

EROSKI-CECOSA

La voz de personas trabajadoras oprimidas y racializadas



IZAN TA ESAN

013 | julio de 2024

**MANU
ROBLES
ARANGIZ**
FUNDAZIOA

EROSKI-CECOSA

La voz de personas trabajadoras oprimidas y racializadas

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. DE PRECARIEDAD A MAYOR PRECARIEDAD	4
3. PRIMEROS PASOS PARA LA ORGANIZACIÓN	6
4. ELECCIONES SINDICALES	10
5. NECESIDAD DE AFILIACIÓN SUFICIENTE	12
6. REIVINDICACIONES PARA LA HUELGA	14
7. LAS FECHAS MÁS EFECTIVAS PARA LA HUELGA.....	15
8. ACOSO Y AMENAZAS A LA EMPRESA	16
9. ALMACÉN PARADO EN LA VÍSPERA DE NOCHEBUENA	20
10. ACUERDO DE HUELGA.....	26
11. INSTRUMENTOS PARA GANAR	30

Izan ta Esan 13
julio de 2024

fundazioa@ela.eus
[@mrafundazioa](https://www.mrafundazioa.eus)
www.mrafundazioa.eus



MANU ROBLES-ARANGIZ
FUNDAZIOA

Fotocomposición: Edorta
Impresión: Bilbograf

1 Introducción

Los trabajadores de CECOSA han recorrido una fructífera vía sindical en los dos últimos años. En esta publicación recogemos la historia de este recorrido para contar cómo los trabajadores han luchado contra la precariedad y cómo se han organizado en el sindicato ELA. De tener una plantilla en la que apenas había afiliación, muchos se han afiliado a ELA, han conseguido organizar elecciones sindicales, lograr la mayoría, celebrar asambleas, reivindicar la mejora de las condiciones laborales, hacer una huelga de cinco días y llegar a un acuerdo de fin de huelga que mejora mucho las condiciones de trabajo.

EROSKI es una cooperativa de aquí que vincula mucho su marca a lo local. En su almacén de Elorrio, para realizar las tareas más arduas del almacén, en vez de contratar directamente a los trabajadores, los subcontrata a través de la empresa CECOSA. La plantilla se compone, principalmente, de personas de origen extranjero y de hombres: entre los 130 trabajadores, el 70% son personas migradas y solo hay cuatro mujeres.

En el almacén, por un lado, trabajan cooperativistas de EROSKI en condiciones laborales sensiblemente mejores. Y por otro, los 130 trabajadores contratados por CECOSA. Aunque tanto unos como otros trabajan en el mismo lugar, los trabajadores de CECOSA tienen unas condiciones mucho peores: realizan trabajos físicamente mucho más duros, y en condiciones más adversas. En otras palabras, realizan tareas arduas que los cooperativistas de EROSKI no quieren hacer.

En el almacén se almacenan los productos no frescos para luego abastecer a los supermercados de EROSKI. Carga, descarga, cajas arriba y cajas abajo. Un kilo de paja y un kilo de hierro pesan igual, pero las cajas del almacén no. El pienso, el agua y las cajas de jabón son las más pesadas de todas. De ellas se encargan trabajadores de CECOSA.

El núcleo de la explotación está en el convenio laboral que se aplica a los trabajadores de CECOSA. EROSKI, que hace gala de arraigo local, no aplica ningún convenio local a esos trabajadores. Sus condiciones laborales las regula

el Convenio estatal de grandes almacenes, lo que significa, precariedad. Convenio estatal, precariedad de kilómetro cero.

Conscientes y hartos de su precaria situación, algunos trabajadores se acercaron a ELA y comenzaron a dar pasos para organizarse. En diciembre de 2023 realizaron cinco días de huelga, que cerraron con un acuerdo de alto valor. Pero más allá de conocer los pormenores de la huelga, para entender el recorrido realizado por los trabajadores, hay que retroceder en el tiempo. ¿Cuál fue el primer contacto con el sindicato? ¿Cómo fue el proceso de elecciones sindicales? ¿Cómo fueron las reuniones con la empresa? ¿Qué exigencias llevaron a los trabajadores a implicarse en el conflicto?

Para hablar de todo esto nos reunimos en la sede de ELA en Durango con Maialen Hidalgo, responsable de ELA de la federación de servicios privados en la comarca Gernika-Durango, y cinco de los seis representantes de ELA en CECOSA: Mody, Lucky, Asier, Elías y Manuel. El sexto representante, José, estaba de baja médica y no pudo participar.

En la entrevista se notaba cercanía y complicidad entre Maialen y los representantes. Fue un placer pasar la mañana junto a ellos, alrededor de una mesa. Escuchamos con sumo interés las vivencias que compartieron con nosotras.

2 De precariedad a mayor precariedad

Algunos de los trabajadores que actualmente están en CECOSA antes de 2002 estaban contratados directamente por EROSKI. Lo habitual era acumular sucesivamente contratos temporales a tiempo parcial:

“Antes éramos eventuales para EROSKI a tiempo parcial, luego te despedían, y más adelante te volvían a coger. Nos explotaban al máximo”. Asier

La situación cambió en mayo de 2022, cuando estos trabajadores pasaron de trabajar en situación temporal para EROSKI, a trabajar con contrato fijo en

CECOSA. Nos explican que este cambio, aunque experimentarían un ligero incremento. El salario, supuso un empeoramiento de las condiciones laborales. La decisión era estratégica para la cooperativa, que a partir de ahora podría subcontratar los trabajos más duros a un precio más bajo.

Se les impusieron unas condiciones laborales mucho peores a las de EROSKI, perdiendo derechos. Uno de ellos, que les afectó notablemente en el día a día, fue la pérdida del descanso para comer el bocadillo. Descansaban, pero ese tiempo no contabilizaban como tiempo de trabajo y esos minutos tenían que recuperarlos en su semana libre. También se incrementó la carga de trabajo y se redujeron las retribuciones de los turnos de noche.

