

Producción para la exportación en Casablanca, Marruecos: cómo la globalización en declive afecta la emigración y la sindicalización

Export Production in Casablanca, Morocco: How Declining Globalization Affects Emigration and Unionization

Kathryn Kopinak¹

RESUMEN

Este artículo evalúa los efectos del declive de la globalización sobre la emigración y la sindicalización en exportadoras de Casablanca, Marruecos. Con metodología cualitativa, se analizan 92 entrevistas en profundidad (2015–2017). A lo largo de múltiples crisis, se deterioraron las cadenas de suministro que habían facilitado la emigración, y disminuyeron la emigración y el deseo de emigrar. Muchos logros sindicales se redujeron o recortaron; los sindicatos resistieron mayor precariedad, luchando contra las pérdidas y/o haciendo concesiones. El 60% de las personas entrevistadas rechazó la emigración. Quienes más desean emigrar son migrantes sindicalizados (hombres y mujeres), especialmente hombres jóvenes; los casablanquenses sindicalizados fueron un cercano segundo lugar. Los migrantes no sindicalizados (hombres y mujeres) son quienes más la rechazan. Aunque es un estudio de caso con generalización limitada, permite comparaciones y ayuda a anticipar cómo la emigración presente y futura estará influida por la división del mundo en nuevos bloques regionales que sustituyen a la globalización.

Palabras clave: 1. emigración, 2. sindicalización, 3. exportaciones, 4. Casablanca, Marruecos, 5. cadena de suministro.

ABSTRACT

This paper assesses the effects of declining globalization on the emigration and unionization of export employees in Casablanca, Morocco. Ninety-two in-depth interviews (2015-2017) were analyzed using qualitative methodology. The supply chains of export companies which had facilitated emigration deteriorated over many crises. Emigration and the desire to emigrate declined. Many union gains were diminished or cut. Unions resisted greater precarity, fighting losses and/or making compromises. Sixty percent of interviewees rejected emigration. Unionized migrant men and women want to emigrate most, especially younger men, but unionized Casablanquenses were a close second. Non-unionized migrant men and women reject emigration most. This research helps to predict how emigration in the present and future will be influenced by the division of the world into new regional blocks replacing globalization. As a case study, generalization is limited, but comparisons can be made.

Keywords: 1. emigration, 2. unionization, 3. exports, 4. Casablanca, Morocco, 5. supply chain.

Fecha de recepción: 06 de febrero, 2025

Fecha de aceptación: 19 de agosto, 2025

Fecha de publicación web: 15 de febrero, 2026

¹ King's University College at Western University (<https://ror.org/00h3d0p13>), Canadá, kopinak@uwo.ca, <https://orcid.org/0000-0002-4535-1539>



INTRODUCCIÓN²

Marruecos ha sido un proveedor de fuerza laboral migrante para los países industrializados ubicados al norte de África (Massey *et al.*, 2011). Muchos de sus participantes trabajan en industrias exportadoras (IE) que emergieron en la década de 1990. Esto es una forma de *offshoring*, es decir, cuando se reubica la producción fuera de la(s) frontera(s) nacional(es) para incrementar la competitividad de las empresas. En las IE marroquíes los salarios son entre 6 y 8 veces más bajos que en el resto de Europa (Mizuno, 2018). Además, a los empleados de las IE frecuentemente se les niega el derecho a sindicalizarse, debido a que sus países los usan para atraer inversión internacional (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2014). En este artículo se analizan los efectos del declive de la globalización en la emigración y la sindicalización de los empleados de las IE en la ciudad de Casablanca.

Este abordaje resulta oportuno debido a que el *offshoring*, considerado como la “esencia de la globalización”, ha cambiado recientemente (Piatanesi y Arauzo-Carod, 2019, p. 806). Con la Crisis Financiera Global (CFG) de 2007, a medida que aumentó la aversión de los inversionistas, inició el estancamiento y el descenso del *offshoring*, convirtiéndose en una opción menos viable debido al proteccionismo comercial internacional, el cual alteró las cadenas globales de valor (Zahoor *et al.*, 2023). El subsecuente deterioro de las cadenas de suministro ha sido catalizado por eventos posteriores, como la pandemia de COVID-19 y la guerra en Ucrania, que serán discutidos más adelante.

La teoría que entrelaza la inversión multinacional y la emigración sugiere que el aumento de estructuras de transporte y comunicación a lo largo de las fronteras, llevaron al movimiento internacional de los empleados de las áreas que reciben inversión de capital a los lugares de origen de las mismas (Massey *et al.*, 1999). Este pensamiento surgió en medio de la revolución de libre mercado impulsada en occidente por Estados Unidos y sus aliados de la OTAN (Diesen, 2024). Esa era económica ha terminado (Rubin, 2024).

La CFG condujo a una oposición organizada a la globalización por parte de Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica (BRICS), cuyo objetivo era rehacer el orden financiero, el comercio y el desarrollo a nivel mundial. Muchos más países se han unido, y China ha adquirido mayor poder entre los miembros (Stuenkel, 2016). Marruecos tiene una larga historia de neutralidad, siendo un defensor original del Movimiento de Países No Alineados. Sin embargo, ahora debe evolucionar diplomáticamente para ajustarse a nuevas realidades. La recesión causó que Europa, el principal socio comercial de Marruecos,³ perdiera influencia política y económica, mientras que los BRICS exigieron cambios que reflejaban su crecimiento e importancia. Marruecos se volvió más atractivo

² Esta investigación fue financiada por el Programa Estatal de Fomento de la Investigación Científica y Técnica de Excelencia. Ministro de Ciencia, Innovación y Universidades (CSO2013-40646-P). La autora agradece a dos revisores anónimos, así como a Bonnie J. y John Fox, quienes brindaron valiosos consejos en borradores anteriores.

³ Los socios comerciales, ordenados de mayor a menor, son Francia, España, Gran Bretaña, Italia y Alemania.

para los inversionistas europeos, en comparación con países más lejanos, por estar dentro en su esfera de influencia. Fue así que en 1996 firmó un Acuerdo de Asociación con la Unión Europea, que le permitió avanzar hacia el libre comercio (Arango y Martín, 2005). La reubicación de la producción en Marruecos, o *nearshoring*, presenta muchas de las ventajas del offshoring, como menores costos de mano de obra; además de otros beneficios, como entregas rápidas y menores diferencias geográficas, culturales y lingüísticas (Foerstl *et al.*, 2016).

Actualmente nos encontramos entre órdenes mundiales, con la mayoría de los países buscando tener multipolaridad en lugar de una hegemonía tal como Estados Unidos (Diesen, 2024). Los resultados de este estudio pueden ayudarnos a predecir qué pueden representar los cambios en el orden mundial para la futura movilidad humana marroquí. Se plantean las siguientes preguntas: A medida que la globalización disminuye ¿qué hacen los sindicatos por los empleados de las IE y como la sindicalización impacta la emigración? ¿Aún quieren emigrar los empleados de las IE? ¿Cómo era y es realizada la emigración?

Casablanca es la capital económica de Marruecos, ahí se ubica su polo industrial principal, el cual es fundamental para su mercado de trabajo. Este sitio de investigación provee una oportunidad para estudiar el impacto del nearshoring en la emigración. Está más cerca de Europa que muchos otros puntos de offshoring y es central para el triángulo dorado, que se extiende desde la ciudad sureña de Laayoune hasta Tánger en el norte y Fez en el este (M. Chtatou, comunicación personal, 2017). El gobierno ha dirigido la inversión hacia el triángulo dorado, generando empleos y riqueza. Localizada en la costa atlántica norte de Marruecos, la Región de la Gran Casablanca (RGC) está formada actualmente por las prefecturas de Casablanca, Muhanmmedia y las provincias de Nouasser y Mediouna. Siendo la región más poblada, alberga a más de 4 millones de los 37.5 millones de habitantes del país, de los cuales más de la mitad son menores de 20 años de edad, lo que representa el 13 por ciento de la población nacional.

Debido a los desacuerdos a largo plazo entre el Ministerio de Industria del gobierno y el Alto Comisionado de Planificación (High Commission for Planning [HCP]), un cuerpo administrativo independiente establecido en 2003, es difícil tener un recuento exacto de empleos industriales en Marruecos (Sylla, 2021). La industria manufacturera representó el 11 por ciento del total de empleos en 2012 (Danish Trade Union Development Agency, 2018). Por otro lado, el sector informal (principalmente trabajo de agricultura no remunerado) representó el 60 por ciento de todos los empleos en Marruecos (Sylla, 2023). Los sectores principales en las zonas libres fueron el textil/confección/calzado (45 %), industrias eléctricas, electrónicas y metalúrgicas (37 %), servicios (7 %) y la agroindustria (7 %). A nivel nacional, las pequeñas y medianas IE del sector textil y de la confección comprenden 1 628 empresas con 189 000 empleados (Idbendris y Debbagh, 2024), lo que representa el 27 por ciento del total de empleos en Marruecos.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Durante el Protectorado Francés y Español (1912-1956) Europa activamente reclutó a inmigrantes marroquíes. A esto se sumó un número mayor que se dirigió a Europa en la década de 1960, como

parte de programas de trabajadores invitados (De Haas, 2014). La reunificación familiar primaria provocó una gran cantidad de emigración en la década de 1970 y la reunificación familiar secundaria en la década de 1990. La emigración hacia las naciones exportadoras de petróleo también comenzó en este tiempo. En la década de 1980, los emigrantes no calificados fueron a Italia y a España, mientras que los calificados fueron a la región del Golfo, Canadá y Estados Unidos.

