



TEAM HUB!

*Delivering sustainability
to the e-commerce
supply chain*

INFORME FINAL

Mayo 2024



**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.

AUTORES: Barbara De Micheli (FGB); Sofia Gualandi (FGB/Universidad de Ferrara); Michele Faioli (FGB/UCSC); Chiara Mancini (FILT-CGIL); Michele De Rose (FILT-CGIL); Jens Cassiers y Tom Peeters (ABVV-BTB); Martin Hayford y Sabina Trankmann (Universidad de Tartu); Sanna Saksela-Bergholm (Universidad de Jyväskylä); Odile Chagny (IRES); Dimitri A. Sotiropoulos y Alexia Mitsikostas (ELIAMEP); Barbara Surdykowska (IPA); Marc Caballero (NOTUS); Pablo Sanz (NOTUS/Universidad de Zaragoza); Thomas Haipeter (FGB/Universidad de Duisburg-Essen).

Manuscrito terminado en: Mayo 2024

Socios del proyecto:

FILT-CGIL - Federación Italiana de Trabajadores del Transporte <http://www.filtcgil.it/>

FGB - Fundación Giacomo Brodolini www.fondazionebrodolini.it

ABVV-BTB - Federación Belga de Transporte <https://www.btb-abw.be/en/>

ELIAMEP - Fundación Helénica para la Política Europea y Exterior <https://www.eliamep.gr/en/>

JYU - Universidad de Jyväskylä <https://www.jyu.fi/en>

IRES - Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales <http://www.ires.fr>

IPA - Instytut Spraw Publicznych/Instituto de Asuntos Públicos <https://www.isp.org.pl/en>

UTARTU - Universidad de Tartu <https://ut.ee/en>

NOTUS - Investigación social aplicada <https://notus-asr.org/en/home/>

Más información sobre el proyecto Team Hub en: <https://team-hub-project.eu/>

Índice

Introducción	3
Metodología	5
Resultados y conclusiones del TeamHub	7
Perspectiva económica	7
Perspectiva social	9
Perspectiva medioambiental	11
Recomendaciones de políticas del TeamHub	13
Perspectiva económica	13
Perspectiva social	16
Perspectiva medioambiental	23
Referencias	27

Introducción

Team Hub! es un proyecto de dos años financiado por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión de la Comisión Europea en el marco de la convocatoria de propuestas SOCPL-2021- IND-REL, cuyo objetivo es mejorar los conocimientos especializados en el ámbito de las relaciones laborales. Con una duración de 24 meses (de agosto de 2022 a julio de 2024), Team Hub! combina la investigación documental y empírica, así como el aprendizaje mutuo y las actividades de creación de redes, con el fin de analizar las características y los retos 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: Federación Italiana de Trabajadores del Transporte (FILT-CGIL), Fondazione Giacomo Brodolini (FGB), Federación Belga del 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 del Instituto de Asuntos Públicos (IPA/ISP), Instituto de Investigación Económica y Social (IRES)¹. Este consorcio se dedica conjuntamente a abordar las complejidades y los retos de las cadenas de suministro del comercio electrónico, especialmente en lo que respecta a las actividades de almacenamiento y entrega, a través de un conjunto de actividades de investigación documental y de campo, formación y creación de redes, así como el desarrollo de recomendaciones 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 competencias necesarios para proponer una remodelación sostenible de los modelos empresariales y la organización del trabajo en la cadena de suministro, teniendo en cuenta también la revolución digital y los objetivos de sostenibilidad medioambiental.

