

# SDR Amazon Erraldoia belauniko



**IZAN TA ESAN**

014 | 2024ko azaroa

**MANU  
ROBLES  
ARANGIZ**  
FUNDAZIOA

# SDR Amazon

## Erraldoia belauniko

### AURKIBIDEA

---

1. SARRERA .....	3
2. AMAZONEN SEKRETUA .....	4
3. EGOERA JASANEZIN BIHURTZEN DENEAN... ..	7
4. LAGUNTZA ETA ANTOLAKUNTZAREN BEHARRA .....	9
Afiliazioaren garrantzia kolektiboa eraikitzeko .....	10
Ordezkaritza lortu, antolakuntza sendotu eta negoziatzeko aukera izan .....	11
5. GIPUZKOAKO LURRALDE HITZARMENA HELBURU .....	14
6. NEGOZIAZIO ETA AKORDIO ERRAZEGIA .....	16
Konfiantza eta antolaketa-lana "Amazon eredu" pitzatzeko gai dira .....	20
7. AMAZONEK ESKU-HARTZEN DU: ENPRESA ITXIERA ETA KALERATZEAK.....	21
8. GREBA MUGAGABEA, EPAIKETA ETA AURREKARIRIK GABEKO GARAIPENA .....	23
Epai aitzindaria esplotazio-metodo berrien aurkako borrokan .....	24
Azken ordukoa! ELAk hitzarmen kolektiboa lortu du Besaide Logistics eta Sonic Delivery banaketako azpikontratentzat.....	29

Izan ta Esan 14  
2024ko azaroa

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



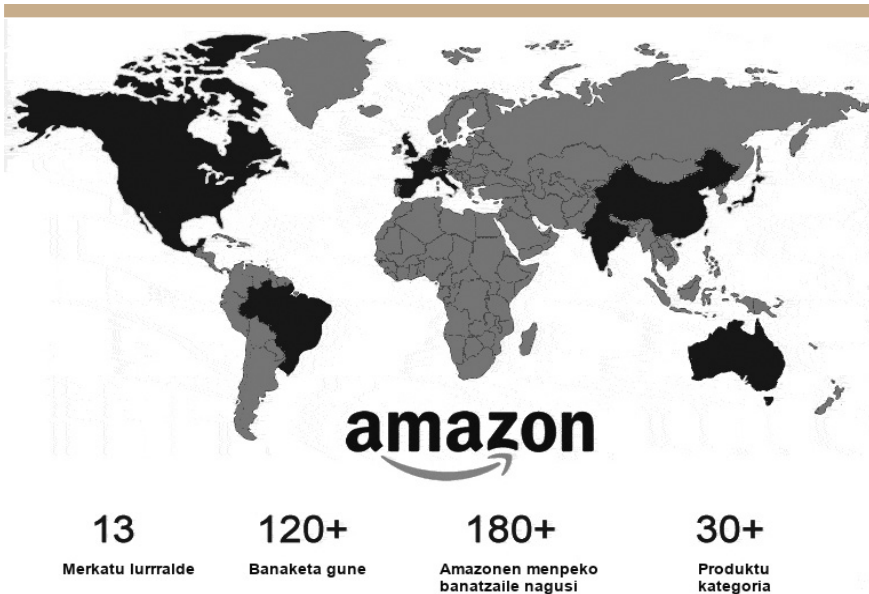
**MANU ROBLES-ARANGIZ**  
FUNDAZIOA

Fotokonposizioa: Edorta  
Inpresioa: Bilbograf

# 1 Sarrera

20 urte dira Amazon sortu zela. Liburuak online saltzeko plataforma moduan hasitako enpresa, gure informazio eta datuak metatzen, aztertzen eta kudeatzen dituen erraldoi transnazonala bihurtu da. 100 herrialde baina gehiagotan dihardu eta merkataritza elektronikoa eta logistikan nagusi izateaz gain, liderra da eduki digitalaren sorkuntza eta garapenean, adimen artifizialean, interneteko zerbitzarien gehiengoaren jabe da eta espazioko teknologiaren garapenean inbertsio handiak egiten ari da. 2023an konpainiak 574.785 milioi dolarreko diru-sarrerak eta 30.425 milioi dolarreko irabazi garbia lortu zuen.

Merkataritza elektronikoa eta banaketarako sortu duen egitura logistikoaren bidez Amazonek milioika erabiltzaileen datuak biltzen, metatzen eta kudeatzen ditu (erabiltzaileen bilaketak, erosketak, iritziak eta ohiturak). Datu bilketarako, merkataritza elektronikoz gain norbanakoen, enpresen edo gobernuen informazioa biltegitatu, aztertu eta datu-base erraldoiak kudeatzeko eskaintzen dituen hodei eta web zerbitzariak ere erabiltzen ditu.



Datu masibo hauek aztertuz eta algoritmo pertsonalizatuak erabiliz, herritarron ohiturak moldatzeko, joerak aurreikusteko eta portaerak bideratzeko gaitasuna du. Pertsonalizaturiko publizitate eta gomendioen bidez gure jokabideak baldintzatu eta kontsumo-ziklo etengabea sortzea du helburu.

Amazonek bere merkataritza eta logistika sarea, nagusiki, AEBetan garatu badu ere, mundu osora hedatu du bere eredu. Europan, Asian eta Latinoamerikan ere logistika azpiegitura erraldoiak garatu ditu.

2018ko irailean ireki zuen Amazonek behin behineko lehen banaketa-zentroa Euskal Herrian, Lezaman, hain zuzen ere, eta 10 hilabete beranduago jarri zuen martxan Trapagako behin-betiko 8.000 metro koadroko biltegia. 2020ko azaroan, 22.000 metro koadroko beste logistika-zentro bat ireki zuen Oiartzunen. Gasteizko Jundiz poligonoan ere 5.000 metro koadroko zentroa du. Berriki, hainbat komunikabidek argitaratu dute, Amazonek, bere hedapen estrategiari jarraituz, Araban 200.000 metro koadroko lursaila erosi berri duela, nahiz eta momentuz proiektuaren inguruko xehetasunik ez den plazaratu.

## 2 Amazonen sekretua

Josefina L. Martinezek argitaratu berri duen “Amazon desde dentro: el secreto está en la explotación” liburuak dioen moduan, Amazonen sekretua lanaren eta langileen banaketa, beraien esplotazioa eta autonomo eta azpikontraten inguruko erabateko kontrola da. Betiko esplotazioaren bertsio eguneratua da Amazonena. Produktibitatea maximizatzeko eta kostuak minimizatzeko teknologia, lanaren zatiketa eta azpikontrataturako langile autonomo eta enpresen erabateko kontrola dira nagusi, langileen bizitza eta lan-baldintzen kontura.



Ongi zehazten ditu Josefina L. Martinezek Amazonen esplotazio eredu honen ezaugarriak:

- **Erritmo, presio, lan-karga eta produktibitate maila altuak:** Langileei, fisikoki eta mentalki oso nekagarria zaien erritmo altu eta etengabea lan ezaugarri nagusia da Amazonen. Lanaldi luzeak eta ahalegin fisiko handia eskatzen duten jarduerak izan ohi dira. Etengabe handitzen dira lan-kargak oso handiak, soldatak igo gabe. Gehienetan helburu eskurazinak ezartzen dira, ordutegi zorrotzak eta atsedenerako muga handiak.
- **Zaintzarako eta kontrolerako teknologiaren erabilera intentsiboa:** Kamera, eskuko eskaner, adimen artifizialeko aparatu edota jarraipen-gailuak bezalako teknologia eta tresnen bidez, langileen jardunaren eta biltegietako mugimenduen erabateko kontrola ezartzen du Amazonek. Enpresak kontrolatzen dituen algoritmoek lanaren eta langile bakoitzak zeregin bakoitza betetzeko

behar duen denbora ezarri eta erregistratzen dute. Denborak bete ezean, bere langile propioei, autonomoei edo azpikontratetako langile edota enpresei zigorrak ezarri, lana kendu edo kontratuak murriztu edo eteten dizkie Amazonek.

