

**Nueva aproximación Sindical  
a la Industria de la Confección  
en la cadena de producción de INDITEX en**

# **MARRUECOS-2016**

**ZONA DE CASABLANCA**

---



**Abril 2016**

**Víctor Garrido  
Isidor Boix**

**Secretaría de Internacional de CCOO de Industria  
Coordinación de IndustriALL Global Union para el Acuerdo Marco Global con INDITEX**

## ÍNDICE:

- 1.- Objetivos y Programa de la visita sindical a Marruecos.*
- 2.- Algunos datos y características del país.*
- 3.- Condiciones de trabajo y características de las empresas visitadas. Legislación laboral y realidad.*
  - . Las empresas visitadas.*
  - . Condiciones generales de trabajo.*
  - . La contratación.*
  - . Plan nacional de aprendizaje.*
  - . Retribuciones y estructura salarial.*
  - . La jornada laboral.*
  - . Accidentes y enfermedades en el trabajo.*
- 4.- La actividad sindical en las fábricas.*
- 5.- Falta de cooperación. Inaplicación del Acuerdo Marco, posteriormente corregida.*
- 6.- Seminario sindical y su proyección.*
- 7.- Balance sindical y proyección futura.*

## **1.- Objetivos y Programa de la visita sindical a Marruecos.-**

Marruecos (Al Mamlaka al Magribiyya -Reino de Marruecos-) es uno de los principales países en cuanto a unidades producidas de las diversas marcas de Inditex, al tratarse de un país de proximidad. En su cadena de producción en el país constaba de 249 fábricas y talleres, con aproximadamente unos 64.000 trabajadores, particularmente en las zonas industriales de Tánger y Casablanca.

Por parte de la antigua Federación sindical de Industrias Textil, Químicas y Afines de CCOO 8FITEQA-CCOO), integrada posteriormente en CCOO-Industria, se realizaron varias visitas sindicales a Marruecos (desde el año 2002) con varios encuentros (Tánger, Casablanca, Rabat y Fez), abordando cuestiones sindicales relativas con la industria marroquí de la confección particularmente en relación con las empresas proveedoras de las marcas españolas y la aplicación de sus compromisos de Responsabilidad Social (Códigos de Conducta y en el caso de Inditex de su Acuerdo Marco Global). El informe de la última visita se encuentra en [http://www.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc146049\\_Marruecos\\_-\\_2013\\_\\_\\_Aproximacion\\_sindical\\_a\\_la\\_industria\\_de\\_la\\_Confeccion\\_de\\_Tangerproveedora\\_de\\_las\\_marcas\\_espanolas\\_de\\_Inditex,\\_Mango\\_y\\_El\\_Corte\\_Ingles\\_.pdf](http://www.industria.ccoo.es/comunes/recursos/99927/doc146049_Marruecos_-_2013___Aproximacion_sindical_a_la_industria_de_la_Confeccion_de_Tangerproveedora_de_las_marcas_espanolas_de_Inditex,_Mango_y_El_Corte_Ingles_.pdf)

La visita en 2016 a fábricas proveedoras de Inditex en Marruecos, del 7 al 11 de marzo, se inscribe en el proyecto de trabajo establecido al Acuerdo Marco Global (AMG) de IndustriAll Global Union (IGU) con Inditex ratificado en el año 2014 con varios objetivos:

- Una nueva aproximación sindical a la cadena de suministro de Inditex, esta vez en la zona de Casablanca y a través de ella a la industria de la confección de Marruecos,
- Un seminario con los sindicatos marroquíes para explicar el AMG con Inditex y explorar la posibilidad de nuevas actividades en el futuro inmediato.

La delegación sindical estaba integrada en esta ocasión por Víctor Garrido (Coordinador mundial del AMG) y por Ahmed Kamel, responsable de la Oficina Regional en Medio Oriente y Norte de África (MENA) de IGU, junto con los Secretarios Generales de las correspondientes Federaciones del Textil-Confección de los dos sindicatos más importantes del país: Araby Hamouk por la Unión Marroquí del Trabajo (UMT) y Ahmed Hassoun por la Confederación Democrática del Trabajo (CDT).

La delegación empresarial estaba integrada por responsables del Departamento de Sostenibilidad de Inditex de España y Marruecos.

## **2.- Algunos datos y características del país.-**

Los datos más relevantes de Marruecos son:

- ❖ Su superficie es de 712.550 km<sup>2</sup>, incluyendo el Sáhara Occidental.
- ❖ Tiene una población de 33.304.000 habitantes (estimación del año 2014)
- ❖ Idioma oficial: Árabe, y se usan habitualmente el francés y en algunas zonas el español.
- ❖ Religión: 99,4% musulmanes, 0,4% cristianos, 0,1% judíos y 0,1% otras religiones.
- ❖ Moneda: Dírham marroquí (Dh). 1 € = 10,85 Dh

- ❖ Forma de Estado: Monarquía constitucional democrática parlamentaria.
- ❖ División administrativa: 12 regiones administrativas, incluyendo Sahara Occidental.