La primera fase del proyecto (**Study**) consistió en una revisión bibliográfica preliminar destinada a elaborar un análisis de los antecedentes a escala nacional del panorama nacional del comercio electrónico y la logística². El objetivo era identificar y evaluar la información y los datos sobre las principales tendencias y características de las cadenas de suministro del comercio electrónico a escala nacional, con especial atención a los principales agentes del mercado y los modelos empresariales 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 fue la publicación de nueve Fichas de País que ofrecen un análisis a nivel de país del panorama nacional del comercio electrónico y la logística. La evaluación y comparación de los análisis realizados a escala nacional permitió obtener una visión de conjunto de la situación a escala europea. Con este fin, el Informe de referencia³ ilustra las tendencias clave y la dinámica actual de la cadena de suministro del comercio electrónico, esbozando las cuestiones que merecen mayor atención por parte de los sindicatos a escala nacional y de la UE, e identificando las

1 La lista completa de socios está disponible aquí: <https://team-hub-project.eu/partners/>

2 Las fichas de país de TeamHub están disponibles aquí: <https://team-hub-project.eu/resources/>

3 El Informe de referencia de TeamHub está disponible aquí: https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/07/TEAMHUB-background_report.pdf

zonas geográficas clave para el almacenamiento y la entrega de las mercancías comercializadas por las principales empresas de comercio electrónico.

La segunda fase (**Focus**) consistió en una investigación empírica y cualitativa destinada a presentar una serie de estudios de casos nacionales en los que se analizaban las prácticas de las empresas de comercio electrónico, las condiciones laborales de los empleados de su cadena de suministro y las prácticas sindicales. Los 27 estudios de casos realizados por los socios del proyecto, es decir, tres casos de cada país, se recopilaron en el Informe de Estudios de Casos⁴ en inglés y se tradujeron⁵ al idioma de cada país.

La tercera fase (**Join**) consistió en actividades de creación de redes y aprendizaje mutuo. Gracias a una encuesta de comercio electrónico⁶ dedicada a los trabajadores de la logística y a los representantes de los trabajadores que participan en las Asambleas Nacionales, se recopiló un conjunto de datos sobre las condiciones de trabajo y de vida que se debatieron durante los Talleres Internacionales de Aprendizaje Mutuo, en los que también se analizaron las conclusiones provisionales de las fases anteriores del proyecto. Dos jornadas internacionales de Team Hub!⁷ cerraron las actividades de creación de redes en las que participaron socios del proyecto, interlocutores sociales, representantes de empresas y trabajadores.

La cuarta fase (**Sum Up**) recogió los resultados de las actividades y fases anteriores del proyecto en este Informe Final complementado con Recomendaciones Políticas dirigidas a los responsables políticos nacionales y de la UE y a los sindicatos para mejorar las condiciones laborales así como la sostenibilidad económica, social y medioambiental en el sector del comercio electrónico y la logística.

Una estrategia de comunicación y difusión (**Share**) supuso la promoción de los resultados del proyecto a través de un sitio Web específico, redes sociales, publicaciones, artículos en los medios de comunicación y una conferencia final en la que participó una amplia audiencia de responsables políticos nacionales y europeos, partes interesadas, profesionales y académicos.

4 El informe del estudio de caso está disponible aquí: <https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2024/01/case-study-report.pdf>

5 Los informes de los estudios de casos nacionales traducidos están disponibles aquí: <https://team-hub-project.eu/resources/>

6 <https://team-hub-project.eu/2023/05/10/the-survey-for-e-commerce-and-logistics-workers-is-online/>

7 El primer Team Hub! Day tuvo lugar en Varsovia <https://team-hub-project.eu/2023/10/26/international-workshop-and-teamhub-day-in-warsaw/> y el segundo Team Hub! Day tuvo lugar en Roma <https://team-hub-project.eu/2023/11/09/second-teamhub-day-in-rome/>

Metodología

Este informe final es la última entrega del proyecto TeamHub, cuyo objetivo es resumir las conclusiones y los resultados de las actividades anteriores del proyecto y elaborar recomendaciones políticas para los responsables políticos y los sindicatos nacionales y de la UE. Las actividades del proyecto se guiaron por una serie de preguntas de investigación definidas al inicio del proyecto. Las conclusiones y recomendaciones que figuran en el presente informe se basan en los nuevos datos que se han obtenido sobre estas cuestiones a lo largo del proyecto.