Las condiciones estructurales que contribuyen a la emigración empeoraron durante la CFG. La inversión extranjera directa fue especialmente baja en el norte de África y en el Mediterráneo occidental en 2006, 2010 y 2011 (Elu Terán, 2011). En España la inmigración disminuyó en 2008 y 2009, pero no terminó. Mientras que los países receptores endurecieron sus restricciones para renovar documentos de inmigración e incrementaba el desempleo en trabajos no cualificados ocupados por inmigrantes, algunos países europeos simultáneamente siguieron compitiendo por atraer a los mejores especialistas y profesionales. Aunque los marroquíes han tenido menos probabilidades de ir a España, Italia, Bélgica y Países Bajos, nuevos destinos han emergido, como los países nórdicos, Austria y Suiza, y Japón y Corea (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2017).

Un equipo de investigadores ha contribuido al conocimiento sobre la relación entre el empleo en las industrias exportadoras en Tánger-Tetuán y la migración/emigración con los datos obtenidos antes de la CFG. Hennebry *et al.* (2014) muestran que las IE de Tánger son una parte importante del centro de migración que une a los marroquíes internos y a los migrantes internacionales, quienes desean emigrar a la Unión Europea. Trinidad Requena *et al.* (2015) encontraron que los marroquíes migraron de lugares interiores donde había poco o nada de trabajo a Tánger-Tetuán, esperando una mejora en los estándares de vida. Como respuesta a la frustración por los bajos salarios y el intenso y repetitivo trabajo de las IE, muchos emigraron usando dichas industrias de manera indirecta. Con el apoyo de los patrones de las IE, obtuvieron visas de turista, cruzaron el estrecho legalmente, utilizaron sus ahorros de las IE para asentarse en Europa y no regresaron, solo para vacaciones. Kopinak *et al.* (2016) mostraron que las empleadas de las IE prefirieron el matrimonio a trabajar fuera de casa. A las mujeres marroquíes que querían emigrar debido a los salarios insuficientes, les fue imposible hacerlo por la opresión de las normas de género.

Kopinak *et al.* (2019) demostraron que los empleados de las IE en Tánger-Tetuán fueron motivados a emigrar cuando sus habilidades fueron sistemáticamente degradadas a salarios más bajos. La remuneración insuficiente y las deterioradas condiciones de trabajo no pudieron ser rectificadas por la sindicalización, porque los patrones despidieron a los empleados al unirse a los sindicatos. Barros Rodríguez *et al.* (2021) descubrieron un mercado laboral dual de industrias exportadoras, conformado por migrantes internos y aquellos nativos de Tánger-Tetuán. Los primeros, cuyas familias dependían de las remesas, trabajarían por menos en condiciones laborales miserables, mientras que a los últimos en ocasiones se les negaban empleos y podían emigrar con la ayuda de un mayor capital social de sus familias cercanas.

El sindicalismo en Marruecos y en los países vecinos es un tema relativamente poco investigado (Feltrin, 2020), posiblemente porque el país ha tenido una larga historia de represión hacia los sindicatos. El primer sindicato fue formado en Casablanca en 1955 y participó activamente en la lucha por la independencia. De los más de 26 centros sindicales en Marruecos, los más grandes en 2015 fueron el Unión General de Trabajadores de Marruecos (UGTM), el Sindicato Laboral de Marruecos (UMT) y la Confederación Democrática del Trabajo (CDT), con 750 000, 335 000 y 61 500 miembros, respectivamente (DTUDA, 2018). Es más probable que los trabajadores sindicalizados estén en las IE que en sectores no exportadores. Las empresas extranjeras tienen más experiencia trabajando con sindicatos en sus países de origen. La mayoría de las empresas domésticas son mucho más pequeñas que las IE y son administradas por familias. En esta región, los sindicatos más fuertes contribuyen a la democratización (Feltrin, 2019). La monarquía marroquí aún tiene gran discrecionalidad, teniendo la última palabra en políticas y proyectos importantes. Sin embargo, los sindicatos y los partidos políticos limitan al rey, de manera que no pueda ignorar por completo las reglas formales (Chokri, 2022).

Los delegados presentan a los funcionarios de la empresa quejas y reclamaciones respecto a las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores. Históricamente, los empleados de las empresas podían elegirse entre sí como delegados. Con el Código de Trabajo adoptado en 2004, este sistema puede coexistir con los delegados sindicales en empresas de 100 o más empleados. Este código establece un esquema de negociación colectiva con el objetivo de fomentar el diálogo social, el cual está definido como todo tipo de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de empleadores y trabajadores, y posiblemente también de los gobiernos (OIT, 2025). Sin embargo, no existen acuerdos colectivos en las IE porque las empresas quieren evitar reconocer formalmente el estatus de los representantes de los trabajadores. Las negociaciones entre las empresas y los trabajadores usualmente terminan en la firma de acuerdos simplificados “en la forma de un reporte o protocolo de acuerdo” (Filali Meknassi y Rioux, 2010, p. 9).

El resultado de las negociaciones colectivas puede ser cancelado por modificaciones legales unilaterales realizadas por empresas, lo cual el Código de Trabajo permite que dichas empresas exijan a los representantes de los trabajadores antes de llegar a un acuerdo. Filali Meknassi y Rioux (2010, p. 17) concluyeron que estas relaciones de trabajo no han logrado el diálogo social porque “las disposiciones contractuales siguen siendo esencialmente del ámbito de los acuerdos de la empresa”. Los autores identifican la negociación de acuerdos como una evolución hacia un modelo dual, donde las pequeñas empresas venden a los mercados locales y los negocios más grandes con recursos humanos actualizados operan con mercados nacionales e internacionales. Ellos sugieren investigar lo que pasa en la práctica, lo cual constituye el propósito de este estudio.

La revisión a la literatura realizada por Jima Bedaso y Jirjahn (2023) sobre sindicalización y migración arrojó resultados mixtos; algunos estudios mostraban que los inmigrantes presentaban una tasa de sindicalización menor, mientras que otros indicaban que las diferencias de sindicalización no estaban relacionadas con el estatus de inmigrante. Su propio estudio en Alemania demostró que los inmigrantes eran menos propensos a unirse a sindicatos en

comparación con los nativos, debido a la falta de integración laboral y social. Esto es porque los inmigrantes tienen menos información sobre los servicios que brindan los sindicatos, son menos influenciados por la presión social que los nativos y además porque sufren discriminación por parte de estos. En Canadá, los inmigrantes que han emigrado, tendían a tener mayores ingresos y niveles de educación (Bérard-Chagnon *et al.*, 2024). Entre quienes contaban con un alto capital humano, se identificaron médicos, gerentes del sector de salud y trabajadores de tecnologías de la información. Estos autores señalan que dichas ocupaciones tienden a no estar sindicalizadas.

METODOLOGÍA

Los datos de esta investigación fueron obtenidos a través de 92 entrevistas a profundidad que fueron aplicadas a empleados y ex empleados de exportación entre 2015 y 2017. Estas tuvieron lugar en sitios como oficinas de los sindicatos, parques industriales, paradas de autobús, vehículos y en los hogares de los entrevistados o en donde fuera más cómodo para los participantes. La duración fue de 30 minutos a 1 hora aproximadamente.

Todos los entrevistados tenían experiencia trabajando en IE, pero muchos habían perdido sus empleos debido al despido o cierre de la empresa. Aunque se trató de realizar entrevistas individuales, los participantes frecuentemente se encontraban con compañeros quienes también participaban en las respuestas. Algunas veces los participantes tenían que pedir ayuda a otra persona para responder, y en las oficinas de los sindicatos en ocasiones había grupos respondiendo. Esto enriqueció las entrevistas, las cuales fueron grabadas en audio y traducidas del árabe marroquí (Darija) para ser transcritas. Las entrevistas con más de una persona contaron como entrevistas individuales. En el cuadro 1 se presentan las características de los trabajadores entrevistados en Casablanca.

Cuadro 1. Características de los entrevistados en Casablanca por sector, sindicalización, sexo, edad, educación y nivel de trabajo en la IE, 2015-2017

Sector	Hombres	Mujeres	20-29 años	30-39 años	Más de 40 años	Educación ^[1]				Trabajador ^[2]	Administrador ^[3]
						0	1	2	3		
Textil											
(S) ^[4]	9	15	2	4	18	6	5	11	2	21	3
(NS) ^[5]	6	6	2	3	7	1	3	6	2	7	5
Calzado											
(S)	7	4		6	5		3	7	1	10	1
(NS)	3	2	1	1	3	1	1	3		4	1
Eléctrico											
(S)											
(NS)	2	3	2	2	1		1	3	1	5	
Agroindustria											
(S)											
(NS)	4		3		1	1	1		2	2	2

(continúa)

(continuación)

Sector	Hombres	Mujeres	20-29 años	30-39 años	Más de 40 años	Educación ^[1]				Trabajador ^[2]	Administrador ^[3]
						0	1	2	3		
Otro											
(S) ^[6]	5	4	1	4	4		2	7	4		5
(NS)	11	11	10	11	1	1	6	15	15		7
<i>Total</i>	<i>47</i>	<i>45</i>	<i>21</i>	<i>31</i>	<i>40</i>	<i>9</i>	<i>15</i>	<i>38</i>	<i>30</i>	<i>68</i>	<i>24</i>

Notas: [1] Educación: 0= sin educación formal (pero tomó un taller), 1= primaria, 2= secundaria y preparatoria, 3= postsecundario; [2] Trabajador incluye al trabajador, al técnico y al mecánico; [3] Administrador incluye jefe de línea, supervisor, secretario, inspector de control de calidad, administrador, médico y consultor técnico; [4] (S)= Sindicalizado; [5] (NS)= no sindicalizado; [6] Los sectores más grandes dentro de “Otro” son cables de vehículos, centro de llamadas, aeronáutica, servicios.

