

En el corazón de la bestia

Por Laura Burzywoda · 10/01/2018

La lucha de los trabajadores alemanes de Amazon por un contrato justo podría transformar el sector a escala global

6352123451_5af5ec290c_z

Por Jörn Boewe y Johannes Schulten*

El sindicato alemán de servicios Ver.di lleva más de cuatro años luchando por un contrato justo en las plantas de distribución de Amazon. La compañía ha sufrido casi 200 jornadas de huelga, la última de ellas con cientos de trabajadores [parando al mismo tiempo en diferentes localidades](#) en plenas vacaciones de Pascua. Esta batalla se ha convertido en una de las más duras y prolongadas en toda la historia moderna de los conflictos laborales en Alemania. Y seguramente no acabará pronto.

Los observadores han descrito el conflicto como un desacuerdo sobre la clasificación de Amazon en cuanto a empresa comercial o de operaciones logísticas, lo que determinaría el convenio colectivo al que esta empresa debería adherirse. Si este fuese el caso, el conflicto habría sido seguramente mucho menos intenso y podría haberse resuelto con Amazon uniéndose a la asociación patronal de logística o del comercio.

En realidad, el conflicto entre Amazon y Ver.di versa sobre algo mucho más grande: la mayor empresa del mundo de venta por internet básicamente se opone a negociar con los sindicatos. Lo que ocurra en Amazon Alemania determinará en última instancia qué o quién dictamina las condiciones de trabajo en toda la

empresa: los jefes en solitario o la negociación entre la dirección y la plantilla.

La huelga que secundaron cientos de trabajadores y trabajadoras a principios de 2013 no sólo fue [la primera huelga de Amazon](#) en Alemania, sino también la primera huelga en la toda la historia de la compañía. Hasta entonces esta librería convertida en supertienda no había tenido que hacer frente a un sólo paro laboral, en ningún lugar del mundo, y nunca había aceptado involucrarse en ninguna negociación colectiva.

La empresa espera que todo siga así, lo cual le da al trabajo que está realizando Ver.di una significación aún mayor: si se gana un contrato justo en Alemania, esto podría ayudar a movilizar a trabajadores y trabajadoras de Amazon por todo el mundo.

Los trabajadores del primer turno que se apostaron en la puerta de la planta de Bad Hersfeld el 9 de abril de 2013, con sus chalecos amarillo chillón de Ver.di, probablemente no eran conscientes de todas las implicaciones que tendría su acción. En ese momento no estaban luchando por un convenio colectivo. Simplemente pedían mejores salarios. Pero la estructura corporativa de Amazon hace casi imposible que la plantilla se una para arrancar mejoras a la dirección.

Cada uno de los ocho centros de distribución presentes en Alemania opera como una compañía independiente. Aunque el mismo holding empresarial radicado en Luxemburgo -uno de los paraísos fiscales más importantes de Europa- es propietario de todos ellos, diferentes direcciones ejecutivas los controlan supuestamente de forma separada. Nadie ha desafiado esta curiosa estructura legal en los tribunales, lo que hace que la negociación colectiva para el conjunto de los 13.000 empleados y empleadas de Amazon, jurídicamente hablando, sea imposible. Aún más, Amazon ha conseguido hasta ahora evitar ser clasificada como una corporación en Alemania, esquivando así por tanto la obligatoriedad de

la ley alemana de poseer comités de empresa.

Una actitud muy estadounidense

Amazon ha reiterado repetidas veces que rechaza aceptar o incluso reconocer cualquier tipo de estructura organizada de trabajadores. La comprensión nítidamente estadounidense del papel de las organizaciones sindicales queda patente con claridad: no trata a Ver.di como un grupo de empleados y empleadas propios que han decidido unirse a un sindicato, sino como una sospechosa tercera parte que busca introducir una cuña entre la plantilla y su dirección. Esto, por supuesto, no es cierto.

