



## **VIDA I MORT EN UN MAGATZEM**

*Life and Death in the Warehouse*



Proposta didàctica de Ramon Breu

### **SINOPSI-COMENTARI**

*Vida i mort en un magatzem (Life and Death in the Warehouse, 2022)* és una producció modesta per a televisió, de poc menys d'una hora, que situa la seva acció en un enorme magatzem que funciona com a centre de distribució per a les compres online en el País de Gal·les. El film està codirigit per Aysha Rafaele i Joseph Bullman, per a la BBC, i compta amb un guió basat en narracions de treballadors de grans companyies de venda i repartiment a domicili.

Megan Roberts (excel·lent l'actriu Aimee-Ffion Edwards) acaba d'aconseguir una feina com a encarregada en una empresa líder del món de la logística, però li cal superar un període de prova. Allà es trobarà la treballadora Alys Morgan (una no menys brillant Poppy Lee Friar), amiga de la infantesa, que està embarassada i que forma part de l'equip que ha de dirigir. Si vol mantenir la seva feina, Megan haurà de portar el seu equip al límit de la resistència humana, però amb el risc de tenir resultats humans devastadors.

La imatge del grandios magatzem apareix com a un univers distòpic, una estructura inacabable al mig d'un polígon industrial als afores d'una ciutat, envoltada de camions que carreguen y descarreguen productes constantment. A l'interior, els infinits passadissos amb prestatges de molts metres d'alçada se succeeixen en un espai sense finestres, il·luminat per llum artificial, transitat constantment per treballadors que mouen carretons d'articles d'una banda a l'altra, dirigits per un sistema de comunicació informatitzat que els indica a l'oïda en quin punt del magatzem han de dirigir-se per recollir el producte que ha demanat un client a través d'internet. En ocasions, també repeteix en bucle l'avís als treballadors perquè que ha excedit el temps necessari per recollir l'article quan s'endarrereixen uns segons.

Tota la feina es planteja en termes abstractes, es fa veure que els empleats no treballen per a una estructura empresarial amb els seus amos i accionistes, sinó per a un subjecte imaginari i ubic, "el client". Els esforços que se'ls demana des de les altures tenen com a objectiu el benefici de l'experiència del consumidor i mai es refereixen als beneficis de l'empresa. Així, els treballadors, anomenats "associats" per l'empresa per evitar qualsevol idea de consciència de classe, són espremuts com si fossin màquines, i se'ls exigeix millors resultats sense tenir en compte una situació de malaltia o un estat de salut que requereixi condicions especials, como és el cas de l'Alys, a qui la por a ser acomiadada la durà al límit. L'incompliment de l'horari, les hores extra obligatòries o les jornades setmanals de 60 hores són la tònica general, així com la persecució de qualsevol iniciativa en defensa dels drets laborals que marca la llei. L'amenaça de l'acomiadament o de la no promoció són constants.

*Vida i mort en un magatzem* opta per una posada en escena molt propera al fals documental. La càmera s'endinsa en el magatzem fent-se passar per un treballador més. El drama ens aproxima a persones i situacions totalment reals, apropant-nos a l'objectiu total que persegueix l'obra: mostrar persones anònimes que ningú defensa, amb les que ningú pensa, una llista de números.

Ens trobem davant d'una pel·lícula que utilitza l'art cinematogràfic com una eina de crítica social, que exposa un aspecte dramàtic de la societat, una situació que ha de ser canviada immediatament. Uns fets quotidians molt propers però desconeguts, maquillats i ocults, ja que com usuaris no som conscients de com arriba el producte que hem comprat a les nostres mans. Desconeixem totalment la cadena de patiment que hi ha al darrere.

