

Extract of Viento Sur

<https://www.vientosur.info/spip.php?article14562>

Alemania

La organización de la lucha social en Amazon

- solo en la web -

Publication date: Lunes 28 de enero de 2019

Description:

Intervención de Christian K. en El Otro Davos 2019 (Zurich, 12 de enero), que trabaja desde hace 10 años en un depósito de Amazon en Bad Hersfeld. Fue en esta ciudad en el estado de Hessen donde abrió sus puertas el primer almacén de Amazon en Alemania, en 1999.



Licencia de Creative Commons BY - NC- ND Viento Sur

Intervención de Christian K. en *El Otro Davos 2019* (Zurich, 12 de enero), quien trabaja desde hace 10 años en un depósito de Amazon en Bad Hersfeld. Fue en esta ciudad en el estado de Hessen donde abrió sus puertas el primer almacén de Amazon en Alemania, en 1999 (FRA1, el segundo se abrirá en 2009, FRA3).

Christian es un activista de la unión del sindicato *ver.di*, delegado sindical, miembro de la comisión negociadora del convenio colectivo de trabajo y del comité de empresa. También es miembro de la red *Organisieren, Kämpfen, Gewinnen* [organizarse, luchar y ganar, <http://www.organisieren-gewinnen.de/>], que tiene como objetivo ayudar a reagrupar activistas en los lugares de trabajo y en el interior de los sindicatos a fin de crear una voz fuerte para una política sindical desde abajo.

En primer lugar hablaré sobre Amazon en general y sobre Amazon Alemania, luego les explicaré nuestra organización y nuestras movilizaciones.

Amazon Internacional

En primer lugar, las informaciones generales sobre Amazon: Amazon es la mayor compañía de venta por correspondencia en línea del mundo. Pero esta información ya debe ser relativizada, porque en China hay compañías de venta por correspondencia en línea mucho más importantes. Por ejemplo, Alibaba, una empresa lanzada en 1999, se está desarrollando internacionalmente. Alibaba se diversifica, entre otros, en el sector logístico, del tipo de productos (¡maquinaria de construcción!). La revista estadounidense *Fortune* clasifica a Alibaba en primer lugar en términos de *calidad* y desarrollo.

Sin embargo, fuera de China, es cierto que el lanzamiento de Amazon de Jeff Bezos en 1994, también se está diversificando. Sin embargo, es interesante observar que Amazon no solo está activo en este sector, sino también en muchas otras áreas, por ejemplo en el *servicio en la nube* (AWS), es decir, en la provisión de espacio de almacenamiento de datos informáticos, que es utilizado el gobierno de EE UU y los servicios secretos para el almacenamiento de sus datos en sus servidores.

Luego, Amazon también se metió en el *comercio de streaming* (transmisión, ndt): las películas y la música se pueden obtener a través de los servicios de transmisión de Amazon, y Amazon incluso produce sus propias películas. Amazon está compitiendo con los editores de libros y los está reemplazando gradualmente con el lanzamiento de sus propios libros electrónicos, *ebooks* [servicio Kindle]. Amazon también ha entrado en el sector de la robótica comprando una compañía de robótica que inventa y fabrica tecnologías modernas para la gestión de depósitos. Amazon proporciona medios de pago electrónico, es decir, una especie de banco a través del cual se puede pagar electrónicamente. Incluso hay ahora una moneda de Amazon. Y Amazon aspira a conquistar toda la industria logística, no solo a través de su propia empresa, sino también reemplazando los servicios postales por sus propias flotas de camiones y aerolíneas, incluida la industria aeroespacial .

Jeff Bezos, el CEO de Amazon aparentemente quiere crear su propio seguro de enfermedad, primero para los empleados de la empresa, lo que sería fatal en términos de control de la fuerza laboral en términos de *disponibilidades físicas*. Lo que, en mi opinión, es realmente peligroso de Amazon es que recopila una gran cantidad de datos sobre decenas de millones de personas en todo el mundo. Suena inofensivo, pero Amazon puede obtener información sobre nosotros y sobre una masa de gentes, informaciones que ni siquiera conocemos.

