

## Café, sonrisas y convenios invisibles

**Entrevista realizada por Enrique Martín Criado.  
Sevilla, mayo de 2008.**

Tras estudiar filosofía en Sevilla, Mónica trabajó en varios hoteles durante ocho años, moviéndose a distintos lugares –Islas Baleares, Inglaterra-. De vuelta a Sevilla comienza a realizar estudios de Turismo, que compagina con trabajos en hostelería. Hace año y medio se presentó a una demanda de trabajo de una cadena multinacional de cafeterías. Tras una entrevista de trabajo donde lo que más se valoraba era la “extroversión”, la “capacidad de conectar con la gente” –no hacía falta tener experiencia en hostelería, el proceso está fuertemente estandarizado-, es aceptada y comienza a trabajar. En principio, las condiciones de trabajo parecían buenas: se pagaba según convenio y podía compagnar el trabajo con los estudios, haciendo turnos rotatorios. Esta satisfactoria situación inicial cambia pronto. La empresa exige de los trabajadores que asistan periódicamente a reuniones para explicar los nuevos productos “porque los productos van cambiando, las magdalenas a veces son de arándanos, otras veces son de vainilla, y eso te lo explican en una reunión, esa reunión es fuera de tu horario de trabajo, a lo mejor a las once de la noche y es obligatorio ir, y esas horas ni te las pagan ni te las devuelven. Yo, como veía a la gente divertirse allí, pensé que era para el que quisiera ir, pero ya me dijeron que no, que eran obligatorias. Pero yo seguía pensando que no, que nadie me podía obligar si no me las pagan o no me las devuelven. Entonces seguía sin ir, pero las recriminaciones venían de todos lados, del encargado, de los supervisores. Y los compañeros, si ellos lo hacen por obligación y tú no lo haces: vaya cara, ésta, que no viene. La solidaridad en vez de con los tuyos, es con los jefes, como diciendo: esto es lo que hay en la empresa y hay que hacerlo, al que no le guste que se vaya. Y yo pienso que no tengo que hacerlo, algo que está fuera de contrato y de convenio”.

A partir de esta negativa, las relaciones de la empresa con Mónica cambian radicalmente: las presiones se suceden, la empresa hace lo posible por dificultarle la tarea y obligarla a marcharse. A pesar de ello, Mónica resiste a las presiones cotidianas y continúa su trabajo. Es más: conocedora de sus derechos laborales y del convenio que rige en la empresa, exige que el trato a los trabajadores se adecue a la legalidad. Finalmente, la empresa la despide intentando engañarla para que firme un despido “disciplinario”.

El relato de Mónica nos muestra, no sólo su situación particular, sino las condiciones que rigen en muchas empresas de hostelería: el constante incumplimiento –incluso ignorancia- de la legalidad y los convenios por parte de la empresa se ve posibilitado por la absoluta ignorancia, por parte de los trabajadores, de sus derechos. Ello le permite a la empresa conceder o no esos derechos como si fueran favores que se hacen a los empleados sumisos, así como realizar toda suerte de trampas y engaños. Una situación que con Mónica no funciona: con un fuerte convencimiento de que tiene derechos como trabajadora, con una preocupación constante por informarse de la legalidad y los convenios y de hacer respetar estos mínimos de legalidad, Mónica es muy distinta a la mayoría de sus compañeros de trabajo. Su relato nos muestra también la contribución de los sindicatos de empresa –en este caso, Fetic- al

mantenimiento de este tipo de prácticas. En fin, su relato nos muestra cuánto dependen estos abusos del consentimiento y aislamiento de los propios trabajadores y cómo, con una conciencia de sus derechos y con organización sindical de verdad, la empresa no lo tiene tan fácil.

### ***La gerenta no sabía ni lo que era un convenio***

Tras la negativa de Mónica a acudir a las reuniones, comienzan las recriminaciones, a las que le siguen todo tipo de estratagemas para forzarla a someterse o irse.

