



**TEAM HUB!**

*Delivering sustainability  
to the e-commerce  
supply chain*

# ***Informe de casos de estudio ESPAÑA***

**Enero 2024**

*AUTOR: Marc Caballero, Pablo Sanz*



**Co-funded by  
the European Union**

The TeamHub! Project is Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the Directorate-General for Employment, Social Affairs, and Inclusion. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

# Índice de contenidos

<b>Introducción</b> .....	<b>3</b>
<b>Metodología</b> .....	<b>4</b>
<b>Estudios de caso</b> .....	<b>7</b>
CASO DE ESTUDIO 1 (modelo de negocio): Mercadona online. Un modelo de negocio basado en la integración de la cadena de valor.	7
ESTUDIO DE CASO 2 (Acción sindical): Estrategias sindicales en Amazon España.	12
CASO DE ESTUDIO 3 (Negociación colectiva): Negociación colectiva en el sector de Grandes almacenes. Aplicación en el caso de El Corte Inglés.	17

# Introducción

TeamHub! es un proyecto de dos años apoyado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea, que recibe financiación en el marco de la convocatoria de propuestas SOCPL-2021-IND-REL destinada a mejorar el conocimiento en el campo de las relaciones laborales. Con una duración de 24 meses (agosto de 2022 – julio de 2024), Team Hub! combina investigación documental y empírica, así como actividades de aprendizaje mutuo y creación de redes, para analizar las características y desafíos de la cadena de suministro del comercio electrónico en un conjunto de países seleccionados, a saber, Bélgica, Estonia, Francia, Finlandia, Alemania, Grecia, Italia. , Polonia y España.

El proyecto reúne a un consorcio transeuropeo de universidades, institutos de investigación y sindicatos de nueve Estados miembros de la UE: la Federación Italiana de Trabajadores del Transporte (FILT-CGIL), la Fondazione Giacomo Brodolini (FGB), la Federación Belga de Transporte (ABVV-BTB), Fundación Helénica para la Política Europea y Exterior (ELIAMEP), Universidad de Jyväskylä (JYU), Universidad de Tartu (UTAR-TU), NOTUS – Investigación Social Aplicada, Fundación Instituto de Asuntos Públicos (IPA/ISP), Instituto de Investigación Económica y Social (IRES). Este consorcio se comprometió conjuntamente a abordar las complejidades y desafíos de las cadenas de suministro del comercio electrónico, especialmente con respecto a las actividades de almacenamiento y entrega, a través de un conjunto de investigaciones documentales y de campo, capacitación y actividades de creación de redes y el desarrollo de recomendaciones de políticas. El objetivo de Team Hub! es analizar las implicaciones del auge del comercio electrónico, tras la pandemia de COVID-19, y dotar a los sindicatos de los conocimientos y habilidades necesarios para proponer una remodelación sostenible de los modelos de negocio y la organización del trabajo en la cadena de suministro, teniendo en cuenta la revolución digital y los objetivos de sostenibilidad ambiental.

La primera fase del proyecto, “**Estudio**”, consiste en una revisión preliminar de la literatura destinada a producir un análisis de antecedentes a nivel de país del panorama nacional del comercio electrónico y la logística. El objetivo es identificar y evaluar información y datos sobre tendencias y características clave en las cadenas de suministro del comercio electrónico a nivel nacional, con especial atención a los actores clave del mercado y los modelos comerciales dominantes, las condiciones de trabajo y empleo, las actividades de los interlocutores sociales y la geografía de las cadenas de suministro en los países cubiertos. El resultado de esta actividad es la publicación de nueve Fichas Nacionales que ofrecen un análisis a nivel nacional del panorama del comercio electrónico y la logística en los nueve países. La evaluación y comparación de los análisis realizados a nivel nacional proporciona una visión general de la situación a nivel europeo. Con este fin, el Informe de antecedentes ilustra las tendencias clave y la dinámica actual en la cadena de suministro del comercio electrónico, destacando las cuestiones que merecen mayor atención por parte de los sindicatos a nivel nacional y de la UE, e identificando áreas geográficas clave para el almacenamiento y entrega de bienes comercializados por las principales empresas de comercio electrónico.

La segunda fase, “**Enfoque**”, consiste en una investigación cualitativa empírica destinada a presentar una serie de estudios de casos nacionales que ilustren características clave de modelos de negocios seleccionados, prácticas y logros de los sindicatos y ejemplos de negociación colectiva en la cadena de suministro del comercio electrónico y la logística. Este Informe de estudio de caso de país es parte de una serie de nueve artículos, cada uno de los cuales recopila tres estudios de caso realizados por el socio del proyecto a nivel nacional y traducidos al idioma del país de origen. Un informe de estudio de caso completo que recopila los 27 estudios de caso está disponible en inglés.

# Metodología

Para la realización de este Informe, los nueve socios del proyecto compartieron una metodología común, para la entrega de tres estudios de caso nacionales para cada país, con el fin de obtener 27 estudios de caso finales homogéneos que permitieran un cierto grado de comparabilidad.

Esto fue posible mediante la identificación de tres áreas temáticas (alcances), con respecto a las cuales cada socio nacional debería identificar y entregar tres estudios de caso nacionales. Las tres áreas temáticas seleccionadas durante la fase de redacción de la propuesta técnica, y posteriormente confirmadas por los socios, son:

- 1. Modelo de negocio:** Organización del trabajo en la cadena de suministro del comercio electrónico por parte de empresas líderes, tanto en lo que respecta a los trabajadores directos como a las relaciones con proveedores externos;
- 2. Prácticas sindicales:** Políticas y medidas de los sindicatos para afiliar y organizar a los trabajadores en la cadena de suministro del comercio electrónico, en diferentes situaciones laborales y empresas;
- 3. Negociación colectiva:** Negociaciones y acuerdos que regulan las relaciones colectivas e individuales en las empresas de comercio electrónico, abordando también las condiciones laborales en los servicios subcontratados.