Amazon en Alemania

Echemos un vistazo a Amazon en Alemania. Alemania es el segundo mercado más grande para Amazon después de los Estados Unidos. Su facturación anual es de alrededor de 15 mil millones de euros y Amazon está creciendo a un 30% anual. La dirección de Amazon hace cumplir internamente de forma agresiva este objetivo de crecimiento.

Amazon explota de diez a doce grandes almacenes en Alemania. El número no es preciso, porque en este momento muchas cosas se están moviendo, Amazon está casi todas las semanas en los periódicos y anuncia la apertura de nuevos centros [lager]. De hecho, dos de entre ellos están ahora completamente robotizados. En promedio, de 2.000 a 4.000 colegas trabajan en los depósitos. Para satisfacer la demanda del mercado alemán, Amazon opera con almacenes adicionales en Polonia y la República Checa, que son mucho más grandes. Alrededor del 55% de los pedidos alemanes son procesados por centros ubicados en Polonia.

Como en los almacenes tradicionales, nuestras actividades incluyen: la recepción de las mercancías, la incautación de las mercancías en la base de datos del sistema, el almacenamiento de las mercancías, de acuerdo con el llamado sistema de almacenamiento caótico [distribución aleatoria de las mercancías], es decir, podemos decidir más o menos por nosotros mismos en qué estante colocamos los productos, basta con escanear el compartimiento en el que colocamos las mercancías para una rápida identificación en nuestras pulseras o nuestras *tabletas* a partir de entonces. En Amazon, los productos no están ordenados por grupo de productos. Finalmente, tenemos el proceso de puesta en servicio. Cuando llega un pedido, tomamos el producto de los estantes y lo empaquetamos en las cajas de Amazon conocidas por todo el mundo.

Para enmarcar este *corazón* de las actividades, existe, por supuesto, el soporte: el servicio de personal, el servicio técnico, la informática, el inventario y el servicio de calidad [[el blog de los centros logísticos de Amazon Alemania](#) da una idea de la imagen que la compañía quiere dar de las condiciones de trabajo y operación; ver en particular este video: [Navidad en Amazon](#)].

Condiciones de trabajo de Amazon

La prensa en Alemania ya ha hablado mucho sobre las condiciones de trabajo de Amazon en Alemania. Comencé a trabajar en Amazon en 2009. En ese momento, el salario inicial era de 8,50 euros. Según los indicadores de la OCDE, este sector pertenecía, por lo tanto, al de bajos salarios. De hecho, no ha habido aumentos salariales desde 2006, a pesar de que la inflación alcanzó el 10% durante este período.

En ese momento, aproximadamente el 80% de los colegas tenían un contrato de duración determinada. Se trataba de plazos cortos, que se extendían por un período más amplio que podía llegar hasta dos años. En el último día de trabajo después de su final, se informaba al trabajador si se le ofrecía un contrato indefinido o si debía irse. Se convocaba a los trabajadores a una sala con otros 500 colegas y se les comunicaba la decisión.

Había una fuerte presión de rendimiento, de resultado en un tiempo determinado. Una de las razones consistía en que el contrato de trabajo tenía una duración limitada, por lo que se esperaba que se respetara un cierto ritmo de trabajo. Por otro lado, estamos muy controlados, ya que trabajamos con el ordenador y el escáner, lo que evalúa nuestro ritmo de trabajo en tiempo real. Así, Amazon en Seattle (en el Estado de Washington) o en cualquier otra parte del mundo sabe quién está trabajando y a qué ritmo, lo que aumenta la presión sobre los trabajadores. No tenemos contratos de trabajo a tarea, ya que están prohibidos en el derecho alemán. Sin embargo, el límite de tiempo sugiere que debes tener un cierto ritmo si no quieres que te echen. En otros países, donde los derechos no están tan desarrollados como en Alemania, todavía hay tales contratos. Por ejemplo, nuestros colegas polacos nos dijeron que serían despedidos si no alcanzaban un objetivo fijado más de cuatro veces seguidas.

Además, hay una fluctuación muy fuerte de personal en Amazon. Actualmente trabajan en nuestra sede 3.500 trabajadores, pero desde la apertura del almacén han pasado por allí un total de 18.000 personas.