Els avenços tecnològics en aquest tipus d'empreses en cap moment busquen la millora de les condicions dels treballadors. La cadena de muntatge establerta per Ford y la hiperespecialització ideada per Taylor són la base sobre la que es

desenvolupa tot aquest potencial tecnològic. La informàtica, la robòtica y la resta d'avenços podrien facilitar el procés de treball, proporcionar una vida més humana, més racional; en canvi tot aquest poder s'enfoca a espremer i a controlar amb més duresa els treballadors. La tecnologia és una eina que, al servei de la humanitat, hauria de resoldre molts dels nostres problemes, com plantejaven els il·lustrats del segle XVIII, però que al servei d'aquesta economia depredadora és una poderosa arma per a l'explotació del treball.

## **FITXA DE LA PEL·LÍCULA**

Títol original: *Life and Death in the Warehouse*

Any: 2022

País: Regne Unit

Durada: 59 minuts

Direcció: Joseph Bullman i Aysha Rafaele

Guió: Helen Black

Producció: Tracie Simpson per a la BBC.

Muntatge: Tim Hodges

Música: Roger Goula

Distribució: Filmin

Intèrprets: Aimee-Ffion Edwards (Megan Roberts); Poppy Lee Friar (Alys Morgan); Craig Parkinson (Danny); Aled ap Steffan (Devon); Sion Daniel Young (Sean); Kimberley Nixon (Donna); Natalia Kotrzewa (Nadia).

## **PANTALLA D'ACTIVITATS**

1. Què vol dir que existeix una exèrcit invisible de prop d'un milió de treballadors?
2. Escriviu la sinopsi del film.
3. Analitzem els següents personatges:

	Característiques	Evolució al llarg del film	Aquest personatge em recorda a
Megan			
Alys			
Danny			
Donna			

4. Quina relació havia existit anteriorment entre la Megan i l'Alys? Diríeu que la Megan es troba incòmoda quan es troba l'Alys el primer dia a la porta del magatzem? Per què?
5. Quina feina fa la Megan? Quina divisió de categories hi ha entre els treballadors?
6. Investigueu què són les hores extres. Poden ser obligatòries?
7. Els treballadors i treballadores del magatzem fan 60 hores setmanals de feina. Què n'opineu?
8. En un moment determinat, la Megan observa un vídeo enviat per la direcció de l'empresa on es donen consells als coordinadors d'equip per aprendre a detectar l'activitat sindical dels treballadors. És il·legal l'activitat sindical en els països democràtics? Quina funció té un sindicat en una empresa? ¿Què us sembla que farà l'empresa de *Vida i mort en un magatzem* si sap que hi ha treballadors que realitzen activitats sindicals?
9. Què pretén l'empresa quan parla d'"associats" i no de treballadors?
10. Per què l'empresa no vol ressituar o reassignar a l'Alys en una feina més adequada al seu estat?
11. Opineu sobre el lema de l'empresa que repeteix diverses vegades: "Cal centrar-se en el client".
12. En Devon, mentre treballa, orina en una ampolla de plàstic. Per què ho fa? ¿Què podem pensar d'una empresa en que els seus treballadors no tenen temps d'anar al lavabo?
13. Al dia 4 l'Alys es desmaia i la Megan truca a una ambulància. ¿Per què a la direcció li desagrada tant aquest fet?
14. Si us heu fixat, la Nadia Kovak es pren constantment begudes i pastilles energètiques. Per què ho fa? Com pot afectar això a la seva salut?
15. En dues ocasions, el pare de la Megan la truca a la feina. Què podem deduir de les dues converses?
16. De qui creieu que és la responsabilitat de l'avortament de l'Alys?
17. Per què l'Alys i en Devon accepten la proposta de la Megan i accepten els diners a canvi del seu silenci?
18. Quin significat té la imatge en que una clienta rep les sabates de nadó on l'Alys hi ha posat una nota?
19. Éreu conscients, abans de veure aquesta pel·lícula, de l'envergadura del negoci de les compres per internet?
20. ¿Després de veure *Vida i mort en un magatzem* ha canviat la vostra opinió sobre aquesta mena d'empreses?