Las preguntas de investigación se enumeran a continuación:

- a. *¿Cuáles son los modelos empresariales y las condiciones de trabajo en la cadena de suministro del comercio electrónico? ¿Cómo afectan al empleo y a las condiciones de trabajo en los distintos países y agrupaciones geográficas y cómo van a cambiar en un futuro próximo? ¿Cómo se comportan los diferentes modelos en términos de sostenibilidad social?*
- b. *¿Cómo afecta el auge del comercio electrónico a la cadena de valor mundial? ¿Cómo influyen los actores más fuertes en el funcionamiento del mercado y en la distribución del valor añadido? ¿Tienen los sindicatos control sobre estas tendencias y los efectos directos e indirectos sobre los trabajadores?*
- c. *¿Cómo afecta el auge del comercio electrónico y el consiguiente desarrollo de la logística de última milla y de los centros especializados al desarrollo local y a la sostenibilidad medioambiental?*
- d. *¿Cuáles son las preocupaciones de los trabajadores del comercio electrónico y sus aspiraciones para mejorar sus condiciones de trabajo y de vida?*
- e. *¿Qué derechos individuales y colectivos son estratégicos para mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores del comercio electrónico?*
- f. *¿Qué actividades llevan a cabo los sindicatos a través de diferentes canales y con diferentes actores para abordar las aspiraciones de los trabajadores y cuáles son sus logros y límites?*
- g. *¿Qué medidas políticas podrían adoptar progresivamente los sindicatos, los interlocutores sociales o los responsables políticos para satisfacer las necesidades y aspiraciones de los trabajadores del comercio electrónico en relación con sus condiciones de trabajo y de vida?*

Sacar conclusiones fue posible gracias a la reconstrucción de los resultados del informe de referencia, de los estudios de casos nacionales y su comparación, de las discusiones y debates que tuvieron lugar durante el primer TeamHub Day en Varsovia y el segundo TeamHub Day en Roma, de la encuesta respondida por los trabajadores del sector gracias a la difusión llevada a cabo por los sindicatos tanto en línea como durante las asambleas nacionales organizadas, y de las elaboraciones y discusiones conjuntas llevadas a cabo por los socios del proyecto durante los talleres de aprendizaje mutuo.

Basándose en la visión general de esta información, se organizó el tercer taller de aprendizaje mutuo del proyecto, durante el cual los socios del proyecto debatieron recomendaciones políticas apropiadas

deducibles y directamente relacionadas con los resultados del proyecto, para presentarlas a los responsables políticos nacionales y europeos y a los sindicatos. Las recomendaciones políticas recogidas en este Informe Final son, por tanto, el resultado de un proceso participativo, en el que se recogieron todas las demandas. La formulación de las recomendaciones propuestas en las páginas siguientes se refiere claramente a los problemas y objetivos abordados en el proyecto, destacando los vínculos con las actividades desarrolladas previamente durante el proyecto y las cuestiones que surgieron en cada caso.

Resultados y conclusiones del TeamHub

Esta sección recoge y sintetiza los principales resultados de las actividades previas desarrolladas en el marco del proyecto Team Hub, con el fin de poner de relieve las cuestiones clave que afectan al sector del comercio electrónico y la logística desde una triple perspectiva económica, social y medioambiental.

Esta síntesis pretende elaborar recomendaciones de políticas dirigidas a las partes potencialmente interesadas en tomar medidas para reforzar la sostenibilidad del sector, con especial referencia a los responsables políticos, las autoridades públicas y los sindicatos, tanto a nivel nacional como de la UE. Partiendo de las principales conclusiones indicadas en esta sección, se elaboraron las recomendaciones políticas de la siguiente sección del informe.