Cuando empecé en Amazon, la ergonomía de los puestos de trabajo era deficiente. La organización del trabajo de Amazon sigue el principio del trabajo estándar: en todo el mundo y en todos los almacenes, los lugares de trabajo deben organizarse exactamente de la misma manera, independientemente de las diferencias de talla, de edad, etc. de los trabajadores

Eso también explica por qué las gentes de Estados Unidos no trabajan más de dos años en Amazon. Por contra, en Alemania conozco a colegas que han trabajado en Amazon desde hace 20 años. Esta actividad monótona, en la que uno apaga el cerebro, tiene efectos perceptibles a lo largo de los años. Muchos trabajadores dicen que, cuando perforan, dejan su inteligencia en la perforadora. La gerencia nunca ha desarrollado herramientas de gestión de la salud.

La organización espacial impacta sobre la salud de los trabajadores. En las salas de almacenamiento, que son del tamaño de cuatro campos de fútbol, los sistemas de estanterías, accesibles a pie, se instalan en cuatro pisos. Estos estantes se llaman *torre de picos* [estante muy elevado, en altura]. El repositorio no es adecuado para este tipo de almacenamiento, ya que el sistema de estanterías se instaló en los almacenes posteriormente. Las salas de almacenamiento, por ejemplo, no están aisladas, y cuando se trabaja en el piso de arriba en el verano, hace mucho calor, lo que provoca tragedias [la respiración]. La ambulancia estaba allí todos los días en pleno verano. [Los efectos pueden incluir: aumento de la irritabilidad; pérdida de concentración y pérdida de capacidad para realizar tareas mentales; pérdida de la capacidad para realizar tareas especializadas o trabajos exigentes - Red. A *"Encontre*]

Esta organización del trabajo da como resultado una tasa de morbilidad extremadamente alta. Los trabajadores temporales están oficialmente menos enfermos, pero eso significa que están más dispuestos a ir a trabajar aunque estén enfermos. Amazon les da a entender que el contrato no se prolongará en caso de enfermedad. Incluso hoy en día, ese es el criterio para renovar los contratos. La tasa de morbilidad fue de entre el 20 y el 30%, o incluso más del 30% en algunos depósitos. En Alemania, en comparación, el promedio en el sector logístico es del 5%. Y esta cuota ya es criticada por ser demasiado alta.

Cuando los colegas hablan sobre su trabajo dicen que los trabajadores no toman decisiones independientes, sino que solo llenan un vacío en el proceso de trabajo que ninguna máquina puede llenar. Entonces, en los repositorios de Amazon, solo somos un apéndice de una máquina y hacemos solo lo que el ordenador nos dice que hagamos.

Sobre la cultura de gestión en Amazon

En otra época, las personas que trabajaban en Amazon no conocían sus derechos. Aunque teníamos un comité de empresa, era ampliamente ignorado por muchos colegas. Este último tenía una influencia muy débil dentro de la empresa debido a los discursos pronunciados por sus dirigentes.

Hay lo que se llama *todas las manos* en Amazon. Es una reunión en la que todos los trabajadores se sientan juntos y el jefe cuenta una "historia de éxito". Por ejemplo, que Jeff Bezos nuevamente ha ganado 20 mil millones de dólares y que el valor de las acciones de Amazon aumenta.

Siempre hemos aceptado tales momentos y muchas personas han creído y aplaudido porque las historias se presentaban de manera convincente. En ese momento, yo venía de otra empresa donde había conflictos laborales. Experimenté un primer evento de este tipo. Todos estábamos sentados en bancos y el patrón dijo, entre otras cosas,

que por séptimo año consecutivo no habría aumento de salario ese año. Pero que, en algún lugar de los Estados Unidos, se abriría un nuevo almacén robótico y ello sería un gran paso hacia adelante para todos nosotros. Todos aplaudieron. E incluso durante las reuniones del comité de empresa, los colegas no hacían preguntas, todo parecía funcionar de una manera muy armoniosa.