## LLENGUATGE I TÈCNiques AUDIOVISUALS

1. Quin sentit creieu que té que la pel·lícula comenci amb imatges del final?
2. En el minut 4, però també en altres moments, apareixen primers plans dels personatges del film. Quina intenció tenen els primers plans?
3. Un minut més tard, en el 5, la pantalla es transforma en un gran mosaic d'imatges del magatzem. També observem el mateix recurs a les imatges finals. Amb quina intenció?

4. De tant en tant, també se'ns presenta un pla zenital dels camions arribant i marxant. Què és un pla zenital?
5. Torneu a visionar el minut 27. ¿Quin moviment de càmera s'ha fet servir en les imatges en les que es veu en Devon amb el seu carro de mercaderies?
6. En el minut 36, la càmera s'accelera. Què es pretén transmetre amb aquest efecte?
7. En els darrers minuts de la pel·lícula i després de que la Megan hagi aconseguit el silenci de l'Alys, en Devon i la Nadia, el delegat de la direcció de l'empresa felicita la Megan i li ve a dir que ha superat el període de prova. Aquesta, en un gest molt estrany en el cinema, mira directament a la càmera. Quin sentit li doneu a aquest fet?

Vegeu el bloc de suport: <http://llenguatgecinematografic.wordpress.com/>

## TRÀVELING DE LECTURES

### AIXÍ ESPREM AMAZON ELS SEUS TREBALLADORS

En una conversa sobre rècords mundials hi ha moltes possibilitats que es parli de Jeff Bezos, l'empresari nord-americà que controla Amazon. Després d'aconseguir encapçalar el podi de les persones més riques del 2018, aquest agost ha superat la seva pròpia marca i ha arribat a acumular 204.600 milions de dòlars (més de 172.000 milions d'euros). El fundador d'Amazon ha canviat la manera com consumeixen milions de persones a través d'un negoci basat en la logística i la distribució exprés. **EXPRES**, en majúscules, perquè Amazon no només multiplica la riquesa del seu propietari, sinó també els *packagings*, les icòniques caixes de cartró de la companyia. El cineasta Ken Loach, a la seva última pel·lícula *Sorry we missed you*, ja deixava entreveure quin era el ritme de producció d'Amazon. Ricky Turner, el protagonista, havia de calcular al detall les hores i els minuts quan repartia els paquets a les cases dels clients. Tot i que les càmeres de Loach retraten només els tentacles exteriors de l'empresa, el que passa a dins no és gaire diferent. "Amazon no para", és el primer que diu un treballador del centre de Vicálvaro, a Madrid, que prefereix mantenir l'anonimat. Del magatzem en surten al llarg del dia entre 20.000 i 30.000 paquets, tot i que durant la pandèmia en podien ser 60.000. Això significa que en una hora es produïrien 834 paquets o, el que és el mateix, tretze caixes per minut, o una cada quatre segons. Tenint en compte que en aquest cas el centre fa les funcions d'etiquetatge durant el torn de nit, que compta amb entre 40 i 70 treballadors, "depenent del volum de feina", explica el treballador, cadascun d'ells pot arribar a etiquetar, com a mínim, 500 paquets en vuit hores, és a dir, 63 paquets l'hora. "Hi ha un control estadístic però mentre et moguis dins el rang que et demanen no hi ha cap problema", detalla. Si no s'hi arriba -tal com li va passar un cop perquè estava malalt-, afegeix, "et diuen que augmentis el ritme" perquè l'empresa els controla per radiofreqüència.

Dins dels magatzems les tasques són rotatives. “Hi arribes i hi ha un mapa de la nau en una pissarra i allà localitzes el teu lloc de treball”, explica el Pedro, que va treballar a Amazon durant la pandèmia. “La Dora et controla”, bromeja el ja exempleat. És el nom que ha posat la plantilla a una agenda electrònica on els treballadors s’han de registrar a través d’un correu i notificar la feina que faran. “A la Dora s’hi va guardant la velocitat a què treballes”, explica. Com si es tractés d’una escena orwelliana, el treballador detalla que hi ha un mànager, un cap i uns supervisors que controlen que tot funcioni al ritme que exigeix l’entrada de paquets per si s’ha d’anar més de pressa. Però això no afecta tots els treballadors de la mateixa manera. “Les persones noves que no hi estan acostumades van a un ritme més lent”, assegura. “Si una persona falla, tot va malament, per això, si no pots seguir el ritme, t’acaben despatxant”, repeteix.