A pesar de las difíciles condiciones -incluidos ataques e intimidaciones por parte de la dirección- los piquetes informativos en Bad Hersfeld y Leipzig revelan que una activa cultura sindical ha arraigado en estos almacenes – una cultura que es ya difícil de encontrar hoy día incluso en los clásicos bastiones sindicales.

Por supuesto, los trabajadores y trabajadoras organizadas en el sindicato y que participan en los conflictos laborales representan una minoría del conjunto de la plantilla, y afrontan una enorme presión por parte de sus supervisores y también por parte de algunos de sus propios compañeros de trabajo. Sin embargo, muchos centros de Amazon tienen ya grupos sindicales consolidados y con experiencia, que han mostrado ser algo más que meras extensiones del aparato sindical.

Las personas del sindicato no se presentan ante los trabajadores como burócratas de oficina, sino más bien como compañeros y compañeras activas, que reclutan nuevos miembros, prestan asesoramiento, organizan, planean y lanzan luchas laborales. Estos enlaces sindicales conectan internamente los centros de trabajo y globalmente las diferentes ubicaciones de la compañía.

Disfrutaban de una amistosa y productiva relación con Ver.di, pero también enfatizan su independencia. Esto ha conducido a conflictos, ya que los y las activistas a veces esperan más democracia interna de la que la cultura de los grandes sindicatos generalmente permite. Un secretario sindical describe esta situación sin rodeos: “Ver.di está desplegando en Amazon estrategias inspiradas por el concepto estadounidense de ‘*organizing*’. Esto tiene como resultado una fuerza laboral que a veces quiere mucho más que un sindicato, lo cual no es siempre fácil de asumir por nuestra parte”.

Organizar promueve la autoorganización

¿Cuándo empieza la fuerza laboral a reclamar sus intereses colectivos? La [teoría sobre la movilización del sociólogo industrial John Kelly](#) sugiere que deben existir varios prerrequisitos: los trabajadores y trabajadoras deben percibir sus condiciones como injustas y -aún más importante- deben responsabilizar a su *empleador* por ellas y no achacarlas a fuerzas incontrolables como “el mercado” o “la globalización”.

En segundo lugar se requiere que una organización sindical deba intentar cambiar las cosas en el mismo centro de trabajo. Esto implica, en última instancia, algún tipo de liderazgo que se relacione con los reclamos existentes y proponga posibles soluciones. No sabemos exactamente cuándo empezaron los trabajadores y trabajadoras de Bad Hersfeld a cumplir el primer requisito. Sí sabemos sin embargo que el segundo elemento estuvo ausente durante un tiempo: Ver.di necesitó varios años para empezar a intervenir en el almacén de Amazon.

A pesar de que el sindicato tenía una oficina en la localidad, al secretario sindical local le faltaban tiempo y recursos para lidiar con la situación en la planta de Amazon. Esto empieza a cambiar en 2011. El sindicato asignó dos secretarios sindicales a la oficina de Bad Hersfeld, con experiencia en la organización de

trabajadores no sindicados, para que se concentrasen durante dos años exclusivamente en esta planta de distribución. Cuando se lanzó la campaña, Ver.di contaba con unos 79 afiliados y afiliadas, de los aproximadamente 3.000 que forman la plantilla en este centro. Aunque el almacén contaba con el típico comité de empresa alemán, este se mantuvo -como la mayoría de los trabajadores- “más bien distante” del sindicato, como lo expresó un secretario local en aquel momento.

En dos años sin embargo la afiliación creció a cerca de mil personas. Los organizadores y organizadoras de Ver.di contribuyeron a establecer una cultura sindical viva y diversa que se ha revelado crucial a la hora de mantener las huelgas año tras año. Las personas que se activaron durante esta campaña no sólo ejercieron presión sobre sus jefes de Amazon sino también sobre su propio sindicato.