El punto de inflexión

Hasta 2006, todavía había aumentos de salario mínimos, del 0,5% por año. Desde entonces, sin embargo, no había nada, e incluso ese año no hubo aumento salarial, aunque Amazon creció en aproximadamente el 50%. Por lo tanto, el ambiente era relativamente sombrío y ello comenzó a causar descontentos.

En ese momento, el sindicato *ver.di* había lanzado un proyecto de sindicalización. *Ver.di* ya estaba presente en la región, en otra compañía en la que el personal ya estaba organizado y se fue a la huelga para conseguir un convenio colectivo. El sindicato siempre ha considerado a Amazon como un *sin tierra sindical*, pero algunas secretarías se atrevieron a tomar la iniciativa y organizaron una reunión con nosotros. Nos hablaron sobre el convenio colectivo, pero nadie entendió nada. Las sindicalistas no fueron bien recibidas por el personal, fueron vistas como forasteras. Nadie tenía experiencia sindical y la decepción política era grande. Por eso nuestros colegas eran más bien escépticos.

Las sindicalistas, sin embargo, persistieron. Vinieron a las reuniones de trabajo y recibieron un gran número de rechazos. En una reunión de trabajo, una de ellas finalmente dijo: "No conocemos sus problemas y tampoco tenemos una solución. Pero sabemos que tenéis problemas y tenemos una sala y una caja de cerveza. Si queréis hablar, podemos encontrarnos allí".

Sabemos que la cerveza siempre cae bien, así que comenzamos reuniones regulares. Nos dimos cuenta rápidamente de que nuestros problemas individuales eran de hecho compartidos por casi todos nuestros colegas. Pero primero había que entenderlo.

La organización parece fácil de manera abstracta: si no obtienes un aumento, debes organizarte. Pero cuando ese trabajo es tu existencia, las cuestiones sobre salarios y otras parecen ser de cada uno, de responsabilidad individual. El actual modelo económico nos convence a diario. La política, la prensa, todo el mundo dice: "Si enfermas es tu culpa. Si tu salario es demasiado bajo, es tu culpa. ¿Por qué no fuiste a la universidad? ¿Por qué no has hecho nada por tu carrera?"

Así que fue ante todo un proceso de descubrimiento de nosotros mismos, que desarrollamos juntos. Rápidamente descubrimos que hay problemas colectivos que pueden resolverse si unimos fuerzas de una forma u otra. Así es como entramos en la empresa y empezamos a hablar entre nosotros. Todo empezó en la cantina. Y cuando dos o tres personas hablan de ello, otras diez personas en una cantina escuchan la discusión. Sucedió muy rápido, la gente participó en nuestras discusiones.

Inicialmente, no se abordaron los principales problemas, como los salarios o los convenios colectivos, sino el clima interno, etc. Gracias a esas discusiones, los colegas se interesaron en el sindicato. Las reuniones cogieron amplitud y empezamos a escribir nuestros propios folletos. No queríamos imprimir textos en papel costoso, queríamos hacerlo todo nosotros mismos, aunque el resultado no fuera tan bueno. Esto fue bien recibido por otros colegas y tuvimos un número relativamente grande de miembros del sindicato en muy poco tiempo: en pocos meses pasamos de los 70 anteriores miembros y 15 miembros activos a más de 400 miembros.

La forma de organización democrática de base

Desde el principio, fue importante para nosotros organizarnos de manera democrática, en la base. Esa fue también la actitud de nuestros organizadores [los responsables sindicales], porque siempre nos decían: "No hacemos nada por vosotros, solo somos los secretarios. Redactamos las actas o ponemos dinero a disposición. Pero tendrás que hacerlo todo tú mismo". Eso funcionó relativamente bien.

Este enfoque convenció a muchos colegas y así es como organizamos las primeras actividades dentro de la empresa. Por ejemplo, hemos pegado recordatorios en todas partes con preguntas sobre el trabajo diario. Entonces todos vieron que todos teníamos los mismos problemas. Esto también nos ha llevado a ser cada vez más numerosos.

