

MAYO 2023 - Nº 12

LA BRECHA

ANÁLISIS DE COYUNTURA ECONÓMICA Y SOCIAL

LA LUCHA DE LAS TRABAJADORAS DE INDITEX

GABINETE DE FORMACIÓN Y ESTUDIOS DE CGT



LA LUCHA DE LAS TRABAJADORAS DE INDITEX: CONTEXTO, SIGNIFICADO Y APRENDIZAJES

GABINETE DE FORMACIÓN Y ESTUDIOS DE CGT



La tarde del 9 de febrero de 2023, dos días antes del comienzo de una nueva jornada de huelga convocada por CGT en varias marcas de Inditex, CC.OO. y UGT anunciaban un acuerdo con la empresa. En él, Inditex asumía gran parte de las demandas que las trabajadoras habían exigido en sus movilizaciones. La más destacable era una subida salarial que homogeneizaba al alza los sueldos entre los diferentes convenios provinciales y marcas del grupo, con un salario mínimo garantizado de 18.000 euros brutos anuales para los contratos de 40 horas sin antigüedad, y cuantías más elevadas para antigüedades superiores. Ade-

más, se lograban o ampliaban una serie de pluses «de mejora social» que hasta ese momento solo tenían los trabajadores y trabajadoras del área de logística, pero no el personal de tienda, con una composición mucho más feminizada: se incorporaban los pluses por celiacía, guardería, material escolar, matrícula universitaria y adopción internacional, y se ampliaban los de nacimiento o adopción, y los de dependencia.

A pesar de que las mejoras se presentaron como un acuerdo con los sindicatos con mayor representación en el comité de empresa a nivel estatal —en un intento de instrumentalizar una movilización en la que no habían

participado—, lo cierto es que dichas mejoras no habrían sido posibles sin la presión de las trabajadoras y trabajadores, articulada a través de CGT. En ese sentido, como señala Aníbal Maestro, trabajador de Zara y secretario de la Sección Estatal de Zara y Lefties en la CGT, no se trató de un acuerdo propiamente dicho, sino de una cesión arrancada a la empresa gracias al trabajo sindical y al conflicto desplegado por la plantilla. Las protestas empezaron en Coruña, con una serie de movilizaciones y huelgas, y pronto se extendieron a Gipuzkoa, Araba y el resto del Estado. ¿Cuál era la situación laboral y económica en Inditex que había generado este malestar? ¿Y cuáles fueron las claves para que estallara y se desarrollara con éxito un conflicto sindical en una empresa que no ha visto una huelga a nivel estatal a lo largo de su historia? Estas son las preguntas a las que vamos a tratar de responder en este artículo.

El modelo laboral y empresarial de Inditex

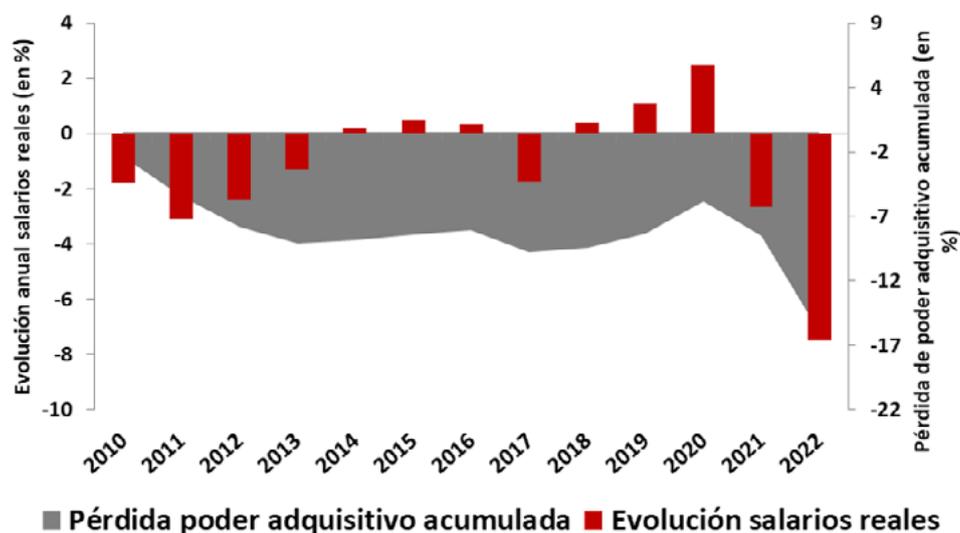
El grupo Inditex —que incluye a Zara, Zara Home, Pull&Bear, Bershka, Massimo Dutti, Lefties, Stradivarius y Oysho— es conocido en el sector por la intensidad y la dureza de las condiciones de trabajo en tienda. «¡Si has trabajado en Inditex, te van a querer en cualquier otra tienda del sector!», comentaba irónicamente una trabajadora. Lo cierto es que



