

# LOS TRABAJADORES QUE DESAFÍAN A AMAZON

¿

Sarrah Kassem

Publicado en Nueva Sociedad,  
Septiembre 2023

## Introducción

Incluso antes del covid-19, Amazon monopolizaba el comercio electrónico y experimentaba un crecimiento exponencial en muchos países del Norte global. Además, se ha ido expandiendo cada vez más en el Sur global. Si bien Amazon, como muchas otras plataformas, lucha por mantener ese crecimiento recurriendo a un congelamiento de las contrataciones y a los despidos<sup>1</sup>, los años de pandemia 2020-2021 se caracterizaron por un aumento de los pedidos. Este fue un periodo inicialmente marcado por cierres de fronteras, cierres de tiendas físicas y pérdida de empleos en algunos sectores de la economía (in)formal<sup>2</sup>, que al mismo tiempo impulsó el comercio electrónico. Amazon vio crecer exponencialmente su capital y sus ganancias<sup>3</sup>, lo que la llevó a expandir su plantilla de trabajadores para impulsar su creciente infraestructura<sup>4</sup>. En respuesta a la propagación del coronavirus, la empresa registró una inversión de 11.500 millones de dólares en 150 iniciativas en salud y seguridad<sup>5</sup>, aunque los trabajadores de almacenes informaron inicialmente sobre la carencia de equipos de protección personal, la falta de transparencia sobre el número de casos y la imposibilidad del distanciamiento social<sup>6</sup>. Los trabajadores se movilizaron (trans)nacionalmente, preocupados por su salud y su seguridad, con acciones que iban desde huelgas en el Norte y el Sur globales hasta

acciones coordinadas a escala transnacional durante picos de trabajo como el Black Friday, o en el marco de la campaña Make Amazon Pay [Hagamos que Amazon pague]<sup>7</sup>. Estas acciones tuvieron lugar en un contexto de apoyo público y discurso sobre el «trabajo esencial» durante la pandemia, cuando los empleados de los almacenes de Amazon eran considerados «trabajadores de la primera línea»<sup>8</sup> e incluso llamados «héroes» por la empresa<sup>9</sup>.

El interés en Amazon, tanto por parte de investigadores como de sindicatos, surgió a raíz de la primera medida de fuerza en 2013 en un almacén de la empresa en Alemania y creció en línea con la expansión de Amazon y el malestar de los trabajadores. Estas movilizaciones fueron una reacción a condiciones de trabajo caracterizadas por una división del trabajo taylorista digital en las tareas más pequeñas, organizadas y administradas de la manera más eficiente posible<sup>10</sup>. Los trabajadores de Amazon no están ubicados en líneas de producción, ya que no producen artículos, sino que están obligados a circular; las denomino, por lo tanto, líneas de circulación<sup>11</sup>. Los investigadores han destacado cómo Amazon ve a sus trabajadores y almacenes como intercambiables. A la vez que puede reemplazar fácilmente su trabajo manual enfrentando a trabajadores permanentes con trabajadores temporarios<sup>12</sup>, extiende esta lógica a la red descentralizada de almacenes, que se caracteriza por la ausencia de cuellos de botella<sup>13</sup>. Además de investigar estas condiciones estructurales y sus implicaciones en el socavamiento de los esfuerzos colectivos para movilizar y sindicalizar a los trabajadores<sup>14</sup>, los académicos han estudiado casos nacionales para comprender las motivaciones de aquellos para resistir y organizarse, examinando elementos cruciales como el estado contractual, la conciencia de clase, el deseo de codeterminación y las percepciones sobre las condiciones laborales en Amazon<sup>15</sup>. Dado el carácter transnacional de esta empresa, las luchas de los trabajadores debían, en primer lugar, contextualizarse dentro de sus marcos nacionales de relaciones laborales antes de determinar cómo coordinar la acción transnacional<sup>16</sup>.

Considerando que las relaciones capital-trabajo tienen límites espaciales y temporales, es importante tener presente esta cuestión en relación con el contexto de la pandemia y examinar sus implicaciones para las luchas de los trabajadores en Amazon, una corporación que creció exponencialmente en ese periodo y cuyos trabajadores tuvieron un papel clave en ese crecimiento. Los

trabajadores se organizaron en torno de los crecientes problemas de salud y seguridad relacionados con el covid-19<sup>17</sup>. Con esto en mente y basándome en la investigación mencionada anteriormente, una pregunta que guía este artículo es: ¿hasta qué punto el contexto de la pandemia ha (re)definido las luchas de los trabajadores, es decir, ha contribuido al desarrollo de sus poderes estructural, asociativo e institucional? Para responder esta pregunta, analizo dos países: Alemania y Estados Unidos. Al ser los dos mercados más grandes de la empresa, tienen el mayor potencial para ejercer presión sobre ella, pese a sus entornos sustancialmente diferentes en cuanto a relaciones laborales. Afirmando que las condiciones estructurales de Amazon, diseñadas para fragmentar la fuerza laboral en los almacenes y entre ellos, junto con su postura antisindical, continuaron actuando como obstáculos durante la pandemia, socavando la lucha de los trabajadores en diferentes formatos de relaciones laborales. El sindicato de servicios alemán ver.di continuó con sus movilizaciones, pero no pudo generar suficiente presión a través de su poder asociativo y en los lugares de trabajo para lograr que Amazon firmara un convenio colectivo, el objetivo de ver.di durante una década. En contraste, el caso de EEUU ilustra con precisión cómo el contexto de la pandemia actuó como catalizador tanto de movilizaciones sin precedentes en las empresas como de la búsqueda de fuerza asociativa a través de la sindicalización, si bien esta última no siempre tuvo éxito.

Dividido en tres partes y con información proveniente de la economía política crítica, este artículo comienza haciendo un esbozo de la agencia de los trabajadores en su lucha para poder estructurarse de manera interconectada, asociarse e institucionalizarse, y examina, entre otras cosas, la importancia de centrarse en Alemania y EEUU. En la segunda parte, analizo las diferentes luchas de los trabajadores por estos recursos de poder durante la pandemia, primero en Alemania y luego en EEUU, ubicándolas en sus contextos más amplios. Comparando estos dos casos, se demuestra que, a pesar de los diferentes entornos de relaciones laborales y su mayor potencial durante la pandemia, Amazon pudo eludir las negociaciones con sus trabajadores socavando sus condiciones estructurales y rechazando permanentemente a los sindicatos como partes en la negociación. Si bien, por lo tanto, es de vital importancia que los sindicatos continúen sus esfuerzos para movilizar y generar solidaridad en el nivel de las plantas, aumentando así sus recursos de

poder para ejercer presión sobre Amazon, también es crucial obtener más apoyo político para regular y limitar las actividades antisindicales de la empresa. Teniendo en cuenta el rol de Amazon como creador de tendencias en el mercado laboral<sup>18</sup> y cómo expandió su riqueza, fuerza laboral e infraestructura durante la pandemia, este análisis ofrece más información sobre las luchas de los trabajadores más allá de esa empresa concreta.

## Agencia y recursos de poder interactivos de los trabajadores

El capital se desarrolla y evoluciona junto con condiciones político-económicas, sociales y tecnológicas más amplias<sup>19</sup>, y en este sentido Amazon fue una de las plataformas que aprovechó internet e invirtió fuertemente en su expansión durante las últimas tres décadas y de manera exponencial en los últimos años<sup>20</sup>. Dado que las relaciones capital-trabajo están constantemente fluyendo y se entrelazan<sup>21</sup>, este artículo se centra en los trabajadores que operan sus almacenes, examinando su acción a través de los poderes estructural, asociativo e institucional interdependientes y coevolutivos de su lucha. Contribuyendo al conocimiento general sobre los recursos de poder de los trabajadores de plataforma<sup>22</sup>, este artículo los contextualiza en relación con los trabajadores de los almacenes de Amazon durante la pandemia.

