



ETIOPÍA-2018

Aproximación Sindical a su Industria del
Textil y del Vestuario



Octubre 2018

Víctor Garrido Sotomayor

Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO de Industria
Coordinador para IndustriALL Global Union del Acuerdo Marco Internacional con INDITEX y SIEMENS- GAMESA;
Coordinador del Acuerdo Global entre CCOO Industria y Mango

ÍNDICE:

- 1.- *Objetivos de nuestra visita a Etiopía.*
- 2.- *Algunos datos del país y referencias a su historia reciente.*
 - 2.1.- *Características generales.*
 - 2.2.- *Economía del país, algunos datos.*
 - 2.3.- *Sus relaciones externas, y la estabilidad en la región.*
- 3.- *Resumen de las reuniones con los diferentes grupos de interés; La OIT en Etiopía.*
 - 3.1.- *La Corporación Internacional de Finanzas (IFC), y las organizaciones empresariales.*
- 4.- *El sindicalismo Etíope.*
- 5.- *El sector textil y del vestuario.*
- 6.- *Condiciones de trabajo observadas en las fábricas visitadas y algunas consideraciones de la legislación laboral.*
 - 6.1.- *Condiciones de trabajo de las fábricas visitadas.*
- 7.- *Conclusiones sindicales.*

1.- Objetivos de nuestra visita a Etiopía.-

Para evaluar el posible interés futuro, por parte de las grandes empresas multinacionales españolas (EMNs) del sector del textil y confección, decidimos realizar una visita a Etiopía y a algunas de sus fábricas, mantener reuniones con algunas delegaciones en el país de instituciones internacionales, de la OIT en primer lugar, con representantes del Gobierno, así como con la delegación en Etiopía de la Corporación Internacional Financiera (IFC¹). También con empresarios, así como con las estructuras sindicales del país (Confederación y Federación del textil y confección). Todo ello con el fin de llevar a cabo una evaluación profunda de las condiciones de trabajo en el país. Por parte sindical, desde CCOO Industria queríamos establecer una posición sobre tal posibilidad, desde nuestra responsabilidad en los trabajos que realizamos en la coordinación de las EMNs españolas del sector.

El proyecto se concretó en la realización de visitas, a fábricas y a grupos de interés del país del 15 al 18 de enero de 2018 con una delegación sindical-empresarial integrada, y liderada desde la parte sindical por Víctor Garrido Sotomayor de la Secretaría de Acción sindical internacional de CCOO Industria.

Algunas de las grandes EMNs mundiales del sector, están ya desarrollando sus operaciones en el país y otras importantes, están iniciando un acercamiento a través de los grandes intermediarios que allí operan, principalmente chinos, para incorporarlos a sus cadenas de suministro (CS). De esta forma, nos planteamos un examen previo conjunto sindical-empresarial de las condiciones del país, esencialmente industriales y laborales, complementario de las iniciativas que cada parte pudiera emprender en sus respectivos ámbitos y desde sus respectivas responsabilidades.

En este momento, no tenemos detectado que ninguna marca española esté operando ni produciendo en el país, por lo que, sin proveedores en el mismo, la visita resultó algo más complicada que en otras ocasiones. Finalmente pudimos concretar la visita de cinco fábricas, con las características que luego se detallarán.

2.- Algunos datos del país y referencias a su historia reciente.-

La República Federal Democrática de Etiopía (RFDE), antiguamente conocida como Abisinia, es un país sin salida al mar², situado en el Cuerno de África. Su Constitución, aprobada en 1994, establece un sistema parlamentario bicameral. El jefe del Estado es el Presidente de la República, elegido por seis años en una sesión conjunta de ambas cámaras y con funciones meramente protocolarias.

¹ En sus siglas inglesas, IFC (International Finance Corporation), Corporación Internacional financiera, miembro del Grupo del Banco Mundial.

² Con la independencia de Eritrea en 1993, Etiopía perdió su salida al mar, dependiendo en gran medida de Djibouti para sus exportaciones marítimas. La nueva guerra con Eritrea, de 1997 a 2000, finalizó con la independencia de Eritrea y se logró la paz definitiva bajo el patrocinio de la ONU y la Organización para la Unidad Africana (OUA)

Desde el pasado 26 de octubre, Etiopía ha hecho historia, al nombrar, a la diplomática, que fue directora general de la ONU en Nairobi, Sahlework Zewde, presidenta del país, convirtiéndose en la primera mujer en ocupar la jefatura del Estado y la única actualmente en ese cargo en toda África.

Esta designación³ resulta acorde con una serie de reformas democráticas adoptadas por el jefe del Gobierno, que es el Primer Ministro, actualmente Abiy Ahmed, elegido por el Parlamento tras las elecciones legislativas, que busca, apaciguar la ola de violencia étnica que azotó en las últimas semanas a este país del Cuerno de África.

Mientras que el primer ministro y el ministro de Asuntos Exteriores etíope, Workneh Gebeyehu, pertenecen a la etnia Oromo, Sahlework es Amhara, por lo que esto garantizaría una composición étnica más armónica entre los altos cargos de la política etíope.

Es el segundo país más poblado de África después de Nigeria, con una estimación de cerca de 100 millones de personas. Su capital, y su ciudad más grande, es Addis Abeba, con unos 3.500.000 habitantes. Tiene una particular incidencia su situación geográfica, con Djibouti y Eritrea al norte, Sudán y Sudán del Sur al oeste, Kenia y Somalia al sur, y Somalia al este.

