

Con los sindicatos de MARRUECOS en Casablanca:

- Reuniones de trabajo y seminario
 - Visita a fábricas
-

en la cadena de suministro de INDITEX



Del 20 hasta el 22 de marzo de 2017, Casablanca

Víctor Garrido Sotomayor
Secretaría de Internacional de CCOO de Industria
Coordinación de IndustriALL Global Union para el Acuerdo Marco Global con INDITEX

INDICE

- 1.- Características de las empresas visitadas.**
- 2.- La actividad sindical en las fábricas visitadas.**
- 3.- Regreso a la fábrica que no cooperó en la última visita en 2016.**
- 4.- Seminario sindical en Casablanca para la aplicación del Acuerdo Marco Global.**
- 5.- Balance sindical, conclusiones y proyección futura.**

Antecedentes.-

Esta visita a Marruecos del 20 al 22 de marzo se inscribe en los trabajos decididos para la aplicación en 2017 del Acuerdo Marco Global (AMG) de IndustriALL Global Union con Inditex.

La razón principal era la de volver a la fábrica en la que en marzo de 2016 se produjo un claro incumplimiento del AMG, asumida como tal a posteriori¹. Realizamos también una visita a una fábrica de la cadena de suministro de Tempe, empresa participada del Grupo Inditex, que gestiona el suministro del calzado de las diversas marcas, a petición del sindicato en ella constituido.

Organizamos también un encuentro sindical y un seminario con representantes de los sindicatos locales de la Unión Marroquí del Trabajo (UMT), con participación de Araby Hamouk, Secretario General de su Federación del Textil-Confección, y dirigentes de la Confederación Democrática del Trabajo (CDT), así como sindicalistas y trabajadores de diversas fábricas de la cadena de suministro de Inditex en Casablanca.

La delegación sindical estaba integrada por Víctor Garrido Sotomayor (Coordinador general del AMG para IGU y miembro de la Secretaría Internacional de CCOO de Industria) y por Ahmed Kamel, responsable de la Oficina Regional en Medio Oriente y Norte de África (MENA) de IGU, junto con varios representantes de los sindicatos locales de la UMT y de la CDT.

La delegación empresarial estaba integrada por responsables del Departamento de Sostenibilidad, con María Morell (del Departamento de Sostenibilidad de Inditex) y Alejandro Pertusa (responsable de sostenibilidad de la cadena de suministro de Tempe), junto con Mohammed Zeggaf, responsable de Sostenibilidad de Inditex en Marruecos, y Hmama Temsamani.

Como hemos destacado en anteriores ocasiones, Marruecos es uno de los principales países de la cadena de suministro de Inditex. Por su proximidad a España y por el número de unidades producidas. En 2015 trabajaron con 106 proveedores, no exclusivos para 8 de las marcas de Inditex, 253 talleres y/o fábricas con aproximadamente unos 62.000 trabajadores, particularmente en las zonas industriales de Tánger y Casablanca. En 2015 se realizaron alrededor de 140 auditorías sociales, 300 auditorías de trazabilidad y 43 auditorías de “pre-assessment” (evaluación previa), a fábricas susceptibles de integrarse en un futuro en la cadena de suministro de Inditex. Estas auditorías han dado lugar a 20 planes de acción correctivos.

Alrededor de 200.000 personas trabajan en la industria del textil-confección-vestuario y del calzado en Marruecos, de las que unas 30.000 lo hacen en Casablanca. En la zona de Casablanca, según comentó el Secretario General de la Federación Textil de UMT, hay alrededor de 300 fábricas del sector textil con representación sindical, con un 10% de afiliación en ellas de media.

En cuanto a la situación social y económica de Marruecos, me remito al anterior informe de marzo de 2016.

¹ Ver informe anterior de marzo de 2016 en Marruecos, que se encuentra en la página web de CCOO Industria.