Algunos indicadores sociales (Fuentes: Banco Mundial, BAFD, UNDP, Alto Comisariado del Plan):

- ❖ Densidad de la población (2014): 74,6 habitante por km<sup>2</sup> (92 habitantes por km<sup>2</sup> en España)
- ❖ Coeficiente GINI (mide el grado de desigualdad en ingresos y/o consumo: 1 es la total concentración y 0 la total igualdad) (2013): 40,9 (32,5 en España)
- ❖ Esperanza de vida (2013): 70,9 años (82,9 en España)
- ❖ Crecimiento de población (2010-2015): 1,4 % (en esos años en España -0,47%)
- ❖ IDH (Índice de desarrollo humano, 2014): 0,628/ (puesto 126) (en España, 0,876/ puesto 26)
- ❖ Tasa de natalidad: 18,8 por mil (9,11 por mil en España)
- ❖ Tasa de fertilidad: 2,18 hijos/mujer (1,27 en España)
- ❖ PIB per cápita (2014): 2.495€ (22.780€ en España)

La economía marroquí se caracteriza por sus aún bajas tasas de productividad, con un sector industrial en el que se van abriendo paso sectores más punteros, con diversos procesos de deslocalización industrial, a y desde ese país.

Cuenta con un importante potencial de crecimiento, aunque existe una serie de factores de índole estructural que continúan limitando su desarrollo económico (importante dependencia del sector agrícola, sector industrial aún poco competitivo, dependencia energética y del mercado europeo, mercado financiero escasamente desarrollado), administrativos (sector público sobredimensionado y bajas tasas de eficiencia) y sociales (elevado desempleo, baja renta per cápita, alto nivel de pobreza, reducida clase media, analfabetismo).

El PIB, según datos aún provisionales de 2014, se desagrega en un 14,6% para la agricultura, un 27,4% para la industria y un 58% para los servicios. Las estimaciones de crecimiento del PIB para 2015 oscilan entre el 4,5% y el 5%, favorecidas por una mejora de la demanda europea, los bajos precios de petróleo y sus derivados, y una pluviometría favorable para la campaña agrícola del 2015.

El sector industrial tiene un peso relativamente importante pero en progresiva disminución. Su principal componente, la industria manufacturera, se concentra fundamentalmente en tres actividades clásicas: la industria de productos químicos, la agroalimentaria y la textil y del cuero. A éstas se están añadiendo dos sectores manufactureros con alto potencial, el automovilístico y sus proveedores, y el aeronáutico. Los servicios están en aumento en el PIB, destacando en los últimos años el turismo, el transporte, las comunicaciones y los servicios de intermediación financiera e inmobiliaria.

En cuanto al Comercio Exterior, Marruecos ha realizado una serie de reformas económicas y ha apostado por algunos sectores industriales emergentes con el fin de liberalizar su economía y adaptarse a la progresiva puesta en marcha de la Zona de Libre Comercio con la UE. Las principales exportaciones marroquíes son los fosfatos y derivados para fertilizantes (es el primer

exportador del mundo), automóviles, productos agrícolas y agroalimentarios, productos textiles, industria farmacéutica, aeronáutica y electrónica.

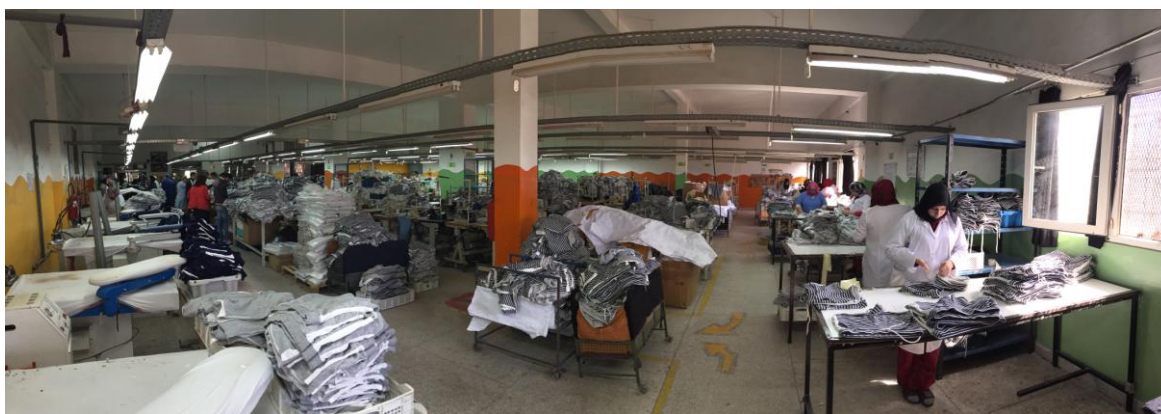
Marruecos es un socio natural para España por su cercanía geográfica. El conjunto de las exportaciones e inversiones de 2014 entre España y Marruecos suponen han convertido a ese país en el primer mercado español en África. España es su principal cliente con el 22,4% del total, así como su principal proveedor con el 12,8% (por encima de Francia, que estaría en el 20,7% del total y con el 12,3% como proveedor).

### **3.- Condiciones de trabajo y características de las empresas visitadas. Legislación laboral y realidad.-**

Las visitas consistieron, como en otras ocasiones, en una primera entrevista conjunta con la dirección empresarial (partiendo de las auditorías sociales realizadas a las fábricas), para posteriormente visitar las instalaciones y realizar luego por parte de la delegación sindical entrevistas individuales con algunas trabajadoras y trabajadores, así como con los delegados o delegadas y comités de empresa, si en ellas existían.

La fuerza de trabajo en Marruecos se está expandiendo rápidamente, aunque los sindicatos nos indicaron que el desempleo sigue siendo todavía alto. Hay una falta de capacitación para el trabajo y pocas personas que alcanzan la educación secundaria. Parece que tanto el gobierno como las empresas han entendido lo negativo de esta situación y lo están tratando de solucionar con la puesta en marcha del plan nacional de aprendizaje al que después nos referiremos.