“La pérdida de descansos y el recorte de retribuciones empeoró nuestras condiciones laborales. Al pasar a CECOSA perdimos 20 minutos de descanso y nos alargaron la jornada para recuperarlo. Además, nos redujeron las retribuciones de los turnos de noche y esto repercutió negativamente en nuestros ingresos. Las condiciones laborales empeoraron y sufríamos más presión y estrés”. Elías



El aumento de la producción fue otro de los cambios que sufrieron los trabajadores. El número de cajas a mover al día aumentó de 720 a 920. En total tenían que levantar 10-12 toneladas, lo que supuso problemas de salud y un aumento de lesiones:

“El paso a CECOSA empeoró considerablemente nuestras condiciones laborales. Cuando estábamos en EROSKI, a pesar de los contratos temporales, se cuidaban mejor las condiciones de trabajo. Aumentó la carga de trabajo y nos quitaron los descansos. Además, se redujeron, también, las retribuciones de los turnos de noche. Teníamos que levantar entre 10 y 12 toneladas diarias, y esto nos hizo mucho daño en la salud”. Manu

El aumento del ritmo de producción y el empeoramiento de las condiciones de trabajo repercutió negativamente en la salud de los trabajadores, que con frecuencia sufrían lesiones.

“El aumento de la carga de trabajo afectó mucho a nuestra salud. El ritmo de producción aumentó drásticamente, y cada día teníamos que levantar 920 cajas. Esto era muy duro físicamente y teníamos lesiones con frecuencia. Además, como trabajábamos sin descanso, aumento el cansancio y el estrés entre nosotros”. Elías

“Al principio, cuando trabajábamos en EROSKI, levantábamos 720 cajas al día. Al pasar a CECOSA, esta cifra ascendió a 920 y esto empeoró enormemente nuestras condiciones laborales. Aumentaron el peso y el número de cajas y teníamos que mantener un ritmo alto de trabajo. Sufríamos mucho estrés y la carga de trabajo era extremadamente dura”. Asier

3 Primeros pasos — para la organización

Los trabajadores se quejaban desde hacía tiempo de las condiciones laborales, pero no vieron cómo conseguir un cambio real hasta que decidieron organizarse en el sindicato. Tras su paso a CECOSA en 2022, en febrero de 2023, se acercaron por primera vez al sindicato UGT.



“Al principio, me puse en contacto con el sindicato UGT, pero no sentí confianza. La respuesta del sindicato fue fría y distante”. Elías

Ese primer contacto no dio los frutos esperados. Siguieron explorando sus posibilidades organizativas en busca de un sindicato que les prestara mejor atención. Recuerdan así cómo se acercaron al sindicato ELA:

“Yo antes no había tenido contacto con ELA, pero sabía que era un sindicato que miraba por el trabajador. Y no me lo pensé dos veces. Vinimos y conocimos a Maialen”. Manu

“No me conformé con la respuesta de UGT y seguí preguntando. Entonces, Manu (delegado también de CECOSA) nos dijo que nos dirigiéramos a ELA. Que ELA tiene fuerza aquí. Y así acudimos al sindicato, una reunión que nos organizó Manu con Maialen. El cambio fue notable. Cuando hicimos la primera reunión con Maialen, enseguida sentimos apoyo y comprensión”. Elías

El primer contacto inicial fue satisfactorio y ante la atención y orientación que les ofreció el sindicato decidieron organizarse en ELA. La información clara ofrecida por el sindicato ayudó mucho a los trabajadores dar los primeros pasos.

“La adhesión al sindicato ELA nos dio esperanzas de mejorar nuestras condiciones laborales. Fomentaron la unión y la colaboración entre los

trabajadores, lo que reforzó nuestra lucha. Cuando organizamos las elecciones sindicales, el sindicato ELA no tardó en responder y reforzar su candidatura a nuestro favor. Esto aumentó la confianza y la motivación para mejorar nuestra situación". Elías

En esa primera reunión con Maialen, la plantilla mostró sus ganas de organizarse y luchar. Pero la plantilla no estaba aún sindicalizada, no había apenas afiliación, y Maialen vio la necesidad de ir paso a paso, y la forma de comenzar era celebrar una asamblea:

"Vinieron Manu y Dani. Recuerdo lo que me dijisteis: "Somos 130 y estamos hartos. Todos queremos afiliarnos." Ahí me di cuenta de que era una pasada. Una empresa que no tenía fichada el sindicato, en Elorrio, con 130 trabajadores. Teníamos que empezar a organizar asambleas sí o sí". Maialen

En esta experiencia sindical se aprecian muchas de las claves de sindicalización que propone el movimiento estadounidense *Labor Notes*. También las recogidas por la sindicalista y activista estadounidense, recientemente fallecida, Jane McAlevey en la metodología *Organizing for power*. En primer lugar, es esencial crear un equipo de trabajo, un equipo de trabajo para poder dar pasos organizativos y sindicalizarse en cualquier centro de trabajo, empresa o sector. En la elaboración de los equipos de trabajo, las asambleas son clave no sólo para trabajar la relación entre sus miembros, sino también para reforzar la relación con la responsable de estructura del sindicato.

"Maialen nos ponía deberes en cada reunión. Y nosotros los hacíamos". Elías

"Hemos hecho un trabajo de equipo muy bueno". Manu

Por lo tanto, tras reunirse con Maialen Hidalgo, el siguiente paso fue organizar reuniones en el almacén. Allí, teniendo en cuenta que trabajaban en cuatro turnos, consiguieron celebrar tres asambleas. En estas asambleas también participó un liberado de Industria de ELA que conoce bien la comarca, David Palacios. Las asambleas se convirtieron en un foro para crear solidaridad entre los trabajadores y compartir problemas e inquietudes.

"Cuando empezamos a organizar las primeras asambleas, surgió una gran solidaridad entre nosotros. Las asambleas fueron muy importantes en nuestra lucha, pudimos hacer oír nuestra voz y avanzar juntos". Elías

Los delegados recuerdan claramente los temas tratados en estas primeras asambleas. Como se verá más adelante, los principales problemas y preocupaciones que salieron en estas asambleas se convierten en las reivindicaciones que llevaron a la huelga:

“En las asambleas, analizábamos nuestras condiciones laborales y buscábamos maneras de mejorar. Las altas cargas de trabajo y las largas jornadas fueron algunos de los temas principales que abordamos. Trabajar sin descanso y la reducción de las retribuciones de los turnos nocturnos tuvieron un gran impacto en nuestra salud. En las asambleas hablábamos en profundidad de estos temas y buscábamos soluciones”. Asier

En pocas palabras, las altas cargas de trabajo, la pérdida del descanso, los recortes en las remuneraciones adicionales y la preocupación por la salud laboral eran los temas principales de estas reuniones.

Atendiendo a las metodologías *Labor Notes* y *Organizing for Power*, con esto se cumplen dos criterios que proponen a la hora de elegir reivindicaciones. Por un lado, las reivindicaciones deben ser cuestiones que afectan a la mayoría de la plantilla y que se consideran colectivamente importantes. Y por otro, son exigencias que se pueden conseguir, es decir, hay posibilidades de ganar.

