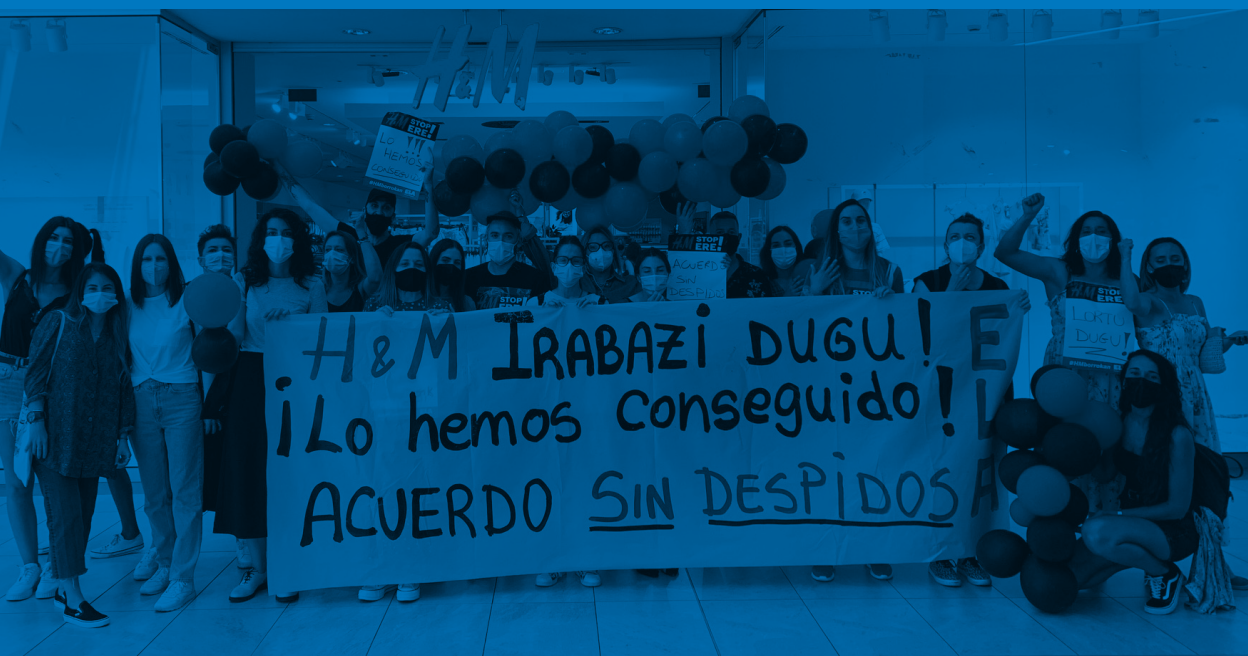


# La huelga de H&M, un espejo donde mirarse

Gessamí Forner



**IZAN TA ESAN**

012 | julio de 2021

**MANU  
ROBLES  
ARANGIZ**  
FUNDAZIOA

# La huelga de H&M, un espejo donde mirarse

## CONTENIDO

---

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. DERECHO A CONCILIAR .....	4
3. DE MADRID A HEGO EUSKAL HERRIA .....	6
4. LA SOLIDARIDAD DE LAS TRABAJADORAS .....	8
5. LA IMPORTANCIA DE LA ALEGRÍA .....	13
6. UNA DELEGACIÓN DE ELA FUERA DE EUSKAL HERRIA .....	15
7. EL ACUERDO FINAL .....	16
8. A MÁS COMERCIO ONLINE, MENOS JORNADA LABORAL .....	18
9. CRONOLOGÍA .....	23

**Izan ta Esan 12**  
julio de 2021



**MANU ROBLES-ARANGIZ**  
FUNDAZIOA

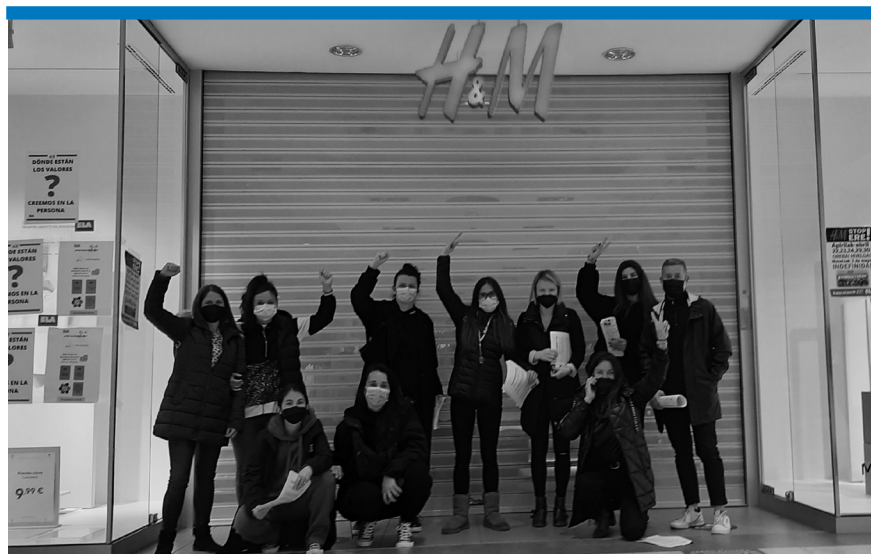
[fundazioa@ela.eus](mailto:fundazioa@ela.eus)  
[@mrafundazioa](https://twitter.com/mrafundazioa)  
[www.mrafundazioa.eus](http://www.mrafundazioa.eus)

Fotocomposición: Edorta  
Impresión: Bilbograf

# 1 Introducción

Las huelgas no se ganan por razones objetivas, poco importa tener razón en una lucha colectiva. Se ganan con el tesón y la solidaridad que emanan de la confianza hacia todas las compañeras y el sindicato que te representa. Las trabajadoras de las tiendas H&M y COS del sindicato ELA en Hegoalde mantuvieron vivo ese sentimiento a lo largo de 50 días de huelga indefinida contra la multinacional sueca y los dos sindicatos mayoritarios del Estado español. Y ganaron lo que era justo, aunque pareciera imposible de conseguir: frenar un ERE estatal rubricado por Comisiones Obreras y UGT.