1.- Características de las empresas visitadas.-

En esta ocasión la visita tenía otras componentes diferentes a nuestras visitas habituales, en las que tratamos de aproximarnos a la situación del sector del vestuario, del textil, confección y del calzado, particularmente de la cadena de suministro de Inditex.

Visitamos dos fábricas de Casablanca, una de la confección y del vestuario y la otra del calzado. Las visitas consistieron, como en otras ocasiones, en una primera entrevista conjunta con la dirección empresarial (en una de ellas, con la significación de lo ocurrido el año pasado y sobre lo que volvemos más adelante) para posteriormente visitar las instalaciones y realizar luego por parte de la delegación sindical encuentros en ambas con los representantes de los trabajadores. En la del calzado nos entrevistamos también con el sindicato en ella constituido, siendo interesante señalar que ha sido la primera ocasión en la que hemos podido desarrollar este tipo de reunión.

Ambas eran de propiedad marroquí y familiar, siendo el director de la fábrica el propio dueño. La del vestuario pertenecía a un pequeño grupo empresarial que tiene otras dos fábricas más. En ambas, se subcontrata parte de su producción a otros talleres de Marruecos, auditados también por Inditex y Tempe. Aunque pudieran cumplir los requisitos del Código de Conducta y del AMG de Inditex, existen sin embargo diferencias notables en las condiciones de trabajo entre las fábricas que son proveedores directos y las secundarias, como hemos comentado en otros informes.

Las dos trabajan para la exportación, en un 100% la del vestuario y la confección, y en un 80% la del calzado, estando su otro 20% de actividad orientado al mercado interior con marca propia. Las empresas que se dedican a la exportación tienen beneficios fiscales, con una reducción del 7% en el impuesto de sociedades.

Además de trabajar para las marcas de Inditex y Tempe en alrededor del 50 y 60% de su producción, también lo hacen para otras marcas internacionales como Naf-Naf, Geox y El Corte Inglés (en torno a un 5% en la fábrica del calzado).

La fábrica de confección tiene 1.000 trabajadores, de los cuales el 80% son mujeres, mientras que la fábrica del calzado tiene una plantilla de 350, prácticamente al 50% de mujeres y 50 % hombres. En ninguna hay menores de 18 años y la edad media se sitúa entre los 20 y los 35 años, con la antigüedad promedio entre 4 y 5 años. Realizan una jornada semanal de lunes a viernes, de 44 horas, realizando horas extras en momentos puntuales de incremento de producción. Trabajan algunos sábados en épocas de mucha producción desde las 8,00h hasta las 14,00h. El salario mínimo mensual del país es ahora de 240€.

2.- La actividad sindical en las fábricas visitadas.-

El Código de Trabajo de Marruecos establece un sistema de representatividad con aspectos aparentemente similares a los que se dan en España, con delegados de personal y comités de empresa,

pero con la importante diferencia de que la iniciativa para la convocatoria de elecciones corresponde a la dirección empresarial.

En las dos fábricas visitadas había Comités de Seguridad y Salud, obligatorios según la legislación marroquí, aunque están formados exclusivamente por “técnicos” designados por la empresa sin ninguna incidencia por parte de la representación de los trabajadores en la fábrica de confección, pero con una participación sindical más activa en la del calzado.

En la fábrica de la confección visitada no se desarrolla ningún tipo de actividad sindical, ni existe contacto con el sindicato. El órgano formal de representación era esencialmente un órgano consultivo integrado por 9 personas (3 hombres y 6 mujeres) designado en la práctica (sugerido) por el empresario, sin ninguna significación sindical, que se reúne con la dirección de la empresa 4 veces al año, más como un trámite para comentar problemas técnicos del día a día en la fábrica que como una actividad de representación. Sin embargo, detectamos en ellos interés sindical y conseguimos que participaran posteriormente en nuestro seminario de capacitación sindical.

Distinta es la realidad en la fábrica del calzado y es interesante detenerse en ella porque es la primera que hemos encontrado de tales características en los diversos viajes realizados hasta ahora en Marruecos.