Perspectiva económica

Los distintas fases y actividades del proyecto TeamHub pusieron de manifiesto el modelo empresarial dominante en el sector del comercio electrónico. La mayoría de las empresas minoristas han integrado o están integrando el comercio electrónico como parte de su actividad. La transición en línea del sector del comercio de empresa a consumidor está transformando tanto el sector minorista como el logístico en términos de procesos productivos, organización y gestión de la mano de obra. El comercio electrónico se basa en un proceso de cadena de suministro de múltiples etapas, en el que el modelo empresarial y organizativo ganador ha resultado ser el modelo «omnicanal», que implica la gestión sinérgica de los diversos puntos de contacto en línea y fuera de línea entre la empresa y el consumidor con el fin de optimizar la experiencia del consumidor. Las grandes empresas de comercio electrónico y logística suelen ocuparse de servicios complejos, como la gestión de almacenes, la gestión integrada de la cadena de suministro, el análisis de datos, el desarrollo de estrategias y la organización de las actividades de entrega. Este control de la cadena de suministro se ha denominado «verticalización» de la cadena de suministro. Para desplazar los riesgos empresariales, la gran mayoría de las empresas de comercio electrónico recurren a cadenas de subcontratación, especialmente para la entrega de última milla, lo que implica externalizar el servicio de entrega a empresas subcontratadas. En la mayoría de los casos, se trata de un ejemplo de dependencia económica, que emplea a conductores contratados con formas de empleo precarias o como falsos autónomos.

De hecho, la digitalización y la capacidad de automatización de las empresas desempeñan un papel clave en el sector del comercio electrónico (fenómeno denominado «taylorismo digital»). El segmento del comercio electrónico entre empresas y consumidores del sector está dominado por empresas grandes y altamente digitalizadas, lo que beneficia a los países en los que estas empresas están presentes en detrimento de los países con un paisaje industrial compuesto principalmente por PYME con un bajo índice de digitalización y capacidad para integrar las tecnologías y competencias relacionadas. Como ya se ha mencionado, las empresas del sector gestionan una amplia gama de servicios y actividades, siendo «transitarios digitales» que combinan funciones de mercados y empresas de software para la integración eficiente de los socios que componen la cadena de suministro. Sin embargo, hay que señalar que el comercio electrónico puro *per se* se caracteriza por una baja rentabilidad: para los operadores puros, en

particular, el comercio electrónico permite principalmente la adquisición de datos para el perfilado de los clientes. Por lo tanto, la viabilidad del modelo de negocio depende sobre todo de su capacidad para ganar nuevas cuotas de mercado con el fin de aumentar el volumen de ventas electrónicas. Esto explica por qué el comercio electrónico y la logística están inextricablemente ligados: la eficacia de la cadena de suministro se vuelve crucial, y la logística adquiere un valor añadido, convirtiéndose en un activo clave debido a su papel estratégico para la rápida satisfacción de las necesidades y expectativas de los consumidores.

De ello se deriva el impacto de las economías de escala en los costes y los precios. La viabilidad del modelo de negocio depende de la capacidad de las empresas para ganarse la confianza de los consumidores y nuevas cuotas de mercado para aumentar el volumen de ventas electrónicas. Esto da lugar a una fuerte concentración del mercado, lo que produce una tendencia al aumento de las diferencias entre las grandes y las pequeñas empresas que participan en el comercio electrónico, ya que estas últimas van a la zaga en términos de recursos financieros, digitalización, personal cualificado y espacio de almacenamiento.

Los estudios de casos nacionales del grupo 1 del proyecto (modelo empresarial y organización del trabajo), recogidos en el informe de estudios de casos, confirmaron las tendencias descritas anteriormente. Amazon, la principal empresa de comercio electrónico del mundo, que aplica el modelo empresarial ganador antes mencionado, fue analizada en Italia, Francia y Alemania. Aunque la empresa controla toda la cadena de suministro de actividades, la cuestión más problemática desde el punto de vista laboral resultó ser, por un lado, las actividades logísticas (almacenes de depósito, picking y embalaje), donde los trabajadores suelen ser asalariados, pero se registra una elevada tasa de trabajo temporal y estacional, así como malas condiciones de trabajo, frecuentes accidentes laborales y alta rotación. Por otro lado, el reparto de última milla se externaliza al 100% a «socios de servicios de reparto», es decir, pequeñas empresas de reparto subcontratadas bajo la dependencia económica de Amazon, donde se observan malas condiciones laborales y un alto índice de falsos autónomos. Una práctica particularmente nociva se observó en este marco en Francia, donde el uso generalizado del «contrato tipo de subcontratación» en el reparto, que protege a las empresas líderes al considerar elementos que podrían asociarse con la subordinación (la llamada «arma antirreglamentaria»), implica que los subcontratistas prácticamente no tienen representación colectiva ni se puede negociar ningún convenio colectivo que cubra a los repartidores.