Esta huelga tiene tantas características singulares que es difícil elegir por dónde empezar: una plantilla feminizada, una solidaridad entre las trabajadoras que supera expectativas, la maternidad como eje –y el derecho a conciliar como respuesta–, un sector que ha empezado a reestructurarse debido al auge de la venta online y la pugna entre los dos grandes sindicatos estatales y la central vasca mayoritaria.



Todo empezó el 6 de abril, cuando el coloso sueco de la venta al por menor de ropa bonita y a precio asequible H&M –y su gama alta, la marca COS– anunció un ERE para 1.066 trabajadoras del Estado, el 20% de la plantilla, así como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y el cierre de 30 tiendas. Categóricamente, las trabajadoras vascas afiliadas a ELA rechazaron el despido colectivo y convocaron cinco días de paro antes incluso de que arrancara la mesa de negociación. “Aquí no sobra nadie. Al contrario, faltan manos”, aseguraron con firmeza.

La mesa de negociación se reunió por primera vez el 23 de abril y en ella se sentaron trece delegadas: 7 de Comisiones Obreras, 4 de UGT y una de ELA.

## 2 Derecho a conciliar

Cuando la empresa aportó la documentación en la primera reunión, las trabajadoras de ELA se pusieron manos a la obra para entender qué implicaba la propuesta de ERE, tirando del hilo hasta poner nombres y apellidos a las futuras despedidas y corroborar lo que ya intuían: la empresa estaba proponiendo el despido de las trabajadoras que tenían jornadas completas, la mayoría de las cuales (el 80%, en la CAV y Nafarroa) se habían acogido a su derecho laboral de conciliar, a través de una reducción de jornada por cuidado de menores que les permite compaginar trabajo y vida.

La pretensión de la empresa era sustituir las jornadas completas por jornadas parciales, con las cuales no se puede optar a medidas de conciliación.

“La parcialidad es la categoría más extendida entre las dependientas”, explica Marige Fernández, responsable de Comercio de Bizkaia. “Tener hoy en día una jornada completa se considera un lujo en el sector. Lo que proponía la empresa era eliminar jornadas completas y sustituirlas por parciales, precarizando aún

más un sector que ya de por sí no tiene grandes sueldos. Asimismo, lo que la empresa buscaba con las jornadas parciales era flexibilidad horaria, ya que con esos contratos la empresa puede modificar los turnos de trabajo a su antojo, dado que la jornada parcial no exige voluntariedad por parte de la empleada a la hora de establecer turnos”, agrega.

Fernández alerta también de que “la parcialidad te condena a una precariedad estructural a lo largo de tu vida, dado que te genera un desempleo y pensiones precarias, una precariedad estructural que arrastras a lo largo de toda tu vida”. Y detalla que la propuesta inicial de la empresa suponía la destrucción de 1.066 puestos de trabajo, que finalmente han sido 920, al mismo tiempo que han sacado 440 vacantes de jornadas parciales.

La propuesta de despido colectivo, como vienen haciendo las grandes empresas textiles y la banca desde 2020, se escudaba en el cambio que la pandemia había acelerado: el aumento de las transacciones online. Pero la venta digital no mengua beneficios económicos, sino que modifica las necesidades de trabajo, con el empaquetado, la recogida de pedidos en tiendas y las devoluciones presenciales. Los beneficios por la venta de ropa siguen ahí, intocables. Y no son pocos: H&M obtuvo 1.265 millones de euros netos en 2019, que descendieron a 123 millones en 2020, cuando el consumo mundial se paralizó debido a la crisis sanitaria. Paralelamente, la venta online supuso el 12,7% de la facturación.

Las grandes tiendas de H&M tienen un mínimo de 2.500 m<sup>2</sup>, aunque lo óptimo son 3.000, y un equipo de trabajo formado por entre 25 y 30 personas, incluidas las jefaturas. En las ubicadas en centros comerciales, el horario se extiende hasta las diez de la noche. Por todas estas cifras y por el tipo de jornadas propuestas afectadas por el ERE, con la velada amenaza a no poder ejercer el derecho laboral a la conciliación, las dependientas de H&M y COS afiliadas a ELA de Bizkaia, Gipuzkoa, Araba y Nafarroa decidieron que no aceptaban el despido colectivo y que el 3 de mayo empezaban una huelga indefinida, que mantuvieron hasta el 16 de junio.



### 3 De Madrid a Hego Euskal Herria

Iñaki San Andrés trabaja desde hace veinte años como asesor del sindicato ELA en concursos procesales y Expedientes de Regulación de Empleo y ha acompañado a las trabajadoras de H&M en su amenaza de despido colectivo. “Dejamos claro que íbamos a impugnar el ERE y H&M se dio cuenta de que iba a tener un problema jurídico por discriminación”.

Asimismo, explicó a las trabajadoras que, según su dilatada experiencia, al principio de la negociación las grandes centrales españolas afirmarían que no había motivos para los despidos y que, tras unos días de tira y afloja impostado, cambiarían de opinión y empezarían a hablar de dinero. Es decir, negociarían con la empresa la indemnización para las salidas forzosas y ambos sindicatos asumirían en el acuerdo final que sí había motivos para el ERE, aunque no fuera así.

“Es una parafernalia, una obra de teatro”, califica San Andrés sobre el tipo de negociación que llevaron a cabo CC OO y UGT. “Si no hay motivos para los despidos, nuestra postura siempre será que no vamos a aceptarlos”, resume.