- **Ezegonkortasuna, langileen banaketa, lan-baldintza ezberdinak eta prekaritatea:** Konpainiak aldi baterako eta azpikontrataturako enpresa eta langile asko erabiltzen ditu eta maiztasun handiz aldatzen edo ordezkatzten ditu beste langile eta beste enpresengatik. Honek, langile finkoen eta aldi baterako arteko banaketa sortzen du, lan-baldintza ezberdinak eta langileen arteko lehia eta tentsioa handitzen du, langileen egonkortasuna eta antolakuntza sindikala eragozten ditu eta lan-baldintzen prekarizazioa areagotzen du. Lan bera egiten duten langileek baldintza eta soldata desberdinak dituzte. Gainera, langileak etengabeko presiopean mantentzeko sari-sistemak edota zigortze-deskontuak aplikatzen ditu konpainiak, arrazoi txikiengatik ibilbideak murriztuz, pakete kopurua jaitsiz edo zuzenean soldata gutxituz.
- **Langile eta enpresen autonomia harreman faltsuak:** Amazonentzat diharduten azpikontrataturiko enpresak eta "Amazon Flex" bezalako programen bidez kontratatutako "autonomoak" konpainiaren erabateko kontrolpean daude, lan-baldintzak, erritmoak, ordainketak, sariak eta zigorrak konpainiak ezartzen baititu. Amazonen azpiegiturak, programak eta tresnak erabiltzen dituzte eta bere algoritmoen eta teknologiaren bidez gainbegiratzen eta kudeatzen dira lan orduak, ibilbideak eta entregak. Enpresa hauek eta autonomoek ez dute askatasunik beren tarifak ezartzeko edo prezioak negoziatzeko. Gainera, enpresa hauetariko askoren eta "autonomo" gehienek jardunaldi osoa Amazoni eskaintzen diote, lan harreman jarraitu eta iraunkorra dute eta diru-sarrerak nagusiak, guztiak ez badira, Amazonen menpe daude.
- **Politika antisindikalak:** Amazonek langileen antolakuntza eragozteko lan berezia egiten du. Ahalegin handia egiten du enpresa nagusian, nahiz azpikontratetan, sindikatuak antolatzea eragozteko, eta antolatzea lortzen badute, sindikatuak ahultzeko baliabide guztiak jartzen ditu eta mota guztietako neurriak hartzen ditu, ordezkari eta militante sindikalak desprestigiatuz, beraien aurkako neurriak hartuz eta, hainbat lurraldeetan, baita kaleratuz ere. Ezagunak dira AEBetan, enpresa handiek, diru asko ordainduz, kontratatzen dituzten "union buster" edo "sindikatu suntsitzaileak", sindikatuak antolatzea eragozteko edo desegitea helburu duten profesionalak, alegia.

### 3 Egoera jasanezin bihurtzen denean...

*“Ezin genuen gehiago jasan. Gero eta presio handiagoa genuen, zigor gehiago, soldata txikiagoa... Diru sarreren zati garrantzitsu bat osagarriak ziren eta nahi zutenean, edozer gauzogatik zigortzen gintuzten eta osagarriak kendu”.*

**Nerea**

*“Nik harreman pertsonal ona izan dut arduradunarekin. Denbora batez lanean gustura eta konpentsatua sentitu izan naiz. Baina denboran aurrera, erabilia sentitu naiz. Lan-karga gero eta handiagoa zen, baina soldata geroz eta txikiagoa. Izan ere, bonus-sistemaren bidez, furgonetari ukitu bat egitegatik, helburuak ez betetzeagatik edo beste edozein aitzakiagatik 100, 150 edo 200 euro kentzen zizkizuten soldatetik, esandakoa egia izan ala ez”.*

**Efrain**

*“Lan-kargak etengabe doaz gora, ez dira inoiz jaisten, baina soldatak berdin mantentzen dira. Lehertu egin ginen azkenean”.*

**Jose Antonio**



Horrela deskribatzen dituzte Oiartzungo Amazonen banaketa guneko azpikontrata izan den SDR (Smart Delivery Routes) enpresako langile eta ELAren ordezkariak egoera leherarazi zuten arrazoiak.

Modu desberdinean iritsi ziren SDRra. Batzuek aurrez Amazonentzat lan egiten zuen NR Courier enpresan zebiltzan eta Amazonek bere azpikontrata honekin kontratua eten ondoren, SDRn hasi ziren. Badira zuzenean SDRn hasi zirenak ere.

Lanpostu bera eta zeregin berdinak izan arren lan-karga eta soldata ezberdinak zituzten askok. Enpresan ibilbideak antolatu eta garraio koordinatzaile izan denaren hitzetan "Langile batzuk 200 paketerekin zihoazen, eta beste batzuk 120rekin". Honi edozein aitzakiagatik ezartzen ziren zigorrak gehituz gero, soldatak murriztuz, ibilbide okerragoak emanez edo lan orduak, eta proportzionalki soldatak, gutxiagotuz, diskriminazioak nabarmenak ziren.

Banaketa zentro berean ohikoa da azpikontrataturiko 2, 3 edo enpresa egotea, Amazonekin kontratu ezberdinak eta menpekotasun maila diferenteak dituztenak, baita lan-baldintza desberdinak ere. DSP (Delivery Service Partner) 2.0 edo DSP 1.0 kontratua duten enpresak dira, Amazonen urdin kolorea eta logoa daramaten furgonetak erabiltzen dituztenak batzuek eta inongo logorik gabeko furgoneta zuriak besteek.

Amazonek enpresa batekin kontratua amaitu eta beste bat sartzen den bakoi-tzean ere, erritmoak eta lan-baldintzak aldatu egiten ditu. Honela aitortzen du, urteetan. Amazonen azpikontrata ezberdinetan ardura postuetan ibili den Mikelek:

*"Enpresa berri bat iristen denean, gutxiago kobratzen du eta lan-karga arinagoak ematen zaizkio. Baina denbora bat pasa ondoren, lan-kargak handitzen dira, baina soldatak baxu mantentzen dituzte."*

Antzeko egoera sortzen da erosketa garai garrantzitsuetan:

*"Gabonetako edo jai berezietako PIC momentu handietan, lan-kargak izugarri handitzen dira, baina soldatak ez."*

**Nerea**

Egoera okerrera zihoan eta enpresa jakitun zen. Garraio koordinazio lanetan aritu zenak honela laburtzen du egoera:



*“Ikusten nuen langile gaixoak egunero larri, lehertuta, kexuka, erreta etortzen zirela. Enpresa konturatzen zen pasatzen ari zenaz eta jendea estu zebilela, baina egoera bideratu beharrean, erregua eta mesede eskea erabiltzen zituzten: «Etorri, mesedez, bihar, behar zaitut...». Horrek bestelako egoera batean edo puntualki balio dezake, baina horrelako egoeran, azkenean... Harreman pertsonal ona genuen, asko sakrifikatzen ginen, baina hori ohikoa bihurtzen denean eta egunero errepikatzen denean, erre egiten zara eta esaten duzu: «Nahikoa da!»”.*



## 4 Laguntza eta antolakuntzaren beharra

*“Egoera oso txarra zen eta erabaki nuen sindikatura joatea hainbat gauza kontrastatzeko”.*

*Beno, ni hasieran sindikatuen beldur nintzen. El Salvadorretik nator, eta han sindikatuak gerrillekin erlazionatzen dira. Nik ez nuen inolako harremanik sindikatuekin eta beldurra ere ematen zidan.*

*Zein sindikatutara joan erabaki behar nuen, baina nire inguruan galdetu nituen hamarretik bederatzik, zalantzarik gabe, ELA joatea gomendatu zidaten.*