La participación de los trabajadores migrados y racializados en las asambleas fue de suma importancia y así nos lo contó el delegado que representa a la comunidad africana anglófona:

“La participación en las asambleas fue muy importante para nosotros, sobre todo para los trabajadores migrados. Somos muchos los participantes de la comunidad africana y fue imprescindible escuchar nuestra voz y compartir nuestros problemas. Con el apoyo del sindicato ELA, participamos activamente en la lucha para defender nuestros derechos y mejorar las condiciones laborales”. Mody



4 Elecciones sindicales

Desde las primeras reuniones, Maialen explica que los trabajadores de CECOSA que se acercaron a ELA estaban dispuestos a celebrar elecciones sindicales. La responsable del sindicato les recomendaba que para ello había que organizar bien las cosas. En primer lugar, se establecieron el objetivo de recoger firmas para dar soporte al preaviso electoral, con el objetivo de conseguir el apoyo del mayor número posible de trabajadores. El éxito fue rotundo:

“Recogimos unas 80 firmas para visibilizar el apoyo al proceso electoral. Presentar el preaviso con 80 firmas, fue enorme”. Maialen

Una vez hecho el preaviso, era preciso detallar la lista de candidatos. Muchos de los trabajadores inscritos en la lista de firmas tenían miedo a presentarse como candidatos y la confección de esta lista de nueve candidatos resultó más difícil:

“Había que decidir quiénes iban en las candidaturas. La gente tenían miedo. Pero también tenían claro que querían seguir adelante. Se quería garantizar que entre los candidatos hubiera algún trabajador de cada turno. Pero, sobre todo, se trataba de garantizar la presencia de representantes de las diferentes comunidades”. Maialen

“En CECOSA hay trabajadores de muy diversa procedencia. Entre los que vienen de África, uno son de la zona francófona y otros de la anglófona. Por eso entre los delegados están Mody, que es nigeriano, y Lucky, que es senegalés, para poder representar a cada comunidad lingüística africana”. Elías

En este sentido, el criterio de elección de candidatos fue determinante. Tener en cuenta a las personas de referencia para así poder movilizar al mayor número de compañeros es otro elemento destacado en la metodología de sindicalización de *Labor Notes*. Para llegar a la mayoría de la plantilla, es recomendable que el equipo de trabajo esté formado por miembros de diferentes grupos sociales, turnos de trabajo, o departamentos. Además, conviene elegir a personas referenciales en estos grupos.

A medida que los trabajadores tomaban decisiones y avanzaban en su camino, la empresa intentó frustrar las elecciones sindicales presionándoles y amenazándoles.

“La empresa se esforzó por frustrar las elecciones sindicales presionando a los trabajadores y utilizando amenazas”. Manu

Además de presionar a los trabajadores, desde la empresa se intentó introducir una lista del sindicato UGT. Elías, actualmente delegado de ELA, se dio cuenta que estaban engañando a los trabajadores para completar la lista:

“Querían formar la lista de UGT con los responsables que trabajan con nosotros en el almacén, a través de un mando. Precisamente, antes de acudir a ELA, la misma persona que me recibió cuando nos reunimos con la UGT intentó que yo también fuera en su lista. Para ello me ofreció una carta de renuncia a mi candidatura de ELA. Me acerqué a los trabajadores que estaban en la lista de la candidatura de UGT y así me enteré de que los habían puesto allí engañados.

Aquel mando de la lista de UGT pediría que firmara en un papel para apoyarle. Pero sin saberlo, estaban firmando su propia candidatura”. Elías

“El mando les dijo “firmad para presentarme yo” y a medida que firmaban los iba incorporando a la lista de candidatos. Era un tipo de la dirección”. Asier

Tras darse cuenta del engaño, la impugnación de la lista de UGT fue un movimiento clave. Los trabajadores mantuvieron la unidad con el apoyo del sindicato ELA y llevaron a cabo con éxito las elecciones sindicales en junio de 2023: bien organizados y con una alta participación. ELA obtuvo la mayoría: de los nueve delegados elegidos, seis eran de ELA y los tres restantes de LAB.

Asimismo, las elecciones contribuyeron a profundizar el mutuo conocimiento entre trabajadores y sindicato. El día de las elecciones tuvieron la oportunidad de repartir propaganda de ELA, de forma que la plantilla iba conociendo mejor el sindicato. Pero también ayudó al sindicato a obtener más información sobre el centro de trabajo.

“Hasta ese momento poco sabíamos en el sindicato sobre la plantilla. Las elecciones fueron el primer paso para poder organizarnos en la empresa”. Maialen

Para avanzar en la organización sindical de los centros de trabajo es imprescindible conocer bien la situación, las necesidades y las inquietudes de la plantilla. Es una clave importante que subraya la metodología de sindicalización de *Labor Notes*.

5 Necesidad de afiliación suficiente

Los delegados demostraron desde el principio sus ganas de ir a la huelga. Desde el punto de vista de Maialen, recién celebradas las elecciones, todavía no había suficiente afiliación y recurrir a la huelga con tan pocos afiliados tenía sus riesgos.

“Cuando hablábamos de huelga, Maialen nos miraba sorprendida porque sólo estábamos afiliados 12 personas”. Elías

“¡No erais ni doce!”. Maialen

El trabajo en equipo fue imprescindible. Reunión tras reunión Maialen repartía tareas entre los delegados y éstos trabajaban duro para conseguir más afiliaciones.

La primera reunión con la empresa se produjo dos meses después de las elecciones. Los responsables de la empresa no hicieron ni caso a las demandas de los trabajadores, que eran las que salieron de las asambleas: descanso para comer el bocadillo y recuperar esos veinte minutos, reducir la carga de trabajo... Los delegados salieron de la reunión con la sensación de que aquel día se habían reído de ellos. Cuentan que en otoño de 2023, en la segunda reunión, el trato fue de un desprecio total.

“Nos trataron de tontos”. Manu

“Eran muy radicales en todo. Todo lo que pedíamos decían que era inviable. No nos veían como una amenaza”. Elías

“La empresa ni siquiera recogía actas”. Maialen



Con esta segunda reunión los delegados tenían más claro que nunca la necesidad de ir a la huelga, ya que no veían otro camino para poder mejorar sus condiciones laborales. En esta práctica sindical hay que poner en valor dos procesos simultáneos. Por un lado, la motivación de delegados y trabajadores para ir a la huelga. Y por otro, la necesidad de dar pasos firmes en afiliación y en organización. Es indudable que uno necesita del otro, y además, el uno fortalece al otro.