Etiopía además es el único de entre los países africanos que nunca ha sido colonizada, manteniendo su independencia en la etapa del reparto colonial de África, excepto en el periodo de cinco años (1936-1941) bajo ocupación italiana.

La Constitución etíope comienza con: "Nosotros, las naciones, nacionalidades y pueblos de Etiopía...", lo que apunta a que el federalismo etíope es esencialmente étnico, y no tanto territorial, integrando el país a partir de los pueblos Oromo, Amhara, Tigray, Sidama, Hadiya, Somalíes, Afar, Gurage, Gamo, Welaita, Argoba y Rastafari, así como otras tribus minoritarias, entre ellas las Surma, Mursi y Hamer.

Según el censo nacional de 1994, los cristianos (ortodoxos, protestantes y católicos) representan el 61,6% de la población del país. A menudo la cristiandad es concebida en África como una importación europea que llegó con el colonialismo, pero éste no es el caso de Etiopía. El Reino de Aksum⁴, fue la segunda nación en adoptar el cristianismo como religión oficial. Hoy en día la Iglesia ortodoxa etíope es la dominante, aunque las iglesias protestantes están ganando terreno. Un 32,8% son musulmanes, y un 5,6% se reclaman de las creencias tradicionales (el rastafari y la iglesia de Biet Ghiorgis). De entre

³ La elección ocurrió una semana después de que el primer ministro de Etiopía, aprobara una histórica reforma de su gabinete en la que reducía el número de carteras y establecía que la mitad estuvieran ocupadas por mujeres. Desde la semana pasada, 10 de los 20 miembros del nuevo Gobierno de Etiopía son mujeres, incluida por primera vez la ministra de Defensa, una cartera que tradicionalmente ocupaban sólo hombres.

⁴ El Reino de Aksum, fue un importante reino de comerciantes del noreste de África, entre los siglos I d. C. y VII d. C., que se expandió desde los montes de la actual región de Tigray hasta abarcar gran parte del norte de la actual Etiopía, ciertas regiones fronterizas de Sudán, junto con la mayor parte de Eritrea y parte de la costa occidental de la península arábiga.

sus construcciones religiosas destacan las once iglesias excavadas en las rocas de Lalibela, que son Patrimonio de la Humanidad.

2.1.-Características generales.-

Algunos datos relevantes del país son:

- Población: 99.400.000 habitantes millones, según el censo de 2015.
- Tasa de analfabetismo del 61%.
- Extensión 1.221.900 km².
- Idioma: los más extendidos son: amhárico, el ge'ez, el tigríña, el oromo, el gurage, el somalí y el árabe; también existen otros idiomas locales.
- Moneda: Birr (1 euro- 31,76 birr, junio 2018).
- Renta per cápita: 1300 dólares americanos (CIA World Factbook, 2014).
- Tasa de natalidad: 37,66 nacimientos (CIA World Factbook) por 1.000 habitantes.
- Esperanza de vida (2014): 60.75 (PNUD, IDH 2014).
- Índice de Desarrollo Humano (IDH), (Valor numérico/nº orden mundial) (2013): 0.435/165.
- Tasa de fertilidad (2014): 5.23 (CIA World Factbook,2014).
- PIB de 1.342 USD PPP por habitante (2011).
- Tasa de inflación 8.4%.
- Tasa de paro 17.5%.

2.2.-Economía del país, algunos datos.-

En cuanto al desarrollo económico del país, Etiopía es uno de los países africanos de mayor crecimiento anual a lo largo de los últimos diez años. Se está concretando a través del Plan de Transformación y Crecimiento (GTP), el proyecto que impulsa en la actualidad su crecimiento económico, que se estableció en 2010, ampliado a finales del 2015 (GTP II), con todos sus objetivos establecidos para el año 2020. Está basado en el refuerzo de la agricultura, hacia un país mayoritariamente productor, con la electrificación del país, la construcción de grandes ejes de comunicación vertebradores del país y la industrialización orientada a la exportación y la sustitución de importaciones.

La agricultura supone el 85% de la fuerza trabajadora y el 90% de sus exportaciones, cuyo principal producto es el café y del que viven directa o indirectamente el 25% de la población. Este alto volumen, unido a la variabilidad de sus precios internacionales, hace que la balanza exportadora sea muy vulnerable. El 42,2% se dedica al sector servicios y el 10,8% a los sectores industriales, incluido el del textil. La industria textil y de la confección ha sido la principal apuesta industrial del Ejecutivo etíope. Hace siete años Etiopía inició su desarrollo en base a la agricultura, para más adelante decantarse por la confección de prendas. Los planes económicos del país pasan por erigirse a corto plazo como el principal país de producción textil de África.

Existe un alto nivel de dependencia energética, principalmente del petróleo, que, con los elevados gastos militares, mantienen todavía debilitada la economía. En el marco del GTP II se desarrolla un plan basado en el incremento del uso de la energía hidroeléctrica, la explotación

del gas natural, la recuperación de zonas agrícolas y la diversificación de las actividades económicas, con una economía todavía muy centralizada, dependiente del sector público y de la ayuda extranjera, predominantemente china.