*“Beraz, hitzordua hartu eta han agertu nintzen dozena bat galderarekin. Ez nuen hauteskunderik egiteko asmorik, ezta atal sindikalik eratzeko asmorik. Jose Luis Vidalekin hitz egiten ari nintzela konturatu nintzen, nik uste nuena baina okerrago geundela, adarra jotzen ari zitzaizkigula. Josek begietatik zapia kendu zidan eta enpresa gu esplotatzen ari zela ikusarazi zidan, gu engainatzen, ez zituela gure eskubideak errespetatzen. Sartu nintzen baino haserreago irten nintzen ELAren egoitzatik. Hitzordu hark gertatzen ari zenaren inguruko beste ikuspegi bat eman zidan, egoera alda zitekeela, tresnak behar genituela eta zerbait egin behar genuenaren konbentzimendurekin atera nintzen. Ez nekien zerbait aterako zen ala ez, baina saiatu behar nuen.”*

**Efrain**

Efrainek bere gertuko eta konfiantzako pertsonekin hitz egin zuen lehenik eta Jose Luisek azalduko esplikatu. SDRren Gipuzkoako ordezkarietako koordinatzaileari ere azaldu zion egoera eta zerbait egiteko beharra, konfiantzako zuen. Oinarrian ados omen zegoen Efrainek deskribaturikoarekin, beranduago afiliatu ere egin zen, baina nagusiek kontrolatzen eta presionatzen zuten, Efrain geldiarazten eta atzeratzen saiatu zen. Beste sindikatu batzuekin kontratatzeke konbentzitzen ere saiatu omen zen, baina Efrainen erantzunak ez zuen zalantzarako aukerarik uzten: “denbora gehiegi daramagu geldirik eta zain, zerbait egiteko garaia da!”

Efrainen sindikatuarekin lehen harremana hura izan bazen ere, aurrez beste hainbat lankide ere joanak ziren bakoitza bere kontutik sindikatura hainbat arazo zehatzekin. Aurreko azpikontratan zeudela, Nereak ere hainbat saiakera eginak zituen lankideak antolatzeke eta egoera aldatzen saiatzeke, baina ez zuen arrakastarik izan. Beraz, Efrain gerturatu zitzaionean ez zuen zalantzarik izan “Ni ere bai. Ni zurekin noa!”

### **Afiliazioaren garrantzia kolektiboa eraikitzeke**

Efrain lehen aldiz ELAren egoitzara gerturatu zenean enpresa osatzen zuten 60 langileetatik inor ez zegoen inongo sindikatutan afiliatua.

*“Josek ikusarazi zidan garrantzitsua zela kolektibo bateko kide sentitzea, kolektiboa eraikitzea eta horretarako funtsezkoa zela lankideei egoera azaldu, egoera alda daitekeela ikusaraztea eta ekiteko antolatzea. Afiliatzeak bide hori egiten lagunduko zigula ikus arazi zidan. Afiliazio-orriak eman zizkidan eta nik banan-banan hitz egin nuen lankide bakoitzarekin.”*

**Efrain**

*“Jende asko afiliatu zen. Efrainek begiak ireki zizkigun askori, sindikalizatzearen eta kolektiboki antolatzearen garrantziaz konbentzitu gintuen eta egoera aldatu, gure eskubideak defendatu eta lan-baldintzak hobetzeko modu bakarra hura zela, sindikatua zela nahi genuena lortzeko tresna”.*

*“Ez nuen uste horrenbestera iritsiko ginenik. Orain, baldintza berriak ikusten ditudanean, aplikazio hitzarmena zein den, eta lehen genuenarekin alderatzen dudanean, konturatzen naiz zer egin dugun”.*

**Sergio**

*“Jende guztia egoerarekin kokoteraino zegoen. Txinparta piztuko zuen norbait behar genuen. Eta Efrain etorri zenean, asko batu ginen borrokara”.*

**Jose Antonio**



### **Ordezkaritza lortu, antolakuntza sendotu eta negoziatzeko aukera izan**

Efrain lehen aldiz Jose Luis Vidalengana hitz egitera joan aurretik, burutik pasa ere ez zitzaion egin hauteskunde sindikalak egitea, ezta atal sindikalik eratzea ere.

*“Josek hauteskunde sindikalak egin eta ordezkari itzatearen garrantzia aipatu zidan gure arazoei aurre egiteko, baita enpresarekin edozer negoziatu behar izatekotan ere. Nik ez nekien zer suposatzen zuen horrek, baina hainbesteko konfiantza eman zidan esaten zuen guztiak eta esaten zidan moduak, berak esandakoa egin nuela.*

*Hautagaitza osatzeaz hitz egiten hasi ginenean, Nerearen bila joan nintzen. Ez nengoen erabat ziur, izan ere berak ardura dezenteko postua zuen, baina banekien nola pentsatzen zuen eta aurrera jo nahi zuela. Gainera jende askorekin kontaktua zuen. Bai berak baita nik ere, gure konfiantzako hainbat pertsona gerturatu genituen eta horrela osatu genuen zerrenda”.*

**Efrain**

Mugimendu hauek hasi genituenean enpresa ere bere fitxak mugitzen hasten da. Lehenik prozesua geldiarazten saiatu zen, ondoren atzeratzen eta, azkenik, baita hauteskundetarako USOren hautagaitza bultzatzen ere.

*“Efrain, enpresak itxaroteko eskatzen dizu, besteak beste, Iñigok USOrekin aurkeztu nahi zuelako. Izan ere, nik hauteskundeak egingo direnaren lehen albistea Iñigogandik jaso nuen, berarekin batera USOren zerrendan aurkezteko eskatu zidanean”.*

**Jose Antonio**

Efrain lehen aldiz ELAren egoitzara joan zenetik apenas sei hilabeteko epean, tartean udako oporrak izanik, hauteskundeak deituak zeuden eta ELAk lortuak zituen jokoan zeuden bost ordezkariak.

Batzordea osatzeaz gain, atal sindikala ere antolatu zuten eta bakoitzaren gaitasunen arabera ardura ezberdinak banatu ere bai.

ELArekin lehen kontaktua eta antolatzen hasteko pausoak Efrainek eman bazituen ere, hasierako zalantzak gaindituta, laster jabetu zen Nerearen lidergoaz.

*“Hasieran, Josekin hitz egin ondoren, harrapatzen nuen jende guztiarekin hitz egiten hasi nintzen, ahal nuen guztiari afiliatzeko esaten, ez nuen inorengana jo modu berezian. Baina hauteskundeak egin eta lan-ekipo bat sortzen hasteko, Nerearengana jo nuen”.*

*“Nerea nire erreferentzia nagusia bihurtu da sindikatuak antolatzen hasi ginenetik. Aurrez apenas hitz egiten genuen elkarrekin, elkar agurtu besterik ez”.*

**Efrain**

*“Hasieran, NR Courierretik zetorren, SDRn zegoen eta sartu berria zen jendearen artean distantzia eta mesfidantza handia zegoen. Pentsa enpresa*

*ezberdinetako jendea zela eta lan oso bakartia dela, apenas duzula denborarik beste lankideekin egoteko. Eta gainera, Nereak ardura postu bat zuen SDRn. Normala da hasieran berarekiko mesfidantza izatea. Gatazkak elkar ezagutzen eta langileak batzen lagundu digu.”*

**Mikel**

*“Hauteskundeetarako zerrenda eta lan-taldea osatzeko Efrain eta biok asko hitz egin genuen. Hasieran zalantzak genituen Nerearekin. Berak ardura postu garrantzitsua zuen eta nahiz eta gure alde egon, ez geunden ziur nola jokatu zuen. Efrainek argiago zuen, konfiantza izan genuen eta berehala erakutsi zuen printzipiodun pertsona dela, leiala. Gainera, guztiakin zuen harreman ona eta guztioi asko lagundu digu.”*

**Sergio**

*“Nerea gakoa izan da. Bere arduragatik banatzaile guztiakin harremana zuen eta hori oso garrantzitsua izan da apenas elkar ikusten duten lankide guztiengana iritsi eta antolatzea, konfiantza sortu eta taldea egituratzeko. Lan hori, bereziki, berak egin du. Nik ez nuen berak bezainbesteko harremanik lankideekin. Niretzat erreferente nagusia izan da. Hasieran ez nuen ongi ezagutzen eta mesfidantza puntu bat banuen, baina egun esan dezaket laguna dudala. Nereak lider rola hartu zuen eta beti egon da hor, momentu onetan eta txarretan.”*

**Efrain**

*“Ni banatzaile ere izan nintzen eta banekien zer pasatzen ari ziren. Argi nuen antolatu eta zerbait egin behar genuela. Nire arduragatik eta, agian nire izaeragatik ere bai, jende guztiarekin dut harremana, gehienetan gainera harreman estua eta ona. Niretzat erreza zen jende guztiarekin arazoak komentatzea eta egin genezakeena lantzea. Efrainek eta gainerakoek ezin zuten jende guztiarekin egon, beraien lan- ordutegi eta lan motagatik, nik bai, ordea.”*

**Nerea**

Atal sindikala eratuta, Jose Luis Vidalekin, ELAren egiturako arduradunarekin, bilerak sistematizatu zituzten eta eman beharreko pausoak planifikatzen hasi.