“Cuando nos reunimos con Maialen tras la segunda reunión con la empresa, le dijimos claramente que teníamos que ir a la huelga. Ella se reía”. Elías

“Sí, al principio yo les dije que teníamos que ir adelante con la huelga, pero que para eso teníamos que organizarnos bien. El sindicato no va a decir no a la huelga. Pero no sabíamos cuánto iba a durar la huelga ni cuántos trabajadores iban a aguantar. Para poder beneficiarse de la caja de resistencia, la afiliación era fundamental”. Maialen

6 Reivindicaciones para la huelga

Antes de ir a la huelga había que trabajar bien las reivindicaciones. Estamos en otoño de 2023 y el 30 de noviembre el sindicato ELA llamaba a participar en la huelga feminista general. La asamblea para trabajar la huelga feminista en CECOSA se aprovechó, también, para afinar en las reivindicaciones para la huelga por las condiciones propias de trabajo. Tenían varias demandas para acudir a la huelga, pero conscientes de la precaria situación en la que estaban, había que aprovechar la ocasión para añadir más reivindicaciones:

“Las tres reivindicaciones de siempre: el descanso de 20 minutos, reducir la carga de trabajo y trabajar con calendario, respetando la semana libre. Con eso íbamos a ir a la huelga, pero podíamos haber pedido más. Los salarios eran muy bajos, en torno a 16.500 y las retribuciones por trabajar de noche y festivos también eran bajas”. Maialen

“Trabajamos todos los domingos. Y les sale gratis. Y además, también nos presionan para trabajar en la semana libre”. Manu

Hecho este trabajo, el aumento de los salarios y el pago de los complementos fueron incluidos entre las reivindicaciones.

“Esta empresa no tenía todavía recorrido sindical. Desde el sindicato aún no conocíamos bien la realidad que vivían allí. Nos acercábamos, mirábamos las nóminas, pero aún ignorábamos muchas cosas. No obstante, decidimos hacer una huelga de cinco días, y empezaron a llegar las hojas de afiliación”. Maialen

7 Las fechas más efectivas para la huelga

La elección de los días de huelga era estratégico. Para EROSKI los días de mayor producción suelen ser los anteriores a festivos. En Elorrio, al abastecer a los supermercados EROSKI de todo el País Vasco, si se paraliza el almacén días antes de las fiestas, la situación se complica para EROSKI.

“En determinadas fechas del año la producción es mayor. En diciembre los días previos a las navidades, antes de las vacaciones de semana santa, y en el inicio de las vacaciones de verano. Si paras esos días fastidias bien a EROSKI”. Asier

Para dificultar el suministro de los comercios de EROSKI en vísperas de Nochebuena, era necesario hacer la huelga antes. De esta forma, decidieron realizar una huelga de cinco días del 11 al 15 de diciembre, para que los días previos al 24 de diciembre faltara suministro en los supermercados. Debido a los turnos de trabajo, en vez de llamar una huelga de siete días, se decidió llamar una de cinco días, para que algunos trabajadores no perdieran demasiada parte de su salario.

“Mirándolo ahora quizá fue un error. Podíamos haber convocado una huelga indefinida desde el principio. Pero había miedo y no sabíamos cómo iba a responder la plantilla. Los que estamos aquí (delegados) estábamos convencidos de que iba a salir, pero...”. Elías



8 Acoso y amenazas a la empresa

La empresa utilizó un sinfín de estrategias para intimidar y perseguir a los trabajadores. Los trabajadores sufrieron en primera persona presiones y amenazas por parte de la empresa:

“Desde el principio de la huelga, la empresa nos presionó mucho. Con la intención de intimidarnos, nos amenazaban diciendo que nuestro puesto de trabajo estaba en peligro. Eso generó mucho miedo entre los trabajadores, pero con el apoyo del sindicato ELA, mantuvimos nuestra decisión y continuamos con la huelga”. Elías

Cuando las fechas de la huelga fueron comunicadas a la empresa, al ver que eran los días de mayor producción, la empresa respondió con contundencia.

“Me llamaron por teléfono. A ver cómo queríamos hacerles tanto daño. No es hacer daño, es presionar. Para que la empresa haga lo que nosotros queremos, la única manera es hacerlo en esas fechas. Si lo hacemos en enero, no hacemos nada. Eso es lo que les dije”. Elías

Por si esto fuera poco, a pocos días de la huelga, en cada turno de trabajo del almacén, les intentaron hacer una jugada, primero a los delegados y, después, a los trabajadores.

“Llenaron el almacén con palets para obstaculizar la entrada al personal de CECOSA. En su interior, reunieron a los miembros de EROSKI. Había hasta cinco jefes. Nos llamaron a los delegados para que nos acercáramos. Nos preguntaron a ver en qué momento de la negociación perdimos la comunicación. Nos atacaban. Les dijimos que para hablar tenía que estar el comité al completo. Luego llamaron al resto de trabajadores y trataron de convencerles de que éramos culpables. Los trabajadores no les creyeron”. Asier

“Primero intentaron poner contra nosotros a los miembros de EROSKI. Después intentaron presionar a los que representamos. Cuando me llamaron, les dije: No habéis sido capaces ni de poner un caramelo sobre la mesa.

No nos ofrecisteis nada, que que pudiéramos llevar a los trabajadores y decir 'ya tenemos algo'. Elías

Los delegados nos explican que la plantilla estaba de acuerdo con el proceso de huelga. La empresa realizó varios intentos para intimidar y desmovilizar a los huelguistas. Los iban llamando uno a uno, para convencerles que desconvocaran la huelga. Además, lanzaban mensajes para sembrar la dudas y miedo entre los huelguistas. El mismo día en que obstruyeron el almacén con palets, tras apretar a los delegados, la empresa fue a apretar a los trabajadores, tal y como se comprobó.