La digitalización es una baza en Amazon para aumentar el rendimiento y la eficacia con el fin de ganar cuotas de mercado, con la estandarización en los almacenes que garantiza una división rígida del trabajo y un trabajo repetitivo (físicamente exigente) con un soporte digital avanzado. La automatización en los almacenes se está desarrollando a través de Amazon Robotics, cuyo impacto en los niveles de empleo es potencialmente muy alto, pero actualmente está bajo control. Por otra parte, el control digital de los trabajadores es amplio y muy avanzado, mediante el uso de dispositivos digitales, tarjetas de identificación y escáneres que supervisan el proceso de trabajo, las pausas, las conversaciones, las visitas al baño y el rendimiento en términos de número de mercancías estibadas, recogidas o embaladas. Lo mismo ocurre con el seguimiento de los conductores mediante el sistema tecnológico proporcionado por Amazon. También se investigó un ejemplo de empresa de comercio electrónico con sede en la UE: Allegro (empresa de comercio electrónico con sede en Polonia). Esta empresa puede compararse con Amazon en cuanto a modelo empresarial y operativo, ya que tiende a la integración vertical de la cadena de suministro para controlar todo el proceso de venta y entrega y basa su sistema de entrega en una amplia red de almacenes de paquetería.

También se detectaron modelos empresariales de comercio electrónico alternativos a través de los estudios de casos, es decir, la empresa Coolblue en Bélgica y la empresa Mercadona Online en España. En estos casos, se prefirió una integración directa de toda la cadena de suministro, con tienda electrónica, tiendas físicas y servicio de entrega internalizado. Al no realizarse casi ninguna externalización a través de

la cadena de subcontratación, se concede el estatus de empleado a casi todos los trabajadores, incluidos los conductores, y la gran mayoría de los contratos laborales resultaron ser permanentes y satisfactorios desde una perspectiva económica. El diálogo social en estas empresas se describió como activo y colaborativo, al contrario de lo observado en Amazon, y todos los trabajadores están cubiertos por el mismo convenio colectivo, lo que permite evitar discriminaciones.

Perspectiva social

Las actividades del proyecto, las conversaciones con los trabajadores y los sindicatos y la mayoría de los estudios de casos nacionales han puesto de manifiesto que las tendencias del empleo en el sector del comercio electrónico han sido positivas, con un rápido aumento durante la pandemia de Covid-19 y una estabilización en la actualidad. Se registran fuertes fluctuaciones estructurales vinculadas a picos estacionales, lo que implica una inseguridad laboral estructural en todos los niveles de la cadena de suministro.

La investigación de TeamHub y la abundante literatura previa han demostrado que las condiciones laborales tienden a ser deficientes en el sector del comercio electrónico y la logística. En cuanto a las actividades de transporte, especialmente las de entrega en la última milla, se denuncia la precariedad estructural de las condiciones laborales vinculada a los procesos generalizados de externalización y subcontratación, así como el aumento de ciertos riesgos como el falso autoempleo, la excesiva presión laboral, los turnos de trabajo más largos, la intensificación de los ritmos de trabajo y la falta de derechos sindicales y de cobertura de la negociación colectiva. En cuanto a las actividades de almacenamiento, la precariedad de las condiciones laborales está vinculada a la elevada tasa de contratos de duración determinada, contratos de guardia e intermitentes, o trabajo de agencia debido a los frecuentes picos estacionales, mientras que la mala calidad del trabajo se debe principalmente a la escasa previsibilidad del tiempo de trabajo, la frecuencia de las horas extraordinarias, el trabajo nocturno y las limitaciones físicas vinculadas al transporte de cargas pesadas y los movimientos repetitivos. En cuanto a las tendencias salariales, la precariedad en ambas partes de la cadena de suministro determina una baja remuneración. La precariedad laboral conlleva otra serie de riesgos relacionados con la falta de cualificación y formación, el conocimiento inadecuado del entorno de trabajo, la dotación insuficiente de equipos de protección individual, la falta de vigilancia de la salud y la seguridad, y la elevada tasa de accidentes laborales y enfermedades profesionales físicas asociadas. El elevado ritmo de trabajo, el énfasis en la productividad y la peculiaridad del lugar de trabajo se combinan, en el caso de los conductores, con la ausencia de aseos, refrigerios y servicios de descanso, lo que crea unas condiciones de trabajo difíciles. Por último, el desarrollo tecnológico y la digitalización de estos procesos de producción conllevan una serie de riesgos laborales como: las decisiones basadas en la gestión algorítmica, que repercuten en los salarios, los ritmos de trabajo y la salud y la seguridad; la automatización de los almacenes y los robots en los centros de distribución, que pueden repercutir en los niveles de empleo; y la tecnología de vigilancia y el control digital, que tienen repercusiones en la privacidad de los trabajadores y la protección de datos.