Los miembros de Ver.di decidieron mover pieza el 9 de abril de 2013: cerca de mil trabajadores fueron a la huelga en Bad Hersfeld. Sus colegas de la planta de Leipzig les siguieron a mediados de mayo. Desde entonces Ver.di ha levantado secciones sindicales en casi todos los centros de distribución de Amazon en Alemania, a pesar de que estos varían considerablemente en cuánto a su tamaño.

Las ubicaciones más consolidadas como Bad Hersfeld, Leipzig y Rheinberg tienen una tasa de afiliación sindical de entre un 30 y 50 por ciento. Pero los afiliados en centros más nuevos, como los de Pforzheim o Brieselang, se encuentran en clara minoría. No obstante, en septiembre de 2015 se produjeron huelgas en todos los centros de distribución de Alemania. Sólo la planta de Brieselang -donde la mayoría de la plantilla continuaba teniendo sólo contratos temporales- siguió en normal funcionamiento.

En general las huelgas se han estabilizado a un nivel relativamente alto: 18 jornadas de huelga se registraron el primer año, elevándose esta cifra a 26 en 2014. Se hizo huelga 55 días en 2015 y 51 en 2016 (23 en centros individuales y 28 jornadas de paro simultáneo en diferentes localidades).

Límites estructurales

A pesar de lo impresionante de este avance, Ver.di sigue afrontando enormes desafíos, tanto a la hora de movilizar como de ganar las demandas de la plantilla. Amazon ha demostrado ser una compañía que se mueve inteligentemente y que tiene una gran capacidad para adaptarse. Entiende muy bien cómo sacar provecho de los obstáculos con los que se encuentra el trabajo sindical, utilizándolos en su propio beneficio.

Esto quedó en evidencia en el periodo de las navidades de 2013, cuando mil trabajadores de Leipzig y Bad Hersfeld firmaron una petición en la que se distanciaban tanto del sindicato como de las huelgas. Los medios hicieron circular una declaración de trabajadores que se quejaban de la “negativa imagen pública” que Ver.di estaba extendiendo sobre su empresa empleadora, y donde se acusaba al sindicato además de arengar a los trabajadores “en sus vidas privadas”. Informes creíbles sostienen que la dirección de Amazon apoyó la acción, permitiendo a algunas personas incluso recoger firmas durante el horario laboral.

Para Ver.di supuso un verdadero *shock* darse cuenta de que una parte significativa de la fuerza de trabajo estaba dispuesta a apoyar esa acción. Retrospectivamente, el sindicato debería haber esperado algo así: gran parte de la gente que trabaja en Amazon viene directamente del desempleo o de trabajos precarios en el sector de la logística, el comercio o la construcción. En el sector del comercio, los llamados *mini-jobs* y otras formas de trabajo a tiempo parcial suman cerca del 50% de todos los puestos de trabajo.

Comparativamente, Amazon ofrece varias ventajas: los salarios están por encima de la media regional, se pagan siempre cuando toca y muchos de los puestos son además a tiempo completo. Pero la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de Amazon siguen teniendo contratos temporales o vinculados a una campaña concreta, tienen condiciones precarias que les hacen ser menos receptivos a las luchas laborales. Durante la época navideña, por ejemplo, el número de empleados casi se duplica.

La plantilla de Amazon entiende el poco poder relativo que tiene dadas estas circunstancias. Los contratos temporales son la amenaza siempre presente de la dirección: todo el mundo sabe que los jefes tienen total libertad para extender o no los contratos y, si quieren, pueden usar este poder para castigar a la gente que participe en las huelgas.

Además tienen que afrontar la posibilidad de que Amazon externalice sus empleos en Polonia o la República Checa. De hecho, Amazon está abriendo cada vez más esta posibilidad, como muestra su expansión hacia Europa del Este durante los últimos años. Tres centros de almacenaje y distribución abiertos en octubre de 2014: uno en Sady y dos cerca de Breslavia. La Unión Europea subsidió generosamente estos centros y las dos plantas de Breslavia están ubicadas en una zona económica especial donde se pagan bajos impuestos.