"Después de llamar a los delegados llaman a sus compañeros. Cuando llamaron a los de mi turno, dos amigos africanos, salieron diciendo: "Si nuestros delegados dicen que esto es así, sería así y haremos huelga". Vosotros nos estáis explotando. Cuando los superiores vieron cuál era el ambiente entre la plantilla, se fueron..." Elías



Además, en los días previos a la huelga, se contrató nuevo personal. Así, mientras la plantilla preparaba la huelga, estos nuevos trabajadores fueron formados para garantizar la producción durante los días de huelga. Es más, antes del 11 de diciembre, la empresa adelantó el trabajo. Es decir, en esos días les hicieron sacar el trabajo correspondiente a los días de huelga para abastecer los almacenes de EROSKI. Así nos lo han explicado:

“En algunas etiquetas se indica para qué punto de venta son los productos y para qué fecha. Nos dimos cuenta de que, en los días del puente de diciembre, estábamos haciendo cajas para el 16 de diciembre. Es decir, nosotros mismos estábamos adelantando nuestro trabajo”. Asier



“Los trabajadores han ganado legitimidad frente a la empresa”



Janire Ornés · Responsable de ELA-Zerbitzuak

Recuperar el descanso para comer el bocata era una de las grandes reivindicaciones cuando vinieron a la sede de ELA. A partir de ahí han conseguido en muy poco tiempo organizarse y realizar una tabla de reivindicaciones, hacer huelga y llegar a un acuerdo muy bueno. Ha sido una experiencia muy bonita y junto a la mejora de las condiciones laborales han conseguido dos logros muy importantes.

Por un lado, la consolidación de la sección sindical. El salto que han dado en condiciones de trabajo gracias a los cinco días de huelga les ha servido para comprobar la efectividad de la huelga como instrumento de mejora. En definitiva, el objetivo principal de la huelga era ese: trabajarán para EROSKI o para CECOSA, consiguieran o no modificar el convenio que les aplican, el objetivo era salir de la precariedad y mejorar las condiciones laborales. Esta vivencia ha sido una lección y una motivación para la próxima negociación. La mayoría de los afiliados de ELA han mantenido su compromiso de afiliación en la medida

en que han interiorizado que el sindicato es un instrumento muy eficaz. Confían mucho en el sindicato.

Por otro lado, gracias al proceso de huelga, se ven más legitimados ante la empresa. En las dos reuniones que tuvieron con la empresa tras las elecciones sindicales de junio de 2023, la empresa los trató con un desprecio total y los delegados de ELA se sintieron menospreciados. Con esta victoria, la legitimidad de los delegados sale reforzada.

Las asambleas, normalmente, no suelen ser fáciles, pero en este caso, el idioma complicaba aún más las cosas. En las asambleas previas a la huelga, sacamos los folletos en cuatro idiomas: más allá de euskera y castellano, en inglés y francés. Ha sido llamativo ver con qué naturalidad se han organizado los trabajadores por comunidades lingüísticas o países de origen. Esa también es una de las claves del éxito: se han organizado por grupos, siempre había uno que se manejaba mejor en castellano y que luego transmitía la información a los de su comunidad.

9 Almacén parado en la víspera de Nochebuena

Entre el 11 de diciembre y el 15 de diciembre, la plantilla de CECOSA hizo huelga. La primera jornada de huelga fue tensa. Los huelguistas organizaron los piquetes desde primera hora de la mañana en el almacén de Elorrio y en la entrada principal. La empresa presionó desde el primer día para que se desconvocara la huelga, pero la plantilla se mantuvo firme.

“El primer día de huelga fue caótico. Empezamos a organizar piquetes a las cuatro de la mañana y la empresa intentaba que los camiones entraran por las entradas alternativas. En los piquetes nos unimos todos los trabajadores y nos animábamos unos a otros. Fue difícil hacer frente a la presión de la empresa, pero teníamos claro nuestro objetivo: mejorar las condiciones de trabajo”. Elías

Ese primer día hubo mucha unión y mucha solidaridad, y la gente estuvo en los piquetes desde primera hora de la mañana hasta el anochecer. Tal y como hemos dicho anteriormente, los trabajadores trabajaban a turnos, y era importante organizar bien los piquetes al principio de cada uno.

“Nos preguntaron si estábamos seguros de ir a la huelga. “Esperad y veréis”, les dije. Estaba convencido de que todos los miembros de la comunidad africana harían huelga. La huelga tuvo un seguimiento del 92%. También secundó la huelga algún trabajador con contrato eventual. Rompimos todos los pronósticos”. Elías

La unidad y la resistencia de los huelguistas fue manifiesta: lograron parar el almacén y mostraron una clara determinación para llevar adelante la huelga.

“Hacer huelga, no es no ir a trabajar. Los trabajadores de CECOSA, durante la huelga, participaron activamente en piquetes, con pancartas...”. Maialen

Esa gran implicación y organización se pudo sentir en la fatiga de los trabajadores. Los delegados coinciden en destacar el cansancio de los días de huelga.

“A las cuatro de la mañana, piquete en la entrada del almacén hasta las 8 de la mañana. Fue muy duro. Hizo mucho frío, llovía. Nos tocó la semana más dura de diciembre. En esa semana de huelga acabamos más cansados que trabajando. Tremendo”. Elías

“Muchos compañeros me decían que preferían dedicarse a trabajar con cajas. Fue asfixiante”. Asier

Junto al cansancio, vivieron desde el primer día una gran variedad de sentimientos: miedo y nerviosismo, mezclados con ilusión y orgullo. Mody, el día de la entrevista, escuchó muy atentamente las palabras de los demás delegados y a menudo asentía con la cabeza. Quizá por el idioma, tomó la palabra en pocos momentos, como Lucky. Lo que expresó en este testimonio es muy significativo:

“Había mucho nerviosismo”. Elías

“Nerviosismo no, era lo que teníamos que hacer, para hacer las cosas como es debido”. Mody





La intensidad de esos días no hizo más que empeorar la actitud de la empresa. De hecho, durante los días de huelga, la empresa hizo todo lo posible por debilitarla o desactivarla. Su intención era debilitarla todo lo posible. Estos dos testimonios son muy significativos:

“El primer día fue terrible. ¡Qué gentío nos reunimos! La empresa jugo sus cartas e intentó engañarnos. El personal suele entrar al almacén por una puerta determinada. Los conductores de camiones que realizan labores de transporte suelen entrar por otra puerta. Cuando nos unimos en la puerta de siempre, no veíamos acercarse a nadie. Al parecer, los que entraban a trabajar entraban por la puerta de los camioneros. Al final tuvimos que ponernos en las dos puertas”. Asier

“EROSKI tiene mucha plantilla en la sección de administración, unos 800. Pusieron a todas estas personas teletrabajando”. Elías

Más allá de intentar invisibilizar y obstaculizar la huelga, la empresa persiguió directamente a los trabajadores para que no pararán:

“Al segundo día, la empresa aumentó la presión. Llamaban uno a uno a cada trabajador y trataban de convencerles de que abandonaran la huelga. Además, la empresa contrató a gente nueva para que trabajara durante esos días. Pero nosotros mantuvimos la unidad y la solidaridad, y seguimos organizando los piquetes”. Asier

Otro fraude habitual durante las huelgas es el desvío de producción. Así, en el almacén de CECOSA, se derivó la producción a otros almacenes con el fin de minimizar el impacto de la huelga.