La mayoría de los trabajadores entrevistados tenían un nivel de formación básico, inversamente proporcional a su edad, por lo que es de esperar que en un futuro cercano este nivel formativo en las fábricas se incremente. Casi todas las personas de menos de 30 años tenían la educación primaria realizada. Parece que el analfabetismo en Marruecos sigue siendo uno de los más altos del mundo árabe, encontrándonos durante la realización de las visitas algunas personas con poca formación o con muy pocos años de educación primaria.



*Planta de fábrica en Casablanca*

### **3.1.- Las empresas visitadas.-**

Todas eran de propiedad marroquí y familiar, siendo el director de la fábrica el propio dueño y una de ellas perteneciendo a un grupo empresarial que consta de otras dos fábricas más. Todas trabajan para la exportación en un 100%, descartando trabajar en un futuro para el mercado nacional. Es de destacar que las empresas que se dedican a la exportación tienen un beneficio fiscal al reducirse en un 7% el impuesto de sociedades.

En todos los casos plantearon su desinterés en pertenecer a cualquier tipo de asociación patronal, tanto en relación con la AMITH (organización sectorial de la confección), como con la CGEM (intersectorial empresarial), expresando su escasa valoración de éstas. Una fábrica afirmó sin embargo estar en contacto con ellos para conocer las últimas novedades, aunque no para organizar cualquier tipo de actividad conjunta de cara a mejorar o incidir en el sector.

Una de las fábricas visitadas subcontractaba una parte de la producción de una fábrica proveedora principal directa de Inditex. Aunque ambas estaban auditadas desde la perspectiva de cumplimiento del AMG, se observaban apreciables diferencias en relación con las condiciones de trabajo. Este fenómeno, en Marruecos como en la mayoría de países, constituye una cuestión importante desde la perspectiva sindical, por lo que ha de ser objeto de especial atención por parte de todos. El resto trabajan directamente para las marcas principales, Inditex en este caso, y una de ellas trabajaba adicionalmente con 5 talleres subcontractados, todos ellos auditados por Inditex. Además trabajaban para otras marcas internacionales (Next, Naf, Pimkie, Topshot...) y también españolas (Desigual, Mango,...). Los porcentajes de su producción para Inditex oscilaban entre el 30% y el 60%.

El diseño les viene proporcionado esencialmente por la marca que contrata su actividad, lo que las convierte en empresas sólo de confección. Sólo una de ellas propone también diseño a las marcas internacionales. Ninguna de ellas tiene marca propia, pero una estaba en vías de crearla.

Los negocios generalmente se realizan en francés.

Las empresas visitadas ocupan entre 120 y 600 trabajadores, y en todas el porcentaje de mujeres está rondando el 90%. En ninguna hay menores de 18 años, ni siquiera dentro del plan nacional de aprendizaje al que luego nos referiremos.

El porcentaje de rotación de la plantilla está entre el 10 y el 20% anual, debido en parte al abandono del trabajo por parte de las mujeres cuando se casan y dejan el trabajo, desplazándose a las zonas rurales de procedencia, o por maternidad. El porcentaje de absentismo ronda el 3%, debido a enfermedades leves principalmente. En todas nos dicen que prácticamente no hay accidentes laborales.

Normalmente la edad media en casi todas las fábricas se sitúa en torno a los 35 años, y la antigüedad promedio en 4-5 años.

No existen turnos en las fábricas.

### **3.2.- Condiciones generales de trabajo.-**

En cuanto a las condiciones de trabajo podríamos concretar a continuación los datos e impresiones que extraemos:

- ❖ Observamos algunas deficiencias en temas de medidas de seguridad “subsanales y corregibles”, de necesaria corrección, recogidos en su mayoría en las auditorías previas realizadas. Entre ellos:
  - Las puertas de emergencia carecen de sistema antipánico (en la mayoría de los países visitados no las tienen).
  - alguna indicación de extintores mejorable,
  - incorrecto almacenamiento de cajas y cartones,
  - desniveles pronunciados en las escaleras sin identificar, ...
- ❖ Sólo en una de las fábricas visitadas tenía comedor. Los trabajadores aportaban su comida.
- ❖ En ninguna de ellas se observó instalación de aire acondicionado, pero tampoco observamos calor en exceso, aunque hay que tener en cuenta la fecha de nuestra visita y que en Casablanca tampoco se dan (ni en verano) temperaturas demasiado elevadas.
- ❖ Había sala de rezos en las fábricas visitadas, excepto en una, en la que el empresario nos comentó que no se había facilitado específicamente una, pero los trabajadores disponían de una zona que utilizaban para estos menesteres.
- ❖ Las características técnicas de la maquinaria de las empresas visitadas era buena en general, principalmente japonesa.
- ❖ No tenían un sistema de transporte o autobús, por vivir cerca los trabajadores en la mayoría de los casos.
- ❖ La edad mínima estipulada en la legislación para el trabajo es de 15 años, aunque en las fábricas visitadas no había nadie por debajo de los 18 años.
- ❖ La ley regula una serie de permisos especiales por circunstancias personales, como por matrimonio (4 días por Ley, en una fábrica visitada tenían 10 días), etc.