Fuente: Calculado por la autora.

La muestra consta de 47 hombres y 45 mujeres. Una mayor proporción de mujeres (23/45) tenía experiencia con sindicatos, en comparación con los hombres (19/47). Entre las personas sindicalizadas había cuatro secretarios generales y/o presidentes. Respecto a la edad, había más participantes de 40 años o más debido a la presencia de trabajadores sindicalizados de mayor edad (18), de los cuales la mayoría eran mujeres (15). La modalidad de educación es secundaria y preparatoria (38), pero este número solo es ligeramente más alto que las escuelas postsecundarias, de posgrado y profesionales (30), y había casi tres veces más trabajadores (68) que administradores (24).

Esta muestra no aleatoria difiere del personal de trabajo marroquí en general en que está más sindicalizada, tiene una proporción mayor de mujeres, más personas mayores y menos personas sin educación. En 2014, la tasa nacional de participación de la fuerza laboral fue de 73 por ciento para los hombres y 27 por ciento para las mujeres (Araji y Soto Iguarán, 2017). En términos de categorías de edad, la mediana de las cohortes (de 25 a 59) tuvo un 60 por ciento de participación. El aporte de los participantes sin educación fue de 48.3 por ciento. De todos los trabajadores marroquíes, el 23 por ciento está sindicalizado (DTUDA, 2018). Los índices de trabajadores de exportación marroquí, muestran que el crecimiento en exportaciones ha causado una disminución en la participación de la fuerza laboral de las mujeres, esto es debido a que el crecimiento en exportaciones principalmente ocurre en los sectores dominados por hombres, los cuales requieren una gran inversión de capital, contrario a los sectores de la confección de prendas y textiles (Roche Rodríguez *et al.*, 2025).

Para entender las respuestas de los participantes, se utilizó un método cualitativo. Tal como lo especifica Ruiz Ruiz (2009), un análisis del discurso sociológico guió la investigación en tres niveles: textual, contextual y sociológico. Para codificar las entrevistas, las respuestas fueron etiquetadas e interpretadas sociológicamente, creando variables. Esto afectó el muestreo, dirigiendo a los entrevistadores a otras personas que ayudarían a completar las variables, las cuales se agruparon por temas (Ryan y Bernard, 2003).

RESULTADOS

A. *¿Quiénes emigran y cómo?*

Muchos participantes (13) habían dejado el país antes de la entrevista. La razón más frecuente (8) fueron vacaciones a Europa, siendo otra la visita a La Meca. Un participante dijo que su patrón llevaba a cabo loterías cuyo premio era el financiamiento del peregrinaje del ganador. Dos habían trabajado en el extranjero temporalmente, otro cuando había estudiado ahí. Dos habían sido enviados a Europa por sus patrones de la IE para recibir formación. Algunos (7) habían tratado de emigrar, pero fracasaron. Ocho participantes dijeron que habían querido emigrar cuando eran jóvenes, pero no lo hicieron debido al matrimonio, los hijos y por la desaprobación de sus familiares varones. Casi todos los participantes tenían parientes y/o amigos que habían emigrado. Ellos frecuentemente se comunicaban con los participantes, especialmente cuando volvían de las vacaciones de verano. Existe una fuerte cultura migratoria en el país, donde las personas tienen información detallada sobre la emigración, incluso si no son emigrantes.

Casi todos los participantes mencionaron que la emigración había disminuido sustancialmente con las crisis. Un fabricante de electrónicos de 36 años de edad dijo: “en realidad no hay a donde ir [...] estos son tiempos difíciles [...] no hay emigración ilegal” (8,⁴ entrevista de encuesta, 18 de mayo de 2016). Un zapatero de 33 años de edad quería emigrar, pero su tío en Italia fue despedido y le dijo que permaneciera en casa. (5) Por otro lado, un hombre de 34 años que trabaja con cables dijo que los trabajadores jóvenes de las IE habían sido motivados a emigrar debido a las crisis, las cuales causaron la quiebra de sus empleadores (15, entrevista de encuesta, 19 de mayo de 2016). Una empleada de un *call center* de 19 años mencionó que la mayoría de los jóvenes pensaban emigrar porque tendrían más derechos humanos en el extranjero (73, entrevista de encuesta, 12 de febrero de 2017). Un zapatero de 54 años de edad dijo que los destinos cambiaron:

Ahora ya no van a Europa, se van a países del Golfo. Escuchamos que ya no hay trabajos en Europa como antes, y que no hay mucho respeto por parte de los europeos. En Dubái, existe una ley, tal como en Estados Unidos [...] Trabajas por un salario digno. Conozco a alguien que fue ahí por medio de un contrato que él compró. Era legal y puso su pasaporte en regla; le costó 30 000 MAD [moneda oficial marroquí]. Ahora tiene un buen trabajo y se trajo a sus amigos con él. (36, entrevista de encuesta, 21 de mayo de 2016)

Existe más evidencia que apoya lo propuesto por Chtatou (2016), quien afirma que muchos de los padres y familiares motivan a sus hijas a migrar a los países del Golfo para ejercer la prostitución. Antes de la crisis, los hombres del Golfo habían llegado a Marruecos por el comercio sexual; después de la crisis, las mujeres los siguieron. En 2012, había 36 724 ciudadanos marroquíes en Arabia Saudita y 15 935 en los Emiratos Árabes Unidos (De Haas, 2014). Marruecos se encuentra en los primeros 10 países africanos que envían migrantes a los países del Consejo de Cooperación del Golfo, con cifras que aumentaron entre 1990 (5 099) y 2017 (13 704) (Atong *et al.*, 2018).

⁴ Se les asignaron números a todos los participantes.

Cuando las empresas mandan a sus trabajadores al extranjero por motivos de entrenamiento, les ayudan con sus documentos. Sin embargo, debe ser mencionado que los sectores más amplios, como los de confección y calzado entrenan a sus trabajadores localmente. Algunos sugieren que el trabajo en las IE tiene un impacto psicosocial en la inmigración. Un hombre de 31 años trabajador en la industria del cuero, dijo: “Posiblemente [trabajar en la IE] crea la idea de emigrar” (44, entrevista de encuesta, 19 de mayo de 2016). Un asistente de contador en el sector de textiles de 23 años de edad, dijo: “Las industrias exportadoras facilitan la emigración porque uno ve que tienen mejores condiciones que otras empresas, y uno quiere [...] la oportunidad de ir a otro país a trabajar con un salario mucho mejor” (45, entrevista de encuesta, 19 de mayo de 2016).

Otros participantes señalaron formas más materiales en las que las IE facilitan la emigración. Un hombre de 36 años de edad que trabaja lavando pantalones, dijo:

No hay empresas que te ayuden a emigrar, pero hay otras que no te dejan pensar sobre emigrar [...] Hay empresas que trabajan legalmente y cuidan de sus trabajadores, los tratan bien, tanto así que nunca piensan en emigrar. También hay empresas que te incitan a emigrar. (32, entrevista de encuesta, 21 de mayo de 2016)

Un empacador de 34 años de edad dio ejemplos de cómo uno puede acumular capital social.

Puedes conocer gente, hay quienes tienen contactos con otras personas y les ayudan a emigrar; hay quienes emigran clandestinamente, conociendo a quienes manejan los camiones de carga con contenedores; y hay quienes tienen amistades con otros métodos [...] para emigrar, y así lo logran. (41, entrevista de encuesta, 19 de mayo de 2016)

Estos contactos pueden estar en la industria de la migración. Un hombre que trabaja lavando pantalones, de 36 años de edad, dijo:

Algunas (empresas) que no trabajan legalmente [...] ayudan con el proceso de emigración. Hay personas que [...] suelen ser [...] responsables. Ellos vigilan a la empresa [...] y suelen recibir dinero de la persona desempleada, para que les ayude a tratar de sacarlo del país; ellos facilitan el proceso. (32, entrevista de encuesta, 21 de mayo de 2016)

Otros mencionaron la adquisición de capital humano en las IE. Un hombre de 46 años de edad que trabaja con cuero, dijo:

Ellos posiblemente facilitan la emigración porque entrenan a la gente para que pueda hacer más cosas en el extranjero, si aprendieron a hacer bien su trabajo y tienen manos de oro [...] Por ejemplo, si alguien que ha trabajado muy bien fabricando zapatos en Marruecos va a Italia, podría trabajar ahí haciendo zapatos. (47, entrevista de encuesta, 17 de febrero de 2017)

Una mujer que trabaja en el sector de vestimenta dijo “es porque cuando uno aprende un trabajo y vas al extranjero [...] te necesitan [...] ahora eres un experto [...] sabes cómo trabajar” (68, entrevista de encuesta, 11 de febrero de 2017).