“Comenzada la huelga, un día fuimos a Vitoria, donde CECOSA tiene otro almacén. Uno de sus compañeros nos dijo que estaban hasta arriba, que no cabían más palets”. Asier

“Lo llevamos a inspección, pero el inspector estaba de vacaciones. Pedimos que mandasen a otro en su lugar, pero nada”. Maialen

A pesar de todos los obstáculos, los trabajadores organizaron varias acciones para difundir sus reivindicaciones y hacer presión a la empresa. El tercer día de huelga, miércoles, aprovechando que tenían una reunión con EROSKI en la torre Iberdrola, realizaron una concentración en el exterior.

“Cuando decidimos concentrarnos en el exterior de la torre Iberdrola, teníamos claro que nuestro mensaje tenía que llegar al mayor número de personas posible. Con la colaboración del sindicato ELA llamamos a los medios de comunicación. Nuestro objetivo era hacer públicas nuestras reivindicaciones y las razones de la huelga”. Elías

Con la pancarta y los carteles en las manos con diferentes frases, los trabajadores tomaron la palabra para explicar su situación y reivindicar la mejora de sus condiciones laborales.

“Fue muy emocionante reunirnos junto a la torre de Iberdrola. Teníamos pancartas y carteles y expresamos nuestras reivindicaciones en voz alta y firme. Vivimos una atmósfera llena de emoción, notábamos la solidaridad que se respiraba en el ambiente”. Asier

Esta acción tuvo gran repercusión mediática. La concentración sirvió para hacer llegar al público la información sobre la huelga y presionar ante la empresa. Pero no sólo de cara al exterior, también ayudó a reforzar el equipo de cara al interior:

“La concentración en el exterior de la torre de Iberdrola reforzó nuestra unidad y solidaridad. Mostramos la importancia de luchar juntos y nuestra disposición a defender nuestros derechos. Esta acción fortaleció nuestra confianza y nos dio fuerzas para conseguir el éxito de la huelga”. Manu

En la reunión, los responsables de EROSKI no ofrecieron prácticamente nada a los huelguistas: dieron un no rotundo a la aplicación del Convenio de alimentación de Bizkaia, un no al descanso de 20 minutos diarios... Aunque la empresa ofrecía algo sobre los suplementos de festivos, a los trabajadores en ningún caso les parecía suficiente. Ese día, tras finalizar la reunión y la concentración, los trabajadores realizaron una asamblea en la sede de ELA de Bilbao. Más allá de decidir continuar con las dos jornadas de huelga ya convocadas, se acordó realizar un preaviso para convocar otros cinco días de huelga: del 20 al 24 de diciembre. En este sentido, Maialen nos recuerda lo importante que es tener la mayoría en el Comité, afirmando que de no tenerla, el convenio se habría firmado ese mismo día:

“Tener la mayoría nos permitió organizar bien la huelga, porque a la hora de tomar decisiones, eran nuestros delegados los que decidían los piquetes, las manifestaciones... En caso de no tenerla, en vez de firmar el acuerdo el 19, se habría firmado el 13 de diciembre...”. Maialen

La tensión iba en aumento y los trabajadores sufrían cada vez más acoso por parte de la empresa. Un testimonio sobre el cuarto día lo refleja así:

“Era jueves, la empresa incrementó las amenazas y nos presionó para que desconvocáramos la huelga. Pero nosotros teníamos claros nuestros objetivos y mantuvimos la unidad y la solidaridad”. Manu

Ese mismo jueves, por la tarde, desde el centro comercial de EROSKI en Abadiño, se organizó una protesta hasta la iglesia Andra Mari de Durango. La movilización sirvió para socializar el conflicto en la comarca y aumentar la presión.

Tras el último día de huelga, el 18 de diciembre, el sindicato envió una propuesta a la empresa, tras lo cual mantuvieron una larga reunión con EROSKI, hasta las diez de la noche. La negociación fue dura: cuando había cualquier acercamiento, interrumpían la reunión para poder meditar las propuestas. Así ocurrió en cuanto a los pagos adicionales por trabajo en noches y festivos.

“Fue una reunión muy larga. Toma y daca todo el tiempo. Que nos daban descanso. Que pagarían las noches. Días festivos éste y otros. Pero un no rotundo al cambio de Convenio”. Asier

“Un no rotundo. Entonces insistimos en el aumento de sueldo. Si no había cambio de convenio, que hubiera una gran subida. Nuestro objetivo es traer aquí la negociación del convenio, a Euskal Herria, a Bizkaia y a CECOSA. De lo contrario los trabajadores ni el sindicato no tienen posibilidad de negociar el convenio de los Grandes Almacenes. Estuvimos intentándolo todo el rato con el abogado de EROSKI, pero nada. Entonces tiramos por aquí: si no hay modificación de convenio, hagamos un Acuerdo fin de Huelga que recoja lo que pedimos y que esté vigente hasta 2025. El periodo de vigencia hasta 2025, permite a los trabajadores volver a negociar en dos años”. Maialen



10 Acuerdo de huelga

De aquella larga reunión, lograron por fin salir con el acuerdo fin de huelga. El acuerdo incluía la mayoría de las reivindicaciones de la plantilla y desconvocaba la convocatoria de huelga del 20-25 de diciembre. Los principales logros se pueden resumir en:

- Aumento salarial del 22%. Es decir, garantiza un salario anual de 22.618,37 euros en 2025.
- Reducción de jornada de 1.770 a 1.700 horas anuales. Las personas que trabajan a jornada continua podrán disfrutar de un descanso diario de 20 minutos computados como tiempo de trabajo.
- CECOSA reconocerá la antigüedad del personal y abonará las cantidades derivadas de este concepto. Esto podría oscilar entre 255,79 y 481,77 euros anuales, dependiendo de la fecha de ingreso en la empresa. La antigüedad es de vital importancia para los trabajadores. De hecho, a pesar de que muchos trabajadores eran hijos, trabajaban con contrato eventual. El acuerdo incluyó el reconocimiento de todos los periodos de tiempo trabajados, lo que para muchos trabajadores ha supuesto cuatrienios y quinquenios.
- Se establecen los medios mecánicos necesarios para reducir el esfuerzo físico que supone el trabajo de almacén. Las condiciones de trabajo son inhumanas a nivel físico y constituye un elemento reivindicativo importante para los trabajadores que sufren largas jornadas de trabajo y un gran desgaste físico. El acuerdo establece que si en el plazo de seis meses la empresa no elabora un plan y adoptado las medidas necesarias, deberá reducir el nivel de producción a los números anteriores a la pandemia.