Para garantizar la homogeneidad de las contribuciones, se proporcionó a los socios nacionales una plantilla para cada área temática. La siguiente tabla muestra la estructura de las plantillas:

	<b>Modelo de negocio</b>	<b>Prácticas sindicales</b>	<b>Negociación colectiva</b>
<b>Alcance</b>	<i>Organización del trabajo en la cadena de suministro del comercio electrónico por parte de compañías líderes, afectando tanto a trabajadores/as contratados como a las relaciones con proveedores externos.</i>	<i>Políticas y medidas de los sindicatos para afiliarse y organizar trabajadores/as en la cadena de suministro del comercio electrónico, en las diferentes modalidades de contratación y empleo.</i>	<i>Negociaciones y acuerdos reguladores de las relaciones colectivas e individuales en las empresas de comercio electrónico, en la medida de lo posible incluyendo las condiciones de trabajo en actividades subcontratadas.</i>
<b>Contexto</b>	<p>Tamaño, zona geográfica y gama de productos comercializados</p> <p>Tendencias recientes en empleo, ventas, inversiones, facturación e ingresos</p> <p>Cambios clave a largo plazo después del COVID-19</p> <p>Grado de integración horizontal y vertical y relación con proveedores</p> <p>Características de los trabajadores afectados (género, edad, nacionalidad, ocupación)</p>	<p>Tamaño y alcance de los sindicatos involucrados</p> <p>Características clave de las empresas afectadas por la práctica y sus relaciones con los sindicatos</p> <p>Cambios clave a largo plazo después del COVID-19</p> <p>Preocupaciones principales</p> <p>Características de los trabajadores afectados (género, edad, nacionalidad, ocupación)</p>	<p>Tamaño y alcance de las organizaciones involucradas</p> <p>Características clave de las empresas afectadas por la práctica y sus relaciones con los sindicatos</p> <p>Cambios clave a largo plazo después del COVID-19</p> <p>Preocupaciones principales</p> <p>Características de los trabajadores afectados (género, edad, nacionalidad, ocupación)</p>
<b>Descripción</b>	<p>Misión general de la empresa y políticas de recursos humanos</p> <p>Calidad del trabajo y salud y seguridad en actividades clave de almacenamiento y entrega relacionadas con el comercio electrónico</p> <p>Diferencias entre empleados, trabajadores autónomos y trabajadores en actividades subcontratadas y/u otras categorías de trabajadores según corresponda (por ejemplo, en términos de género, lugar de trabajo, nacionalidad de la ocupación)</p> <p>Objetivos y efectos clave de las inversiones en digitalización sobre el crecimiento y la rentabilidad, el empleo y las condiciones laborales</p> <p>Objetivos y efectos clave de las inversiones en sostenibilidad ambiental en el crecimiento y la rentabilidad empresarial, el empleo y las condiciones laborales</p>	<p>Acciones implementadas para cambiar las condiciones y políticas laborales</p> <p>Dimensiones clave de la calidad del trabajo y cuestiones de salud y seguridad abordadas en las actividades de almacenamiento y entrega relacionadas con el comercio electrónico: preocupaciones y reclamaciones</p> <p>Enfoque desarrollado para afiliarse/movilizar a empleados, trabajadores atípicos/autónomos, trabajadores en actividades subcontratadas y/u otras categorías de trabajadores según sea relevante (por ejemplo, en términos de género, lugar de trabajo, nacionalidad de ocupación)</p> <p>Preocupaciones y reivindicaciones sobre inversiones en digitalización</p> <p>Preocupaciones y reivindicaciones dirigidas a la sostenibilidad ambiental</p>	<p>Key provisions concerning working conditions and sustainable business growth</p> <p>Key Job quality dimensions and health and safety issues addressed in e-commerce related storing and delivering activities</p> <p>Specific provisions addressing non-standard/self-employed workers, workers in outsourced activities and/or other categories of workers as relevant (e.g., in terms of gender, workplace, occupation nationality)</p> <p>Concerns and provisions concerning digitalisation of work</p> <p>Concerns and provisions targeting environmental sustainability</p>
<b>Resultados y comentarios</b>	<p>Impacto actual de las políticas empresariales en el empleo, las condiciones de trabajo y el diálogo social (también en términos de variables mensurables, por ejemplo, tasa de rotación de personal, crecimiento del empleo, cambios en la remuneración, afiliados a sindicatos, asambleas en el lugar de trabajo, huelgas, convenios colectivos firmados)</p> <p>Evolución futura esperada en materia de empleo, condiciones de trabajo y diálogo social</p> <p>Posibles modelos de negocio alternativos y comentario final.</p>	<p>Impacto actual de las actividades sindicales en el empleo, las condiciones laborales y la presencia sindical en el lugar de trabajo (también en términos de variables mensurables, por ejemplo, tasa de rotación de personal, crecimiento del empleo, cambio de remuneración, miembros del sindicato, asambleas en el lugar de trabajo, huelgas, convenios colectivos firmados)</p> <p>Desarrollos futuros esperados e impactos de la práctica en la fuerza de los sindicatos y las condiciones laborales.</p> <p>Posibles enfoques alternativos de los sindicatos y comentario final</p>	<p>Impacto actual de la negociación colectiva en el empleo, las condiciones de trabajo y el diálogo social (también en términos de variables mensurables, por ejemplo, tasa de rotación de personal, crecimiento del empleo, cambios en la remuneración, afiliados a sindicatos, asambleas en el lugar de trabajo, huelgas, convenios colectivos firmados)</p> <p>Evolución futura prevista e impactos de la negociación colectiva en las políticas empresariales y las condiciones de trabajo</p> <p>Posibles alternativas y comentario final.</p>

Se pidió a los socios que completaran las plantillas integrando información de entrevistas semiestructuradas con partes interesadas (dirigidas especialmente a gerentes de empresas y recursos humanos, sindicalistas, trabajadores, responsables políticos locales, etc.) con literatura disponible y fuentes oficiales cuando estuvieran disponibles, como comunicados de prensa, finanzas, informes, datos administrativos, artículos científicos, etc.

La información recopilada a través de las tres plantillas compiladas por los nueve socios nacionales fue luego revisada y organizada en este Informe, que incluye una sección para cada país con la ilustración de los tres estudios de caso nacionales, cada uno organizado de acuerdo con la siguiente estructura:

- i) Contexto
- ii) Descripción y características clave
- iii) Resultados y comentarios
- iv) Referencias

# Estudios de caso

## Caso de estudio 1 (modelo de negocio): Mercadona online. Un modelo de negocio basado en la integración de la cadena de valor.

### I. Contexto

Mercadona es la mayor cadena de supermercados de España, representando el 15,5% del mercado español en términos de superficie de venta. Según el informe anual de la compañía (2022) Mercadona emplea a 95.500 empleados en sus 1.637 supermercados repartidos por España. Recientemente (2019), la empresa amplió sus operaciones a Portugal y, en 2022, empleó a 3.500 trabajadores en 39 supermercados. El número de empleados ha crecido hasta los 3.200 durante 2022 (2.200 en España y 1.000 en Portugal), debido a la apertura de 63 nuevos supermercados y la construcción de nuevas instalaciones logísticas. Las ventas en 2022 ascendieron a 30.304 M€ en España y 737 M€ en Portugal, mientras que las inversiones en España alcanzaron la cantidad de 783 M€ y en Portugal 140 M€, con una facturación global del 2,5%. Dichas inversiones incluyen la compra de nuevos locales, la renovación de supermercados ya existentes y, como partida importante, la construcción de locales logísticos, como los Bloques Logísticos (cuya función se centra en el abastecimiento de los supermercados) y Colmenas (para dar servicio a la rama de ecommerce).

