelerado sobre todo en 2013. El aumento

del número de afiliaciones a la CNSS por parte de los productores es importante, sobre todo para los productores grandes y medianos (10 ha y más).

También observamos que en 2008, solo el 3,6% de las personas activas que trabajaban en el sector agrícola estaban declaradas a la CNSS. En 2013, este índice era del 5%. En el sector de los frutos rojos, podemos apreciar ahora un aumento sustancial del número de personas registradas a la CNSS, que alcanza probablemente casi el 65% para las dos zonas de GCBH y Larache. Un aumento de esta importancia en menos de tres años es un resultado impresionante que demuestra la fuerza de la colaboración entre actores multisectoriales.

Efectivamente, el número de personas declaradas en el sector de los frutos rojos en la región de GCBH era de 2.246 en 2009 y de 7.144 en 2013. Podemos pensar de manera razonable que este número siguió creciendo desde entonces. En 2013, solo para la agencia de Souk Larbaâ, una región donde evolucionan muchas empresas del sector de los frutos rojos, se otorgaron 2.058 nuevas tarjetas, lo que representa más o menos el número total de tarjetas otorgadas en 2009 para toda la zona.



#### 2.3. Intermediarios de trabajo

Meta	Implementar un código de buenas prácticas para los intermediarios de trabajo, que favorezca la implantación de normas para todos los productores de fresas.
Situación inicial	La gran mayoría de las trabajadoras se contrata a través de intermediarios de trabajo que actúan como reclutadores, transportistas y supervisores. Gran informalidad del rol de reclutador/transportista.
Resultados:	<ul> <li>Creación de una asociación de transportistas.</li> <li>Toma de consciencia por parte de algunos productores de la importancia de mantener relaciones de trabajo sanas y de comunicación no violenta en los lugares de trabajo.</li> <li>Reducción de las tensiones entre los supervisores/waqqafs y las empleadas en las estaciones de acondicionamiento y en las fábricas donde los intermediarios de trabajo no son la única interfaz entre empleador y empleadas, y donde las relaciones de trabajo se formalizan mediante contratos.</li> </ul>

Este aspecto del plan de acción es probablemente uno de los más complejos y donde se observan menos cambios. Aunque los supervisores, intermediarios, transportistas y "waqqafs" (supervisores) sean la piedra angular de la mejora de las condiciones de trabajo, ha sido difícil conseguir pruebas tangibles de mejoras debido a sus diferentes roles, a los estatutos de las diferentes empresas y al alto nivel de informalidad de este empleo. Sin embargo, en el marco de un estudio realizado en 2012, varios actores del sector habían expresado su deseo de formalizar las relaciones de trabajo.

Además, y sin aminorar la toma de consciencia de varios productores en cuanto a la importancia de la comunicación en el ámbito profesional, hay evidencias de que desafortunadamente la violencia verbal y física en las explotaciones sigue siendo muy frecuente. El 25% de las mujeres con las que hablamos en el marco del Observatorio afirman haber sido víctimas de violencia durante el periodo 2013-2014. Sin embargo, el tabú en torno a la violencia y la dificultad para identificar y verbalizar el acoso y la violencia verbal, nos llevan a pensar que esta cifra podría ser subestimada. Las mujeres tienen dificultades para afrontar esta violencia, ya que tienen miedo a perder su trabajo. Al no cuestionar la autoridad de los supervisores, hombre en su gran mayoría, reproducen los esquemas patriarcales que siguen siendo persistentes en la sociedad marroquí.

Sin embargo, en las estaciones de acondicionamiento y en las fabricas donde los intermediarios de trabajo no son la única interfaz entre el empleador y la empleada, donde las relaciones de trabajo se formalizan con contratos, donde hay sistemas automatizados de cálculo de las horas trabajadas y donde los servicios de transporte están garantizados por el empleador, este tipo de malas prácticas tienden a disminuir.

