

El costo humano de la fortuna de Jeff Bezos: los trabajadores de Amazon

The Human Cost of Jeff Bezos' Fortune: Amazon Workers

Andrea Milvia CEDEÑO ESPINOZA

Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador por la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Especialista en Derechos Humanos, Políticas Públicas y Herramientas en Contextos de Crisis por la Universidad Andina Simón Bolívar

Sociedad Ecuatoriana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SEDTS)

Ecuador

anmicees97@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0002-3440-9915>

1. SURGIMIENTO DE AMAZON COMO EMPRESA MULTINACIONAL

La compañía Amazon fue constituida en el año 1995 por el emprendedor Jeff Bezos y su esposa, quienes inicialmente concibieron desde su garaje la venta de libros en línea como el negocio central de esta compañía. Amazon, plataforma que vende «desde la A a la Z», inició lentamente el desarrollo de su sitio web a medida que agregaba libros a su catálogo virtual. Sus segmentos de negocio convirtieron a esta compañía en una gigante tecnológica que dejó de ser conocida simplemente por su plataforma de compra de libros, sino que esta desarrolló y adquirió nuevos y rentables negocios que complementaron la visión de su creador. El éxito detrás de esta empresa de comercio

electrónico se centró en crear un modelo de negocio en línea que vendiera y entregara alimentos, insumos de todo tipo, artículos de belleza, etc., como si fuera el supermercado en línea más grande del mundo. Para lograr la expansión de sus operaciones tuvo que superar desafíos como la crisis de las burbujas.com, la crisis inmobiliaria del 2008 y el COVID-19, siempre centrándose en las necesidades de sus clientes. Tras superar estas crisis, a lo largo del tiempo desarrolló nuevas líneas de negocio tales como el servicio de datos en la nube AWS, el asistente de comandos verbales Alexa/Echo, la empresa de viajes espaciales Blue Origin, la plataforma de contenidos multimedia Amazon Prime Video & Music, el supermercado Amazon Fresh, entre otras que demuestran el ímpetu de la empresa en diversificar sus ingresos¹.

Si bien la compañía comenzó en la ciudad de Seattle, el triunfo económico de su línea de envío de productos le otorgó la capacidad de expandirse a diferentes países del mundo. Su primer intento de ingresar al mercado europeo surgió en España en el año 2011, incorporando nuevas estrategias para adaptarse a la cultura de consumo española. Actualmente, opera en la mayor parte de países del mundo, especialmente en los Estados miembros de la Unión Europea, convirtiéndose en una de las empresas multinacionales y multimillonarias más influyentes en el mundo. La expansión territorial de sus centros logísticos, junto con la multiplicidad de negocios que forman parte de la compañía Amazon, convirtieron a su presidente ejecutivo Jeff Bezos, en el año 2017, en uno de los hombres más acaudalados del mundo. También ha sido acreedor a premios como «El hombre del año 1999» según la revista *Time*, y «Axel Springer Award» por su innovación en los negocios, que incrementaron su popularidad y fama, la cual finalmente atrajo a más clientes a su plataforma virtual. Sin embargo, detrás de su fortuna y éxito se encuentran miles de trabajadores que se encuentran laborando en condiciones indignas, siendo cuestionado por sus prácticas laborales precarizadoras y concentrar su riqueza sin repartirla hacia sus colaboradores. Incluso el premio mencionado se lo otorgaron en Alemania en reconocimiento a su «espíritu emprendedor visionario», acompañado de protestas públicas por parte de sus trabajadores, exigiendo mejoras salariales al billonario².

La primera paralización de operaciones se produjo por el movimiento sindicalista de trabajadores de la empresa que comenzó en Alemania en el año 2013. Un año después, en el tercer Congreso de la Confederación Sindical Internacional, Bezos obtuvo el primer lugar en el ranking del peor empleador del mundo por sus prácticas de explotación laboral y abusos de poder³. Su beneficio directo como accionista mayoritario de la empresa aumentó su patrimonio en relación con el incremento del valor de cotización

1. ELECONOMISTA.ES. 2022: *La diversificación de Amazon: estos son sus grandes negocios fuera del ecommerce*. Editorial Ecoprensa S. A.