No obstante, afirma sin atisbo de duda que “es muy complicado sacar a trabajadores de un ERE estatal”. “La singularidad del proceso de H&M es que las trabajadoras han demostrado que, mediante la huelga y la unión de las empleadas, se le puede dar la vuelta a un acuerdo pactado entre la empresa y 12 miembros de la mesa negociadora, con una empresa que, además, es una multinacional!”, exclama satisfecho.

“Le hemos ganado el pulso a H&M cuando ya tenía firmado un acuerdo estatal que reconocía como válidas las causas del despido colectivo”, añade. Entender las consecuencias de este aspecto técnico es importante, por lo que San Andrés las detalla: “La gravedad del acuerdo firmado con CC OO y UGT ni siquiera son los despidos que avala ahora, sino las consecuencias para un futuro no demasiado lejano”, explica. “El acuerdo avala la tesis de que vender más ropa online supone que todos los beneficios del comercio digital se destinarán a la empresa, en vez de a los salarios, por lo cual, cuando la facturación digital vuelva a aumentar, cosa que se prevé que siga aumentando, la empresa podrá presentar un nuevo ERE alegando las mismas causas”.

Sobre salarios y el proceso de negociación, añade una anécdota: “En un momento dado, la responsable de Recursos Humanos de H&M me preguntó hasta cuándo iba a durar la huelga. Le respondí que hasta que se solucionara el conflicto y que nuestro sindicato tenía una caja de resistencia para trabajadoras en huelga. Me respondió que no se podía creer que pagáramos a las trabajadoras por estar en huelga”. El 25% de la cuota de los afiliados de ELA se ingresa en la caja de resistencia, “un instrumento imprescindible que hace más fácil sobrellevar una huelga así”, añade.

A pesar de la experiencia acumulada, San Andrés es un hombre humilde: “Conozco cómo se negocia y los aspectos jurídicos, pero sabía bien poco del trabajo de las empleadas de H&M. El conocimiento mutuo, el intercambio de información y compartir muchas situaciones intensas han sido fundamentales para entablar una relación de confianza en el que todos nos sintiéramos cómodos”, añade, no sin antes alabar la lucha de “todas las trabajadoras”. “Me ha parecido una demostración bestial de solidaridad, entereza, dignidad y saber estar. Con ellas he aprendido un montón, me quito el sombrero”.

## 4 La solidaridad de las trabajadoras

Con independencia del asesoramiento de Iñaki San Andrés y de la caja de resistencia del sindicato ELA, la decisión de ir a la huelga era de las trabajadoras. Y es en este punto en el que todo cobra valor. De nada sirve que un asesor tenga una opinión bien formada cuando está en juego el trabajo que aporta el pan a casa. Y menos aún, cuando ni siquiera estás afectada directamente por el ERE.

Ante la disyuntiva de convocar o no la huelga, las delegadas y trabajadoras de ELA de los cuatro herrialdes de Hegoalde mantuvieron una reunión telemática en la que debían decidir si ir a la huelga indefinida –previamente, ya habían iniciado cinco jornadas de movilizaciones–, plantar cara a la empresa y a Comisiones Obreras y UGT o asumir el despido colectivo que intuían que iban a firmar las centrales sindicales estatales. Decidieron ir a la huelga juntas, también las tiendas que no estaban afectadas por el ERE. Nueve tiendas cerraron, y algunas abrieron durante alguna franja horaria con una plantilla reducida y con los piquetes delante de la puerta.

Consideraron el ERE inaceptable y que, probablemente, un juzgado lo tumbaría por discriminatorio si se judicializaba el proceso, como ocurrió con el reciente despido colectivo de la empresa Alestis. Pero para ello, debían estar unidas y forzar que la negociación se trasladara de Madrid a Euskal Herria. Necesitaban una huelga potente. Mostrar músculo, dejar huella.

“A pesar de no estar afectada por el ERE, toda la plantilla de COS Bilbao secundó la huelga, y ha sido clave a la hora de animar, montar coreografías y sostener un conflicto que se alargó 50 días”, explican agradecidas las delegadas de Bizkaia, Iratxe Pérez y Leire Garatea. En Gipuzkoa, Mamen Irastorza añade que “las catorce personas de COS Donostia ni lo dudaron”. “Era una decisión difícil y costó tomarla, pero se tomó y ha merecido la pena”, concluye la guipuzcoana.

En Navarra, solo hay dos tiendas –de menor tamaño– de H&M. Una tiene representación de UGT. “Nos dieron la espalda. Fue duro porque es gente con la



que llevas años trabajando, pero sabíamos que estábamos en el lado correcto y que íbamos a seguir hasta el final. Debíamos recuperar nuestra dignidad, crear un precedente y que la gente tuviera un espejo donde mirarse”, describe Amaia Ariztu, delegada de ELA en Navarra.

De las 16 dependientas de la tienda en la que ELA contaba con mayoría sindical, doce secundaron la huelga. Ambos comercios siguieron abiertos y las doce afiliadas formaron el piquete de Navarra: “Ahí hemos estado, al pie del cañón, sabíamos que en la CAPV teníamos a nuestras compañeras y, aunque no las pudiéramos sentir en el día a día, notábamos su presencia.



Desde Araba, inciden en el factor psicológico, el desgaste emocional de la huelga. “Ha sido muy larga y hemos aprendido a ser psicólogas. Negociar con la empresa era un desastre: decía una cosa y, a los cinco minutos, la contraria. Pero nosotras nos hemos mantenido como equipo, un equipo que ha salido reforzado y más unido que antes. Ahora sabemos la fuerza y capacidad que tenemos ante futuros intentos de despido. Pelearemos y no conseguirán vencernos”, aseguran Carlota Gómez, Iratxe Villar, Mari Jose Rodríguez y Esti Castellano en la entrevista grupal telemática mantenida con las delegadas.