Por lo que respecta a los derechos colectivos y sindicales, el panorama es muy diverso en el sector del comercio electrónico y la logística de los países estudiados, pero en general se experimenta un entorno hostil a la negociación colectiva, prácticas obstruccionistas y el no reconocimiento del sindicato como parte negociadora. En general, los sindicatos nacionales parecen ser conscientes de las tendencias relacionadas con el comercio electrónico descritas anteriormente, pero el control que ejercen sobre ellas y la capacidad de respuesta y de aplicación de las soluciones correspondientes varían mucho de un país a otro. Se ha informado ampliamente de la dificultad de establecer representantes sindicales o comités de empresa. De hecho, la presencia de sindicatos fuertes en el sector resultó ser escasa, cuando no total-

mente inexistente⁸, y esta debilidad se debe a la elevada fragmentación (en el caso de los trabajadores de almacén, esto está relacionado con la fragmentación de los lugares de trabajo y la precariedad debida a la estacionalidad; en el caso de los conductores de reparto, esto está relacionado con la subcontratación, el trabajo por cuenta propia, la falta de un lugar de trabajo físico y la elevada movilidad), así como a la elevada presencia de trabajadores inmigrantes. Hay que destacar el papel del trabajo migrante en el sector, que desempeña un papel importante en varios países, tanto como oferta de mano de obra para los empleos precarios que se ofrecen como para los intentos de los sindicatos de organizar a los trabajadores debido a las barreras lingüísticas y culturales. Otro elemento de fragmentación es el del perímetro contractual y las federaciones sindicales competentes: por un lado, el sector de la logística y el transporte y, por otro, el del comercio minorista y la distribución, en función del contexto nacional específico, lo que dificulta la comparación directa. Además, incluso cuando se negocian, los conductores quedan excluidos de la cobertura de los convenios colectivos, ya que las actividades de reparto están muy externalizadas. Esto es así en España, Alemania, Francia, Finlandia y Polonia, con la excepción positiva señalada en el estudio de caso italiano. Estas son las principales razones por las que los sindicatos señalaron dificultades para llegar a los trabajadores y sindicarlos. Al mismo tiempo, los esfuerzos reivindicativos de los sindicatos, las huelgas y las acciones legales estratégicas han tenido un impacto limitado hasta ahora, con algunas excepciones positivas recogidas en el informe del estudio de caso (que se presenta más adelante). Por lo tanto, es necesario construir el diálogo social, la confianza y el reconocimiento mutuo, y el entendimiento entre los sindicatos y las empresas con el apoyo de los responsables políticos, con el fin de mejorar las condiciones para la negociación colectiva.