*Trabajador de Corte en una fábrica de Casablanca*



*Trabajadora cosiendo en una fábrica de Casablanca*

### **3.3.- La contratación.-**

El contrato de trabajo se concierta entre el empresario y el trabajador, verbalmente o por escrito (siendo frecuente según los sindicatos el primero, aunque NO el utilizado en las empresas visitadas). Puede ser:

- ❖ de duración determinada (CDD),
- ❖ indeterminada (CDI),

Normalmente utilizan el sistema de 1 contrato de CDD de 6 meses, con un periodo de prueba inicial de 15 días, en el caso de las personas que trabajan en el taller, y de 3 a 6 meses en el caso de las personas que trabajan en las oficinas, para pasar todos a otro de CDD de 6 meses y después un contrato de CDI, al que acceden prácticamente entre el 70 y el 80% de las personas contratadas. El contrato de duración determinada que supere el año de duración, se convierte en indefinido. El contrato tiene que tener un sello del Ayuntamiento Local, que comprobamos que faltaba en una de las fábricas visitadas.

La edad de jubilación se sitúa en 60 años.

En una nos explicaron que utilizan empresas de trabajo temporal (en concreto Adecco) para suplir ausencias. En otra para suplir la realización de horas extraordinarias cuando los trabajadores propios llegan al máximo de horas trabajadas permitidas. Comentaron el buen funcionamiento del sistema a criterio empresarial, y que en general facilitan trabajadores formados.

En las fábricas visitadas todos coincidían en que no se producen habitualmente despidos. El CDI finaliza por voluntad de una de las partes, mediante preaviso a la otra que varía según la categoría profesional del asalariado. El trabajador con contrato indefinido tiene derecho a indemnización en caso de despido después de seis meses de trabajo fijada según antigüedad y en función de la siguiente escala, que puede aumentar por decisión judicial:

- ❖ 96 horas de salario para los 5 primeros años de antigüedad,
- ❖ 144 horas de salario para una antigüedad de entre 6 y 10 años,
- ❖ 192 horas de salario para una antigüedad de entre 11 y 15 años,
- ❖ 240 horas de salario para una antigüedad superior a 15 años,

Esta indemnización se calcula sobre el salario medio, sin horas extras, de las 52 semanas previas a la ruptura del contrato.

El empresario que emplee al menos a 10 trabajadores y que pretenda despedir a una parte o a la totalidad de la plantilla por motivos tecnológicos, estructurales o económicos, deberá comunicar su decisión a los delegados de los trabajadores o representantes sindicales al menos un mes antes del despido. Este tipo de despido está subordinado a la autorización del gobernador de la prefectura o provincia.



La empresa debe entregar al trabajador despedido un certificado de trabajo en los ocho días siguientes, indicando la fecha de entrada y salida de la empresa y los puestos desempeñados en la misma.

Existe un sistema de control de la aplicación de la normativa para la resolución de litigios en estos temas.

### **3.4.-Plan nacional de aprendizaje.-**

En Marruecos existe un plan de aprendizaje para insertar en el mercado laboral a los jóvenes, con o sin formación, según se recoge en la Ley Número 12 del ordenamiento Laboral. Se puede acceder desde dos opciones, una primera a través de la denominada “Agencia Nacional del Empleo” (ANAPEC) y la otra a través del “Centro de Formación del Trabajo”.

A las empresas se les dan subvenciones y no pagan los costes de los aprendices a la Seguridad Social durante los dos primeros años. En alguna fábrica nos indican que el principal problema para utilizar el sistema eran los excesivos trámites burocráticos para su gestión. También nos indicaron que había algunas empresas que lo utilizaban para tener mano de obra barata. Aunque no lo detectamos así en las fábricas visitadas después de comprobar el trabajo realizado, los contratos, hojas salariales y la jornada de trabajo de los aprendices, pero, según los sindicatos locales y confirmado por algún empresario, podría producirse una situación de uso fraudulento del mecanismo.

A través de estos dos organismos se pueden incorporar jóvenes menores de 20 años. Los detectamos en las fábricas visitadas entre 18 y 20 años, nunca menores, que realizan este aprendizaje entre 2 y 3 meses, si se incorporan luego como operarios, y de 6 meses si lo hacen en las oficinas como técnicos. En el supuesto de venir con formación ingresan normalmente después de los 6 años de primaria.

En una de las fábricas visitadas nos explicaron que tenían su propio sistema de incorporación para jóvenes por ser muy complejo el propuesto por el gobierno y no cubrir sus necesidades formativas. No era tanto un planteamiento para incorporar a gente joven sino más bien un sistema bastante interesante de escuela de formación y al terminar se les hacía un contrato de duración determinada de 6 meses (CDD). Tenían formación teórica y práctica, estaba en un aula-taller separada de la fábrica, y nadie se incorporaba sin tener la educación secundaria (3 años más después de la primaria).

Según la norma los aprendices realizan una jornada más corta que el resto de los trabajadores, reduciéndose entre 2 y 3 horas.

### **3.5.-Retribuciones y estructura salarial.-**

No existe convenio colectivo ni sectorial ni de empresa, estableciéndose acuerdos individuales a partir del Salario Mínimo Garantizado del país. Se abona por meses o por horas, el primer sistema

para los trabajadores cualificados (básicamente el personal de oficina), y el segundo para el personal sin cualificación de 13.46 Dh/hora (1,24 €/hora), con un mínimo de 2.570 Dh/mes (237 €/mes), fijado por el Ministerio de Empleo y Promoción Nacional. No existe ningún sistema de cualificaciones o escalado por categoría.