En esta fábrica del calzado la representación elegida coincidía con las del sindicato. En ésta, y por primera vez, la reunión se realizó conjuntamente con la dirección empresarial y con los representantes del sindicato en la fábrica. Esta reunión nos permitió comprender mejor las relaciones que mantienen entre ambas representaciones. Realizan reuniones conjuntas cada dos meses (más frecuentes cuando están negociando alguna cuestión), y reuniones continuas con los trabajadores (2 o 3 veces a la semana) durante la comida o a la salida de la jornada laboral, en una sala sindical que tienen en el propio centro de trabajo. En estas reuniones comentan aspectos del trabajo del día a día y alguna cuestión sindical. Los dirigentes sindicales de la fábrica asisten regularmente, muchos sábados, a la sede de la UMT para reunirse con los responsables sindicales locales.

La relación sindical con la empresa se inició en el año 2012, al poco de constituirse como sindicato (en Marruecos es necesario un 10% de trabajadores afiliados para poder constituirse como sindicato reconocido por la empresa). Al inicio se produjeron diversos conflictos con la anterior dirección de recursos humanos lo que culminó con el despido del presidente del sindicato, que fue readmitido al cabo de 1 mes después de varias huelgas y movilizaciones, con una clara ausencia de diálogo al principio. El cambio en la dirección de recursos humanos (en el año 2015) hizo que mejorara finalmente la relación hasta mantener en la actualidad una correcta relación de trabajo. Las negociaciones permitieron alcanzar lo que podemos considerar como un convenio de empresa, concretándose en el siguiente acuerdo:

- No les realizan descuentos en el salario si realizan actividades sindicales durante la jornada laboral (anteriormente sí lo hacían).
- Consiguieron un local sindical para reunirse entre ellos y con los trabajadores/as que lo demandan.

- Un complemento salarial mensual, que se abona en función de productividad y de la realización de diferentes operaciones de fabricación, y que puede llegar hasta los 46,71 € al mes.

El órgano de representación legal de los trabajadores está integrado por 11 personas (3 mujeres) que además son miembros del sindicato (pertenecen a la UMT). Fueron elegidos por los trabajadores mediante urna entre las 15 personas que se presentaron. En función de los votos obtenidos concretaron los respectivos cargos sindicales, coincidentes en el comité de representación de los trabajadores y el sindicato en la empresa.

La afiliación en esta fábrica es del 96% del total de la plantilla, una cifra destacable teniendo en cuenta la dificultad para el ejercicio de la libertad de sindicación en este país. La cuota individual que abonan aquí es de 9,34 € al año, que se paga en mano a un miembro del sindicato en la fábrica, el cual lo entrega a la organización sindical local. Les dan una tarjeta identificativa que acredita su afiliación sindical.

3.- Regreso a la fábrica que no cooperó en la última visita en 2016.-

Hay que recordar, como ya comentamos en el anterior informe, la negativa de la dirección de una empresa a realizar la visita posterior si nos acompañaban los sindicatos locales. Era la primera y única vez que se daba tal situación. Decidimos no continuar con la visita señalando el claro y grave incumplimiento del AMG que esto suponía por parte de este fabricante de Inditex.

Este hecho significaba un importante hito en la aplicación del AMG, y así lo indicamos. Hay que destacar también que posteriormente, y debido a las gestiones realizadas por Inditex, el fabricante corrigió su actitud y manifestó su disposición a aceptar la presencia de los sindicatos locales en una próxima visita. Ésta es la que hemos realizado en estos días.

Un incidente que subraya la importancia del Protocolo firmado con Inditex como desarrollo del Acuerdo Marco en el año 2012, e incorporado al mismo en su ratificación de 2014, en el que se garantiza el derecho de acceso de los sindicatos locales a todos los centros de trabajo de sus proveedores. Y ello no sólo con ocasión de nuestras visitas conjuntas, sino en su trabajo diario y su intervención para la aplicación del AMG en las fábricas de la cadena de suministro de Inditex.