“A partir de entonces estaban siempre pendientes de mi, y buscándome fallos, como para desahogarse... Como yo siempre les plantaba cara, les decía que eso no era obligatorio, su postura era decir que el que no le gustara que se fuera de la empresa. Y eso no te lo dicen de buenos modos, te lo dicen diciendo: Pero, ¿qué pasa contigo, que no entras por vereda?”

La empresa no se conformó con las recriminaciones: “Cuando empezaron las críticas a la empresa se acabaron los turnos rotatorios para mí. En el momento que protestas, ya eres un indeseable, ya te hacen la vida imposible”. Mónica tiene que hacer prácticas para sus estudios de turismo en un hotel, y pide que se acomoden los turnos a los horarios de prácticas. Hasta entonces trabajaba 40 horas, y pide la reducción a 20 horas, que se le concede. “Pero ahora esas 20 horas me las distribuyeron de manera que no fuera compatible con el hotel”. Las prácticas eran una semana de mañana y otra de tarde, y en la cafetería pide los horarios inversos. “Mis horarios empezaban a ser siempre nocturnos. Al cerrar la tienda lo que hay que hacer es una hora de limpieza, y yo tengo 20 horas, la gente de 20 horas suele ir tres días, y suele ser viernes, sábado o domingo o un día que haya más trabajo para refuerzo de las 40 horas. Pues a mí me ponían incluso cinco días de 9 a 11, o tres horas a última hora para que fuera a limpiar la tienda. Y ya dejé de ser camarera, ya era limpiadora. Ya decían: pues hoy hay que hacer todo esto, hay que sacar todas las neveras y sacar todos los productos de dentro y limpiarlos. Yo ponía buena cara a todo, es decir, tú no vas a conseguir provocarme. Porque eso es complicado negarte, te reparten las horas como quieren y ahí era complicado negarme, entonces eso lo hice y además sin hacerles ver que me está molestando, lo hago y ya se cansarán. Cuando llegó Semana Santa me dijeron que tenía que echar 40 horas en vez de 20. Había un nuevo convenio y había una nueva división del trabajo, en vez de por semana, te lo consideran cada tres meses y las horas se pueden distribuir a lo largo de los tres meses de cualquier manera, respetando dos días libres por semana, que no sean más de nueve horas al cabo del día y respetando que siempre el exceso de horas en una semana no fuera más del 30%, porque entonces serían horas extras y las extras están prohibidas en el nuevo convenio. El convenio había salido y yo me lo había aprendido y se lo dije a la gerenta, y la gerenta no sabía ni lo que era un convenio ni sabía qué decirme, y me dijo que no.

- ¿No conocen el convenio?

- No, y no les hace falta, ellos van por la fuerza y ya está, no les hace falta saberlo. Y me dijeron que sí, que eran obligatorias, me dijeron: llama al sindicato. El sindicato de nuestra compañía es Fetico, que es un sindicato que nació en El Corte Inglés, funciona en el Carrefour, en el Plus, en el Dia... Es un

sindicato de empresa. Entonces el chico del sindicato me dijo que él hablaría con el gerente de mi tienda y que les haría entrar en razón, que eso no me podían obligar, que no me preocupara. Bueno, pues yo lo hice un mes y medio antes de Semana Santa, que me dijeran primero si eran obligatorias, segundo, si eran optativas a cuánto se me pagaba, porque según el convenio sería el 70% más de una hora normal, yo eché mis cuentas, mi hora era a 6,70, pues tanto era lo que me salía. Y es el trabajador el que elige si te las devuelven en horas o si te las pagan. Pues me dijeron que era obligatorio, que no se pagaban como horas extras y que el trabajador no elegía, era la empresa la que iba a elegir cuándo devolverte esas horas cuando a ella le viniera bien, o sea, una Semana Santa, una madrugá que no se cerraba en toda la noche, me la van a devolver en agosto cualquier día que esté vacía. Y que hombre, que la empresa se porta bien contigo y tú te implicas, pero alguien que se está llenando los bolsillos, que está a 3,20 un café, ¿vas a permitir tú que ganen millones en esa madrugá y tú ahí harta de trabajar y que encima te devuelvan la hora en agosto? A un día de Semana Santa todavía no habían respondido, fui a ver a la encargada a la tienda, me dijo que estaba ocupada y que no me podía atender. Al día siguiente le llamé por teléfono y me dijo que era su día libre. Pero a mí en mi día libre me llamaban todas las semanas para cambiarme los horarios, porque aparte de ponerme los peores horarios, de un día a otro me los cambiaban, cosa que no se puede hacer tampoco.”

