



**Aproximación Sindical a la Industria del
vestuario y de la Confección en la cadena de
producción de INDITEX, y talleres de formación
para el seguimiento de la implementación de su
Acuerdo Marco Global en**

MARRUECOS-2017

TANGER-CASABLANCA



Diciembre 2017

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

ÍNDICE:

- 1.- *Objetivos sindicales de nuestra visita a Marruecos.*
- 2.- *Las Características de las empresas visitadas, sus condiciones de trabajo.*
 - 2.1.- *Las empresas visitadas.*
 - 2.2.- *El contrato de trabajo en Marruecos.*
 - 2.3.- *Plan nacional de aprendizaje.*
 - 2.4.- *Retribuciones y estructura salarial.*
 - 2.5.- *La jornada laboral.*
- 3.- *Taller de formación conjunto para la implementación del Acuerdo Marco Global.*
- 4.- *Balance sindical y proyección futura.*

1.- Objetivos sindicales de nuestra visita a Marruecos.-

Dentro del plan de trabajo diseñado para el año 2017 en el ámbito del Acuerdo Marco Global (AMG) entre IndustriAll Global Union (IGU) e Inditex planificamos una visita a Marruecos, entre los días 17 y 22 de diciembre, con el objetivo de continuar con los trabajos iniciados en nuestra anterior visita realizada en marzo¹ de este mismo año. Nos planteamos:

1. Visita conjunta a dos fábricas, propuestas por los sindicatos locales, de la cadena de suministro (CS) de Inditex en Tánger para conocer la situación actual y la evolución del sector del textil y de la confección, y del calzado.
2. Realizar talleres de formación y capacitación conjunta, con representantes sindicales y proveedores de Inditex, tanto en Tánger como en Casablanca, para la mejor implementación del AMI y su correcta aplicación en el país.

Marruecos es muy importante para Inditex por tratarse de un país "de proximidad" y con una fuerte tradición en la industria del vestuario y del calzado. Su CS aquí está integrada, según la lista facilitada por Inditex relativa al 2016, por 143 proveedores que trabajan en 273 fábricas con alrededor de 72.000 personas que trabajan confeccionando 8 de las marcas del grupo Inditex, además de otras marcas de otras empresas ajenas a Inditex.

La delegación sindical-empresarial en este nuevo viaje a Marruecos estaba constituida por parte sindical por: 1) Víctor Garrido Sotomayor, Coordinador general del AMI para IGU y miembro de la Secretaría de Acción sindical Internacional de CCOO de Industria, 2) Ahmed Kamel, responsable de la Oficina Regional en Medio Oriente y Norte de África (MENA) de IGU, 3) varios representantes de los sindicatos locales de la Unión Marroquí del Trabajo (UMT), encabezada por Araby Hamouk, Secretario General de su Federación del Textil-Confección y varias personas de la Confederación Democrática del Trabajo (CDT) y 4) varios dirigentes del sindicato egipcio. Por parte empresarial la delegación estaba integrada por Javier Díaz Pena, del Departamento de Sostenibilidad de Inditex en A Coruña, así como por Mohamed Zeggaf, responsable de la delegación del mismo en Marruecos, y Hmama Tamsamani.

2.- Las Características de las empresas visitadas, sus condiciones de trabajo.

Una de las positivas novedades, con respecto a anteriores viajes de aproximación sindical en Marruecos, es que las dos fábricas visitadas formaban parte de una propuesta realizada con antelación por los sindicatos locales, lo que se producía por primera vez.

Es evidente la mejora en los últimos años de las relaciones con el sindicalismo marroquí, gracias a su evidente voluntad de implicarse en la actividad de IGU, contribuyendo además así a una mejor implementación del AMI en el país.

¹ Ver informes anteriores de Marruecos con los sindicatos locales, situado en la página web de CCOO Industria.

Las visitas se desarrollaron, según el esquema de trabajo que hemos venido aplicando en los últimos años, como sigue:

- Entrevista conjunta de la delegación sindical-empresarial con la dirección de las empresas visitadas.
- Visita también conjunta de las instalaciones, durante la cual los sindicatos locales han señalado varios trabajadores para una posterior entrevista individual con la delegación sindical, facilitándonos la empresa diversa documentación como las hojas de salarios y los registros de entrada y salida.
- Y por último un breve encuentro de la delegación sindical con las personas "elegidas"² aparentemente como representantes de los trabajadores, formando parte de los comités de representación.

