

SINDICALIZACIÓN EN AMAZON

Algunas señales de tendencia.

La reciente sindicalización de un establecimiento de AMAZON, parecidos intentos en STARBUCKS, y un soporte, al menos discursivo pero también con tibios intentos de regulación por parte del gobierno de Biden, ponen en escena, luego de décadas de retroceso, al movimiento laboral organizado como vector de disputa en las empresas y, a la vez, en la sociedad.

¿Por qué puede resultar de interés observar el proceso en el país del norte? Por varias razones: una, porque en buena medida se debe al impulso de las organizaciones sindicales, engarzadas en un modelo de acumulación que genéricamente denominaremos *fordismo*, amparadas desde el Estado en la época del *New Deal* de Roosevelt, entre otras políticas públicas a través de la aprobación de la *National Labor Relations Act*, todo lo cual disparó la afiliación sindical y, con ello, la participación de los sindicatos en la distribución – redistribución – del excedente en una economía intervenida vía *keynesianismo*.

Otras evidentes razones son las que derivan del rol que Estados Unidos sigue ocupando no sólo en la economía, a pesar de China, sino en el imaginario cultural y político global, con lo mejor y lo peor que ello determina. Si desde dicho país surgió la fractura ideológica por la que advino el neoliberalismo, que se cargó aquel modelo del Estado de Bienestar, estas nuevas señales exponen una mirada crítica sobre la extrema financiarización y su consiguiente impuesta desigualdad y advierte sobre fórmulas para revertirlas. Así como Roosevelt manifestaba: *If I were a factory worker, I would join a union*, ahora Biden señala: “los sindicatos construyeron

la clase media”, e impulsa un plan de infraestructura con una condición para las empresas que participen: el respeto por la sindicalización.

Por supuesto que ni Biden puede representar a los trabajadores, ni Estados Unidos va al socialismo... pero el cambio de tendencia, y las mejores condiciones contextuales para la sindicalización pueden ser el motor para una reversión del proceso implantado por el neoliberalismo y, con ello, de nuevo al terreno de disputa principal en que los trabajadores y sus sindicatos confrontan con el capital por un reparto de la productividad.

Hay otra, significativa, explicación que surge de las características y el papel simbólico de la empresa en la que éste incipiente proceso de sindicalización se está dando. Amazon es uno de los mayores empleadores de Estados Unidos, con más de un millón de empleados directos, sin contar los tercerizados, en particular los distribuidores. Y es, a la vez, el prototipo de empresa de crecimiento exponencial, gestada por un supermillonario, Jeff Bezos, a partir de la tecnología digital que mejora la logística, pero todavía fundada en la distribución de productos propios de la economía del consumo. Y por si fuera poco, como era previsible, con una práctica de anti sindicalización feroz.

Veamos algunos rasgos de lo acontecido en los primeros días de abril de este año en que se reconoció al “Amazon Labor Union” (ALU), para representar a los trabajadores del centro de distribución en Staten Island. Previamente se había intentado lo mismo en relación a un centro en Alabama, y no se había logrado (según la legislación se requiere previamente un 30% de trabajadores que firmen la carta de aceptación para proponer luego la votación por sí o por no al sindicato, con lo que las presiones patronales son muy determinantes para evitarlo).

La historia del ALU es, como se señaló en Jacobin, la de “David contra Goliath”, digna de incorporarla al largo libro de la historia del sindicalismo. Como siempre ciertos hombre o mujeres identifican y personifican el momento. En este caso se trata de Christian Smalls, un trabajador de Amazon que había sido despedido en los primeros días de la pandemia luego de organizar una protesta por la ausencia de medidas de seguridad contra el Covid-19. A diferencia del anterior intento de organización en Alabama, llevado adelante por un sindicato establecido, de alcance nacional (de trabajadores de venta minorista), el ALU es una organización gestada en el lugar de trabajo y con los métodos más básicos de presencia en la puerta del establecimiento, comidas al aire libre, reparto de folletos, mensajes a través de aplicaciones como TikTok, etc. La propia campaña antisindical de Amazon, en la que gastó más de cuatro millones de dólares, contratando consultores laborales, creando sitios web antisindicales, convocando reuniones obligatorias durante los turnos de los trabajadores para enfatizar las desventajas de los sindicatos y enviando mensajes de texto frecuentes a los trabajadores con mensajes antisindicales alentando a votar “no”, es significativa de cuánto importó a la empresa este fenómeno.