Caminar mitja maratón al dia és el que asseguren que fan els treballadors. “Físicament és dur, no per la força, sinó per la velocitat”, puntualitza el Pedro. Un informe de l’organització National Employment Law Project va revelar que la majoria de la plantilla d’Amazon als Estats Units tenia lesions semblants a causa de la velocitat de treball. La investigació també apuntava que alguns treballadors denunciaven pressions per reincorporar-se més de pressa a la feina. “Et vas desgatant”, lamenta el Luis. Treballa al centre que Amazon té a San Fernando de Henares i forma part del sindicat CGT. Explica que es va haver d’acabar operant de l’espàtula al cap de cinc anys d’estar al magatzem i diu que no és un cas aïllat. En aquest sentit, fonts d’Amazon asseguren a l’ARA que “investiguen qualsevol queixa que reben i hi busquen solucions”, i defensen un ambient “segur i modern”.

Els magatzems són com camps de futbol, detalla el Luis: “Camines uns divuit quilòmetres diaris i la gent hi ve amb roba d’esport. Molts treballadors es lesionen els genolls”, detalla. Alguns dels empleats, amb trenta anys, se’n van o directament els diuen que no poden treballar. “El ritme és tan alt que acabes tenint uns genolls d’una persona de setanta”, explica. El testimoni apunta que aquest és un dels principals problemes, tot i que la situació “s’ha tranquil·litzat” amb el temps. Abans, per exemple, controlaven la plantilla amb un compte enrere. “Era com si fos el joc del ratolí, tenies deu segons per arribar al producte següent”, diu. Però la mesura es va acabar eliminant després que la plantilla denunciés una “situació d’explotació”. El professor de sociologia del treball de la Universidad Complutense de Madrid Pablo Calle afegeix que la dependència d’aparells electrònics i de la constant vigilància també afecta la vida quotidiana. “Si et tires vuit hores de la teva vida en un sistema productiu així, això et modela”, apunta.

El centre de San Fernando de Henares és conegut per l’empresa per les seves reivindicacions, assegura satisfet el Luis. El 2018 els mitjans internacionals es van fer ressò d’un dels pocs magatzems que aconseguien parar la producció tres dies. El motiu, una negociació truncada sobre el conveni laboral propi. Després que hagués caducat, l’empresa va imposar el conveni sectorial de logística i paqueteria de la Comunitat de Madrid, que era “molt més precari”. De fet, la màniga ampla a l’hora d’anul·lar els convenis propis és un dels punts que el govern espanyol té intenció de corregir de la reforma laboral aprovada pel PP. “Als Estats Units es van enfadar molt. No entenen per què un sindicat et pot parar un centre”, assegura l’empleat, que afegeix que la multinacional no porta bé la llei espanyola. En aquest sentit, l’advocat especialista en dret laboral i membre

de La Red Jurídica Juan Rubio explica que els drets laborals dels Estats Units són molt més liberals. “Seria semblant a un dret civil, tot molt més lliure”. Mentre que a Europa la normativa és molt més protectora perquè s’entén que és una relació desigual i, per tant, es legisla emparant el més dèbil. “És el model d’Espanya i dels països de l’entorn”, reflexiona Rubio. Amb tot, avisa que les últimes reformes han significat passos enrere i els drets dels treballadors s’han anat debilitant. En la mateixa línia es pronuncia el sindicat CCOO d’Amazon. Assegura que la companyia busca la manera de complicar-hi l’entrada dels sindicats i que aquests facin de pont. “Als treballadors els parlen com si fossin associats que formen part de l’empresa, com si en tinguessin accions o beneficis, però en realitat són només empleats”, expliquen des de CCOO, que acusa el gegant empresarial d’intentar implementar una cultura laboral nord-americana. Des d’Amazon asseguren que “hi ha facilitats per comunicar-se directament amb l’equip directiu”. Fonts de l’empresa apunten a l’ARA que “respecten” la decisió d’unir-se a un sindicat.