Luego, comenzamos a hacer preguntas a la dirección de la empresa sobre las normas públicas de la empresa (relacionadas con los derechos y la legislación laboral, es decir la *betriebliche Öffentlichkeit*). El primer tema fue sobre los contratos de duración determinada. Queríamos que la dirección de la empresa nos informara sobre el número de personas que trabajaban con un contrato de duración determinada. Nos pusimos pues en situación de atraer cada vez más la atención de la dirección de la empresa. Al mismo tiempo ello era una prueba de que no teníamos que preocuparnos por ser despedidos sin preaviso si planteábamos cuestiones. Porque eso era exactamente lo que dejaba entender la empresa: "Si planteas cuestiones, al día siguiente te vas". A través de nuestras acciones, fuimos capaces de estimular a cada vez más gente a salir de su caparazón de caracol.

El intento de recuperación y el voto de huelga

A través de nuestras acciones, informamos a nuestros colegas sobre nuestros derechos en la empresa. Sin embargo, la dirección reaccionó de inmediato y trató de persuadir a la gente para que no señalara los problemas en nuestras reuniones o a través del comité de empresa, sino estableciendo un contacto directo e individual con la dirección. Sin embargo, la dirección no resolvió ningún problema, especialmente el de los salarios. Su intento de atenuar el conflicto fracasó, por lo tanto. La presión de los colegas organizados aumentaba, porque finalmente querían ver los primeros resultados, ya que para ello se habían unido al sindicato.

Así que organizamos una encuesta. Anteriormente habíamos pedido a la dirección que entablara negociaciones colectivas con nosotros, ya que habíamos observado que un convenio colectivo garantizaba ciertas ventajas. Sin tal regulación, Amazon puede darnos algo hoy y hacerlo desaparecer al día siguiente. En la votación de huelga, más del 90% votó a favor de hacer huelga. En vista de la votación de la huelga, informamos a todo el personal del contenido de dicho convenio colectivo.

Las primeras huelgas

Es así como las huelgas se organizaron de forma democrática, en la base. Al principio, el sindicato *ver.di* quería imponer las fechas de las huelgas y el contenido de las reivindicaciones. Pero eso nunca nos gustó, así que nos opusimos internamente en el sindicato y mantuvimos nuestra posición: si queremos tener éxito, debemos organizar las huelgas nosotros mismos, es decir, decidir nosotros mismos del momento y de la frecuencia de nuestras huelgas y lo que hacemos durante la huelga.

El conflicto con *ver.di* duró varias semanas, hasta que las secretarías y los responsables nacionales se dieron cuenta de que no sabían cómo podrían organizarse las huelgas en Amazon.

Al principio, nuestra idea era que las huelgas no deberían causar daños económicos directos. Se trataba más bien de ganar tiempo para organizarnos aún mejor. Utilizamos huelgas para celebrar reuniones organizativas, mantener discusiones, planificar las acciones y crecer.

Desde el principio, comprendimos que no podíamos triunfar contra el gigante de Amazon en un solo centro. Así que empezamos a trabajar en red con los otros centros, en los que había un proceso [de organización] similar al nuestro.

Cuando comenzaron las huelgas, nuestros colegas se dieron cuenta rápidamente de que estábamos enfrentando no solo problemas operativos (cualquier huelga plantea problemas de gestión del sistema paralizado), sino también problemas políticos. No queríamos arriesgarnos a limitarnos a la realidad de nuestro pequeño movimiento de huelga, sino también a forjar vínculos con otros movimientos sociales. Desde el primer inicio, estuvimos en contacto con todos los grupos políticos. Invitamos a todo el mundo a participar en nuestra causa y vamos allá se puede apoyar un movimiento.

La puesta en red política

Cuando la apertura del Banco Central Europeo en Fráncfort en 2015, por ejemplo, fue muy importante para nosotros que Amazon fuese un objetivo y participase en los eventos con nuestro grupo de activistas. Por supuesto, nos pusimos en contacto con el movimiento *Blockupy* [es decir, un movimiento que se ha desarrollado y diversificado en varias ciudades y que tiene como objetivo la práctica de los bancos, seguros, etc. y da audiencia pública a las acciones en una empresa - Red. A *l'Encontre*], invitamos a los activistas de *Blockupy* a nuestro centro y ellos nos ayudaron a bloquear las puertas de nuestro depósito. Este apoyo mutuo también es una razón por la que tratamos de trabajar con todo el mundo.