2. FLAKIN, W. 2018: «Jeff Bezos recibe un premio en Berlín mientras cientos de trabajadores de Amazon marchan en protesta». *La izquierda diario*, 2018: párr. 2.

3. CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL. 2014: *Jeff Bezos de Amazon gana el premio de la CSI al peor jefe del mundo*, 1.

de sus acciones en la bolsa, sin enunciar el sinnúmero de beneficios tributarios de los que se ha favorecido. La inequidad persistente entre la fortuna de Bezos y el salario mínimo de un trabajador de Amazon provoca múltiples reacciones de frustración en la población y una sensación de injusticia persistente. Por ello, con el fin de comprender cómo una pequeña empresa llegó a ser uno de los mayores empleadores del mundo, es necesario estudiar en qué radica la inconformidad de sus trabajadores expresada en conflictos colectivos.

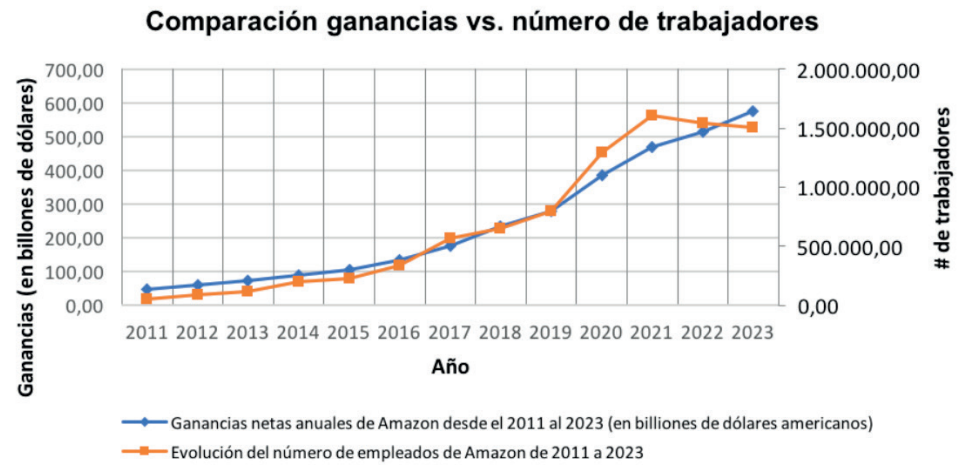
Parte de la historia del desarrollo de sus operaciones está fuertemente influenciada por la pandemia global del COVID-19. Si bien el aumento exponencial en sus ventas era una tendencia previsible, esta crisis contribuyó al mayor récord en ganancias para la empresa. Debido a las restricciones de movilidad impuestas por los gobiernos de todo el mundo, el sector del comercio electrónico se expandió a niveles históricos, justificando la contratación de más personal para cubrir la nueva demanda. En condiciones normales, el beneficio de la empresa significaría el de sus trabajadores, situación que no se produjo por el alto nivel de contagio entre los empleados. Estos se arriesgaban diariamente a trabajar en fábricas, realizar entregas y estar en contacto con otras personas mientras la humanidad vivía una crisis sanitaria mundial. Quedaba evidenciado que uno de los motivos detrás de estos esfuerzos provenía de la satisfacción de las necesidades económicas de sus familias. Al no otorgar las garantías de estabilidad en caso de enfermarse ni tratarla como una enfermedad profesional, la empresa no satisfizo las expectativas de sus trabajadores, quienes arriesgaron su integridad y salud por cumplir con las demandas de los consumidores y generar utilidades a la empresa. Esto motivó protestas por mejorar las condiciones laborales y las medidas de seguridad contra el coronavirus. Este solo fue el principio de una ola creciente de resistencia contra el capitalismo desenfrenado propiciado por esta gigante tecnológica⁴.

