

SDR Amazon

Una grieta en el coloso



IZAN TA ESAN

014 | noviembre de 2024

**MANU
ROBLES
ARANGIZ**
FUNDAZIOA

SDR Amazon

Una grieta en el coloso

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. EL SECRETO DE AMAZON	4
3. CUANDO LA SITUACIÓN DEVIENE INSOSTENIBLE... ..	7
4. NECESIDAD DE AYUDA Y ORGANIZACIÓN	9
Importancia de la afiliación para la construcción del colectivo	10
Obtener representación, fortalecer la organización y obtener poder para negociar	11
5. EL CONVENIO TERRITORIAL DE GIPUZKOA COMO OBJETIVO	14
6. UNA NEGOCIACIÓN Y UN ACUERDO “DEMASIADO FÁCILES”	16
Cuando la confianza y el trabajo organizativo impugnan el “modelo Amazon”	20
7. AMAZON TOMA CARTAS EN EL ASUNTO: CIERRE DE EMPRESA Y DESPIDOS	21
8. HUELGA INDEFINIDA, JUICIO Y VICTORIA SIN PRECEDENTES	23
Sentencia pionera en la lucha contra los nuevos métodos de explotación.....	24
¡Última hora! ELA consigue un convenio colectivo para las subcontratas de reparto Besaide Logistics y Sonic Delivery	29

Izan ta Esan 14
noviembre de 2024

fundazioa@ela.eus
[@mrafundazioa](https://www.mrafundazioa.eus)
www.mrafundazioa.eus



MANU ROBLES-ARANGIZ
FUNDAZIOA

Fotocomposición: Edorta
Impresión: Bilbograf

1 Introducción

Hace 20 años que se creó Amazon. La empresa que se inició como plataforma de venta de libros online, se ha convertido en un gigante transnacional que almacena, analiza y gestiona nuestra información y nuestros datos. Trabaja en más de 100 países y además de dominar el comercio electrónico y la logística, es líder en creación y desarrollo de contenido digital, inteligencia artificial, es dueño de la mayoría de servidores de internet y está realizando grandes inversiones en el desarrollo de tecnología espacial. En 2023 la compañía obtuvo unos ingresos de 574.785 millones de dólares y un beneficio neto de 30.425 millones de dólares.

A través de su estructura logística para el comercio electrónico y la distribución, Amazon recoge, almacena y gestiona datos de millones de personas (búsquedas de los usuarios y usuarias, compras, opiniones y hábitos). Para la recopilación de datos, además del comercio electrónico, utiliza los servidores web y las nubes que ofrece a personas, empresa y gobiernos para almacenar, analizar y gestionar bases de datos gigantes.



13

Mercados territoriales

120+

Centros de distribución

180+

Distribuidores principales socios de Amazon

30+

Categorías de productos

Analizando estos datos masivos y utilizando algoritmos personalizados, tiene la capacidad de condicionar los hábitos de la ciudadanía, predecir tendencias y orientar comportamientos. Mediante publicidad y recomendaciones personalizadas pretende condicionar nuestras conductas y crear un ciclo continuo de consumo.

Aunque Amazon ha desarrollado su red comercial y logística principalmente en EEUU., ha extendido su modelo a todo el mundo. Ha desarrollado enormes infraestructuras logísticas en Europa, Asia y Latinoamérica.

En septiembre de 2018 Amazon abrió su primer centro de distribución provisional en el País Vasco, concretamente en Lezama, y 10 meses más tarde puso en marcha el almacén definitivo de 8.000 metros cuadrados de Trapagarán. En noviembre de 2020 abrió otro centro logístico de 22.000 metros cuadrados en Oiartzun. También cuenta con un centro de 5.000 metros cuadrados en el polígono vitoriano de Júndiz. Recientemente, varios medios de comunicación han publicado que Amazon, siguiendo su estrategia expansiva, acaba de adquirir una parcela de 200.000 metros cuadrados en Araba, aunque de momento mantiene en secreto los detalles del proyecto.

2 El secreto de Amazon

Como dice el libro “Amazon desde dentro: el secreto está en la explotación” que acaba de publicar Josefina L. Martínez, el secreto de Amazon es la división del trabajo y de los trabajadores y trabajadoras, su explotación y el control absoluto sobre autónomos y subcontratas. Amazon es una versión actualizada de la explotación “de toda la vida”. Para maximizar la productividad y minimizar los costes, hace un uso extremo de la tecnología, fragmenta totalmente el trabajo y ha desarrollado una enorme red de trabajadoras y trabajadores autónomos subcontratados que controla por completo, a costa de sus condiciones de trabajo y de vida.



Josefina L. Martínez detalla bien las características de este modelo de explotación de Amazon:

- **Enorme ritmo, presión, carga de trabajo y productividad:** Una de las principales características del trabajo en Amazon, es el alto y constante ritmo de trabajo que agota física y mentalmente a los trabajadores y trabajadoras. Se trata de largas jornadas y actividades que requieren gran esfuerzo físico. Las cargas de trabajo, muy altas desde el inicio, aumentan constantemente, sin que suban los salarios. En la mayoría de los casos se establecen objetivos inalcanzables, horarios estrictos y grandes limitaciones al descanso.
- **Uso intensivo de la tecnología de vigilancia y control:** Amazon controla completamente los movimientos que se dan en sus almacenes y la actividad del personal a través de tecnologías e instrumentos, tales como cámaras, escáneres manuales, instrumentos de inteligencia artificial o dispositivos de seguimiento. Los algoritmos controlados por la empresa establecen y registran el trabajo y el tiempo que cada trabajador tarda en realizar cada tarea.

En caso de incumplimiento, Amazon castiga, suspende el empleo o reduce o rescinde los contratos a sus propios trabajadores y trabajadoras, personas autónomas o personal y empresas de subcontratas.