El Gobierno está ejecutando una política exterior de captación de inversiones directas a través de los pactos de libre comercio que mantiene con los principales mercados de consumo, con la pretensión de convertir a Etiopía en un país de renta media en 2024.

En ese marco de desarrollo la relación con China es muy importante. El partido gobernante no oculta su simpatía hacia el modelo de desarrollo económico seguido por China y Corea del Sur. La penetración de las empresas chinas en Etiopía es muy elevada y buena parte de las infraestructuras las construyen empresas chinas que aportan financiación, como pudimos observar durante nuestra visita.

Uno de los índices que apuntan éxitos importantes, lo supone que Etiopía ha sido uno de los pocos países que consiguieron alcanzar los Objetivos del Milenio para 2015 en lo relativo a la disminución de la pobreza.

2.3.- Sus relaciones externas y la estabilidad en la región.-

Las relaciones externas se centran en dos cuestiones de gran trascendencia para el avance económico del país: la búsqueda de estabilidad en la región y el Nilo como factor de desarrollo.

Etiopía ha ratificado su posición como capital diplomática de África al convertir Addis Abeba en la sede de la Unión Africana (UA) en esta región, frontera con el Cuerno de África, una de las más inestables del continente, cuando las diferentes crisis humanitarias y políticas de los países de su alrededor han convertido a Etiopía en un elemento de estabilización y de influencia regional en la zona.

El auge del Estado Islámico y el temor a que se produzcan vínculos con Al Shabaab, constituye otra de las grandes preocupaciones del gobierno etíope, que hasta el momento ha podido contener la amenaza terrorista dentro de sus fronteras. Sin embargo existen riesgos importantes consecuencia de la desestabilización de Yemen y de la radicalización de las milicias de Somalia, lo que subraya la necesaria vigilancia de sus fronteras.

El Nilo es el otro elemento clave de la región como factor de desarrollo. El Nilo Azul aporta un 80% del caudal del río Nilo, en la región cercana a Jartum⁵.

El gobierno etíope está desarrollando la electrificación del país basada en la producción hidroeléctrica. La caída del régimen de Mubarak en Egipto propició la aceleración de la decisión etíope de construir la denominada Gran Presa del Renacimiento Etíope en el cauce del Nilo Azul y cerca de la frontera con Sudán, lo que provocó el rechazo desde Egipto y Sudán. Será la mayor presa hidroeléctrica de África, y la séptima del mundo, generando un gran excedente de electricidad. Existe un proyecto de cooperación a través de una comisión tripartita de estos países para estudiar el impacto que tendrá la disminución del caudal. La viabilidad económica

⁵ Jartum es la capital de Sudán y se encuentra en el lugar donde el Nilo Blanco, procedente de Uganda, se une con el Nilo Azul, que viene de Etiopía, formando el Nilo, que sigue su curso hacia Egipto y el mar Mediterráneo.

del proyecto dependerá de las condiciones de venta de los excedentes de generación de electricidad a ambos países.

El Gobierno del Frente Democrático Revolucionario Etíope (EPRDF)⁶ anunció el cierre de un conocido complejo carcelario⁷ y el indulto de un número indeterminado de presos políticos tras fuertes presiones de organizaciones internacionales y como gesto de consenso nacional. Ello pondría suponer unos primeros pasos para finalizar una era de fuerte represión y un avance para garantizar los derechos humanos en el país y consolidar la irreversibilidad del proceso democratizador, necesario para el desarrollo del país.

3.- Las reuniones con los diferentes grupos de interés del país; La OIT en Etiopía.-

La delegación de la OIT en la reunión que mantuvimos con ellos, estuvo liderada por George Okutho, director de la oficina, que incluye su actividad tanto en Etiopía como en Djibouti, Somalia, Sudán, lo que nos aportaba una visión también de toda la región. Es además representante especial de la UA y de la Comisión Económica para África (ECA), lo que supuso el gran interés de nuestra entrevista y aportó numerosos datos e información, poniendo de manifiesto la importancia del trabajo que esta oficina realiza, desde hace años.

De los retos que se plantean en la región destacaron: la actual situación política y la inestabilidad en la zona, destacando: su preocupación por la situación de Somalia y Egipto, así como por el conflicto del río Nilo; Y por los problemas entre las numerosas etnias existentes en el país y sus representantes, enfrentados en muchas ocasiones con los actuales gobernantes, con la inestabilidad interna que ello genera.

Señalaron el alto nivel de desempleo en el país, la necesidad de generar un sector industrial fuerte, la necesidad de un fuerte crecimiento para dar estabilidad al país, de alcanzar mayores beneficios para empresas y trabajadores, fomentar el diálogo con los diferentes grupos de interés, con las organizaciones sindicales y empresariales.

Para mejorar las relaciones laborales señalaron la necesidad de:

- Crear una inspección laboral fuerte;
- Mejorar la Seguridad y la Salud en las fábricas, así como la protección del medio ambiente;
- Disminuir el alto nivel de rotación, e incrementar la productividad;

⁶ Coalición de cuatro partidos regionales de distintas etnias, que gobiernan desde el 6 de junio de 1991. El anterior presidente y primer ministro del país se llama Ailemariam Desalegn, pero el 2 de abril de 2018 fue elegido, Abiy Ahmed Ali, del mismo EPRDF.