Dado que el capitalismo se basa en la organización de la sociedad en relaciones de clase, la posición del trabajo en ella es clave para determinar su capacidad de utilizar el capital en su propio beneficio a través del poder estructural<sup>23</sup>. Los trabajadores tienen dos formas de poder estructural: el poder de mercado (*marketplace power*) y el poder de producción (*workplace power*). En relación con el poder de negociación de los trabajadores en el mercado laboral, el poder de mercado está determinado por factores generales, como lo que el mercado considera calificaciones escasas, los niveles de desempleo y la dependencia de los salarios como fuente de ingresos. El poder de producción es más específico y se define como las posibilidades de que los trabajadores aprovechen su posición estratégica dentro de su industria para interrumpir las actividades del capital, por ejemplo, haciendo huelga en nodos claves de cadenas de valor (trans)nacionales<sup>24</sup>. El capital maniobra el terreno político-económico a su

favor para debilitar tales esfuerzos, por ejemplo, mediante la (re)ubicación y (re)organización del trabajo, o mediante la (re)producción de ciertas tendencias, como una mayor desregulación y precarización del mercado laboral<sup>25</sup>. Por lo tanto, es un proceso de coevolución continua por el cual el capital organiza el trabajo, y esto a su vez provoca una respuesta de los trabajadores que puede afectar esta relación, lo cual refleja las palabras de Beverly Silver: «allí donde va el capital, el conflicto trabajo-capital no tardará en aparecer»<sup>26</sup>. Dado el interés en las movilizaciones de poder de producción durante el covid-19, este artículo contextualiza el terreno complejo y no tan sencillo de los *esfuerzos organizados*, incluidas las medidas de fuerza, los quites de colaboración y las huelgas.

Según el contexto en el que los derechos, las acciones y las relaciones industriales determinen las relaciones laborales<sup>27</sup>, el poder de producción puede vincularse aún más al poder asociativo. Este se refiere a la organización y la asociación colectiva de los trabajadores para perseguir sus intereses, en formas que van desde los comités de empresa hasta los sindicatos.

Históricamente, los sindicatos han sido fundamentales para asegurar y fortalecer los derechos laborales mediante sus diferentes recursos de poder<sup>28</sup>. El poder asociativo también está relacionado con el poder de producción, ya que los trabajadores pueden sentirse más animados a participar en actividades disruptivas cuando están protegidos por un sindicato. Al mismo tiempo, estas mismas actividades disruptivas pueden ser oportunidades para que los trabajadores no solo se movilicen, sino que también se sindicalicen. La movilización de los trabajadores tanto en el lugar de trabajo como en términos asociativos está determinada, además, por las divisiones del trabajo por raza y género, ya que las subjetividades y realidades de clase, género y raza están estrechamente interrelacionadas<sup>29</sup>. A su vez, pueden moldear y remodelar los recursos de poder de diferentes maneras. El capital puede usarlos para fragmentar grupos de trabajadores, pero también pueden ser una base para la solidaridad construida sobre experiencias e intereses materiales compartidos<sup>30</sup>. En sus intentos por socavar el poder estructural de los trabajadores, el capital también puede recurrir a la reestructuración –y, por lo tanto, al debilitamiento del poder asociativo– para evitar perder el control y tener que negociar con los trabajadores. El capital puede, por lo tanto, tratar de «deslegitimar a las organizaciones sindicales y los partidos laboristas

existentes ante los ojos de muchos trabajadores haciendo cada vez más difícil para estas organizaciones brindar beneficios a sus miembros»<sup>31</sup>. Dada la reputación antisindical de Amazon, es importante arrojar más luz sobre el terreno que los sindicatos y los trabajadores deben atravesar para organizarse colectivamente.

Como los poderes asociativo y estructural no pueden disociarse de las condiciones político-económicas y de las relaciones industriales, los trabajadores pueden cultivar, cuando es posible, su poder institucional para mejorar aún más sus condiciones de trabajo. Movilizar su lugar de trabajo y su poder asociativo puede ayudarlos a entablar negociaciones con el capital para lograr ciertas concesiones y compromisos<sup>32</sup>. El poder institucional puede entenderse como la encarnación de la codeterminación en el lugar de trabajo a través de los logros de los comités de empresa y los acuerdos de negociación colectiva con los sindicatos. Wright destaca cómo los comités de empresa y, en mi opinión, el poder institucional en general, no solo pueden estar al servicio de los trabajadores, sino que también pueden «servir a los intereses de los empleadores de diversas maneras», por ejemplo, haciendo que los trabajadores acepten ciertas condiciones de trabajo con miras a aumentar productividad y beneficios<sup>33</sup>. Amazon es uno de los muchos empleadores que, en apariencia, no están dispuestos a reconocer a los sindicatos como partes en la negociación de convenios colectivos a menos que estén legalmente obligados a hacerlo, como se ve en los convenios obligatorios para todo el sector en Francia y el convenio excepcional negociado en Castel San Giovanni, Italia<sup>34</sup>. En consecuencia, la capacidad de los sindicatos para ejercer presión sobre el capital se relaciona con el despliegue y la combinación de los poderes estructural y asociativo. Al mismo tiempo, las ganancias en poder institucional, por ejemplo, a través de salarios más elevados, pueden aumentar el poder estructural de los trabajadores y su influencia en el mercado.

Examinar y contrastar las diferentes trayectorias de los recursos de poder coevolutivos de los trabajadores de los almacenes de Amazon puede ser útil para comprender las posibilidades futuras de fortalecerlos tanto en el nivel local como nacional y, a su turno, transnacional. Aunque las movilizaciones se han desarrollado en el Norte y el Sur globales, este artículo se centra en Alemania y EEUU, dos países que experimentaron movilizaciones de poder de

producción durante la pandemia y constituyen los mercados claves de Amazon en términos de ventas netas (EEUU ocupa el primer lugar, seguido por Alemania<sup>35</sup>). En EEUU, Amazon se ha convertido en el segundo mayor empleador del sector privado (después de Walmart), con 950.000 trabajadores que representan una parte considerable de la fuerza laboral de la empresa de 1,3 millones de trabajadores en todo el mundo a fines de 2020. Para poner esta cifra en perspectiva, uno de cada 153 trabajadores estadounidenses trabaja para Amazon<sup>36</sup>. Al otro lado del Atlántico, la compañía se define a sí misma como un «gran empleador europeo», con 20.000 empleados logísticos permanentes en Alemania que trabajan en 20 de los más de 60 centros logísticos europeos de Amazon<sup>37</sup>. Sin embargo, estas estadísticas carecen de transparencia, ya que no tienen en cuenta a los trabajadores temporarios y estacionales de los que depende Amazon durante sus picos de Black Friday y Navidad. Tampoco incluyen a los trabajadores transfronterizos, como los de Polonia y República Checa en Alemania<sup>38</sup> o los de México en EEUU<sup>39</sup>.

Si bien los trabajadores de Alemania y EEUU compartían un potencial relativamente mayor para presionar a Amazon a través de la movilización de su poder de producción durante la pandemia de covid-19, la empresa pudo debilitar estas luchas a pesar de los diferentes contextos nacionales y relaciones laborales. Con un poder de producción que se remonta a la primera huelga en 2013, que marcó el récord más largo de movilizaciones de trabajadores para Amazon<sup>40</sup>, ver.di tiene un cierto poder asociativo e institucional. Sin embargo, ha sido incapaz de empujar a Amazon a un convenio colectivo, incluso en un contexto de relaciones industriales nacionales que se centra en la codeterminación. En contraste, los trabajadores de EEUU demuestran algunos de los esfuerzos organizados más recientes para movilizarse y sindicalizarse y, por lo tanto, aumentar el poder asociativo estrechamente relacionado con el contexto de covid-19, si bien Amazon los socava mediante sus acciones antisindicales. Una campaña sindical exitosa obligaría legalmente a Amazon a reconocer al sindicato y negociar con él, lo que tendría implicaciones en términos de poder asociativo e institucional. Por lo tanto, es interesante comparar estos casos para comprender cómo Amazon puede continuar restando fuerza a las luchas de los trabajadores incluso en un momento en el que estos tienen una influencia potencialmente alta, y cómo puede hacerlo en sus diferentes contextos de relaciones industriales y

político-económicas. Investigar estas diferentes luchas laborales puede servir para captar las repercusiones y las posibilidades de que los trabajadores aumenten sus recursos de poder en el nivel (trans)nacional, ya que ellos también padecen las condiciones estructurales generalmente debilitadoras<sup>41</sup> y la postura marcadamente antisindical de Amazon<sup>42</sup>.