Agregan que, debido a la pandemia, no pudieron reunirse todas presencialmente a lo largo del conflicto laboral, lo cual dificulta, aún más, el proceso de toma de decisiones y eleva la necesidad de confianza mutua. Tienen muchas ganas de quedar. Esta vez, sin formar piquete, ante una mesa bien grande con comida mediante. Cuando la pandemia lo permita. Y darse entonces los achuchones que han quedado guardados por exigencias sanitarias.



## Todo lo que ha sido el conflicto de H&M



**Mari Cruz Elkoro** · Secretaria General de Servicios de ELA

¿El conflicto de H&M resume gran parte de los elementos reivindicativos que el sindicato lleva años planteando y que se vuelven a concretar en las líneas estratégicas que el sindicato plantea para los próximos años: lucha contra la estatalización de la negociación colectiva, la lucha contra las reformas laborales, contra los despidos, contra la precariedad que supone la contratación a tiempo parcial muy extendida en los sectores feminizados, la defensa del ámbito vasco de negociación, un sindicalismo de contrapoder muy enraizado en los centros de trabajo, en la movilización y la huelga y no en las mesas de negociación, un sindicalismo vivo y de lucha y un estrategia definida desde los intereses de género. Todo esto ha sido el conflicto de H&M.

Ante el planteamiento de la empresa de un ERE estatal, ELA diseña una

estrategia que tiene varios objetivos. El primero cambiar el tablero y las reglas de juego y lo hacemos a través de una convocatoria de huelga para los cuatro territorios de Hego Euskal Herria. Esto supone la configuración de una mesa distinta de negociación en la que quien negocia y decide es el comité de huelga junto con el sindicato convocante. Es decir, cambiamos el ámbito de decisión. El segundo objetivo es preservar el empleo actual no aceptando ningún despido y preservar el empleo futuro no reconociendo la causa que plantea la empresa. Asumir sus causas es lo mismo que decir que el incremento de la venta online lleva irremediabilmente a despedir a personas ahora y en el futuro inmediato. Y este es un planteamiento que de ninguna manera íbamos a aceptar.

Las reformas de los últimos años han abierto la puerta para que las empresas puedan despedir con absoluta facilidad. Por eso, ELA sigue exigiendo la derogación de las mismas. Mientras se permita que empresas con beneficios millonarios como H&M puedan despedir con un sencillo procedimiento avalado por sindicatos cuya estrategia es la pura gestión de un ERE, a quienes optamos por la defensa del empleo solo nos queda el recurso a la movilización y la huelga. El caso de H&M es una muestra de ello. Sin conflicto, sin huelga y sin caja de resistencia el resultado obtenido no hubiera sido posible.

Las grandes empresas del sector del comercio están invirtiendo muchos recursos económicos para poner en marcha lo que llaman procesos de transformación digital. En la práctica esos procesos están suponiendo destrucción de empleo y precarización de las condiciones de trabajo a través de la extensión cada vez mayor de la contratación a tiempo parcial.

ELA está planteando como eje central de su acción sindical la lucha contra la precariedad y la lucha contra la brecha salarial entendiendo como brecha una cuestión que va más

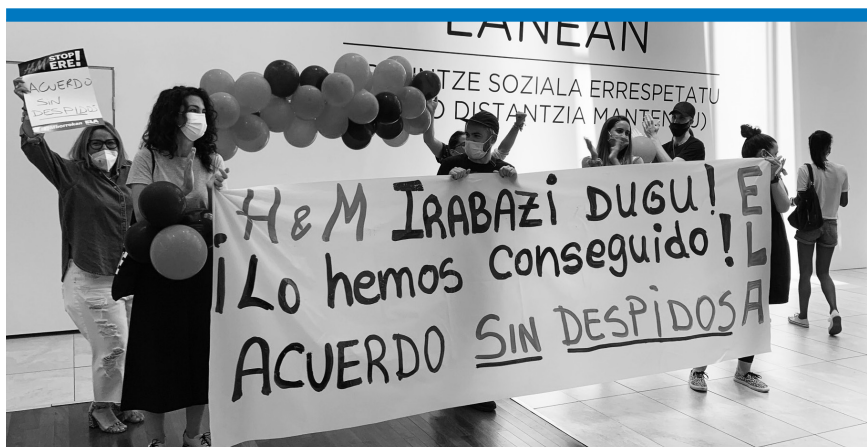
allá del salario y que afecta a otros aspectos como la segregación de categorías y a la contratación a tiempo parcial, un tipo de contrato muy extendido en los sectores feminizados.

Luchar contra la precariedad no es un eslogan publicitario, exige cambiar radicalmente los planteamientos de negociación colectiva precisamente en los sectores más feminizados que son los que más sufren la precariedad. Pasar de un salario de 900 euros a 1200 euros no es hablar de un IPC+2, es un salto cualitativo muy importante y exige mucha movilización y mucha huelga. Erradicar una brecha salarial del 33%, dignificar los contratos a tiempo parcial y eliminar las discriminaciones no es una cuestión de convencer al adversario en una mesa con una buena dialéctica y argumentación, requiere trabajar la correlación de fuerzas en los centros de trabajo y activar la lucha. Y conseguir dar la vuelta a un ERE firmado por la empresa y los sindicatos estatales no es una posición de "gestión de un ERE" es una cuestión de fuerza, de lucha, movilización, huelga, caja de resistencia acompañadas de la solidaridad que han demostrado las trabajadoras de H&M.