Las horas extras se abonan según el sistema siguiente: entre las 6 y las 21 horas se incrementará el salario en un 25% , mientras que entre las 21 y las 6 horas se incrementará en un 50%. En los días de descanso semanal o festivos el incremento será de un 50% en la primera franja horaria y del 100% en la segunda.

Existe una prima de antigüedad (salvo que se establezca lo contrario en el contrato o reglamento interno) fijada en un 5% del salario después de 2 años trabajados, un 10% después de 5 años, 15% después de 12 años, 20% después de 20 años, hasta un máximo del 25% del salario después de 25 años trabajados.

El salario se percibe mensualmente, pero en la mayoría de los casos observamos que se liquidaba dos veces. Una como anticipo a cuenta, alrededor del día 20 de cada mes (entre 200 Dh/mes y 300 Dh/mes, esto es entre 18,4 €/mes y 27,6 €/mes, dependiendo de la fábrica). Este anticipo consta en las hojas de salarios en la mayoría de fábricas, pero en una no estaba reflejado en éstas, por lo que no se pagaba por él las cotizaciones pertinentes.

En una fábrica tenían un sistema de escalado laboral o cuadro de referencia, una especie de cualificación laboral, que dependía del número de operaciones que los trabajadores podían realizar, así como de la dificultad de éstas. Así podían llegar a alcanzar los 16 Dh/hora (1,47 €/hora) con un máximo de 3.050 DH/mes, unos 281 €/mes (a partir de aquí las cifras las indicaremos sólo en euros).

En las fábricas visitadas los salarios eran:

- ❖ Para los operarios de fábrica entre 237 €/mes y unos 281 €/mes,
- ❖ Para los jefes de línea alrededor de 369 €/mes de media,
- ❖ Y para el personal que trabaja en las oficinas varía, según lo verificado en nuestras entrevistas individuales y sin ningún tipo de criterio oficial por categoría o profesionalidad, desde el mínimo de 322 €/mes hasta los 645 €/mes.
- ❖ El salario más alto de oficinas (director) puede llegar a cobrar 2.304 €/mes.
- ❖ En cuanto a los aprendices, en los 2 a 3 meses que permanecen en esta situación, ganan unos 47 €/mes.

En las entrevistas individuales detectamos algunos pluses, sólo para el personal de oficinas y totalmente discrecionales en cuanto a cantidades y personas que los recibían, y que parece ser más bien incentivos, pero que constan por conceptos que no cotizan a la S.S., como: prima de comida de 46 €/mes o plus de transporte de 37 € a 92 €/mes.

En una fábrica el sistema de pagos se hacía los que lo solicitaban (un 60%) por transferencia, pero normalmente se abona en mano en todas las fábricas visitadas.

En la mayoría no existen incentivos o bonos. En una de ellas, para el personal de oficinas existía una paga de hasta 2 meses de salario que se abonaba a partir de la decisión discrecional del empresario relacionada con objetivos individuales y colectivos. Nos comentó el empresario que estaba estudiando la posibilidad de que se abonara también al resto del personal. Al preguntarle si tenía previsto negociar este pago con la representación de los trabajadores, dijo que no, pues consideraba que es competencia suya, aunque sí se lo explicaría una vez implementado. A preguntas nuestras, los delegados de personal parecían asumirlo como exclusiva competencia empresarial.

Debe emitirse un “boletín de pago” (nómina), y comprobamos que así se hacía en las fábricas visitadas, señalando los costes salariales y los pagos a la Caja Nacional de la Seguridad Social (CNSS) y al Seguro obligatorio de prestaciones médicas y/o familiares (AMO), obligatorios tanto para el empresario así como para los trabajadores según los siguientes tipos de cotizaciones:

- Pagos que realiza el trabajador: A la CNSS el 4,48 % de su salario bruto, y al AMO el 2,26 %.
- Pagos que realiza la empresa: A la CNSS el 17.34% y al AMO el mismo 4.13%.

Para percibir las prestaciones por baja (un 66,7% del salario medio de los seis meses anteriores que se paga desde el cuarto día de incapacidad) el trabajador debe tener al menos 54 días de cotización en los seis meses naturales anteriores. La remuneración durante el periodo de vacaciones es igual al promedio de su salario en jornada ordinaria y debe ser pagada como muy tarde el día antes de su comienzo

En el supuesto de maternidad, la prestación es del 100% del salario medio recibido en los seis meses anteriores a la fecha prevista del parto. Se paga, según la ley, durante un máximo de 14 semanas salvo disposiciones más favorables establecidas en el contrato, convenios colectivos o reglamento interno. Las asalariadas no podrán trabajar durante las 7 semanas que siguen al parto. Y durante los doce meses siguientes a su reincorporación tienen derecho a una reducción de jornada de una hora diaria. Se les suele cambiar de puesto de trabajo, a los 6 meses de embarazo, a puestos de trabajo que se consideran más “sencillos ó fáciles”. En una de las entrevistas que realizamos a una mujer que estaba embarazada comprobamos que así se hace. Las mujeres para el cuidado de sus hijos podrán disponer de un año de permiso no retribuido.

### **3.6.- Jornada laboral.-**

La jornada laboral es de 8 ó 9 horas diarias, de lunes a viernes, y algunos sábados realizan 4 horas, llegando a un máximo de 44 horas semanales, según el Código de trabajo. La jornada ordinaria no puede exceder de 191 horas/mes, con un máximo de 2.288 horas/anuales. La duración de la jornada diaria no superará las 10 horas, horas extra incluidas.