Las cadenas de suministro son fundamentales para las estructuras de transportación y comunicación transfronterizas, ya que propician la migración de los trabajadores de las IE hacia los países de donde proviene el capital (Massey *et al.*, 1999). Estas cadenas incluyen el envío de los materiales al fabricante, las actividades y la tecnología utilizada para fabricar los productos, el transporte y la mercadotecnia dirigida al consumidor. Durante la CFG, las cadenas de suministro fueron severamente reducidas y, en algunas ocasiones, fallaron debido al rápido declive de los pedidos. Estas cadenas de suministro utilizadas en la globalización dependían de las entregas realizadas justo a tiempo, pero fueron obstaculizadas por la disminución en el número de camioneros y almacenistas, quienes renunciaron debido al estancamiento salarial y a las malas condiciones de trabajo (Moody, 2021). Una mujer de 53 años de edad que labora como jefa de consultoría técnica en una IE de prendas de vestir italianas, resumió los procesos involucrados en la cadena de suministro en su empresa.

Un cliente viene y te indica los términos y condiciones del producto que quiere que fabriques [...] te pregunta sobre la tela [...] puede que el cliente proporcione su propia tela o hacemos la tela [...] el cliente quiere esto y aquello y te da una tabla de medidas [...] les damos un presupuesto [...] si lo aceptan, comienza la fase del diseño. Comenzamos a cortar [...] iniciamos desde cero hasta que el artículo llega a la línea de producción. (1, entrevista de encuesta, 25 de noviembre de 2015)

Una vez fabricado, se realiza una inspección de calidad. La mercancía que pasa la inspección es empaquetada, cargada a los camiones y enviada.

Un hombre de 25 años de edad trabajando en control de calidad de pesca dijo: “cuando una empresa quiere introducir un producto en el extranjero, envía a alguien de aquí para presentarlo. La empresa facilita el viaje de esa persona y le permite conocer otro país” (56, entrevista de encuesta, 7 de febrero de 2017). Este es un claro ejemplo de cómo los empleados de las industrias exportadoras utilizan la cadena de suministro para emigrar. En este sentido, frecuentemente se menciona la provisión de transporte. “Mucha gente emigra en contenedores [...] porque exportan pantalones en ellos” (32, entrevista de encuesta, 21 de mayo de 2016). Muchos participantes hablaron de tener contactos con camioneros como intermediarios. Debido a la instalación de escáneres en la frontera, esconderse en camiones dejó de ser una opción tan prevalente como antes. Los camiones que transportan mercancía son una parte importante de la cadena de suministro. Sin embargo, los escáneres representan un obstáculo en la cadena de suministro para los emigrantes.

Una mujer de 42 años que trabajaba en la confección de prendas, dijo: “cuando el personal foráneo visita las operaciones en Marruecos, pueden ofrecer trabajos en el extranjero a sus empleados marroquíes” (89, entrevista de encuesta, 17 de febrero de 2017). Este es un ejemplo del contratista moviéndose en dirección opuesta de los productos en la cadena de suministro, lo cual puede dar como resultado la atracción de empleados de las IE al origen del capital. Las industrias exportadoras proveen espacios sociales donde las relaciones personales pueden ser utilizadas como puentes hacia otras tierras.

B. ¿Cómo los sindicatos apoyan a los trabajadores de las IE con la globalización en declive?

Algunos participantes informaron que su sindicato no hizo nada por ellos o que solía apoyarlos para generar ganancias, pero dejaron de hacerlo. Otros dijeron que dependía del sindicato, ya que estos variaban. Un joven empleado de un *call center* dijo que no creía que los sindicatos defendieran los derechos de las personas porque trataban de solucionar los problemas de tal forma que ambos bandos ganaran y no por medio de huelgas.

Los dueños pueden irse a otros lugares, lo cual está sucediendo en este sector, ya que muchos lugares están abriéndose en Senegal y la Costa de Marfil [...] Huyen hacia allá [...] si un sindicato comienza a exigir o a presionar al director o [...] al dueño (95, entrevista de encuesta, 17 de julio de 2017).

Senegal y la Costa de Marfil también pueden ser consideradas como nearshoring. Senegal se encuentra en la costa atlántica de África, a unas 35 horas manejando al sur de Marruecos. La Costa de Marfil se encuentra un poco más al sur. En ambos, el francés es el lenguaje oficial.

La mayoría de los participantes dijo que el sindicato les ayudó a mejorar sus trabajos en las IE. Los sindicatos ayudaron a los trabajadores a recibir incrementos salariales para obtener el mínimo, el SMIG, el cual muchos trabajadores no tenían.⁵ También trabajan para mejorar los salarios por encima del mínimo y asegurar el pago legal requerido a las horas extra. Otra acción que consiguieron los sindicatos, fue convencer a los propietarios de entregar talones de pago a los trabajadores, los cuales son necesarios para acumular puntos y recibir su pensión al retirarse. En algunos casos, ganaron muchos beneficios, como el reconocimiento de antigüedad, transporte, un bono para comprar alimentos básicos, seguridad social, pausas para ir al baño sin límite de tiempo, vacaciones pagadas, etcétera.

Los sindicatos también les enseñan a los trabajadores sobre leyes laborales, cuyo conocimiento fue utilizado para luchar contra los recortes. Incluso, organizaban conferencias para delegados e invitaban a expertos extranjeros en relaciones laborales y economía (51, entrevista de encuesta, 2 de julio de 2017 y 39, entrevista de encuesta, 25 de mayo de 2016). Algunos miembros se sentían conectados con el resto del mundo por medio de sus sindicatos. “El sindicato es un proyecto [...] el cual llegó a Marruecos, y es algo internacional. Lo necesitamos para mejorar la situación de todos los trabajadores” (36, entrevista de encuesta, 21 de mayo de 2016). Proveen actividades sociales para los miembros (por ejemplo, clubes) y entretenimiento para los hijos de los trabajadores los domingos.

Los sindicatos facilitan el diálogo entre los propietarios y los trabajadores, y hacen que sea más difícil que los trabajadores sean despedidos. Una zapatera de 51 años de edad, quien ha sido delegada, dijo que cuando formaron el sindicato hubo dos olas de desempleos injustos. “La empresa me puso en la lista de despidos tres veces, de acuerdo con lo que el sindicato me dijo, tres

⁵ El SMIG era de 2 571 dirhams (MAD) al mes en 2015, cuando la recolección de datos comenzó. Al iniciar la escritura del artículo, este había incrementado a 3 260 al mes en el sector privado.

veces en la lista, y no solo a mí. El sindicato fue lo que me ayudó” (24, entrevista de encuesta, 25 de mayo de 2016).

Una mujer de 38 años de edad que trabaja en la industria farmacéutica, había sido delegada del sindicato por un año y medio, dijo que los sindicatos empoderaban a las mujeres.

Los delegados deberíamos ser todas mujeres [ríe] [...] ¿no? [...] Este es el centro donde nos podemos reunir con libertad plena y podemos venir a hablar y reclamar nuestros derechos, nos ofrece tiempo e información, cosas que no conocemos; nos guía. Incluso tenemos ideas erróneas de algo y el sindicato nos corrige [...] hace un tiempo celebramos el día de la mujer y estuvo muy bien. (39, entrevista de encuesta, 25 de mayo de 2016)

Una mujer de 48 años de edad, fabricante de arneses de cableado, quien era delegada en su sindicato, dijo: “Nosotras las mujeres hacemos que el sindicato triunfe. El sindicato nos ha dado tanto” (12, entrevista de encuesta, 20 de mayo de 2016). Muchos trabajadores dijeron que el sindicato había eliminado a los supervisores, quienes habían acosado sexualmente y tocado inapropiadamente a las trabajadoras. Otra función del sindicato es la de movilizar a los trabajadores para participar en protestas públicas exigiendo mejores pagos y condiciones de trabajo. La mayoría de los participantes afiliados a un sindicato, y algunos sin afiliación, habían participado en tales protestas. Esto contrasta con las protestas de la Primavera Árabe en 2011, a la cual casi ninguno de los participantes fue.

Los sindicatos mejoraron el trato hacia los trabajadores, logrando que se les tratara con dignidad al frenar los insultos y el lenguaje ofensivo por parte de propietarios y supervisores. El desdén hacia los trabajadores, pero no hacia los administrativos, era algo normal en las empresas no sindicalizadas. Una zapatera dijo: “Era como si trabajaras en una granja, especialmente por el lenguaje ofensivo y los insultos de quienes estaban a cargo” (99, entrevista de encuesta, 20 de julio de 2017). Cuando el entrevistador indagó sobre qué insultos eran los que usaban, ella solo dijo “Eran insultos prohibidos en nuestra religión”. Una mujer de 42 años de edad que labora en el sector de confección de prendas, dijo: “El propietario insultó a todos sus trabajadores [...] insultaba a nuestros padres [...] insultaba a Dios” (10, entrevista de encuesta, 19 de mayo de 2016). En las empresas sindicalizadas, los insultos a los trabajadores terminaron.

El declive en la globalización causó desempleo, subempleos y perturbaciones en la remuneración. Muchos participantes dijeron que estos eran “tiempos difíciles”. Un zapatero de 35 años de edad añadió de forma espontánea al final de su entrevista: “ahora, siempre, siempre hay falta de trabajo, siempre hay crisis [...] si no tienen lo suficiente para pagarnos [...] si la empresa se retrasa en pagarle a sus trabajadores, el sindicato interviene. El sindicato interviene cuando hay un problema” (31, entrevista de encuesta, 23 de mayo de 2016).