## 5 La importancia de la alegría

¿Es distinta una huelga de mujeres? Estamos acostumbradas a las huelgas del sector industrial. A observar en la calle y en los telediarios piquetes formados mayoritariamente por hombres. Chalecos, buzos, botas con refuerzo para trabajar en la fábrica y atenuar las consecuencias de un accidente laboral en el pie. Así que, visualmente, esta huelga ha sido diferente. Colorida, alegre, con tacones, rímel azul y sombras de ojos. Las trabajadoras han escenificado la muerte de la moda a las puertas de la antigua sede de H&M en Bilbao vestidas de negro y luciendo mascarillas rojas. Han formado los piquetes más estilosos e, impolutamente vestidas, han solicitado a las clientas de H&M que no compraran, que estaban de huelga, que la empresa quería despedirlas, que si era para hacer una devolución, “vale, pero no compréis, por favor”. Y cuando las clientas devolvían una blusa y no compraban otra, les aplaudían desde la puerta. “La reacción de la clientela ha sido maravillosa”, destacan.

“Al terminar la huelga, cuando fuimos a recoger los bártulos que nos guardaba en su puesto la heladera del centro comercial Zubiarte de Bilbao, nos dio una hoja escrita por las dos caras con un listado de nombres y teléfonos de personas que le habían dicho: *Avísanos cuando la huelga termine para poder ir a comprar*. Fue increíble”, explican Iratxe Pérez y Leire Garatea, delegadas de Bizkaia. La heladera les cobijaba las pancartas y en ella encontraron una compañera espontánea. Otra sorpresa llegó del centro comercial Garbera de Donostia: “Las dependientas de las otras tiendas no nos dijeron nada durante 50 días. Pero cuando dimos por terminada la huelga y fuimos a trabajar al día siguiente, salieron de todos los comercios a aplaudirnos con globos y pancartas para darnos la enhorabuena. Fue muy emocionante”, recuerda Mamen Irastorza.



Una huelga indefinida es una montaña rusa de emociones. Participas en la toma de una decisión colectiva, dibujas tu futuro al lado de tus compañeras, mientras en casa no ingresas un salario –a excepción de la aportación de la caja de resistencia, que permite sostener económicamente las movilizaciones largas–. Es fácil tomar una decisión así si el ERE te afecta directamente. Pero lo que las trabajadoras de H&M y COS decidieron casi sin pestañear fue plantarse y decidir que iban a la huelga juntas, aunque hubiera herrialdes y tiendas que no estaban afectadas por el despido colectivo y aunque muchas de ellas ni se conocieran entre sí. Y no solo decidieron eso una vez, sino que repitieron la decisión dos veces, cuando se negaron a firmar el acuerdo que las sacaba del ERE estatal pero que iba acompañado de la firma de CC OO y UGT. Juntas salieron de un ERE estatal y mostraron una conciencia de clase trabajadora inmensa.

Asimismo, la huelga implicó cubrir los turnos de piquetes en las tiendas de H&M que abrieron parcialmente con la plantilla que no secundó la huelga. Al mismo tiempo, visibilizaron el conflicto laboral a través de representaciones y *performances* que realizaron en la calle, a las que convocaron a los medios de comunicación. Llevaron la batuta decidiendo qué pasos dar en todo momento, mientras el sindicato las acompañaba.

Las trabajadoras entrevistadas destacan el rol de Marige Fernández, responsable de Comercio de Bizkaia de ELA, además del asesor Iñaki San Andrés. “Ambos nos han guiado en el proceso y han estado a nuestro lado, nos han levantado el día a día. Marige es la mujer de la eterna sonrisa. Al piquete y a las asambleas siempre llega contenta, ¿acaso no tiene un mal día?”, se pregunta Iratxe Pérez, delegada de H&M en Bizkaia. El resto de delegadas asienten e insisten en la importancia de la alegría en un conflicto laboral. Mantener el ánimo, hacer acopio de buen rollo para cuando lleguen los momentos de bajón, que siempre aparecen. “Y entonces llega Marige y se pone a bailar o los compañeros de Tubacex en huelga te mandan un mensaje de Whatsapp y te suben la moral. Todos esos detalles, fueron un chute de energía”, recuerda Pérez con cariño.

Marige Fernández se conmueve y se le escapan unas lágrimas de gratitud durante la entrevista. “¿Cómo no iba a dar ánimos? Las miraba y me decía: *Ay, por favor, con el esfuerzo que están haciendo, esto tiene que salir bien*. Y es que en una huelga, cuando crees que ya casi lo tienes, aparece un problema, y luego otro, y más tarde el siguiente. Es como un parto, que estás empujando y empujando y el niño no acaba de nacer. Pero trabajar con ellas ha sido una gozada. Algo fundamental en el conflicto ha también sido su credibilidad y confianza en el sindicato. Creo que todavía no son conscientes de lo que han conseguido, son un equipazo y para mí ha sido un orgullo trabajar con todas ellas y ellos”.

## 6 Una delegación de ELA fuera de Euskal Herria

El secreto de la confianza se basa en una información y comunicación clara, rápida y precisa. El asesor jurídico Iñaki San Andrés es consciente de ello y, en todo momento, se esforzó para que la información fluyera entre el sindicato, las delegadas y las trabajadoras. Que todas sintieran que conocían al detalle el estado del proceso, tanto de la mesa de negociación estatal como del comité de huelga formado en Hegoalde, y que sintieran que podían plantear todas las dudas que tuvieran.

A este respecto, merece destacar dos puntos. El primero son los chascarrillos que ocurren en todo conflicto laboral. Una de las delegadas de ELA forma parte de un grupo de Whatsapp con delegadas y trabajadoras de H&M y COS de todo el Estado. “En el grupo estábamos mil personas y algunas bromearon y me preguntaron cuándo íbamos a abrir una delegación de ELA en su territorio, porque conocían la información a través de nosotras, en vez de por sus propios sindicatos. Se sentían impotentes y desinformadas”, destaca Iratxe Pérez.