Esta investigación se basa en análisis cualitativos de material online (artículos de periódicos, trabajos académicos, estadísticas accesibles, entrevistas e informes) y trabajos de campo realizados entre 2018 y 2021. Esto último implicó participar en reuniones sindicales en Alemania y entrevistar a trabajadores de almacenes antes de la pandemia. Esporádicamente me mantuve en contacto con algunos de ellos durante la pandemia y recientemente entrevisté a otro trabajador en el otoño de 2022. También participé en las reuniones transnacionales bianuales (digitales) de la Amazon Alliance de UNI Global Union en 2018-2021, donde los sindicatos de todo el mundo discutieron los procesos en curso. Teniendo en cuenta la falta de transparencia en cuanto a la afiliación sindical en Amazon y el hecho de que la divulgación de tales cifras puede afectar la influencia de los trabajadores frente a la empresa, este artículo se centra en una comprensión general de estas luchas a través de sus recursos de poder coevolutivos dentro de sus diferentes contextos durante la pandemia.

## Las luchas de los trabajadores a ambos lados del Atlántico

Amazon opera una red descentralizada de centros logísticos en constante crecimiento, en general sin que ninguno de sus almacenes o trabajadores ocupe puestos estratégicos claves<sup>43</sup>. Los almacenes se caracterizan por una división del trabajo manual en la que los trabajadores son asignados a tareas repetitivas, como estibar, recolectar y empacar artículos, a lo largo de sus líneas de circulación. Amazon ubica sus almacenes en la cercanía de infraestructuras como aeropuertos y autopistas, en regiones marcadas por un mayor desempleo y mercados laborales racializados y feminizados. Estos puntos, sumados al hecho de que la empresa ofrece salarios y beneficios por encima de los niveles mínimos legales y a que las habilidades requeridas para el empleo no se consideran escasas, reducen el poder de mercado de los



trabajadores<sup>44</sup>. Será importante ver cómo evoluciona esto en el momento que nos toca vivir, marcado por despidos en la economía de plataformas como resultado de que los patrones de crecimiento durante la pandemia son hoy insostenibles.

El poder de mercado y el de producción están estrechamente relacionados, ya que Amazon puede debilitar el potencial de los trabajadores de interrumpir la entrega de pedidos no solo desplazando a los trabajadores en el almacén, sino también desplazando los pedidos a través de su red<sup>45</sup>. Estos recursos de poder se debilitan aún más debido a que Amazon fragmenta su fuerza laboral con mano de obra temporaria/estacional que puede duplicar la fuerza laboral durante los periodos pico. Si bien los trabajadores reciben un salario por hora, sus índices de productividad medidos en unidades por hora actúan como un mecanismo disciplinario, en especial para los trabajadores temporarios, que corren el riesgo de perder sus empleos si movilizan su poder de producción y su poder asociativo<sup>46</sup>. Por lo tanto, este debilitamiento del poder de mercado está ligado a la forma contractual, así como a la red descentralizada en la que Amazon enfrenta a los trabajadores dentro de los almacenes y más allá de las fronteras, como se ve en el caso de los almacenes alemanes y polacos<sup>47</sup>. Sin embargo, al tiempo que sus condiciones estructurantes debilitan los recursos de poder de los trabajadores, Amazon afirma que sus «políticas otorgan a los empleados la libertad de formar o unirse a una organización laboral u otra organización legal que elijan, negociación colectiva, participación directa e indirecta en estructuras de consulta en el lugar de trabajo y acceso a mecanismos de indemnización» y que incorpora estas políticas en todo su negocio «con participación directa de los empleados»<sup>48</sup>.

Con esto en mente, ahora analizaré con más detalle los casos de Alemania y EEUU, donde la pandemia fue testigo de movilizaciones del poder de producción a pesar del débil poder de mercado<sup>49</sup> y donde los trabajadores sortearon complejos terrenos antisindicales en su búsqueda de poder asociativo e institucional.

## La continua lucha por el poder institucional en Alemania

Ver.di prosiguió la larga lucha laboral de los trabajadores de Amazon durante la pandemia, aprovechando sus poderes de producción y asociativo en las cuestiones sanitarias y de seguridad en la búsqueda de un convenio colectivo. La negociación colectiva y la cogestión a través de los comités de empresa y los consejos de supervisión constituyen los pilares del modelo de «cooperación social» de Alemania. Si bien esto se tradujo en los años de la posguerra en salarios y ganancias crecientes, estos poderes institucionales menguaron y se erosionaron parcialmente debido a los acontecimientos político-económicos de la década de 1990 en adelante. Estos procesos incluyeron la desregulación y flexibilización del mercado laboral, desviaciones de los convenios colectivos por medio de las llamadas «cláusulas de apertura» y una disminución general del poder asociativo de los sindicatos, a pesar de que los derechos de organización y sindicalización están consagrados en la Constitución<sup>50</sup>. A medida que Amazon se expandía en Alemania, ver.di presionó para que se encuadrara a sus trabajadores en el convenio colectivo del sector minorista y no en el del sector logístico, ya que el primero ofrecía salarios por hora más altos. Amazon, sin embargo, se ve a sí misma allí como una empresa de logística y establece sus salarios en consecuencia<sup>51</sup>. Esta lucha continuó durante la pandemia. Sin embargo, el elevado potencial de movilización no produjo suficiente poder de producción ni poder asociativo como para interrumpir la línea de circulación de Amazon y lograr el objetivo de ver.di. Las debilidades preexistentes en estos recursos de poder, relacionadas con las condiciones estructurales debilitantes de Amazon, eclipsaron el contexto de la pandemia.

Para empezar, las nuevas contrataciones de Amazon durante la pandemia repercutieron en los poderes estructural y asociativo de los trabajadores. Si bien los salarios por hora difieren según la ubicación de cada almacén, Amazon aumentó sus salarios por hora en todos los ámbitos durante dos meses, agregando un pago por riesgo de dos euros. El poder adquisitivo variable del salario total por hora, en un momento de inseguridad económica inicial, disminuyó aún más el poder de mercado de los trabajadores. Además, los

trabajadores pueden haber corrido el riesgo de haber ido a trabajar enfermos para beneficiarse de este complemento<sup>52</sup>. Con brotes de coronavirus informados en varios almacenes, ver.di movilizó sus poderes asociativo y de producción en torno de preocupaciones de salud y seguridad, y seis almacenes se declararon en huelga a fines de junio de 2020 después de que entre 30 y 40 trabajadores dieran positivo en los tests<sup>53</sup>. Estos poderes, cruciales para la creciente presión de los trabajadores con el fin de llevar a Amazon a la mesa de negociaciones, se movilaron aún más durante la temporada alta en 2020, una época de aumento de los casos de covid-19 y un confinamiento nacional que hizo que un número mayor de compradores navideños recurriera a Amazon. En un contexto de decenas de brotes en los almacenes y coincidiendo con la reintroducción del pago por riesgo de Amazon en noviembre de 2020, ver.di coordinó temporal y espacialmente su poder de producción, convocando su poder asociativo para emprender medidas de fuerza en seis almacenes a partir de la noche del lunes 21 de diciembre y hasta Nochebuena. Aunque este fue un momento pico, Amazon afirmó que esas movilizaciones no obstaculizaron las entregas<sup>54</sup>, lo que deja más en claro las dificultades para interrumpir y más aún detener la línea de circulación de Amazon.