Según convenio, hay que publicar cada mes la tabla con los horarios de los trabajadores. “Se entiende que se pueden hacer cambios, pero en la última semana, o un cambio justificado. Mis horarios era todos los días cambiados. Además, en mi horario en vez de 20 horas siempre había veintitantas, y yo tenía que estar siempre corrigiendo, detrás de la encargada diciéndole: me has puesto más horas.”

“En mi caso decirte, tienes que venirte hoy o tienes que ir a otra tienda, me cambiaban incluso de centro. O sea, ya no sabían qué hacer. Y a mi realmente, la satisfacción que no sepan qué hacer y yo me crezco. Pero me crezco y ya llega a ser un poco inútil, porque la perjudicada soy yo. Y en Semana Santa, dije: mira, pues se acabó el juego, yo no voy a echar esas 20 horas, porque ni estoy obligada y yo lo sé, y si tú piensas que estoy obligada me lo das por escrito, me firmas el horario y yo lo presentaré en el sitio oportuno. Total, que me dijo que al día siguiente hablábamos, al día siguiente me presenté y me dijo que no, que echara las 20 horas. Diciéndome que eso no era lo que esperaba la empresa de mí, que yo no he cumplido, continuamente. Te machacan psicológicamente, allí las niñas muchas se dan de baja, otra que vino conmigo a informarse también, empezó a llorar de repente y dijo un día antes de Semana Santa que se iba.

- Te machacan psicológicamente, ¿cómo?

- Por ejemplo, la gerenta siempre va a contar con su camarilla de trabajadores, el que se enfrente a ella tiene los peores turnos y empieza la persecución. Y siempre cuenta con los pelotas que quieren ascender, la tía que más caña nos ha metido a todo el mundo la ascendieron a supervisora, todo el mundo sabe que no sirve para eso, de hecho se nos desmorona y tiene que salir corriendo cada dos minutos para fuera, pero ella es la que respalda a la gerenta. Ella es la que organizaba los turnos de limpieza, y se nos pedía en turnos que no se podía limpiar, que éramos dos o tres, limpiar todas las paredes de madera, subirte en escaleras, limpiar los sofás, a la vez que estás poniendo los cafés...

Mucha presión. Pero yo lo seguía viendo ridículo, seguía viendo que si entras en el juego y te agobias, ellos pueden contigo. Yo procuraba mantener la calma, pensar que mi trabajo es fijo y yo tenía que aguantar pero ellos también me tenían que aguantar a mí.”

### **Si te portas bien, te regalo un pin**

La empresa juega al espíritu de empresa, para ello recluta gente joven, que no tenga relación con sindicatos, que no entienda de convenios, leyes o normas: así se le pueden vender los derechos como favores.

“- Por lo que has hablado, los trabajadores nadie conoce el convenio  
- Claro, y delante de la gerenta yo les decía a los trabajadores, tiene que haber un tablón para que se cuelgue, se lo he dicho al chico del Fetico y han puesto el tablón. Pero, allí aparte del perfil que piden de conectar con la gente, están buscando por ejemplo a gente de MacDonalds, o sea, están buscando a gente que están acostumbrados de un sitio peor, que están acostumbrados a un trabajo en cadena, pero que ya están quemados y domesticados por otra empresa anterior, que van a echar horas, que les van a cambiar los turnos... Y cuando llegan aquí, lo ven muy bien. Pero que todas las semanas haya un problema de arquetas, que tengan que venir a desatascar las arquetas y era a las once, una hora de más que te tenías que quedar allí y no te la devolvían tampoco. Porque claro, tienen que levantar toda la loza y tú tienes que limpiar y recoger después de que hayan acabado. Lo normal es que te devolvieran las horas, pero nadie veía aquello como yo, nadie veía que aquello era raro, que no te lo pagaran.”

