

<https://info.nodo50.org/El-caso-Zara-mercado-de-trabajo,4499.html>



El caso Zara, mercado de trabajo para jóvenes y II

- Noticias - Noticias Destacadas -



Fecha de publicación en línea: Viernes 24 de febrero de 2012

Copyright © Nodo50 - Todos derechos reservados

Parece, que Zara tiene un interés especial en mantener a trabajadoras jóvenes, capaces de soportar estas mayores cargas de trabajo, con lo que todo ello implica: cambios constantes de horarios, excesos de jornada no remunerados, intensificación del trabajo y todo ello, por salarios evidentemente bajos. [...] Todo esto mantendrá activo un círculo de precariedad, que lleva a proseguir con este tipo de política laboral empresarial.

En definitiva, se termina por crear un colectivo de trabajo más debilitado, donde la negociación ha de hacerse de forma individualizada y en el que la situación laboral termina por depender de las relaciones mantenidas con la empresa.

Las empleadas verán como han de multiplicarse para poder llevar a cabo todas las funciones para las que fueron contratadas, - esto es, tener la ropa de la sección doblada, los clientes atendidos, la reposición de productos hecha, control en los probadores, la vigilancia para evitar que roben, etc..., en definitiva, el mantenimiento de toda la sección-. Dicha multiplicación de tareas será producto de una falta de personal que redundará en mayores cargas de trabajo y por ende, en la intensificación del mismo. Intensificación que, como ya se ha dicho, también aparece en forma de más horas de trabajo (en muchas ocasiones en horarios partidos). Y precisamente, debido a esa falta de personal, ese exceso de trabajo se traduce, no en un aumento de salario, sino, en tiempo libre y ello, al antojo de la empresa.

Parece, que Zara tiene un interés especial en mantener a trabajadoras jóvenes, capaces de soportar estas mayores cargas de trabajo, con lo que todo ello implica: cambios constantes de horarios, excesos de jornada no remunerados, intensificación del trabajo y todo ello, por salarios evidentemente bajos. En definitiva, unas condiciones de trabajo precarias que suelen ser "contestadas", y que acaban siendo discutidas por las trabajadoras con más edad y que en la mayoría de las ocasiones, tienen responsabilidades familiares. Se descubre, pues, que son las trabajadoras jóvenes las que crean menos problemas, debido al desconocimiento, que en muchos casos, tienen de la organización del trabajo, causa por la que serán anheladas por la empresa.

Todo esto mantendrá activo un círculo de precariedad, que lleva a proseguir con este tipo de política laboral empresarial.

En definitiva, se termina por crear un colectivo de trabajo más debilitado, donde la negociación ha de hacerse de forma individualizada y en el que la situación laboral termina por depender de las relaciones mantenidas con la empresa.

Por otro lado, el hecho de ser primeros empleos, la excesiva rapidez de entrada y salida a este mercado laboral, la altísima rotación y la juventud de las trabajadoras, hará que, en demasiadas ocasiones, las dependientas no se involucren a nivel colectivo, haciendo que las relaciones *sindicatos-trabajadoras* sean débiles; elemento, éste, que no ayuda en el empeño por conseguir las mejoras de las condiciones de trabajo.

Siendo habitual entre las empleadas el no llegar al año de antigüedad en las tiendas, también lo es, el que no se involucren en la problemática de su sector.

Pero ¿cuáles son los diferentes motivos que llevaban a establecer y mantener la lejanía entre las empleadas y los sindicatos? Por una parte, la excesiva juventud de las chicas y el poco tiempo que transcurre entre su entrada y salida del empleo, les hace tener un desconocimiento de la existencia de los sindicatos en sus centros de trabajo. Del mismo modo que la rotación, complica el que los sindicatos puedan llegar a conocer a las empleadas y los problemas que éstas puedan tener en su quehacer diario. También, existen posiciones de indiferencia hacia aquéllos e, incluso, de miedo, por las posibles represalias que la empresa podría tomar en caso de descubrir una relación entre la trabajadora y el sindicato.

A pesar de ello, sí existen empleadas involucradas en la obtención de la mejora de las condiciones de trabajo, buscando la consecución de unos mínimos para todo el colectivo.

Amén de los problemas que crean las altas tasas de rotación y aquellos provocados por la dispersión de las tiendas, -haciendo que no se sepan, entre las propias trabajadoras, que los problemas habidos suelen ser los mismos-, son las delegadas sindicales las encargadas de hacer llegar la información a todos los centros. Ellas, las delegadas, han de terminar por conocer los problemas y zozobras de las afectadas. Pues de esta forma, la información va fluyendo hasta llegar a la Representación Legal de los Trabajadores que es la que trata de atajar aquéllos, mediante la consecución de acuerdos, cláusulas adicionales e incluso, mediante denuncias individuales y/o conflictos colectivos.

Algunos de los temas que se vienen tratando desde hace años, los salarios y las jornadas, resultan seguir siendo los aspectos fundamentales que se llevan a la mesa de negociación pero, cada vez más, aparecen nuevos asuntos, nuevos retos, como contratación, formación, conciliación,...mediante los que se intentan obtener mejoras en las condiciones de trabajo capaces de redundar en una vida personal más amable.