El incremento exponencial en el número de trabajadores de la empresa a lo largo de los años totaliza un número superior a los 1.5 millones a nivel mundial, con altas expectativas de crecimiento a través del tiempo⁵. Pese a una reducción en la cantidad de trabajadores contratados en los últimos 2 años, se sigue manteniendo una alta tasa de empleados que se complementa con los buenos rendimientos presentados en sus balances. La idea de crear la empresa surgió en el año 1994; 30 años después, su fundador demuestra el incremento en la rentabilidad de la empresa, sin que esto se refleje en las utilidades repartidas hacia sus trabajadores. Las ganancias incluso se calculan en billones de dólares, frente a la remuneración percibida por un millón de empleados en plantilla, contratados para ejecutar sus operaciones.

4. ALIMAHOMED-WILSON, J. y REESE, E. 2020: «Conclusión: Resisting Amazon Capitalism». En *The cost of Free Shipping: Amazon in the Global Economy*, 275-284.

5. ORUS, A. 2024: «Evolución del número de empleados de Amazon de 2011 a 2023». *Statista*, párr. 1.

Figura 1: Comparación entre las ganancias de Amazon y el número de trabajadores contratados



Fuentes: Orús, A. 2024: «Evolución del número de empleados de Amazon de 2011 a 2023». *Statista*, 1. Orús, A. 2024: «Ingresos anuales procedentes de las ventas de Amazon desde 2004 hasta 2023». *Statista*, 1.
Elaboración propia.

La empresa como tal contrata para sus operaciones a personal administrativo, logístico, transportistas y de otros tipos gracias a la diversificación de sus actividades comerciales. No obstante, su trayectoria ha producido que la historia de Amazon, contada desde la experiencia de sus trabajadores, exhiba condiciones laborales que normalizan la precariedad laboral e irrespetan las condiciones mínimas según las cuales se considera un trabajo como digno. Esto ha producido injusticias históricamente perpetradas por parte de la empresa que datan del año 2014, 2018 y 2020, en que la compañía se dedicó a evitar la conformación de sindicatos de trabajadores en varios centros de distribución europeos. Dada la cantidad de empleados en su nómina a nivel mundial y la masificación de sus operaciones, las repercusiones de un paro en la producción y la distribución de paquetes en su sector de venta online significan millones de dólares en pérdidas diarias. Los datos más recientes ubican la cuota de mercado de este gigante tecnológico en un 50 %, convirtiéndose en el mayor protagonista del sector de comercio electrónico⁶. Este es el motivo por el que, en vez de negociar con los sindicatos de trabajadores u optar por prácticas más amigables y dignas hacia sus trabajadores, prefieren evitar su asociación por completo como medida preventiva frente a la paralización de sus operaciones.

6. EDESK. 2024: *Estadísticas del mercado de Amazon 2024*, 8.

2. VULNERACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS DE SUS TRABAJADORES

Amazon, como empresa multinacional que ejecuta sus operaciones a través de plataformas tecnológicas, desarrolla ciertas actividades que provocan abusos que devienen en violaciones de derechos humanos. Los actores dominantes en la jerarquía laboral se convierten en perpetradores de conductas contrarias a los derechos fundamentales de los trabajadores. Por el detrimento y la precarización de las condiciones laborales, se presentan hechos que impactan profundamente en la vida personal del trabajador, quien cuestiona la exigibilidad de sus derechos. La renuncia tácita de derechos se mezcla con la flexibilización laboral, creando un ambiente hostil de trabajo que desconoce las condiciones dignas de que deberían gozar los trabajadores de Amazon. Uno de los indicios de afectación de derechos de los trabajadores surge a partir de la contratación laboral por horas, convirtiéndose en la modalidad de trabajo generalizada en la mayor parte de países en los que mantienen su plantilla laboral. Esto implica que un trabajador no tiene una estabilidad real en su trabajo, pudiendo prescindir de sus empleados sin lugar a indemnización alguna y privándoles de poder reclamar sus derechos laborales más esenciales.