En la visita a esta fábrica y en las reuniones en ella realizadas estuvieron presentes los sindicatos locales representados por Abdullah Belhaj y Souad Belkeda, por parte del sindicato textil de la UMT, y por Hesham Heba y Rabea Elfahmi, por parte del sindicato textil CDT. Pudimos comprobar el positivo cambio en la empresa, confirmando lo que ésta expresó antes por escrito, así como su compromiso de adherirse íntegramente a lo establecido en el AMG y el Código de Conducta de Inditex y a cumplirlos plenamente. Lamentaron lo ocurrido durante la visita del día 7 de marzo de 2016 y se disculparon ante los presentes. Por nuestra parte recordamos a la dirección de la empresa la necesidad de colaborar en la implementación del AMG de Inditex con IGU

4.-Seminario sindical en Casablanca en Casablanca para la aplicación del Acuerdo Marco Global.

En el ámbito del Acuerdo Marco la realización de este tipo de talleres o seminarios de capacitación a los sindicatos locales en los países donde se encuentra situada la cadena de suministro de Inditex constituye un instrumento esencial para el trabajo sindical. Más aún cuando, como en este caso, esta actividad formativa se desarrolla no sólo con la participación de los sindicatos locales, sino también con la de los sindicatos de su cadena de producción.

Es también de interés la participación de Inditex explicando su modelo de sostenibilidad, global y local, como fue presentado por varios representantes del departamento de Sostenibilidad del Grupo que asistieron a una de las sesiones de la reunión junto con varios directores de algunos de sus proveedores en Casablanca. Ello contribuyó a que los responsables sindicales presentes comprendan mejor la significación del trabajo en responsabilidad social que están realizando y los compromisos de la multinacional, española en este caso, matriz de una cadena de suministro que se extiende también en su país.



Participantes en el seminario realizado en Casablanca, Marruecos

Además de contar con la presencia de los sindicatos marroquíes (UMT y CDT) y de los responsables sindicales de varias fábricas que producen para Inditex en Casablanca, propusimos también que participaran representantes de la fábrica donde se plantearon los problemas ya comentados anteriormente, así como delegados y delegadas de alguna otra fábrica que visitamos el año anterior. Para así profundizar en la posibilidad de desarrollar trabajos en un futuro próximo y avanzar en el uso del AMG en Marruecos para contribuir al mejor ejercicio de la libertad sindical contribuyendo a la sindicación en la cadena de producción de Inditex, lo que supone también una mayor sindicación en todo el sector, contribuyendo a este mismo objetivo en todas las cadenas de suministro de otras marcas internacionales y españolas.

La acción formativa se realizó con la presencia de trabajadoras y trabajadores de 7 empresas. Contamos además con la asistencia a una parte de estas actividades de 4 personas de las direcciones de las fábricas proveedoras de la cadena de suministro de Inditex en Casablanca. De las 29 personas

que asistieron, 14 eran mujeres y 15 hombres. 19 de ellas forman parte de las organizaciones sindicales de CDT-UMT en las fábricas de la cadena de suministro de Inditex y el resto son de la representación de algunas de estas empresas. Todas ellas de los departamentos de producción de las fábricas.

Por parte la oficina regional de IGU se explicaron los objetivos esperados en la reunión, así como el seguimiento de las actividades a realizar para este año 2017 y en el futuro próximo en Marruecos, coordinados con el trabajo sindical a desarrollar en la región MENA (Norte de África y Oriente Medio).

El programa de trabajo incluyó formación sobre las relaciones laborales en el país e internacionales, así como los desafíos que de todo ello resultan para el sindicalismo nacional e internacional en defensa de los derechos de los trabajadores en la industria del vestuario y del calzado en el mundo y particularmente en Marruecos, acentuadas en este caso por el gran número de marcas internacionales del sector que tienen aquí los proveedores dentro de sus cadenas de producción. Para nosotros esto es de particular importancia porque muchas de ellas son españolas.