Existen pues, compromisos firmados entre la empresa y los sindicatos sobre asuntos relacionados con la contratación (reduciendo la temporal, eliminando la hecha en fraude de ley,...), respecto al cumplimiento de los horarios (haciéndolos fijos), de calendarios anuales (que marquen la jornada, las vacaciones, etc.). Pero, la falta de aplicación de muchos de los acuerdos alcanzados, hace que las delegadas deban estar controlando continuamente su puesta en marcha, de forma tal que se consiga mejorar, mínimamente, las condiciones de trabajo precarias, que han de vivir estas empleadas.

En definitiva, mediante el estudio de Zara llegamos a comprender la incidencia real de las nuevas formas de organización del trabajo sobre las condiciones del mismo. De ahí, el empeño en ahondar en los problemas laborales que las trabajadoras perciben como más importantes, en sus inquietudes y sus miedos. Y, llegando a la conclusión de que estas formas de organización del trabajo han llevado a precarizar, aún más, las condiciones del mismo.

Descubrimos, además, que el espacio de trabajo dentro de las tiendas se termina por articular como una cadena de producción *justo a tiempo* debido a que los propios ritmos de labor y los tiempos, terminan por estar sincronizados, haciendo patente la intensificación del trabajo.

Por otro lado, el desvelar el trabajo real en esta gran cadena de moda, evidencia la distancia entre lo dicho por la empresa y lo vivido por las propias empleadas. Un trabajo marcado por la 'desprofesionalización' en que se buscan empleadas adaptables, más adeptas que aptas y fácilmente intercambiables. Esto es, trabajadoras debilitadas y vulnerables (frágiles a la hora de negociar), y por tanto, más fácilmente sometidas a los deseos empresariales. Este punto es, por tanto, de gran interés por cómo la explotación termina dándose en este sector, en este sexo y en esta edad... y cómo ello debilita, cada vez más, sus condiciones.

En definitiva hemos comprobado que, el de las grandes cadenas de moda, es un nicho de trabajos precarios para jóvenes vulnerables, haciendo posible que la empresa tenga personal capaz de cubrir sus necesidades, sin suponerle altos costes de contratación, de formación, de salarios y, ni tan siquiera, de despido.

Pero, existe un pequeño número de personas dentro de esta gran cadena de moda, además de los sindicalistas del sector comercial, que tratan de mejorar las condiciones laborales y, por ende, personales y familiares de todas las empleadas que lo componen, a pesar de que se trata de un sector especialmente vulnerable como consecuencia del hecho de estar compuesto, fundamentalmente, por trabajadoras débiles frente a una empresa fuerte; con poca capacidad de hacerle frente, además, de forma colectiva, debido a las malas condiciones laborales de las que son víctimas.

La idea es que partiendo de las posibles mejoras que se logren en este tipo de empresas, se consiga que las

mencionadas mejoras, repercutan en las condiciones de todo el sector. Pero por ahora, la situación se transforma en un círculo vicioso del que es muy difícil salir dadas las condiciones actuales. Por ello, se debería actuar mediante un seguimiento legal real (reformas laborales capaces de no seguir precarizando las condiciones de trabajo; convenios colectivos del sector con protección mayor de los trabajadores, inspección de trabajo que vigile el cumplimiento, real, de la ley,...) y todo ello, con la clara intención de ayudar en la consecución de condiciones dignas en lo que al trabajo se refiere.

Itziar Agulló Fernández es Doctora en Sociología y miembro del Grupo de Investigación UCM Charles Babbage en Ciencias Sociales del Trabajo de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología [<http://www.ucm.es/info/charlesb> .]

El escrache realizado a ZARA por parte de los costureros de la UTC y La Alameda fue para lograr la reincorporación inmediata de la costurera Mónica Córdoba, quien fue despedida al ser candidata a delegada gremial en la fábrica Te Plancho SRL

Sus dueños son ARIEL Y DEBORA BEITELMAKER, que producen las prendas que llevan la marca ZARA, entre otras.

ZARA es conocida a nivel mundial por sus antecedentes penales al utilizar costureros en talleres clandestinos en diferentes países. Tanto el sindicato de Camboya, como Ong's de consumo responsable en Europa, realizaron múltiples denuncias sobre esta marca.

INDITEX S.A., es la empresa que utiliza el nombre comercial ZARA, su fundador y presidente es Amancio Ortega Gaona. En el primer semestre de 2010 sus ventas ascendieron a 5.525 millones de euros, gracias a la explotación feroz de los costureros. En nuestro país este abuso se traduce con los proveedores de ZARA, Ariel y Debora Beitelmaker.

En las fábricas Te Plancho y Tejidos Latinos someten a los costureros con sueldos por debajo del convenio, pagos en negro, persecución, amenazas, maltratos y despidos ilegales, como el de Mónica, que era candidata a delegada elegida por sus compañeros.

En España, la Campaña Ropa Limpia, una agrupación de ong's de consumidores que impulsa el consumo responsable y que desde años vienen denunciando los abusos de las grandes marcas, también le pidió explicaciones a ZARA, en solidaridad con la trabajadora despedida Mónica Córdoba.