En cuanto a la caracterización de su plantilla (incluyendo supermercados, bloques logísticos, delivery y ecommerce), el 61% de ésta la componen mujeres y el 39% hombres. El 82% están empleados en supermercados, el 12% en logística (que incluye la rama de comercio electrónico) y el 6% en cuestiones administrativas. Los grupos de edad más importantes de la plantilla son el de 40 a 49 años (que representa el 40% de la plantilla total), el de 30 a 39 años (30%), el de 50 o más años (16%) y el de menos de 29 años (14%).

Mercadona lanzó en 2018 su canal de venta de comercio electrónico, Mercadona Online. El canal online se basa en tecnología desarrollada por Mercadona Tech, la rama de desarrollo tecnológico de la compañía. En 2022, Mercadona Online facturó 325 M€, lo que representó el 1% de los ingresos totales del Grupo y empleó a 2.000 trabajadores. Los perfiles profesionales de estos trabajadores eran principalmente personal de almacén (que trabajan en las colmenas, las áreas logísticas dedicadas al suministro del comercio electrónico) y conductores (para la entrega de mercancías a los clientes). Además, Mercadona Tech emplea a otros 187 trabajadores con perfil de desarrollo tecnológico (como desarrolladores de apps, ingenieros informáticos y similares).

A raíz del COVID-19, el canal de ventas online ha recibido un notable impulso y la compañía prevé que este canal represente cerca del 5% de los ingresos totales de la empresa en los próximos años. Hoy en día, en este canal se procesan cada día entre 9.000 y 8.000 pedidos. La tendencia en términos de creación de empleo es positiva en este ramo, debido al incremento de la venta online, la construcción de nuevas instalaciones logísticas para el abastecimiento y el aumento de las necesidades de mano de obra para el reparto de última milla. Esta tendencia está en línea con los datos nacionales de evolución del sector del Gran Consumo, según el Observatorio de Innovación en el Gran Consumo del Instituto Cerdà. El comercio electrónico de este sector ha pasado de una cuota de mercado del 1,9% en 2019 al 2,9% en 2021 (Kantar, 2022), de modo que en 2022 el 33% de los consumidores españoles realizó compras tanto en el canal online como en el físico (ASEDAS, 2022).

El sistema logístico desarrollado para Mercadona Online es diferente al establecido para el abastecimiento de los supermercados de la compañía. Este último tiene su base en 16 bloques logísticos que cubren todo el territorio nacional y la entrega a los supermercados se realiza diariamente mediante grandes camiones. Por otro lado, la logística para el ramo del ecommerce tiene un doble enfoque:

- Para zonas con alta concentración de clientes potenciales, la empresa construye y opera “colmenas” específicas, almacenes altamente mecanizados dedicados únicamente al abastecimiento del canal online. En 2022 se inauguró la quinta colmena en la ciudad de Sevilla. Los otros cuatro se encuentran cerca de València, Madrid, Barcelona y Alicante. Está prevista la apertura de una nueva colmena en la ciudad de Málaga en los próximos años. Desde estas colmenas, los suministros se entregan a los clientes mediante una flota de camiones de tamaño pequeño y mediano, parcialmente propulsados por motores de gas licuado y eléctricos. Tanto los trabajadores de almacén como los conductores de camión están contratados directamente por Mercadona Online y sin una tasa de subcontratación significativa en estas áreas.
- Para zonas de menor demanda (básicamente zonas urbanas de mediano y pequeño tamaño) los pedidos online se preparan en el supermercado más cercano con instalaciones adecuadas y por los trabajadores del supermercado y luego se entregan mediante la misma flota de camiones.

Según Miguel Calatrava, Responsable de Delivery de la compañía, esta integración de toda la cadena logística es fundamental en el modelo de empresa: “para nosotros esto es diferencial, incluso asumiendo la mayor flexibilidad e impacto en costes que podrían aportar modelos más basados en la subcontratación. En nuestra visión, tener control total sobre las operaciones es clave para garantizar la calidad del servicio a nuestros clientes” (Business Insider, abril 2022).

## II. Descripción y factores clave

La compañía identifica su misión como “Conseguir una cadena agroalimentaria sostenible, que la gente quiera que exista y de la que se sienta orgullosa, liderada por Mercadona y teniendo al cliente como faro”. Para desarrollar su misión, la empresa estableció un Modelo de Calidad Total (TQM) basado en 5 pilares que representan a los grupos de interés y siendo “El trabajador” uno de ellos. Los demás son el cliente, el proveedor, la sociedad y el capital.

La empresa afirma aplicar una política de recursos humanos basada en contratos permanentes (excluyendo la contratación estacional y la sustitución temporal cuando son necesarias) bien remunerados y evitando el uso de subcontratos y la contratación de servicios de trabajadores autónomos. El aprendizaje permanente de los empleados también se considera un punto clave en la política general de recursos humanos de la empresa. En 2022 se destinaron 100 M€ a actividades de formación y desarrollo de capacidades, dando como resultado 3 millones de horas de formación durante el mismo periodo (Informe Anual Mercadona, 2022). Siguiendo la política de la empresa, los trabajadores de todos los eslabones de la cadena de valor cubiertos por Mercadona Online (incluyendo logística y reparto) son empleados directos de la empresa.

Las condiciones laborales de los trabajadores del comercio electrónico en Mercadona Online están reguladas en el Convenio Colectivo firmado por Mercadona SA y los Sindicatos Comisiones Obreras (CC. OO) y Unión General de Trabajadores (UGT) en diciembre de 2018 y que abarca el periodo 2019 – 2023. El Convenio Colectivo establecía las siguientes 3 categorías de personal: Gerente A (menos de 3 años de experiencia); Gerente A (más de 3 años de experiencia); Gerente B (tareas cualificadas con cierto nivel de autonomía); Gerente C (Coordinador).



Las tablas salariales del Anexo I del Convenio Colectivo establecen un salario base mensual de 1.049€ para la categoría inferior (Gerente A con menos de 3 años de experiencia) y 1.643€ para la categoría superior. Este salario se incrementará teniendo en cuenta la inflación del IPC durante el período 2019 – 2023, a menos que la tasa de ingresos de la empresa caiga por debajo del 1,5% de los ingresos totales. Así, en 2022, el salario neto mensual del puesto inferior ascendió a 1.282€ (un 20% superior al salario mínimo interprofesional) en España y a 915€ (un 28% superior al salario mínimo interprofesional) en Portugal. Además, se prevé la emisión de un pago extraordinario de salario de un mes en caso de que “se alcancen los objetivos anuales de la empresa”.