⁷ Complejo Maekelawi ("central", en amhárico), situado en la capital, Adís Abeba, compuesto por esta cárcel y un centro de investigación, que, según organizaciones internacionales, se utilizó para llevar a cabo torturas.

- La promoción de la libertad de asociación y la negociación colectiva, sin concretar todavía acciones concretas por la previa necesidad de establecer relaciones sindicales más fuertes y estables en las fábricas;
- La necesidad de progresos en la cualificación profesional de las personas que trabajan en la industria, contando para ello con las nuevas generaciones;
- Lograr un mayor conocimiento por parte de los trabajadores de sus derechos laborales.
- Garantizar un salario mínimo legal en el país, para las trabajadoras y trabajadores.

Explicaron la necesidad de iniciativas concretas para avanzar en las relaciones laborales particularmente para garantizar la aplicación plena del Convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical y el derecho de sindicación. Plantearon la necesidad de implementar un programa sobre trabajo decente que vaya en la dirección de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020, con especial referencia a implementar aquí el programa de Better Work⁸ y el proyecto, Score Project orientado a la mejora de la productividad.

También se puso énfasis en las necesarias tareas de formación en todos los ámbitos de la vida colectiva del país, apuntando la importancia de la cooperación internacional.

Explicaron que en los últimos años se están produciendo cambios en los flujos de producción hacia este continente, aún sin demasiada carga de producción por no poder garantizar una mayor productividad. Algunos proveedores importantes a nivel mundial, así como las EMNs, han planteado ya la posibilidad de invertir en el país o desarrollar actividades productivas en el país mediante la inclusión de fábricas locales bajo sus cadenas de producción o suministro.

3.1.- La Corporación Internacional de Finanzas (IFC) y las organizaciones empresariales.-

Finalmente no pudo realizarse la prevista reunión con la organización empresarial del país, por lo que nuestras impresiones sobre este sector resultan de las diversas entrevistas con los empresarios de las fábricas visitadas, complementadas por las recogidas de la IFC.

La Corporación Financiera Internacional (IFC) es una institución mundial creada en 1956, perteneciente al Banco Mundial. Participan 184 países y está encargada de promover el desarrollo económico de los países por medio de empresas privadas en los países en desarrollo.

Una de sus funciones, es la de otorgar préstamos a largo plazo y dar garantías y servicios de gestión de riesgos a sus clientes e inversionistas. Explicaban las importantes restricciones que plantea el Gobierno para abrir crédito a proveedores, particularmente nacionales. Comentaron de la necesidad de incrementar la inversión extranjera y la necesidad de potenciar el efecto llamada a las grandes marcas y EMN para producir en el país. Para todo ello es necesario, señalaron, mejorar las telecomunicaciones y la conectividad en general las infraestructuras,

⁸ Es un programa conjunto, a nivel global, de la OIT y de la IFC, para mejorar las condiciones de trabajo en fábricas de la confección en siete países en desarrollo. Abarca más de 1 000 fábricas y más de 1 millón de trabajadores en Camboya, Vietnam, Indonesia, Jordania, Lesotho, Nicaragua y Haití. Se quiere implementar este programa en otros países como Bangladesh, Etiopía, etc.

muy deficiente, pero con grandes proyectos en marcha, como el ferrocarril, construcción de autopistas desde los principales nudos industriales hacia Djibuti, o con la mejora del aeropuerto de Hawassa, como pudimos comprobar durante nuestra estancia, así como la logística. Superar las dificultades que resultan de los elevados costes logísticos, acentuados por la necesidad de atravesar Djibuti para el transporte marítimo desde y hacia Europa.

Siguen en la búsqueda de nuevas fórmulas para impulsar las exportaciones que se orientan esencialmente a Europa, Estados Unidos y China. Comentaron que se han abierto nuevas oportunidades, pero que es necesario realizar reformas a todos los niveles, así como mayores inversiones desde el exterior.

4.- El sindicalismo Etíope.-

Durante la visita, mantuvimos reuniones con las estructuras sindicales de Etiopía, tanto con la Confederación sindical, como con la Federación del textil y del vestuario. Nos entrevistamos con:

- Mesfin Adenew, presidente de la Federación Industrial de Sindicatos de Trabajadores del Textil, el Cuero y el Vestido (IFETLGWU) de Etiopía, organización afiliada a IndustriALL Global Union (IGU). Esta federación cuenta con 55.000 personas afiliadas, de las que un 56% son mujeres. De las 300 fábricas que nos informan que existen, hay organización sindical en alrededor de 115, importante presencia que supone grandes posibilidades de trabajo.
- Y con una delegación de la Confederación de Sindicatos de Etiopía CETU, que integra a unas 550.000 personas, liderada por su presidente, Kassahun Follo, el interlocutor con las confederaciones sindicales internacionales y con las instituciones gubernamentales.

Aunque en Etiopía los sindicatos pueden constituirse formalmente, después de registrarse en el Ministerio del Trabajo, en los centros de trabajo a partir de 10 personas afiliadas, los dirigentes sindicales nos explicaban que existen grandes dificultades para desarrollar el diálogo social y la negociación colectiva con los empresarios y el Gobierno, por lo que es necesario que finalicen las políticas antisindicales que se están aplicando por parte de los propietarios de muchas fábricas, con el despido o cambios de categoría de dirigentes sindicales. Señalaron además las dificultades para el reconocimiento de las estructuras sindicales en ámbitos superiores a la empresa, concretamente las federaciones sindicales sectoriales..