- **Inestabilidad, división de los trabajadores y trabajadoras, diferentes condiciones de trabajo y precariedad:** La compañía utiliza a un gran número de empresas y trabajadoras y trabajadores temporales y subcontratados y los cambia o sustituye regularmente por otras personas y empresas. Esto crea división entre las trabajadoras y trabajadores fijos y temporales, se incrementan las diferencias en las condiciones de trabajo, crece la competencia y tensión entre trabajadores y trabajadoras, dificulta la estabilidad y la organización sindical de las plantillas y aumenta la precarización de las condiciones laborales. Las personas que realizan el mismo trabajo tienen condiciones y salarios diferentes. Además, la compañía aplica sistemas de recompensas y penalizaciones para mantener a sus empleados y empleadas bajo presión permanente, reduciendo el número de rutas, disminuyendo la cantidad de paquetes o recortando el salario por errores o causas mínimas.
- **Falsas relaciones de autonomía:** Las empresas subcontratadas que trabajan para Amazon y las trabajadoras y trabajadores “autónomos” contratados a través de programas como “Amazon Flex”, están totalmente controlados por la compañía. Es ésta la que establece las condiciones de trabajo, los ritmos, los salarios, las primas y las sanciones. Las infraestructuras, los programas y las herramientas que se utilizan para trabajar son de Amazon, que, a través de sus algoritmos y tecnología supervisa y gestiona las rutas, las entregas y las horas de trabajo. Estas empresas y trabajadoras y trabajadores autónomos no tienen libertad para fijar sus tarifas o negociar precios. Además, muchas de estas empresas y la mayoría del personal “autónomo” dedican toda su jornada a Amazon, mantienen una relación laboral continua y permanente y sus principales ingresos, cuándo no la totalidad de los mismos, dependen de Amazon.
- **Políticas antisindicales:** Amazon se desempeña con ahínco en impedir la organización de los trabajadores y trabajadoras. Tanto en la empresa matriz como en las subcontratas, se esfuerza en impedir la organización de sindicatos y, caso de que consigan organizarse, pone todos los medios y toma toda clase de medidas a su alcance para debilitarlos, desprestigiando a sus representantes y a militantes sindicales, tomando reprimendas en su contra, incluso, como sucede en varios países, despidiendo a quien considere. Son conocidos en EEUU los “union buster” o “rompesindicatos” que contratan las

grandes empresas, desembolsando grandes cantidades de dinero, profesionales cuyo objetivo es impedir la organización de sindicatos o disolverlos.

3 Cuando la situación deviene insostenible...

“No podíamos aguantar más. Cada vez teníamos más presión, más sanciones, menos sueldo... Una parte importante de los ingresos eran complementarios y cuando les convenía, nos castigaban por cualquier cosa y nos quitaban los complementos”

Nerea

“Yo he tenido una buena relación personal con la responsable. Durante un tiempo, me he sentido a gusto y recompensado en el trabajo. Pero con el paso del tiempo, me he sentido utilizado. La carga de trabajo era cada vez mayor, pero el salario cada vez era menor. De hecho, a través del sistema de bonus, te quitaban 100, 150 ó 200 euros del salario por un pequeño rasguño en la furgoneta, por no cumplir los objetivos o cualquier otra excusa, fuera cierto o no lo que dijeran”

Efraín



“Las cargas de trabajo no dejan de subir, nunca bajan, pero los salarios se mantienen igual. Acabamos explotando”

José Antonio

Así describen las y los representantes de SDR (Smart Delivery Routes), subcontrata de Amazon en el centro de distribución en Oiartzun, los motivos que hicieron estallar la situación.

Llegaron de forma desigual a SDR. Algunas personas comenzaron en la empresa NR Courier, subcontrata anterior de Amazon, y pasaron a SDR cuando la multinacional rescindió el contrato con la misma. También hay quien entró a trabajar directamente en SDR.

A pesar de tener el mismo puesto de trabajo y desempeñar las mismas tareas, muchos tenían cargas de trabajo y salarios diferentes. En palabras de quien ha trabajado organizado rutas para las entregas en la empresa y ha tenido responsabilidades de coordinación “había quien iba con 200 paquetes y quien iba con 120”. Si a esto se suman las sanciones que se imponían por cualquier pretexto, reduciendo los salarios, dando peores recorridos o disminuyendo las horas de trabajo, y proporcionalmente los salarios, las discriminaciones eran flagrantes.

En un mismo centro de distribución es habitual que haya 2, 3 ó 4 empresas subcontratadas, con diferentes contratos con Amazon y diferentes niveles de dependencia, así como diferentes condiciones de trabajo. Se trata de empresas con contrato DSP (Delivery Service Partner) 2.0 o DSP 1.0, las que utilizan furgonetas del color corporativo y con el logo de Amazon y las que utilizan furgonetas blancas sin ningún tipo de distintivo.

Cuenta Mikel, quien durante años ha ocupado puestos de responsabilidad en las diferentes subcontratas de Amazon, que, incluso cada vez que Amazon acaba contrato con una empresa y entra una nueva, cambia los ritmos y las condiciones laborales:

“Cuando llega una empresa nueva cobra menos y se le dan cargas de trabajo más ligeras. Pero después de un tiempo, las cargas de trabajo aumentan, pero tratan de mantener bajos los salarios”

Una situación similar se produce en periodos de grandes compras:

“En los grandes periodos de ventas, PIC de Navidad o fiestas especiales, las cargas de trabajo aumentan muchísimo, pero los salarios no”

Nerea

La situación iba a peor y la empresa era consciente. Quien trabajó en labores de coordinación resume la situación de la siguiente manera:

“Veía cómo aquellas pobres personas venían cada día angustiadas, reventadas, quejándose, quemadas. La empresa se daba cuenta de lo que pasaba y de que la gente andaba muy justa, pero en lugar de reconducir la situación utilizaban ruegos y peticiones de favores: «Ven mañana, por favor, te necesito ...». Esto puede valer en una situación determinada o puntualmente, pero en una situación así, al final... Teníamos una buena relación personal, nos sacrificábamos mucho, pero cuando eso se hace habitual y se repite todos los días, te quemas y dices: «¡Basta ya!»”.



4 Necesidad de ayuda y organización

“La situación era muy mala y decidí ir al sindicato para contrastar varias cuestiones. Bueno, yo al principio tenía miedo a los sindicatos. Vengo de El Salvador, donde sindicato se relaciona con guerrilla. Yo no tuve ningún contacto con los sindicatos, incluso me daban cierto miedo.”

Tenía que decidir a qué sindicato ir, pero nueve de cada diez personas a las que pregunté me dijeron que, sin ninguna duda, fuera a ELA. Así que tomé cita y me presenté allí con una docena de preguntas. No pensaba hacer elecciones ni constituir ninguna sección sindical. Cuando estaba hablando con Jose Vidal, me di cuenta de que estábamos peor de lo que yo pensaba, que nos estaban tomando el pelo. Jose me quitó la venda de los ojos y me hizo ver que la empresa nos estaba explotando, engañándonos, que no respetaban nuestros derechos. Salí de la sede de ELA mucho más enfadado de lo que entré. Aquella cita me hizo ver de otra manera lo que estaba pasando, que la situación podía cambiar, que necesitábamos herramientas... Salí con el convencimiento de que teníamos que hacer algo. No sabía si aquello cuajaría en algo, pero tenía que intentarlo”.