La clasificación como «trabajador» de la empresa Amazon es un hecho discriminante que caracteriza el manejo abusivo de este negocio multimillonario. Si bien es uno de los mayores empleadores del mundo, su forma de contratación busca negar tajantemente una relación bilateral de dependencia. Al ser considerados contratistas independientes que ofrecen sus servicios, se les priva de gozar de beneficios sociales y derechos provenientes de una relación laboral⁷. El principio de primacía de la realidad parece invisibilizarse ante las autoridades gubernamentales, cuyo poder estatal compite contra el poder económico de un gigante tecnológico. Esto produce una desatención evidente a las necesidades del trabajador que dificulta la diferenciación discrecional entre quiénes son sujetos de derechos y quiénes no, demostrando la carencia de mecanismos coercitivos para el cumplimiento de lo establecido en la Recomendación 168 de la OIT sobre la relación de trabajo. Este instrumento suscrito por los países miembros de la Unión Europea indica los mecanismos de protección que deben aplicarse para evitar la incertidumbre en la situación jurídica del trabajador no reconocido como tal, instando a los Estados suscriptores a enmarcar sus políticas para combatir acciones abusivas⁸. Pese a existir normativa que regula estas circunstancias, la aceptación de las relaciones laborales flexibilizadas ha contribuido en la disminución

7. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2019: *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*, 139.

8. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2006: *Recomendación sobre la relación de trabajo*, 4.

de los costos que tendría que asumir la empresa, basando su negocio en prácticas abusivas y contrarias al derecho.

La segunda actividad restrictiva de derechos, recurrente en la historia de los trabajadores de Amazon, es el continuo boicot al ejercicio del derecho a sindicalizarse. El *Union Busting* o la ideología antisindicalización que emplean los altos ejecutivos de la empresa amenaza la estabilidad laboral de los trabajadores en caso de asociarse, buscando mantener el control sobre las actividades que desarrollan sus empleados⁹. Esta opera a través del miedo y, en el caso de los gerentes de Amazon, funciona para implementar técnicas para que los trabajadores ni siquiera piensen en materializar la defensa de sus ideas proasociativas. La libertad de asociación es uno de los derechos más controvertidos en esta empresa que, a pesar de contar con múltiples líneas de negocio que confluyen entre sí, las denuncias por restringir este derecho son constantes. Entre las alegaciones más graves se encuentra el uso de tecnologías de la información para detectar las actividades de sus empleados, evitando que ejerzan su derecho a la resistencia. Esto ha provocado que cientos de dirigentes sindicales sean despedidos por una diversidad de motivos no relacionados con su desempeño laboral. Estas conductas infringen lo establecido en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, que la OIT expidió en el año 1948 y los países miembros de la Unión Europea ratificaron en señal de aceptación. Este convenio, en su artículo 2, les otorga el derecho a los trabajadores a organizarse sin requerir autorización de órgano alguno, en concordancia con el artículo 7 que prevé que el ejercicio de este derecho no puede ser condicionado¹⁰.

La intimidad y la privacidad de los trabajadores intentó ser vulnerada con la creación y aplicación del sistema «geoSPatial Operating Console» destinado a detectar, analizar e impedir cualquier intento de ejercicio del derecho colectivo del trabajo¹¹. Dentro de sus denuncias constaban conductas hipercontroladoras con el uso de la tecnología, condiciones precarias y protocolos contrarios a la salud y la seguridad de sus empleados¹². Entre estas prácticas se encuentra el programa *Performance Improvement Plan* destinado a encargar misiones a los empleados —tareas adicionales al trabajo preexistente— para mejorar su desempeño laboral¹³. Estas estrategias condicionan al trabajador a realizar trabajos de toda índole hasta el cansancio, con el fin de cumplir y superar las expectativas que la empresa tiene sobre estos, siguiendo

9. DUNDON, T.; CULLINANE, N. y HARNEY, B. 2006: *The ideology of union busting*. University of Galway Research Repository, 4.

10. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 1948: C-087 - *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, arts. 2 y 7.

11. AMNISTÍA INTERNACIONAL. 2020: *¡Amazon, dejen sindicarse a sus trabajadores y trabajadoras! El respeto de los derechos laborales no es opcional*, noviembre de 2020, 10-19.

12. ALONSO, N. 2018: «La protesta laboral contra Bezos prende en Europa». *El País*, 2018: 1.

13. BERHELOT, B. y ZULUETA RODRÍGUEZ, O. 2020: *El Mundo según Amazon*. Editorial Popular, 45.

a cabalidad las consignas del capitalismo agresivo. Se implementaron tecnologías de análisis de datos y vigilancia para socavar el derecho a organizarse; el desconocimiento del sindicato del Reino Unido en el 2020; y los despidos flagrantes en forma de represalias por activismo sindical¹⁴. Esta restricción a la libertad sindical representa una injerencia directa a su esfera privada y al ejercicio de sus derechos económicos y sociales, y resulta manifiestamente contraria al Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Este convenio establece protecciones al trabajador tales como la prohibición de discriminación por ser dirigente sindical; indica las medidas para estimular la negociación colectiva; y obliga a crear garantías nacionales para el respeto de este derecho¹⁵. A su vez, la Declaración Universal de los Derechos Humanos también lo contiene en su normativa como una prerrogativa para que el trabajador sea capaz de defender sus derechos laborales¹⁶. Si bien la normativa legal es indispensable para la exigibilidad de los derechos, también se requiere de mecanismos internos de los Estados que prevengan la discriminación por ejercer actividades sindicales y sancionar cualquier conducta que pretenda desincentivar la participación. De esta manera, se reducirían los impactos directos al trabajador, de tal forma que se aminoraría la cantidad de despidos injustificados en caso de unirse en defensa de sus derechos.

Como parte de las prácticas abusivas de las que es acusada la empresa Amazon como empleadora se encuentran los riesgos hacia la salud y la seguridad de los trabajadores en sus instalaciones. Estas alegaciones no son nuevas, y surgieron con mayor fuerza durante la pandemia de COVID-19, justificando huelgas en aras de proteger su integridad y salud¹⁷. Al defender la seguridad en el trabajo, están defendiendo su vida y su dignidad, para trabajar en condiciones que doten de ciertas protecciones mínimas al trabajador. Esta actividad agudiza la situación irregular en que se manejan las plataformas digitales, permitiendo la flexibilización laboral a través de prácticas que contravienen el Convenio 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores. Entre las normas que infringen se encuentran todas aquellas relacionadas con la vigilancia de las condiciones de trabajo que pueden constituir un peligro, la declaración de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y la interrupción del trabajo por representar un peligro inminente y grave para su vida o salud¹⁸.

14. AMNISTÍA INTERNACIONAL. 2020: *¡Amazon, dejen sindicarse a sus trabajadores y trabajadoras! El respeto de los derechos laborales no es opcional*, noviembre de 2020, 10-19.

15. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 1949: C-098 *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*, arts. 1-4.

16. ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. 1948: *Declaración Universal de Derechos Humanos*, art. 23.

17. UNI GLOBAL UNION. 2020: *Amazon y la crisis de COVID-19, fundamentalmente irresponsable*, 5.

18. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 1981: C-155 *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*, art. 13.