Un zapatero de 34 años de edad dijo que la mayoría de las empresas en Casablanca habían cerrado y que había muy poco trabajo (6, entrevista de encuesta, 25 de noviembre de 2015). Su salario había disminuido en 2015 porque había trabajado menos horas, él quería emigrar a Europa para poder cumplir con sus responsabilidades a su familia. El jefe del departamento técnico en una empresa zapatera, un hombre de 39 años de edad, dijo que la producción en su empresa disminuyó

en 2017 (92, entrevista de encuesta, 15 de julio de 2017). Cinco empresas se habían combinado en una sola y los trabajadores habían perdido sus bonos. Dijo que había demasiados empleados para el trabajo que se les asignaba y que la fuerza laboral debía ser reducida. Los participantes que fueron entrevistados en las oficinas de sindicatos frecuentemente venían aquí por ayuda, muchos buscando trabajo y pidiendo apoyo. Después de que su empresa cerrara, un trabajador de 54 años de edad que había trabajado cortando cuero para abrigos, había estado desempleado por cuatro meses: “El sindicato nos llama y nos dice que nos pueden ayudar si vamos a la oficina” (35, entrevista de encuesta, 21 de mayo de 2016).

Los trabajadores sindicalizados de forma efectiva se organizaban para reducir la pérdida de empleos causada por la crisis.

Cuando la crisis llegó [...] estudiamos cosas, nos juntábamos en las oficinas del sindicato y hablábamos de la administración de las empresas en forma solidaria [...] para que no hubiera reducción del personal o de las horas de trabajo. Las cosas iban bien. Hubo una recesión, pero ninguna empresa cerró en 2008; se perdieron unos empleos en 2009, pero ninguna empresa cerró en 2009 [...] Algunos trabajadores obtuvieron contratos por tiempo limitado [...] por algunos meses, después de eso no volvieron a ser contratados. (12, entrevista de encuesta, 20 de mayo de 2016)⁶

Una disminución en la producción ocasionó conflictos laborales y, en ocasiones, un incremento de la afiliación sindical. Un hombre de 49 años, encargado del almacén en su empresa de calzado, con 70 trabajadores, tenía 30 años de antigüedad. Un día, mientras trabajaban con normalidad, el dueño les notificó que la empresa cerraría y que no recibirían indemnización por despido porque no tenía dinero. Él se unió a un sindicato y se convirtió en delegado. Después, las discusiones comenzaron, entonces el dueño habló con un contratista en Francia, pero los trabajadores no consiguieron nada de las negociaciones.

Como consecuencia, dejaron de exportar. Después de 3 semanas, el propietario trajo a una agente judicial que les preguntó por qué habían dejado de exportar. Los trabajadores respondieron que volverían a exportar si les garantizaban su indemnización. Ella rechazó las peticiones y llevó el caso a los tribunales, donde le dictaron una sentencia rápida. Como respuesta, los trabajadores realizaron una protesta pacífica, luego llegaron los agentes de seguridad: tres vehículos policiales todo terreno, bomberos y una ambulancia. Los trabajadores hablaron con un funcionario estatal de alto rango y con el Hajji.⁷ Cuando el Hajji vio lo que estaba pasando, les dijo a los trabajadores que tendrían una audiencia en la prefectura para negociar.

El resultado de las negociaciones fue la creación de un protocolo en el que se indicaba que el propietario no cerraría la empresa y que los empleados conservarían su trabajo. La agente judicial preguntó quiénes eran los delegados y anotó sus nombres. Después, cuatro de los 11 delegados,

⁶ Esta entrevista se llevó a cabo en una oficina del sindicato y varios oficiales contribuyeron a estas respuestas.

⁷ Título honorífico para alguien que ha hecho la peregrinación a La Meca, pero también como muestra de respeto a una persona de edad avanzada (más de 60 años).

incluyendo el participante de la entrevista, fueron despedidos y el propietario les dijo que les pagaría su indemnización. “Pero no solo fuimos nosotros cuatro quienes dejamos de exportar, ella debió escribir que fueron todos los trabajadores, pero solo escribió cuatro nombres” (27, entrevista de encuesta, 23 de mayo de 2016). Los cuatro que fueron despedidos trataron de convencer a los demás para que pararan de trabajar, pero ellos dijeron que no valía la pena que 66 personas dejaran el trabajo por otros cuatro. La entrevista se llevó a cabo en la oficina del sindicato, lugar a donde el participante había ido por ayuda respecto a su pago de indemnización, el cual aún no había recibido.

En las empresas que no experimentaron una disrupción de esa magnitud, frecuentemente había reducción de horas laborales y de personal. Una mujer de 46 años, trabajadora de la industria de textiles, que era una oficial sindical, dijo que en su empresa no había tantos trabajadores porque no había tanto trabajo. En lugar de exportar, como solía hacer, subcontractaba a otras empresas que todavía exportaban, lo que provocó el fin de la contratación y las horas extras. La flexibilidad aumentó, de manera que ella y otros “veteranos” realizaron distintas funciones dentro de la empresa. En una disputa respecto al aguinaldo, los trabajadores con el apoyo del sindicato se conformaron con el 50 por ciento porque sabían que la empresa carecía de clientes y de dinero. “Hay muchas empresas que se declararon en banca rota [...] algunos jefes cerraron y negociaron con sus trabajadores [...] otros cerraron y se fueron” (94, entrevista de encuesta, 16 de julio de 2017). Un zapatero de 48 años de edad dijo que las nuevas empresas solían abrir en pequeñas cocheras y que no brindaban seguro social u otros beneficios (4, entrevista de encuesta, 25 de noviembre de 2015).

Un costurero de 51 años de edad dijo que las horas y semanas de trabajo habían sido reducidas. Los bonos festivos, tales como 500 a 1 600 MAD para la Fiesta del Cordero, fueron suspendidos. Él y su familia eran dueños de su propio apartamento porque él tenía un trabajo de medio tiempo fuera de la IE. Una mujer de 53 años que trabajaba en la industria de la confección de prendas dijo que su descanso de 15 minutos por la tarde, que usaba para rezar, había sido cancelado (21, entrevista de encuesta, 21 de mayo de 2016). Un zapatero de 48 años de edad dijo que, debido a la crisis, había menos trabajo y que la empresa solo se quedaba con los trabajadores que necesitaban, usualmente no sindicalizados, y que al resto les llamarían. El sindicato impugnó esto y ganó. “Ahora todos somos iguales [...] si no hay trabajo, entonces no hay trabajo para nadie [...] si hay trabajo, entonces hay trabajo para todos” (4, entrevista de encuesta, 25 de noviembre de 2015).

A medida que la crisis empeoraba, su empresa despidió a 250 trabajadores con su compensación y reducción de horas para el resto, así que solo trabajaron medio tiempo de enero a septiembre de 2015, llamándole a esto una restructuración y reduciendo los salarios de 2 500 MAD/mes a 1 000. Al momento de la entrevista, su sindicato se encontraba impugnando esto. También habían recibido dos períodos vacacionales parcialmente pagados en marzo y agosto. Al iniciar el año 2015, un nuevo beneficio de gobierno fue creado, donde se pagaría el 70 por ciento del salario de la persona durante los 36 meses anteriores al desempleo, durante un máximo de 6 meses.

Una mujer de 42 años que trabajaba como supervisora y en control de calidad en una empresa que lava y rasga pantalones, dijo que ella y sus compañeros se unieron a un sindicato porque querían exigir sus derechos, por ejemplo, que les pagaran el SMIG. Protestaron junto a su sindicato y fueron despedidos. Después de eso, la empresa comenzó a contratar trabajadores por períodos de 6 meses (10, entrevista de encuesta, 19 de mayo de 2016). Los contratos temporales comenzaron a volverse más comunes. Una mujer de 38 años, fabricante de partes de metal para aviones, dijo:

Tenemos problemas de contratación [...] hay una contratación masiva de trabajadores temporales [...] y eso no solo sucede en nuestra empresa, sino en todas [...] Es el nuevo sistema de contrataciones que se puede observar en Marruecos [...] y que desafortunadamente representa un peligro [...] para la estabilidad laboral de los trabajadores [...] Ahora, cuando los propietarios de las empresas [...] reciben muchas ordenes de producción [...] contratan personal de forma temporal [...] y eso es todo. Cuando terminan las ordenes [...] los echan [...] Quien sea que tenga un título universitario y que trabaje en una empresa temporalmente [...] en cuanto ven una oportunidad de vivir mejor [...] emigran. (97, entrevista de encuesta, 20 de julio de 2017) C. Sindicalización y emigración

Sin la negociación de los sindicatos, la emigración ha sido la consecuencia del conflicto laboral. Una zapatera de 52 años de edad dijo: “Muchos emigraron en 2006, cuando fueron despedidos. En ese entonces estaban hartos [...] porque no había sindicato y la situación no era buena. Aquellos con paciencia se quedaron y las personas sin paciencia se marcharon” (67, entrevista de encuesta, 11 de febrero de 2017).

Para estructurar esta subsección del análisis, los participantes fueron divididos en categorías basadas en el estatus de sindicalización y migración, con base en los hallazgos de Barros Rodríguez *et al.* (2021) sobre la importancia de esta para la emigración. Las agrupaciones incluyeron: migrantes internos y nativos sindicalizados,⁸ migrantes internos y nativos no sindicalizados, así como su deseo de emigrar. Las frecuencias de cada categoría son mostradas en el cuadro 2.