“Con el descenso de la producción se ha decidido establecer los medios mecánicos necesarios para reducir el esfuerzo físico que supone el trabajo de almacén”. Asier

Janire Ornés, responsable de la federación de servicios privados del sindicato, ha conocido de cerca el conflicto. Hace una valoración muy positiva de lo alcanzado con el acuerdo:

“El acuerdo es para dos años, 2024 y 2025. A nivel salarial la subida es importante; en 2025 el salario será de 22.618,37 euros, lo que supone un incremento del 22,94%. Además, CECOSA reconocerá la antigüedad y abonará las cantidades correspondientes a este concepto. Ello dará lugar a una antigüedad anual de entre 255,79 y 481,77 euros, en función de la fecha de ingreso en la empresa”. Janire

Los delegados también dan un valor incalculable al acuerdo fin de huelga y son conscientes de que ha sido una gran victoria.

“Estamos muy contentos con el acuerdo alcanzado. Al principio de la huelga, teníamos claros nuestros objetivos: mejorar las condiciones de trabajo y garantizar nuestros derechos. Con la ayuda del sindicato ELA, hemos conseguido nuestras principales reivindicaciones. El acuerdo supone la reducción del ritmo de producción, la recuperación de los descansos y la mejora de las retribuciones de los turnos de noche. Esto mejorará sustancialmente nuestra salud y nuestras condiciones de trabajo”. Elías

“El acuerdo ha sido una gran victoria. La gran carga de trabajo y la falta de descanso hacían que nuestra salud se viera perjudicada. Ahora, se reducirá el ritmo de producción y recuperaremos los descansos... Todo esto mejorará mucho nuestras condiciones laborales y facilitará nuestro trabajo diario. El apoyo del sindicato ELA ha sido fundamental para conseguir este resultado”. Asier

Aunque los trabajadores están satisfechos con el acuerdo alcanzado, los delegados creen que se podía haber conseguido más. La presión y el acoso por parte de la empresa ha sido muy fuerte, y generó mucho miedo entre los trabajadores:

“Estoy contento con el acuerdo alcanzado, pero siempre hay posibilidades de conseguir más. Gracias a la huelga, hemos cumplido nuestros principales objetivos, pero sé que todavía se pueden conseguir más mejoras. Sin embargo, dadas las circunstancias, creo que hemos conseguido un buen resultado y eso nos motiva para luchar más en el futuro”. Elías

“Es cierto que el acuerdo alcanzado mejora nuestras condiciones laborales, pero creo que se podía haber conseguido más. La presión y el acoso por parte de la empresa han sido enormes, lo que nos ha llevado a rebajar nuestras demandas.

Sin embargo, no hay que subestimar lo conseguido y creo que podemos conseguir más en próximas huelgas o negociaciones". Asier

En cualquier caso, coinciden en que lo que han conseguido es enorme y en alabar la trayectoria sindical que han recorrido en poco tiempo. Ven fuerte y consciente al equipo y al conjunto de la plantilla para poder avanzar en la sindicalización y en la mejora de las condiciones laborales. En ese sentido, consideran muy positivo el plazo del acuerdo. Así nos lo explicaba Janire Ornés, miembro de la comisión permanente de servicios privados de ELA.

"Nuestra gente está muy contenta. Valoran que gracias a su lucha y cohesión han conseguido mucho con una semana de huelga. Esto es sólo el principio.

Dentro de dos años tendremos que volver a negociar el nuevo convenio y la empresa sabe quiénes somos y que no vamos a andarnos con tonterías. Saben que la plantilla está unida, organizada y con ganas de luchar. Y saben también que los trabajadores tienen el apoyo de un sindicato como ELA". Janire

"Sin embargo, yo creo que la gente se ha dado cuenta, que lo conseguido es grande. Ahora tengo la sensación de que los trabajadores tenemos fuerza, y que no tenemos miedo. Estamos mucho más preparados para negociar en el futuro o para ir a la huelga si fuera necesario". Elías

Si recurrimos a la metodología *Labor Notes*, nos encontraremos con un elemento importante en la selección de reivindicaciones, su potencial para reforzar la organización. Eso es algo que también hemos detectado en esta huelga. Es decir, las reivindicaciones elegidas han servido no sólo para avanzar en la organización, sino también para encontrar más personas de referencia, para sumar más personas a la organización, para afiliarse más y, en definitiva, para consolidar el colectivo.

“Ha sido una experiencia muy bonita”



Maialen Hidalgo · ELA-Zerbitzuak, en la comarca Gernika-Durango

“Somos 130 trabajadores y estamos muy mal. Todos queremos afiliarnos”. Y me dije: “Qué está pasando aquí, una empresa de 130 trabajadores en Elorrio que no tenemos fichada”. Habían venido dos personas. Teníamos que empezar a organizarnos.

Estas fueron las palabras que utilizó Maialen para iniciar el relato de la huelga de CECOSA. Maialen llevaba menos de un año en el sindicato pero en esos meses le tocó andar en más de una huelga. Piensa en la huelga del polideportivo de Durango. “Aquello fue una huelga de ocho meses, pero fue muy diferente. Para empezar, era el ayuntamiento el que estaba detrás. En el caso de CECOSA era EROSKI. Un polideportivo municipal es muy importante, pero parar el almacén de EROSKI tiene un impacto mucho mayor. En el caso de CECOSA se vio claramente cuánto dinero hay detrás y cuánto trabajo sacan todos los días sus trabajadores”.

Durante la entrevista se percibe cercanía entre los trabajadores de CECOSA y Maialen. “Lo que han hecho estos es algo muy grande. En un año, de tener dos afiliados, y de no tener ningún

recorrido sindical, a dónde han llegado. Tienen la mayoría en el comité, la mitad de la plantilla está afiliada y tienen la experiencia de una huelga”.