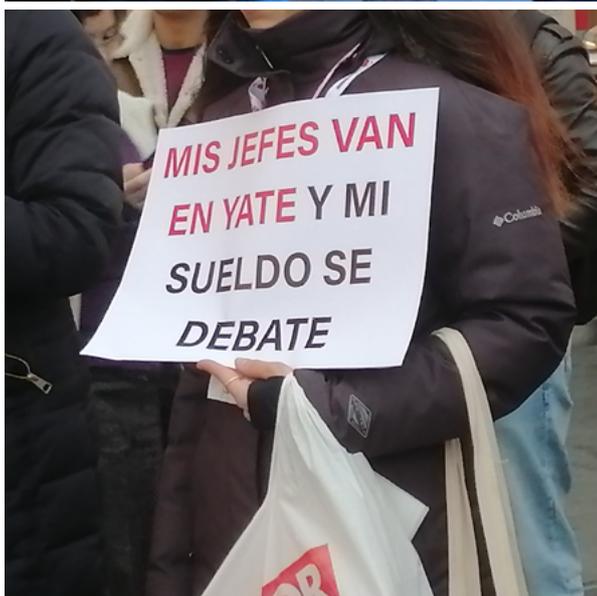
«las empresas del grupo han aplicado de forma sistemática una estrategia de moderación salarial»

las empresas del grupo han aplicado de forma sistemática una estrategia de moderación salarial —una forma amable de decir que bajan los salarios reales y aumentan la precariedad y la carga de trabajo para aumentar la rentabilidad—. Esta estrategia se ha desplegado a través de distintas vías. La principal, sin duda, es la contención de las subidas salariales. Gran parte de las trabajadoras de Inditex en el Estado han visto sus salarios congelados durante años, o incrementados con subidas mínimas, en ocasiones inferiores al aumento del coste de vida. Como se muestra en la Figura 1, la pérdida acumulada de poder adquisitivo desde el año 2010 se cifra en un 15,5 %.

TABLA 1: Salarios reales y pérdida de poder adquisitivo en Inditex.