Si bien ver.di continuó organizando acciones en diferentes momentos durante la pandemia, como en el Prime Day, Black Friday, Navidad y Semana Santa<sup>55</sup>, el impacto se vio menguado por las condiciones estructurales generales de Amazon anteriores al covid. Un contrato permanente brinda a los trabajadores la seguridad de orientar su bajo poder de mercado sin poner en peligro sus empleos al movilizar sus poderes de producción y asociativo. Los trabajadores que, según la legislación alemana sobre relaciones laborales, no pueden trabajar para una empresa con un contrato temporario durante más de dos años, tienen más probabilidades de unirse a ver.di *a condición de* y *después* de recibir contratos permanentes. Si bien Amazon no puede bloquear legalmente la sindicalización o la acción industrial en Alemania, puede tomar represalias contra los organizadores llevándolos a tareas agotadoras e impopulares como la recolección de mercadería<sup>56</sup>. La fragmentación causada por el hecho de que Amazon recurra a trabajadores temporarios y estacionales en los periodos pico tiene serias implicaciones para sus poderes de producción y asociativo, en especial si se considera que estas olas de contrataciones se superponen con la temporada en que los trabajadores tienen mayor influencia<sup>57</sup>. Los trabajadores

no permanentes pueden entonces actuar a regañadientes como rompehuelgas si continúan trabajando, una realidad exacerbada por el traslado de trabajadores a través de las fronteras<sup>58</sup>. Teniendo en cuenta el ritmo de las contrataciones estacionales y la expansión de Amazon, es difícil, pero vital, que ver.di aumente sus poderes asociativo y de producción «en suficientes almacenes como para que los pedidos no se puedan enviar por otras rutas tan fácilmente». Esto «requiere que se coordine con trabajadores en otros nodos que puedan garantizar que la gerencia no eluda estos bloqueos»<sup>59</sup>.

Dadas las relaciones coevolutivas de estos poderes, las medidas de fuerza son cruciales para ganar nuevos miembros para los sindicatos, mientras que el pago de la cuota sindical mensual se traduce en un salario diario compensatorio en caso de huelga. Si bien se sabe que los almacenes más antiguos con trabajadores más permanentes y sindicalizados, como los que se encuentran en Bad Hersfeld o Leipzig, tienen un poder asociativo más fuerte e hicieron huelgas antes y durante la pandemia<sup>60</sup>, es vital expandir la organización en planta a toda la red. Un caso reciente al respecto es Winsen, un almacén relativamente nuevo cerca de Hamburgo que depende de mano de obra migrante y está comparativamente menos sindicalizado. En un contexto de inflación superior a 10%, Amazon decidió de manera unilateral aumentar los salarios por hora entre 3% y 7,4 %, pero los salarios en Winsen solo aumentaron 3%<sup>61</sup>. Según un trabajador entrevistado, los intereses materiales unieron a los trabajadores de decenas de nacionalidades e idiomas para hacer una huelga en septiembre-octubre de 2022 e incluso para sindicalizarse, lo que aumentó tanto su poder de producción como el asociativo de una manera sin precedentes. Un trabajador ghanés informó a sus compañeros ghaneses, un eritreo a sus compañeros eritreos, un sirio y un tunecino a sus compañeros árabes y así sucesivamente, lo que terminó siendo una muestra de solidaridad con efecto de bola de nieve. Al igual que otros, el almacén de Winsen refleja divisiones raciales más amplias del mercado de trabajo (manual), lo que permite a Amazon capitalizar sus bajas barreras de entrada y las vulnerabilidades de los inmigrantes al encontrarse un empleador dispuesto a aceptar su visa y estado de residencia. Por lo general estos trabajadores no están familiarizados con el sistema alemán de relaciones laborales, temen represalias y, aunque deseen organizarse, es posible que no puedan afrontar el pago de las cuotas sindicales, que equivalen a 1% de los salarios brutos y por lo

tanto reducen las remesas que estos trabajadores envían a sus familias<sup>62</sup>. La mano de obra migrante, al igual que los trabajadores temporarios, representa un elemento clave de la lucha de los trabajadores en Amazon, no solo en los piquetes, sino también como delegados de planta que contribuyen a un sentido más amplio de solidaridad y representación. Si bien las múltiples nacionalidades e idiomas pueden traducirse en una fuerza laboral más fragmentada, este ejemplo demuestra que las experiencias vividas también pueden ser cruciales para aumentar los recursos de los trabajadores.

Aun cuando el sistema de relaciones laborales alemán determina el campo de batalla en Amazon, la empresa lo usa para defender su desestimación de cualquier necesidad de un convenio colectivo. La pieza central de la Ley Alemana de Constitución de Empresas es la codeterminación, por la cual los trabajadores tienen derecho a elegir un comité de empresa cuando esta emplea a más de cinco trabajadores. De hecho, los comités de empresa de Amazon han ejercido su poder institucional para obtener mejoras en las condiciones laborales, aumentos de los salarios mínimos, descentralización de salas de descanso o eliminación de las charlas de retroalimentación en Bad Hersfeld<sup>63</sup>. Si bien el grado de poder asociativo de un almacén aumenta la probabilidad de un comité de empresa más sindicalizado para representar los intereses de los trabajadores, Amazon ya debilitó antes este poder, por ejemplo, al apoyar a candidatos más favorables a la patronal mediante la impresión de sus folletos electorales. Pese a que Amazon no puede eludir los comités de empresa en Alemania, su objetivo es fragmentarlos tanto como sea posible incluyendo en ellos la menor cantidad posible de sindicalistas<sup>64</sup>. Dado que los comités de empresa pueden considerarse representantes de los trabajadores<sup>65</sup>, la empresa parece utilizar esta forma de poder institucional para eliminar otras. De manera contradictoria, Amazon usa la existencia de comités de empresa como un espacio de diálogo y participación<sup>66</sup>, promocionando su postura de dar prioridad a la «participación directa de los empleados»<sup>67</sup> y eliminando así la necesidad de poder asociativo e institucional adicional, es decir, un convenio colectivo. Por defecto, esto también implica un rechazo a los sindicatos, dado que estos son necesarios para negociar acuerdos, y por lo tanto también el rechazo de Amazon al poder asociativo. El caso de Alemania refleja cómo las condiciones debilitadoras de Amazon han impedido que los trabajadores acumulen suficiente influencia como para

respaldar su objetivo a largo plazo de un acuerdo de negociación colectiva. Si bien la pandemia presentó un potencial adicional para los trabajadores y la lucha gremial sostenida de ver.di, los obstáculos que este enfrentó para organizar el poder de producción y el asociativo continuaron durante este periodo. Esto derivó en la incapacidad de ver.di de interrumpir con éxito la actividad de Amazon en un momento de influencia potencialmente alta, y demuestra la importancia de reunir efectivamente los recursos de poder de los trabajadores a través de la organización de las plantas para impulsar la solidaridad entre ellos y su poder asociativo. Estos, a su vez, son vitales para coordinar el poder de producción en toda la red y para aumentar el potencial de las acciones disruptivas necesarias, en ausencia de regulación, para llevar a Amazon a la mesa de negociaciones.

## La búsqueda de poder asociativo en EEUU

Del otro lado del Atlántico, el contexto del covid-19 representó un momento histórico para los trabajadores en EEUU, al desencadenar una movilización del poder de producción sin precedentes en torno de la salud y la seguridad<sup>68</sup>. En ciertos almacenes, esto provocó un impulso al poder asociativo a través de la sindicalización que, de tener éxito, obliga legalmente al empleador a iniciar negociaciones, lo que impacta en el poder institucional. A pesar de que EEUU es el mercado más antiguo y más grande de Amazon, el primer intento de los trabajadores estadounidenses de sindicalizarse en esta empresa ocurrió recién en 2001, en un *call center* de Seattle que Amazon más tarde cerró. Esto fue seguido en 2014 por otra campaña de sindicalización (sin éxito) por parte de técnicos en Delaware<sup>69</sup>. A diferencia de Alemania, el terreno estadounidense, caracterizado por diferentes regímenes de relaciones laborales, no solo estuvo mayoritariamente libre de huelgas sino también de sindicatos hasta hace muy poco tiempo. Allí también Amazon continúa socavando los recursos de poder de los trabajadores mediante sus condiciones estructurales, pero también mediante sus actividades antisindicales.

