

Cecilia Osorio

Ni niñas ni esclavas. Las trabajadoras acorralan al gigante Inditex

Las llaman *las niñas*, una infantilización utilizada como parte de una estrategia empresarial que durante mucho tiempo las inhabilitó a exigir sus derechos al empresario más rico de España. Tienen una media de edad de 40 años y trabajan en Inditex, la mayor multinacional de moda masiva del mundo. Llevan años en un círculo de precariedad con salarios congelados, contratos a tiempo parcial, rotaciones de horarios y despidos indirectos. Pensaron que nunca saldrían a la calle a reclamar, pero desde hace meses toman avenidas y organizan huelgas en una empresa que el año pasado acumuló los beneficios más grandes de su historia.

El jueves 9 de febrero, Inditex anunció un sueldo mínimo histórico para todos sus empleados en España (entre 18.000 y 24.500 euros brutos anuales). El acuerdo se informó días antes de la huelga estatal convocada para el 11 de febrero por las trabajadoras de sus locales. Acorralado por las movilizaciones que desde hace meses denuncian la precariedad laboral en sus tiendas, el conglomerado no tuvo otra salida que abandonar su posición intransigente antes de que las protestas sumaran más adeptas y afectaran aún más su imagen. Hasta ahora, las condiciones laborales de las empleadas de Inditex se han regulado por convenios provinciales muy desiguales. Las medidas sindicales, que tomaron fuerza a fines de 2022, generaron una primera victoria en La Coruña, cuando las empleadas de tiendas consiguieron un primer incremento salarial histórico.

El intocable

La sede de Inditex está ubicada en Arteijo, un municipio costero ubicado al noroeste de Galicia, en la provincia de La Coruña. Allí nació Amancio Ortega, el empresario más rico de España. Amancio integró el top diez de la lista de Forbes de las personas con más dinero del mundo y tiene un patrimonio valuado en 56.600 millones de dólares. En esta pequeña localidad comenzó a amasar su fortuna, cuando revolucionó el sector de la indumentaria al crear, en 1975, una de las marcas más exitosas del *fast fashion*: Zara. Hoy, la localidad es uno de los motores económicos del país, con un emporio que reúne a muchas más marcas: Bershka, Stradivarius, Massimo Dutti, Lefties, Pull&Bear, Oysho.

Inditex tiene empresas en todo el mundo, pero en ninguna parte como en La Coruña es tan común haber trabajado para alguna de sus marcas o tener algún familiar que lo haya hecho. En tierras gallegas, Amancio es amo y señor, por lo que nadie imaginó que las protestas iniciasen allí, donde hablar sobre condiciones de explotación es casi una traición. “El primer día nos sorprendió que no hubiera ningún periodista. Yo llamé a varios de prensa escrita y me dijeron que no van a poner nada del conflicto porque es contra Inditex”, cuenta a *Brecha* María del Tránsito Fernández, secretaria nacional de CIG Servizos (Confederación Intersindical Galega), sindicato que lideró las protestas en Galicia.

En los inicios, Zara era vista como una empresa con estatus. Para muchas era un orgullo trabajar en sus tiendas. También para las localidades en las que se abría un local: su llegada era

promesa de empleo y movimiento económico para la zona. “Cuando iba a la manifestación, unas señoras que iban delante de mí, a lo mejor de 60 años, iban diciendo: ‘¿Qué les pasa a las chicas estas de Inditex? Dicen que cobran muy poco. ¿Pero Amancio les va a dar poco? Hombre, no será que querrán otra cosa’. Es que cuando estás con la pancarta la gente dice: ‘Pues gracias a Amazon tenéis trabajo’”, señala Fernández. Es la misma visión que existe dentro de la empresa, en la que las mínimas mejoras se anuncian como un regalo del “bueno” de Amancio y no como un derecho laboral.

Cuando Zara inauguró sus primeras tiendas, la mayoría de los contratos eran con jornada laboral de 40 horas y las personas que ingresaban divisaban una carrera interna. Pero estas condiciones cambiaron rápidamente y su modelo de explotación se replicó en todas las marcas que fue comprando. En las protestas las trabajadoras denuncian salarios congelados, contratos de jornadas parciales, que rotan y varían mes a mes (15, 20, 30 horas), lo que hace imposible planificar un sueldo fijo o conciliar con otros trabajos o actividades. Los contratos de 40 horas tienen un salario base de 1.000 euros, destinados solo a las encargadas, por lo que la mayoría de las trabajadoras de tiendas (casi en un 90 por ciento mujeres) terminan cobrando entre 500 y 700 euros.