Problemas como la eventualidad del trabajo, la inestabilidad laboral por la indeterminación de una relación bilateral de trabajo, el irrespeto a las condiciones mínimas de salubridad y seguridad, entre otros, forman parte de los desafíos modernos que enfrentan los colaboradores de Amazon. Como gigante tecnológico, cumple un papel en la economía de los países donde mantiene sus operaciones que, sin la ardua labor de sus empleados, no podría cumplir con sus metas de crecimiento. Sin embargo, las flagrantes vulneraciones al derecho a una vida digna provocan cuestionamientos entre los trabajadores, quienes trabajan por necesidad y dejan de trabajar para priorizar su bienestar. La multiplicidad de negocios que Amazon maneja parece tener un factor en común: una flexibilización laboral preocupante que exige resultados a sus trabajadores, sin considerarlos como tales a la hora de reclamar sus derechos laborales fundamentales.

3. ACCIONES COLECTIVAS Y RESPUESTAS GLOBALES A LA CRISIS DE DERECHOS HUMANOS

En este caso de estudio, el sujeto colectivo por excelencia son los trabajadores de la compañía Amazon, quienes han emprendido una diversidad de acciones colectivas en defensa de sus derechos laborales en los países europeos, protagonizadas por campañas y huelgas en contra de las prácticas ultracapitalistas de la empresa. Para combatir las injusticias provenientes de este modelo económico-laboral en pro de las utilidades, la unión de trabajadores decidió paralizar temporalmente sus actividades en las fechas más importantes para la empresa en cuestión de ventas, obligándolos a respetar sus derechos. Los empleados decidieron protestar en el *Prime Day*, uno de los días creados por la compañía para incentivar las ventas, de tal forma que obligaron a sus ejecutivos a negociar sus condiciones laborales. Este primer indicio de inconformidad se presenció en España, Alemania y Polonia, en el año 2018, ya que sus trabajadores sostenían que la empresa se lucraba vulnerando derechos laborales. Miembros de la compañía radicados en diferentes países simpatizaron con aquellos que habían exigido condiciones más justas de trabajo, expresando su descontento mediante denuncias públicas que dieron paso, en el año 2020, a la campaña *Make Amazon Pay*, erigiendo el movimiento sindicalista dentro de la empresa. La huelga iniciada en el día de mayores ventas en línea a nivel mundial (*Black Friday*) motivó a los trabajadores a solicitar un salario justo, mejorar las condiciones de trabajo, al reconocimiento de sus derechos como miembros de un sindicato y a exigir prácticas operacionales más sustentables con el medio ambiente. Otras demandas menos populares involucraban la prohibición de sus prácticas económicas desleales, la evasión tributaria y garantizar la transparencia acerca del manejo de los datos de los consumidores¹⁹. Otros hechos

19. CENTRO DE INFORMACIÓN SOBRE EMPRESAS Y DERECHOS HUMANOS. 2020: *Make Amazon Pay: Common Demands*, 1.

profundizadores de esta crisis de sindicalización se presentaron en el Reino Unido, en el año 2018 (en ese entonces formaba parte de la Unión Europea), en que impedían la actividad sindical a los trabajadores de su segmento dedicado a la alimentación, por ser incompatible con el modelo de negocio de Amazon. No obstante, el problema se agudizó durante la pandemia del COVID-19, momento histórico para la empresa, que ignoraba la crisis sanitaria y se enfocaba en mantener su récord de ventas aprovechando las restricciones de movilidad dictadas mundialmente. Si bien este crecimiento incentivó la creación de empleo, también aumentó la carga de trabajo de sus empleados, imponiendo metas de productividad que atentaban contra su seguridad e integridad física²⁰. Esto provocó que sus instalaciones se consideren como un lugar de trabajo peligroso, en que su remuneración no justificaba el riesgo en que incurrieran los empleados. Como acción iniciada en defensa de sus derechos es la campaña «No somos robots», impulsada como una crítica hacia las condiciones inseguras e inhumanas de trabajo. Además, en el periodo comprendido desde marzo a octubre de 2020, la respuesta de los trabajadores hacia estos malos tratos se expresó en movilizaciones solicitando subsidios por salud, consideraciones especiales en caso de contagiarse de coronavirus y la exigencia de proveer equipos de protección.