Entonces comenzamos a construir relaciones en otros países, porque en Francia y España, Amazon existe desde hace ya algún tiempo y en Polonia se abrieron los primeros depósitos en ese momento. Todo comenzó cuando nos enteramos de una huelga en Amazon en Francia. Subimos al coche y fuimos a hablar con nuestros colegas franceses. El sindicato aprovechó la oportunidad poco después y ahora tenemos dos reuniones internacionales anuales: una está organizada a través de los sindicatos oficiales, donde se reúnen los secretarios; el otro es una reunión auto-organizada a la que asisten polacos, del Estado español, etc.

A menudo se dice que las huelgas han fracasado. No es verdad en absoluto. Comenzamos con un sueldo en el momento del contrato de 8,50 euros por hora. Amazon descubrió los aumentos salariales en los primeros años de la huelga. Mientras tanto, el salario inicial se ha fijado en 11,18 euros.

Amazon ha intentado evitar esta evolución mediante la organización de reuniones en las que se pueden discutir *los aspectos positivos y negativos* entre los trabajadores y la dirección. En una de esas reuniones mencioné los asuntos de Navidad, que es tan importante para Amazon: puesto que las ganancias aumentan durante ese tiempo, deberían pagarnos una prima de Navidad. Al principio, no mostraron ningún interés. El mismo año comenzamos las huelgas y al final del año nos dieron una prima de Navidad. Fue un éxito importante.

Como explicamos al inicio, el 80% de las personas tenían un empleo temporal. Hoy en día sólo hay un 20%. Hemos aprendido a quejarnos más, incluso de los pequeños asuntos que nos molestan en el trabajo diario. Por ejemplo, el tamaño de los caracteres de los planos de trabajo expuestos era demasiado pequeño. Nos quejamos ante el comité de empresa y los jefes se vieron obligados a implementar mejoras.

La relación de fuerzas ha cambiado

La dirección está ahora a la defensiva. Por ejemplo, ya no ocurren eventos de *manos libres* porque los colegas hicieron preguntas críticas y acusaron a la dirección de ser incapaz de responder a nuestras cuestiones. Los jefes nos hacen frente con la cabeza baja. En general, el ambiente en el lugar de trabajo ha cambiado radicalmente.

Si anteriormente habíamos tenido dificultades con los comités de empresa, pudimos conquistar los comités de empresa en todos los centros durante las últimas elecciones. Ello ha abierto un inmenso campo de acción, ahora podemos causar problemas. También la prensa se está haciendo cada vez más y más eco de lo que decimos así como de las huelgas.

Pero, en mi opinión, el mayor éxito es nuestra gran red en Alemania y Europa. Y tratamos de ampliarla cada vez más. Por ejemplo, visitamos a colegas en China el año pasado y probablemente iremos a Estados Unidos el próximo año.

Sin embargo, todavía tenemos problemas: seguimos haciendo huelgas minoritarias, aplicando tácticas de guerrilla. ¿Cómo cambiaría la situación si una mayoría se declarase en huelga?

Los conflictos internos

Al inicio, especialmente, también tuvimos problemas con las críticas internas provenientes de colegas, que se volvieron contra nosotros. Alguna gente intentó cruzar las líneas de piquete con su automóvil y recibimos amenazas de muerte. Tuvimos que hacer frente a estos colegas y después la situación se ha calmado. Porque por su actitud, la dirección continúa fortaleciendo nuestras filas.

Sin embargo, los problemas asociados con la participación activa permanecen. Pretendemos hacer vivir una democracia en la base, por lo que aspiramos a la participación activa de un gran número de colegas. Como la cuenca de Amazon es muy amplia, también tenemos dificultades para organizar reuniones. A menudo, solo podemos reunirnos los domingos porque si eres parte del equipo que rota o si tienes un equipo triple y solo ves a tu familia una vez a la semana, se vuelve difícil. Estamos buscando formas de aumentar la participación. Por ejemplo, ofrecemos servicios de guardería de niños auto-organizados en nuestras reuniones. Con tales medidas, ciertamente podremos aumentar la participación.

