

Reproducido en [www.relats.org](http://www.relats.org)

## **LAS HUELGAS A AMAZON**

**Antonio Baylos**

**Publicado en blogspot del autor, 2018**

**NOTA mayo 2021. El reciente fracaso de los trabajadores de Amazon por establecer un sindicato en Estados Unidos de América, nos devuelve al tema de las relaciones laborales en esa empresa, sobre lo que nos ocupamos en 2018, en relación a las huelgas en Italia y España, países donde, al no existir las restricciones legales que se mantienen en el país sede de esta empresa, ha sido posible organizar sindicatos y desarrollar huelgas exitosas. Seguirá. (A.B.)**

### **I.LA HUELGA DE AMAZON Y LOS ESFUERZOS POR IMPEDIR SU EFICACIA**

**Publicado en el blogspot del autor, julio 2018**

En diciembre del 2017 nos ocupamos de la huelga de los trabajadores de Amazon, que hicieron coincidir su acción colectiva con el black Friday, es decir uno de los días en los que la producción de esta empresa transnacional incrementa de manera importante sus pedidos.

En esa entrada, Luigi Mariucci reflexionaba sobre la fractura entre los trabajadores derivada de sus condiciones de inserción en la empresa, temporales o estables y con derecho o no a la readmisión en caso de despido ilegítimo, como una característica del conflicto de inserción en la

empresa, temporales o estables y con derecho o no a la readmisión en caso de despido ilegítimo, como una característica del conflicto.

En la huelga de los trabajadores de Amazon en el centro de San Fernando de Henares de Madrid, que se ha extendido por tres días, coincidiendo con el llamado “Prime Day”, también se dan estas fragmentaciones. Se trata de un conflicto en el seno de la gran transnacional del e-comercio, un ámbito en el que se nos ha repetido hasta la saciedad que los instrumentos clásicos de la acción colectiva no tienen sentido porque la integración del trabajo en el seno del proceso de producción se efectúa fundamentalmente a través de circuitos organizativos flexibles y objetivos que repelen la lógica de la contratación típica de la acción sindical, y que solo admiten la dinámica de la participación adhesiva al proyecto empresarial que estructura la producción. Y sin embargo el conflicto existe, se expresa de manera clásica y, lo que es más relevante, la empresa utiliza todos los medios posibles para sofocar la huelga y hacer inefectivo este medio de acción.

El origen del conflicto es el decaimiento del convenio colectivo de empresa y la imposición unilateral por parte de la transnacional del convenio de sector para sustituir a aquél.

La primera huelga se convocó en marzo de este año, y resultó un éxito en cuanto a su seguimiento. La segunda, de tres días es la que se está realizando en julio. Las reivindicaciones sindicales a través del comité de empresa con representantes de CCOO, CGT y UGT, se cifran fundamentalmente en aspectos salariales, aumentos salariales del 1% sobre el IPC en estos tres años con cláusula de revisión salarial, temas sobre antigüedad y reivindicaciones sobre salud laboral y conciliación de la vida familiar con el trabajo.

Las negociaciones con la empresa se demoran porque la dirección española alega que tiene que consultar con la central en USA y los plazos se alargan, queriendo enfriar el conflicto, para finalmente concluir en propuestas siempre inferiores a las que exigen los trabajadores. Pero a Amazon el conflicto no sólo le ha estallado en España.

También en Alemania y en Polonia los trabajadores de esta transnacional se han declarado en huelga coincidiendo con el Prime Day

La negociación entre una empresa transnacional y los trabajadores a su

servicio es siempre asimétrica, pero debe tender a mantener un cierto respeto por las medidas de presión que sirven para intentar nivelar el desequilibrio de poder. No ha sucedido así en el caso de Amazon, que ha dispuesto una estrategia articulada para coaccionar a los huelguistas e impedir la huelga, como ha denunciado la Federación sindical Global UNI (UNI condena la violencia contra los huelguistas de Amazon en España). La empresa se empeña, muy especialmente durante esta huelga, en intentar romper los efectos de la misma a través de una serie de medidas de dudosa legalidad.

La primera tiene que ver con el porcentaje de trabajadores temporales contratados normalmente a través de ETTs. Éstos, como sucedió en Italia, no secundan la huelga no porque no se hallen de acuerdo con sus objetivos, sino porque la naturaleza temporal de su contrato y la facilidad absoluta para prescindir de ellos por parte de la ETT que les contrata por tiempo determinado, genera una precariedad en el empleo tan acentuada que les impide de hecho el ejercicio de cualquier derecho colectivo.