La compañía intenta que los trabajadores se identifiquen con la compañía y tengan sentido de pertenencia al grupo. “Es muy fuerte, entre ellos mismos se dan premios que son pin, “ay, me has hecho un favor, toma un pin”, “ay, qué buen compañero eres, toma un pin”, “ay, qué bien te portaste el otro día, toma un pin”.

- ¿Y la gente está contenta con eso?

- Sí, que la gente va a las reuniones, y está contenta de hablar, venga, ¿de qué más hablar? Que no te están pagando esas horas, que teníamos que ir todo el mundo con los brazos cruzados y decir: cuanto antes termine, mejor. Pero que la gente se implica. Entonces, por una parte está el gerente, y por otra los compañeros que también se sienten molestos cuando yo pido los derechos, porque ellos quieren vivir en un mundo de Yupie, y allí a ver quién tiene más tatuajes, más piercings, quién es más fashion, porque allí el perfil que buscan es ese. Y hombre, yo puedo ser muy extrovertida pero sigo teniendo mis derechos.”

(A raíz de la obligación de acudir a las reuniones) “yo les decía a mis compañeros: yo no vengo, pero tú tampoco tienes que venir. Otra cosa que la gente después no me siguiera. O tenían a la madre enferma o a la hermana con enfermedades graves, operaciones, y yo decía: pues tampoco tienes que venir. Es que ellos lo hacían todo como un favor, o sea, de parte de los supervisores: bueno, vamos a hablar con la gerenta, no te preocupes, te vamos a hacer ese favor. ¿Cómo que favor? El convenio recoge que si a tu hermana

la operan de cáncer o lo que sea, tú tienes esos días, y allí lo hacen todo como un favor para que todo el mundo esté muy agradecido. O había una chica que tiene a las niñas pequeñas, ella tiene una serie de preferencias a la hora de festivos, a la hora... Pues ella decía: a ver si puedo hablar con él en buen momento para pedírselo. Y yo le decía: pero si es tu derecho. Yo continuamente estaba informando a la gente, y lo hacía delante de la gerenta: pues mira, este es el convenio, en el tablón, éste es el árbol genealógico, esto es lo que es una persona cercana a ti. Y claro, todo eso ponían una mala cara. Al chico que despidieron, pedí su teléfono, y a los dos días la gerenta me dice: tú ¿por qué has pedido el teléfono de un niño que han despedido? Dije: bueno, yo lo he pedido fuera de mi horario laboral, es mi vida. Me dijeron que yo no tengo que meterme en los asuntos de empresa y que no tengo que hablar con los sindicatos. Digo: ¿quién te ha dicho que he estado hablando con sindicatos y quién te ha dicho que he pedido teléfonos? El chico que despidieron es amigo del supervisor, se lo pedí al supervisor y el supervisor se lo dijo a la gerenta. El supervisor éste quiere que le hagan store manager, y eso ha sido un gran punto. Vamos, que la gente cuando me despiden se ha sumado puntos ahí.”

Parece que el tipo de relaciones laborales descrito no le bastaba a la empresa. En el nuevo convenio ha conseguido abaratar aún más los costes laborales. Para ello, cuenta con un poderoso aliado: el sindicato...

“Ahora los baristas ya no existen. En el nuevo convenio se ha eliminado ese grupo y son ayudantes de barista. Con lo cual son menos horas, en vez de 20 los contratan a 18 y los contratan como ayudante de barista. Sueldo inferior y también es una de las razones por las que les conviene echar a los baristas, porque los siguientes trabajan lo mismo y ganan menos dinero, en 20 horas ganan 100 euros menos, en 40 200 euros menos, si sumas un montón de gente, les cunde. Y eso lo ha firmado Fetico el convenio.

- ¿Es el único sindicato que firma convenios?