Efraín

Efraín habló primero con las personas que sentía más cerca y de mayor confianza y les explicó lo expuesto por Jose. También explicó a la coordinadora de la delegación guipuzcoana de SDR la situación y la necesidad de hacer algo, tenía confianza con ella. Básicamente estaba de acuerdo con lo descrito por Efraín, llegó, incluso a afiliarse, pero como estaba controlada y presionada por sus superiores, intentó detenerlo y retrasar las decisiones. También trató de convencerlo para que contrastase con otros sindicatos, pero la respuesta de Efraín no dejaba lugar a dudas: “¡Llevamos demasiado tiempo parados y esperando, es hora de hacer algo!”.

A pesar de que aquel fue el primer contacto de Efraín con el sindicato, otros compañeros y compañeras ya habían acudido previamente, por su cuenta, al sindicato motivados por problemas varios. Estando en la subcontrata anterior, Nerea también había hecho varios intentos para organizar a sus compañeros y compañeras e intentar cambiar la situación, pero no tuvo éxito. Así que cuando Efraín se le acercó, no dudó: “Yo también. ¡Yo voy contigo!”.

Importancia de la afiliación para la construcción del colectivo

Cuando Efraín se acercó por primera vez a la sede de ELA, ninguna de las 60 personas que componían la plantilla de la empresa estaba afiliada a ningún sindicato.

“Jose me hizo ver que era importante sentirse parte de un colectivo, construirlo y que para ello era fundamental explicar a los compañeros la situación, hacerles ver que la situación puede cambiar y organizarnos para actuar. Me hizo ver que afiliarnos nos ayudaría a recorrer ese camino. Me dio las hojas de afiliación y yo hablé uno a uno con cada compañero y compañera”.

Efraín

“Se afilió mucha gente. Efraín nos abrió los ojos a muchas personas, nos convenció de la importancia de sindicalizarnos y organizarnos colectivamente y de que la única manera de cambiar la situación, defender nuestros derechos y mejorar las condiciones laborales era aquella, de que el sindicato era el instrumento necesario para conseguir lo que queríamos”.

“Nunca pensé que llegaríamos a tanto. Ahora, cuando veo las nuevas condiciones laborales, cuál es el convenio de aplicación, y cuando lo comparo con lo que teníamos antes, me doy cuenta de lo que hemos hecho”.

Sergio

“Todo el mundo estaba harto de la situación. Necesitábamos a alguien que encendiera la mecha. Y cuando vino Efraín, muchas personas nos unimos a la lucha”.

José Antonio



Obtener representación, fortalecer la organización y obtener poder para negociar

Antes de que Efraín fuera a hablar por primera vez con José Luis Vidal, ni se le pasaba por la cabeza hacer elecciones sindicales ni constituir ninguna sección sindical.

“Jose me comentó la importancia de hacer elecciones sindicales y tener representación para hacer frente a nuestros problemas, incluso para poder negociar

cualquier cosa con la empresa. Yo no sabía lo que suponía eso, pero me dio tanta confianza todo lo que decía Jose y la forma en que me lo decía, que seguí sus consejos a pie juntillas.

“Cuando empezamos a hablar de completar la candidatura, fui a por Nerea. No estaba del todo seguro, porque tenía bastante responsabilidad, pero sabía cómo pensaba y que quería tira hacia adelante. Además tenía contacto con mucha gente. Tanto ella como yo reunimos a varias personas de nuestra confianza y así formamos la primera lista”

Efraín

Cuando empezamos estos movimientos, la empresa también empezó a mover sus fichas. Primero trató de paralizar el proceso, después, de posponerlo y, finalmente, intentó impulsar una candidatura de USO cara a las elecciones.

“Efraín, la empresa te pide que esperes porque, entre otras cosas, Ñigo quería presentarse con USO. De hecho, yo la primera noticia que tuvo sobre que se iban a celebrar elecciones la recibí de Ñigo, cuando me pidió que me presentara junto a él en la lista de USO”

José Antonio

En apenas seis meses desde la primera visita de Efraín a la sede de ELA, con vacaciones de verano de por medio, ya se habían convocado elecciones y ELA ya había conseguido los cinco delegados y delegadas en juego.

Se formo el comité, se organizó la sección sindical y se repartieron diferentes responsabilidades en función de las capacidades de cada miembro.

Aunque el primer contacto con ELA y los pasos para empezar a organizarse los dio Efraín, superadas las dudas iniciales, pronto tomó conciencia del liderazgo de Nerea.

“Al principio, después de hablar con Jose, empecé a hablar con toda la gente que pillaba, a decir a todas las personas que podía que se afiliaran, no busqué a ninguna persona en particular. Pero para hacer elecciones y empezar a crear un equipo de trabajo, recurrí a Nerea”

“Nerea se ha convertido en mi principal referencia desde que empezamos a organizar el sindicato. Antes apenas hablábamos, sólo nos saludábamos”

Efraín

Al principio había mucha distancia y desconfianza entre la gente que venía de NR Courier, la gente que estaba en la SDR y que acababa de entrar. Piensa que era gente de diferentes empresas y que es un trabajo muy solitario, donde apenas tienes tiempo para estar con el resto de compañeros y compañeras. Además, Nerea tenía un puesto de responsabilidad en SDR. Es natural que al principio hubiera desconfianza hacia ella. El conflicto nos ha ayudado a conocernos mejor y a unirnos.”

Mikel

“Para formar la candidatura y el equipo de trabajo hablamos mucho entre Efraín y yo. Al principio teníamos dudas con Nerea. Ella tenía un puesto de importante y aunque nos apoyaba, no estábamos seguros de cómo iba a jugar. Efraín lo tenía más claro, tuvimos confianza en ella y enseguida demostró que es una persona de principios, leal. Además, tenía buena relación con toda la plantilla y nos ha ayudado mucho.”

Sergio

“Nerea ha sido clave. Por su responsabilidad tenía relación con todos los repartidores y repartidoras y eso ha sido muy importante para llegar y organizar a todo el mundo, para generar confianza y estructurar el grupo, en un trabajo en el apenas nos vemos. Ese trabajo lo ha desempeñado, principalmente, ella. Yo no tenía tanta relación con el resto de la plantilla como ella. Para mí ha sido la gran referente. Al principio no la conocía bien y tenía un punto de desconfianza hacia ella, pero hoy puedo decir que es mi amiga. Nerea asumió el rol de líder y siempre ha estado ahí, en los buenos y en los malos momentos.”