#### 2.4. Transporte

Meta	Mejorar el transporte hacia y a partir del lugar de trabajo para las trabajadoras
Situación inicial	Pobreza de las infraestructuras viarias. Mal estado de los medios de transporte y peligro de los trayectos (sobrecarga, larga distancia)
Resultados:	<ul> <li>Iniciación de un dialogo entre todas las partes implicadas para trabajar en la formulación de soluciones prácticas y realistas en relación con los problemas de transporte.</li> </ul>

Para mejorar el transporte de las trabajadoras, los actores deben enfrentar varias dificultades y tomar en consideración múltiples factores. En un primer tiempo, el crecimiento del sector obliga las empresas a ir a buscar su mano de obra cada vez más lejos. Algunos productores afirman tener que trabajar con mujeres que viven a más de 100 km de distancia del lugar de producción. Por otra parte, según el análisis del Ministerio de Equipamiento, Transporte y Logística, la región de GCBH es una de las tres regiones que "destaca debido al estado de deterioro de las carreteras bastante alto".

Pero como lo ha demostrado el estudio de Jucar sobre los intermediarios en el sector de la fresa realizada en 2012, "el carácter informal de toda la actividad del transporte es la causa de la mayoría de sus disfuncionamiento". Efectivamente, según este estudio, ninguno de los 30 transportistas entrevistados dispone de autorización de transporte de pasajeros, ni conocen transportistas de la región que la tengan. Ninguno trabaja en un marco formal (empresa constituida, carnet de conducir adaptado a la actividad de transporte público de viajeros, seguros, etc.) y los acuerdos con los empleadores siempre son verbales. Según la asociación de transportistas creada en el marco del programa, esta situación no ha cambiado desde que se ha realizado el estudio, sobre todo en relación con el estatuto informal del transportista que a menudo también juega un rol de reclutador en los pueblos.

Sin embargo, los elementos que las trabajadoras mencionan como las más perjudiciales son el estado de los vehículos utilizados, que a veces son camiones que ni siquiera están destinados al transporte de personas, la conducción peligrosa de los transportistas y sobre todo la sobrecarga de las camionetas. Por ejemplo, uno de los transportes más utilizados es la furgoneta Mercedes 207, que legalmente puede acoger a 9 personas. Sin embargo, las informaciones recopiladas nos indican que estos vehículos transportan un promedio de 35 personas y algunos pueden transportar hasta 55 personas.

El programa de Oxfam y la sinergia creada en torno a la implementación de la estrategia internacional han permitido organizar un seminario en marzo 2014, que ha reunido a todos los actores y que ha llevado a la misma constatación: debe haber una voluntad política por parte del gobierno marroquí para mejorar las infraestructuras, pero también para aplicar la normativa en vigor y mejorar las condiciones de transporte de las trabajadoras. Las recomendaciones formuladas durante este encuentro fueron concretas y de naturaleza a favorecer un dialogo multisectorial. El

Ministerio de Equipamiento, Transporte y Logística, ha demostrado un entusiasmo real y la voluntad de colaborar para contribuir a la coordinación de acciones que pretenden mejorar el estado de las carreteras del sector. Ahora invitamos el Ministerio a intercambiar con la wilaya del GCBH para sacar adelante este expediente, en colaboración con las partes implicadas que han mostrado su interés.

#### 2.5. Salud y seguridad

Meta	Cumplir con las normas GlobalGap de salud y seguridad como un mínimo para todas las explotaciones marroquíes.
Situación inicial	Pocas explotaciones tienen la certificación GlobalGap
Resultados:	<ul> <li>Todas las explotaciones marroquíes que exportan al Reino Unido han obtenido su certificación GlobalGap</li> <li>Algunos productores tienen tendencia a adoptar otras normas (BSCI/ETI)</li> <li>Mejora de las infraestructuras y de las practicas sanitarias y de seguridad en algunas fabricas y estaciones de acondicionamiento</li> </ul>

Según nuestros datos, todas las explotaciones marroquíes que exportan al Reino Unido han obtenido su certificación GlobalGap, la cual debe ser renovada cada año mediante una auditoria.

La certificación cubre una cantidad limitada de elementos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo y está mucho más focalizada en la calidad del producto. Algunas fincas que suministran las grandes explotaciones exportadoras no tienen certificación.

Se trata de un avance alentador pero parece que esta certificación no permite mejorar de manera sustancial las condiciones de trabajo y las infraestructuras de las empresas en términos de salud y seguridad. En relación con las normas de salud y de seguridad en el trabajo mencionadas por las mujeres y que no cumplen con la ley, podemos mencionar: 1) La ausencia o falta de baños, sobre todo en las fincas, 2) La ausencia o falta de ropa y materiales de protección apropiados, especialmente para protegerse contra los pesticidas durante la pulverización en invernaderos y para protegerse del frío en las cámaras frías; 3) El uso de agua insalubre en algunas instalaciones que provocan alergias entre las mujeres y la falta de acceso al agua potable para beber; 4) La falta de personal médico cualificado o de botiquín de primeros auxilios disponibles en las empresas con más de 50 empleados.