2.1.- Las empresas visitadas:

- Las dos fábricas eran de propiedad marroquí y las dos trabajan al 100% para la exportación³.
- No tienen marca propia, aunque una de ellas la estaba preparando.
- En ambas se subcontrata parte de su producción a otras fábricas de Marruecos. Una de ellas a tres talleres que, según la empresa, también son auditados por Inditex.
- Ambas producen entre el 60 y el 70% para las marcas de Inditex y para otras marcas españolas como Mango (el 10% en los dos casos) y El Corte Inglés (alrededor del 5% en una de ellas). También en pequeños porcentajes para marcas italianas (Benetton) y francesas o inglesas como Topshop.
- El tamaño de ambas es en un caso de 750 y en el otro de 1.100 personas, en ambas el porcentaje de mujeres está alrededor del 70%.
- La edad promedio de los trabajadores está entre 25 y 35 años
- La antigüedad promedio es de 4 y 5 años.
- La rotación oscila alrededor del 3,5% anual.
- El absentismo se sitúa entre el 1 y el 2% diario.
- Las dos fábricas tienen salas de rezo separadas por sexo.
- La mayoría de los trabajadores entrevistados tenían un nivel de formación básico, en algunos casos sólo la educación primaria, en el caso de las personas más jóvenes, y sin formación, prácticamente analfabetas⁴, en el caso de las personas mayores.

² Toda la representación había sido designada por la dirección de la empresa. No representaba a los trabajadores que desconocían quienes eran.

³ Hay que recordar que las empresas que se dedican a la exportación tienen un beneficio fiscal del 7% de reducción en el impuesto de sociedades.

⁴ Marruecos sigue teniendo uno de los índices de analfabetismo más altos del mundo árabe.

- En una empresa tienen transporte, a través de minibús con 30 líneas que utilizan habitualmente el 90% del personal de la fábrica, cuyo coste es asumido por el trabajador en un 25% del coste real del servicio, lo que supone para los trabajadores 60 dirhams⁵ (5,37€), al mes.
- Las características técnicas de la maquinaria de las empresas visitadas era buena, principalmente japonesa.
- En cuanto a las condiciones de seguridad en el trabajo se observan, como en anteriores visitas, deficiencias de necesaria corrección y que fueron señaladas en su mayoría en las auditorías previas realizadas. Entre otras:
 - Líneas de evacuación mal señalizadas,
 - Puertas de emergencia sin sistema anti-pánico,
 - Falta de mecanismos de protección anti-pinchazos en las máquinas de coser.
 - Los aseos en una de las fábricas eran insuficientes. Calculamos que “tocaban” a uno por cada 40 trabajadores.
 - Las taquillas y el comedor en una de ellas están unidos y sin apenas espacio para su uso.

2.2.- El contrato de trabajo en Marruecos.-

El contrato de trabajo en Marruecos puede ser: de duración determinada (CDD), o de duración indeterminada (CDI), y se puede concertar, escrito o verbalmente, entre el empresario y el trabajador. Normalmente se utiliza el sistema de un contrato de CDD de 6 meses, con un periodo de prueba inicial de 15 días, para las personas que trabajan en producción, y de 3 a 6 meses para las personas que trabajan en la administración. El contrato de duración determinada que supere el año de duración se convierte automáticamente en permanente.

Durante una de las visitas hemos constatado que no existía constancia escrita de los contratos laborales de los trabajadores, con general desconocimiento de su existencia por parte de la gente entrevistada (algunas de las personas entrevistadas tenían hasta 10 años de antigüedad), lo que además puede generar a los trabajadores dificultades si se produce cualquier incidencia o despido⁶, sin otra forma de acreditar la relación laboral con la empresa, que el certificado del pago a la seguridad social o nóminas, que están en poder de las empresas. Un trabajador con contrato indefinido tiene derecho a indemnización en caso

⁵ 1€=11,17MAD; a partir de aquí toda la información se dará en euros.

⁶ La empresa debe entregar al trabajador despedido un certificado de trabajo en los ocho días siguientes a su contratación, indicando la fecha de entrada y los puestos desempeñados en la misma.

de despido después de seis meses de trabajo, fijándose según su antigüedad en función de una escala⁷ y puede aumentar por decisión judicial.

2.3.-Plan nacional de aprendizaje.-

Es importante recordar de nuevo la existencia de los planes de aprendizaje en Marruecos, que cada día están más en uso aquí como en otros países de la región MENA, con el objetivo de insertar en el mercado laboral a las personas más jóvenes⁸, con o sin formación escolar, tratando de garantizar una mano de obra que cada vez resulta más difícil encontrar en esta región.