Efraín

“Yo también fui repartidora y sabía lo que estaban sufriendo. Tenía claro que teníamos que organizarnos y hacer algo. Por mi responsabilidad y, quizá también por mi forma de ser, me relaciono con todo el mundo y la mayoría de las veces, tengo una buena y estrecha relación con la mayoría. Para mí era sencillo comentar los problemas con todas las personas y trabajar con la gente lo que podíamos hacer. Efraín y el resto no podían estar con todo el mundo, debido a su horario y tipo de trabajo, pero yo sí.”

Nerea

Constituida la sección sindical, sistematizaron las reuniones con José Luis Vidal, responsable de estructura de ELA, y comenzaron a planificar los pasos a dar.

Ya tenían afiliación significativa y la representación necesaria para empezar a negociar con la dirección de la empresa, así como un mínimo de organización y liderazgo. Pero, ¿Qué negociar? ¿Cuáles debían ser las principales reivindicaciones? ¿Cuáles eran los objetivos que perseguían? Y ¿Qué pasos debían dar la alcanzarlos?



5 El convenio territorial de Gipuzkoa como objetivo

“La primera vez que me reuní con José no sabía ni que podíamos pedir la aplicación de un convenio. Allí fui con todas mis preguntas escritas y cuando le pregunté qué derechos teníamos, me contestó que no lo sabía.”

“Me preguntó: «¿Cuál es el convenio que os aplican?». Yo no sabía ni de qué hablaba. Y a continuación me dijo: «Si no sabéis el convenio que os aplican, no podéis saber cuáles son vuestros derechos»”.

Efraín

SDR tiene su sede central en Andalucía y establece como referencia las condiciones laborales y salariales de allá. Como dice Sergio, no es lo mismo un salario de 1.200 euros en Andalucía que en Euskal Herria. Y a esto se suma que las diversas subcontratas que trabajan en el mismo centro de reparto de Amazon tienen diferentes tipos de contratos, es decir, que los trabajadores y trabajadoras de cada empresa tienen condiciones laborales distintas, cosa que sucede, incluso, en la misma empresa, ya que, debido a diferentes cargas de trabajo, rutas o penalizaciones, las condiciones laborales y los salarios de cada persona difieren.

Cuando Efraín acudió a ELA nadie sabía qué convenio les aplicaban, ni siquiera si les aplicaban alguno, ni cuáles eran las referencias.

“Fue Jose quien nos hizo ver nuestra situación y nos explicó que debíamos tener como referencia el convenio del transporte de mercancías por carretera de Gipuzkoa. Había mucha diferencia entre nuestras condiciones y el convenio territorial, pero Jose tenía claro que esa debía ser nuestra referencia. ¡Le hicimos caso y seguimos su criterio!”.

Sergio

“Ser conscientes de nuestra situación, establecer cuál era el convenio de referencia, la estrategia de negociación... todo se lo debemos a Jose. Sin él serían imposibles los pasos que hemos dado”.

Nerea

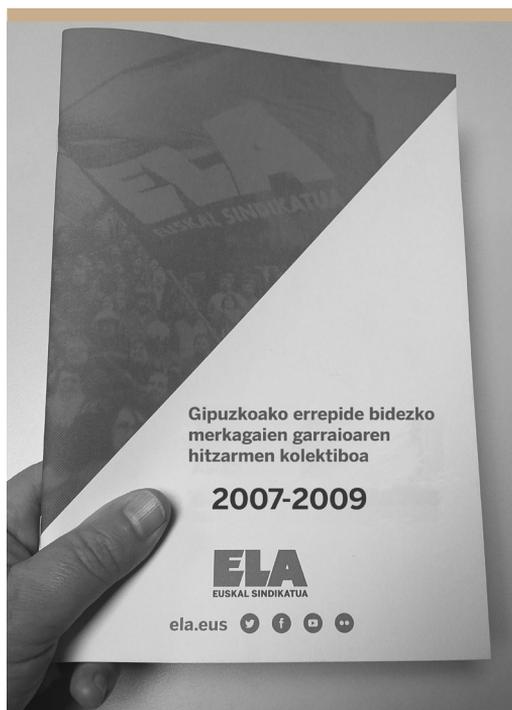
“A nosotros nos aplicaban la categoría de repartidor, pero esa categoría no se correspondía con la función que desempeñábamos. El sueldo era mucho menor... Entonces, Jose nos dijo: «No, la categoría que te corresponde es la de conductor-repartidor. Y si se trata de esta categoría, el salario debería ser éste». ¡Un salario mucho más elevado!”.

Sergio

“Quienes hacen el mismo trabajo que yo en Amazon y tienen las mismas funciones, la misma responsabilidad, quienes usan la misma aplicación, los mismos ordenadores, la misma red para los almacenes de Amazon, ganan 10.000 euros más al año que yo”.

Mikel

Aclarado el objetivo, socializaron entre la plantilla cual era su situación de precariedad y lo que podía suponer la aplicación del convenio de Gipuzkoa. Hicieron varias asambleas y crearon un grupo de whatsapp que facilitó la comunicación permanente entre el grupo motor y la plantilla. Una vez consensuado el objetivo, era el momento de la negociación.



6 Una negociación y un acuerdo “demasiado fáciles”

Abrieron la mesa de negociación con SDR y la estrategia era clara: hacer ver a la subcontrata de Amazon que el convenio a aplicar era el de transporte de mercancías por carretera de Gipuzkoa y que no se estaba cumpliendo.

“A la primera reunión que tuvimos con la empresa vinieron los responsables de recursos humanos de Andalucía, pero José planteó muy bien la reunión. Dos, tres, cuatro veces les preguntó: «¿A la plantilla de esta empresa se le aplica el convenio, verdad?» La empresa se vio obligada a asentir. Y a continuación les preguntó: «¿Y el convenio que se les aplica será el del transporte de mercancías por carretera de Gipuzkoa, no?». La empresa dijo que sí y así quedó reflejado en el acta. Este paso fue clave para no centrar el debate en torno al convenio de aplicación. Y a continuación Jose les preguntó: «¿Y por qué no se aplica?»”

Efraín

A partir de ahí todo fue muy fácil, demasiado fácil.