A esto se agrega otro problema: tenemos un enfoque democrático, pero Amazon solo puede ser derrotado por una estrategia global. Por lo tanto, las acciones en un almacén deben considerarse en relación con dicha estrategia global.

Amazon reacciona, por supuesto, estableciendo contramedidas: se dirigen a cada trabajador, tratan de aislarnos, le preguntan por qué está en huelga, etc. La dirección lo hace principalmente con colegas que siguen nuestro movimiento pero que son menos activos. No se enfrentan en absoluto con los principales activistas.

Además, la mayoría de los despidos relacionados con la enfermedad atacan primero a los activistas sindicales. Y Amazon ahora puede actuar con confianza en la prensa: en el pasado la dirección obviaba la prensa, pero en la actualidad realiza un trabajo sistemático con los medios. Y finalmente, los nuevos almacenes crecen como hongos. Como sindicato, todavía estamos un paso por detrás de la apertura de los almacenes.

La resistencia diaria da oxígeno

Personalmente, lo que más me fortalece es la resistencia diaria que hemos desarrollado en Amazon. Seguro que ha existido siempre, pero hemos intensificado esa resistencia. Porque hay, por ejemplo, muchas reglas e instrucciones de trabajo absurdas, que nadie sabe cuáles son aplicables y cuáles no. Sin embargo, esas reglas se pueden utilizar a nuestro favor para disminuir el ritmo y hacer huelgas de celo. Tenemos un colega que ha estado haciendo esto durante meses, y mientras que otros colegas han tratado 300 artículos en una hora, él se ha ocupado de uno.

Querían advertirle, pero se defendió y dijo que deberían controlar adecuadamente a quienes no siguen estrictamente las reglas. No pudieron intervenir...

Luego está la llamada *charla de inicio*: se dan consejos de seguridad al comienzo de cada turno, por ejemplo, *lavaos las manos con regularidad o siempre agárrense a la barandilla en las escaleras*. Todo lo que trato de enseñarle a mi pequeña hija, Amazon me lo recuerda todos los días. Por supuesto, estos consejos dan lugar a resistencia, porque la gente siente que se burlan de ellos.

También tenemos entrevistas de evaluación muy extrañas. Un colega, por ejemplo, recibió una advertencia, que es un primer paso hacia el despido. El motivo: llegó 18 segundos tarde a esa *charla de inicio*. Cuando les preguntamos cómo habían medido este retraso, no pudieron responder. Ello prueba que piensan que somos completamente estúpidos. La dirección insistió en la advertencia, pero ejercitamos nuestro derecho a hacer una contra-declaración. Eso duró cuatro horas y pudimos mostrar en la contra-declaración que el lapso de tiempo fue de solo 16 segundos, no 18.

¿Por qué estoy contando esta historia? Para mostraros nuestra estrategia, para hablarles como ellos nos hablan. Cuando tienes una queja, siempre quieren entender todo en detalle primero, incluso si es un asunto muy simple. Por eso reaccionamos de esta manera, siempre pedimos entender todo antes de aceptar cualquier cosa. Ahora sabemos que la dirección local no tiene absolutamente nada que decir y no puede tomar sus propias decisiones. Por eso es absurdo entablar conversaciones con ellos y es por eso que reaccionamos por el absurdo a su actitud.

Hay miles de pequeñas historias de resistencia de este tipo en Amazon. El convenio colectivo es importante, pero la confianza en nosotros mismos que hemos ganado en los últimos años es, en mi opinión, el mayor éxito. Porque hoy, podemos abandonar la empresa en diez minutos con 600 personas si algo no nos conviene.

Tres preguntas, entre otras

¿Cuál fue el primer momento de organización de vuestra operación?

Hubo un primer desencadenante, pero por supuesto no una movilización colectiva espontánea. El director general de la época -mientras tanto cambiaron a tantos directores como los mortales normales cambian de pantalones-, había anunciado una vez más que no habría aumento de sueldo. En esta reunión, un colega situado al fondo gritó: "Pero concedido aumentos en Lidl"(supermercado). Fue la primera vez que escuchamos tal reacción. El jefe nos dijo: "Si no os gusta, id a trabajar a Lidl".

