

[Descargar](#)

A la Dirección General de la Compañía,

Queremos hacer pública esta carta para dar cuenta de lo injusto de nuestra situación y de las motivaciones de un conflicto que se encamina hacia su décimo mes de duración sin solución a la vista. Nos dirigimos a vosotros desde el conocido como MAD4, vuestro centro logístico en San Fernando de Henares (Madrid), el más antiguo y uno de los dos más grandes y de estas características en todo el país.

Os damos por enterados de primera mano del conjunto de reivindicaciones que os seguimos haciendo tras tantos meses de huelgas y manifestaciones, unas reivindicaciones que consideramos justas y realistas que hemos ido encogiendo de cara a un acercamiento que no llega a producirse. Es por ello que no os hablaremos de garantía salarial, complemento de baja por contingencia común, categorías laborales, días de asuntos propios... unos derechos que dejaron de existir en nuestro centro merced a la reforma laboral de 2012 y a la caducidad del convenio propio que nos protegía hasta el 31 de diciembre de 2016.

En cambio, os hablaremos de la historia vital de muchos y muchas compañeras que desde hace ya más de 6 años fueron comenzando a prestar sus servicios para la compañía.

Los años de crisis hicieron estragos en la calidad del empleo en España. Los más veteranos perdieron muchos trabajos de los que ya tanto cuestan de encontrar: estabilidad, facilidad para coger vacaciones, promoción profesional, salarios dignos y pluses garantizados por convenio, ausencia de constantes mecanismos de productividad y control, jornadas de lunes a viernes...

A los más jóvenes nos acostumbraron al nuevo empleo flexiprecario tan común hoy día: temporalidad, contratos parciales, horas que no se pagan, horarios que no se cumplen, más fines de semana, adaptación total del trabajador a las necesidades empresariales... Habiendo eso sí, un denominador común para ambos heredados de tantos años de "boom" y crecimiento económico: el conformismo, el sálvese quien pueda, el qué hay de lo mío y sobretodo la ausencia de conciencia, tradición y organización sindical... que tanto daño nos hace hoy día. En este contexto llegamos a una Empresa americana, novedosa en las formas y de promesa fácil, que poco a poco se fue conformando como el imperio del sector logístico que es en la actualidad en España.

Se empezó de lunes a viernes. Un equipo reducido y familiar. Muchos comenzaron a trabajar y pudieron ir subiendo progresivamente algunos peldaños de la pirámide social de la empresa. Si bien el salario era mayor que en otros almacenes, es cierto que veníamos de las abundantes empresas de los polígonos madrileños que se saltan las tablas salariales de su sector a la torera. Acostumbrados a la tiranía, los jefes parecían accesibles y amables. En los periodos navideños daban pizzas y perritos calientes. Un ping pong, que parecía solo entendible para ejecutivos de Google, estaba también ahí en nuestra propia cantina. Es cierto que en el propio día podían avisar de una hora o dos "flexibles" (tan lejos de una hora extra como que no es voluntaria y que a priori no se paga, se compensa mandándote a casa un día que no hagas mucha falta) pero... ¡que importaba! Si todo parecía ir mejorando con el paso de los meses. Las expectativas eran muchas. Año a año la nave se ampliaba, cada vez más estanterías, más llenas, más alturas, más mercancía, más maquinaria... La capacidad de envío y recepción de mercancía se disparaba. Mes a mes había decenas de caras nuevas pero no importaba pues nunca se llegaba a cubrir todo el volumen de trabajo que el "cliente" demandaba. Aprendíamos nuevos procesos lo cual daba algo de estimulante a la habitual monotonía de un trabajo de almacén.

Poco a poco la ilusión se fue resquebrajando. Veíamos que la mayoría de compañeros que

Carta abierta a la dirección de Amazon España

Escrito por pcmadrid

Sábado, 12 de Enero de 2019 20:02 -

todo lo daban trabajando a través de las ETT eran repuestos constante e inmediatamente por otros nuevos.

Muchos con excusas sin fundamento alguno como que “no tenía productividad suficiente”, “tenía mala actitud” o es que “había llegado a los 12 meses sin lograr haber sido convertido a indefinido”.