“Apenas tuvimos que negociar nada. Poníamos encima de la mesa nuestras reivindicaciones y, de manera sorprendente, la empresa decía sí a todo: «Sí, sí, sí. Lo cambiaremos”

Nerea

La aplicación del convenio de transporte de mercancías por carretera de Gipuzkoa suponía una mejora notable:

- Incrementos salariales superiores al 36%.
- Horario de inicio y finalización de jornada. Previamente, la actividad se empezaba a contar una vez entregados el recorrido y los paquetes y se alargaba lo que fuera necesario. En algunos casos, si no había trabajo o la carga de trabajo era menor, se reducía la actividad y, proporcionalmente, el sueldo, el mismo día.
- Contratos a tiempo completo y cotización. Previamente la empresa sólo les reconocía el 95% de la actividad porque decía que trabajaban “solamente” 38 horas semanales y no tenían en cuenta el computo anual de horas.
- Tener un calendario definido y guardias planificadas, haciéndolas por turnos y cobrando 200 euros más al mes por ese concepto. Previamente les exigían disponibilidad absoluta sin compensación alguna.
- Salarios 75% mayores por trabajar en festivos. De hecho, en Amazon se trabaja los domingos, pero no recibían ningún suplemento por ello y únicamente les daban 50 euros más por trabajar los festivos.
- Cobrar el 100% del salario desde el primer día de baja..

En ninguna otra subcontrata de Amazon se aplicaba ningún convenio territorial de transporte de mercancías por carretera, por lo que el logro y la referencia era muy importante.

Aunque la negociación y el acuerdo fueron sencillos, la aplicación efectiva de todas las condiciones laborales del convenio territorial les costo más.

“Tuvimos que luchar la aplicación del convenio. Los meses posteriores a la firma fueron duros, hasta que vieron que no cejaríamos en el empeño por conseguirlo. Estábamos muy fuertes y dispuestos a todo”.

Sergio

“Habíamos interpuesto una denuncia en la inspección de trabajo por incumplimiento del convenio. Creo que eso también obligó a la empresa a aceptar y cumplir el convenio territorial”.

Nerea

En cualquier caso, una vez organizada la plantilla, habiendo acumulado fuerza suficiente y establecida la estrategia adecuada, fue más sencillo de lo esperado la aprobación y aplicación del convenio territorial por parte de la SDR. Ocho meses después de que Efraín acudiera por primera vez a la sede de ELA y se reuniera con José Luis Vidal y apenas dos meses después de hacer las elecciones sindicales, sin ningún tipo de conflicto, ya tenían un acuerdo que mejoraba sustancialmente sus condiciones laborales.

Los protagonistas tienen diferentes opiniones e hipótesis sobre la facilidad y rapidez con la que se desarrolló el proceso.

“Me parece que Amazon tenía tomada la decisión de cerrar la SDR. Y, por tanto, se mostró dispuesto a aceptar todo lo solicitado, sin ningún tipo de lío. Pensaba que de inmediato cerraría la empresa y se quitaría el problema de encima”.

Sergio

“Yo creo que SDR no quería problemas y por eso llegaron fácilmente al acuerdo. Cuentan con siete delegaciones en el estado español, seis en Andalucía y una en Euskal Herria. Las seis delegaciones andaluzas las tienen totalmente controladas y yo creo que de ninguna manera querían líos, y menos en Euskal Herria”.

Nerea

“Quizá pensaban que después de cerrar el acuerdo con nosotras y nosotros irían a Amazon diciendo: «Hemos llegado a un acuerdo de este tipo con la representación de los trabajadores y trabajadoras, por lo que necesitamos un contrato de mayor cuantía económica para hacer frente a las nuevas condiciones». Y al ver que Amazon no les hace ningún ascenso, la cuenta no les da y deciden cerrar la empresa”

José Antonio

“Yo creo que Amazon no quería líos, ni que el tema tuviera repercusión. No quiere publicidad negativa. Ya han tenido varios conflictos que han tenido repercusión mediática. En el estado español y en otros lugares de Europa el programa Amazon Flex tuvo que ser clausurado porque los tribunales condenaron a la compañía por hacer uso de miles de falsos autónomos. Caso de que las cosas salieran mal o hubiera algún conflicto, no querían ver manchado el nombre de Amazon”

Mikel

Cuando la confianza y el trabajo organizativo impugnan el “modelo Amazon”



José Luis Vidal Rivas · Responsable de Secretaría de la Federación Zerbitzuak de ELA en la comarca de Oarso-Bidasoa

“El “modelo Amazon” de negocio, “compra lo que quieras, en cualquier momento”, además de insostenible ecológicamente, es sinónimo de explotación y trabajo precario.

La mayoría de las personas que trabajaban en SDR cumplían ese prototipo patronal de “trabajador o trabajadora explotable”: personas migradas, de bajos recursos económicos, consideradas de “baja cualificación”, sin estabilidad en el empleo y muy vulnerables. Personas condenadas a condiciones laborales y salarios de miseria, debido a la aplicación del Convenio Estatal de Mensajería que supone ingresos de salario mínimo interprofesional, jornadas interminables, ausencia de calendario laboral y disponibilidad absoluta.

Recuerdo que durante tiempo, diferentes personas fueron acercándose a ELA de manera intermitente, escalonada y dispersa, con problemas y preguntas básicas del mundo del trabajo. Fue clave conectar con las personas que tenían capacidad para socializar los problemas y organizar al resto de sus compañeras y compañeros de trabajo.

La confianza ha sido un factor fundamental. Por una parte, la que

nos hemos transmitido las personas de referencia de la empresa y yo, y, por otra parte, la que han desarrollado estas personas de referencia con el resto de la plantilla, en un trabajo en el que el desconocimiento entre personas, la desconfianza y la competencia es lo habitual.

Han desarrollado un gran trabajo, metódico, estando con cada una de las personas de la plantilla y ganando su confianza y afinidad, hasta lograr la adhesión de todo el colectivo. Un ejemplo de ello es que en las elecciones sindicales, de 63 personas inscritas en el censo, 21 formaron la candidatura de ELA.

Una vez constituido el Comité de Empresa, el objetivo fue claro: La aplicación del convenio de Transporte de Mercancías de Gipuzkoa. Este logro impugna el “modelo Amazon” de negocio. Y Amazon no tardó en reaccionar...

Lo logrado tiene un gran valor y la clave ha estado en la confianza que hemos construido con las personas de referencia de la empresa y la enorme labor organizativa que han desarrollado ellas. La sentencia, la subrogación y el mantenimiento de los puestos y de las condiciones de trabajo ha sido la guinda del pastel.

7 Amazon toma cartas en el asunto: Cierre de empresa y despidos

Apenas dos meses después del acuerdo, el 23 de abril de 2023, SDR comunicó al comité de empresa su intención de cerrar su delegación en Gipuzkoa y despedir a las 61 personas que trabajaban en ella.