Fuente: Convenio Colectivo del Sector de Comercio Textil 2010-2022, BOCM

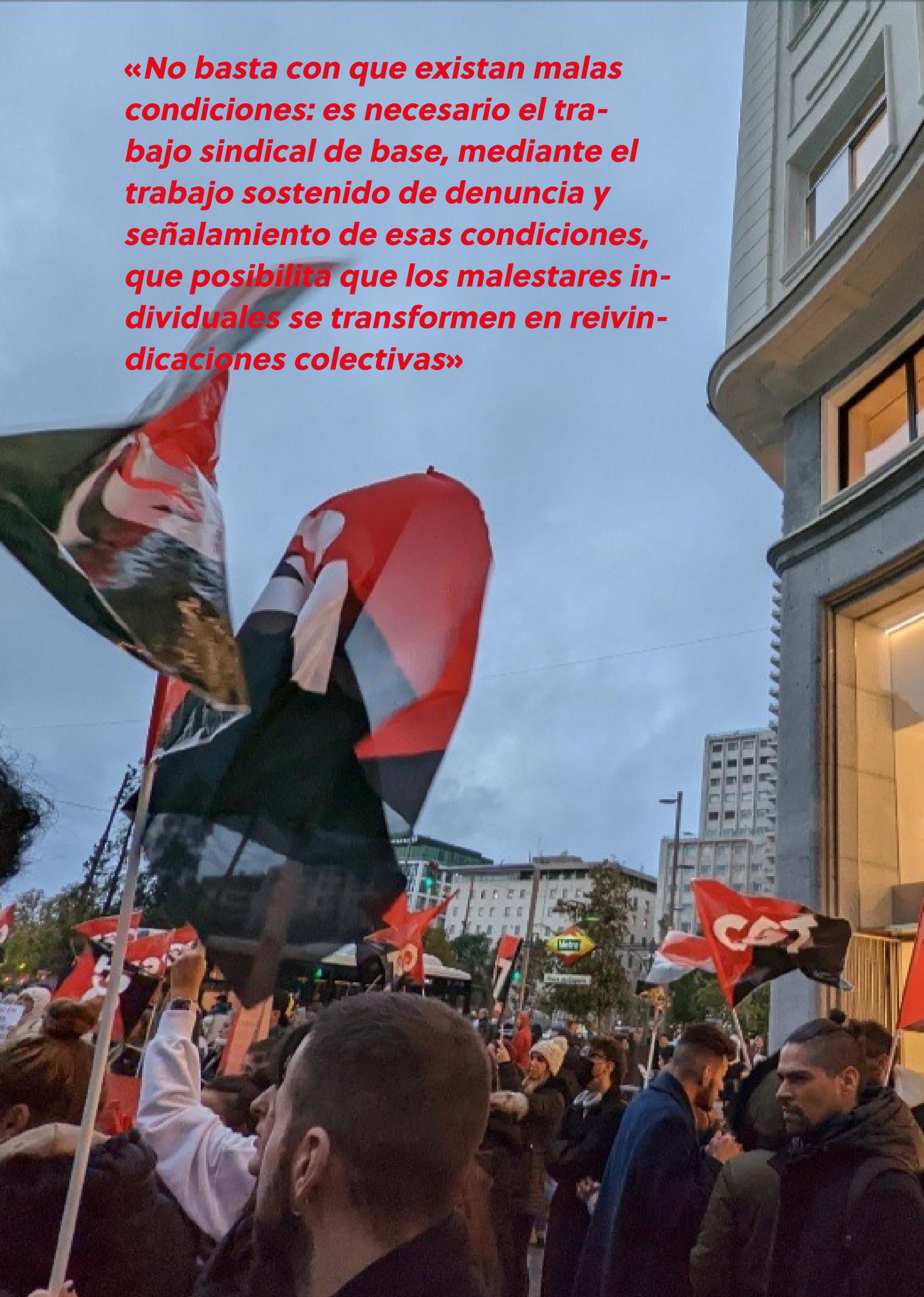


Otros mecanismos importantes de moderación salarial que también ha desplegado Inditex son el aumento de los ritmos y la carga de trabajo, o el incremento de la flexibilidad de la plantilla para poder ajustarla a las necesidades de la empresa en cada momento. Así, la parcialidad de la plantilla, ya elevada de partida, ha crecido en los últimos años, pasando del 63 % en 2019 al 69 % en 2022.

La moderación salarial se vincula, además, con el proceso de digitalización y disminución del peso de las tiendas físicas respecto a la compra online, que amplía el mercado y permite reducir costes. Esta estrategia se aprecia con claridad en los datos aportados por la compañía en sus memorias anuales. Así, el número de tiendas se ha reducido en los últimos años a pesar de la expansión constante del grupo hacia nuevos mercados. Esto se traduce en una búsqueda de «optimización» de las tiendas, llevada a cabo mediante el cierre de los establecimientos menos rentables, y el aumento del volumen y el ritmo de trabajo en los centros restantes.