Amazon tenía ya alrededor de 3.500 personas trabajando en Polonia en el otoño de 2015, además de siete u ocho mil contratos adicionales de temporada para las vacaciones. En 2017 la empresa estableció dos centros más en Polonia, cerca de la frontera con Alemania. Desde 2013 Amazon gestiona un centro de devoluciones cerca del aeropuerto de Praga. Abrió otro centro de distribución muy cerca en otoño de 2015 y comenzó a discutir la apertura de otro más en la ciudad de Brno.

La fuerza de trabajo de Europa del Este acepta salarios bastante más bajos y jornadas laborales bastante por debajo que las de los estándares alemanes. El salario por hora en Polonia está a catorce Zlotys, aproximadamente 3,30 euros. Los turnos son de diez horas y media, con media hora de descanso no pagada, y estructurados en bloques de cuatro días.

Hasta ahora Amazon ha mostrado poco interés por expandirse en el mercado doméstico de estos países, sin ni siquiera abrir plataformas de venta específicas para Polonia o la República Checa. En cambio Europa del Este funciona como un centro logístico masivo de bajos costes laborales. Poznan o Breslavia sirven principalmente al mercado alemán y las operaciones en la República Checa funcionan como trampolín para Austria.

Haciendo huelga se consiguen cosas

A pesar de todos estos desafíos, Ver.di ha conseguido mejoras palpables para la plantilla durante los últimos cuatro años, si bien es cierto que la mayoría han sido concesiones de la empresa más que acuerdos legales vinculantes. La dirección decidió finalmente pagar un *bonus* para las navidades de 2013, el mismo año en que comenzaron las huelgas.

Presentaron el escaso *bonus* de cuatrocientos euros como un “pago voluntario” que los empleados no tenían derecho legal a recibir en última instancia. Las investigaciones muestran también que los sueldos han subido: una comisión de Ver.di estimó que en la planta de distribución de BadHersfeld los sueldos subían un 1% al año antes de que empezara el proceso de organización. Desde que el sindicato entró en escena en 2011, los sueldos suben tres veces más rápido.

El éxito de Ver.di en haberse construido es en sí mismo importante, sobre todo si consideramos que ha luchado durante años para establecer estructuras en los

centros de trabajo. Muchos comités de empresa tienen suspicacias hacia los sindicatos o fallan a la hora de desarrollar buenos delegados o delegadas de comité. Las estructuras autoorganizadas -donde los enlaces sindicales reclutan a sus compañeros y compañeras independientemente del comité de empresa- rara vez aparecen.

Los comités de empresa están a menudo divididos entre facciones proempresa y prosindicato. Además muchas de las decisiones de comités de empresa acaban en los tribunales, lo que da aún más trabajo a los delegados o delegadas. Muchos responsables locales simplemente carecen del tiempo y las fuerzas para reclutar nuevos miembros. En este contexto Amazon aparece como un tubo de ensayo para la renovación del sindicalismo alemán.

Algunos observadores han argumentado que Ver.di debería dedicar más tiempo a desarrollar su base de afiliados y afiliadas dentro de la compañía antes de continuar con las huelgas. Este llamamiento puede esgrimirse con buenas intenciones pero está claramente fuera de la realidad. Quitando el periodo inicial de organización liderado por el sindicato entre 2011 y 2013, la mayor parte de la afiliación se ha ganado durante las huelgas. Las acciones orientadas al conflicto en el centro de trabajo hacen visibles a los trabajadores y muestran su fuerza al conjunto de la empresa. Como resultado de la ola de huelgas Ver.di ha construido estructuras activas en todos los centros de distribución de Amazon en Alemania, algo insólito en esta rama del sector comercial.