Al seu torn, l’expert de la UCM diu que és una retòrica discursiva que vol disfressar les relacions laborals. Sobre el funcionament d’Amazon, afegeix, els Estats Units van ser el laboratori als anys 40 d’aquestes formes de treball, que a la dècada dels 90 van canviar a l’eix pacífic amb el Japó portant la veu cantant. “Viuen de la rapidesa del lliurament i d’adequar la capacitat de treball que necessiten al moment just”, reflexiona. Per a Calle, aquest últim aspecte se suma als canvis estructurals com són les noves formes de consum i la transformació laboral dels últims anys.

Les empreses de treball temporal (ETT) formen part del gegant nord-americà. De fet, a tots els centres hi ha una àmplia quantitat de personal subcontractat, coincideixen tots els treballadors entrevistats. Són els anomenats *green*, mentre que els fixos són els *blue*. Tenen contractes setmanals que, depenent de la productivitat i de la capacitat, es van renovant. La subcontractació sense límits ha portat el sindicat CCOO a denunciar el gegant nord-americà a Inspecció de Treball. En una ocasió es va acabar dictaminant que al centre de Getafe la plantilla amb ETT superava el 25%, contrari al que recollia el conveni. Per a l’advocat de La Red Jurídica, això també afecta l’organització sindical perquè l’ús de les ETT comporta un regal involuntari per a l’empresa: “Li permet dir: «Aquests treballadors no són meus»”, lamenta.

Núria Rius Montaner. “Així espren Amazon els seus treballadors” Diari Ara. 20-9-2020. Secció Emprenem Empreses.

### Activitats

1. Visioneu la pel·lícula que s’esmenta a la informació, *Sorry we missed you*, i treballeu-la amb els materials de Cinescola: <http://cinescola.info/2020/07/28/sorry-we-missed-you/>
2. Quins aspectes del text que acabem de llegir apareixen a la pel·lícula *Vida i mort en un magatzem*?
3. Investigueu què vol dir “escena orwelliana”.
4. Quins problemes físics pateixen els treballadors d’Amazon?

5. Quines diferències en les relacions laborals hi ha entre els Estats Units i l'Europa Occidental? Què n'opineu?

## LOS TRABAJADORES DE AMAZON SE LESIONAN MÁS QUE OTROS EMPLEADOS DE LA INDUSTRIA

Amazon es una de las empresas que más titulares ha acaparado por las condiciones laborales en la que sus colaboradores trabajan. Ante esta situación, muchas instituciones sindicales han buscado informar e investigar sobre la compañía.

The Strategic Organizing Center, una organización sindical, reveló en un informe que más allá de que los empleados tengan que orinar en botellas o sienten frustración al tener que llegar a una meta de producción, los empleados de la compañía sufren más incidentes dentro de los centros de distribución que los de otras empresas de la industria.

La organización indica que la razón principal por la que sufren estos accidentes es por la velocidad en la que deben trabajar los colaboradores.

“La obsesión de la empresa por la velocidad ha tenido un costo enorme para la fuerza laboral de Amazon. Durante más de una década, Amazon ha sido noticia por las peligrosas condiciones de salud y seguridad en sus instalaciones. En 2019, varios grupos de investigadores y periodistas analizaron registros estandarizados de lesiones de trabajadores mantenidos en las instalaciones de Amazon. Descubrieron que las tasas de lesiones de Amazon eran más del doble de la tasa de lesiones en la industria de almacenamiento general, notoriamente peligrosa”, indica la organización en una publicación que puede ser consultada *vía online* .