- No hay representantes sindicales en las tiendas, no hay representantes de trabajadores. Fetico, el representante para todo el grupo está en Madrid, no hay siquiera uno en Sevilla. Yo le decía: pero tú, ¿cómo vas a estar en Madrid? Y nosotras, ¿dónde acudimos? Dice: me llamáis por teléfono. Y yo digo: pero bueno, si yo tengo un problema, te llamo por teléfono, ¿y si te llama toda la gente de Sevilla? Bueno, pues yo bajaría en AVE a Sevilla. Dicho y hecho, él me llamaba mucho, porque para él sería la única persona de Sevilla que le había llamado, imagino que estaba aburrido y ya empezó a llamarme. De repente me dijo: bueno, pues voy a ir a verte en Semana Santa. Vino en Semana Santa y se fue de copas con el manager de una tienda y con el district manager de toda Sevilla, ¡nuestro representante de los trabajadores! Y cuando yo empecé a respaldarme con el convenio, ya vieron que la única forma de hacerme frente era leerse el convenio, pues vino el representante de Fetico a explicar el convenio a los managers, y a los trabajadores no nos explicó nada. O sea, los trabajadores que no conozcan sus derechos y los managers que los conozcan para poder manipularlos. Viene el representante de los trabajadores, se va de copas con los jefes y les explica el convenio y a nosotros no, vendido y por toda la cara, y la gente, nadie se alteraba, porque como ellos lo ven normal. Yo era la única consternada, diciendo: pero esto no es normal.”

## Cómo escapar de una encerrona

“Y llegaba ya un momento que mis turnos no rotaban durante meses, me decían que los de 20 horas no rotaban, pero todos los demás de 20 horas rotaban, siempre me cambiaban los turnos, las horas siempre eran más de 20 y yo las tenía que rectificar... Pues, después de todo eso, antes de mis vacaciones, llegué a trabajar un día, y me dijeron que subiera a la oficina y me dijeron que ya no respondía al perfil y que me despedían, que era un despido improcedente, que se hacían cargo de la improcedencia, que no querían llegar a un juicio y que por lo tanto iban a responder económicamente de lo que yo hubiera sacado en juicio, me lo adelantaban. Leo el papel que me están dando a firmar y en el papel no pone nada de eso, es un papel totalmente denigrante sobre mi trabajo y mi persona, un folio entero diciendo que el despido era disciplinario. Después de estar como tres horas riéndose conmigo y diciéndome: Mónica, lo sentimos, que tú sabes cómo son las empresas, que esto, que lo otro, eres una maravillosa persona, me decía el gerente, me endulzaron de tal manera aquello, yo sonreía porque ellos me sonreían, cuando me dieron el papel, me salí de allí, digo: yo no firmo esto. Salió detrás de mí la gerenta, diciéndome que yo no podía salir con mandil a la calle, que no podía hablar por teléfono. Me dijeron: si quieres, llama al sindicato, pero al suyo, al Fetico. Llamó el gerente con su propio teléfono, dijo: vamos a llamar para que tú te quedes tranquila que esto es legal. Yo sabía que no, que me estaban diciendo por un lado despido improcedente, por otro disciplinario. Y el chico de Fetico no respondía al teléfono, vamos, a mí me daba igual que hubiera respondido... Pero aproveché un momento que el otro estaba liado con el teléfono, ahora vuelvo, y me salí de la oficina y llamé por teléfono a la CNT, se lo conté, porque ya de mucho anterior estaba hablando con ellos y dejé allí los papeles tirados. La gerenta salió detrás mía, diciéndome que no podía salir con el uniforme, que no podía estar hablando por teléfono con el uniforme, cosas idiotas, vamos. Me quité el uniforme, se lo di y le dije que ya hablaríamos, que yo no iba a firmar ningún papel, y ellos decían que sí, que era necesario que lo firmara, que eso no me obligaba a nada, que si quería que no firmara el finiquito hasta que yo hiciera las cuentas, pero el despido sí, y yo me fui y no firmé ninguna de las dos cosas.

- Esa encerrona que te hicieron...

- Como se la hacen a todos

- Eso es porque suele funcionar

- Sí. Han despedido durante los ocho años que llevan aquí en Sevilla, han despedido a todo el mundo, hasta supervisores, de arriba abajo y de abajo arriba, con la misma filosofía, el mismo día que vas a trabajar, te dejan que te pongas el uniforme incluso, y cuando justo vas a poner el pie ya para bajar a trabajar es cuando te dicen: ven a la oficina.