Cuadro 2. Participantes sindicalizados y no sindicalizados con deseo de emigrar basado en estados de migración

		<i>Migrantes</i>	<i>Nativos</i>	<i>Total</i>
Sindicalizados	Con deseo de emigrar	15	11	26
	Sin deseo de emigrar	3	15	18
No sindicalizados	Con deseo de emigrar	7	4	11
	Sin deseo de emigrar	22	15	37
<i>Total</i>		47	45	92

Fuente: Elaboración propia.

⁸ No hubo migrantes internacionales.

Como puede observarse en el cuadro 2, existe una relación inversa entre la afiliación a un sindicato y el estatus migratorio, con más nativos sindicalizados que no sindicalizados (26 vs. 19) y más migrantes no sindicalizados que sindicalizados (29 vs. 18). La razón más frecuente que dieron los migrantes para no afiliarse a los sindicatos fue el desconocimiento de su existencia y la falta de un sindicato en su lugar de trabajo. Otros mencionaron que no obtendrían beneficios al sindicalizarse. Algunos tenían actitudes negativas hacia los sindicatos, diciendo que solo actuaban en su propio interés y no se comportaban como debían.

En cuanto al acto de emigrar, 60 por ciento de los participantes (55) no deseaba hacerlo, mientras que el 40 por ciento (37) deseaba hacerlo. Existe una relación inversa entre la sindicalización y el deseo de emigrar, con 26 participantes sindicalizados deseando hacerlo contra 18 que no desea hacerlo, y 37 participantes no sindicalizados que no desean emigrar a 11 que desea hacerlo. Entre los nativos y los migrantes, los sindicalizados tienen un mayor deseo de emigrar.

Aquellos que se inclinan por la emigración, dieron razones socioeconómicas: desarrollar su carrera profesional, conseguir un mejor trabajo, tener un mejor nivel de vida, obtener más respeto y alcanzar un estatus más alto. Algunos de los participantes que querían emigrar llevaban meses e incluso más de un año sin empleo y no encontraban trabajo en Marruecos. También se mencionaron razones culturales: que los europeos eran buenas personas y no hablaban a tus espaldas.

La razón más común para no desear emigrar fue la familia. Muchos querían irse, pero no podían llevarse a las personas que dependían de ellos (hijos/padres) o tenían parientes hombres que rechazaban la idea. Esto frecuentemente se mezclaba con las expresiones de nacionalismo y satisfacción en Marruecos. La crisis en Europa se mencionó en varias ocasiones. Además, todos los líderes de los sindicatos y muchos de los delegados dijeron que tenían responsabilidades en Marruecos y querían continuar con sus actividades sindicales; una de ellas afirmó que dejaría su trabajo en la IE si pudiera trabajar tiempo completo en el sindicato. Muchos de los entrevistados en las oficinas sindicales dijeron que no emigrarían porque se encontraban luchando por sus derechos, por ejemplo, para recibir su pago de indemnización. En este sentido, la participación sindical puede desmotivar la emigración porque involucra a las personas en la sociedad marroquí.

Esto también puede ser cierto para las políticas electorales. Una mujer de 46 años de edad, trabajadora del sector textil, calificó su interés en la política con un 5 de 10: “La última vez votamos por el partido político al que apoya el sindicato. Cuando hay elecciones, vamos a la oficina (del sindicato) y nos explican la boleta electoral” (94, entrevista de encuesta, 16 de julio de 2017). Cuando se le preguntó si hablaba de política con sus amigos y familiares, un zapatero de 54 años de edad dijo: “Hablamos de política [...] y ahora que estoy en un sindicato, tengo que saber de política” (36, entrevista de encuesta, 21 de mayo de 2016). Casi todos los participantes dijeron que los partidos políticos no defendían los derechos de los trabajadores. “No estoy afiliado a ningún partido político. Soy un sindicalista” (39, entrevista de encuesta, 25 de mayo de 2016). El participante 93, quien era un líder de sindicato, dijo: “Con el sindicato hay menos emigración porque los trabajadores tienen derechos” (entrevista de encuesta, 16 de julio de 2017). Algunos

ejemplos de los derechos exigidos son elevar el salario al SMIG y el pago legal de las horas extras. También comentó que la mejora a los salarios y el cumplimiento de sus derechos podría impulsar el retorno migratorio.

Si les preguntas si tomarían la oportunidad de volver a su país, te responderán que lo harían si les dan un buen salario. Si los tratan con dignidad, volverían a sus trabajos; si les respetan sus derechos, regresarían a su país. (93, entrevista de encuesta, 16 de julio de 2017)

Pero algunos querían más. Un administrador, que estableció la sección sindical de la misma central en su empresa de calzado y fue funcionario de la misma, dijo:

Tengo un empleo, pero me gustaría emigrar porque en Europa y en Estados Unidos los trabajadores tienen derechos [...] en ocasiones las industrias exportadoras facilitan la emigración. En el caso de un ejecutivo competente [...] algunas veces la empresa con la que trabaja puede aprovechar su talento (al transferirlos al extranjero). (92, entrevista de encuesta, 15 de julio de 2017)

Para descubrir el porqué de las razones dadas para la preferencia por la emigración, se compararon las categorías por sexo y edad para dar seguimiento al hallazgo de Kopinak *et al.* (2016) de que las mujeres preferían el matrimonio a trabajar fuera del hogar (ver cuadro 3).

Cuadro 3. Edades y número de hombres y mujeres, por categoría

	<i>Promedio edad en hombres Rango de edades</i>	<i>Promedio edad en mujeres Rango de edades</i>	<i>Número de hombres</i>	<i>Número de mujeres</i>
Nativos sindicalizados que desean emigrar	39 30-54	47 38-53	8	3
Migrantes sindicalizados que desean emigrar	38 25-46	43 34-53	10	5
Nativos sindicalizados que no desean emigrar	41 32-48	48 44-53	4	11
Migrantes sindicalizados que no desean emigrar	42 42	39 38-42	1	4
Nativos no sindicalizados que desean emigrar	28 36-37	24 19-28	2	2
Migrantes no sindicalizados que desean emigrar	23 23-27	35 27-42	5	2
Nativos no sindicalizados que no desean emigrar	38 25-41	37 23-48	3	12
Migrantes no sindicalizados que no desean emigrar	36 25-46	32 23-48	14	6
<i>Total</i>	<i>37</i>	<i>38</i>	<i>47</i>	<i>45</i>

Fuente: Elaboración propia.

Respecto al deseo de emigrar, hay una proporción mayor en hombres (53 % o 25/47) que en mujeres (27 % o 12/45). Este dato es acompañado por una diferencia de edad, con los hombres con deseo de emigrar siendo más jóvenes que las mujeres. Dentro de los sindicalizados, existe una relación directa entre el sexo y la preferencia de emigración. Los hombres nativos (8) y los migrantes (10) prefieren la emigración más que las mujeres nativas (3) y las migrantes (5). Entre los participantes no sindicalizados, hay una relación inversa entre el sexo y el rechazo de emigración, señalado por el estatus de migración. Tres hombres nativos no desean emigrar, contrario a 12 mujeres, mientras que 14 hombres migrantes rechazan la emigración en comparación a seis mujeres migrantes.

DISCUSIÓN

La emigración ocurre antes y después de la sindicalización. El declive de la globalización puede generar un deseo por emigrar. Sin embargo, los trabajadores de las IE pueden tener menos recursos para emigrar, ya que las cadenas de suministro se han deteriorado o han desaparecido. Es mucho menos probable que las personas emigren a Europa, origen de la mayor parte del capital invertido en las IE, tal como lo sugiere la teoría de Massey *et al.* (1999), y se dirijan a lugares alternativos como los países del Golfo.

Algunos resultados coinciden con publicaciones anteriores. El hecho de que los participantes afirmaran que ningún partido político defiende los derechos de los trabajadores, pero que algunos sindicatos sí lo hacían, consolida la conclusión de Feltrin (2019) sobre cómo los sindicatos contribuyen a la democratización. Este estudio apoya la observación realizada por Filali Meknassi y Rioux (2010), y M. Chtatou (comunicación personal, 2017) sobre la existencia de un dualismo en la economía marroquí. Muy pocos de los participantes habían trabajado en alguna ocasión en industrias nacionales y las evaluaron negativamente.

El hallazgo de este estudio respecto a cómo los sindicatos efectivos pueden existir en las IE marroquíes, aun si esto requiere un esfuerzo, es interpretado como un producto de la larga historia de movimientos laborales en Casablanca. Esto contrasta con la obra de Kopinak *et al.* (2019) quienes encontraron imposible la sindicalización en las IE de Tánger-Tetuán. Las empresas fueron establecidas ahí recientemente por políticas de gobierno en una ubicación totalmente nueva. Para cuando las industrias exportadoras llegaron a Casablanca, los sindicatos ya tenían una historia de 40 años.

En este estudio se encontró que los nativos eran más propensos a desear la emigración que los migrantes, en concordancia con los hallazgos de Barros Rodríguez *et al.* (2021). Sin embargo, contrario a los hallazgos de estos autores, en este estudio no se encontró que la razón de esta diferencia fuera que los migrantes enviaban remesas a sus familiares y que los nativos contaban con el apoyo de sus familias. Casi todos los participantes de este estudio dieron a sus padres u otros parientes dinero o regalos, según sus posibilidades. Esto lo hacían independientemente de que sus familias lo necesitaran o no, como norma cultural. El hallazgo de este estudio sobre cómo los hombres sindicalizados son los más propensos a desear emigrar es interpretado en términos de

su rol como (potenciales) proveedores en la familia. Cuando los trabajadores de las IE tienen problemas laborales, ambos hombres y mujeres recurren a sus sindicatos para recibir apoyo.