Ahora ALU tiene por delante el gran desafío de representar a los trabajadores de Amazon de Staten Island en la negociación colectiva. ALU tiene claras las demandas de los trabajadores: un salario mínimo de 30 dólares por hora, aumento del tiempo libre remunerado y de los días de vacaciones, descansos remunerados durante la jornada, representación sindical en cualquier reunión disciplinaria y un fuerte apoyo para el cuidado de los niños.

La sindicalización incipiente en Amazon coincide con otros fenómenos recientes en torno a la organización y acción sindical en otras empresas, con la situación del mercado de trabajo en Estados Unidos, y la política laboral en general. Veamos cada uno de ellos.

En relación a la organización sindical, sucesos semejantes se han venido dando en otra de las empresas icónicas, en este caso Starbucks, en la que en 176 establecimientos se han presentado pedidos de elección para conformar representación del "Starbucks Workers United" (SWU), que inició su derrotero en Buffalo, en 2021, pese a la resistencia de la empresa, las campañas represivas y hasta el regreso de Howard Schultz, su fundador, para derrotar el intento de sindicalización generalizada. La respuesta del sindicato, en la primer mesa de negociación es la institución de una cláusula de "causa justa" para el despido, permitir que los empleados cobren propinas con tarjeta de crédito e incrementos salariales.

Conjuntamente con el impulso de sindicalización se verifica una doble situación, seguramente retroalimentada, entre una creciente ola de protestas y lo que se ha dado en llamar la "gran renuncia". En los meses de agosto y setiembre de 2021, más de 8 millones de trabajadores abandonaron sus empleos, la cantidad más elevada de renuncias desde que se llevan este tipo de estadísticas, dándose supuestos en que la oferta de puestos de trabajo supera a la demanda, en oficios menos cualificados y con remuneraciones más bajas. Concomitantemente, y en buena medida explicado por lo anterior, se multiplican huelgas como las de los trabajadores de Hollywood, o del fabricante de tractores John Deere, o de hospitales en Nueva York, o profesores ayudantes de la Universidad de Columbia, o 24.000 enfermeros en California, contratados por la corporación Kaiser, etc.

Las consecuencias en las condiciones de trabajo comienzan a verse. En el sector del ocio y la hostelería, particularmente signado por las renuncias masivas, a la par se ha registrado en los últimos meses un incremento de salarios del orden del 18%. Es verdad que en uno de los sectores con peores condiciones y salarios.

Por su parte el gobierno de Biden ha puesto en marcha diversas políticas consistentes con una tendencia “pro-uni3n”. As3 por una orden ejecutiva estableci3 un grupo de trabajo de la Casa Blanca sobre organizaci3n y “empoderamiento” de los trabajadores; nombr3 a Celeste Drake, experto en comercio de la AFL-CIO, a cargo del programa “Made in Am3rica”; y acompa1a el proyecto de ley impulsado por Robert “Bobby” Scott, el denominado “PRO-Act” (“Protecting the right to organize Act of 2021”), entre otras medidas. 3ste 3ltimo proyecto constituir3, de aprobarse finalmente, la m3s importante legislaci3n en favor de la organizaci3n de los trabajadores, desde los a1os 30 del siglo pasado.