Con poca influencia en el mercado y la necesidad de transitar por terrenos complejos, las expresiones sin precedentes de poder de producción durante la pandemia fueron muy importantes. Los salarios por hora de Amazon en sus almacenes de EEUU parten de algo más de 18 dólares y, por lo tanto, son más

del doble del salario mínimo federal (7,25 dólares). Esto se complementó durante la pandemia con un pago por riesgo de dos dólares, acompañado de un seguro médico. Dado el débil poder de mercado de los trabajadores y la falta de poder asociativo sindicalizado, la primera movilización del poder de producción se remonta a 2018-2019, cuando los trabajadores de los almacenes de Minnesota, la mayoría provenientes del este de África, abandonaron el trabajo. Reproduciendo una «división del trabajo de almacén por raza, con hombres blancos empleados de manera desproporcionada como gerentes, y personas de color empleadas como auxiliares de almacén»<sup>70</sup>, estos trabajadores se solidarizaron precisamente a través de sus subjetividades y realidades racializadas. Con el apoyo del centro comunitario dirigido por personas provenientes del este de África, el Awood Center, los trabajadores se movilaron en torno de los objetivos compartidos de reducir la carga de trabajo durante el mes de ayuno del Ramadán y las festividades del Aid [fin del ayuno]<sup>71</sup>. Si bien estas movilizaciones no desencadenaron acciones a escala nacional, esto sí ocurriría en 2020, en un contexto de exposición y riesgo de coronavirus. Hubo huelgas a lo largo de EEUU, desde Minnesota y Chicago hasta California y Nueva York<sup>72</sup>. Un caso destacado fue la huelga de Staten Island, organizada en marzo de 2020 por Christian Smalls, quien luego fue despedido por violar su cuarentena y etiquetado por Amazon como «no inteligente ni articulado» para convertirse en el «rostro de todo el movimiento sindical/organizador»<sup>73</sup>. Si bien estas medidas de fuerza no detuvieron ni interrumpieron seriamente la línea de circulación, la pandemia desencadenó, incluso en ausencia de poder asociativo, movilizaciones de poder de producción sin precedentes en el mercado más importante de Amazon<sup>74</sup>.

Dados los recursos de poder coevolutivos del trabajo, este momento histórico estuvo acompañado además en algunos almacenes por una búsqueda sin precedentes de poder asociativo. Si bien los comités de empresa aún no existen en los almacenes estadounidenses, y mientras sindicatos como Teamsters (camioneros) y el Sindicato de Tiendas Minoristas, Mayoristas y Departamentales (RWDSU, por sus siglas en inglés) y movimientos como Amazonians United [Amazonianos Unidos] generalmente han apoyado la lucha de los trabajadores, hasta abril de 2022 el poder asociativo sindicalizado estuvo, en los hechos, ausente. Según la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA, por sus siglas en inglés) de 1935, para que se lleve a cabo una elección,

los trabajadores deben demostrar primero ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por sus siglas en inglés), mediante votaciones o tarjetas firmadas, que por lo menos 30% de la fuerza laboral de una empresa desea sindicalizarse. Si se logra una mayoría, la NLRB certifica al sindicato «como representante para la negociación colectiva», y el empleador está legalmente obligado no solo a reconocerlo, sino también a iniciar tal negociación. En caso de mayoría en el paso anterior, el empleador puede reconocer voluntariamente al sindicato sin elección<sup>75</sup>. Si bien la NLRA estaba destinada a facilitar y salvaguardar la sindicalización y la negociación colectiva, el *lobby* antisindical de miles de millones de dólares y las tácticas antisindicales de Amazon han tratado de evitar que se formen tales poderes asociativos e institucionales<sup>76</sup>. En un momento de aumento de las movilizaciones de poder de producción y asociativo en EEUU, Amazon gastó más de cuatro millones de dólares en consultores antisindicales solamente en 2021<sup>77</sup>.

La búsqueda de poder asociativo en el contexto de la pandemia y del movimiento Black Lives Matter fue desencadenada por Darryl Richardson, trabajador de un almacén de Bessemer, Alabama. Esta primera campaña sindical en un almacén de Amazon, en este caso a través de RWDSU, fue calificada por el presidente de esa organización como «tanto una lucha por los derechos civiles como una lucha de los trabajadores»<sup>78</sup>. Si bien las realidades racializadas de la fuerza laboral predominantemente negra de Bessemer pueden ser un factor clave para la solidaridad y la movilización, los trabajadores de Bessemer enfrentaban un poder de mercado debilitado en un estado sin salario mínimo y una fuerza laboral fragmentada en un almacén recientemente inaugurado (en marzo de 2020). A estas desventajas, se sumó el contexto del Sur profundo de EEUU. Según los entrevistados en un estudio, este era un marco en el cual el «poder de policía» de Amazon significa que la Policía, con frecuencia, complementa la seguridad privada interna para resolver disputas en los lugares de trabajo, y la vigilancia policial de rutina se combina con la vigilancia interna de Amazon a través de medios digitales y de otro tipo, lo cual ha hecho que algunos trabajadores negros describan el centro logístico de Amazon como una cárcel y/o una plantación moderna que los hace sentir como «esclavos»<sup>79</sup>.



Esta represión constante, junto con las condiciones estructurales generalmente desfavorables de Amazon, van en contra de cualquier movilización de los recursos de poder de los trabajadores, lo que los deja en una situación de vulnerabilidad. No obstante ello, los trabajadores de Bessemer alcanzaron el umbral de 30% necesario para una elección sindical. Teniendo en cuenta que, en el marco de las relaciones laborales estadounidenses, una campaña sindical exitosa afectaría tanto el poder asociativo como el institucional, Amazon emprendió una operación antisindical sin dejar «una sola piedra sin revisar»<sup>80</sup>. Coincidiendo con la temporada alta, la contratación de miles de nuevos trabajadores requirió nuevos esfuerzos de organización<sup>81</sup>, mientras que Amazon recurrió a acciones como la contratación de consultores antisindicales por 10.000 dólares diarios, y se cree que solicitó intervalos de semáforo más cortos fuera de los almacenes para evitar que los sindicalistas se acercaran a los trabajadores. Además de instalar una urna del servicio postal al aire libre, que la NLRB consideró que violaba la legislación laboral<sup>82</sup>, Amazon llegó incluso a organizar «reuniones de audiencia cautiva» obligatorias. Estas calificaban a los sindicatos como contrarios a los intereses de clase de los trabajadores, argumentando que la sindicalización significaba recortes de beneficios, posibles cierres de almacenes y cuotas sindicales obligatorias, prohibidas de hecho en Alabama, un «estado con derecho al trabajo»<sup>83</sup>. Aunque las acciones de Amazon terminaron en una nueva votación convocada por la NLRB, la lucha laboral en Bessemer prosigue dentro de este contexto del Sur profundo, el debilitamiento del poder de mercado y la represión sindical de Amazon. Todo esto tiene graves repercusiones para los recursos de poder de los trabajadores y la organización en plantas.

Si bien Bessemer sentó un precedente con su primera elección, JFK8 marca la primera campaña sindical exitosa y, a partir de abril de 2022, el primer poder asociativo sindicalizado en la historia de Amazon en EEUU. A pesar de los diferentes contextos locales, el débil poder de mercado y el debilitamiento de las condiciones estructurales por parte de la empresa, los integrantes de esta fuerza de trabajo manual racializada votaron a favor del Sindicato de Trabajadores de Amazon (ALU, por sus siglas en inglés). Este «sindicato independiente, de base, dirigido por trabajadores», fundado en 2021 por el trabajador despedido Smalls y el trabajador en funciones Derrick Palmer, quienes conocen los «pormenores de la empresa», organizó a los trabajadores

y generó solidaridad, por ejemplo, instalando una carpa en la parada del autobús público fuera del almacén, que ofrecía comida e informaba a los trabajadores a lo largo de los distintos turnos<sup>84</sup>. Amazon recurrió a muchas de las tácticas empleadas en Bessemer, como reuniones de audiencia cautiva obligatorias y la contratación de una firma de encuestas y consultoría, en este caso, Global Strategy Group, para crear y distribuir material antisindical<sup>85</sup>. Un detonante para la generación de solidaridad laboral se produjo luego de que Smalls y otros organizadores fueran arrestados por la policía por invasión de la propiedad privada mientras distribuían alimentos a los trabajadores<sup>86</sup>. A pesar de este contexto antisindical más amplio, el enfoque de base de ALU para conectarse con los trabajadores y generar solidaridad fue un factor clave para obtener el poder asociativo manifestado en este almacén, el mismo donde Smalls se movilizó inicialmente en 2020. El poder de producción allí ayudó orgánicamente a establecer el ALU y su lucha por el poder asociativo. Si bien Amazon considera a ALU como un «tercero» en la lucha de los trabajadores<sup>87</sup>, se niega a darle reconocimiento y ha presentado objeciones adicionales ante la NLRB, esta ha respondido certificando que ALU representa a los trabajadores en JFK8<sup>88</sup>. A medida que ALU busca aumentar el salario por hora a por lo menos 30 dólares, eliminar las horas extras obligatorias en las horas no pico y presionar por pausas más prolongadas<sup>89</sup>, queda por ver cómo este poder asociativo se traduce en poder institucional y de negociación.