- ¿Y todo el mundo suele firmar?

- Todo el mundo, nadie se ha negado. Tres semanas antes había llegado un chico, todo alterado, diciendo cómo le había pasado lo mismo, cómo le habían contado una historia muy bonita y cómo después cuando firmó el papel se dio cuenta de lo que ponía, cuando reaccionas, porque te cogen de imprevisto. No te dan un preaviso para que tú vayas preparado, sino que tú vas a trabajar, ya estás mirando el reloj para salir corriendo para abajo y es cuando te dicen:

mira, que tienes que firmar esto, que tal, que cual, que ha habido unos cambios en la empresa, lo que sea, te cuentan cualquier tontería...”

La mayoría de los trabajadores de la empresa son fijos.

“- ¿Es política de la empresa hacer contratos fijos?

- Sí, a ellos les repercute económicamente, el gobierno prima a la empresa. Además, por ley, a partir de no sé cuántos trabajadores, el 60% de la plantilla ha de ser fija. Además, a ellos les conviene más en los trabajos malos hacerte fijo que por obra, porque tú aguantas tres meses, terminas tu contrato y te dan tu finiquito, pero un trabajo que eres indefinido, ¿hasta cuánto vas a aguantar para tener el finiquito? Si tú te vas, nunca lo vas a tener. Por eso te hacen fijo: para que tú te vayas y pierdas tu finiquito.

- Dan por supuesto que la gente va a aguantar poco y se va a ir.

- A lo mejor aguantas, pero el que decide si te vas son ellos. Además, si tú te vas pierdes el derecho al paro. Ellos siempre van a tener la sartén con el mango con un contrato indefinido. Firma esto, porque si no, no te voy a dar el despido para que puedas tener el paro, no te voy a dar esto, lo otro, no te voy a dar el finiquito...”

“Hombre, el despido improcedente es legal. Pero te despiden, no hay razón de peso para que sea procedente, pero yo te voy a indemnizar. La indemnización conlleva 45 días por año trabajado, en mi caso son mil euros. Con mil euros se quitan un problema, se quitan un mal ejemplo. Porque yo no es que no quisiera echar las horas, porque es más las indignaciones que te llevas por no echar esas horas que echarlas, te buscas tantos problemas que la gente echa esas horas, a disgusto, criticando, pero echan esas horas. Entonces mi ejemplo de decir: yo no voy a las reuniones y no echo esas horas, es un ejemplo que hay que cortar, porque si todo el mundo hace eso... Y de hecho, ellos lo que han pretendido es dar una lección: una tía que protesta a la calle. Y así es cómo yo lo he escuchado decir, los comentarios que me llegan de los supervisores:

“¿habéis visto, no? A la calle”.

- ¿Había habido casos anteriores al tuyo?

- En mi tienda la gente se ha ido. La chica esta, por ejemplo, se fue, porque estaba estudiando, ella estaba a 20 horas. Había sido incluso supervisora, y ahora la supervisora ésta que te dije que han ascendido le dice que no sabe hacer nada. Después de estar trabajando durante dos años en la empresa, de repente empiezan a decirle lo mismo que a mí: que no sabía hacer nada. Esta chica está muy mal, psicológicamente le ha afectado muchísimo, llorando ahí. Entonces ya saben que te han vencido, que es fácil, que con presionarte un poquito más... Y ella acabó pidiendo el despido ella misma, sin paro y sin finiquito y sin nada.”