Se debe saber que tenemos una proporción bastante grande de colegas de Turingia, donde los salarios son más bajos que en Hesse. El patrón agregó a continuación: "Usted que viene del Este, puede estar contento de tener un trabajo de todos modos". Eso arrojó aún más leña al fuego.

Esos momentos despertaron la cólera, pero se convirtieron en parte de un proceso más amplio de organización de encuentros y debates. Fue en 2010 y en 2011 y las huelgas comenzaron en 2013. Así que fue un proceso organizativo de dos años con altibajos, a veces había más personas en las reuniones, a veces menos. Pero lo importante es la constancia que hemos establecido en este proceso de organización.

¿Cuál fue la relación con el sindicato ver.di al comienzo de su sindicalización?

Las secretarías, que vinieron a nuestro almacén, no hicieron un trabajo sindical tradicional, es decir, reclutando

miembros, negociando un acuerdo colectivo, manteniendo la paz social. Desde el principio, también les preocupaba enfrentar los problemas que los trabajadores tenían en la empresa. Así es como descubrimos el problema del trabajo temporal. El trabajo sindical inicialmente se enfocó en brindar asesoría legal en casos individuales. Pudimos ver que muchos contratos a plazo determinado no eran correctos y se resolvieron los problemas.

El segundo momento importante de la organización con los sindicatos fue la distribución de folletos y material informativo con los secretarios en la cantina. Eso llevó a Amazon a expulsarlos de sus centros. En reuniones con los trabajadores, los sindicalistas explicaron esta situación y la consecuencia lógica para los colegas fue actuar como *ver.di* en el almacén y llevar a cabo ellos mismos el trabajo sindical. Esta represión contra *ver.di* llevó a los trabajadores a unirse más fuertemente y actuar juntos.

¿Cómo os organizáis y lideráis las acciones coordinadas a nivel internacional ?

La organización internacional opera de la misma manera y sobre el principio que a nivel de un solo almacén. Tuvimos muchas reuniones en las que entendimos que las condiciones de trabajo son similares en todas partes. Luego desarrollamos estrategias conjuntas para movilizarse y luchar. La dificultad es que la situación legal varía de un país a otro. Los colegas en Polonia, por ejemplo, no pueden ir a la huelga debido a la ley. En Francia, por contra, nuestros colegas suelen ir a la huelga en el contexto de grandes conflictos políticos, aunque vemos que las huelgas específicas de Amazon son cada vez más frecuentes. Los colegas españoles nos sorprendieron por completo: un año antes decían que eran 12 miembros sin potencial de movilización, mientras que 18 meses después encabezaron una huelga en la que participó el 98% de los colegas. Estaba presente en España y, de hecho, ni un camión ni nadie entró o salió del almacén.

Mientras tanto, hemos desarrollado formas comunes de acción, como el *paquete guardar*. Fue una idea de los colegas de Leipzig y de Polonia y se trata de hacer una huelga de celo durante todo un día. [Esto significa que las y los asalariadas aplican todas las normas formales, lo que frena el trabajo, ya que la separación entre las normas y el trabajo realmente hecho obliga a los asalariados a incumplir las "normas" todos los días. La huelga de celo subraya, a la vez, el aspecto aparentemente "indiscutible" de las normas descritas en detalle que debe imponer un despotismo patronal "para la calidad" y "para los trabajadores" y, por otra parte, el no respeto forzado (por obligación) de esas normas revela la creatividad productiva de las asalariadas para obtener resultados que les permitan "garantizarse un ingreso mínimo" - Red. *A l'Encontre*]. Tales formas de protesta a menudo son apoyadas por colegas que no están muy próximos de los sindicatos. Por supuesto, el impacto sobre Amazon es limitado, pero motiva a una cantidad increíble de colegas. No se debe subestimar ese efecto. (Transcripción y edición por la redacción de *A l'Encontre* y dos participantes en el *Otro Davos* organizado por el BFS/MPS)

<https://alencontre.org/europe/Allemagne/Allemagne-lorganisation-de-la-lutte-sociale-chez-amazon.html>

Traducción: *viento sur*