En este camino Maialen ha colocado en el centro especialmente dos elementos. Por un lado, una condición que establecieron los trabajadores a la hora de determinar las candidaturas. En la plantilla, los trabajadores migrados eran mayoría y venían de procedencias y comunidades diferentes. Vieron claro, que todas las comunidades tenían que estar representadas, y esa fue una elección fundamental. Por otro lado, Maialen ha puesto en valor la puesta a disposición desde el sindicato de todas las herramientas con las que cuenta. Así, junto a la Caja de Resistencia, se activó todo lo demás: los servicios jurídicos, el área de Comunicación para dar continuidad y repercusión mediática al conflicto, la gente de la federación...

Ha destacado que los trabajadores han aprendido mucho en este camino, pero ella también. “Ha sido una experiencia muy bonita, también desde el lado emocional. Eso sí, terminamos reventadas.”



11 Instrumentos para ganar

El valor de este conflicto y del acuerdo de huelga no se pueden entender sin conocer la trayectoria sindical que han hecho estos dos años los trabajadores de CECOSA. Este trabajo de sindicalización tiene mucho valor, si recordamos que al principio en el centro de trabajo apenas había afiliación, y vemos hasta dónde ha llegado en tan poco tiempo. Se llegó a la huelga dando pasos impresionables, y todo lo han hecho por primera vez,

“Hemos hecho muchas cosas por primera vez”. Elías

En todos estos pasos se han activado todos los instrumentos fundamentales para el trabajo de organización y, por tanto, para la victoria: una cantidad suficiente de afiliación, una mayoría en el comité, la implicación de los servicios jurídicos o de las diferentes áreas del sindicato, la formación y las cajas de resistencia son algunos de ellos.

“Se activaron todas las herramientas del sindicato. Junto con la Caja de Resistencia, se activó todo”. Maialen

En apartados anteriores hemos hablado de algunas de estas herramientas. La cantidad de afiliación y/o representación suficiente, por ejemplo, han marcado las fases previas a la huelga. Los propios delegados y Maialen han subrayado en varias ocasiones que para llegar como han llegado a la convocatoria de huelga había sido fundamental dar pasos tanto en la afiliación como en representación.

“Cuando al principio le dijimos a Maialen que teníamos en mente hacer huelga, se le puso la cara azul-verdosa. Maialen nos miró y preguntó: ‘¿Pero estáis seguros?’”. Elías

“Al principio teníamos una afiliación muy baja. Tampoco teníamos representantes sindicales. Sin delegados es posible hacer huelga, a través de la sección sindical, pero es mucho más complejo. Claro, les dije, que vamos a ir a la huelga pero antes tenemos que hacer un proceso. Todo será mucho más fácil si conseguimos representación. ¡Al principio sólo había dos afiliados!”. Maialen

Los representantes de CECOSA han participado en diferentes sesiones formativas y Maialen valoró que se sintieron muy agradecidos.

“Para empezar han participado en la formación que damos a las nuevas personas delegadas de ELA. Pero además de eso, también hemos hecho sesiones sobre nóminas. Pero sobre todo, han aprendido todo sobre elecciones sindicales, cómo mejorar las reuniones... En las primeras reuniones no se recogían ni actas. También han hecho cursos de salud laboral, que les ha gustado mucho”. Maialen

“Entendí muchas cosas cuando entramos en ELA porque hicimos diferentes formaciones para conocer nuestros derechos y otras muchas cosas”. Lucky

Otro de los pasos importantes relacionados con la huelga es la relación entre la sección sindical y la responsable sindical. Los representantes destacan la cercanía y confianza mutua con Maialen. Valoran mucho la relación en sí y la verdad es que se podía respirar en el ambiente durante la entrevista.

La relación entre la responsable sindical y las personas delegadas condiciona en gran medida la sindicalización de un centro de trabajo o de un sector. Sin duda, la relación con la responsable ha sido clave en este proceso, la frecuencia de reuniones, la escucha mutua...

Por otro lado, también se ha valorado la relación con otras áreas del sindicato. Más allá de las consultas realizadas a los servicios jurídicos al inicio del con-

flicto, han resaltado el trabajo del área de comunicación del sindicato: carteles, vídeos... Además, el sindicato contrató a un fotógrafo profesional para conseguir una buena colección de fotografías durante los días de huelga.

Pero, sin duda, el instrumento más propio de la huelga es la caja de resistencia. Las cuotas mensuales de todos los trabajadores afiliados al sindicato alimentan esta herramienta de solidaridad. La caja de resistencia es una herramienta fundamental para poder mantener las condiciones de trabajo a través de la huelga hasta alcanzar un acuerdo aceptable. Sin salarios y a falta de cajas de resistencia, difícilmente se puede organizar la plantilla para hacer frente a la precariedad, difícilmente se puede sostener una huelga, y difícilmente se puede llegar a un acuerdo exigente. Los representantes han sentido su aportación de la siguiente manera:

“En el proceso de elecciones sindicales, la empresa utilizó varios trucos contra nosotros. Por ejemplo, UGT quiso concurrir a las elecciones, pero nosotros estábamos a favor de ELA. Con el apoyo de la caja de resistencia reforzamos nuestra candidatura y logramos la victoria en las elecciones. ELA ha defendido los intereses de los trabajadores y el acuerdo alcanzado mejora enormemente nuestras condiciones laborales”. Manu

“Gracias a la caja de resistencia hemos conseguido las mejoras para mejorar nuestras condiciones de trabajo”. Elías

Todas estas herramientas, junto con la iniciativa, el compromiso y el convencimiento de la plantilla, han sido imprescindibles para lograr una victoria de este tamaño. En la asamblea posterior a la firma del acuerdo se hizo una celebración, saliendo a la calle, con las banderas del sindicato y haciendo fotos. Nos han contado que en ese momento ni siquiera tenían fuerzas para celebrar más, porque la huelga los dejó agotados, pero tienen ganas de celebrarlo más adelante con una comida.

En el Anuario de Victorias que publica el sindicato ELA, también tuvo cabida esta experiencia. En el de 2023 se recogieron 114 victorias logradas ese año bajo el título “Organizar, luchar, ganar”, un lema que resume bien la vivencia de los trabajadores de CECOSA: antes que nada se organizaron, han luchado en solidaridad y han ganado mucho. Le añadiría un cuarto verbo: reforzar. A lo largo de todo este proceso, los trabajadores han salido reforzados para poder mejorar en adelante sus condiciones laborales y seguir organizándose.