La segunda característica es la política de empresa. H&M forma a sus trabajadoras inculcándoles cinco valores corporativos: “Somos conscientes de los costes, actitud emprendedora, creemos en la persona, trabajo en equipo y línea recta”, explican las empleadas. Línea recta implica que si una trabajadora tiene un roce con otra, no debe ir a una tercera a explicárselo, sino que debe solucionarlo con quien tiene ese roce. Acostumbradas a trabajar así –y a ser equipo–, trasladaron las dinámicas que la propia empresa les había inculcado en el conflicto laboral que mantenían con H&M.

“Las empresas contribuyen sin saberlo a los procesos de empoderamiento de las trabajadoras y cuando te ha tocado vivir una situación así y ves que no se hace otra cosa que echar gasolina sobre el fuego, la gente no se conforma con cualquier cosa”, avanza Mari Cruz Elkoro, secretaria general de Servicios de ELA sobre el capítulo final que cierra esta huelga: el acuerdo suscrito.

## 7 El acuerdo final

Tras varias semanas de huelga indefinida, sostenida gracias a la caja de resistencia del sindicato, las trabajadoras consiguieron que la empresa aceptara sacarlas del ERE estatal. Pero apareció un último escollo: H&M se sentía en deuda con CC OO y UGT, por lo que la propuesta de la empresa era firmar el acuerdo también con dos sindicatos. Como si la pelea de las trabajadoras afiliadas a ELA –en la que también participaron en Bizkaia algunas afiliadas de LAB– fuera un éxito de Comisiones Obreras y Unión General de los Trabajadores.

Y el guión de esta huelga que sienta un precedente vuelve a dar un giro. Desde el sindicato trasladaron a las trabajadoras que ya lo habían conseguido, que sus puestos estaban a salvo, que solo quedaba firmar el acuerdo, que implicaba tragar ese pequeño sapo, pero con él cerraban el conflicto laboral. Sindicato y trabajadoras compartían que esta no era la fórmula que más les gustaba para cerrar el acuerdo, pero la prioridad del conflicto desde el primer minuto era salvar todos los puestos de trabajo.

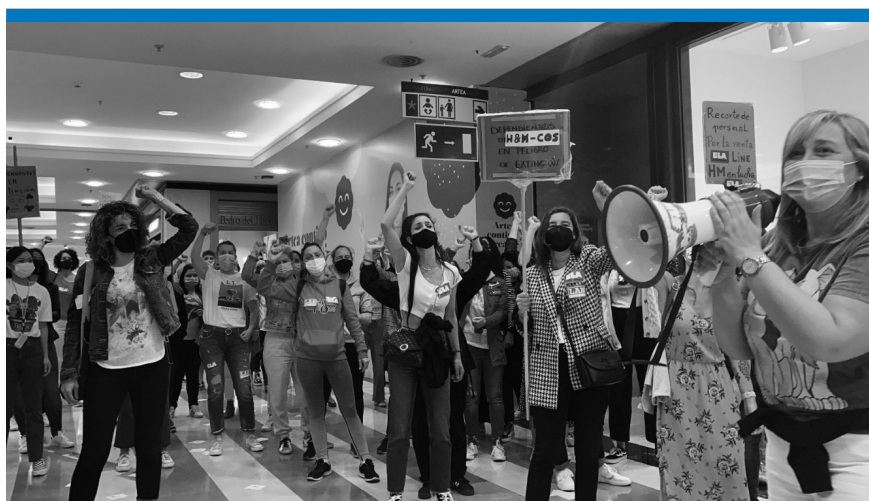
“Me enfadé muchísimo, lloré, dije que no y a continuación dije que sí, que por mis compañeras firmaba ese acuerdo”, rememora Iratxe Pérez. Las delegadas habían sufrido con más intensidad las malas palabras y tergiversaciones provenientes de CC OO y UGT, tratando de enfrentar a las empleadas que no secundaron la huelga con las huelguistas.

Finalmente, y contra todo pronóstico, porque aquella fue una asamblea “muy complicada” en la cual decidieron seguir con la huelga, “ahora estamos muy orgullosas: hemos conseguido lo que deseábamos desde el principio, cerrar el conflicto con un acuerdo de fin de huelga propio de ELA que nos sacó del ERE estatal”, rememora Pérez. “La empresa, tras varios días, aceptó lo que le estábamos planteando desde el inicio”.

“Cuando la empresa aceptó, era demasiado tarde para convocar una asamblea, ¿pero cómo íbamos a guardarnos esa información? Se nos ocurrió ir donde estaba el piquete de Bizkaia, en el centro comercial Zubiarte, y poner la canción



*We are the champions*”, explica Marige Fernández, responsable de Comercio de ELA. “Cuando llegamos con el acuerdo en la mano, no nos creían. Hubo lágrimas, gritos de alegría, fue una pasada. He participado en muchas huelgas, pero como responsable de Comercio, esos fueron momentos únicos en mi vida laboral”, añade Fernández.



La secretaria general de Servicios de ELA, Mari Cruz Elkoro, destaca que “la clave del éxito de esta huelga ha sido la solidaridad de los cuatro territorios”. Concluye que han conseguido “algo muy complicado”, que sienta las bases para afrontar “un otoño caliente”, en el que se esperan más remodelaciones en el sector textil debido al incremento paulatino de la venta online. “Las empresas dirán que sobra mucha gente, pero la transformación online no debe suponer más beneficios para empresas con enormes beneficios netos, sino más calidad para la gente que trabaja, traducido en más tiempo libre con el mismo salario”, resume.