En estos complejos terrenos nacionales y locales, donde las elecciones no siempre han sido exitosas, los ejemplos antes mencionados de Bessemer y JFK8 demuestran, entre otras cosas, dos puntos cruciales. Primero, que la pandemia desempeñó un papel crucial, al permitir que los trabajadores ejercieran su poder de producción y su poder asociativo de una manera sin precedentes. La victoria sindical en JFK8, un almacén con más de 8.000 trabajadores, ha sido considerada como la mayor desde GM y la industria automotriz de la década de 1930<sup>90</sup>. Si bien esto constituye un hito para los trabajadores de Amazon y subraya el potencial de la organización de base, las batallas en curso por el poder asociativo en otros lugares arrojan luz sobre el segundo punto crucial: la gran variedad de actividades antisindicales de Amazon que, junto con el debilitamiento de las condiciones estructurales, tienen como objetivo sofocar el movimiento laboral y su capacidad para crear suficiente presión para crear con éxito interrupciones en el mercado más importante de la empresa.

## Discusión y conclusión

El covid-19 y las condiciones y regulaciones político-económicas coevolutivas provocaron inicialmente un crecimiento exponencial de Amazon y la intensificación concomitante de las luchas laborales por sus trabajadores esenciales. Los casos de Alemania y [EEUU](#) arrojan luz sobre cómo los trabajadores, a pesar de su bajo poder de mercado, pudieron movilizar su poder de producción en torno de preocupaciones de salud y seguridad<sup>91</sup>. Si bien estos casos muestran el potencial renovado para la organización, también demuestran que las condiciones estructurales y la postura antisindical de Amazon persisten como obstáculos en la senda de los trabajadores que perturban el negocio de la empresa y cultivan plenamente su poder asociativo e institucional.

Ambos casos nacionales, a pesar de sus diferentes escenarios de relaciones laborales, ilustran cómo Amazon es capaz de mantener su postura de rechazar a los sindicatos como partes en la negociación, considerándolos como terceros innecesarios para el diálogo. Si bien Amazon no puede luchar legalmente contra los comités de empresa en Alemania o contra la existencia de ver.di, utiliza los primeros para eliminar al segundo y su objetivo de un acuerdo de negociación colectiva. A medida que ver.di sigue movilizándose, su lucha parece estar adquiriendo un carácter de continuidad en lugar de lograr un cambio fundamental, incluso en el contexto del covid-19. Por el contrario, la pandemia actuó en [EEUU](#) como catalizador de movilizaciones sin precedentes de poder de producción y poder asociativo. Si bien este último hasta el momento no ha tenido éxito en la mayoría de los casos, ha desencadenado un proceso clave de búsqueda de sindicalización en un contexto en el que Amazon ha intensificado sus actividades antisindicales. A pesar de los diferentes escenarios en ambos países en cuanto a las relaciones laborales, Amazon puede eludir las negociaciones y, por lo tanto, el poder asociativo de los trabajadores en forma de sindicatos, a menos que esté legalmente obligada a negociar. La empresa continúa «explotando el margen de maniobra permitido por las leyes nacionales» y aprovechando sus contextos<sup>92</sup>.

El análisis de los recursos de poder coevolutivos de los trabajadores dentro de sus diferentes contextos demuestra cómo, en un momento de influencia

potencialmente mayor, los mercados más importantes de Amazon no podrían ejercer presión sobre esta empresa. La persistencia de obstáculos estructurales y condiciones que anteceden a la pandemia subrayan la necesidad continua de organización en las plantas y de base para impulsar el poder asociativo y el poder de producción en toda la red de Amazon. Esto también significa que se debe tener más en cuenta la diversa composición de la mano de obra. Si bien este artículo solo se ha referido a las dimensiones racializadas de las fuerzas laborales, es crucial continuar los esfuerzos de investigación que examinen cómo estas, junto con las dimensiones de género, fragmentan sistemáticamente estas fuerzas a la vez que vinculan a los trabajadores. Cuanto más fuertes sean las movilizaciones locales del poder de producción y asociativo, mayor será el potencial del poder nacional o incluso transnacional para ejercer presión sobre Amazon. Sin embargo, si ni siquiera sus dos mercados más importantes pueden generar suficiente presión para llevar a Amazon a la mesa de negociaciones, entonces la lucha actual de los trabajadores por sus recursos de poder debe ser apoyada políticamente por marcos regulatorios que definan los límites de las actividades de Amazon. Como demuestran estos casos, si los sistemas de relaciones laborales no obligan a la empresa a reconocer o negociar con los sindicatos, Amazon, respaldada por sus esfuerzos multimillonarios, aprovechará el terreno para socavar y, si es posible, suprimir la organización y el movimiento de los trabajadores. A medida que se vuelve cada vez más difícil para plataformas como Amazon sostener el crecimiento exponencial que experimentaron durante la pandemia, lo que las obligó a despedir a miles de personas, será aún más importante continuar examinando cómo evolucionan los recursos de poder de los trabajadores, pero también cómo seguir apoyando estas luchas.

*Nota: la versión original de este artículo, en inglés, se publicó en European Review of Labour and Research vol. 28 No 4, 2023, con el título «(Re)shaping Amazon Labour Struggles on Both Sides of the Atlantic: The Power Dynamics in Germany and the US amidst the Pandemic». Traducción: Carlos Díaz Rocca.*

1.

Karen Weise: «Amazon Is Said to Plan to Lay Off Thousands of Employees» en *The New York Times*, 14/11/2022.

• 2.

Nicole Bateman y Martha Ross: «The Pandemic Hurt Low-Wage Workers the Most – And So Far, the Recovery Has Helped Them the Least» en *Brookings*, 28/7/2021; Aleksandra Webb, Ronald McQuaid y Sigrid Rand: «Employment in the Informal Economy: Implications of the Covid-19 Pandemic» en *International Journal of Sociology and Social Policy* vol. 40 No 9-10, 2020.

• 3.

«Amazon Hopes Pandemic Habits Stick after Profits Triple» en *bbc.com*, 29/4/2021.

• 4.

«Amazon. Statistics & Facts» en *Statista*, 14/7/2023.

• 5.

Amazon's Covid-19 Blog, [www.aboutamazon.com/news/company-news/amazons-covid-19-blog-updates-on-how-were-responding-to-the-crisis](http://www.aboutamazon.com/news/company-news/amazons-covid-19-blog-updates-on-how-were-responding-to-the-crisis).

• 6.

S. Kassem: «Amazon in the Time of Coronavirus» en HesaMag No 22, 2020; Sara A. O'Brien: «Amazon Workers at New York Warehouse Vote to Form Company's First us Union» en *CNN Business*, 4/1/2022; Kari Paul: «Hundreds of Amazon Warehouse Workers to Call in Sick in Coronavirus Protest» en *The Guardian*, 21/4/2020.

- 7.

Jake Alimahomed-Wilson y Ellen Reese: «Surveilling Amazon's Warehouse Workers: Racism, Retaliation, and Worker Resistance amid the Pandemic» en *Work in the Global Economy* vol. 1 No 1-2; S. Kassem: «Labour Realities at Amazon and Covid-19: Obstacles and Collective Possibilities for its Warehouse Workers and MTurk Workers» en *Global Political Economy* vol. 1 No 1, 2022; Nantina Vgontzas: «Amazon after Bessemer» en *Boston Review*, 2021.

- 8.

Amnistia International: «Amazon Inc., Protect Frontline Workers during Covid-19 Crisis», 2020.

- 9.

Amazon: «Thank You Amazon Heroes», 2020, disponible en [aboutamazon.com/news/operations/thank-you-amazon-heroes](https://aboutamazon.com/news/operations/thank-you-amazon-heroes); N. Vgontzas: «Amazon after Bessemer», cit.

- 10.