Bazuten jada afiliazio esanguratsua eta beharrezko ordezkartza, enpresaren zuzendaritzarekin negoziatzen hasteko, baita gutxieneko antolakuntza eta lidergoa ere. Zer negoziatu, ordea? Zeintzuk ziren aldarrikapen nagusiak? Zeintzuk lortu nahi zituzten helburuak? Eta zein pauso eman lortzeko?



## 5 Gipuzkoako lurralde hitzarmena helburu

*“Josekin bildu nintzen lehen aldian ez nekien ezta hitzarmen baten aplikazioa eska genezakeenik ere. Han joan nintzen nire galdera guztiak idatzita eta zein eskubide genituen galdetu nionean, ez zekiela erantzun zidan.”*

*“Zein da aplikatzen dizueten hitzarmena?” Galdetu zidan. Nik ez nekien zertaz ari zen ere. Eta jarraian esan zidan: Aplikatzen dizueten hitzarmena jakin ezean, ezin jakin zein eskubide dituzuen.”*

**Efrain**

SDRk bere egoitza nagusia Andaluzian du eta erreferentzia moduan bertako soldata eta lan baldintzak ezartzen ditu. Sergiok dioen moduan, ez da gauza bera 1.200 euroko soldata Andaluzian edo Euskal Herrian. Honi gehitzen zaio, aurrez esan moduan, Amazoneko banaketa zentro berean lan egiten duten azpikontrata ezberdinek kontratu mota ezberdinak dituztela, enpresa bakoitzeko langileek lan-baldintza ezberdinak dituztela, alegia, baita enpresa berean ere, eta lan-karga, ibilbide edo penalizazioen ondorioz, baldintza eta soldatak ere desberdinak direla.

Efrainek ELAra jo zuenean inork ez zekien zein hitzarmen aplikatzen zieten, hitzarmenik aplikatzen bazieten, ezta zeintzuk ziren erreferentziak ere.

*“Jose izan zen gure egoera ikus arazi ziguna eta erreferentzia moduan Gipuzkoako merkantzien errepide bidezko garraioaren hitzarmena izan behar genuela azaldu ziguna. Alde handia zegoen gure egoera eta lurraldeko hitzarmenaren artean, baina Josek argi zuen hori izan behar zela erreferentzia. Guk bere irizpidea jarraitu genuen.”*

**Sergio**

*“Gure egoeraz jabetzea, erreferentziako hitzarmena zein zen ezartzea, negoziazioaren estrategia... dena Joseri zor diogu. Bera gabe ezinezkoak lirateke eman ditugun pausoak.”*

**Nerea**

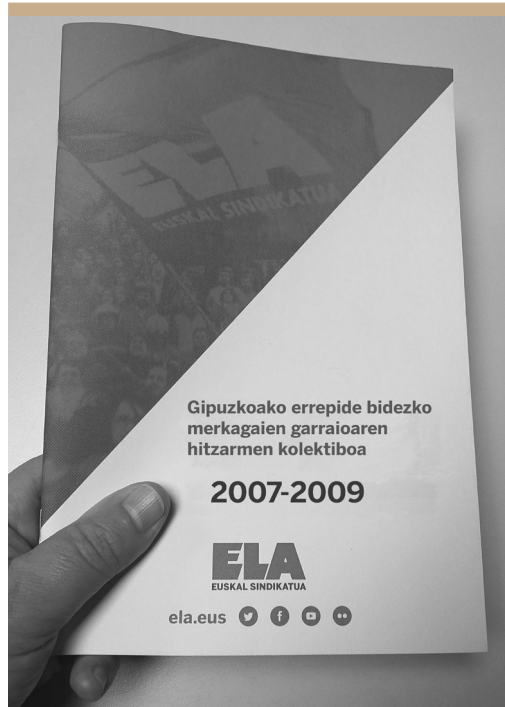
*“Guri banatzaile kategoria aplikatzen ziguten, baina kategoria hori ez zetorren bat betetzen genuen eginkizunarekin. Soldata askoz txikiagoa zen... Orduan, Josek esan zigun: «Ez, zuri dagokizun kategoria gidari-banatzailearena da. Eta kategoria hori bada, soldatak hau beharko luke». Askoz ere soldata altuagoa!”*

**Sergio**

*“Amazonen nire lan bera egiten dutenek, nire funtzio berak dituztenek, ardura bera, aplikazio bera erabiltzen dutenak, ordenagailu berdina Amazonen biltegiko sare bera erabiltzen dutenak, nik baino 10.000 euro gehiago irabazten dituzte urtean.”*

**Mikel**

Helburua zein izan zitekeen argituta lankide guztiekin landu zuten beraien egoeraren prekaritatea eta Gipuzkoako hitzarmenaren aplikazioak suposa zezakeena. Batzarrak egin zituzten baita whatsapp taldea sortu ere, talde eragilearen eta plantillaren arteko komunikazioa errazteko. Adostasuna lortuta, negoziazioarako momentua zen.



## 6 **Negoiazio eta akordio** **“errazegiak”**

Amazonen azpikontrata zen SDRrekin negoziazio mahai ireki zuten eta estrategia argia zen: enpresari ikusarazi Gipuzkoako merkantzien errepede bidezko garraioaren hitzarmena zela aplikatu beharreko hitzarmena eta ez zela hitzarmen hori betetzen ari.

*“Enpresarekin izan genuen lehen bilerara Andaluziako giza baliabideetako arduradunak etorri ziren, baina Josek oso ongi planteatu zuen enpresarekin bilera. Bi, hiru, lau aldiz galdetu zien: «Enpresa honetako langileei*



*hitzarmena aplikatzen zaie, ezta?» Enpresak bere burua behartua ikusi zuen baiezkoa ematera. Eta jarraian: “Eta aplikatzen zaien hitzarmena Gipuzkoako merkantzien errepide bidezko garraioarena izango da, ezta?”. Enpresak baietz esan zuen eta aktan jaso geratu zen. Funtsezkoa izan zen eztabaida aplikazio hitzarmenaren inguruan ez zentratzeko. Eta jarraian Josek galdetu zien: «Eta zergatik ez da aplikatzen?»”*

**Efrain**

Hortik aurrera dena oso erreza izan zen, errazegia.