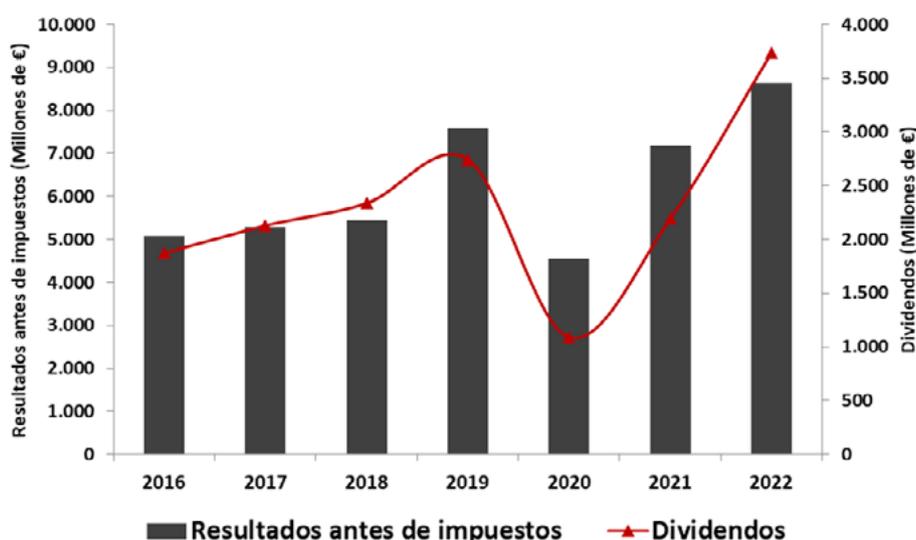
Estas estrategias constituyen una ofensiva de la empresa contra la clase trabajadora, y están motivadas por la necesidad de competir de forma exitosa en los mercados internacionales, especialmente en un contexto de agudización de la competencia por la entrada de nuevos actores. La explotación es la base de la ganancia capitalista, y el aumento de la explotación, la estrategia ineludible para mantener y aumentar la rentabilidad en el marco de la competencia. Sin embargo, el aumento de la explotación que representan las medidas analizadas resulta especialmente sangrante cuando se

«No basta con que existan malas condiciones: es necesario el trabajo sindical de base, mediante el trabajo sostenido de denuncia y señalamiento de esas condiciones, que posibilita que los malestares individuales se transformen en reivindicaciones colectivas»



contrasta con los resultados récord de la compañía, así como con los magros repartos de dividendos en cada ejercicio, como se muestra en la Figura 2.

Figura 2. Beneficios y dividendos en Inditex



Fuente: Información financiera Inditex

Las claves del conflicto sindical

El contraste entre el empeoramiento de las condiciones laborales y salariales, y los beneficios crecientes de la compañía, está en la base del malestar de la plantilla, que fue acumulándose de forma soterrada durante años. A esto se sumaba la pasividad de los sindicatos mayoritarios, que se mostraban complacientes con la empresa y no estaban dispuestos a aumentar la presión para lograr mejoras de las condiciones. Esta es la primera de las claves del conflicto: un importante descontento entre la plantilla, que llega al límite con la subida del coste de vida. Sin embargo, en muchas ocasiones **no basta con que existan malas condiciones: es necesario el trabajo sindical de base, mediante el trabajo sostenido de denuncia y señalamiento de esas condiciones, que posibilita que los malestares individuales se transformen en reivindicaciones colectivas.**

“

La huelga, hace efectivo el poder de los trabajadores y trabajadoras en el proceso de producción. Sin este poder, las demandas son superficiales, dependen de la buena voluntad de la empresa.

”

La segunda clave es el ejemplo de las luchas de las compañeras de A Coruña. El pistoletazo de salida se da cuando una serie de movilizaciones y huelgas, impulsadas por la CIG y por CGT, logran importantes mejoras de las condiciones salariales y laborales. Las victorias resuenan, y las luchas se contagian: es en ese momento cuando, en Madrid, el trabajo de base desarrollado por CGT durante años comienza a eclosionar. Lo mismo ocurre en otras partes del Estado, como en Araba y Gipuzkoa, con protestas impulsadas por ELA. Así, el ejemplo del conflicto sindical en Galicia fue fundamental para dar credibilidad a la propuesta del sindicato y a la potencialidad de desarrollar un conflicto con la empresa, infundiendo determinación entre las trabajadoras y trabajadores.