Alessandro Delfanti: *The Warehouse: Workers and Robots at Amazon*, Pluto Press, Londres, 2021.

- 11.

S. Kassem: *Work and Alienation in the Platform Economy: Amazon and the Power of Organization*, Bristol UP, Bristol, 2023.

- 12.

Sabrina Apicella: *Das Prinzip Amazon. Über den Wandel der Verkaufsarbeit und Streiks im transnationalen Versandhandel*, VSA Verlag, Hamburg, 2021; Georg Barthel: «Against the Logistics of Amazon: Challenges to Build Effective Power» en *Transnational Social Strike Platform: Strike the Giant! Transnational Organization against Amazon*, otoño de 2019; Dominik Owczarek y Agata Chełstowska: «Amazon in Polen: Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen», Institut Spraw Publicznych / Friedrich-Ebert-Stiftung, Varsovia, 2018, disponible en [library.fes.de/](http://library.fes.de/).

- 13.

G. Barthel: ob. cit.

- 14.

Jörn Boewe y Johannes Schulten: «The Long Struggle of the Amazon Employees: Laboratory of Resistance: Union Organising in E-Commerce Worldwide», Rosa-Luxemburg-Stiftung, Bruselas, 2019; J. Boewe y J. Schulten: «Amazon Strikes in Europe: Seven Years of Industrial Action, Challenges and Strategies» y N. Vgontzas: «A New Industrial Working Class? Challenges in Disrupting Amazon's Fulfillment Process in Germany» en Jake Alimahomed-Wilson y Ellen Reese (eds): *The Cost of Free Shipping: Amazon in the Global Economy*, Pluto Press, Londres, 2020.

- 15.

S. Apicella: ob. cit.; S. Apicella y Helmut Hildebrandt: «Divided We Stand: Reasons for and against Strike Participation in Amazon's German Distribution Centres» en *Work Organisation, Labour & Globalisation* vol. 13 No 1, 2019.

- 16.

J. Boewe y J. Schulten: «The Long Struggle of the Amazon Employees», cit., y «Amazon Strikes in Europe», cit.; Bruno Cattero y Marta D'Onofrio: «Organizing and Collective Bargaining in the Digitized 'Tertiary Factories' of Amazon: A Comparison between Germany and Italy» en Edoardo Ales et al. (eds.): *Working in Digital and Smart Organizations: Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*, Palgrave-Macmillan, Cham, 2018; *Transnational Organization against Amazon: Strike the Giant!* *Transnational Social Strike Platform*, cit.

- 17.

S. Kassem: «Labour Realities at Amazon and Covid-19», cit.

- 18.

A. Delfanti: ob. cit.; S. Kassem: *Work and Alienation in the Platform Economy*, cit.

- 19.

David Harvey: *A Companion to Marx's Capital*, Verso, Londres, 2010; Karl Marx: *Capital: A Critique of Political Economy*, vol. 1., Vintage / New Left Review, Londres, 1977.

- 20.



UNI Global Union: «Amazon & the Covid-19 Crisis – Essentially Irresponsible», 2020, disponible en [uniglobalunion.org/wp-content/uploads/amazoncovid\\_en.pdf](https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/amazoncovid_en.pdf).

- 21.

Andreas Bieler: «Agency and Power Resources Approach: Asserting the Importance of the Structuring Conditions of the Capitalist Social Relations of Production» en *Global Labour Journal* vol. 9 No 2, 2018.

- 22.

G. Barthel: ob. cit.; Simon Joyce, Mark Stuart y Chris Forde: «Theorising Labour Unrest and Trade Unionism in the Platform Economy» en vol. 38 No 1, 2022; S. Kassem: *Work and Alienation in the Platform Economy*, cit.; Kurt Vandaele: «Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe», documento de trabajo No 2018.05, European Trade Union Institute (ETUI), Bruselas, 2018; K. Vandaele: «From Street Protest to 'Improvisational Unionism': Platform-Based Food Delivery Couriers in Belgium and the Netherlands», FES, 9/2020, disponible en [library.fes.de](https://library.fes.de).

- 23.

Erik Olin Wright: «Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise» en *American Journal of Sociology* vol. 105 No 4, 2000.

- 24.

Beverly J. Silver: *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization Since 1870*, Cambridge UP, Cambridge, 2003.

- 25.

Reinhard Bispinck y Thorsten Schulten: «Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany», informe para discusión No 178, wsi, Düsseldorf, 2011; Rebecca Gumbrell-McCormick: «European Trade Unions and 'Atypical' Workers» en *Industrial Relations Journal* vol. 42 No 3, 2011; B. Silver: *Forces of Labor*, cit.

- 26.

B. Silver: «Theorising the Working Class in the Twenty-First Century Global Capitalism» en Maurizio Atzeni (ed.): *Workers and Labour in a Globalised Capitalism: Contemporary Themes and Theoretical Issues*, Palgrave-Macmillan, Basingstoke-Nueva York, p. 50, énfasis en el original.

- 27.

Richard Hyman: «Trade Unions and the Politics of the European Social Model» en *Economic and Industrial Democracy* vol. 26 No 1, 2005.

- 28.

B. Silver: *Forces of Labor*, cit.; E.O. Wright: ob. cit.; Stefan Schmalz, Carmen Ludwig y Edward Webster: «The Power Resources Approach: Developments and Challenges» en *Global Labour Journal* vol. 9 No 2, 2018.

- 29.

Sonya O. Rose: «Class Formation and the Quintessential Worker» en John R. Hall (ed.): *Reworking Class*, Cornell UP, Ithaca, 1997.

- 30.

Ashley J. Bohrer: *Marxism and Intersectionality: Race, Gender, Class and Sexuality Under Contemporary Capitalism*, Transcript, Bielefeld, 2019; Richard Hyman: «Trade Unions, Global Competition and Options for Solidarity» en Andreas Bieler e Ingemar Lindberg (eds.): *Global Restructuring, Labour and the Challenges for Transnational Solidarity*, Routledge, Londres, 2010, pp. 16-29.

- 31.

B. Silver: *Forces of Labor*, cit., p. 14.

- 32.

S. Schmalz y Klaus Dörre: «Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens» en *Industrielle Beziehungen* vol. 21 No 3, 2014; S. Schmalz, C. Ludwig y E. Webster: ob. cit.

- 33.

E.O. Wright: ob. cit., p. 996.

- 34.

J. Boewe y J. Schulten: «The Long Struggle of the Amazon Employees», cit.; B. Cattero y M. D'Onofrio: ob. cit.

- 35.

«Annual Net Sales of Amazon in Selected Leading Markets from 2014 to 2021» en *Statista*, 2023, disponible en [www.statista.com/statistics/672782/net-sales-of-amazon-leading-markets/](http://www.statista.com/statistics/672782/net-sales-of-amazon-leading-markets/).

- 36.

Dominick Reuter: «1 Out of Every 153 American Workers is an Amazon Employee» en *Business Insider*, 30/7/2021.

- 37.

«Amazon: A Major European Employer», 2022, disponible en [aboutamazon.eu/news/job-creation-and-investment/amazon-a-major-european-employer](http://aboutamazon.eu/news/job-creation-and-investment/amazon-a-major-european-employer); «Amazon: Fakten über die Amazon Logistikzentren», 2022, disponible en [aboutamazon.de/news/logistik-und-zustellung/fakten-ueber-die-amazon-logistikzentren](http://aboutamazon.de/news/logistik-und-zustellung/fakten-ueber-die-amazon-logistikzentren).

- 38.

J. Boewe y J. Schulten: «Amazon Strikes in Europe», cit.; S. Apicella: ob. cit.

- 39.

Lauren Kaori Gurley: «Amazon Workers Who Commute across the us-Mexico Border Every Day Are Organizing for Better Working Conditions» en *Vice*, 8/7/2022.

- 40.

N. Vgontzas: «A New Industrial Working Class?», cit.

- 41.

Ibíd.; G. Barthel: ob. cit.

- 42.

S. Apicella: ob. cit.

- 43.

G. Barthel: ob. cit.; N. Vgontzas: «A New Industrial Working Class?», cit. y «Amazon after Bessemer», cit.

- 44.

J. Boewe y J. Schulten: «The Long Struggle of the Amazon Employees», cit.; S. Kassem: *Work and Alienation in the Platform Economy*, cit.