Si bien los países europeos en los que Amazon mantiene activas sus operaciones pueden recaudar los impuestos provenientes de sus ganancias, también es cierto que se les adjudican una serie de prerrogativas tributarias a las grandes empresas para mantener la inversión extranjera directa. Esta sumisión justificada como inversión provoca abusos de poder a través de monopolios y oligopolios transnacionales, que con su capacidad económica pueden franquear hasta las leyes laborales más estrictas e imponer sus propias condiciones de trabajo. Los beneficios de estas prácticas favorecen a sus accionistas y a los directivos de la compañía a costa del trabajador, quien por necesidad acepta trabajar por un salario mínimo, mientras la compañía genera réditos a partir de su trabajo. Además de afectar personalmente al trabajador, se afecta al sindicato, al Estado, a la recaudación tributaria y a la credibilidad de los sistemas de defensa de derechos laborales. Por ello, el sindicato ha exigido acciones para impedir que continúe el abuso de beneficios tributarios que impiden la redistribución de la riqueza, impulsando ante la Comisión Europea el combate hacia prácticas mono- y oligopólicas.

Entre las respuestas sugeridas a los trabajadores de Amazon para hacer valer sus derechos se encuentra la negociación de las condiciones en las que se distribuyen los beneficios económicos. El derecho a recibir utilidades en retribución por el desempeño favorable de la empresa se exige a través de la obligación de rendir cuentas sobre ellas. Para ello, se requiere una auditoría externa e independiente que se enfoque en analizar si la empresa aplica prácticas elusivas a los tributos o presenta estados financieros

20. DOUGLAS, D. 2021: *Amazon's mobile workforce and its protest movement in the United States during the COVID-19 pandemic*. MoLab Inventory of Mobilities and Socioeconomic Changes, 3.

que presentan déficits contables pese a las ganancias récord. La verosimilitud y la coherencia entre la realidad económica del negocio y los asientos contables son indispensables para que la rendición de cuentas y los informes agoten cualquier indicio de desconfianza entre los trabajadores y la empresa. Además, aumentaría la satisfacción de sus empleados al realizar su trabajo, considerando que su esfuerzo será retribuido económicamente gracias a un mejor rendimiento laboral.

Otra propuesta que puede desarrollar el colectivo escogido implica la creación de un programa de cumplimiento que supervise las buenas prácticas que debe seguir la empresa hacia sus trabajadores. Si bien la figura del *compliance* proviene del derecho corporativo, su perfeccionamiento ha incorporado al derecho figuras jurídicas como la responsabilidad social corporativa. Esta política, en el ámbito sindical, tiene como objetivo el establecimiento de normativas de cumplimiento de los derechos laborales y sociales, especialmente en casos de desprotección²¹. En materia de derechos humanos, implica que la empresa dirija sus esfuerzos a que sus actividades respeten y promuevan el cumplimiento de estos derechos en el mundo empresarial. En las relaciones laborales colectivas, los planes de responsabilidad social pueden ayudar a regular las negociaciones entre empleadores y trabajadores y a fijar las condiciones para conseguir el cumplimiento de los derechos laborales y sociales. Ejemplos de algunas acciones son la creación de planes de igualdad, la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral, la unión para realizar obras sociales, la colaboración con la dirección de la empresa y el derecho a ser informado y consultado por su empleador²². Estas constituyen formas de retribución a la sociedad y a sus trabajadores por los beneficios obtenidos. La creación de la directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad constituye la normativa más reciente al respecto²³.