Hay que recordar que el Código de Conducta de Inditex no permite realizar trabajos a menores de 16 años y por tanto es necesario delimitar bien la actividad de los menores de esa edad, entre el aprendizaje y el inicio del trabajo regular, para evitar un uso fraudulento de este tipo de contratación, y, como nos comentaban los sindicatos marroquí, que en algunas fábricas se pueda utilizar el contrato de aprendizaje como mano de obra barata.

En Marruecos, según se recoge en la Ley Número 12 del Código de Trabajo, se puede acceder al sistema de aprendizaje desde dos opciones. Una a través de la denominada "Oficina de Formación Profesional y Promoción del Trabajo" (OFPTT), y la otra a través del "Centro de Formación y aprendizaje (CFA) en el Trabajo", por el que las empresas que se subvencionan con hasta el 60% del coste total de la formación. En ambas opciones las empresas no tienen obligación de registrar a los aprendices bajo la Seguridad Social durante el periodo de aprendizaje, sin embargo están obligadas a cubrir a los aprendices bajo un seguro contra accidentes y enfermedades laborales como refleja el artículo 19 Ley nº 12 que regula a la organización de aprendices en Marruecos.

En una de las fábricas visitadas se estaba utilizando ambas opciones. Por un lado, 4 jóvenes estaban bajo la modalidad de OFPTT en diversas secciones de la fábrica. Por otro lado, hasta 50 jóvenes habían recibido formación durante el año 2017 en una pequeña escuela taller dentro de la fábrica. En ésta visita contamos alrededor de unas 20 personas, entre 17 y 24 años, que realizan este aprendizaje entre 3 y 4 meses, según la empresa, para posteriormente incorporarse en el taller de producción o en las oficinas. Según la normativa, en el artículo 10 de la Ley 12, no se define un número de horas para los aprendices, por lo que estos se rigen de acuerdo a la normativa general de trabajadores en materia de horas, teniendo en cuenta las condiciones especiales para los trabajadores juveniles. En la fábrica visitada realizaban la misma jornada que el resto de trabajadores.

⁷ 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.

⁸ En Marruecos y Túnez, la edad inicial legal para el acceso al trabajo es de 15 años, en Egipto es de 13 años.

2.4- Retribuciones y estructura salarial.-

No existe en Marruecos ningún Convenio Colectivo en el sector, aunque los sindicatos locales nos comentaron que están dándose ya los primeros pasos para tratar de tener uno próximamente. La gestión del salario se establece individualmente partiendo del Salario Mínimo Garantizado del país, que se fija por parte del Ministerio de Empleo y Promoción Nacional y que es de 1,20€/hora⁹, y de 250,67€/mes.

El salario anual se percibe en doce pagas mensuales que se pagan en dos partes cada mes. Una como anticipo a cuenta y que en las fábricas visitadas se entregaba en mano, alrededor del día 20 de cada mes, entre 53,71€/mes y 89,52€/mes dependiendo de la fábrica, sin que exista ningún procedimiento común establecido para todas las empresas¹⁰. El otro pago se realiza a través de transferencia bancaria, normalmente el día 5 de cada mes, para la diferencia resultante del salario mensual después de pagar el anticipo.

Todos los trabajadores, según la Ley laboral marroquí, tienen que percibir una prima de antigüedad¹¹, lo que no se observa que perciban los trabajadores en las fábricas visitadas.

En las fábricas visitadas los salarios eran, sin incluir las horas extras:

- Para las personas del taller entrevistadas en las dos fábricas, oscilaba entre el SMG oficial de 250,67€ y 268,55 €/mes,
- Para los jefes de línea alrededor de 358 €/mes de media,
- Y para el personal que trabaja en las oficinas varía, entre los 270 €/mes el mínimo y los 447 €/mes.
- El salario más alto de oficinas puede alcanzar, según las empresas, los 1.342 €/mes.
- El salario más alto de oficinas puede alcanzar, según las empresas, los 1.342 €/mes.
- El artículo 8 de la Ley nº12 estipula que la empresa paga al aprendiz una retribución mensual, que se acuerda con el aprendiz o su tutor. Este "salario" puede ser menor que el salario mínimo practicado, y puede ser revisado durante el período de aprendizaje. En las fábricas visitadas los aprendices no percibían ninguna retribución.

⁹ 13,46 MAD/hora trabajada.