- 45.

S. Apicella: ob. cit.; G. Barthel: ob. cit.; S. Kassem: *Work and Alienation in the Platform Economy*, cit.; N. Vgontzas: «A New Industrial Working Class?», cit.

- 46.

S. Apicella: ob. cit.; G. Barthel: ob. cit.; A. Delfanti: ob. cit.; S. Kassem: *Work and Alienation in the Platform Economy*, cit.

- 47.

«Common Strategy to Gain Power and Think Bigger», entrevista a Christian Krähling en *Transnational Organization against Amazon: Strike the Giant! Transnational Social Strike Platform*, cit.; D. Owczarek y A. Chelstowska: ob. cit.

- 48.

«Amazon's Human Rights Commitment, Policy and Practice: Freedom of Association and Collective Bargaining», 2022, disponible en [www.aboutamazon.com/news/policy-news-views/amazons-human-rights-commitment-policy-and-practice](http://www.aboutamazon.com/news/policy-news-views/amazons-human-rights-commitment-policy-and-practice).

- 49.

S. Kassem: «Labour Realities at Amazon and Covid-19», cit.

- 50.

Heiner Dribbusch, Steffen Lehndorff y Thorsten Schulten: «Two Worlds of Unionism? German Manufacturing and Service Unions since the Great Recession» en S. Lehndorff, H. Dribbusch y T. Schulten (eds.): *Rough Waters: European Trade Unions in a Time of Crises*, ETUI, Bruselas, 2017.

- 51.

S. Apicella: ob. cit.; S. Kassem: *Work and Alienation in the Platform Economy*, cit.; N. Vgontzas: «A New Industrial Working Class?», cit.

- 52.

ver.di: «Amazon: In Corona-Zeiten krank zur Arbeit? ver.di fordert mehr Rücksicht auf Gesundheit der Beschäftigten und tarifvertragliche Regelungen», 2020, disponible en [www.verdi.de/](http://www.verdi.de/).

- 53.

«Amazon Workers in Germany to Go on Strike over Coronavirus Infections» en *Reuters*, 28/6/2020.

- 54.

«Streik an sechs Amazon-Standorten» en *Tagesschau*, 21/12/2020.

- 55.

V. «Kampf um Tarifvertrag: Osterstreik bei Amazon» en *Tagesschau*, 26/8/2023.

- 56.

J. Boewe y J. Schulten: «The Long Struggle of the Amazon Employees», cit.; S. Apicella: ob. cit.; S. Apicella y H. Hildebrandt: ob. cit.

- 57.

G. Barthel: ob. cit.; S. Kassem: *Work and Alienation in the Platform Economy*, cit.

- 58.

D. Owczarek y A. Chełstowska: ob. cit.

- 59.

N. Vgontzas: «A New Industrial Working Class?», cit., p. 121.

- 60.

ver.di: «Streikaufruf bei Amazon: her mit dem Tarifvertrag», 2022, disponible en [www.verdi.de/](http://www.verdi.de/).

- 61.

ver.di: «Erster Amazon Streik in Niedersachsen», 14/9/2022, disponible en [nds-bremen.verdi.de/](http://nds-bremen.verdi.de/).

- 62.

S. Kassem: *Work and Alienation in the Platform Economy*, cit.

- 63.

J. Boewe y J. Schulten: «The Long Struggle of the Amazon Employees», cit.; S. Apicella: ob. cit.; S. Kassem: *Work and Alienation in the Platform Economy*, cit.; ver.di: «Streikaufruf bei Amazon», cit.; N. Vgontzas: «A New Industrial Working Class?», cit.

- 64.

S. Apicella: ob. cit.; J. Boewe y J. Schulten: «The Long Struggle of the Amazon Employees», cit.

- 65.



E.O. Wright: ob. cit.

- 66.

J. Boewe y J. Schulten: «Amazon Strikes in Europe», cit.; N. Vgontzas: «A New Industrial Working Class?», cit.

- 67.

«Amazon's Human Rights Commitment, Policy and Practice: Freedom of Association and Collective Bargaining», cit.

- 68.

S. Kassem: «Labour Realities at Amazon and Covid-19», cit.

- 69.

Jason Del Rey: «The Results of Amazon's Historic Union Vote Are Days Away» en *Vox*, 31/3/2021.

- 70.

E. Reese: «Gender, Race, and Amazon Warehouse Labor in the United States» en J. Alimahomed-Wilson y E. Reese (eds): ob. cit., p. 104.

- 71.

UNI e ITUC: «Symposium on the Unchecked Power of Amazon in Today's Economy and Society. Brussels: uni Global Union and the International Trade Union Confederation», Bruselas, 2/12/2019,

disponible en [www.ituc-csi.org/img/pdf/uni\\_amazonsymposium\\_report\\_final\\_en\\_digital.pdf](http://www.ituc-csi.org/img/pdf/uni_amazonsymposium_report_final_en_digital.pdf).

- 72.

S. O'Brien: ob. cit.; K. Paul: ob. cit.; UNI Global Union: ob. cit.

- 73.

Paul Blest: «Leaked Amazon Memo Details Plan to Smear Fired Warehouse Organiser: 'He's Not Smart or Articulate'» en [Vice](#), 2/4/2020.

- 74.

S. Kassem: «Labour Realities at Amazon and Covid-19», cit.

- 75.

NLRB: «Your Right to Form a Union», s/f, disponible en [nlrb.gov/about-nlrb/rights-we-protect/the-law/employees/your-right-to-form-a-union](http://nlrb.gov/about-nlrb/rights-we-protect/the-law/employees/your-right-to-form-a-union).

- 76.

J. Boewe y J. Schulten: «The Long Struggle of the Amazon Employees», cit.

- 77.

J. Del Rey: «America Finally Gets an Amazon Union» en [Vox](#), 1/4/2022; Annie Palmer: «Amazon Fires Two Employees Tied to Staten Island Union Effort» en [CNBC](#), 9/5/2022.

- 78.

J. Del Rey: «The Results of Amazon's Historic Union Vote Are Days Away», cit.

- 79.

Tamara Lee et al.: «Amazon's Policing Power: A Snapshot from Bessemer», 2022, disponible en [hrlr.msu.edu/directory/faculty/Amazons-Policing-Power-A-Snapshot-From-Bessemer.pdf](http://hrlr.msu.edu/directory/faculty/Amazons-Policing-Power-A-Snapshot-From-Bessemer.pdf).

- 80.

RWDSU: «Amazon Illegally Interfered in Union Vote – RWDSU to File Objections and Related ulp Charges to Hold Amazon Accountable for Their Actions», 2021.

- 81.

Sarah Todd: «How Amazon Beat the Union Vote in Bessemer, Alabama» en [Quartz](#), 9/4/2021.

- 82.

Charles Bethea: «The Alabama Workers Trying to Unionize an Amazon Fulfillment Center» en [The New Yorker](#), 17/3/2021; Jay Greene: «Labor Board Calls for Revote at Amazon Warehouse in Alabama in Major Victory for Union» en [The Washington Post](#), 29/11/2021.

- 83.

J. Del Rey: «The Results of Amazon's Historic Union Vote Are Days Away», cit.

- 84.

«How Two Friends Beat Amazon and Built a Union», podcast en *The New York Times*, 11/4/2022.

- 85.

J. Del Rey: «America Finally Gets an Amazon Union», cit.; A. Palmer: ob. cit.

- 86.

Andrea Hsu: «In a Stunning Victory, Amazon Workers on Staten Island Vote for a Union» en *NPR*, 1/4/2022; «How Two Friends Beat Amazon and Built a Union», cit.

- 87.

A. Hsu: ob. cit.

- 88.

Noam Scheiber: «Labor Board Official Says Amazon Effort to Overturn Staten Island Warehouse Election Should Be Rejected» en *The New York Times*, 1/9/2022.

- 89.

J. Del Rey: «America Finally Gets an Amazon Union», cit.

- 90.

«How Two Friends Beat Amazon and Built a Union», cit.

- 91.

S. Kassem: «Labour Realities at Amazon and Covid-19», cit.

- 92.

J. Boewe y J. Schulten: «Amazon Strikes in Europe», cit., p. 211.