*“Ia ez genuen ezer negoziatu behar izan. Guk gure aldarrikapenak mahai gainean jarri eta, modu harrigarrian, enpresak denari baietz esaten zion: “Bai, bai, bai. Aldatuko dugu”.*

**Nerea**

Gipuzkoako merkantzien errepide bidezko garraioaren hitzarmena aplikatzeak hobekuntza nabarmenak suposatzen zituen:

- %36tik gorako soldata igoerak.
- Lanean hasteko eta amaitzeko ordutegia. Aurrez, jarduna, ibilbidea eta paketeak emandakoan hasten ziren kontatzen eta behar beste luzatzen zen. Kasu batzuetan, lanik ez bazegoen edo lan karga txikiagoa bazen jarduna eta soldata egunean bertan murrizten zieten.
- Jardun osoko kontratuak eta kotizazioa. Aurrez enpresak %95eko jarduna soilik aitortzen zien, astean 38 ordu “soilik” lan egiten zituztelako, urte osoko orduak kontuan hartu gabe.
- Egutegi jakina izatea eta guardiak zehaztu, txandaka egin eta hilean 200 euro gehiago ordaintzea kontzeptu horregatik. Aurrez lanerako erabateko prestutasuna eskatzen zieten inolako konpentsaziorik gabe.
- Jaiegunetan lan egiteagatik %75eko soldata gehigarriak. Izan ere, Amazonen igandeetan lan egiten da, baina ez zuten inolako gehigarririk jasotzen eta jaiegunetan lan egiteagatik 50 euro gehiago, besterik ez.
- Baja egunetan, lehen egunetik soldataren %100 kobratzea.

Amazonen beste inongo azpikontratetan ez zen aplikatzen merkantzien errepi-  
de bidezko garraioaren lurraldeko hitzarmenik, beraz, lorpenak eta erreferen-  
tziak berebiziko garrantzia zuen.

Negoiazioa eta akordioa erraza izan bazen ere, lurraldeko hitzarmeneko lan-  
baldintzak benetan ezartzeak lan handiagoa suposatu zien.

*“Hitzarmenaren aplikazioa borrokatu egin behar izan genuen.  
Sinatu ondorengo hilabeteak gogorrak izan ziren, bete arte amorerik emango ez  
genuela ikusi zuten arte. Oso indartsu geunden eta edozertarako prest.”*

**Sergio**

*“Lan-ikuskaritzan salaketa bat sartua genuen hitzarmena ez betetzeagatik.  
Nik uste, horrek ere behartu zuela enpresa lurralde  
hitzarmena onartzera eta betetzera.”*

**Nerea**

Edozein kasutan, behin antolatu, indar nahikoa lortu eta estrategia egokia ezarri  
ondoren, uste baino errazagoa izan zen SDRk Gipuzkoako merkantzien erre-  
pide bidezko garraioaren hitzarmena onartzea eta ezartzea. Efrain lehen aldiz  
ELAren egoitzara joan eta Jose Luis Vidalekin bildu zenetik zortzi hilabetera eta  
hauteskundeak egin zirenetik bi hilabete eskasera, inolako gatazkarik izan gabe,  
bazuten bere lan baldintzak nabarmen hobetzen zituen akordioa.

Iritzi eta hipotesi ezberdinak dituzte protagonistek prozesuaren erraztasun eta  
azkartasunaren inguruan.

*“Amazonek SDR ixteko erabakia hartua zuela iruditzen zait.  
Eta, ondorioz, eskaturiko guztia, zalapartarik gabe, onartzeko prest agertu zen.  
Berehala enpresa itxi eta arazoa gainetik kenduko zuela  
uste zuela pentsatzen dut.”*

**Sergio**

*“Nere ustez SDRk ez zuen arazorik nahi eta horregatik iritsi ziren erraz akordio-  
ra. Zazpi ordezkariak dituzte espainiar estatuan, sei Andaluzian eta bat Euskal  
Herrian. Andaluziako seiak erabat kontrolatuak dituzte eta nik uste inola ere ez  
zuela nahi, non eta Euskal Herrian, iskanbilarik sortzea.”*

**Nerea**

*“Agian uste zuten gurekin akordioa itxi ondoren Amazonengana joango zirela esanez: «honelako eta honelako akordioa lortu dugu langileen ordezkariekin, ondorioz diru gehiagoko kontratua behar dugu baldintza berriei aurre egiteko». Eta Amazonek inolako igoerarik egiten ez diela ikustean, kontuak ez die ematen eta ixtea erabakitzen dute.”*

**Jose Antonio**

*“Nik uste Amazonek ez zuela istilurik eta gaiak oihartzunik izaterik nahi. Ez du publizitate txarrik nahi. Izan dituzte jada hainbat gatazka eta komunikabideetan azaldu diren hainbat kasu. Espainiar estatuan eta Europako beste hainbat tokitan Amazon Flex programa itxi behar izan zuten epaitegiek milaka autonomo faltsu izateagatik zigortu zituelako. Gauzak gaizki irtenez gero edo istilurik sortuz gero ez zuten Amazonen izena bertan zikindua ikusi nahi.”*

**Mikel**

## Konfiantza eta antolaketa-lana “Amazon eredu” pitzatzeko gai dira



**Jose Luis Vidal Rivas** · ELAren Zerbitzuak  
Federazioko Idazkaria Oarso-Bidasoa eskualdean

“Amazon negozio” eredu, “nahi duzuna, nahi duzunean erosi”, ekologikoki jasangaitza izateaz gain, esplotazioaren eta lan prekarioaren sinonimoa da.

SDRn lan egiten zuten pertsona gehienek betetzen zuten patronalaren “langile esplotagarri” eredu: pertsona migratuak, baliabide ekonomiko txikikoak, “kualifikazio baxukotzat” joak, enpleguan egonkortasunik gabekoak eta zaurgarritasun handikoak. Miseriazko lan-baldintzak eta soldatak betetzera kondenatutako pertsonak ziren, Mezularitzako Estatuko Hitzarmena aplikatzearen ondorioz. Hitzarmen horrek lanbide arteko gutxieneko soldata, lanaldi amaigabeak, lan-egutegirik eza eta erabateko prestutasuna dakartza.

Gogoan dut denbora luzez, aldizka, mailakatuta eta sakabanatuta, hainbat pertsona hurbildu zirela ELAra lan-munduko oinarrizko arazo eta galderekin. Funtsezkoa izan zen gainerako lankideekin arazoak azalertzeko eta lankideak antolatzeke gaitasuna zuten pertsonekin konektatzea.

Konfiantza funtsezko faktorea izan da. Alde batetik, enpresako

erreferentziazko pertsonak eta nik elkarri adierazi dioguna, eta, bestetik, erreferentziazko pertsona horiek gainerako langileekin garatu dutena; izan ere, lan honetan pertsonak apenas ezagutzen dute elkar eta lehia eta mesfidantza dira nagusi.

Lan handia egin dute, metodikoa, plantillako pertsona bakoitzarekin egon dira eta konfiantza eta kideasuna lortu dute, kolektiboaren atxikimendua lortu arte. Horren adibide da hauteskunde sindikaletan, erroldan inskribatutako 63 pertsonetatik 21ek osatu zutela ELAren hautagaitza.

Behin Enpresa Batzordea osatuta, helburua argia izan zen: Gipuzkoako Merkantzien Errepide bidezko Garraioaren hitzarmena aplikatzea. Lorpen horrek “Amazon negozio eredu” pitzatzen zuen. Eta Amazonek, nola ez, laster erreakzionatu zuen...

Lortutakoak balio handia du, eta gakoa enpresako erreferentziazko pertsonekin eraiki dugun konfiantzan eta haiek egin duten antolaketa-lan handian egon da. Epaia, subrogazioa eta lanpostuak eta lan-baldintzak mantentzea erremate ezin hobea izan da.

## 7 Amazonek esku-hartzen du: Enpresa itxiera eta kaleratzeak

Akordioa itxi zuenetik bi hilabete eskasean, 2023ko apirilaren 23an, SDRk langile batzordeari jakinarazi zion Gipuzkoako ordezkartza ixteko eta bertan lan egiten zuten 61 langileak kaleratzeko asmoa zuela.

SDRko langileek ez dute zalantzarik erabaki horren atzean Amazon dagoenik.