En el mes de mayo han iniciado una fuerte campaña para un aumento salarial, así como para mejorar los derechos de trabajadores y trabajadoras, para que puedan sindicarse y organizarse, favorecer la negociación colectiva, tanto en los centros de trabajo cómo en el sector.

Constatamos, junto con su reconocimiento de los avances democráticos, una importante desconfianza sindical hacia la clase política y empresarial.

Las organizaciones sindicales consideran los salarios mínimos como el punto de partida para el inicio de esta campaña y pretenden cambios en la legislación del país para garantizar salarios vitales dignos. Tienen un planteamiento legítimamente ambicioso con el objetivo de alcanzar un salario mínimo de 120 dólares americanos (102,8€), reclamando que los salarios sean determinados en base a puntos de referencia internacionales, superando el actual salario mínimo oficial alrededor de los 55€, (estaría entre 40 y 60 euros), así como el considerado mínimo vital, unos 74 euros.

Actualmente en Etiopía sólo existe un salario mínimo para los empleados públicos, que se toma como referencia para el sector privado, y cuyo montante asciende a 28,43€ al mes.

Esta campaña se dirige principalmente hacia donde existe mayor concentración de la fuerza del trabajo, las nuevas zonas industriales del país, donde además confluyen los procesos migratorios internos. Su permanencia en zonas diferentes a las de su procedencia supone un importante revulsivo de sus formas tradicionales de vida, lo que plantea tanto problemas laborales como la exigencia de nuevos derechos para estas personas desplazadas, jóvenes la mayoría, la mayoría mujeres.

Y aunque nos indicaron que no están consideradas Zonas Francas en el país, tienen similares sistemas de control sobre las personas, con notables dificultades sindicales para acceder a estos lugares de trabajo y poder sindicalizar a estas personas. Ello ha de llevar a las organizaciones sindicales locales e internacionales a realizar un seguimiento sobre el terreno, emplazando a las organizaciones empresariales etíopes, al Gobierno, así como a las EMNs a garantizar el trabajo digno en el país y en sus cadenas de suministro respectivamente.

5.- El sector del textil y del vestuario.

Etiopía quiere convertirse en un polo global de aprovisionamiento para la industria de la moda y ha hecho del textil uno de sus grandes pilares de crecimiento económico. Aunque las informaciones recogidas de las diferentes fuentes no coinciden demasiado, la industria del vestido en Etiopía parece que cuenta con unas 300 empresas, con alrededor de 70.000 personas trabajando en ellas.

Durante los últimos años, este sector ha registrado un crecimiento medio del 51%. La mayoría de estas empresas son de capital extranjero, con todavía una pequeña proporción de empresarios etíopes. En los últimos 5 años la inversión extranjera directa en la industria textil ha crecido de manera significativa, estando ya presentes grupos textiles de China, India, Sri Lanka, Bangladesh y otros. Los productos textiles etíopes tienen libre acceso a la Unión Europea y al mercado estadounidense.

En un país con cerca de 100 millones de personas, y con una fuerza de trabajo de cerca de 54 millones, las expectativas de futuro son optimistas, como apunta el hecho de que en 2016 las ventas exteriores del sector alcanzaron 115 millones de dólares, un 56% más que el año anterior. El Gobierno etíope espera que en estos próximos años las exportaciones textiles del país se incrementen sustancialmente.

En cuanto a las características principales del sector, cabe señalar:

- La productividad en la industria textil y del vestuario, que, en términos generales, es muy baja, situaron unos y otros entrevistados, entre el 20% y el 30%, sobre sus estimaciones de producción, aunque también es cierto que observamos algún ejemplo de productividad más alta (del 55%) en una fábrica de Hawassa. Un empresario, nos dijo que necesitaban trabajar mucho más rápido y más eficiente para poder garantizar una rentabilidad apropiada, teniendo en cuenta los necesarios tiempos, para poder competir en una economía más global, lo que es bastante indicativo de la opinión empresarial.

- Existe un elevado absentismo y una elevada rotación laboral, ambas alrededor del 15% mensual, lo que en algunos casos puede suponer mucho más del 30% anual, salvo que la rotación fuera siempre de los mismos –no cualificados por ejemplo-, lo que no pudimos constatar. Las rotaciones de personal dificultan evidentemente el incremento de la productividad al no garantizar estabilidad en las plantillas. En nuestras visitas a las fábricas comprobamos la importancia del problema.
- La alta tecnología aplicada, es esencialmente japonesa y comprobamos que muy moderna en los tres parques industriales visitados.
- La juventud y baja cualificación de las personas que trabajan en las fábricas,
- Las migraciones que se dan desde todos los rincones del país para acudir a los parques industriales.



Trabajadoras de las fábricas visitadas

Todo ello supone una importante diferencia con el modelo productivo anteriormente visto en países del este asiático, en el que aún se observa una tecnología casi manual con mayor cualificación de los trabajadores. Aquí se dan síntomas contrarios, no sólo de modelo, sino también del tipo de producto, lo que se traduce en que la propia digitalización 4.0 esté presente de forma importante en un país como Etiopía, donde es posible construir una industria muy moderna con alta tecnificación y baja especialización de los trabajadores. Un modelo aparentemente posible hoy mientras se especializan los trabajadores, lo podría suponer en el futuro importantes niveles de productividad.