En todas las fábricas visitadas la jornada ordinaria empieza a las 8,00h y finaliza como máximo a las 18,00h, con una hora para comer, en general de 13,00 a 14,00h, y con pausas de 15 minutos a las 10,00h y a las 16,00h. Las fábricas visitadas las horas de presencia rondaban entre 9 y 9,30.

Las horas extraordinarias no podrán exceder del 10% de las horas normales. En varias de las fábricas visitadas preferían subcontratar el trabajo extra a otros talleres (también auditados) o utilizar trabajadores de empresas de trabajo temporal. Cuando las realizan, no excedían de 2 horas extras, y parecían voluntarias en todas las ocasiones que las hacían. Se avisan prácticamente el mismo día y su realización parece asumirse por todo el personal cuando se les indica la necesidad, aunque nadie señalaba problemas si optaba por no realizarlas.



*Trabajadoras revisando prendas en una fábrica en Casablanca*

La ley señala que una empresa con una carga de trabajo excepcional puede utilizar a sus empleados más allá de las horas normales de trabajo, a condición, sin embargo, que el total de horas extraordinarias no exceda de 80 horas por año por cada empleado. Además, previa consulta con los representantes de los trabajadores o al comité de empresa, establece la posibilidad de trabajar adicionalmente 20 horas si la naturaleza de la actividad empresarial requiere, siempre que el importe acumulado de las horas extraordinarias no exceda de 100 horas por año para cada empleado.

Varias empresas nos comentaron que tienen varios meses “tranquilos” de producción, con algunos meses de mucho trabajo, normalmente mayo y junio, con picos altos de producción, por lo que es necesario planificar y anticipar con tiempo las jornadas laborales, para no exceder del máximo permitido por ley.

Muchas utilizan lo que se denomina **banco de horas**. Se trata de un sistema de flexibilidad regulado por Ley, que se utiliza en varios sectores, por el que las empresas tienen que hacer previsión normalmente del uso de horas anuales y mensuales que van a realizar para no exceder de las 191 horas/mes por trabajador. Teniendo en cuenta que algunos meses no pasan de realizar 100 horas, utilizan este sistema de horas anuales para regular el sistema horario anual. Nos comentaron que las marcas británicas no permiten el uso de este sistema, al exceder en los periodos de picos altos de producción de las horas permitidas en sus códigos de conducta.

En las empresas visitadas no tienen un sistema de preaviso o sistema regulado de su uso y no se pacta con la representación de los trabajadores, utilizándose por las empresas sin contar con los delegados de personal en las empresas del sector.

**Los descansos:** Aparte de la hora para comer, tienen pausas diarias de 15 minutos a las 10,00h y a las 16,00h. Es obligatorio un descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, durante el viernes, sábado, domingo, o el día de mercado semanal. A pesar de la gran población musulmana, se observa el descanso generalizado en sábado (aunque algunos se trabajan como se indicó anteriormente) y domingo.

**Vacaciones y los festivos.** Todo trabajador tiene derecho a vacaciones remuneradas, después de seis meses de trabajo continuado y efectivo, por un periodo de un día y medio laborable de descanso por mes de trabajo (dos días para los de menores de 18 años). El período de vacaciones se verá aumentado en un día y medio por cada cinco años trabajados, sin que la duración total de las vacaciones sobrepase los 30 días

Normalmente las vacaciones son de 3 semanas en agosto, 1 semana en la fiesta del cordero, y 3 días en Ramadán (esta se suele ampliar hasta 1 semana). Más 13 días festivos. Los días festivos son las **Fiestas Nacionales:** 11 de Enero –Manifiesto de la Independencia-, 27 de Julio -Fiesta del Trono-, 1 de Mayo -Fiesta del Trabajo-. 23 de Mayo -Fiesta Nacional-, 14 de Agosto -Jornada del Oued Ed-Dahab-, 20 de Agosto -Revolución del Rey y el Pueblo-, 21 de Agosto -Fiesta de la Juventud-, 6 de Noviembre -Al Massira Al Khadra: Marcha Verde-, 18 de Noviembre -Fiesta de la Independencia. Y las **Fiestas Religiosas** (sujetas al calendario lunar): Fatih Moharrem -1º de año musulmán-, Aid Al Fitr -Fiesta de fin del Ramadán-, Aid Al Adha -Pascua del Sacrificio-, Aid Al Mawlid Annabaoui -Conmemoración del nacimiento del Profeta-.

### **3.7.- Accidentes y enfermedades en el trabajo.-**

Las contraprestaciones que se dan cuando se producen accidentes o enfermedades laborales a consecuencia de la actividad laboral o durante los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de trabajo, según la legislación marroquí son:

- En caso de accidente, el empresario deberá declararlo en un plazo máximo de 48 horas y satisfacer una indemnización diaria al afectado de la mitad de su salario hasta el 28º día después del accidente y de dos tercios a partir del 29º día.
- Los establecimientos industriales y comerciales que empleen a más de 50 trabajadores o cuya actividad pueda originar enfermedades profesionales deberán contar con unos servicios médicos laborales que correrán a cargo del patrono. En las fábricas visitadas había sala de atención médica y el doctor acudía un par de días a la semana.

### **4.- La actividad sindical en las fábricas.-**

Sólo alrededor de 400.000 trabajadores están sindicalizados en Marruecos, en su mayoría en el sector público. En la zona de Casablanca, según señalaron los Secretarios Generales textiles de UMT y CDT, hay solamente unas 295 fábricas del sector textil con representación sindical, con alrededor del 10% de personas afiliadas en ellas. El Código de Trabajo establece un sistema de

representatividad con aspectos aparentemente similares a los que se dan en España, con delegados de personal y comités de empresa.