Centrándose en los perfiles profesionales del sector del comercio electrónico (Mercadona Online), el apartado de ofertas de empleo de la web de la empresa muestra las condiciones laborales y salariales que se ofrecen a los trabajadores en los puestos de almacén (en las colmenas) y conductores. En ambos casos:

- Contrato de trabajo indefinida;
- El tiempo de trabajo semanal es de 40 horas para el trabajo de jornada completa y 22,5 horas semanales para el trabajo a tiempo parcial (el último, sólo para trabajadores de almacén);
- Turno dividido para trabajo de jornada completa, turno de mañana para trabajo a tiempo parcial;
- Salario: 1.507€/mes (salario bruto). Para el trabajo a tiempo parcial, el salario asciende a 847€/mes.

Además, el Convenio Colectivo regula la jornada y compensaciones en domingo (art. 22) y la bonificación por penuria y jornada nocturna (art. 17) específicamente para los trabajadores de Mercadona Online.

En el artículo 39, el Convenio Colectivo define un Observatorio para analizar el diseño e implementación de nuevas técnicas y metodologías encaminadas a incrementar la productividad y la competitividad de la empresa e identificar cómo estas innovaciones y las tendencias sectoriales pueden impactar en las condiciones de trabajo. El Observatorio está gestionado por una Comisión Mixta con la participación de 2 miembros de cada una de las partes firmantes del acuerdo. Uno de los primeros temas abordados por el Observatorio ha sido la mejora de la organización del tiempo de trabajo y el fomento de la conciliación. Debido a ello, Mercadona ha establecido desde 2020 el modelo de semana 5-2 (5 días de trabajo seguidos de 2 días de descanso) en todos los supermercados (afectando así a los trabajadores implicados en la preparación de suministros para el reparto a través del canal ecommerce en zonas urbanas de baja densidad). Además, la nueva organización contempla al menos 8 fines de semana largos (incluido el lunes) al año.

La Seguridad y Salud en el Trabajo está regulada por el artículo 29 del Convenio Colectivo y su seguimiento corre a cargo de las Comisiones Mixtas Intercentros (definidas por el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) en las que participan los principales sindicatos. El Comité Conjunto de septiembre de 2022 debatió, entre otras, las siguientes preocupaciones de los sindicatos con respecto a la salud y la seguridad en la logística:

- Estrés térmico en áreas logísticas especialmente durante el verano. Como resultado de la discusión, se instalaron ventiladores industriales en pasillos y áreas previamente no cubiertas en un bloque piloto con el fin de evaluar mejoras en las condiciones ambientales. Además, se planteó a la empresa la propuesta de limitar la actividad en las horas centrales del día en verano.
- Plazos ajustados para la entrega de la última milla.

Según los planes de la empresa, el canal de comercio electrónico crecerá en los próximos años hasta un 5% del negocio total de la empresa. Esta tendencia es fruto de la estrategia de digitalización iniciada por la compañía a partir de 2017 con la puesta en marcha del nuevo canal de comercio electrónico (que sus-

tituyó a la antigua página web de la compañía) y muy reforzada tras la pandemia del COVID19. La empresa afirma que hoy en día el canal online ya es rentable y hay planes de abrir nuevas colmenas para cubrir la demanda online en nuevas zonas urbanas. Por tanto, se prevé un aumento del empleo directo tanto en áreas logísticas como en entrega de última milla. Por el contrario, el incremento del canal ecommerce podría tener un impacto en el empleo en tiendas físicas y supermercados en el futuro. Sin embargo, este impacto no parece cercano, ya que la tendencia actual es ampliar el ámbito territorial y crear nuevo empleo también en el comercio físico.

Las inversiones actuales en sostenibilidad ambiental en el sector del comercio electrónico persiguen dos objetivos. Por un lado, mejorar la eficiencia energética en áreas logísticas y colmenas mediante la instalación de plantas de energía solar en las instalaciones. Por otro, la consolidación de una flota de reparto de última milla baja en emisiones de carbono. Los camiones eléctricos e impulsados por gas son la base de estas flotas.

Dado que las inversiones iniciales están respaldadas por fondos europeos (como Repower EU y NGEU), y considerando el alto precio de la energía, esto podría tener un impacto positivo en la rentabilidad de la empresa a medio plazo.

### **III. Conclusiones y comentarios**

Es probable que el comercio electrónico a través de Mercadona Online siga creciendo en el futuro próximo, lo que supondrá un aumento del empleo disponible en áreas logísticas, colmenas y flotas de reparto. Esto significa que se debe prestar especial atención a las condiciones laborales (como las condiciones ambientales del lugar de trabajo y la planificación del tiempo en la entrega) en la próxima negociación colectiva que comenzó a negociarse en octubre de 2023.

El modelo de negocio desarrollado por Mercadona para su rama de comercio electrónico parece estar definido por la inclusión de toda la cadena de valor en un marco integrado. A diferencia de la mayoría de operadores de Gran Consumo que han puesto en marcha canales de comercio electrónico (como Carrefour o Dia que han establecido acuerdos estratégicos con empresas de reparto como Glovo o Uber Eats), Mercadona Online integra:

- El diseño, desarrollo y gestión de las herramientas tecnológicas para la venta online (Mercadona Tech).
- La propiedad y explotación directa de áreas logísticas específicas (colmenas) dedicadas íntegramente al abastecimiento del negocio del comercio electrónico en grandes áreas urbanas.
- En las zonas urbanas más pequeñas, la preparación de suministros se realiza en las instalaciones de Mercadona (supermercados) y por los trabajadores de Mercadona.
- La explotación directa de una flota de camiones en propiedad.
- La contratación directa de trabajadores de almacén (en las áreas logísticas) y conductores, evitando la subcontratación y falsos autónomos y, por tanto, manteniendo el control de la estrategia de recursos humanos.

La política general de contratación prioriza los contratos indefinidos y deja los contratos de corta duración para fines estacionales, reposiciones temporales e imprevistos.

Las condiciones laborales de los trabajadores del sector del comercio electrónico están cubiertas por el convenio colectivo general de la empresa. El diálogo social parece ser un factor clave en el desarrollo de la estrategia de recursos humanos de la compañía, incluida la filial Mercadona Online. Los principales logros de este diálogo social durante el último período son:

- La firma de un Convenio Colectivo por parte de los dos principales sindicatos y la empresa.
- La creación de un observatorio para el seguimiento de su implantación y del impacto del nuevo modelo de negocio en las condiciones laborales (el trabajo en las colmenas, entre ellos).
- La implementación del modelo de trabajo 5+2, garantizando 2 días de descanso a la semana y 8 fines de semana largos al año.

#### **IV. Referencias**

Informe Anual Mercadona, 2022

Convenio colectivo del grupo de empresas Mercadona SA y Fornis Valencians SA 2019 – 2023

Página web de empleo de Mercadona ([www.mercadona.avature.net](http://www.mercadona.avature.net))

*Mercadona: una red logística de calidad.* Correo de Burgos.