¹⁰ Este anticipo constaba en las hojas de salarios en las dos empresas visitadas.

¹¹ La prima de antigüedad es un 5% del salario mínimo garantizado, después de 2 años trabajados; un 10% después de 5 años; 15% después de 12 años y un 20% después de 20 años; hasta llegar a un máximo del 25% del salario después de 25 años trabajados.

En las entrevistas detectamos que en una de las fábricas visitadas se abonan algunos incentivos, tanto individuales colectivos, a decisión del empresario, tales como:

- Prima individual por polivalencia, que se decide discrecionalmente a quién se abona por parte del supervisor de línea, de 27€/mes.
- Prima colectiva, que se percibe si se alcanza el 70%, de la producción programada, de 6,26€/mes, y de 31,33€/mes si se llega hasta el 85% de la misma.

Comprobamos en las nóminas de los trabajadores los abonos de salarios efectuados, así como los diferentes pagos a la Caja Nacional de la Seguridad Social (CNSS) y al Seguro de prestaciones médicas y/o familiares (AMO), obligatorios tanto para el empresario así como para los trabajadores, según los siguientes tipos de cotizaciones:

- El trabajador abona a la CNSS el 4,48 % de su salario bruto, y el 2,26% al AMO.
- Y la empresa abona a la CNSS el 17,34% del Salario bruto del trabajador y al AMO el 4,13%.

2.5.- La jornada laboral.-

Según el Código de trabajo el máximo de horas que pueden realizarse diariamente es de 10 horas, incluidas las horas extraordinarias, y de 44 horas semanales. La jornada ordinaria no puede exceder las 191 horas/mes, con un máximo de 2.288 horas/anuales.

Los trabajadores disponen de 9 días de fiestas nacionales¹² y de 4 de fiestas religiosas¹³, un total por tanto de 13 días festivos.

Según la ley actual, las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a vacaciones remuneradas después de seis meses de trabajo continuado y efectivo, con un día y medio laborable de descanso por cada mes efectivo de trabajo¹⁴. Las vacaciones se incrementarán un día y medio más por cada cinco años trabajados, sin que la duración total de éstas sobrepase los 30 días. Si las vacaciones no se disfrutan estas tienen que ser remuneradas.

En las fábricas visitadas se disfruta en dos periodos: una semana en la fiesta del cordero, y otra al finalizar el Ramadán. Las trabajadoras y los trabajadores no tenían claro los días

¹² Las Fiestas Nacionales son los siguientes días: 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.

¹³ 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-.

¹⁴ De dos días en caso de que estos sean menores de 18 años.

exactos de su disfrute vacacional, y entendían estos periodos como sus únicas vacaciones. Las vacaciones anuales deben ser registradas en el registro reglamentario de vacaciones, que sean disfrutadas o abonadas. En una de las fábricas visitadas se había señalado que no se pagan algunos días festivos, como ya había detectado una reciente auditoria de Inditex y se había incluido en el correspondiente plan de corrección.

Según la legislación, las empresas con una carga de trabajo superior en periodos punta de producción podrán utilizar a los trabajadores más allá de las horas normales de trabajo, a condición sin embargo de que el total de horas extraordinarias no exceda de 80 horas por año por cada persona empleada. Además, previa consulta con los representantes de los trabajadores, se establece la posibilidad de trabajar adicionalmente 20 horas si la naturaleza de la actividad empresarial lo requiere, siempre que el importe acumulado de las horas extraordinarias no exceda de 100 horas por año para cada empleado.

Las horas extraordinarias no podrán exceder legalmente del 10% de las horas normales, que fija el pago de horas extras como sigue:

- entre las 6 y las 21 horas se incrementará el salario en un 25%,
- 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.

Muchas empresas utilizan en las épocas de picos de producción altos (entre mayo y julio) lo que se denomina banco de horas para no exceder del máximo de horas permitido por ley. Éste es un sistema de flexibilidad regulado por Ley¹⁵ 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 máximas comentadas de 191 horas/mes por trabajador. Teniendo en cuenta que algunos meses no pasan de realizar 100 horas, al no tener una carga alta de producción, utilizan este sistema de horas anuales para regular el sistema horario anual.