El proyecto tuvo media sanci3n de la C3mara de Representantes en marzo de 2021, por el voto a favor de 220 legisladores del Partido Dem3crata y 205 en contra, del Partido Republicano (en realidad aprobado por 225 a 206, ya que cinco republicanos votaron favorablemente y un dem3crata en contra), y se encuentra en tratamiento por el Senado. Entre otras normas, especialmente dirigidas a modificar la National Labor Relations Act, establece formas de protecci3n como: considerar discriminatoria cualquier acci3n del empleador emprendida contra un empleado que participe en una huelga, o en el proceso de negociaci3n colectiva; determinando las obligaciones para los empleadores en la negociaci3n colectiva y en el procedimiento de arbitraje en caso de falta de acuerdo; la definici3n de las pr3cticas desleales; facilitaci3n para la representaci3n en la negociaci3n colectiva ante negativa del empleador; protecci3n a favor de los inmigrantes, a3n en condici3n de irregular; protecci3n contra actos discriminatorios por proporcionar informaci3n al sindicato o al Departamento de Trabajo, relativos al cumplimiento de esta ley, o testificar o presentar denuncias vinculadas con la misma; establecimiento del voto electr3nico para las elecciones de representaci3n, entre otras.

Estas breves líneas permiten orientar algunas discusiones y tendencias. Por un lado, la importancia que en el imaginario y en la dialéctica de confrontación capital – trabajo adquieren los procesos de organización exitosos. En sentido contrario las derrotas se difunden, incluso inconscientemente, como límites y desaliento. Así como en los ´80 la huelga de los mineros en la Gran Bretaña de Thatcher se sitúa como el punto de partida para las políticas neoliberales, abriendo un período de más de 30 años de retrocesos sociales y sindicales, el triunfo del ALU ya ha disparado otros tantos intentos de sindicalización. Las características de los sujetos, lo azaroso en términos de identificación y construcción de solidaridad, por su parte, cumplen también su papel. El liderazgo sindical se nutre de ello como da cuenta la historia de Christian Smalls, despedido por reclamar medidas de salud y seguridad en la pandemia, afectado en su orgullo y su dignidad, indirectamente convertido por la dirección de Amazon y sus asesores en la contra figura de la empresa, a la vieja usanza y valiéndose de las nuevas redes, rompió con una inercia de imposibilidad y está exigiendo derechos para sus representados. La importancia y “status” de la empresa a su vez eleva un mensaje “si se pudo en Amazon...”.

El tipo de organización también es una fuente de debate: ¿sindicalización a través de estructuras establecidas (sindicatos de actividad y amplio alcance territorial) o desde el lugar de trabajo a través de los propios trabajadores y alcance en principio local?

Impensadamente el shock de la pandemia despertó la conciencia sobre lo que Holloway llama el “poder del trabajo” de dos maneras: una, con esa “gran renuncia” impulsada por diversas razones, muchas subjetivas y otras derivadas del efecto cuarentena, y sus efectos sobre el empleo; otra, con la señalada creciente ola de conflictividad. Ambas, causalmente, determinan mejoras en las condiciones de trabajo.

El contexto político y el acompañamiento de las instituciones laborales sigue siendo también determinante. La institución del Departamento Nacional de Relaciones Laborales, como bien lo intuyó Reagan interviniendo sobre sus integrantes, vuelve a ser decisiva para alentar, cuidar y validar los procesos de organización sindical. Según da cuenta un informe de New Yorker, Amazon ha cuestionado su actuación como influencia inapropiada. Quien fuera presidente de la NLRB en el gobierno de Obama ha señalado que en el de Biden está consolidando su verdadera función de hacer cumplir la ley, impulsando la reincorporación de cientos de trabajadores despedidos.

Habrà que estar atentos, entonces, a estos procesos que pueden marcar una tendencia de recuperación de la organización sindical en USA, con sus consiguientes efectos sobre un estado de discusión más amplio sobre la desigualdad, las ganancias de las empresas, los impuestos que pagan, el reparto de la productividad, la jornada de trabajo, el rumbo y gobierno de la globalización que, necesariamente, debe ampliarse en un marco de internacionalismo de los trabajadores.

Guillermo Gianibelli, abril 2022.