Se empezaron a generalizar los fines de semana, aunque a los indefinidos solo uno al mes. Las Navidades empezaron a ser la temporada en la que año tras año menos veíamos a la familia: algunas jornadas de 9 horas, algunas semanas de 6 días, 1% de concesión de vacaciones... Los “feedback” por no llegar a la producción eran una constante semanal aunque en nuestros contratos nada se diga al respecto. La “salud laboral” que tanto importa en la teoría se olvida en la práctica: si nos obligan, por ejemplo, a coger cargas pesadas entre dos personas, ¿por qué nos destinan solos a funciones que requieren elevar esas cargas? Del mismo modo, ¿qué salud laboral va a haber recogiendo pedidos 25 kilómetros diarios o empaquetando 8 horas al día semana tras semana? Los departamentos crecían a la vez que tus manager se distanciaban. Se buscaban para dirigir a los equipos a personas externas en vez de apostar por la promoción interna. Los nuevos mandos tenían insuficiencias muchas veces de formación en cuanto a la gestión de equipos, de conflictos, de trato... algo de lo que la Empresa se despreocupaba. Las rotaciones de funciones fueron menguando, cada día estábamos más especializados en uno o dos procesos a los que siempre nos destinaban haciendo de cada jornada una eterna monotonía.

Y en ese contexto estalló el desastre. Un 7 de diciembre (del que acaba de pasar el aniversario), 11 meses después de haber caducado nuestro convenio propio y en plena negociación del nuevo, la Empresa plantea que el convenio propio ya no se podía extender. Ese acuerdo venía a regular cuestiones que el propio Amazon había puesto unilateralmente a su llegada a España, pero a juicio de la Empresa ya no valían. Ahora había más centros en España (el otro gigantesco centro de Barcelona abrió pocas semanas antes) y las condiciones de MAD4 tenían que verse adaptadas al “acuerdo superior aplicable”. Algo que venía a significar aplicar el convenio provincial de logística que ya venían sufriendo el resto de pequeños centros abiertos por la Compañía en toda la geografía española.

En MAD4 lo que debía entrar era el Convenio Provincial de Logística de Madrid, un convenio que incluía algunas mejoras tan ansiadas como el complemento de antigüedad o la reducción de tres jornadas de trabajo al año. Un cambio de convenio que en las primeras reuniones fue vendido como un acto de gran generosidad por parte de la empresa que debía tener como contrapartida una serie de “pequeñas” cesiones como retroceder en protección frente a enfermedad, eliminar una categoría profesional y devaluar sus funciones, desvincular salarios del IPC... Un rápido vistazo a la situación en el resto de centros deja clara la realidad de toda esta operación del cambio de convenio. Os disteis cuenta de que lo teníamos en MAD4 era notablemente superior a los mínimos legales que luego empezasteis a aplicar en todas las provincias en las que estáis presentes. En vez de mejorar las condiciones del resto de trabajadores de la Compañía, decidisteis eliminar el marco de condiciones que garantizó la convivencia durante años en nuestro centro.

Quizás fruto de vuestra experiencia en otros países, olvidáis que el tejido empresarial funciona aquí a través del acuerdo y la negociación con los trabajadores. Es comprensible que Amazon decidiera venir a España por ser un paraíso para los bajos salarios y la flexibilidad laboral respecto al resto de Europa. Sin embargo, no es concebible que comencéis a aplicar ahora el rodillo sobre las condiciones de trabajo de más de 1000 personas cuando esa no es la manera

Carta abierta a la dirección de Amazon España

Escrito por pcmadrid

Sábado, 12 de Enero de 2019 20:02 -

habitual de funcionar aquí. Un prejuicio racista muy extendido en España dice que los extranjeros “vienen aquí y no respetan nuestras costumbres”. Resulta curioso que quien finalmente venga y no respete nuestras costumbres sea la multinacional norteamericana Amazon, que crea que puede pasar por encima de negociación colectiva, convenios, acuerdos salariales... que es la vía por la cual se regula el trabajo en miles de pequeñas, medianas y grandes empresas españolas.