## 8 A más comercio online, — menos jornada laboral

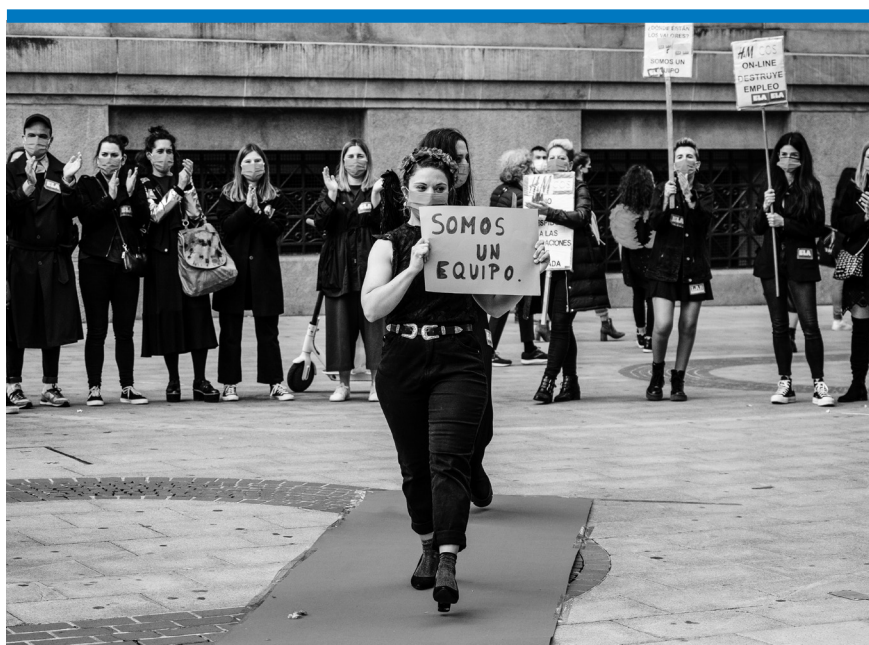
Y es que si el modo de venta cambia, la jornada laboral debe cambiar, considera Elkoro antes de realizar un símil con la revolución industrial: “La entrada de nuevas maquinarias, junto con las huelgas de los trabajadores, permitió la entrada en vigor de la jornada laboral de 40 horas semanales. Ahora vivimos la revolución digital y tiene que producirse algo similar. No podemos permitir que grandes empresas como Inditex o H&M mejoren aún más sus beneficios a costa de precarizar las condiciones de trabajo y la desaparición del empleo”.

Su propuesta es clara: “Como consecuencia de la digitalización, grandes empresas como Inditex y H&M plantean que tienen un excedente de trabajadoras. Nosotras consideramos que no, que son empresas con beneficios millonarios y lo que toca es una reducción de la jornada laboral manteniendo el salario”, expone.

Si el porcentaje de venta online supera el 15% de la facturación, ELA propone una reducción de jornada de 1.700 horas anuales a 1.600. Y a 1.500 horas en el caso de que la venta online alcance un 25% de la facturación.

Elkoro recuerda que grandes empresas bancarias también han planteado despidos colectivos en 2021, a pesar de los beneficios obtenidos —BBVA ha ganado 1.210 millones de euros en el primer trimestre y CaixaBank, 4.786 millones—. La banca se escuda en que cada vez son menos necesarias las sucursales, dado que aumentan las operaciones realizadas a través de sus propias apps. La propia ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, envió una carta a estas entidades para alertarles de que, a pesar de que su ministerio no puede intervenir en los despidos colectivos debido a la reforma laboral de 2012, lo que han planteado no es de su agrado. Díaz se ha mostrado abierta a “explorar” la posibilidad de reducir la jornada laboral a 32 horas semanales y ha insistido en que “los convenios colectivos caminan hacia la reducción de la jornada laboral”.

Días después de firmar el acuerdo con H&M, los sindicatos ELA y LAB convocaron una jornada de huelga en el sector del comercio el 25 de junio de 2021. Solicitaron el mantenimiento del empleo y convenios con contenidos dignos que lo protejan. Quizá fue un recordatorio antes de que llegara el verano de qué necesitan las trabajadoras y qué cuentan con la capacidad para pelear por ello hasta conseguirlo.



## H&M, la primera piedra para luchar contra la excusa de la digitalización



**Marige Fernández** • Responsable de Comercio de Bizkaia de ELA

Para las trabajadoras de H&M, la historia de su éxito es única y diferente, pero lo es solamente porque es de ellas y porque les ha tocado vivirla en primera persona. Solo con el tiempo valorarán el mérito que tiene lo que han conseguido, porque es único y diferente, y con suerte, a medida que vayan contando su experiencia, podrán conseguir que no sea irreplicable, sino que sea el primer empujón para muchas compañeras más.

En estos 50 días de huelga en H&M van desfilando por mi cabeza muchas cosas. Cuando convocamos la huelga indefinida, nunca imaginamos que el conflicto se alargaría tanto. Pasaban los días... y, a pesar de conseguir que la empresa se reuniera con el Comité de huelga de ELA, no acabábamos de lograr cerrar el acuerdo. Ahora que todo ha terminado, es importante

recordar todos esos momentos, porque lo que sí me ha enseñado mi experiencia laboral es que cuando el camino es duro, y se llega a la meta a través de esfuerzo, los éxitos saben mejor.

Las trabajadoras de H&M trabajan en un sector precario, poco reconocido, feminizado y repleto de multinacionales que ya explotan en origen y que tienen muy bajo el listón de la dignidad.

A toda esta receta hay que añadirle la implantación en el Estado de estas mismas empresas. De la anterior sectorial de comercio, las trabajadoras de H&M tomaron nota de las trabajadoras de Inditex, y se dieron cuenta de lo fácil que es para las empresas tomar medidas traumáticas a nivel del estado y acordarlas con CC OO y UGT. El ser

conscientes de eso les supuso un empujón de autoestima y les sirvió para hacer un mapa muy exacto de cuál era la situación, y eso les ha ayudado mucho en el conflicto. El relato de las delegadas de Inditex y Douglas les sirvió para adivinar lo que iba a pasar si no se organizaban, y para cargarse de argumentos a la hora de pelear y no darse por vencidas.