Por parte de la Coordinación general del AMG, se explicó la significación de la globalización como fenómeno irreversible y lo que éste supone como obligación de asumir una responsabilidad sindical en la aplicación de los derechos básicos del trabajo a lo largo de todas las cadenas de producción de todas las multinacionales, y, desde nuestro país, de las de cabecera española.

Esta dimensión mundial nos obliga a formular mejor algunas cuestiones para entender específicamente el sector del vestuario, textil-confección y el calzado, desde las relaciones laborales en él, la necesidad y significado de los Acuerdos Marco Globales para avanzar en la conquista del trabajo decente en el mundo, para crear y organizar sindicatos. Para tal objetivo, una de sus referencias es sin duda el AMG de IGU con Inditex. Explicamos su aplicación en el mundo, la coordinación, seguimiento y monitoreo que estamos realizando, así como los diferentes mecanismos de solución de conflictos y los proyectos de trabajo que se están desarrollando en toda su cadena de suministro.

También señalamos la necesidad de impulsar un plan de acción sindical en la zona concretado con sus protagonistas, con acciones en la cadena de producción de Inditex. Entre éstas cabe la formación de una Coordinadora sindical en la zona para impulsar trabajos concretos con los sindicatos locales.

Las intervenciones de los representantes sindicales que asistieron al seminario se resumen en lo siguiente:

- 4 de las fábricas trabajan para el sector del vestuario y 3 para el sector del calzado.
- Todas eran empresas que trabajan actualmente para Inditex, excepto una que lo había hecho anteriormente en 2015. También trabajan para otras marcas internacionales, entre ellas Mango, Naf Naf, Geox, El Corte Inglés, etc., algunas españolas.
- El número de trabajadores de casi todas estas fábricas oscilaba entre los 140 y los 500, una de ellas alcanzaba las 1.000 personas.
- Sus intervenciones coincidían, en cuanto a las condiciones de trabajo, con lo descrito en nuestro informe anterior de marzo de 2016, y planteaban que serían necesarias mejoras sobre:
 - ❖ La cuantía y estructura salarial, incluyendo incentivos o incrementos superiores al salario mínimo establecido en el país.

- ❖ La disminución de las horas de trabajo, mejorando la organización del trabajo y relacionándolo con la productividad.
 - ❖ La cualificación y formación profesional. También la sindical.
 - ❖ Las condiciones y mecanismos del Acuerdo Marco Global para impulsar el trabajo sindical.
 - ❖ Trabajar en la mejora de otros aspectos de las condiciones de trabajo (salud y seguridad, contratación, protección social, enfoque de género, etc.)
 - ❖ Las tasas de sindicalización, problemas de reconocimiento y de libertad sindical en las empresas y en la Región.
- Planteaban compartir experiencias con otros sindicalistas de otras zonas de Marruecos, así como con los sindicatos de otras multinacionales que tuvieran Acuerdo Marco, de otros países con más marcas multinacionales.
 - Solicitaban más apoyo desde los sindicatos locales e internacionales, etc. Más apoyo logístico, material y de publicidad en las redes sociales, etc.
 - Los representantes sindicales destacaron la necesidad de dar más visibilidad al AMG de Inditex para que los sindicatos locales contribuyan a garantizar el respeto en el lugar de trabajo de los principios recogidos en éste, controlando, a través de sus estructuras locales y su organización en las empresas, las condiciones de trabajo en las fábricas de la cadena de suministro, la trazabilidad de su producción, garantizando la aplicación de los derechos de los trabajadores.
 - Manifestaron una clara voluntad de establecer formas de coordinación sindical entre las fábricas presentes y con todas las demás que trabajan para Inditex, no sólo en Casablanca sino también para todo el país, así como con otras fábricas que lo hacen para otras marcas mundiales del vestuario y del calzado.