Observatorio de la Innovación en el Gran Consumo. Instituto Cerdà ([www.icerda.org](http://www.icerda.org))

Web de la Sección de Mercadona de la Federación de Servicios de Comisiones Obreras ([www.ccoo-servicios.es](http://www.ccoo-servicios.es))

<https://www.businessinsider.es/ha-construido-mercadona-servicio-delivery-1032299>

## Estudio de caso 2 (Acción sindical): Estrategias sindicales en Amazon España.

### I. Contexto

Amazon comenzó a operar en España en 2011 y se ha convertido en una de las mayores empresas de España y la empresa más importante del sector del comercio electrónico. Según la Guía de Comercio Electrónico de España 2021, Amazon es actualmente el principal actor del sector del comercio electrónico español, donde emplea a más de 18.000 trabajadores en sus 130 plataformas de almacenamiento y puntos de recogida (propios de la empresa o subcontratados).

Como en otras actividades y sectores mediados por plataformas digitales, Amazon ha tenido una relación muy controvertida con los sindicatos españoles. En primer lugar, los sindicatos han reclamado y litigado contra las prácticas de las empresas basadas en la clasificación errónea de los trabajadores repartidores como contratistas independientes en lugar de empleados, transfiriendo responsabilidades y riesgos a los trabajadores que se han visto obligados a operar bajo relaciones mercantilizadas y sin protección. Las demandas de esos trabajadores han sido confirmadas recientemente por decisiones judiciales. En segundo lugar, también ha habido disputas con respecto a la inclusión de algunos de los trabajadores de Amazon en el ámbito de la negociación sectorial del sector del transporte y la reubicación de los trabajadores dentro de los establecimientos. Al mismo tiempo, los sindicatos han podido obtener cierto reconocimiento mediante la creación de comités de empresa, aunque el nivel de extensión de los sindicatos en los centros de trabajo de las empresas sigue siendo bastante bajo.

En comparación con otros sectores de la economía de plataformas donde tanto los sindicatos alternativos (incluidos movimientos sociales como Riders for Rights - R2D) como los tradicionales han desarrollado estrategias para representar a los trabajadores (Arasanz y Sanz de Miguel, 2023; Sanz de Miguel et al, 2023), en el caso de Amazon las principales acciones han sido desarrolladas por los sindicatos más representativos: la Unión General de Trabajadores – UGT y Comisiones Obreras – CCOO. Sin embargo, existe un sindicato alternativo que también ha jugado un papel en diferentes estrategias de movilización y también ha pasado a formar parte de algunos comités de empresa: la Confederación General del Trabajo (CGT). En cuanto a las características y tamaño de los principales sindicatos implicados, cabe señalar que CCOO y UGT son los sindicatos más representativos a nivel intersectorial y sectorial (transporte y reparto). De conformidad con el artículo 6 de la Ley 11/1985, los sindicatos con mayor representatividad a nivel estatal son *aquellos que acrediten haber obtenido, a nivel estatal, el 10% o más del número total de representantes o miembros de los comités de empresa y de los órganos correspondientes de las Administraciones Públicas*. El número de afiliados a un sindicato no se utiliza para determinar la representatividad en España, ya que no existe un mecanismo objetivo para medir la representatividad, sino que cada organización determina sus propios criterios para contar a sus afiliados. Como resultado, no hay cifras de densidad o membresía disponibles públicamente. Respecto del sindicato CGT, este sindicato no tiene el status de sindicato con mayor representatividad ni a nivel nacional ni sectorial. Sin embargo, tiene miembros en varios comités de empresa de Amazon. En cuanto a los principales cambios tras la crisis de la COVID-19, parece que el panorama sindical se ha mantenido muy estable en España en términos de afiliación y estructuras.

Según los sindicatos, las principales características del empleo que ofrece la empresa son la temporalidad de los trabajadores contratados directamente y el uso extensivo de agencias de trabajo temporal. El falso trabajo por cuenta propia también ha sido una práctica extendida que afecta a los repartidores. En cuanto a las características sociodemográficas, no se dispone de datos cuantitativos. Si bien no hay información sobre el perfil sociodemográfico de los trabajadores empleados en Amazon, se puede argumentar que son muy similares a los que se encuentran en los principales sectores en los que opera

Amazon (transporte y logística), que es un sector dominado por hombres. En el ámbito del transporte de entrega también se presume una alta proporción de trabajadores migrantes (Sanz de Miguel et al., 2023).

## II. Descripción y factores clave

Los sindicatos españoles han desarrollado cuatro tipos principales de prácticas y estrategias destinadas a mejorar las condiciones laborales y de empleo de los trabajadores de Amazon: (a) litigios contra el falso trabajo por cuenta propia; (b) desarrollos del comité de empresa; (c) diálogo social de empresa y negociación colectiva; (d) movilización de los trabajadores.

### *a) Litigio contra el falso trabajo por cuenta propia*

El modelo de empleo de las plataformas laborales digitales ha sido objeto de múltiples litigios judiciales en España, con cerca de medio centenar de sentencias sobre clasificación errónea de la situación laboral de los usuarios. De hecho, España aparece a la cabeza de los países europeos en términos de sentencias y decisiones judiciales en este ámbito (Hießl, en prensa). En el caso de Amazon, los sindicatos también han desarrollado estrategias de litigio contra la clasificación errónea de trabajadores como autónomos.

En este caso, el objetivo de la acción sindical fue el llamado modelo de empleo Amazon Flex. Según este modelo, los conductores de reparto de la empresa se veían obligados a trabajar con su propio vehículo para entregar paquetes utilizando una aplicación de la empresa que les indicaba cómo trabajar. El sindicato UGT llevó este caso a los Tribunales de Madrid. Finalmente, la Audiencia de Madrid ha establecido en febrero de 2023 el reconocimiento de aquellos repartidores como empleados. Ha aplicado la doctrina de la sentencia del Tribunal Supremo de septiembre de 2020 que estableció el reconocimiento como empleado de un ex-rider de Glovo (Todolí, 2021).

Tras esta decisión, UGT publicó una nota en la que afirmaba que el sindicato ‘seguirá luchando para que se respeten los derechos de los trabajadores que prestan servicios en plataformas digitales, para que su trabajo se preste en condiciones mínimas de seguridad y dignidad, evitando situaciones de explotación laboral que, lamentablemente, se dan con mucha frecuencia en estas nuevas formas de negocio’.

### *b) Desarrollo de comité de empresa*

Los sindicatos también han desarrollado estrategias destinadas a mejorar los derechos de información y consulta mediante el establecimiento de comités de empresa. El primer comité de empresa se constituyó en el almacén de San Fernando (Madrid) en 2015. Desde entonces, los sindicatos han logrado constituir 14 comités de empresa en los 130 centros de trabajo que la empresa tiene actualmente en España. Se han creado comités de empresa en centros de trabajo ubicados en Madrid, Sevilla (Dos Hermanas), Cataluña (El Prat, Castellbisbal) y Toledo (Illescas). Estos comités de empresa funcionan de forma independiente y sin coordinación al no existir un comité de empresa nacional (La Información, 2022).