En las reuniones se hizo referencia a diferentes zonas o parques industriales, que están creándose en el país, destacando los de Hawassa⁹ Industrial Park, Mekele y en la capital Addis Abeba. Nos explicaron que en tales zonas industriales están presentes grandes inversores extranjeros, principalmente de origen chino, lo que es asumido por parte de todos los grupos

⁹ Cuando esté en pleno funcionamiento, ya casi estaba, esta zona industrial tendrá fábricas con más de 70,000 personas trabajando en ellas. En este parque industrial, la EMN PVH (Clavin Klein, Tommy, etc.), cuenta con varias fábricas produciendo prácticamente en exclusividad para ellos.

de interés del país, gobierno incluido, aunque las organizaciones sindicales no han tenido un pronunciamiento explícito al respecto. En nuestras visitas pudimos comprobar el crecimiento de tales zonas industriales.

En la actualidad trabajan para unas 20 de las grandes EMNs de la industria de la moda, y en estos últimos meses se han concedido más de 70 nuevas licencias a proyectos de inversores extranjeros. Distribuidores como Primark, H&M¹⁰ y Tesco cuentan con oficinas en el país desde 2012 y obtienen productos de sus marcas de los productores etíopes. También están presentes otras marcas como PVH, Tchibo, Ayka Addis (filial de la turca Ayka Textile) y el grupo bengalí DBL, así como otros grupos importantes: Jiangsu Lianfa de China y Arvind de India, aunque de momento no tenemos noticia de la presencia de marcas españolas del sector.

Uno de los planes para reforzar la exportación del textil y del vestido consiste en mejorar la producción de algodón en algunas regiones específicas y desarrollar su cadena de distribución, pues se trata de una de las principales materia primas existentes aquí, aunque todavía no está catalogada como materia prima "limpia" y sostenible, lo que supone que está necesitada de una inversión potente para su modernización.

Actualmente el sector algodonero etíope tiene capacidad para proveer el 40% de la demanda industrial, principalmente para las empresas que trabajan para el mercado nacional y regional. Además, en las empresas visitadas, que estaban en los grandes parques empresariales, nos comentaron que siguen importando algodón, el 60% del utilizado en el país, al no ser todavía de primer nivel.

No disponen aún de la adecuada tecnología para trabajar mejor esta materia prima, por lo que es necesario mejorar desde su recolección hasta su transformación, almacenaje y distribución. La integración vertical es una de las prioridades del gobierno para el sector. Esta integración permitirá que se incluyan procesos de manufacturas ligeras, que podrán aportar un gran valor añadido al producto terminado, haciendo así que cumpla con los estándares internacionales, fomentando su utilización en el país e incluso su exportación.

6.- Condiciones de trabajo de las fábricas visitadas, algunos puntos de su legislación laboral.-

Lo esencial de su legislación laboral se resume en la proclamación laboral¹¹ de 1993 y en las renovaciones de algunos de sus puntos básicos en 2003 y 2006.

De ello podemos destacar:

¹⁰ El grupo sueco de distribución de moda ha optado por constituir "joint ventures", (empresas conjuntas), con fabricantes locales para formar a los trabajadores y preparar a los ejecutivos de las factorías.

¹¹ **Labour Proclamation No. 42/1993.** (Federal Negarit Gazeta, 20 January 1993, y sus posteriores revisiones de:

- **Labour Proclamation, nº377/2003.** (Federal Negarit GAZeta, 26 de febrero de 2003).
- **Labour Proclamation, nº494/2006.** (Federal Negarit GAZeta, 29 de junio de 2006).

- Existen varios tipos de contrato: aprendizaje, temporal e indefinido, a partir de un periodo de prueba máximo de 45 días.
- El contrato de aprendizaje se da entre los 18 y 14 años, que es la edad límite para iniciar la contratación¹².
- Las horas normales no deberán exceder las 8 horas diarias (excepto para los menores de 18 años, que será de 7 horas por día), con un máximo de 48 horas semanales, todo ello de trabajo ordinario.
- Se exige un descanso semanal de 24 horas, normalmente los domingos.
- Está establecido un máximo de 2 horas extraordinarias diarias¹³, de 20 horas al mes y de un máximo de 100 horas extraordinarias al año.
- Las vacaciones serán de 14 días por año, con el incremento de 1 día por cada año efectivamente trabajado, hasta alcanzar un máximo de 26 días por año.
- Pago por enfermedad: el 1er. mes el trabajador percibe el 100% del salario, el 2º mes el 50%, y a partir del 3er mes de baja por enfermedad no se percibe retribución alguna.
- Las mujeres no pueden realizar trabajos nocturnos, y existe la posibilidad de cambio de puesto de trabajo en situación de embarazo. No se puede despedir a una mujer embarazada y disfrutan de 4 meses de descanso a partir de que causen baja por esta razón.

6.1.-Condiciones de trabajo de las fábricas visitadas:

Las 5 fábricas visitadas estaban en los tres parques industriales anteriormente señalados. Sus plantillas eran importantes, de 749 a 1.600 personas. Sólo una de las visitadas era un pequeño taller, con 87 personas, al encontrarse todavía en la primera fase del inicio de su actividad. Con un 95% de mujeres, sin hombres prácticamente, en las líneas de producción. Nos dicen que se trata de una consecuencia de la cultura del país, a lo que contribuye sin duda que el 90% de las mujeres que trabajan en Etiopía lo hacen en la industria textil.