“La empresa me daba el dinero, yo no firmé, después fuimos con la gente de la CNT. Al día siguiente... El escalafón sería nosotros los baristas, los supervisores, el store manager -el manager de la tienda- y el district manager -el manager de Sevilla-. La jerarquía tiene que estar clara, para que todo el mundo sepa a quien presionar. Además, en la tienda puede haber un barista, un supervisor y un gerente trabajando al mismo tiempo, de forma que imagínate el barista, el supervisor te dice una cosa, el gerente otra, te vuelves loco, te tienen más tiempo echándoles cuenta que trabajando. No firmé, al día

siguiente me llama el district manager, que es al que todo el mundo le hace la ola cuando viene, a mi móvil, que qué hago que no he venido a firmar. Digo: ¿qué hago? Yo estoy de vacaciones, mis vacaciones empiezan hoy, yo tengo mis planes, eso es una cosa que ha surgido de imprevisto y que a mí no me viene bien ir a firmar. Dice: no, porque tú tienes que firmar, porque yo te puedo denunciar por deserción del trabajo. Lo que no se acordaba es que ese día eran mis vacaciones, o me intentó camelar así. Me dice: Bueno, ¿qué problema tienes para no firmar?, porque está todo correcto. Digo: que no me viene bien. Dice, bueno, pues yo me acerco con la moto y me firmas. Vamos, el district manager, eso no se lo cree nadie, que me iba a buscar en moto para que yo le firmara. Le cogí el teléfono como a las doce de la mañana, tenía como 40 llamadas de él, todo el día sonando el teléfono. Cuando le dije eso, empezó a mosquearse: bueno, pues, entonces ¿qué pasa? ¿hasta el lunes? Dije: sí. El lunes me presenté con los chicos de la CNT, él se quedó mirando, no sabía quiénes eran, y yo le dije: son del sindicato. Y ya puso mala cara. Digo: no pongas esa cara, tú me has dicho que me asesore, que venga con la gente del sindicato, me lo has dicho tú. Dice: pero el sindicato Fetico. Y ya comenzaban las negociaciones en serio, ya sabían que no es un farol que yo estuviera informada, que aparte había gente que conocían el caso. El corriendo llamó a Madrid, de Madrid le dijeron que pasara el teléfono a la gente de la CNT, ya a él le eliminaron del asunto, como diciendo: esto no lo has sabido llevar. Y las reuniones las hemos hecho en Sevilla, que han sido varias, porque yo lo primero que le dije que yo no iba a firmar un papel que me están denigrando, cuando ellos y yo sabemos que es mentira. Me cambiaron la carta de despido, ya no era un folio, era un pequeño texto. Aún así le dije que ponía que era disciplinario, pusieron improcedente, me lo reconocieron, aún así les dije que no lo quería firmar, que el dinero estaba bien, pero que tampoco lo quería, que coger el dinero significaba callarme la boca y que nadie se enterara de lo que pasa. Es que yo no estoy luchando por no echar esas horas, estás luchando para que nadie las echara”

“Lo que hemos pedido, yo no quiero dinero, yo quiero la readmisión. O sea, yo no he hecho nada para que me despidan. Y ellos lo reconocen: es improcedente. Lo que yo quiero es un despido nulo, quiero volver a mi puesto de trabajo.”

“Ahora está parado el asunto. Hemos estado en varias reuniones. Nos hemos negado a firmar siempre, porque lo que ponía en la hoja a mí no me gustaba y porque personalmente... aunque quizá debiera coger el dinero, ni tengo prisa por cogerlo ni... o sea, si lo cojo el conflicto se acaba, y cuanto más dure la publicidad... La gente por ejemplo están haciendo concentraciones enfrente de las cafeterías, y muchas personas mayores sobre todo, se nos acercaban, entonces yo les explicaba lo que ha pasado: mire señora, no me pagaban las horas, yo las echaba y me han despedido. Y la gente se consternaba, decía: es que es lo de siempre... La gente se involucra. Entonces todo eso, los jefes allí deben estar negros, porque su cafetería, el stand de la cafetería es la simpatía, y el buen rollo que hay ahí, todo el mundo teníamos que estar sonriendo, y si explicamos que todo es hipocresía se les viene abajo el chiringuito. Los clientes allí a todos se les reparten octavillas, que todos sepan que ahí estamos sonriendo, pero que después ahí las cosas no son tan bonitas como aparentan.

Y claro eso lo hago porque los trabajadores tienen que tomar conciencia de su explotación. Y porque si yo cojo el dinero, es un caso más que se perderá.”