Por otra parte, aunque las auditorias puedan desvelar algunas cosas, las auditorias repetidas o no anunciadas destruyen la confianza entre las partes implicadas en la cadena de suministro y no permiten un dialogo constructivo. La auditoria debe ser una herramienta que promueva el dialogo entre importadores y productores, y no un objetivo en sí mismo.

#### 2.6. Salario mínimo

Todos los trabajadores de las fincas marroquíes que producen fresas reciben un sueldo mínimo, el salario mínimo nacional. Los salarios pagados en todas las fincas marroquíes que producen fresas respectan el salario mínimo.

El nivel de los salarios es particularmente bajo en las explotaciones agrícolas donde el SMAG raras veces se cumple. La situación es más favorable en las unidades de acondicionamiento donde los empleadores parecen conformarse a la legislación en vigor respetando el SMIG.

Nunca se aplican las disposiciones en cuanto a horas extras.

• El 70% de las fábricas de acondicionamiento para las cuales tenemos informaciones cumplen con el pago del SMIG.

• Las mujeres están sensibilizadas y rechazan cada vez más a menudo los trabajos que no cumplen con el salario mínimo.

En relación con este aspecto del plan de acción, el impacto del programa se manifiesta de varias maneras. En primer lugar, la comprobación de irregularidades en el pago de los salarios y la presión ejercida por los importadores han favorecido un aumento de los salarios, especialmente en las fábricas de acondicionamiento y en los centros donde se establecen contratos de trabajo entre los empleadores y las empleadas. Según nuestras estimaciones, en el 70% de las fabricas de acondicionamiento para las cuales tenemos información, se cumple con el pago del SMIG (12,23 dh/hr). Hay que saludar muy favorablemente este buen cuantitativo que mejora de manera sustancial las condiciones de vida de los mujeres trabajadoras.



Según nuestros cálculos realizados en base al número de personas que han visitado el Observatorio en 2013/2014, 17% de las personas no recibían el salario mínimo y 46% no recibían el pago adecuado de las horas extras. El papel de los intermediarios es determinante en el no cumplimiento del salario mínimo y del pago de las horas extras, pero la informalidad del trabajo en las fincas productoras de fresas también es un freno al alcance completo de la aplicación del salario mínimo.

#### 3. Desafíos

Durante los últimos 5 años, el programa ha tenido que enfrentar varios desafíos. Algunos productores han demostrado tener desde el inicio del programa una voluntad de diálogo y de transparencia en relación con dificultades que encuentran para cumplir con la ley. Otros han expresado cierta desconfianza ante las acciones del programa o de la colaboración con la sociedad civil local, y van hasta impedir o disuadir a las mujeres de participar en las sesiones de sensibilización.

Esta resistencia por parte de algunos productores y las diferencias en cuanto a su compromiso para modificar sus prácticas pone en peligro la posibilidad de generar un cambio sostenible en todo el sector y dificultan la implementación de las buenas prácticas por parte de algunos productores. Algunos productores que han implementado cambios en su fábrica o en su explotación han hablado de sus dificultades para conservar estas buenas prácticas ante la competencia desleal, creando de esta manera un efecto de nivelación a la baja. Esta competencia desleal también está entretenida por el abastecimiento de algunos importadores por estos productores, que aprueban de manera consciente o no estas malas prácticas.

Tal como lo mencionamos en la parte dedicada al Transporte, las carreteras de la región están en muy mal estados y algunos pueblos, más desatendidos y aislados, son de difícil acceso.

Muchas trabajadoras no conocen sus derechos, no quieren realizar los trámites para conseguir su CIN y no ven interés en tener una tarjeta de la CNSS. Esta resistencia hace que los trámites administrativos por parte de las asociaciones locales sean mucho más largos. Aunque estas reticencias y resistencias son reales, parece que cuando las trabajadoras entienden las ventajas de estar matriculadas a la CNSS y de tener un contrato que les ofrece una estabilidad laboral, un horario estable y más tiempo fuera del trabajo, sobre todo cuando otras trabajadoras comparten su experiencia, las resistencias desaparecen.