La mayoría de las empresas trabajan para la exportación, que supone entre el 60% y el 100% de su producción. El resto es para el mercado nacional o regional, con marcas propias, a lo que contribuyen las ausencias de pedidos de las EMNs, como consecuencia de la baja productividad y los problemas de calidad de las prendas.

La propiedad, excepto en una de las fábricas, era de capital extranjero, de China la mayoría y de la India en otra. En ninguna tuvimos problemas para acceder a las instalaciones, ni para realizar las respectivas entrevistas, que, como en otras visitas a fábricas de las cadenas de suministro de marcas españolas, se iniciaba con una entrevista con la dirección de la empresa, una visita a las instalaciones, para después entrevistarnos con trabajadores seleccionados, por nosotros, y con el sindicato existente.

¹² En las fábricas visitadas no constatamos trabajadores menores de 18 años, con esta modalidad contractual.

¹³ Aunque en la Sección 2, punto 67, se exceptúan una serie de supuestos. También se indica cómo se tiene que efectuar ese pago, en función del turno de trabajo en el punto 68, de su legislación.

En las fábricas de propiedad China o India, los supervisores eran, como suele ser habitual en el mundo, de sus países de origen. Trabajan con documentación de sus idiomas nacionales, con intérprete para comunicarse con el resto de trabajadoras y trabajadores. En una de las fábricas, los supervisores chinos cobraban la mitad de su salario en moneda local etíope y la otra mitad en Yuanes chinos que enviaban a sus familias.



Trabajadoras cosiendo en las fábricas visitadas

De lo observado en las 5 fábricas visitadas, así como de las diferentes informaciones facilitadas por las trabajadoras y trabajadores, podemos deducir una foto bastante cercana a la realidad de las condiciones de trabajo en las fábricas textiles de Etiopía:

- Contratación: el sistema habitual de contratación es el contrato indefinido, con un periodo de prueba de 45 días.
- Jornada laboral:
 - En todas las fábricas visitadas hay control biométrico digital de entrada y salida, con hojas de resumen del horario, que nos mostraron.
 - De forma generalizada trabajan entre 50 y 60 horas de lunes a sábado, entre las que se incluyen entre 1 ó 2 horas extraordinarias, aparentemente voluntarias, realizadas de forma generalizada y habitual.
 - Las vacaciones son de 14 días al año, con 1 día más por cada año de antigüedad trabajado, aunque no pudimos constatarlo en la revisión de las hojas salariales. De ello resulta un total entre 2.600 y 3.120 de horas habituales de trabajo al año.
- Estructura salarial:
 - No está establecido un salario mínimo por ley, pero constatamos que en las fábricas visitadas las retribuciones eran bastante parecidas en todas ellas, como a continuación mostraremos.
 - En todas las fábricas visitadas hay hojas de salarios y las empresas confeccionan unos listados, que nos enseñaron.

- La falta de estructura bancaria, lleva a una forma generalizada de pago en mano.
 - La retribución de las personas, un número insignificante de la empresa, pero con un carácter previo a la contratación indefinida, que no han cubierto los 45 días de prueba, en las fábricas visitadas oscila entre 19€ y 21€ mensuales.
 - Una costurera del taller estaría entre 26€ y 32€ de salario base, o salario mínimo, y con las horas extraordinarias puede alcanzar hasta los 47€.
 - En algunos casos incluyen pagos en bonos de productividad y presencia, detectados en una fábrica. Un empresario comentó que estaba estudiando la posibilidad, no concretada aún, de doblar el sueldo a sus trabajadores si se incrementaba la productividad y estableciendo por tanto un plus variable.
 - La retribución de los supervisores o técnicos y administrativos, del país, oscilan entre los 64€ y 95€.
 - En el caso de los supervisores desplazados, que vienen de China, es abismal, en un caso observamos, a una de las personas entrevistadas, que percibían 1000€ (la mitad se abona en moneda local, la mitad en moneda china), además de cubrir otros gastos como la residencia.
- Seguridad Social:
 - En las hojas salariales se descuenta entre el 3% y el 8% del salario bruto, y parece cubrir una asistencia sanitaria pública muy básica, sin ningún otro tipo de prestación.
 - Las empresas tienen que pagar las ausencias cuando son por enfermedad justificada, el 100% en el primer mes y el 50%, en el segundo mes. Después no se abona nada si se mantiene la incapacidad laboral.
 - Para el pago de las pensiones se retiene el 7% del salario bruto a los trabajadores y el 11% al empresario.
- Salud y seguridad. Durante nuestras visitas, en 4 de las 5 fábricas visitadas, observamos que contaban con maquinaria e instalaciones de primer nivel. La temperatura no era elevada, aunque la visita se realizó en el mejor momento climatológico del año:
 - Sistemas razonables de evacuación en las fábricas visitadas.
 - Con talleres muy tecnificados e instalaciones disponibles para la contratación de más personas.
 - Los ritmos de trabajo eran relativamente bajos, lo que contrasta con lo observado en otros países, del sudeste asiático particularmente.
 - Las mujeres no pueden realizar trabajos nocturnos. En varias de las fábricas visitadas observamos que a las mujeres embarazadas las ponen un color diferente en la ropa de trabajo, aunque no les cambian el puesto de trabajo a no ser que sea un trabajo calificado como "duro".
- Otras cuestiones de interés:
 - Cómo una cosa novedosa con respecto a fábricas visitadas en otros países era que en todas ellas tenían música de fondo. Cuando preguntamos a los empresarios al respecto, nos comentaron que en África era necesario para tener "animadas" a las trabajadoras y a los trabajadores.
 - Algunas de las fábricas están diseñadas y construidas con dormitorios para los trabajadores y trabajadoras, con una capacidad aproximada para 6 personas

cada dormitorio, aunque la mayoría viven hasta ahora en las proximidades de la fábrica.