Según algunas fuentes, las principales razones de las dificultades para crear comités de empresa residen en las políticas de los empleadores. En particular, el uso generalizado de prácticas de subcontratación obstaculiza la representación sindical. Por ejemplo, en los 33 centros subcontratados los sindicatos no han conseguido constituir un comité de empresa (La Información, 2022).

### *c) Negociación colectiva y diálogo social de empresa*

Los sindicatos también están intentando regular las condiciones laborales mediante la negociación colectiva. Sin embargo, en el momento de escribir este artículo, se ha avanzado poco hacia la regulación colectiva de las condiciones laborales en Amazon a través de un convenio colectivo de empresa. De hecho, según el Registro Nacional de Negociación Colectiva sólo existe actualmente en vigor un convenio

colectivo de empresa que se aplica en en Madrid.

Actualmente, una parte de los trabajadores (en su mayoría personal de almacén) de Amazon están acogidos a los convenios provinciales multiempresariales de transporte y logística. Esto significa que los trabajadores empleados en diferentes provincias están sujetos a diferentes condiciones laborales. Este panorama fragmentado de la negociación colectiva está favoreciendo estrategias de dumping social dentro del territorio español. Por ejemplo, en enero de 2023 Amazon anunció el cierre de su centro logístico en Martorell (Barcelona) y el traslado de esos trabajadores al centro logístico de Zaragoza. Según los sindicatos, la empresa ahorrará alrededor del 15% en salarios con esta deslocalización debido a las diferencias en los salarios acordados colectivamente en cada provincia.

Además, cabe señalar que no todos los trabajadores de Amazon están cubiertos por el convenio colectivo de transporte y logística. De hecho, los repartidores generalmente están excluidos del alcance de este acuerdo. Este personal es mayoritariamente externo (trabaja en empresas subcontratadas) y está amparado por convenios de empresa de las empresas subcontratadas o por el convenio sectorial del sector de la mensajería, que aplica peores condiciones laborales en comparación con el sector del transporte y la logística (Esteve Segarra, 2023). Según algunos estudiosos, esto debería considerarse como una práctica irregular o fraudulenta porque la mayoría de los transportes utilizados por estas empresas entran dentro del ámbito de los convenios colectivos de transporte y logística (Esteve Segarra, 2023).

En materia de prácticas de diálogo social, el principal logro sindical ha sido el acuerdo en los llamados planes de igualdad dentro de Amazon Spain Services S.L.U -ASS-, firmado en 2021 con CCOO y UGT. Este plan incluye medidas para favorecer el acceso de las mujeres a la empresa, avanzar en la promoción profesional de las mujeres, atender a las víctimas de violencia de género, facilitar la conciliación y la corresponsabilidad y garantizar que la retribución no sea discriminatoria entre mujeres y hombres. Junto con el Plan de Igualdad, también se ha firmado un Protocolo para la prevención del acoso sexual y/o de género, que tiene como objetivo hacer de la empresa un lugar libre de acoso y violencia para las personas que trabajan en la empresa. Además, el plan incluye una Comisión de Seguimiento integrada por representantes de la empresa y de los sindicatos (CCOO) para garantizar que el plan se implementa según lo acordado y que se avanza hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en Amazon España Servicios.

#### *d) Estrategias de movilización y conflictos industriales*

La movilización ha sido también una estrategia seguida por CCOO, UGT y CGT para mejorar las condiciones laborales y reclamar el reconocimiento de derechos colectivos. Las estrategias de movilización se han desarrollado a nivel local sin coordinación a nivel nacional.

Las acciones de conflicto y movilización más importantes se produjeron entre 2018 y 2021 en el mayor centro de almacenamiento de España, que está ubicado en Madrid (San Fernando de Henares). El conflicto fue impulsado por la decisión de la empresa de abandonar el convenio colectivo de empresa y aplicar el convenio sectorial regional del sector de la mensajería, que ofrece peores condiciones. En este contexto, los sindicatos CCOO, UGT y CGT lideraron varias huelgas y manifestaciones que movilizaron a más del 80% de los trabajadores. El conflicto acabó en 2021 una vez que la empresa y los sindicatos CCOO y UGT acordaron un nuevo convenio colectivo de empresa, que contó con el apoyo del 56% de los trabajadores (CGT no firmó el nuevo convenio). El convenio, que es el único convenio colectivo de empresa actualmente vigente en España dentro de Amazon, amplía la baja por incapacidad temporal (se reconoce desde el cuarto día en lugar del decimosexto), reduce el número de horas de trabajo, establece un equilibrio entre la vida personal y laboral y consolida un pago de complemento de antigüedad.

#### e) Otros temas

Por el contrario, parece que las inversiones de Amazon en digitalización no han sido el centro de las estrategias y acciones de los sindicatos. De manera similar, los sindicatos no han desarrollado ninguna acción dirigida a la sostenibilidad ambiental, que es una cuestión que todavía sólo abordan las organizaciones de alto nivel. En relación con la seguridad y la salud en el trabajo (SST), esto sólo se ha abordado indirectamente mediante litigios contra los falsos autónomos, porque a los empleados se les conceden derechos en materia de SST que deben ser garantizados por las empresas, a diferencia de los trabajadores autónomos.

### III. Resultados y comentarios.

Como se describió en la sección anterior, los sindicatos han desarrollado diferentes estrategias y prácticas destinadas a mejorar las condiciones de trabajo a través de litigios, la movilización de recursos institucionales (negociación colectiva, consejos de empresa, diálogo social) y estrategias de movilización.

Estas acciones se han desarrollado principalmente a nivel local sin apenas coordinación a nivel nacional. En varios casos, los sindicatos han logrado resultados muy significativos: han favorecido el reconocimiento del estatuto de asalariado a los repartidores; han garantizado que algunos trabajadores estén cubiertos por convenios colectivos sectoriales favorables; han podido constituir comités de empresa y negociar planes de igualdad y al menos un convenio colectivo.

Se espera que las acciones descritas contribuyan a institucionalizar las relaciones laborales en la empresa y combatir prácticas fraudulentas. Sin embargo, aún quedan desafíos importantes. En este sentido, el principal problema está relacionado con la fragmentación del empleo y de las condiciones laborales entre diferentes centros y categorías de trabajadores (personal de almacén vs. repartidores; trabajadores contratados directamente por la empresa vs. trabajadores subcontratados). Debe mejorarse la coordinación entre sindicatos y comités de trabajo con miras a contrarrestar las prácticas de dumping social de la empresa y evitar la segmentación de las condiciones laborales dentro de la fuerza laboral de Amazon.