Trabajo en Inditex y no llego a fin de mes

En La Coruña, las movilizaciones empezaron antes de la pandemia y se retomaron con fuerza a fines del año pasado. La primera huelga masiva fue convocada durante el Black Friday, el 25 y 26 de noviembre de 2022. “Fue un éxito absoluto. Vamos, que paró más del 90 por ciento de la plantilla, o sea, solo estaban trabajando mandos intermedios”, señala la representante de la CIG. En ese momento, se buscaba negociar el aumento del plus sede, un incentivo económico que está por fuera del convenio colectivo y que Inditex otorga a quienes trabajan en la sede central de la empresa. “Desde siempre se nos exige más eficiencia, más producción, mejor atención al público que en el resto de las provincias del Estado”, dice Fernández.

Luego de la primera huelga, había pautadas más acciones para el 23 de diciembre, víspera de Navidad, y para el 7 de enero [ambas convocadas en Madrid por Alternativa Sindical de Clase, ASC], primer día de rebajas, fechas en las que el gigante textil recauda más dinero. Las trabajadoras pedían un aumento de 440 euros; hasta ese momento, Inditex se había comprometido a aumentar 120 euros en Madrid, con un objetivo de 180 euros a tres años. Las trabajadoras gallegas tenían claro que esperaban más y se negaron a todas las propuestas inferiores que la empresa planteó como alternativa. Inditex cerraba el año con más de 3.000 millones de euros de beneficios, y el incremento de las empleadas en toda España costaría 250 millones de euros. Además, bajo la excusa de la inflación, la empresa había aumentado los precios de la ropa de sus tiendas, pero este aumento no se había trasladado a los salarios de las empleadas, que seguían estancados.

Finalmente, unos días antes de cerrar el año, las trabajadoras lograron acordar con la empresa. Inditex tenía miedo a que las movilizaciones tomaran más fuerza y fueran a todo el Estado español. La organización entre ellas consiguió una mejora salarial de 322 euros (122 euros del plus sede y 200 euros del plus de convenio específico), que se implementó a partir de enero de 2023 con efecto retroactivo a noviembre de 2022, y que se irá incrementando hasta llegar a 382 euros en 2024. Según informó la CIG, el incremento anual supone una subida de 4.800 euros

brutos, un 25 por ciento del salario.

El paso posterior del sindicato gallego era replicar la victoria en Lugo, Orense y Pontevedra. La estrategia de negociación habitual es comenzar a negociar en La Coruña, que es la provincia con más empleadas y mayor representación sindical, y luego extenderlo a toda la comunidad de Galicia. Sin embargo, la CIG ha tenido que demorar esta negociación, ya que está abocada a defender los puestos de trabajo de las tiendas que el grupo decidió cerrar a comienzos de año. En enero, Inditex definió el cierre de cinco locales pequeños. «La empresa está superempeñada en cerrar: en 15 días cerrar cinco centros de trabajo... Eso duele, sobre todo en Pontevedra, que tenía una venta muy buena», señala la representante de la CIG.

Online

Durante la pandemia, el grupo económico aceleró el cambio de su modelo de ventas, apuntando al comercio electrónico, que le resulta mejor negocio que el presencial (se ahorra costos de local, luz, agua, el salario de las empleadas). Para implementar esta estrategia decidió prescindir de las tiendas pequeñas y quedarse solo con los locales de grandes extensiones. La decisión estuvo respaldada por un acuerdo que la empresa firmó con los grandes sindicatos estatales, Comisiones Obreras (CCOO) y Unión General de Trabajadores (UGT), en el que se establecieron algunas condiciones, como la reubicación de las trabajadoras a otras tiendas dentro de un radio inferior a 25 kilómetros, mantener las condiciones laborales y no aumentar el cierre de tiendas.