En las empresas visitadas prácticamente no existe ningún tipo de sindicación, actividad sindical o contacto con el sindicato.

La legislación establece que en una empresa con diez o más trabajadores deberán elegirse delegados de los trabajadores. Pero éstos se suelen ser designados por los empresarios con procedimientos irregulares. Se establece también la posibilidad de constituir Comités de Empresa, como órganos consultivos formados por el empresario y dos delegados de personal y que en la práctica no es más que una figura decorativa. En todas las fábricas visitadas había Comités de Seguridad y Salud, que son obligatorios, pero como suele ocurrir en la mayoría de los países, formados exclusivamente por “técnicos” designados por la empresa sin ninguna incidencia por parte de la representación de los trabajadores.

Preguntando al personal de las empresas sobre su opinión de los sindicatos, ésta normalmente era negativa, afirmando muchos trabajadores que en las empresas donde estaban presentes los sindicatos había problemas y muchas veces acababan cerrándose. Los Secretarios Generales que nos acompañaban en las entrevistas afirmaban su voluntad de trabajar para cambiar esa imagen.

En todas las fábricas visitadas están constituidos los comités de empresa. Tienen también delegados de personal, pero no habían sido elegidos según la legislación vigente. El Código de Trabajo de Marruecos establece dos colegios electorales para cada centro de trabajo, uno para el personal de fábrica u obreros y otro para el personal técnico o de oficinas, para elegir un número de delegados proporcional al número de trabajadores en cada uno de ellos, pero en casi ninguna de las fábricas se daba esta proporcionalidad.

Prácticamente nadie de las personas entrevistadas sabía quiénes eran los delegados (sólo en una fábrica conocían de su existencia), cuándo o cómo habían salido elegidos o nombrados. Incluso en una empresa donde había tres personas elegidas como delegados de personal, ellos mismos no tenían claro cuál había sido el método de elección, y si los habían puesto los compañeros y compañeras o el empresario, y prácticamente nada sabían o querían comentar sobre su actividad.

De todo ello hay que exceptuar un centro, subrayando su carácter atípico, donde habían sido elegidos mediante un sistema de participación y elección, con votación de listas en urna y la proclamación de las personas que resultaron elegidas entre los trabajadores del taller. Se presentaron 20 personas y de éstas se eligieron a 7 como titulares (5 hombres y 2 mujeres) y otras tantas como suplentes (4 mujeres y 3 hombres). Al final sin embargo la representatividad se desvirtuaba porque sólo dos de esos siete delegados titulares se unían a otros 3 delegados elegidos por el personal de oficina (3 mujeres) para constituir un comité de empresa consultivo que se reunía una vez al mes, y con la empresa cada seis meses.

Al preguntar por su “actividad sindical”, los delegados nos comentaban casi siempre que estaban muy contentos con la empresa y la relación del empresario con ellos. Sus pocas demandas estaban relacionadas con el sistema de horarios, el banco de horas y cuestiones individuales o

puntuales de los trabajadores. No conocían la legislación laboral, ni que eran los Convenios Colectivos, ni la necesidad de éstos.

Los sindicatos nos dijeron que de vez en cuando se producen huelgas por cambios o disminución de garantías en las condiciones de trabajo, pero no lo vimos reflejado en las informaciones recogidas en las fábricas visitadas, donde nos afirmaban lo contrario, que no se habían producido en ellas ningún tipo de conflicto.

De hecho, un mes antes de nuestra visita se convocó en el país una huelga general (el 24 de febrero de 2016) en defensa de los derechos de los trabajadores, reivindicando mejoras en las condiciones de trabajo, de la negociación colectiva, del derecho de huelga, para la mejora en el sistema de jubilación, etc. Preguntamos al respecto a todas las personas que entrevistamos, tanto empresarios como trabajadoras y trabajadores. Los primeros nos decían que no les había afectado y que los trabajadores no habían querido participar en ella. Sin embargo en una de las fábricas visitadas el empresario nos dijo que cerraron ese día y lo cambiaron por un día de vacaciones. En las demás los trabajadores nos dijeron que ese día fueron a trabajar, la mayoría afirmaron desconocer tal convocatoria y los menos no estar de acuerdo con los sindicatos ante ella.



*Reunión con Representantes de los trabajadores en una fábrica en Casablanca*

### **5.- Falta de cooperación de una fábrica. Inaplicación del Acuerdo Marco Global, posteriormente corregida.-**

Todo lo señalado sobre la realidad sindical subraya lo relevante de la presencia sindical en estas visitas, tanto nuestra como delegación internacional como de los sindicatos locales. Era la primera vez, en los últimos 8 años, que los sindicatos marroquíes se sumaban a nuestras visitas a fábricas de la industria del textil-confección.

En estos años hemos visitado más de 100 fábricas de numerosos países en aplicación del Acuerdo Marco con Inditex, pero también en base a los compromisos de Responsabilidad Social de Mango y de El Corte Inglés. En todas hemos propuesto que con nosotros, en la delegación sindical, participaran los sindicatos del país. Así lo han hecho casi siempre y en todos los casos, hasta ahora, las empresas proveedoras de las marcas españolas habían asumido esta presencia sindical.