### IV. Referencias

Publicaciones académicas:

- Arasanz, J. y Sanz de Miguel, P. (2023). Estrategias sindicales para la representación de los trabajadores de reparto de plataformas en España, *Revista Trabajo y Sociedad*, Primero en línea
- Esteve Segarra, A. (2023). El convenio colectivo aplicable a empresas de mensajería, paquetería o reparto de la última milla en vehículos de cuatro ruedas. *NC y Conflictos*.
- Hießl, C. "Jurisprudencia sobre la clasificación de los trabajadores de plataformas: análisis comparativo transeuropeo y conclusiones tentativas". *Revista Comparative Labor Law & Policy*, en prensa. Disponible en línea en <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3839603>.
- Sanz de Miguel, P., Arasanz, J., Brandão Moniz, A., & Boavida, N. (2023). Revitalización sindical y nuevo sindicalismo en el capitalismo de plataformas: una comparación de los casos de España y Portugal en el sector del reparto digital. *Empiria. Revista De metodología De Ciencias Sociales*, (59), 53–79. <https://doi.org/10.5944/empiria.59.2023.37935>
- Todolí, A. (2021)- Cambios normativos en la Digitalización del Trabajo: Comentario a la Ley Rider y los derechos de información sobre los algoritmos, *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball* 2 (2021), 28–65.

Artículos de prensa y sindicatos:

- La información (2022). Amazon España frena a los sindicatos: sólo 1 de cada 10 centros tiene comité.
- C. Logística (2021). Amazon España firma la paz en su primer centro logístico tras tres años de conflicto.
- El País (2018). Altercados entre la policía y los trabajadores de Amazon en huelga en Madrid.
- El Periódico (2023). La plantilla del centro de Amazon en Plaza cobrará un 15% menos que la de Martorelles.
- Telemadrid (2018). "Éxito total" de la huelga en Amazon en San Fernando de Henares, según los sindicatos.
- UGT (2023). Amazon es condenada por emplear repartidores como falsos autónomos.



## Caso de estudio 3 (Negociación colectiva): Negociación colectiva en el sector de Grandes almacenes. Aplicación en el caso de El Corte Inglés.

### I. Contexto

El sector de la gran distribución en España emplea a más de 235.000 trabajadores en España. El 81,6% de sus empleados están cubiertos por un contrato indefinido (un 7% más que la tasa nacional general). En 2021 los ingresos globales del sector aumentaron un 9,6% respecto al año anterior y alcanzaron la cantidad de 40.049 M€. Según el informe de comercio electrónico de la Comisión Nacional del Mercado y la Competencia (CNMC), la cuota del comercio electrónico sobre los ingresos totales alcanzados en 2022 fue del 7%, con un incremento del 25% respecto al año anterior.

El convenio colectivo del sector de Grandes Almacenes para el periodo 2023 – 2026 fue firmado por la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) en representación de la patronal y los sindicatos FETICO, CC.OO, Valorian y UGT.

Por parte de la patronal el convenio fue firmado por la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) organización profesional de ámbito nacional formada por las más destacadas empresas de distribución minorista, en sectores como alimentación, electrodomésticos, moda, bricolaje, librería, juguetería, regalo, muebles, informática y electrónica, entre otros. La organización reúne a 21 de las empresas más importantes del sector, a saber: El Corte Inglés, Carrefour, Leroy Merlin, Alcampo, IKEA, Tendam, Obramat, MediaMarkt, Conforama, EROSKI, C&A, Costco, Apple Retail, FeuVert, Sarton Canarias, Toys R Us, Aurgi, Norauto, Dufry y Action.

Por parte de los trabajadores, varios sindicatos participaron en las negociaciones:

- FETICO – Confederación Sindical Independiente. Es el principal sindicato de las empresas incluidas en el convenio colectivo. En las elecciones celebradas en noviembre de 2022 obtuvo el 54% de los delegados electos.
- Valorian es un sindicato de trabajadores miembro de la Confederación Europea de Sindicatos Independientes (CESI). Tiene más de 41.000 afiliados y 2.000 delegados. Es el primer sindicato en algunas grandes empresas incluidas en el acuerdo, como El Corte Inglés;
- CCOO – Comisiones Obreras es el mayor sindicato de España. En 2019 obtuvo 97.086 delegados de 273.955 posibles considerando todos los sectores;
- UGT – Unión General de Trabajadores es el segundo sindicato más grande de España (87.633 delegados en las elecciones de 2019).

El alcance del convenio colectivo incluye grandes almacenes, hipermercados y establecimientos comerciales especializados. Los supermercados no están incluidos en el alcance del acuerdo. En cuanto a la composición de la plantilla, el 65,6% de los trabajadores afectados por el Convenio Colectivo (Grandes Almacenes, incluido el comercio presencial y online) son mujeres.

La mayoría de los principales operadores del sector están inmersos en el proceso de adaptar su modelo de negocio al auge del comercio electrónico y, así, implementar canales de venta online y desarrollar estrategias logísticas para el suministro de este ramo. El número de ventas online se ha duplicado desde el estallido de la pandemia de COVID-19. Según la ANGED, en 2021 las empresas del sector invirtieron alrededor de 889 M€ en la digitalización de sus procesos y la implantación o mejora de los canales de venta online.

En 2022, Unión Comisiones Obreras (CCOO) analizó la situación del sector y los principales retos a afrontar en los próximos años. Según este informe: *“más de 100.000 personas tendrán que cambiar de ocupación para evitar ser expulsadas del mercado laboral en la próxima década”* debido a las nuevas prácticas y cambios en las compras, especialmente en la venta online. Además, *“los empleos con salarios más bajos serán los más afectados por esta transición forzada a nuevas ocupaciones que requieren nuevas habilidades y competencias”*, afirma el informe. Las principales demandas expresadas por los sindicatos en el marco de la negociación colectiva incluyeron:

- Un aumento del salario base de alrededor del 18% para hacer frente a la disminución efectiva del poder adquisitivo de los empleados del sector en los últimos años.
- La necesidad de aumentar la formación y el desarrollo de capacidades en las áreas de digitalización y venta online, con el fin de permitir la adaptación de los trabajadores actuales del sector a las tendencias sectoriales.
- Reducción de la jornada laboral y limitación de las aperturas los domingos y festivos.