- Las fábricas visitadas tienen sistema de transporte, y un espacio para comer en los descansos del trabajo.



Vista panorámica de una de las fábricas visitadas

7.- Conclusiones sindicales.-

En este viaje, como ya señalamos al comienzo de este informe, no íbamos a realizar una aproximación a la cadena de producción de ninguna EMN española del sector del vestuario, sino que el objetivo era una aproximación a la realidad de Etiopía y del sector del textil y del vestuario, abordándolo, como en experiencias previas, desde una delegación mixta, y en el perímetro de nuestras funciones de coordinación, de estas actividades, desde CCOO Industria y con IGU. Se trataba de analizar cómo afrontar la evaluación previa en un potencial nuevo país, para las cadenas de suministro desde un país emergente. Y como, desde el sindicalismo internacional y el español deberíamos abordar esta cuestión, así como la responsabilidad que indudablemente tenemos en esta actividad.

Cabe señalar, como ya lo hemos realizado anteriormente, que no es función del sindicato decidir si una empresa invierte y/o compra en un país, pero sí forma parte de nuestra función la exigencia del respeto de los derechos laborales y sindicales, individuales y colectivos, de la clase trabajadora del mismo, con particular atención, responsabilidad e incidencia, en las cadenas de suministro de las respectivas multinacionales.

Por todo ello establecimos contacto con todos los grupos de interés del país, para sacar conclusiones desde la responsabilidad de cada parte, con una aproximación a las condiciones más idóneas para el inicio de las actividades industriales y comerciales desde las marcas y multinacionales españolas.

Por parte de las organizaciones sindicales se trata de garantizar los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva. Un salario mínimo "vital" y una jornada laboral que no exceda lo establecido en los Convenios de la OIT. La mejora de las condiciones de trabajo a todos los niveles, así como formación, profesional, laboral y sindical, para el presente y futuro de las trabajadoras y trabajadores del sector. Concretamente:

1.-Derechos de libertad sindical. Garantizar que las empresas suministradoras del país, así como los grandes grupos empresariales de otros países como los de China, no utilicen ningún elemento represivo, ni legislativo, ni de ningún otro tipo, como puede ser el "aislamiento" en esos parques industriales, para que no se conviertan en áreas de exclusión, como algunas zonas francas de exportación en otros países donde no se permite el acceso a las organizaciones sindicales locales coartando la voluntad de las personas para organizarse sindicalmente.

2.-De negociación colectiva, que incluya en el país un salario mínimo vital, negociado con las organizaciones sindicales, como está sucediendo actualmente entre los principales actores sociales y empresariales del país. Con la posibilidad de establecer diversos ámbitos de negociación, de alcanzar convenios colectivos de empresa y también sectoriales. Con referencia necesaria a los Convenios de la OIT y por ello una jornada laboral que no exceda las 60 horas semanales como máximo, incluyendo las horas extraordinarias, dejando claro el límite máximo de jornada diaria, el descanso semanal y anual. Sin coartar el ejercicio del derecho de huelga.

3.- Mejora en general de las condiciones de trabajo, a todos los niveles, en relación con la seguridad y salud en el trabajo, también para garantizar las condiciones de vida y habitabilidad de los dormitorios en esos parques industriales. Que no deriven en trabajo precario, ni, en un futuro, en condiciones de trabajo forzado. Seguridad a todos los niveles en su entorno y en los edificios e instalaciones.

4.- Mejorar la formación para las personas del sector de la industria del vestuario, con una mejor cualificación, mejorando sus perfiles profesionales, garantizando la estabilidad del sector.

Es evidente que se inicia una nueva etapa en este país, que, haciendo frente a todos los retos a los que se enfrenta, tiene un enorme potencial en su industria textil gracias a su demografía, y a sus bajos costes energéticos. Un ciclo de vida del sector, aún incipiente, con todavía mucho margen de mejora, aprendizaje y crecimiento.

Cuestiones que hay que abordar convencidos de que no corresponde a ninguna EMN, reemplazar a los gobiernos e instituciones locales en su responsabilidad, pero convencidos también de que son posibles, y necesarias, iniciativas coordinadas de las marcas, cómo ya se está iniciando en algún país, a través de iniciativas como el ACT, asumiendo compromisos de sostenibilidad y de responsabilidad social.

Responsabilidad también de las organizaciones sindicales, internacionales y locales, y de los sindicatos de las sedes de las marcas internacionales que producen aquí, para que se puedan desarrollar iniciativas y propuestas para garantizar no sólo la genérica reclamación de respeto a los trabajadores y de los derechos fundamentales del trabajo, sino garantías para los problemas concretos de los trabajadores y de las trabajadoras en el país.

Octubre 2018

Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO de Industria