Pero esta vez, en una de ellas, después de empezar la reunión, en la entrevista inicial con la dirección de la empresa, los representantes de ésta advirtieron que no podíamos continuar con la visita posterior si nos acompañaban los sindicatos locales. Se negaban a autorizar la visita de éstos a las instalaciones, o su participación en las previstas posteriores reuniones con delegados y delegadas, así como los y las trabajadoras. Decían que sólo los responsables de IndustriAll podíamos continuar con la visita a la fábrica, pero no los sindicatos locales.

Decidimos no continuar con la visita a esa fábrica y subrayamos el claro y grave incumplimiento del Acuerdo Marco que esto suponía por parte del fabricante de Inditex. Dado que no se logró que el empresario modificara su decisión, decidimos interrumpir la visita, tanto la delegación sindical como la representación de Inditex.

Este hecho supone en este momento un importante reto para la aplicación del Acuerdo Marco con Inditex y así se lo hemos señalado. Tras las gestiones realizadas por Inditex, el fabricante ha manifestado su disposición a corregir su actitud y ha aceptado la presencia de los sindicatos locales en una próxima visita, comprometiéndose por escrito a:

- ❖ Adherirse íntegramente a los compromisos establecidos en el Código de Conducta y a promover su responsabilidad para asegurar que se cumplan los estándares contemplados en el mismo.
- ❖ Colaborar con Inditex en todos los programas y herramientas puestos en marcha por Inditex para la implementación del Código.
- ❖ Asegurar la libertad de asociación y negociación colectiva en su empresa.
- ❖ Colaborar en la implementación del Acuerdo Marco Global de Inditex con IndustriALL y el Protocolo que lo desarrolla, permitiendo en todo momento la presencia de representantes de los sindicatos internacionales y locales y cooperando con los mismos con total disponibilidad y transparencia.
- ❖ Por todo lo anterior, la empresa lamenta los hechos ocurridos durante la visita del día 7 de marzo de 2016 disculpándose ante los miembros de Inditex, IndustriALL y sindicatos locales presentes durante la misma e invitándoles a visitarla nuevamente cuando estimaran necesario.

Se plantea pues como objetivo inmediato la repetición de la visita a esta fábrica con los sindicatos marroquíes, para verificar que es así.

Siendo la primera y única vez que se ha dado tal situación, lo ocurrido no hace más que resaltar la difícil e importante tarea de los sindicatos locales con su trabajo, particularmente ante las carencias de las normativas de muchos países en relación con los derechos sindicales, con las necesarias garantías de los derechos y libertades sindicales. Y subraya la importancia y relevancia del Protocolo firmado en el año 2012 e incorporado al Acuerdo Marco en su ratificación de 2014, donde se establece este derecho para la intervención y participación de los sindicatos locales, no sólo en nuestras visitas, sino en su trabajo diario en relación con las fábricas de la cadena de suministro de Inditex.



Esta situación ayuda también a entender la importancia de los derechos de los sindicatos locales en la aplicación de los compromisos de Responsabilidad Social de las empresas multinacionales en toda su cadena de producción y distribución, para la eficacia de los Acuerdos Marco, pero también de sus Códigos de Conducta en aquellas que aún no los han suscrito con el sindicalismo global.

## **6.- Seminario sindical y su proyección.-**

Uno de nuestros objetivos iniciales era, contando con la presencia de los sindicatos marroquíes (UMT y CDT), realizar un seminario con dirigentes sindicales y con delegadas y delegados del sector en el país, y explorar la posibilidad de desarrollar trabajos en el futuro inmediato dando un paso más en la aplicación del Acuerdo Marco, contribuyendo así a fortalecer el sindicalismo en la cadena de producción de Inditex, así como en todo el sector, teniendo en cuenta además el gran número de marcas españolas que tienen proveedores en Marruecos.

En el curso del seminario por nuestra parte se ha explicado cómo se está coordinando e implementando el Acuerdo Marco Global entre Inditex e IndustriAll en el mundo y en particular estos días en Casablanca. Planteamos un plan de acción sindical en la zona, con acciones en la cadena de producción en el país, para impulsar trabajos concretos con los sindicatos locales. Todo ello con dos referencias: la experiencia del seminario de formación piloto realizado en Turquía con la participación de trabajadores elegidos para ello en las fábricas, y la necesidad de una iniciativa sindical desde el sindicalismo de los países emergentes para plantear a los sindicatos de las casas matrices de las multinacionales su responsabilidad en relación con la defensa del trabajo digno en las empresas de todas sus cadenas de producción.

## **7.- Balance sindical y proyección futura.-**

Junto con el global apoyo al sindicalismo marroquí, esta visita nos ha permitido además profundizar nuestra propia experiencia de trabajo desarrollando algunas líneas de trabajo ya apuntadas en otras experiencias similares, entre ellas la interrelación entre las auditorías practicadas por las marcas y la participación del sindicalismo local, así como la importancia de seguir el curso de las sucesivas subcontrataciones en una misma cadena de producción.

Después de varios viajes realizados a Marruecos, no sólo en aplicación del AMG con Inditex sino también para visitar fábricas de las cadenas de suministro de otras marcas españolas, hemos cubierto uno de nuestros objetivos iniciales al aproximarnos a un país, Marruecos en este caso, que es el de conocer la problemática existente en sus centros de producción y analizar los retos que de ello derivan en la defensa de los derechos del trabajo cara al futuro.

**Abril 2016**

**Secretaría de Internacional de CCOO-Industria**  
**Coordinación de IndustriALL Global Union para el AMG con INDITEX**