Sin embargo, para Nuria, integrante del comité de empresa de Zara Madrid de la Confederación General del Trabajo (CGT), ninguna de estas cláusulas se cumplió. Por ejemplo, muchas de las trabajadoras han visto cambiar radicalmente sus condiciones de trabajo. “El 90 por ciento de la gente que ha tenido un cierre en sus tiendas se ha ido de la empresa, porque de primeras te cambian el contrato. Ahora lo que quieren es gente manejable, gente que pase y se vaya. Los contratos que estamos teniendo son de uno o dos meses, se van y vuelves a tener que formar a todo el mundo para dos o tres meses más”, señala a *Brecha* la trabajadora.

Nuria tiene 41 años y hace 21 que trabaja en la empresa. Otra política que señala como injusta es la falta de equiparación salarial entre las empleadas que hacen la venta presencial y los que llevan adelante la venta online. “Hay una diferencia sustancial entre el departamento de logística y el departamento de tiendas, es decir, los compañeros, que son hombres, la mayoría está cobrando más de 2.000 euros al mes y tiene jornadas completas”. Además, los empleados de logística tienen un plus de 450 euros por nacimiento de hijo, mientras las empleadas de tiendas solo cobran 42 euros por ese concepto. Y en logística tienen otros beneficios: 200 euros para material escolar y 500 euros por matrícula universitaria de hijos e hijas, pluses que las trabajadoras de tiendas directamente no reciben.

Inditex marca también otras diferencias entre sus empleados y empleadas. Nuria es encargada de local en Madrid y desde que comenzó a trabajar tuvo un contrato de 40 horas, jornada laboral que tuvo que modificar cuando quedó embarazada. “Cuando llegas a ser mamá y tienes algún puesto, un poco te hacen elegir: o quieres ser mamá y te dedicas a tus hijos, o te dedicas a la tienda. Si fuera por ellos, tendríamos que estar 24/7 disponibles. De mi contrato de 40 horas realizo 33, me he quitado siete horas para conciliar mi vida laboral con mi peque, porque la forma en que está hecho no te permite mantener las 40 horas”, plantea Nuria.

David contra Goliat

La victoria conseguida en La Coruña atizó a las demás movilizaciones que se estaban dando en otras ciudades. En Madrid, se hicieron protestas en noviembre, diciembre, y una huelga estatal el 7 de enero. La posición de la empresa había sido de desgaste; llegó a plantear un aumento exiguo del tres por ciento, pero las trabajadoras querían lo mismo que se había conseguido en Galicia y por eso habían anunciado una huelga masiva para el 11 de febrero. En este contexto, la empresa no tuvo más alternativa que ceder y anunciar un sueldo mínimo histórico. “Muchas de las compañeras, viendo lo de Coruña, se han animado y han visto que era necesario salir a la calle y pelear”, indica la representante de la CGT.

La victoria a nivel nacional se logró con el respaldo de la CIG y la CGT, gremios que tienen representación mayoritaria en las empresas, pero no a nivel estatal. Inditex nunca se sentó a negociar con ellos, argumentando que lo estaba haciendo con los sindicatos mayoritarios UGT y CCOO en la mesa nacional. Estos gremios no se unieron a las huelgas y siguieron anunciando posibles acuerdos que nunca llegaron o no representaban las demandas de las trabajadoras. “Llevamos años sentándonos a la mesa a negociar y es como: No, no, no. Pues no te preocupes, porque vamos a ir todas a una. La empresa nunca se había imaginado que la huelga del día 7 iba a ser tan buena. Y ahí creo que han cogido un poquito de pánico”, señala la representante de la CGT.

Inditex tiene un largo historial de abusos laborales dentro y fuera de España. Un informe de The Worker Rights Consortium, organización internacional que supervisa el cumplimiento de las condiciones laborales, señaló que las fábricas que producen en la India para el conglomerado llevan dos años sin pagar a sus empleadas. La mayoría son niñas trabajando en condiciones de esclavitud, ganando menos de dos euros al día. El modelo de negocio de empresas como Inditex es deslocalizar y tercerizar la producción a ciudades con salarios bajos, reduciendo los costos, y quedándose con la parte más rentable: la venta de ropa (véase “Sumergidas en el taller”, *Brecha*, 5-III-21). La victoria conseguida en España no cambia la estructura de explotación montada por la empresa, pero, por primera vez, tumba a un gigante acostumbrado a hacer su fortuna a hombros de trabajadoras.

[Fuentes: [Brecha](#) y [Viento Sur](#)]