La empresa, concedora de la convocatoria de huelga, parece que ha contratado de forma exorbitante una larga serie de contratados temporales para este período de producción. En las cuatro semanas previas a la huelga Amazon ha contratado hasta 350 trabajadores temporales nuevos para reforzarse ante este Prime Day. Si este hecho se prueba, resulta claro que Amazon ha vulnerado la prohibición de sustitución de huelguistas por trabajadores contratados para ello y la específica de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal que impide poner a disposición de una empresa trabajadores para sustituir a los huelguistas. La excusa formal de la empresa será que la finalidad expresa de esas contrataciones exuberantes no ha sido la de la huelga, pero ese incremento de personal temporal justo en el momento en el que se convoca la huelga hace presumir la conducta antisindical de la empresa.

Además de ello, Amazon ha destinado mercancía durante el último mes a la planta de Barcelona, desviando por tanto la producción de Madrid,

donde durante los días de huelga prácticamente no han entrado camiones y no se ha movido mercancía. Esta previsión organizativa claramente indica una voluntad empresarial de restar efectividad a la medida de huelga convocada, por lo que asimismo supone un acto que colisiona con el libre ejercicio del derecho de huelga.

Hay otros indicios claros de antisindicalidad, como la negativa a que miembros del comité de huelga entraran en la fábrica tanto para verificar el seguimiento de la huelga como para comprobar el mantenimiento de la producción que Amazon decía que era casi total. Esta negativa al ingreso del comité de huelga es asimismo un acto contrario al desarrollo de esta medida de presión.

Finalmente, y como cuestión típicamente española, en el segundo día de huelga la empresa ha llamado a la Policía para proteger sus instalaciones, lo que se ha traducido en una carga policial contra el piquete de huelga, con violencia desproporcionada y algunos detenidos.

En este caso las fuerzas de seguridad no actúan para defender un derecho fundamental como el de huelga, sino como agentes delegados de la empresa transnacional para romper el piquete de huelga, que constituye la expresión conjunta de los derechos de huelga y de manifestación, y que tiene la máxima protección constitucional.

Las fuerzas y cuerpos de seguridad sin embargo someten su actuación al dominio del poder privado de la empresa y se constituyen en sus guardianes, poniendo a disposición de Amazon la violencia institucional del Estado democrático y social para impedir el ejercicio de un derecho fundamental reconocido constitucionalmente. La severa protesta de CCOO ante este hecho pone de manifiesto el uso ilegítimo de la fuerza pública en este supuesto.

El conflicto de Amazon es muy significativo. Pero también plantea una

serie de interrogantes frente a los cuales los y las trabajadoras de la empresa tienen serias dificultades para responder. Uno es un interrogante

general, sobre la dificultad de trascender los conflictos de empresa en torno a un convenio colectivo mediante la solidaridad entre los trabajadores de otros centros de la misma empresa en el mismo país.

La propia estructura concreta de la reivindicación – un convenio de empresa que realmente lo es de centro de trabajo – dificulta la solidaridad material entre los trabajadores de otros centros.

Otro tiene que ver con la estructura transnacional de la empresa y la posibilidad de coordinar acciones colectivas en diferentes países sobre la base de algunas reivindicaciones comunes o sencillamente como forma de hacer converger de manera más eficiente las respectivas acciones colectivas.

Nada sabemos en principio de si éste ha sido el *modus operandi* de Amazon Madrid respecto de los conflictos que se han convocado en Polonia y Alemania. Ello llevaría a la creación de una red sindical de Amazon en Europa y la posibilidad por tanto de un planteamiento sindical global respecto del tratamiento de ciertas cuestiones fundamentales sobre ritmos y tiempos de la producción y condiciones de trabajo, sin perjuicio de dejar la determinación salarial a cada una de las filiales en los respectivos países implicados.

Una última observación sobre la incidencia de estas noticias sobre la opinión pública. El conflicto social aparece siempre en un segundo plano cuando no invisibilizado en los noticiarios y en los medios de comunicación.

Es difícil desde luego conocer los antecedentes del conflicto o el desarrollo concreto del mismo, como tampoco quienes son los protagonistas del mismo. Incluso la prensa digital no considera oportuno dar relieve a estas manifestaciones importantes de las relaciones sociales que dan la clave de la calidad democrática de un país determinado.