5.- Balance sindical, conclusiones y proyección futura.-

A modo de conclusiones esta visita nos ha permitido cerrar uno de los capítulos que habíamos dejado pendiente de la actividad planificada en el año 2016 en Marruecos, como era el de volver a la fábrica de Casablanca donde no pudimos entrar con los sindicatos locales y “normalizar” así nuestra presencia y la de los sindicatos locales en el centro de trabajo. Somos conscientes de la problemática existente a la hora de acceder a éstos, pero también de su importancia para que todos los grupos de interés puedan valorar de primera mano el instrumento tan potente que supone el Acuerdo Marco Global y las posibilidades que derivan de su correcta aplicación.

Queremos además destacar este último trabajo en Marruecos como una experiencia positiva porque gracias al apoyo del sindicalismo marroquí y de IndustriALL Global Union esta visita nos ha permitido profundizar en líneas de trabajo a desarrollar a partir de la misma.

En la reunión de balance sindical se valoró positivamente el impulso que para todo ello puede suponer una coordinadora en la cadena de suministro de Inditex en Casablanca, y en el conjunto de Marruecos. Puede también suponer un hito en el futuro regional del sector del vestuario y del calzado para la cadena de suministro de Inditex. Puede además proyectarse hacia el resto de las cadenas mundiales

de suministro en el país facilitando la organización de la clase trabajadora marroquí a través de los sindicatos nacionales, asumiendo al mismo tiempo la responsabilidad en este proyecto de los sindicatos de las casas matrices de las multinacionales que en ellos trabajan.

Se trata de demostrar con nuestra acción sindical concreta, no sólo con palabras, que entendemos que la intervención sindical, nacional y global, es necesaria para la defensa de los derechos de los trabajadores. Es una manera de apostar por la realización de un trabajo sindical concreto en este país, con posibilidad de ampliarlo en la zona MENA. De esta misma experiencia en Marruecos se pueden apuntar algunos elementos que pueden ser de utilidad para realizar un plan de acción concreto:

- Construir sindicatos fuertes en los centros de trabajo y organizarlos en las diferentes estructuras nacionales, con posibilidad de conectarlos a través de coordinadoras sindicales, primero en Casablanca y después en Tánger, para después culminarlo en una coordinadora nacional, si es posible, a finales de este año 2017.
- Actividades propuestas a realizar por la Coordinadora Nacional durante el año 2018:
 - ❖ Mejorar la participación de los sindicalistas de las empresas de la cadena de suministro de Inditex en la Coordinadora sindical.
 - ❖ Seguir trabajando con IndustriALL Global Union y los sindicatos locales para alcanzar una mejor coordinación y un buen funcionamiento de la Coordinadora, creando grupos de trabajo por parte de los coordinadores en Casablanca y en Tánger.
 - ❖ Realizar seminarios de formación sindical con los representantes sindicales de la Coordinadora Nacional.
 - ❖ Transformar esa Coordinadora Nacional en una Red Sindical en Marruecos, en principio en la cadena de suministro de Inditex, pero en relación también con la actividad sindical en otras empresas multinacionales.
- Convocar una reunión, a propuesta de IGU y de los sindicatos locales, de los sindicatos de las empresas matrices (de España, Italia, Francia, Alemania, Reino Unido, ...) en el sector del vestuario y el calzado cuyas cadenas de suministro tengan fuerte implantación en Marruecos y en la región MENA.
- Plantear seminarios de formación sindical con trabajadores/as de las fábricas de las cadenas de producción, en particular en la de Inditex, similares a las experiencias realizadas ya en el ámbito del AMG con Inditex en otros países.
- Reunión entre 2017-2018, para realizar un balance del trabajo realizado.

Abril 2017

Secretaría de Internacional de CCOO-Industria

Coordinación de IndustriALL Global Union para el AMG con INDITEX