De acuerdo con el informe, hubo 6.5 lesiones por cada 100 empleados de tiempo completo, en los almacenes de Amazon, mientras que las lesiones registradas por almacenes que no pertenecen a la empresa son en promedio de 4 por cada 100 empleados.

La tasa de lesiones de Amazon también fue más del doble que la de Walmart, su mayor competidor minorista, en Estados Unidos. El informe establece que los trabajadores de Amazon no solo se lesionan con más frecuencia que en otras partes del sector de almacenes, sino que también se lesionan con mayor gravedad.

El año pasado hubo 5.9 lesiones graves por cada 100 trabajadores en los almacenes de Amazon que resultaron en que perdieran el trabajo por completo, casi un 80% más que la industria de los almacenes en general.



Aunque las estadísticas fueron recopiladas dentro de los almacenes de Estados Unidos, en México, Amazon ha estado en la mira de los medios por el testimonio de 15 trabajadores, que dijeron a Reuters que dentro de estos almacenes viven maltrato y despidos injustificados.

En su momento, Amazon México dijo que sus empleados trabajan bajo una estricta política interna, donde se les asegura un trato justo, por lo que las razones por las que la agencia de noticias los denunciaba carecían de justificación.

“Las entrevistas con los trabajadores, las copias de los recibos de pago y los mensajes de WhatsApp de Amazon HR revelan que muchos tuvieron que trabajar horas extra más allá de los límites legales, mientras que otros fueron despedidos sin indemnización, obligados a renunciar o despedidos después de enfermarse con COVID-19”, se lee en el *informe* de Reuters.

Eréndira Reyes. “Los trabajadores de Amazon se lesionan más que otros empleades de la industria”. Diario Expansión. 15-6-2021.

### Activitats

1. En quines condicions treballen els empleats d'Amazon?
2. A què es deuen les lesions dels treballadors?
3. ¿Creieu que la pel·lícula *Vida i mort en un magatzem* reflecteix bé la situació?
4. ¿Enteneu que hi hagi persones que no hi vulguin comprar pel maltractament d'aquesta empresa als seus treballadors?
5. ¿Per què els governs no fan complir les lleis laborals en aquesta empresa?

## **CONTRACAMP: ASPECTES DIDÀCTICS PER AL PROFESSORAT**

### **Elements de debat i relacions que es poden establir**

- Ètica i món laboral.
- La responsabilitat social de les empreses.
- La precarietat laboral a les societats occidentals.
- Qualificació professional i perspectives laborals.
- La conculcació dels drets laborals.
- El desconeixement de les accions i dels drets sindicals.
- Els poders públics davant els abusos en el món del treball.
- Repercussions de les llargues jornades laborals en la vida personal i familiar.
- Els drets de les treballadores embarassades.  
El cinema com element de reflexió i sensibilització.

## **Objectius formatius**

- Conscienciar-se sobre els abusos laborals que es produeixen en el nostre entorn.
- Observar i analitzar pràctiques que atemptin contra la dignitat dels treballadors.
- Valorar la necessitat de defensar els drets dels treballadors i treballadores.
- Reaccionar sobre la manca de responsabilitat social de determinades companyies.
- Reflexionar sobre el patiment personal que genera la manca de conciliació laboral.
- Expressar solidaritat envers els col·lectius afectats per la conculcació sistemàtica dels seus drets laborals.

## **Criteris d'avaluació**

- Visionar el film de manera atenta, correcta i respectuosa.
- Respondre les qüestions de comprensió i del llenguatge audiovisual de forma reflexiva i interessada.
- Demostrar capacitat per relacionar i entendre les diferents problemàtiques plantejades en el film
- Identificar els temes i subtemes de la pel·lícula.
- Llegir els textos de la proposta didàctica i realitzar adequadament les activitats.
- Participar de forma activa en els debats que es puguin suscitar.
- Demostrar una correcta expressió escrita i oral en les feines proposades.