En su caso, después de muchas horas de piquetes en los que planificaron coreografías para cada lema reivindicativo a ritmo de megáfono (“Con la venta online, esto es lo que hay”, “Mira que detalle, nos echan a la calle”...), y de más de 50 días de noches sin dormir, las trabajadoras de H&M pueden contar su historia con mucho cansancio, pero también con una sonrisa. Han conseguido que la empresa no se salga con la suya y evitar los despidos y las modificaciones de jornada.

El ERE que planteaba H&M no era un ERE por causa económica. No era porque la empresa haya dejado de ganar dinero o porque la gente haya dejado de comprar ropa, sino porque la pandemia se ha convertido en la excusa perfecta para llevar a cabo el plan que ya tenían pensado desde hace tiempo. Querían que las trabajadoras desaparecieran de las tiendas, que la empresa con el incremento de la venta online, se

convirtiera en una plataforma digital de reparto y que poco a poco las trabajadoras se fueran yendo todas a la calle.

El éxito de H&M ha sido especial porque han conseguido algo que parecía imposible. La confianza de las trabajadoras en el sindicato a la hora de dirigir la negociación, su papel activo y alegre en las movilizaciones (un día se vestían de negro simulando el entierro de los puestos de trabajo y al día siguiente vestidas de un blanco reluciente pedían a San Fermin que les arreglara el conflicto) han sido clave para mantener vivo el conflicto. Estas acciones han hecho que día a día estuvieran más unidas, y poco a poco se han ido empoderando, hasta tal punto que en la propia apertura del primer Primark en Bilbao, las protagonistas del Teleberri fueron ellas y sus declaraciones sobre la precariedad laboral en comercio. Se han creído que podían luchar contra las adversidades y no sé si por cabezonería o por inconsciencia hoy pueden decir muy orgullosas que lo han conseguido. Aquí sólo se ha marchado aquella que ha querido porque AQUÍ NO SOBRA NADIE.

Quiero también dar las gracias a toda la gente que nos ha tomado en serio apoyando nuestra lucha, a aquellas clientas que han decidido no comprar hasta que se arreglara el conflicto, a

aquellas personas que nos gritaban “ánimo chicas, lo vais a conseguir” día a día a nuestro paso por la Gran Vía y pos supuesto a l@s trabajador@s que llevan en conflicto muchos más días que nosotras (Tubacex, Novaltia...). No quiero dejar tampoco sin agradecer el trabajo desarrollado por el Equipo Técnico de EREs en ELA, la federación de Zerbitzuak y la paciencia de mis compañer@s en otros herrialdes y también el apoyo de la comarcal y su infraestructura. Con este conflicto estoy orgullosa y emocionada a la vez, porque creo que estamos dando pasos adelante para que los sectores feminizados se tomen en serio y aunque eso no sea el reflejo que traslada la administración, por suerte sí que lo es el de ELA, que cada vez que hay destrucción de empleo y ganas de organizarse, sacamos toda nuestra artillería y esa caja de resistencia tan fundamental, sin la que hoy no estaríamos aquí para poder pelear por las condiciones de la gente.

Ha sido un orgullo poder compartir todos esos momentos con ellas, me han dado una lección de lucha, solidaridad y dignidad. Al finalizar el conflicto hicimos entrega de muchos galardones (mejor fotógrafa, mejor piquetera, mejor mascota, mejor

animador, más luchadora, mejor actitud, mejor empapeladora, más constante, mejor greba car, mejor megáfono...) y puedo decir que todas recibieron alguno porque se han entregado en cuerpo y alma a este conflicto.

Destacar también el trabajo realizado por las delegadas, que enseguida se repartieron las tareas, haciendo que todo fuera más fácil. Mientras una se dedicaba a participar en la mesa negociación, otra atendía a los medios de comunicación sin ningún temor, y otras ejercían de psicólogas participando en los piquetes día a día, caravanas de coches...

Con nuestra lucha en H&M hemos puesto una primera piedra en el camino para pelear contra la destrucción de empleo con al excusa de la digitalización, pero os pido que nuestro relato no sea algo que empiece y termine hoy, y que los que leamos esto, tengamos presente que hay que seguir apoyando a las trabajadoras del comercio, porque vienen momentos durísimos para ellas. Estamos trabajando en el sindicato para organizarnos y para defendernos y, sin lugar a dudas, este acuerdo va a marcar un referente para ellas.



## 9 Cronología

**6 de abril:** H&M propone un ERE para 1.066 trabajadoras del Estado, el 20% de la plantilla, así como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y el cierre de 30 tiendas. La primera sesión para la mesa de negociación se convoca para el 23 de abril.

**22, 23, 24, 29 y 30 de abril:** Antes de que se convocara la mesa de negociación, las trabajadoras afiliadas a ELA en Bizkaia, Gipuzkoa, Araba y Nafarroa convocan paros en las tiendas de Hegoalde.

**23 de abril:** Arranca la mesa de negociación estatal. Participan siete delegadas de Comisiones Obreras, 4 de UGT y una de ELA.

**3 de mayo:** Las afiliadas de ELA anuncian la huelga indefinida

**22 de mayo:** CC OO y UGT llegan a un preacuerdo con la empresa.

**25 de mayo:** CC OO y UGT firman el acuerdo con la empresa: han pactado 349 despidos forzosos, pero muchos otros encubiertos. La empresa ofrecerá 401 vacantes con jornadas reducidas y a otras 170 empleadas les aplicará una reducción de jornada.

**15 de junio:** La empresa ofrece un final de acuerdo a las trabajadoras de ELA. No habrá despidos forzosos ni modificación sustancial de las condiciones de trabajo, solo salidas voluntarias, en el caso de que las hubiera.

**16 de junio:** Las trabajadoras votan en asamblea ratificar el acuerdo de fin de huelga.

**17 de junio:** Las trabajadoras vuelven a sus puestos de trabajo. Todas mantienen su empleo.