Una alternativa viable que pueden ejecutar los trabajadores de Amazon es la contratación de 3 controladores del cumplimiento de los acuerdos alcanzados: uno por parte de los trabajadores, otro elegido por la empresa y el tercero escogido por ambos. Es imprescindible la imparcialidad de los controladores, quienes deben cumplir funciones más completas que las que realizaría un oficial de cumplimiento. Si bien los inspectores de trabajo pueden ser de ayuda, no pueden realizar una continua supervisión de las actividades de una sola empresa, por lo que se requeriría de personal dedicado para este fin. Sus funciones y atribuciones pueden ser determinadas por el comité de empresa en conjunto con altos directivos de las filiales que mantenga Amazon en cada país. Su remuneración puede provenir de una partida específica o fondo común destinado al bienestar de los empleados, pero sin ser considerados trabajadores de la empresa. Esto se realizaría con el fin de eliminar cualquier relación de subordinación

21. ARÁNZAZU RODRÍGUEZ, J. 2019: *Responsabilidad social corporativa*. ADGG072PO. IC Editorial, 1-103.

22. *Ibid.*, 102.

23. PACTO MUNDIAL. 2024: *CSDDD: aprobada la Directiva sobre diligencia debida de empresas*, 1-20.

que pueda suscitarse entre los controladores y la empresa, que pueda vulnerar la imparcialidad que los caracteriza. Pueden ser profesionales en recursos humanos, psicólogos u otra profesión relacionada con las ciencias sociales. Entre sus funciones se incluiría la supervisión de la nómina de trabajadores, misma que debe guardar relación con la realidad para evitar disfrazar de contratistas independientes a quienes prestan sus servicios a la empresa de manera remunerada y bajo relación de dependencia.

Por último, los trabajadores europeos de Amazon, que actualmente se encuentran sindicalizados, pueden formar federaciones y confederaciones que recojan las problemáticas comunes de estos sujetos colectivos. Esta estrategia solidaria puede abogar por mejoras en las condiciones laborales de sus representados y negociar directamente con la empresa en beneficio de todos. La unión hace la fuerza, y en este caso puede hacer la diferencia entre un caso aislado de paralización de actividades y uno generalizado entre sindicatos con las mismas inconformidades. Al asociarse en mayor escala, los sindicatos empiezan a influir con mayor fuerza en las decisiones que la empresa toma con respecto a sus trabajadores. También implica una gestión de estrategias comunes basadas en el apoyo mutuo, el respeto y exigibilidad de sus derechos laborales, y una coordinación de ideas comunes que creen un movimiento laboral fuerte e influyente.

4. CONCLUSIÓN

Tras analizar los problemas provenientes del mantenimiento de las precarias condiciones laborales que denuncian continuamente los trabajadores, queda claro que estos persisten pese a no originarse un conflicto colectivo de trabajo. A medida que crece la riqueza de Bezos, seguirá creciendo el descontento entre sus empleados, quienes actualmente no se benefician económicamente del éxito financiero de la empresa ni logran subsistir con el salario ofrecido. La crisis laboral persiste y provoca otras crisis conexas, tales como el acentuamiento de la pobreza, la vandalización de la protesta social, los despidos por ser dirigente sindical, la robotización del trabajo, la minimización de la importancia de los derechos humanos y la crisis de salud y seguridad ocupacional dentro de la empresa. En este conflicto, se palpan inequidades económicas crecientes, el trabajo físico excesivo y la pobreza extendida por los sueldos insuficientes para llevar un estándar de vida aceptable. Esto convierte a Amazon en un incentivador del ahondamiento de una crisis laboral sin precedentes, que cuestiona la efectividad de las asociaciones sindicales y las acciones gubernamentales frente a la defensa de los derechos de los trabajadores. Por ello, son de especial relevancia las acciones colectivas en forma de protestas, campañas, programas de cumplimiento social, controles, auditorías y las asociaciones a mayor escala. Todas estas cumplen un fin común: optimizar la calidad de vida de los trabajadores, obligando a la empresa a ser consciente de los impactos negativos que sus actividades económicas producen en la sociedad, cuyas conductas se acercan a aquellas que caracterizan el capitalismo extremo.