#### 4. RECOMENDACIONES

- 4.1. Para las demás empresas importadoras de frutos rojos marroquíes
  - Ir más allá de la auditoria y definir una perspectiva a más largo plazo con su proveedor apoyándose en los acuerdos internacionales firmados por Marruecos (OIT o UN Business y HR) para establecer un dialogo e implementar mecanismos que permitan una mejora progresiva en las condiciones de trabajo.

- Alinear la responsabilidad social de su empresa con las prácticas de compra. Tal como lo describe Pr John Ruggie: "La compra socialmente responsable es tan importante como la producción socialmente responsable".
- Desarrollar modelos comerciales incentivadores que apoyan la responsabilidad social y que se basan en la mejora progresiva, y no solo en la conformidad administrativa.
- Incitar las otras empresas del mismo sector a juntarse en iniciativas conjuntas para tener un impacto sistemático y sostenible, y no solo individual.

#### 4.2. Para los productores

- Aprovechar los servicios de la sociedad civil para acompañar a sus trabajadoras en la obtención del carnet de identidad y de la tarjeta CNSS, y tener como objetivo registrar a todas las trabajadoras a la CNSS y pagar la totalidad de los días trabajados.
- Formalizar el trabajo de los intermediarios con contratos y responsabilidades claras, comprometiéndoles de esta manera a cumplir con el código del trabajo.
- Para las fincas exportadoras y fabricas de acondicionamiento, acompañar las fincas que les suministran frutos rojos para que cumplan con el código del trabajo de manera progresiva. Esta exigencia puede aplicarse desde ahora, aunque su propia instalación todavía no sea perfectamente conforme. Los intercambios de buenas prácticas serán más fáciles.

#### 4.3. Para el gobierno

- Aumentar los recursos para las inspecciones de trabajo
- Mejorar las infraestructuras de transporte y formalizar el sector de transporte y de reclutamiento de los trabajadores
- Alienar el SMIG/SMAG

#### 4.4. Para las contrapartes locales

- Garantizar una vigilia de las casos de violación de los derechos de las mujeres trabajadoras en base a evidencias comprobadas, para informar de manera adecuada a los actores pertinentes (instituciones, importadores...)
- Favorecer el fortalecimiento de las asociaciones de mujeres trabajadoras y la sensibilización a los derechos laborales en las zonas más aisladas
- Seguir con el trabajo de incidencia ante la autoridades implicadas, con el apoyo de las empresas de producción de frutos rojos, para mejorar las condiciones de transporte

#### 5. Conclusión

La unión de las fuerzas y del potencial constructivo de las trabajadoras, de las asociaciones de la sociedad civil, de los productores, de los importadores europeos y de las instituciones gubernamentales, ha permitido crear una visión común y generar cambios en la vida de miles de mujeres. Esta sinergia ahora se está implementando y permite que estos cambios se mantengan a largo plazo ya que se trata de un movimiento irreversible. La colaboración entre estos diferentes actores seguirá adelante y varias iniciativas, procedentes de las asociaciones locales, agencias del gobierno, productores o importadores, están siendo elaboradas. Ya sea para seguir con la sensibilización a los derechos laborales o con la integración de los procesos que formalizan las relaciones de trabajo en las empresas, las acciones se multiplicaran y se diversificaran.

Este futuro se garantizará sobre todo gracias al dinamismo y al liderazgo que las mujeres han fomentado durante el programa. Esta fuerza que las mujeres han demostrado en situaciones a veces inestables y su deseo de construir un futuro justo y equitativo, con las herramientas necesarias para hacerlo, es el impacto más destacable de este programa.



FAO Stats, 2014.

Fresh Plaza, "Considerable development in Moroccan red fruit sector", Mayo2014.

Oxford Business Group, Agosto 2014, La Unión europea endurece los controles en las frutas y las verduras importadas de Marruecos.

<sup>&</sup>lt;sup>iv</sup> Presentación del Ministerio de Equipamiento, Transporte y Logística, "Plan Carretera 2015, Perspectivas y Ambiciones", presentado en el marco del seminario organizado por Oxfam en marzo 2014.

<sup>&</sup>lt;sup>v</sup> Jucar, Consultores de Desarrollo Social, « *Estudio relativo a los intermediarios en el sector de la fresa en la región de Larache y Moulay Bousselham* », p.29.