Los trabajadores y trabajadoras de SDR no tienen ninguna duda de que detrás de esta decisión está Amazon.

“Cuando comenzaron las negociaciones sobre el acuerdo, de repente, apareció una representante de Amazon para recoger información sobre lo que estábamos haciendo en nuestro centro”.

Nerea

“Un puesto que no existía anteriormente en la empresa y una responsable que un mes antes estaba trabajando en otra empresa vino al centro de reparto para ver cómo estaba «el ánimo de la plantilla»”.

“Yo he trabajado en otras plantas de Amazon y nunca he visto ningún puesto de ese perfil ni ninguna persona que se dedique a eso”.

Mikel

Ya hemos mencionado anteriormente la política antisindical de Amazon, sus esfuerzos por impedir la organización de los trabajadores y trabajadoras y ir en contra de los sindicatos o contrarrestar su incidencia. Las personas entrevistadas no tienen ninguna duda de que en este caso, también, ésta ha sido la razón principal de lo sucedido.

“Yo creo que Amazon no se implicó hasta bastante avanzado el proceso. Me parece que al principio Amazon no le dio demasiada importancia a lo que estaba sucediendo y le dijo a la SDR «Arregla tus cosas. Controla a tu plantilla». Y cuando vio lo que logramos y cuáles podían ser las consecuencias dijo: «¡Se acabó!»”.

Nerea

“Están acostumbrados a tener un control absoluto sobre las empresas subcontratadas y me parece que nuestro movimiento limita parcialmente ese poder. Por eso intervienen. Las decisiones ya no se toman únicamente por lo que Amazon le dice a la empresa, sino que el comité también interviene, pone condiciones y limita, en parte, el poder absoluto que Amazon desea”

“Amazon de ninguna manera quiere nada que le dispute su poder. Por eso ha presionado para que no haya sindicatos en sus subcontratas y arremete contra los trabajadores o sindicatos que empiezan a organizarse. Es un modus operandi de Amazon, tan pronto como ve que una empresa o un centro de trabajo empiezan a sindicalizarse, lo cierra. A menudo, a las empresas que trabajan en sus centros logísticos y les hacen cerrar, les adjudican trabajos en otros lugares: «Cierra aquí y te daré trabajo en otros centros y otras rutas». Da más y mejor trabajo a las empresas que le son fieles”

Mikel

“Yo creo que prueba de ello es lo que dijo el abogado de Amazon en el acto de conciliación anterior al juicio: «No hay nada más que decir, sólo buscáis publicidad utilizándonos»”

José Antonio



8 Huelga indefinida, juicio — y victoria sin precedentes

Viendo cual era la situación, ELA solicitó la presencia de Amazon en el proceso del ERE de extinción, así como la documentación relativa al acuerdo y relación que tenían SDR y Amazon, documentación que en ningún caso las empresas quisieron facilitar. De hecho, esa documentación evidenciaba que SDR era una falsa subcontrata de Amazon y que Amazon controlaba y organizaba completamente el funcionamiento de SDR. Así lo reconoce, precisamente, la sentencia.

Ante la postura y decisión de SDR y, en especial, de Amazon, el comité de empresa de SDR rechazó el Expediente de Regulación y los trabajadores iniciaron una huelga indefinida el 23 de mayo, con el fin de reclamar los retrasos derivados de la inaplicación del convenio de transporte de mercancías por carretera de Gipuzkoa y, en especial, para defender los puestos de trabajo. Asimismo, ELA solicitó al Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco que iniciara una investigación sobre la red de subcontratas de Amazon, ya que no cabía duda de que se trataba de una estructura fraudulenta de subcontratación basada en la explotación y precariedad laboral, con el fin de sortear derechos básico y la legislación vigente, tal y como constata la sentencia.

“Amazon estaba dispuesto a pagar cuantiosas indemnizaciones a las personas despedidas. Su deseo era quitarse el problema de encima. Pagar las indemnizaciones que fueran necesarias con tal de desactivar el conflicto.”

Nerea

El Departamento de Trabajo no hizo su trabajo, pero ELA preparó a conciencia el juicio. Tanto la plantilla como las personas responsables de estructura de ELA recopilaban mucha información y documentación decisiva, datos que han sido determinantes en el juicio.

Como dice Amaia Iturrieta, abogada de ELA encargada de la vía judicial del caso, la sentencia es pionera en la lucha contra las redes fraudulentas de subcontratación de Amazon y otras transnacionales que se basan en la explotación de sus trabajadores y trabajadoras para multiplicar sus ganancias.

“Creo que es la primera sentencia con un contenido así... Me parece que todavía no somos conscientes de lo que supone lo que hemos logrado y de las consecuencias que puede tener.”

Sergio

Sentencia pionera en la lucha contra los nuevos métodos de explotación



Amaia Iturrieta Iribarren · Abogada encargada del proceso y miembro de los servicios jurídicos de ELA y del equipo de Concursos y EREs

Se trata de una sentencia pionera contra el sistema de explotación de Amazon y su entramado organizativo de subcontratas, a través de las cuales vulnera derechos de las personas trabajadoras, leyes y convenios de aplicación.

Cesión ilegal de trabajadoras y trabajadores. La sentencia establece claramente que en el caso de Smart Delivery Routes -y, me atrevería a decir, en la práctica totalidad de subcontratas de Amazon y en empresas que tienen su modelo de negocio según esta lógica- se comete cesión ilegal de trabajadoras y trabajadores.

Durante el juicio, gracias a la gran cantidad de información y documentación que logramos recopilar, demostramos que la subcontrata trabajaba en exclusiva para Amazon, operaba dentro de su complejo organizativo y que es Amazon quien, a través de su sistema informático, fija las rutas, los tiempos, los sistemas y los plazos de entrega, así como la identificación de la mercancía. Mediante una aplicación utilizada por cada trabajador, Amazon controla todo el proceso de transporte y supervisa la actividad de cada trabajador desde

el inicio hasta el final de la jornada. La empresa subcontratada no solo emplea los medios de Amazon, sino que es esta última quien diseña el trabajo principal y se comunica directamente con los trabajadores para dirigir todas sus tareas. La empresa subcontratada, por su parte, no organiza el trabajo y se limita a la gestión de personal; incluso en esta función está limitada, ya que Amazon controla la contratación, la formación, la vestimenta, y toma medidas disciplinarias, incluyendo la facultad de despido. Es Amazon quien mediante sus aplicaciones organiza el trabajo y sin las herramientas de Amazon, la actividad no podría llevarse a cabo.