*“Hitzarmenaren inguruko negoziazioak hasi zirenean, bat batean, Amazonen ordezkari bat agertu zen gure zentroan egiten ari ginenaren inguruko informazioa jasotzeko”.*

**Nerea**

*“Aurrez enpresan ez zegoen lanpostu bat eta hilabete lehenago beste enpresa batean lanean zebilen arduradun bat etorri zen banaketa gunera «langileen animoa nola zegoen» ikustera”.*

*“Nik Amazonen beste gune batzuetan ere lan egin dut eta ez dut sekula perfil horretako lanposturik eta horretan aritzen den langilerik ikusi”.*

**Mikel**

Aurrez ere aipatu dugu Amazonen politika antisindikala, langileen antolakuntza eragozteko eta sindikatuen aurka jotzeko edo indargabetezko egiten dituen ahaleginak. Elkarrizketatuek ez dute zalantzarik kasu honetan ere hori izan dela gertaturikoaren arrazoi nagusia.

*“Nik uste dut Amazon ez zela inplikatu prozesua nahiko aurreratua egon arte. Iruditzen zait hasieran Amazonek ez ziola garrantzi handirik eman eta SDRri esan ziola «konpondu zure gauzak. Kontrola itzazu zure langileak. Eta lortu genuenaz eta horren ondorioak zeintzuk izan zitezkeen ikusi zuenean esan zuen: «Hau amaitu da!»”.*

**Nerea**

*“Ohituta daude azpikontratatuak enpresen gaineko erabateko kontrola izatera, eta kasu honetan, nire ustez, gure mugimenduak botere horren zati bat*

*mugatzen zuela ikusten dute, eta horregatik esku-hartzen dute. Erabakiak, jada, ez dira hartzen Amazonek enpresari esaten dioenagatik soilik, baizik eta batzordeak ere esku hartzen du, baldintzak jartzen ditu eta mugatu egiten du, neurri batean, Amazonek nahi duen botere absolutua”*

*“Amazonek inondik inora ere ez du nahi bere boterea lehiatuko dion ezer. Horregatik presioa egin du bere azpikontratetan sindikaturik egon ez dadin eta antolatzen hasten diren langileen edo sindikatuen aurka jotzen du. Amazonen modus operandi bat da, enpresa edo lan zentro bat sindikalizatzen hasten dela ikusten duen bezain pronto, itxiarazi egiten du. Sarritan, bere zentro logistikoetan diharduten eta ixtera behartzen dituen enpresei, beste leku batzuetan esleitzen dizkiete lanak: «Itxi hemen eta beste zentro batzuetan eta beste ibilbide batzuetan lana emango dizut». Fidelak diren enpresei lan gehiago eta hobea ematen die”*

**Mikel**

*“Nik uste horren adierazle dela Amazonen abokatuak epaiketa aurreko kontziliazio saioan esan zuena: «Ez dago ezer gehiago esateko, gure bidez publizitatea besterik ez duzue bilatzen»”.*

**Jose Antonio**



## 8 Greba mugagabea, epaiketa eta aurrerakaririk gabeko garaipena

Egoera hau ikusita, ELAk Amazonen presentzia eskatu zuen Azkentze Enplegu Erregulazio Espedientearen prozesuan, baita SDR eta Amazonen artean zuten akordioa eta harremanaren inguruko dokumentazioa, baina enpresek inola ere ez zuten dokumentazio hori eman nahi izan. Izan ere, dokumentazio horrek agerian uzten baitzuen SDR Amazonen azpikontrata faltsua zela eta Amazonek goitik behera kontrolatu eta antolatzen zuela SDRren funtzionamendua. Horrela aitortzen du, hain zuzen ere, epaiak.

SDR eta, bereziki, Amazonen jarrera eta erabakia ikusita, SDRko langile-batzordeak ezezkoa eman zion Erregulazio Espedienteari eta langileek greba mugagabea hasi zuten maiatzaren 23an, Gipuzkoako merkantzien errepide bidezko garraioaren hitzarmena ez aplikatzearen ondorioz sortutako atzerape-nak eskatzeko eta, bereziki, lanpostuak defendatzeko. Era berean, ELAk Eusko Jauriaritzako Lan Sailari eskatu zion Amazonen kontrata sarea ikertzeari ekin ziezaiola, ez baitzegoen zalantzarik lan esplotazioan eta baldintza prekarioetan oinarritzen den iruzurrezko azpikontratazio egitura dela, epaiak egiaztatu duen moduan, langileen eskubideak eta legea urratzeko asmoz.

*“Amazon prest zegoen kaleratuei kalte ordain handiak ordaintzeko. Beraien nahia arazoa gainetik kentzea zen. Beharrezkoak ziren kalte-ordainak ordaindu, baina gatazka desaktibatu”.*

**Nerea**

Lan Sailak ez zuen bere lana egin, baina ELAk ongi prestatu zuen epaiketa. Informazio eta dokumentazio asko eta erabakigarria bildu zuten bai langileek baita ELAren egiturako arduradunek eta abokatuek ere, epaiketa funtsezkoa izan den datu bilketa.

Amaia Iturrietak, kasuaren bide juridikoaz arduratu den ELAren abokatuak, dioen moduan, epaia aitzindaria da Amazonen eta bere irabaziak biderkatzeko langileen esplotazioan oinarritzen diren transnazionalen iruzurrezko azpikontra-ta sare faltsuen aurkako borrokan.

*“Uste dut horrelako edukia duen lehen epaia dela... Iruditzen zait oraindik ere ez garela jabetzen lortu dugunak suposatzen duenaz eta izan ditzakeen ondorioez”.*

**Sergio**

## Epai aitzindaria esplotazio-metodo berrien aurkako borroka



**Amaia Iturrieta Iribarren** · Bide juridikoaz arduratu den abokatu  
eta ELAko eta Lehiaketa eta EEE taldeko zerbitzu juridikoetako kidea

Amazonen esplotazio sistemaren eta haren antolakuntza eta azpikontrata sarearen aurkako epai aitzindaria da. Izan ere, agerian uzten baitu azpikontraten bidez, konpainiak langileen eskubideak, legeak eta aplikatu beharreko hitzarmenak urratzen dituela.

### **Langileak legez kanpo lagatzea.**

Epaiak argi eta garbi ezartzen du Smart Delivery Routesen kasuan -eta, esatera ausartuko nintzateke, Amazoneko ia azpikontrata guztietan langileen legez kanpoko lagapena egiten dela.

Epaietan, bildu genuen informazio eta dokumentazio kopuru handiari esker, frogatu genuen azpikontratak Amazonentzat bakarrik lan egiten zuela, bere antolaketak konplexuaren barruan jarduten zuela, eta Amazon dela, bere sistema informatikoaren bidez, banaketa ibilbideak, denborak, sistemak eta epeak finkatzen dituena, bai eta salgaiaren identifikazioa ere. Langile bakoitzak erabilitako aplikazio baten bidez, Amazonek garraio-prozesu osoa kontrolatzen du eta langile bakoitzaren jardura gainbegiratzen du lanaldiaren hasieratik amaierara arte. Azpikontrataturako enpresak

Amazonen baliabideak erabiltzeaz gain, azken horrek diseinatzen du lan nagusia eta zuzenean komunikatzen da langileekin bere zeregin guztiak zuzentzeko. Azpikontrataturako enpresak, bestalde, ez du lana antolatzen, eta langileen kudeaketara mugatzen da; funtzio horretan ere, mugatua dago, izan ere, Amazonek kontratazioa, prestakuntza eta janzkerak kontrolatzen baititu, eta diziplina-neurriak ere hartzen ditu, baita kaleratzeko ahalmena ere. Azpikontrataturako enpresa faltako balitz, langileek beren lana egiten jarraitu ahal izango lukete, baina Amazonen tresnarik gabe ezingo lukete lanik egin.

**Baliogabeko kaleratzea.** Epaiak dio, langileen legez kanpoko lagapena dagoenez, Smart Delivery Routes enpresak eginiko azkentzeko enplegu erregulaziorako espedientea baliogabea dela, legezko enplegatzaile bakarra ez den erakunde batek egin zuelako, aditzera emanez balioa izan zezan Amazonek ere parte hartu beharko lukeela, honek, era berean, langileen legez kanpoko lagapenaren tesia indartuko lukeelarik.