Al igual que decía antes respecto del salario, en ningún momento afirmamos que sea el peor centro de trabajo del mundo en el que sufrimos la tiranía y el control más brutal. Es cierto que muchas veces se caricaturiza mucho a Amazon por el lado negativo pero tampoco podemos faltar a la verdad en ciertos aspectos. Como toda empresa capitalista, se beneficia del plusvalor que obtienen de nuestro trabajo. Pero también son ciertas tres cuestiones básicas relacionadas con ciertas condiciones relativamente mejores que tenemos: 1) sin ofrecer unas buenas condiciones es complicado que un trabajador decida quedarse establemente en una empresa como Amazon (por ello, el cambio de convenio es también una mala decisión desde el punto de vista de la gestión, pues cada vez peligra más el interés del trabajador y sus conocimientos por continuar en la Empresa), 2) que una Empresa con la exposición mediática de Amazon siempre se va a cuidar todo lo posible de alejar los escándalos que dañen su reputación y la “marca” como pueda ser casos sonados de explotación laboral explícita y 3) que la legalidad y la Inspección de Trabajo española, aunque sean muy laxas, puedan significar para Amazon por, sus miles de trabajadores, importantes sanciones e indemnizaciones en caso de cometer infracciones o irregularidades notables.

Volviendo al tema y en resumen: el esfuerzo y la ilusión de los comienzos que llevo a MAD4 a estar en cabeza de los centros logísticos de Amazon como dejaban ver los propios indicadores internos de la Compañía... No solo no fueron recompensados sino que se optó por el hachazo a derechos que venían siendo históricos en nuestro centro.

Ello nos llevó a comenzar una serie de huelgas y protestas desde marzo frente a esta injusticia para visibilizarlo públicamente y evidenciar que la oposición es mayoritaria entre los compañeros. Vosotros mismos comprendisteis que aplicar el Convenio Provincial sin más era una barbaridad y tras la huelga total de marzo lo aplicasteis con un “paquete de mejora” que eliminaba algunos de los retrocesos más bruscos, fruto también de la presión ejercida por nuestra huelga.

Al margen de lo que digáis en vuestras escuetas notas de prensa... vosotros tenéis de primera mano los datos del seguimiento, veis que los días de huelga la producción se salva mínimamente gracias al personal temporal y a los nuevos indefinidos. Sabéis que del personal antiguo solo entra a trabajar esos días el personal de categorías superiores, mantenimiento, equipos de soporte... Pero el día de mañana si vuestra gestión no cambia, los hoy temporales y nuevos serán mañanas indefinidos antiguos conscientes del engaño al que nos sometéis y tampoco esa herramienta os funcionará.

Hoy MAD4 es un centro inestable. La relación entre mandos y trabajadores es de crispación, el absentismo se dispara, muchos compañeros buscan otros trabajos que les permita algo de seguridad y estabilidad, aumentan las sanciones, bajan las productividades, se repiten las citaciones a Inspección de Trabajo, sigue la presión mediática... Incluso vuestros grandes días de ventas recientes han tenido que sacarse principalmente desde otros centros.

El próximo 3 de enero tenemos la jornada final de huelga de 24h de esta tanda en una semana clave como la de Reyes. Una jornada que, ojalá, podamos evitar pero que, de no ser posible, nos juntará finalmente a todos los turnos frente a los puertas del centro.

Carta abierta a la dirección de Amazon España

Escrito por pcmadrid

Sábado, 12 de Enero de 2019 20:02 -

Creemos que hay motivos suficientes por uno y otro lado para sentarse realmente y hacer concesiones. Para llegar de una vez por todas a un acuerdo que nos de tranquilidad. La estabilidad es lo que buscamos por ambas partes. Vosotros finalmente queréis que los pedidos fluyan hacia el cliente y nosotros tan sólo trabajar, pero con dignidad, sin engaños ni imposiciones. El acuerdo es posible, el clima de convivencia y expectativas de los primeros años es recuperable, pero desde el inmovilismo y la política del desgaste... nada bueno nos espera.

A la espera de vuestras noticias,

Atentamente,

Un trabajador cualquiera de MAD4