En las empresas visitadas los trabajadores realizan una jornada semanal regular de lunes a sábado como sigue:

- En una de ellas es de 9,45 horas de presencia diaria de lunes a viernes y el sábado de 7,30 horas, con dos pausas de 15 y 30 minutos (excepto los sábados, que es de 15 minutos) para el té, la comida y el rezo, lo que supone semanalmente una jornada de 52 horas y 15 minutos.
- En la otra es de 9,15 horas de presencia diaria de lunes a viernes y el sábado de 5,30 horas (en periodos de punta de producción pueden realizar la misma jornada de

¹⁵ también se utiliza en otros sectores de la industria.

lunes a sábado), con dos pausas de 15 minutos (de lunes a viernes, y una sólo los sábados) para el té, la comida y el rezo (lo que resulta insuficiente, según el comentario de alguno de los trabajadores). Ello supone semanalmente una jornada habitual de 47 horas y 30 minutos.

- Los trabajadores en las fábricas visitadas realizan horas extraordinarias en los periodos punta de producción. Normalmente realizan 2 horas al día, en algunos casos de hasta 2 días por semana. Comprobamos en las hojas de salarios que era así.

De tales cifras resulta que en la primera de ellas exceden de las 191 horas de trabajo al mes que fija la legislación. Por otra parte, debido al uso del sistema de banco de horas, no pudimos detectar si se abonaban los porcentajes de incremento en el pago de hora extra, según establece por Ley, de las personas entrevistadas.

Al no existir presencia sindical en las fábricas visitadas, este sistema carece de algún tipo de regulación interna de preaviso, o de uso regulado, acordado con los sindicatos; tampoco se pacta con la representación de los trabajadores existente, en las fábricas visitadas, dando lugar a que los trabajadores desconozcan si estas jornadas de exceso se realizan como horas extraordinarias o como parte de este sistema de flexibilidad, asumiendo en general lo que los supervisores les indican.

4.-Taller de formación conjunto para la implementación del Acuerdo Marco Internacional.

Estos talleres de formación en Tánger y en Casablanca constituían uno de los objetivos principales de nuestra visita para reforzar la implementación del AMI con los grupos de interés del mismo.

Además de una actividad formativa sobre el Acuerdo Marco, han servido también para incentivar la comunicación y acercar distancias entre algunos de los proveedores de Inditex, y su oficina local, con los sindicatos marroquíes. Se trata de establecer las formas más adecuadas para el trabajo sindical en la próxima etapa y lograr la mejor aplicación del AMI en Marruecos, contribuyendo así a garantizar la libertad de negociación colectiva y reforzando la sindicación en toda la cadena de suministro de Inditex en el país, y con ello en todo el sector.

Conviene destacar la implicación de los sindicatos locales desde el primer momento en la designación de las fábricas con las que desarrollar el trabajo sindical y en la realización del mismo. También de las direcciones de las empresas por su participación, así como en general la de los trabajadores y de algunos miembros de comités de representación.

Han participado 20 empresas entre las dos ciudades, con alrededor de 70 y 80 personas como asistentes.

Desde la oficina regional de IGU se explicaron los objetivos esperados en la reunión, así como en el seguimiento de los diferentes programas de trabajo sindical que se están realizando en Marruecos, coordinados sindicalmente para la región MENA (Norte de África y Oriente Medio) de la federación internacional.

El programa de trabajo estaba compuesto de dos bloques:

1.- Impartido por el coordinador general del AMI, en la que se explicaba la implementación del AMI, como se aborda cada una de las actividades y el seguimiento de éstas en cada país. Su utilización como herramienta de acción sindical directa y regular, también para la solución de los conflictos que se puedan dar. Se abordaron así los distintos proyectos de trabajo que se están realizando para este pasado año 2017 en toda la cadena de suministro de Inditex en el ámbito mundial.

Esta dimensión global obliga y facilita entender las diferentes realidades industriales y laborales en todos los países que conforman la CS de Inditex en el mundo, con la aproximación sindical que resulta de las visitas a los diferentes centros de trabajo y las reuniones con los sindicatos locales, lo que permite conocer mejor de primera mano el sector por parte de todos.

Por parte del Departamento de Sostenibilidad global y local de Inditex nos mostraron su política en responsabilidad social y sostenibilidad, no sólo en Marruecos, sino también a nivel global, explicando el trabajo de la empresa en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de la cadena de suministro global, incidiendo particularmente en la labor llevada a cabo en Marruecos.