**Askatasun sindikalerako eskubidea eta kalterik ez jasateko bermea**



**urratzea.** Kaleratzea hitzarmen onuragarriago bat lortzeagatik gertatu zen, eta enpresaren helburua hitzarmen hobearen aplikazio saihestea izan zen, langile guztiak kaleratuz eta Gipuzkoako lan-ordezkaritza itxiz. Epaiairen baitan, gertaera honek askatasun sindikalerako oinarritzko eskubidea urratzen du, eskubide hori erabiltzeagatik ezin baitaie kalterik eragin langileei.

**Langileak berriz hartzea eta subrogatzea.** Kaleratzeak balio gabeak izateak aukera ematen die langileei berriro ere lanera baldintza beretan itzultzeko. Kasu honetan, ordea, Smart Delivery Routes enpresaren jarduera azkenduenez eta jarduera berari jarraipena emateko Amazonek Delcom Delivery azpikontratu duenez, epaiak enpresa berri hau behartzen du plantilla subrogatzera, aurreko enpresako baldintza berberetan.

Beste toki askotan borroka gogor eta garrantzitsuak egin dituzte Amazonen aurka, baita aurrera pausoak eman ere. Horren adibide dira Coventryko (Inglaterra) biltegiko blokeoak 2023an; Staten Islandeko (AEB) lehen sindikatuaren eraketa 2022an; San Fernando de Henaresen (espainiar estatua) lan-zentzoko hitzarmena mantentzeko 2018an eginiko grebak; protesta anitzak Bad Hersfeld, Graben eta Leipzigen (Alemania); #MakeAmazonPay ekintza globalak 2021ean 20 herrialde baino gehiagotan, kamioilarien lanuzteekin Italian eta grebekin frantziar estatuko biltegietan; edo mobilizazioak eta lanuzteak Black Friday eta Cyber Monday egunetan. Euskal Herrian ere mobilizazioak, protestak eta grebak izan dira Trapagako (Bizkaia) zentro logistikokoan eta bertan diharduten azpikontratetako prekarietateari muga jarri eta lan-baldintzak hobetzeko, lan eskubideak bermatzeko eta hitzarmen propioa lortzeko.



Langile eta jendartearen kontzientziazioan eta plantillen ahalduntze eta antolaketan pauso garrantzitsuak eman badira ere, mobilizazio eta greba gehienek lorpen mugatuak izan dituzte. Coventryn, esaterako, langileek orduko 10,5 liberatik 13 liberara igo zuten soldata, nahiz eta 15 libera eskatzen zituzten, eta sindikatua eratzeko ahalegina ez zen aurrera atera. San Fernando de Henarenen, mobilizazio handiak egin arren, ez zuten aurreko hitzarmena eta lan-baldintzak mantentzea lortu. Alemanian, greben ondorioz, Amazonek hobekuntzak egin zituen, hala nola aparteko orduen ordainketa hobetzea, atsedeen-gelak egokitzea eta Gabonetako ordainsari gehigarriak ezartzea. Ver.di sindikatuarekin hitzarmen kolektiboak sinatzeari uko egin zion arren, oinarritzko soldata handitu zuen, orduko 14 eurora iritsiz, Alemaniako gutxieneko soldata baino 2 euro gehiago. Trapagan ere, buruturiko mobilizazio eta greben bidez soldata igoerak, lan-jardunaren eta txanden hobekuntza edo lan osasun eta segurtasun neurriak areagotzeko konpromisoak lortu dira, nahiz eta kasu gehienetan hitzarmen propiorik edo Euskal Herriko hitzarmenik ezartzea lortu ez den.

Mobilizazio eta greba hauek Amazonen esplotazioa eta langileen eskaeren ikusgarritasuna areagotu dituzte, eta presioa egin diote konpainiari lan-baldintzak eta ordainsariak hobetzeko. Hala ere, Amazonen jarrera antisindikalak sindikatuen aurkako politika eta neurri gogorrek ekarri ditu. Grebak saihesteko, enpresak merkantziak beste banaketa-gune batzuetara bideratu ditu edo autonomo faltsuak erabiliz grebalariak ordezkatzeko saiakerak egin ditu. Hobekuntza partzialak onartu baditu ere, Amazonek uko irmoa egin die funtsezko aldarrikape-nei eta aldaketa sakonei, borroka hauen eraginkortasuna eta lorpenak mugatuz.

SDRn lorturikoak, ordea, borrokarako antolakuntza eta tresna sendoak egituratzeaz gain, Amazonen egitura eta antolakuntzari eragiten dio. Konpainiak irabaziak handitzeko bere erantzukizunak saihestea ahalbidetzen dioten azpikontrata sareari eta bertan diharduten langileen esplotazioari muga ezartzeko bidea irekitzen du.

*“Erraldoi bat garaitu dugu. Gure Whatsappeko taldean epaiketa irabazi genuenaren albisteak jaso nuenean saltoka eta oihuka hasi nintzen: “Bai, bai, bai! Irabazi dugu! Irabazi dugu!”. Nire bikoteak esaten zidan: «Zertan ari zara? Erotu zara?»”.*

**Jose Antonio**

*“Amazonen antolakuntza osoa azpikontrata eta autonomo faltsuetan oinarritzen da eta epaiak hori guztia agerian uzten du.”*

**Mikel**

Mikelek dioenaren idotik, Josefina L. Martinezek bere liburuan azaltzen du Amazonek zenbait estrategia erabiltzen dituela produktibitate maximizatzeko eta bere kontrola mantentzeko, azpikontratazioa eta langile autonomoen erabilera barne. Korporazioak, bere negozio ereduaren zati garrantzitsu moduan, azpikontrata txikieta eta langile autonomoeta jotzen du, bereziki produktuak bezeroei entregatzeko "azken milia" deitzen dion fasean. Azpikontratek enpresa independenteen itxura formala mantentzen badute ere, Amazonen menpe daude erabat bere antolakuntza eta funtzionamendua. Sistema horri esker, Amazonek bere nominan formalki ez dauden enplegatuen lanaz balia daiteke, eta horrek lausotu egiten du bere lege- eta lan-erantzukizuna. Azpikontratek beren gain hartzen dituzte langile horien kostuak eta kudeaketa, baita arriskuak eta ardura ere, baina Amazonek erabateko kontrola mantentzen du baldintza eta jarraibide zorrotzen bidez.

### Gipuzkoan kaleraturiko 60 banatzaileak onartu beharko dituzte konpainiak

I. M. E.

Amazonen bere lantaldean onartu beharko dituzte Gipuzkoako bere banatzaileak konpainiak mantentzen kaleraturiko 60 banatzaileak. IZAN Antzitegi Nagusiak ezabatu du SDR garrilo enpresek egindako erregulazioak legez kanporatu izan ezala eta langileak berri kontatzen behar direla. Are gehiago, langileak legez kanporatu izan ezala ere, Amazon Road Transport Spain enpresek kontratatutako langile horien berri emanak. Salaketa IZA indikatutako egintza, eta enpresek behar direla jartzeko aukera du.

Auzitegiak ikusi arren, baina ez du onartu, eta haren legelariaren auzitegiari jarduera onartu du. Auzitegiak hasi zen, SDR (Smart

Delivery Routes) Amazonen Giza-laneko aplikatzaile berrak eta enpresek langile berrak dituzte. IZAN berrak dituzte onartu. Habet, gainera du bi enprek "legez kanporatu" langileak laguntza-egintza, eta Amazonek berrak enpresa bat ezabatu "legez kanporatu". Amazon hori aurkitu gertatu izan daiteke, Amazonen antzerkio jokatzen baita bere ibilgaitza.

Alde horietan, enprek ezabatu Amazonek aplikatzaile berrak gaitzen kontrol "erregulazioa" eta langileak "egintza" direla, baina langileak ezabatu direla. IZA politikariak eta enprekin, Amazonen prekarizazio estrategia berriak ezabatu jartzen dituzte. Enprek IZA erregulazioak ezabatu beharko dituzte.