Según los hallazgos de Kopinak *et al.* (2016), las mujeres suelen preferir el matrimonio que trabajar fuera de casa. Estas no solo trabajan fuera del hogar en las IE, sino que también realizan trabajo doméstico y emocional, lo cual puede hacer que se muestren reacias a emigrar. Así mismo, las mujeres mayores sindicalizadas pueden estar satisfechas con los beneficios que han obtenido sus sindicatos, o al menos preferirlos en lugar de emigrar.

Los insultos y el lenguaje ofensivo usado en los espacios de trabajo no sindicalizados impiden el logro del diálogo social, el cual es el objetivo de la legislación laboral marroquí. Esto explica la afirmación de Filial Meknassi y Rioux (2010) de que dicho diálogo no ha sido logrado. La falta de diálogo social también puede deberse a los diferentes tipos de compromiso, como la negativa de los propietarios a aceptar a los sindicatos, el despido o reemplazo de trabajadores, especialmente de los delegados.

Ha habido cambios desde que los datos para este estudio fueron obtenidos (2015-2017). Marruecos se ha convertido en un destino clave para los refugiados y migrantes que huyen de áreas de conflicto en África y en los países árabes, y podría cambiar de un país de tránsito a un país de destino (Zaanoun, 2024). Después de 2017, se podría esperar la aparición de migrantes internacionales en las muestras de trabajadores de las IE. Los sindicatos marroquíes han continuado con su actividad, con una huelga generalizada en 2025 en protesta contra los planes del gobierno de reformar las leyes que regulan las huelgas y aumentar la edad de jubilación. En la medida en que los sindicatos integren a los empleados de las IE en la sociedad marroquí, se puede esperar que se acerquen a los nuevos inmigrantes.

El incremento del empleo derivado del comercio se ha producido principalmente en sectores con predominio masculino y de capital intensivo, dejando atrás a la industria manufacturera ligera como la confección de prendas de vestir, con una disminución en la participación de la fuerza laboral de mujeres (Roche Rodriguez *et al.*, 2025). ¿Permitirán estos trabajos de exportación a los hombres ganar un salario para mantener a sus familias y a las mujeres especializarse en el hogar? La administración de Trump ha reconocido la soberanía marroquí en el oeste del Sahara occidental en 2020, logrando que España y Francia incrementen su inversión ahí (Lovatt, 2025). ¿Esto generará más empleos dominados por hombres de capital intensivo? Con el retorno de Trump a la Casa Blanca, los noticieros españoles han difundido rumores de que podría reconocer a Ceuta y Melilla, regiones españolas autónomas, como parte de Marruecos.

CONCLUSIÓN

Las industrias exportadoras han facilitado de manera indirecta la emigración en diversas formas. Los trabajadores generan capital social en la forma de contactos que puedan ayudarles a irse y capital humano para ayudarles a conseguir trabajos en el extranjero. Las IE llevan a la asimilación de los trabajadores marroquíes a las culturas europeas y sus calendarios. Dicha asimilación es más

probable que ocurra dentro de un bloque geopolítico donde ocurre el nearshoring, que en uno competidor (Rubin, 2024), y Europa y Marruecos se encuentran en el mismo bloque.

Esta investigación presenta limitaciones debido a que se trata de un estudio de caso y no es generalizable. Sin embargo, podría ser comparada con el impacto del declive de la globalización en la emigración en otras regiones donde las economías se basan en las IE. La autora sugiere una comparación con algunas regiones de la frontera al norte de México. Se prevé que una mayor proporción de trabajadores de las IE en esa región hayan visitado o emigrado a Estados Unidos antes del declive de la globalización.

Las cadenas de suministro son construidas para producir bienes, pero también son estructuras por las cuales las personas pueden moverse. Los trabajadores de las IE aprenden sobre la cadena de suministro de su empresa y la usan para emigrar, por ejemplo, escondiéndose en los camiones de carga, siendo enviados para recibir entrenamientos o para presentar productos. Cuando personal extranjero viene a trabajar en las IE, dan empleo a marroquíes y los llevan a trabajar en las operaciones en su lugar de origen, usando la cadena de suministro en dirección opuesta en la que los productos viajan.

No obstante, con el declive de la globalización, existen menos cadenas de suministro que se puedan seguir hasta el país de origen del capital, así que los emigrantes potenciales no pueden usarlas tan seguido para irse. Esto reduce la capacidad de las IE para facilitar la emigración. En la introducción de este artículo se menciona que la CFG inició el colapso de las líneas de producción en 2007; subsecuentemente, a esto le siguieron otros eventos mayores que operaron como catalizadores del deterioro de la cadena de suministro. Los consumidores causaron una crisis en la cadena de suministro cuando la pandemia del COVID-19, a principios de 2020, los obligó a disminuir sus compras, suspendiendo las compras presenciales y optando por las compras en línea.

La guerra subsidiaria entre Occidente y Rusia en Ucrania, iniciada en 2022, llevó a sanciones sin precedentes, las cuales reestructuraron el comercio mundial. Esto causó inflación, especialmente en el costo de los alimentos y de la energía. Los picos en los costos de energía causaron una segunda recesión en la eurozona dando inicio en 2022 (Rubin, 2024). Un hecho particular de Marruecos fue el terremoto de Haouz ocurrido en 2023, que provocó temblores y muertes en Casablanca. Esto, junto con un largo período de sequía, generaron un mayor desplazamiento poblacional de las zonas rurales a las urbanas y al extranjero. Esto podría considerarse una policrisis, en la que las crisis independientes se influyen y se empeoran unas a otras.

Ahora el Occidente se encuentra en un conflicto económico y político con los BRICS. Estas tensiones crecientes han llevado al “friendshoring”, es decir, al comercio con aliados (Rubin, 2024, p. 48). El Rey Mohammed VI ha reorientado la diplomacia marroquí hacia una política de multialineamiento en un mundo que transita de la unipolaridad al policentrismo (Hzaine, 2024). Marruecos es un socio comercial preferente de las naciones europeas y también está teniendo una relación cada vez más cercana con Estados Unidos. Si bien unirse a los BRICS podría brindarle ventajas a Marruecos, esto también representa riesgos, como la pérdida de la inversión de

Occidente. Y en cuanto a los rumores sobre Marruecos haciendo una oferta para unirse a los BRICS en 2024, estos fueron desmentidos (Faouzi, 2024). No obstante, Sudáfrica explícitamente se opuso a que Marruecos se uniera a los BRICS debido a conflictos de larga duración.

Si las economías europeas fueran a recuperarse, el nearshoring de producción exportadora a Marruecos continuaría y posiblemente crecería, dando como resultado la atracción de migrantes desde Marruecos hacia sus polos industriales, quienes podrían desear emigrar para mejorar su calidad de vida aún más. Al momento de escribir estas líneas, la recuperación de Europa no es en absoluto una certeza. La escasez de trabajo y habilidades laborales va incrementando en todos los estados de la UE (Directorate-General for Communication, 2024). Con Marruecos incluido en este bloque económico, se espera que continúe disuadiendo la emigración irregular, especialmente de otras regiones africanas, como lo ha hecho en el pasado. Pero la emigración facilitada por las IE debe continuar con la recuperación económica. Mientras que en otras investigaciones se ha identificado a Tánger como un centro migratorio, este análisis apunta a la expansión de dicha región, que incluye a Casablanca. Esta es la parte sur del bloque regional que constituye Europa y el norte de África.

El mundo se encuentra en un período de interregno (Diesen, 2024), con nuevas direcciones dependientes de los eventos económicos y políticos futuros. Algunos analistas sostienen que estamos ante una nueva era de globalización en la que el creciente proteccionismo va simultáneamente acompañado de una mayor integración comercial y cooperación internacional (World Bank Group, 2023). El nearshoring podría ser alentado por el incremento del proteccionismo. A medida que los inversionistas multinacionales regresan o se acercan a su país de origen, su impacto en la emigración a lugares lejanos disminuye, pero no impediría la emigración desde zonas más cercanas. Mientras que aquellos que se queden podrían ser más propensos a sindicalizarse.

Traducción: Fernando Solano Liddiard.