2.-El segundo bloque estaba dirigido a fomentar y mejorar el diálogo social entre los sindicatos locales y empresas presentes como una manera de mejorar las relaciones entre ambas partes, estableciendo canales de comunicación y facilitando el necesario conocimiento mutuo. Durante las reuniones se produjo un interesante debate que mostraba el verdadero interés para todos ellos. Se dieron diferentes intervenciones por parte de los participantes, en algunos casos con posturas coincidentes, lo que demuestra la necesidad, y utilidad, de este tipo de actividades. Lo más interesante de los debates se puede resumir en lo siguiente:

2.1- Por parte de los sindicatos locales y de los representantes de los comités de representación, se planteaba:

- Es necesario que se respeten los derechos del trabajador.
- Hay que realizar un trabajo constructivo mejorando el diálogo social y fomentando la comunicación.
- Es necesario un trabajo de sensibilización en general para superar los constantes desafíos de comunicación y entendimiento, entre las partes, también para acabar con el mito establecido entre los empresarios de que los sindicatos son negativos. Para fomentar la libertad sindical en la región.
- Mejorar las tasas de sindicalización.
- Es necesario negociar convenios colectivos sectoriales y de empresa, trabajando como socios en cada fábrica o taller.
- Existe una importante deficiencia de militancia sindical, y para superarlo es necesaria más formación sindical.
- Hay que capacitar y formar a las trabajadoras y trabajadores.
- Conocer mejor los mecanismos que el AMI ofrece para impulsar el trabajo sindical a través de su aplicación.
- En cuanto a otras cuestiones laborales destacaron:

- Horas de trabajo excesivas, reclamando mejor organización del trabajo para evitarlas
- Es necesario mejorar los salarios, incluyendo más incentivos y retribuciones superiores al salario mínimo establecido en el país.
- Tiempo insuficiente para el almuerzo.
- Algunas horas extras y vacaciones no se abonan.
- Falta la acreditación de los contratos de trabajo en muchas empresas.
- Es necesario mejorar las medidas de seguridad y salud en el trabajo, las taquillas, aseos, comedor, etc..

2.2- Por parte de las direcciones de las empresas se plantearon las siguientes cuestiones:

- Es necesario generar más confianza entre las partes, con acciones como ésta, sensibilizando a las empresas y sus dirigentes, para perder el miedo a tener sindicatos en las fábricas.
- Hay que realizar acciones de solidaridad y de capacitación en las empresas.
- También se plantearon los diferentes problemas que tienen como resultado de los plazos de entrega que les exigen las marcas internacionales.

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

En esta visita hemos podido comprobar de nuevo la necesidad de seguir mejorando la implementación del AMI en los países de la cadena de producción de Inditex a través de diferentes actividades y mecanismos para su mejor aplicación. En esta ocasión hemos podido comprobar la implicación de los sindicatos nacionales, no sólo en los talleres de formación sino en las visitas a las fábricas, y la utilidad de hacer este tipo de trabajo sindical conjuntamente con ellos.

El complemento que ha supuesto en esta ocasión la realización de talleres conjuntos de diálogo social con la participación de las empresas ha permitido establecer y generar confianza entre ambas partes, contribuyendo a desarrollar líneas de trabajo ya apuntadas en otras visitas anteriores y con el objetivo de establecer una relación regular de trabajo, fijando objetivos inmediatos a partir de las cuestiones detectadas en las visitas a las fábricas y de los planteamientos de cada parte y los conjuntos, sindicales y empresariales.

Las visitas a las fábricas nos han permitido conocer mejor, con la participación de los sindicatos locales, las diferentes problemáticas existentes en los centros de producción y analizar los retos que de ello derivan en la defensa de los derechos del trabajo sindical. Además, los sindicatos marroquíes han podido comprobar cómo el AMI puede ser una herramienta útil para abordar los diferentes desafíos que se detectan en los talleres de producción si se realiza una correcta aplicación.

Hay que subrayarlo de nuevo como una experiencia positiva y que permite potenciar la libertad sindical en la cadena de suministro de Inditex, y proyectarlo a todo el sector del

textil-confección y del calzado, en un país como Marruecos, con un gran número de marcas internacionales, europeas, muchas de ellas españolas, que en él fabrican sus productos.

Es nuestro interés sindical proyectar estas actividades hacia el resto de las cadenas mundiales de suministro en el país, estableciendo herramientas que permitan la organización de la clase trabajadora aquí, con los sindicatos locales, y así crear estrategias relacionadas con la acción sindical en los lugares de trabajo, asumiendo así la responsabilidad sindical que nos corresponde como sindicato en la casa matriz, concretada además con el Acuerdo Marco Internacional de Inditex.

Diciembre 2017

**Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO-Industria
Coordinación para IndustriALL Global Union del AMG con INDITEX**