El principal actor del sector de los grandes almacenes, El Corte Inglés, puede ilustrar esta tendencia. En marzo de 2022 El Corte Inglés traspasó todos los recursos asociados a su logística a una nueva sucursal denominada “Logística Avanzada” que trabajaría como empresa independiente dentro del Grupo El Corte Inglés. Los recursos transferidos incluyeron 3.500 trabajadores cuyo lugar de trabajo se encuentra en las áreas logísticas y “dark store” (almacenes que se ubican junto a las tiendas y que abastecen tanto a las tiendas como a la demanda online) de la empresa. La empresa anunció que las condiciones laborales de estos trabajadores no cambiarían ya que seguirían estando cubiertos por el convenio colectivo suscrito por el Grupo “El Corte Inglés” (ECI). Logística Avanzada asumiría a partir de este momento la responsabilidad del área de ecommerce. En este sentido, la compañía estableció diferentes acuerdos con empresas de reparto de última milla (como Llewo) para la entrega de sus productos. La segregación de “Logística Avanzada” ha sido el último paso de una estrategia de multicanalidad lanzada por ECI en 2019. Entre 2016 y 2019 se invirtieron 300 M€ en la transformación de la cadena de suministro, incluida la creación de 100 centros logísticos (las tiendas oscuras) en sus tiendas principales, el desarrollo de un mercado en línea propio, la implementación de nuevos equipos de recolección y la integración de socios de entrega.

## II. Descripción y factores clave.

El convenio colectivo fue firmado en mayo de 2023 por la ANGED, en representación de la patronal, y los sindicatos FETICO, CC.OO, Valorian y UGT. Las siguientes disposiciones pueden tener un impacto importante en aquellos trabajadores cubiertos por el acuerdo y que trabajan en actividades de logística o comercio electrónico:

- El artículo 21 define un complemento al salario por trabajo nocturno del 20% del valor de una hora regular.
- El artículo 30 limita el número de domingos y festivos laborables para favorecer la conciliación. Los trabajadores disfrutarán en 2026 de al menos 9 fines de semana gratuitos incluidos domingo y sábado al año (10 en zonas especiales de calendario de apertura no restringido). Este número irá aumentando progresivamente desde 6 en 2023 hasta la cantidad mencionada anteriormente.
- El artículo 31 limita el número de domingos y festivos laborables. El trabajo puede ser obligatorio en el 50% de los domingos y festivos laborables (si cuentan con 15 o menos al año), el 40% (si son de 16 a 25 días al año) y el 30% en el caso de más de 25 domingos y festivos laborables al año.
- La disposición transitoria número 6 define el régimen para desarrollar nuevas formas de actividad

comercial. Literalmente *“Empresas y Trabajadores podrán acordar modificar el sistema de trabajo para adaptarlo a las nuevas exigencias del oficio, distribuyendo la jornada anual en un máximo de 224 días hábiles al año, garantizando el descanso con el respeto a la normativa legal y convencional”*. Quedan expresamente excluidos de esta posibilidad de adaptación del sistema de trabajo los trabajadores que desarrollen su actividad en call center, actividades logísticas y de comercio electrónico.

En su artículo 1, el acuerdo señala que *“afectará también a aquellas empresas que, perteneciendo al mismo grupo empresarial que las empresas de Gran Distribución incluidas en la ANGED, con independencia de la actividad que desarrollen, presten sus servicios principalmente en el espacio físico en que se realiza la actividad principal, o su actividad contribuye o complementa a la principal”*. Así, los trabajadores de las ramas logísticas de almacenamiento de las empresas representativas (como los de Logística Avanzada) están cubiertos por el convenio. Este no es el caso de los repartidores, ya que las actividades de reparto están altamente externalizadas o subcontratadas. El acuerdo no contiene ninguna disposición para los trabajadores en actividades subcontratadas.

La disposición transitoria quinta del convenio colectivo prevé la creación de un Observatorio sectorial como foro de diálogo social y entre sus actividades se incluirá *“el análisis conjunto de la realidad sectorial, de los cambios que trae consigo la digitalización y de las tendencias de consumo que en ella se producen, de competitividad y su evolución, del posicionamiento de las empresas en el mercado, la mejora de las condiciones laborales y la calidad del empleo, la formación y la igualdad de oportunidades, la salud laboral, los planes de pensiones de empleo, la violencia de género, la adaptación a los cambios funcionales, las competencias digitales y la empleabilidad de la plantilla en los nuevos puestos que puedan crearse”*. En este marco, las preocupaciones del sindicato se han centrado en el impacto de la digitalización en los puestos de trabajo actuales, ya que se prevé que los trabajadores de las tiendas tendrán que adaptarse al cambio de tendencias físicas a tendencias únicamente de compra. Por lo tanto, se promueve la mejora de las habilidades de los trabajadores de las tiendas en técnicas de comercio electrónico para que puedan aprovechar los puestos nuevos y modificados. Por otro lado, en el convenio colectivo no se hacían referencias a la sostenibilidad medioambiental.

### **III. Resultados y comentarios**

En mayo de 2023 se firmó el nuevo convenio colectivo del sector Grandes Almacenes; por lo tanto, su impacto sólo se evaluará durante los próximos años. Sin embargo, el proceso de negociación colectiva ha sido valorado positivamente por empresas y sindicatos. En junio de 2023, CCOO calificó el convenio colectivo de *“hito”* principalmente por las siguientes cuestiones: incremento salarial (hasta un 18%) durante la duración del convenio; reducción de jornada laboral en domingos y festivos; elogios salariales por teletrabajo; establecimiento de un mínimo del 80% para los contratos indefinidos, del 10% para los contratos indefinidos no continuos y del 10% para la contratación temporal.

El convenio colectivo 2023-2026, a pesar de ser evaluado positivamente por los interlocutores sociales, especialmente en lo que respecta a la remuneración y el tiempo de trabajo, deberá mostrar su capacidad de adaptarse a un entorno cambiante en el que el continuo aumento de los precios, el cambio de los hábitos de compra de los consumidores y la incertidumbre de la situación económica mundial serán cuestiones clave. En este entorno cambiante, el papel y la eficacia del Observatorio Conjunto parecen muy relevantes para gestionar, por ejemplo, la mejora de las cualificaciones de los trabajadores del sector para adaptarse a las nuevas realidades. Esto afectará principalmente a los trabajadores de tiendas y, centrándose en el comercio electrónico, a los trabajadores de almacenamiento y logística que están principalmente cubiertos por el Convenio Colectivo, ya que se aplica a todos los trabajadores de las empresas firmantes, independientemente de su actividad, mientras que las actividades de reparto (altamente externalizadas o subcontratadas) no están cubiertos.

#### **IV. Referencias**

Página web de la Asociación Nacional de grandes empresas de distribución ([www.anged.es](http://www.anged.es)). Informe Anual Anged 2022.

Informe sobre el comercio electrónico en España – Comisión Nacional del Mercado y la competencia ([www.cnmc.es](http://www.cnmc.es)).

“Innovación en el sector del comercio en España. Informe Anual 2019”. Instituto Cerdá ([www.icerda.org](http://www.icerda.org)).

Notas de prensa (Europa Press, Economía Digital, Business Insider).

Web de la Federación de Servicios – Sección El Corte Inglés del sindicato Comisiones Obreras ([www.ccoo-servicios.es](http://www.ccoo-servicios.es)).



***TEAM HUB!***

*Delivering sustainability  
to the e-commerce  
supply chain*