REFERENCIAS

- Araji, S., y Soto Iguarán, C. (2017, 11 de diciembre). *Country profile on employment and decent work Morocco* (E/ESCWA/EDID/2017/CP.4). United Nations-Economic and Social Commission for Western Asia. https://www.unescwa.org/sites/default/files/inline-files/country_profile_employment_morocco_2017_en.pdf
- Arango, J., y Martin, P. (2005). Best practices to manage migration: Morocco-Spain. *International Migration Review*, 39(1), 258-269. <https://doi-org.proxy1.lib.uwo.ca/10.1111/j.1747-7379.2005.tb00262.x>
- Atong, K., Mayah, E., y Odigie, A. (2018). *African labour migration to the GCC states*. African Regional Organisation of the International Trade Union Confederation.
- Barros Rodríguez, F., Soriano Miras R., y Trinidad Requena, A. (2021). Desarrollo, trabajo y migración. *Revista Española de Sociología*, 31(1), a89. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2022.89>

- Bérard-Chagnon, J., Hallman, S., Dionne, M., Tang, J., y St-Jean, B. (2024). *Emigration of immigrants: Results from the Longitudinal Immigration Database*. Statistics Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/91f0015m/91f0015m2024002-eng.htm>
- Chokri, Y. (2022). *What explains the resilience of the Moroccan monarchy in the Arab world and with what means did it withstand the Arab revolt of 2010?* [Tesis doctoral, University of Westminster]. <https://doi.org/10.34737/vzz77>
- Chtatou, M. (2016, 2 de febrero). Morocco's silent cultural revolution. *Morocco Tomorrow*. <https://moroccotomorrow.org/moroccos-silent-cultural-revolution/>
- Danish Trade Union Development Agency (DTUDA). (2018, enero). *Labour market profile 2018: Morocco*. https://www.ulandssekretariatet.dk/wp-content/uploads/2020/03/Marocco_lmp_2018.pdf
- De Haas, H. (2014, 19 de marzo). *Morocco: Setting the stage for becoming a migration transition country?* Migration Policy Institute. <https://www.migrationpolicy.org/article/morocco-setting-stage-becoming-migration-transition-country>
- Diesen, G. (2024). *The Ukraine war & the Eurasian world order*. Clarity Press.
- Directorate-General for Communication. (2024, 20 de marzo). *Tackling labour and skills shortages in the EU*. European Commission [Comunicado de prensa]. https://commission.europa.eu/news/tackling-labour-and-skills-shortages-eu-2024-03-20_en
- Elu Terán, A. (2011). Los inmigrantes ante la crisis económica: efectos, reacciones y perspectivas. *Cauces: Cuadernos del Consejo Económico y Social*, 15, 26-41. https://www.ces.es/documents/10180/99102/cauces_15
- Faouzi, A. (2024, October 24). South Africa opposes Morocco's entry into BRICS amid ongoing summit. *Morocco World News*. <https://www.morocworldnews.com/2024/10/365932/south-africa-opposes-moroccos-entry-into-brics-amid-ongoing-summit>
- Feltrin, L. (2019). Labour and democracy in the Maghreb: The Moroccan and Tunisian trade unions in the 2011 Arab uprisings. *Economic and Industrial Democracy*, 40(1), 42-64. <https://ideas.repec.org/a/sae/eoind/v40y2019i1p42-64.html>
- Feltrin, L. (2020). The Moroccan system of labour institutions: A class-based perspective. *Third World Quarterly*, 4(7), 1240-1260. <https://doi.org/10.1080/01436597.2020.1761254>
- Filali Meknassi, R., y Rioux, C. (2010, octubre). *Labour relations and collective bargaining in Morocco* (Dialog Working Paper núm. 14). International Labour Office-Industrial and Employment Relations Department. <https://researchrepository.ilo.org/esploro/outputs/encyclopediaEntry/Labour-relations-and-collective-bargaining-in/995218725402676>
- Foerstl, K., Kirchoff, J., y Bals L. (2016). Reshoring and Insourcing: Drivers and future research directions. *International Journal of Physical Distribution and Logistics Management*, 46(5), 492-515. <https://doi.org/10.1108/IJPDLM-02-2015-0045>

- Hennebry, J., Kopinak, K., Soriano Miras, R., Trinidad Requena, A., y Hondagneu-Sotelo, P. (2014). From 'Khadema' to 'Zemegria': Morocco as a migration hub for the EU. En M. Walton-Roberts, y J. Hennebry (Eds.), *Territoriality and migration in the E.U. neighbourhood* (vol. 5, pp. 65-81). Springer Dordrecht.
- Hzaine, E. H. (2024, 1 de agosto). Morocco's strategic eastward shift: Challenges and opportunities. *Morocco World News*. <https://www.morocoworldnews.com/2024/08/364287/moroccos-strategic-eastward-shift-challenges-and-opportunities>
- Idbendris, B., y Debbagh, B. (2024). Relations de sous-traitance internationale et conditions de travail dans les pays en développement: une enquête auprès des PME de l'industrie du textile au Maroc. *Relations Industrielles*, 79(1), 1-19. <http://doi.org/10.7202/1112838ar>
- Jima Bedaso, F., y Jirjahn, U. (2023). Immigrants and trade union membership: Does integration into society and workplace play a moderating role? *British Journal of Industrial Relations*, 62(2), 262-292. <https://doi.org/10.1111/bjir.12779>
- Kopinak, K., Hondagneu-Sotelo, P., Soriano Miras, R., Trinidad, A., y Hennebry, J. (2016). A comparison of family cultures among migrants with work experience in export processing industries in Mexico and Morocco. En M. Solís, *Gender transitions along borders: The northern borderlands of Mexico and Morocco* (pp. 71-83). Routledge.
- Kopinak, K., Quintero Ramírez, C., y Hennebry, J. (2019). Working conditions in border export industries and migration. En A. Trinidad Requena, R. Soriano-Miras, M. Solís, y K. Kopinak (Eds.), *Localized global economies on the northern borderlands of Mexico and Morocco* (pp. 115-151). Palgrave Macmillan.
- Lovatt, H. (2025, enero). *Can Trump make a deal on Western Sahara?* Barcelona Centre For International Affairs. <https://www.cidob.org/en/publications/can-trump-make-deal-western-sahara>
- Massey, D., Arango, J., Hugo, G., Kouaouci, A., Pellegrino, A., y Taylor, J. (1999). *Worlds in motion: Understanding international migration at the end of the millennium*. Clarendon Press.
- Massey, D., Connor, P., y Durand, J. (2011). Emigration from two labour frontier nations: A comparison of Moroccans in Spain and Mexicans in the United States. *Papers*, 96(3), 781-803. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v96n3.262>
- Mizuno, D. (2018, noviembre). *Overview of Morocco* [Diapositivas]. Japan External Trade Organization. https://itpo-tokyo.unido.org/files/5.-Mr.-Mizuno_JETRO-EN.pdf
- Moody, K. (2021, 6 de diciembre). The supply chain disruption arrives 'just in time'. *Labor Notes*, 514. <https://labornotes.org/2021/12/supply-chain-disruption-arrives-just-time>
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2017, 17 de agosto). *Talent abroad: A review of Moroccan emigrants*. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264264281-en>

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). *Manual sindical sobre las Zonas Francas de Exportación*. Centro Internacional de Formación. <https://www.ilo.org/es/publications/manual-sindical-sobre-las-zonas-francas-de-exportacion>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2025). *Diálogo social y tripartismo*. Servicio de Diálogo Social, Relaciones Laborales y Gobernanza del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/dialogo-social-y-tripartismo>
- Piatanesi, B., y Arauzo-Carod, J.-M. (2019). Backshoring and nearshoring: An overview. *Growth and Change*, 50(3), 806-833. <https://doi-org.proxy1.lib.uwo.ca/10.1111/grow.12316>
- Roche Rodriguez, J. A., Lopez-Acevedo, G., Robertson, R., y Ruiz Zárata, D. (2025). Exports to jobs: Morocco's trade patterns and local labor market outcomes. *Middle East Development Journal*, 17(1), 1-34. <https://doi.org/10.1080/17938120.2025.2488647>
- Rubin, J. (2024). *A map of the new normal*. Penguin Random House.
- Ruiz Ruiz, J. (2009). Sociological discourse analysis: Methods and logic. *Forum Qualitative Social Research*, 10(2). <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1298>
- Ryan, G., y Bernard, R. (2003). Techniques to identify themes. *Field Methods*, 15(1), 85-109. <https://doi.org/10.1177/1525822X02239569>
- Stuenkel, O. (2016). *Post western world. How emerging powers are remaking global order*. Polity Press.
- Sylla, A. (2021, 27 de junio). Emplois dans l'industrie. Moulay Hafid Elalamy fustige les chiffres de HCP. *Challenge*. <https://archive.challenge.ma/emplois-dans-lindustrie-moulay-hafid-elalamy-fustige-les-chiffres-du-hcp-190170/>
- Sylla, A. (2023, 14 de diciembre). Ahmed Lahimi Alami, Haut-Commissaire au Plan (HCP): "La prédominance de l'informel est symptomatique d'une économie qui peine à se transformer..." [Entrevista]. *Challenge*, 906. https://www.hcp.ma/Ahmed-Lahimi-Alami-la-predominance-de-l-informel-est-symptomatique-d-une-economie-qui-peine-a-se-transformer_a3793.html
- Trinidad Requena, A., Soriano-Miras, R., Barros Rodríguez, F., Kopinak, K., y Hennebry, J. (2015). La económica global localizada en el norte de Marruecos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 152, 121-142. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.152.121>
- World Bank Group. (2023, 29 de agosto). *Protectionism is failing to achieve its goals and threatens the future of critical industries*. <https://www.worldbank.org/en/news/feature/2023/08/29/protectionism-is-failing-to-achieve-its-goals-and-threatens-the-future-of-critical-industries>
- Zaanoun, A. (2024, 18 de junio). Irregular migration and border security in Morocco. *Sada*. <https://carnegieendowment.org/sada/2024/06/irregular-migration-and-border-security-in-morocco?lang=en>

Zahoor, N., Wu, J., Khan, H., y Khan Z. (2023). De-globalization, international trade protectionism, and the reconfigurations of global value chains. *Management International Review*, 63, 823-859. <https://doi.org/10.1007/s11575-023-00522-4>