Despido nulo. Al existir cesión ilegal de trabajadores, la sentencia establece que la extinción del empleo tramitada por Smart Delivery Routes resulta nula, ya que fue realizada por una entidad que no es el único empleador legítimo, dando a entender que para su validez debería haber participado también Amazon, lo que a su vez reforzaría la tesis de la cesión ilegal de trabajadores y trabajadoras.

Vulneración del derecho a la libertad sindical y garantía de indemnidad. El despido se produjo tras haber

logrado un convenio más beneficioso, siendo el objetivo de la empresa evitar su aplicación despidiendo a toda la plantilla y cerrando la delegación de Gipuzkoa. Según la sentencia, este hecho supone una violación del derecho fundamental a la libertad sindical, ya que el ejercicio de este derecho no debe acarrear perjuicios para los trabajadores.

Readmisión y subrogación de la plantilla. La nulidad del despido

otorga a los trabajadores el derecho a optar por la readmisión en las mismas condiciones. Sin embargo, debido a la extinción de la actividad de Smart Delivery Routes y la continuidad de la misma actividad a través de la subcontratación de Delcom Delivery, por parte de Amazon, la sentencia obliga a esta nueva empresa a subrogar a la plantilla bajo las mismas condiciones que en la empresa anterior.

En muchos otros lugares se han librado duras e importantes luchas contra Amazon y se han producido avances. Ejemplo de ello son los bloqueos en el almacén de Coventry (Inglaterra) en 2023; la constitución del primer sindicato de Staten Island (EE.UU.) en 2022; las huelgas de 2018 para mantener el convenio de centro de trabajo en San Fernando de Henares (estado español); las múltiples protestas en Bad Hersfeld, Graben y Leipzig (Alemania); las acciones globales #MakeAmazonPay en 2021 en más de 20 países, con paros de camioneros en Italia y huelgas en los almacenes del estado francés; o las movilizaciones y paros llevados a cabo en los días de Black Friday Cyber Monday. En Euskal Herria también ha habido movilizaciones, protestas y huelgas en el centro logístico de Trapagarán (Bizkaia) y en las subcontratas que operan en él, con el fin de poner coto a la precariedad y mejorar las condiciones laborales, garantizar los derechos laborales y lograr un convenio propio.



Aunque se han dado pasos importantes en la concienciación de los trabajadores y trabajadoras y de la sociedad y en el empoderamiento y organización de las plantillas, la mayoría de las movilizaciones y huelgas han tenido logros limitados. En Coventry, por ejemplo, la plantilla aumentó su salario de 10,5 libras la hora a 13, aunque exigían 15, y el intento de constituir el sindicato no salió adelante. En San Fernando de Henares, pese a las intensas movilizaciones, no lograron mantener el anterior convenio de centro, ni las condiciones laborales recogidas en el mismo y se les aplica el convenio estatal de mensajería. En Alemania, como consecuencia de las huelgas, Amazon introdujo mejoras como la subida del salario base a 14 euros por hora, 2 euros más que el salario mínimo alemán, la mejora del pago de las horas extras, el acondicionamiento de las salas de descanso y la implantación de pagas adicionales en Navidad. Sin embargo, Amazon se ha negado a firmar convenios colectivos con el sindicato Ver.di. En Trapagarán también se han logrado incrementos salariales, mejoras en la jornada y en la organización de los turnos o compromisos para incrementar las medidas de salud y seguridad laboral, pero no se ha conseguido aplicar convenios propios, ni de Euskal Herria.

Estas movilizaciones y huelgas han visibilizado la explotación de Amazon y las demandas de los trabajadores y trabajadoras, y han presionado a la compañía para que mejore los salarios y el resto de condiciones laborales. Sin embargo, la actitud antisindical de Amazon le ha llevado a desarrollar políticas y medidas agresivas contra los sindicatos. Para evitar el impacto de las huelgas, la compañía ha destinado mercancías a otros centros de reparto o ha intentado sustituir a los trabajadores y trabajadoras huelguistas mediante falsos autónomos. Aunque ha aceptado mejoras parciales, Amazon ha rechazado con firmeza las reivindicaciones más importantes y los cambios más profundos, limitando la eficacia y los logros de estas luchas.

Lo logrado en SDR, sin embargo, además de estructurar herramientas sólidas de organización y lucha, afecta a la estructura y organización de Amazon. Supone abrir la vía que posibilita poner límite a la red de subcontratas de la compañía que le permiten eludir sus responsabilidades y explotar a los trabajadores y trabajadoras para incrementar sus beneficios.

“Hemos derrotado a un gigante. Cuando en nuestro grupo de whatsapp recibí la noticia de que habíamos ganado el juicio empecé a saltar y a gritar: «¡Sí, sí, sí! ¡Hemos ganado! ¡Hemos ganado!». Mi pareja me decía: «¿Qué haces? ¿Estás loco?»”

José Antonio

“ Toda la organización de Amazon se basa en falsas subcontratas y falsos autónomos y la sentencia pone todo esto de manifiesto ”

Mikel

Al hilo de lo que dice Mikel, Josefina L. Martínez describe en su libro varias de las estrategias que utiliza Amazon para maximizar la productividad y mantener su control, lo que incluye la subcontratación y el uso de trabajadores y trabajadoras autónomas. La empresa recurre a pequeñas subcontratas y a personal autónomo como parte de su modelo de negocio, particularmente en la fase de la “última milla” de la entrega de productos. Las subcontratas mantienen la apariencia formal de empresas independientes, pero, en realidad, dependen completamente de Amazon por su operatividad. Este sistema permite a Amazon beneficiarse del trabajo de empleados y empleadas que no están formalmente en su nómina, lo que diluye su responsabilidad legal y laboral. Las subcontratas asumen los costos, la gestión de estos trabajadores y trabajadoras y los riesgos y la responsabilidad, pero Amazon mantiene el control sobre sus operaciones a través de pautas y condiciones estrictas.

Gipuzkoan kaleraturiko 60 banatzaileak onartu beharko ditu konpainiak

I. M. E.
Amazonek berri lantandean onartu beharko dituzte Gipuzkoako hurrengo banatzaileak. Amazonek berri lantandean onartu beharko dituzte Gipuzkoako hurrengo banatzaileak. Amazonek berri lantandean onartu beharko dituzte Gipuzkoako hurrengo banatzaileak.