Pensamiento estratégico

Amazon pertenece a los “cinco grandes” gigantes de internet, junto a Google, Facebook, Apple y Microsoft. A pesar de ser una compañía advenediza, ha hecho seguramente un esfuerzo mayor que las demás para redefinir las condiciones laborales en esta época del capitalismo digital. Amazon opera de forma estratégica

y con decisión, centrándose en el cuadro general.

Para ganar, es necesario que Ver.di haga lo mismo y acabe aliándose con el movimiento obrero internacional. Ha dado ya algunos pasos en esta dirección, como por ejemplo haciendo de referente alemán en las acciones coordinadas en Amazon organizadas por el UNI Global Union. Estas iniciativas requieren tiempo para desarrollarse, pero Ver.di puede seguir empujando las cosas hacia adelante por su cuenta en Alemania.

La campaña necesita desesperadamente un equipo de planificación a escala del conjunto de la compañía. Amazon no es sólo un comerciante de venta por correo, es también una compañía de logística, una corporación mediática, proveedora de nuevas tecnologías y que manufactura hardware y software. La compañía pronto operará sus propias líneas aéreas y navales.

De hecho, la actividad global de Amazon puede ser encuadrada en seis de las trece áreas de responsabilidad con las que cuenta Ver.di. Pero el sindicato dedica demasiado poco tiempo a coordinar su estrategia. Podría hacer presión a través de las empresas en las que todavía rigen estándares de negociación colectiva. Por ejemplo, Ver.di podría apoyar la lucha en DHL, la enorme compañía alemana que se encarga de la mayoría de los envíos de Amazon en Alemania.

Ver.di es el sindicato alemán con una experiencia mayor en procesos de organización de base. Se apoya en una rica y variada historia. Durante la década de los noventa, forzó a la cadena de droguerías alemana Schlecker a pagar salarios regidos por un convenio colectivo y a aceptar los comités de empresa en sus establecimientos. La campaña del sindicato en Lidl de 2004, organizada junto a otras organizaciones progresistas como Attac, tuvo resultados buenos y malos.

Aunque se falló a la hora de organizar comités de empresa a lo largo y ancho de toda la compañía, se mejoraron las condiciones de trabajo y los salarios considerablemente. El “Libro negro de Lidl” publicado por Ver.di, puso el foco de atención internacional sobre las condiciones de trabajo injustas e ilegales que existían en Lidl.

Hasta ahora Amazon ha conseguido ampliamente disipar el impacto de las huelgas, derivando los pedidos a centros que no hacen huelga o simplemente encontrando suficientes trabajadores y trabajadoras dispuestas a hacer de esquirolas en sus propios lugares de trabajo.

Como respuesta, Ver.di y sus miembros han adoptado “formas de acción alternativas” de cara a perturbar el funcionamiento de la compañía de una forma más efectiva. Trabajadores y trabajadoras han conseguido lanzar huelgas sorpresa en múltiples lugares al mismo tiempo. Esta táctica hace que sea más difícil para Amazon el desvío de las operaciones a otro lugar, ya que no saben dónde va a realizarse la huelga y, para cuando lo consigue, es ya demasiado tarde.

Los activistas en las plantas de distribución han estado cuatro años ganando experiencia en la lucha laboral y tienen más que suficientes ideas para continuar esta batalla. El sindicato aún tiene varios ases en la manga. Sólo necesita saber cómo jugarlos.

Este artículo está basado en el estudio “La larga lucha de los empleados de Amazon”, escrito por los autores y encargado por la Fundación Rosa Luxemburgo. La edición alemana fue publicada por primera vez en diciembre de 2015 y está ahora en su tercera edición. La traducción al inglés apareció en marzo de este año. Un pdf gratuito del estudio está disponible [en este enlace](#).

**Traducción: Miguel Sanz Alcántara*

Foto: [Flickr](#)

Documento gerado automaticamente a partir de: <https://rosalux.org.br/en-el-corazon-de-la-bestia/>