Sólo parece atenderse a este tipo de medidas de acción colectiva si se trata de huelgas generales o de huelgas en servicios cuya interrupción genera molestias importantes en los usuarios y que por consiguiente se publicitan con un claro matiz negativo. Mañana 19 de julio está convocada una huelga general en el sector del textil. Veremos qué cobertura informativa recibe un acto de trascendencia evidente desde el punto de vista de las relaciones sociales. Al menos tanto o más que la corrupción de las altas magistraturas del Estado, por poner un ejemplo actual.

## **II.LA HUELGA DE AMAZON EN ITALIA Y EL VELO DE LA MODERNIDAD. HABLA LUIGI MARIUCCI**

**Publicado en el blogspot del autor, diciembre 2017**

Luigi Mariucci, reconocido jurista del trabajo co-director de la revista *Lavoro e Diritto*, y activo exponente de la izquierda (no solo) laboralista italiana, ha publicado una breve nota en la página web *strisciarossa*, un blog abierto que se mueve en el ámbito de la izquierda del PD con especial atención al sindicalismo y al mundo del trabajo, que aunque está referida a Italia y al conflicto al que ya se ha aludido en este blog el 27 de noviembre, [Noticias de Italia](#) ofrece unas conclusiones que pueden perfectamente extrapolarse al caso español. En efecto, recobrar una regulación legal que defienda el derecho al trabajo y los derechos colectivos que le acompañan debería ser el objetivo prioritario de las fuerzas progresistas en todos los países europeos, especialmente en el sur asolado por las políticas de austeridad. Mientras tanto, pese a la economía colaborativa, *freeriders*, trabajadores independientes o emprendimiento como panacea social, las huelgas por

obtener mejores salarios y lograr un convenio para los trabajadores y trabajadoras que asegure unas mejores condiciones de trabajo siguen siendo el elemento central de las relaciones de trabajo.

El texto en italiano se puede consultar aquí [Strisciarossa blog](#); a continuación se dispone la traducción del mismo.

## **Alcemos el velo de la falsa modernidad**

**Luigi Mariucci (1/12/2017)**

Durante años, casi durante decenios, nos han contado que habíamos entrado en un nuevo mundo: la economía digital, el trabajo ágil, la individualización de las relaciones laborales, la obsolescencia de las viejas formas del conflicto y de la representación colectiva.

Nos han dicho que pretender poner límites a los contratos temporales y a la facultad de despido eran cosas del pasado, restos de un viejo mundo ya en declive. Nos han contado que la liberalización del mercado de trabajo era la llave del desarrollo, del crecimiento del empleo, de un mayor bienestar para todos.

Ahora descubrimos que miles de trabajadores del centro de trabajo de Piacenza de Amazon, la multinacional del e-comercio emblema de la posmodernidad triunfante, han convocado una huelga justo el día de los mega-saldos, del *Black Friday* importado de los usos norteamericanos.

¿Por qué han hecho huelga estos trabajadores? Por aumentos salariales y por mejores condiciones de trabajo, partiendo de la reducción del recurso indiscriminado a turnos y a horas extraordinarias. Como se puede apreciar se trata de reivindicaciones viejas, más aún antiquísimas. Sin embargo muchos de esos trabajadores no han participado en la huelga: estaban contratados temporalmente y muchos de ellos eran extracomunitarios. ¿Por qué no han secundado la huelga? La respuesta es sencilla: porque ser

un contratado temporal significa estar expuesto a la amenaza de no renovación del contrato y ser extracomunitario multiplica esa amenaza por dos, añadiendo a la pérdida del empleo la del permiso de residencia.

Se ha leído en la prensa estos días que también muchos trabajadores recientemente contratados con un contrato por tiempo indefinido no han secundado la huelga. La gente se pregunta por qué estos trabajadores han renunciado a la lucha, aunque estaban cubiertos por un contrato por tiempo indefinido. La respuesta es también sencilla: porque han sido contratados después del 7 de marzo del 2015, fecha a partir de la cual el *Job's Act*, la ley de reforma laboral promovida por el gobierno Renzi, ha introducido la libertad de despido, con una ridícula sanción económica en caso de ilegitimidad de éste.

Esta es pues la pseudo-modernidad que ha patrocinado la ideología dominante desde hace unos años a la actualidad. Una única respuesta parece ahora practicable, si se quieren asegurar las condiciones elementales para restituir al trabajo un carácter de dignidad: introducir límites objetivos a las contrataciones temporales y una eficaz regulación de la facultad de despido. Estos son los puntos cruciales en los que la reforma laboral italiana – el *Job's Act* – ha hecho exactamente lo contrario. Alzado el velo de la pseudo-modernidad no queda sino actuar en consecuencia