Delivery Routek Amazonen banatzaileak erabiltzen ditu. Amazonek berri lantandean onartu beharko dituzte Gipuzkoako hurrengo banatzaileak. Amazonek berri lantandean onartu beharko dituzte Gipuzkoako hurrengo banatzaileak.

**COMERCIO ELECTRÓNICO
ELA exige a Amazon que ponga fin a su «modelo de precariedad»**

ELA exigio ayer a Amazon que ponga fin al «modelo de precariedad» de su cadena de subcontratación, tras la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que estima la demanda del sindicato contra el despido colectivo realizado en la contrata de Amazon Smart Delivery Routes en Oyarzun, y reconoce la nulidad de los despidos y la integración de la plantilla directamente en la multinacional. Por otra parte, ayer hubo paros en los centros de transporte de Amazon de toda España en demanda de mejoras laborales. **av**

Azulegiak ikusi arrenko handia eman di Amazonen jarduari, eta haren inguruetan ezin izan jarri du. Azulegiak ikusi arrenko handia eman di Amazonen jarduari, eta haren inguruetan ezin izan jarri du.

El TSJPV declara nulo el despido de los 61 trabajadores de SDR de Oiarzun

A. A.
El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha declarado nulo el despido colectivo de los 61 repartidores que trabajaban para Smart Delivery Routes en Oiarzun. El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ha declarado nulo el despido colectivo de los 61 repartidores que trabajaban para Smart Delivery Routes en Oiarzun.

El despido colectivo de los 61 repartidores que trabajaban para Smart Delivery Routes en Oiarzun ha sido declarado nulo por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. El despido colectivo de los 61 repartidores que trabajaban para Smart Delivery Routes en Oiarzun ha sido declarado nulo por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

El despido colectivo de los 61 repartidores que trabajaban para Smart Delivery Routes en Oiarzun ha sido declarado nulo por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. El despido colectivo de los 61 repartidores que trabajaban para Smart Delivery Routes en Oiarzun ha sido declarado nulo por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

Declaran nulos los despidos de 61 repartidores de Amazon

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco anula la rescisión del contrato realizada por una subcontrata de Oiarzun. El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco anula la rescisión del contrato realizada por una subcontrata de Oiarzun.

El despido colectivo de los 61 repartidores que trabajaban para Smart Delivery Routes en Oiarzun ha sido declarado nulo por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. El despido colectivo de los 61 repartidores que trabajaban para Smart Delivery Routes en Oiarzun ha sido declarado nulo por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

Esta sentencia y la victoria lograda por la plantilla de SDR y ELA, abre una brecha para combatir este entramado de subcontratas de las grandes multinacionales que operan en nuestro país y que buscan maximizar beneficios, explotando a las personas que trabajan en ellas, eludiendo responsabilidades legales y laborales.

Aunque esta victoria sería imposible sin el extraordinario trabajo de los servicios jurídicos de ELA y del grupo de Concursos y EREs, no se puede entender, sin la iniciativa y la implicación de la plantilla de SDR, sin la participación de las personas de estructura de ELA, sin la importante representación y afiliación de ELA y sin la capacidad y fuerza que da la caja de resistencia para poder afrontar cualquier tipo de confrontación.

“¡Cuánto hemos aprendido en este proceso! Me he dado cuenta de lo importante que es organizarse bien y tener un buen acompañamiento. El acompañamiento y la ayuda de Jose y ELA ha sido fundamental!”

“Animo a todas las personas que estén en una situación similar a que se organicen bien y luchen por sus derechos. ¡Merece la pena!”

Nerea



En esta y en similares próximas luchas serán imprescindibles todos estos ingredientes.

Enhorabuena a la plantilla de SDR que ha protagonizado esta lucha; a Nerea, Efraín, José Antonio, Sergio y Mikel que han formado el comité, liderado la lucha y han participado en las entrevistas para hacer posible esta publicación; a José Luis Vidal, María Uria y Amaia Iturrieta, miembros de estructura de ELA y que han ofrecido un apoyo imprescindible, y a toda la militancia y la afiliación de ELA que hacen posibles este tipo de luchas.

¡Última hora!

ELA consigue un convenio colectivo para las subcontratas de reparto Besaide Logistics y Sonic Delivery

Cuando ya teníamos cerrada esta publicación, hemos sabido que ELA ha conseguido un acuerdo pionero con Amazon para mantener los puestos de trabajo en caso de que la multinacional rescinda el contrato con las dos empresas subcontratadas.

Con total representación en las empresas subcontratadas por Amazon Besaide Logistics (3 personas delegadas) y Sonic Delivery (1), ELA logra un convenio colectivo que mejora sustancialmente las condiciones laborales que hasta ahora se regulaban mediante el convenio estatal de mensajería. Gracias al acuerdo, las 70 personas trabajadoras de las subcontratas de Ezkerraldea y de Gasteiz contarán con subidas salariales de un 31% en un periodo de tres años. Ambas empresas aplicarán un incremento de entorno al 25% para 2024, un 3% adicional para 2025 y un 3,1% adicional para 2026. Hasta ahora, percibían salarios equivalentes al SMI. Otros pluses como el de antigüedad, mejoras en la prestación de incapacidades temporales y otros pluses relacionados con la prestación del servicio también se recogen en el nuevo marco. Además, se establece una jornada laboral de 36 horas, en lugar de las 38 horas de la normativa estatal.

Al mismo tiempo, ELA abre por primera vez una brecha en el modelo de contratación precaria de Amazon, con un acuerdo que compromete a la multinacional a garantizar el empleo de las y los trabajadores ante los cambios de empresa subcontratada. Hoy día, cada vez que Amazon rescindía el contrato con una empresa, la plantilla perdía su puesto de trabajo, tal y como sucedió en Vayven Delivery de Ezkerraldea. A partir de ahora, las 70 personas traba-

jadoras en Besaide Logistics y Sonic Delivery no deben preocuparse por las decisiones de contratación que tome el gigante tecnológico: Si la empresa subcontratada cambia, la plantilla pasará a ser parte de la nueva adjudicataria, manteniendo sus anteriores condiciones. Algo totalmente novedoso, ya que es la primera vez que se llega a un acuerdo así.

ELA destaca que los grandes avances acordados son resultado de una plantilla organizada y sindicalizada contra la precariedad. A través de la organización de las y los trabajadores y de un sindicato fuerte, es posible mejorar las condiciones de vida también dentro del capitalismo digital. ELA considera que estos acuerdos constituyen un referente muy importante para el empleo en torno a las plataformas digitales, y continuará trabajando para mejorar las condiciones en otras plataformas como Uber y Glovo.