Antzerkio berriak onartu. IZAN antzerkio, ebazpenak eta ez dira egiaztatu erregulazioa egiteko arraziak.

### COMERCIO ELECTRONICO ELA exige a Amazon que ponga fin a su «modelo de precariedad»

ELA exigio azer Amazon que ponga fin al «modelo de precariedad» tras la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco que estima la demanda del activo realizado en el contrato de Amazon Smart Delivery Routes (SDR) de Ojartzun, y reconoce la nulidad de los despidos y la inoperancia de la plantilla directamente en la multinacional y la Intersparto, azer hubo paros en los centros de transporte de Amazon de toda España en demanda de mejoras laborales. en

### El TSJPV declara nulo el despido de los 61 trabajadores de SDR de Ojartzun

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) ha declarado nulo el despido de los 61 trabajadores de la empresa Amazon Road Transport Spain (RTS) en Ojartzun, en una sentencia dictada el pasado martes por el juez de lo social de Ojartzun, en la que se declara la nulidad de los despidos y la inoperancia de la plantilla directamente en la multinacional y la Intersparto, azer hubo paros en los centros de transporte de Amazon de toda España en demanda de mejoras laborales. en

### Declaran nulos los despidos de 61 repartidores de Amazon

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco anula la resolución del contrato realizado por una subcontrata de Ojartzun. El fallo, resultado de la demanda interpuesta por el sindicato IZAN el 20 de junio de 2019, declara la nulidad de los despidos colectivos de los 61 repartidores que trabajaban en la empresa Amazon Road Transport Spain (RTS) en Ojartzun, en una sentencia dictada el pasado martes por el juez de lo social de Ojartzun, en la que se declara la nulidad de los despidos y la inoperancia de la plantilla directamente en la multinacional y la Intersparto, azer hubo paros en los centros de transporte de Amazon de toda España en demanda de mejoras laborales. en

El fallo, resultado de la demanda interpuesta por el sindicato IZAN el 20 de junio de 2019, declara la nulidad de los despidos colectivos de los 61 repartidores que trabajaban en la empresa Amazon Road Transport Spain (RTS) en Ojartzun, en una sentencia dictada el pasado martes por el juez de lo social de Ojartzun, en la que se declara la nulidad de los despidos y la inoperancia de la plantilla directamente en la multinacional y la Intersparto, azer hubo paros en los centros de transporte de Amazon de toda España en demanda de mejoras laborales. en

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco anula la resolución del contrato realizado por una subcontrata de Ojartzun. El fallo, resultado de la demanda interpuesta por el sindicato IZAN el 20 de junio de 2019, declara la nulidad de los despidos colectivos de los 61 repartidores que trabajaban en la empresa Amazon Road Transport Spain (RTS) en Ojartzun, en una sentencia dictada el pasado martes por el juez de lo social de Ojartzun, en la que se declara la nulidad de los despidos y la inoperancia de la plantilla directamente en la multinacional y la Intersparto, azer hubo paros en los centros de transporte de Amazon de toda España en demanda de mejoras laborales. en

Epaiak eta SDRko eta ELAko langileek lortutako garaipenak arrakala bat ireki dute gure herrialdean diharduten multinazional handien azpikontrata-sare horri aurre egiteko; izan ere, multinazional horiek etekinak areagotzeko lege- eta lan-erantzukizunak saihestea ahalbidetzen dioten azpikontratetako langileen esplotazioari muga ezartzeko bidea irekitzen du.

Garaipen hau ELAren zerbitzu juridikoen eta Lehiaketa eta EEE taldearen lan apartarik gabe ezinezko litzatekeen arren, ezin uler daiteke, SDRko langileen ekimen eta inplikaziorik gabe, ELAren egiturako pertsonen esku-hartze eta bidelaguntzarik gabe, ELAk lorturiko ordezkaritza eta afiliatorik gabe eta edozein mota eta neurritako konfrontazioari aurre egiteko ahalmena eta kemena ematen duen erresistentzia kutxarik gabe.

*“Zenbat ikasi dugun prozesu honetan! Ongi antolatzea eta laguntza ona izatea zeinen garrantzitsua den konturatu naiz. Josen eta ELAren laguntza ezinbestekoa izan da”*

*“Antzeko egoera dauden guztiak ongi antolatzerara eta beren eskubideen alde borrokatzerara animatu nahi ditut. Merezi du!”*

**Nerea**



Hurrengo antzeko borroketan ere ezinbestekoak izango dira osagai hauek guztiak.

Zorionak borroka honen protagonista izan diren SDRko langileei; langile batzordea osatu, borroka lideratu eta argitalpen hau posible egiteko elkarrizketetan parte hartu duten Nerea, Efrain, Jose Antonio, Sergio eta Mikeli; ezinbesteko bidelaguntza eman duten ELAko egiturako kide diren Jose Luis Vidal, Maria Uria eta Amaia Iturrietari eta horrelako borrokek posible egiten dituzten ELAren militante eta afiliatu guztiak.

### **Azken ordukoa!**

#### **ELAk hitzarmen kolektiboa lortu du Besaide Logistics eta Sonic Delivery banaketako azpikontratentzat**

Argitalpen hau itxita genuela jakin dugu ELAk akordio aitzindaria lortu duela Amazonekin, multinazionalak azpikontrataturako bi enpresekin kontratua etengo balu lanpostuak mantentzeko.

Amazonen azpikontrataturako Besaide Logistics eta Sonic Delivery enpresetan ordezkaritza osoarekin (3 ordezkeri eta 1, hurrenez hurren), ELAk hitzarmen kolektiboa lortu du orain arte Estatuko mezularitza hitzarmenaren bidez arautzen ziren lan baldintzak nabarmen hobetzeko. Akordioari esker, Ezkerraldeko eta Gasteizko azpikontrataturako 70 langileek %31ko soldata igoerak izango dituzte hiru urteko epean. Bi enpresek %25 inguruko igoera aplikatuko dute 2024rako, %3 gehigarria 2025erako eta %3,1 gehigarria 2026rako. Orain arte, LGSren pareko soldatak jasotzen zituzten. Beste plus batzuk ere jasotzen dira araudi berrian, hala nola antzinatasunarena, aldi baterako ezintasunen prestazioaren hobekuntzena eta zerbitzua ematearekin lotutako beste plus batzuen. Gainera, 36 orduko lanaldia ezartzen da, Estatuko araudiaren 38 orduen ordez.

Era berean, ELAk lehen aldiz ireki du arrakala Amazonen kontratazio prekarioaren erudian: Azpikontrataturako enpresekin kontratua etenez gero, lanpostuak bermatzeko konpromisoa hartzen du multinazionalak. Gaur egun, Amazonen enpresa batekin zuen kontratua deuseztatzen zuen bakoitzean, langileek lanpostua galtzen zuten, Ezkerraldeko Vayven Deliveryn gertatu zen bezala. Hemendik aurrera, Besaide Logistics eta Sonic Delivery enpresetako 70 langileak ez dira arduratu behar erraldoi teknologikoak hartzen dituen kontratazio erabakiez: azpikontrataturako enpresa aldatzen bada, plantilla

esleipendun berriaren parte izatera pasatuko da, aurreko baldintzei eutsiz. Akordio hau erabat berria da, ez baita inon gehiago ezarri aurretik.

ELAk nabarmendu du adostutako aurrerapenak prekaritatearen aurka antolatutako plantilla sindikalizatuaren emaitza direla. Langileen antolaketa-  
ren eta sindikatu indartsu baten bitartez, posible da kapitalismo digitalaren barruan ere bizi baldintzak hobetzea. ELAk uste du akordioak erreferente garrantzitsuak direla plataforma digitalentzat, eta Uberreko eta Glovoko langileen baldintzak hobetzeko lanean jarraituko duela berretsi du.