La tercera clave es el desarrollo de un trabajo honesto y sostenido, tanto en el tiempo previo al estallido del conflicto como durante el mismo. El sindicato no puede tener incidencia si está separado de las propias trabajadoras, si sus representantes no pisan su puesto de trabajo, si no conocen a sus compañeros y compañeras ni viven lo que ellas viven. En ese sentido, las secciones de CGT han ido creciendo y teniendo mayor protagonismo gracias al trabajo constante en el terreno, canalizando así las distintas precariedades hacia una acción más combativa.

Estrechamente relacionado con el punto anterior, por último, fue central la autoorganización, la movilización y la presión directa. Frente a un modelo delegativo, basado en la mera negociación con la empresa en una instancia separada de las trabajadoras y trabajadores, las representantes de CGT han sabido impulsar de forma exitosa procesos de autoorganización y conflicto directo con la empresa. Esta autoorganización orientada a la confrontación, especialmente a través de su herramienta por excelencia, **la huelga, hace efectivo el poder de los trabajadores y trabajadoras en el proceso de producción. Sin este poder, las de-**





mandas son superficiales, dependen de la buena voluntad de la empresa.

Pero cuando se pone en práctica, la situación cambia, pues a la empresa se le opone una fuerza real, que tiene efectos en su producción y sus resultados. Como dice Aníbal Maestro, «a la hora de negociar, lo que da la fortaleza, y lo que llena de orgullo, es tener detrás a las trabajadoras, respaldando y dispuestas a pelear».

Los retos por venir

El desarrollo de este conflicto sindical, aun siendo exitoso, no estuvo exento de obstáculos, algunos de los cuales van a continuar afectando al trabajo sindical futuro. Entre ellos no solo destacan los obstáculos que puso Inditex, tratando de controlar e infundir miedo entre la plantilla en los momentos previos a la huelga, sino también la connivencia con la empresa de otros sindicatos, que llegaron a jugar un papel desmovilizador. También es un reto la construcción de cuadros y referentes sindicales entre la plantilla. Este elemento es central para la acumulación de fuerzas, pero se va tejiendo y sedimentando lentamente, y el sindicato debe ser capaz de aportar las herramientas para impulsar y apoyar este proceso.

En el horizonte próximo está la tarea de expandir e impulsar la acción y conflicto sindical de CGT en otras provincias más allá de Madrid, no solo en Inditex, sino también en otras empresas del sector comercial. El ejemplo dado por esta experiencia debería poder impulsar las posiciones de los sindicatos más combativos, y en otros territorios ya están produciéndose movimientos que podrían derivar en la creación de secciones

sindicales fuertes. Por sus propias características (plantillas pequeñas en centros de trabajo atomizados, alta rotación, menor concentración de trabajadoras en cada centro de trabajo y con alta segmentación a nivel jerárquico, etc.), el sector comercial ha sido tradicionalmente un terreno complejo para impulsar la organización y desarrollo de una actividad sindical combativa, pero el deterioro de las condiciones salariales y laborales puede reactivar el conflicto, como ha

ocurrido en Inditex. El poder aprovechar estas circunstancias dependerá del desarrollo de la estrategia sindical, de la correcta lectura de la coyuntura y del despliegue del trabajo concreto en cada centro laboral, en un contexto, no obstante, lleno de obstáculos y dificultades. El objetivo: la autoorganización de las trabajadoras y la constitución de un poder capaz de confrontar de forma efectiva con la creciente explotación que impone el capital.



LA BRECHA

La Brecha es una publicación económica y sociolaboral mensual de la Secretaría de Formación Confederal que tiene como objetivo plasmar las distintas realidades y problemas de la clase trabajadora.

A través de esta, aportamos estudios sectoriales, análisis de coyuntura socioeconómica y temas relacionados con la acción sindical.