Del informe de los estudios de caso se desprenden algunas buenas prácticas sindicales que merecen ser mencionadas. Las campañas de base y las peticiones demostraron tener una importante función simbólica y ser una herramienta útil para sindicalizar a la mano de obra del sector en varios países, especialmente en Alemania y Polonia. Los litigios estratégicos demostraron tener éxito en varios países, especialmente a la hora de demostrar la existencia de falsos autónomos (España) y la obstrucción ilegal de un conflicto laboral (Polonia), así como a la hora de exigir indemnizaciones por bajas por enfermedad, accidentes laborales y medidas relacionadas con el COVID-19 en el sector (Francia). Por otra parte, los intentos de huelga fracasaron cada vez que no han sido huelgas generales capaces de implicar a trabajadores de varios almacenes y repartidores (Italia), mientras que las huelgas locales no sincronizadas entre diferentes almacenes y que no cubrían toda la cadena de suministro demostraron ser ineficaces para llevar a las empresas de comercio electrónico a la mesa de negociación (Francia, Alemania, España). La capacidad de movilizar a los trabajadores procede obviamente de su sindicación y activismo en el lugar de trabajo. Sin embargo, la presencia y el arraigo del sindicato en el lugar de trabajo demostraron ser muy complicadas, teniendo en cuenta los factores de fragmentación de la mano de obra señalados anteriormente. Las herramientas representativas y la presencia física de los sindicatos, como los representantes sindicales a nivel de empresa (Italia), los secretarios de proyecto (Alemania) y los comités de empresa (Alemania, Bélgica, España), así como las herramientas democráticas, como las asambleas sindicales y el referéndum, demostraron ser útiles en los casos en que ya formaban parte de las prácticas sindicales tradicionales (Italia, Bélgica, Finlandia, España, Alemania), pero la coordinación adecuada a nivel nacional sigue siendo un objetivo clave difícil de alcanzar (posible únicamente en Italia). Además, estos esfuerzos rara vez se extendieron a los repartidores (España, Alemania, Francia, Finlandia y Polonia, con la excepción de Italia). Esto se refleja en la dificultad del sindicato para obtener el reconocimiento de la parte empresarial y entablar negociaciones colectivas, que fracasaron en Alemania, Francia y Polonia, con excepciones positivas en Italia (firma de un protocolo para un sistema compartido de relaciones laborales con Amazon e inicio de negociaciones a nivel nacional sobre esta base; firma de un convenio colectivo nacional de segundo

8 Polonia y Estonia señalaron la ausencia total de fuerzas sindicales y las dificultades para entrar en los establecimientos logísticos y organizar a los trabajadores.

nivel que cubre a las empresas de reparto de la cadena de suministro de Amazon) y España (convenio colectivo a nivel de empresa negociado y aplicado en un almacén de Amazon en Madrid; participación en la negociación de planes de igualdad de género y Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo). Lamentablemente, en Estonia no se han detectado actividades sindicales en el sector del comercio electrónico y la logística. En Grecia, por otra parte, el sector de la logística portuaria, fuertemente vinculado al sector del comercio electrónico, sufre el legado histórico de la fragmentación sindical y una fuerte politización de la que se deriva una falta de fuerza para influir en las políticas de los inversores chinos.

Perspectiva medioambiental

Las actividades de investigación del proyecto y los debates en los que participaron las partes interesadas pertinentes que tuvieron lugar durante los Team Hub Days mostraron que el auge del comercio electrónico, especialmente durante la pandemia de COVID-19, cambió el modelo de consumo que repercutió en la geografía del territorio y la gestión de los espacios públicos.

El modelo de consumo de supermercado que surgió en la década de 1970 corresponde a una era de consumo masivo que impactó negativamente y limitó la práctica de comprar en comercios locales. En la última década, el nacimiento del comercio electrónico contribuyó a rediseñar los procesos y espacios productivos con la multiplicación de los almacenes logísticos, con especial referencia a los centros de distribución (es decir, almacenes de tamaño medio para la fase final del proceso de entrega) en las zonas periféricas de las ciudades (zonas de producción industrial y manufacturera) capaces de garantizar una entrega rápida a domicilio.

El impacto de la multiplicación de los almacenes logísticos es, entre otras cosas, el desplazamiento incontrolado de los locales de venta al por menor y de los supermercados hacia los centros logísticos, lo que conlleva un consumo incontrolado de suelo. En efecto, el modelo de hub logístico experimenta un vacío reglamentario, lo que implica que la implantación de nuevos almacenes se deja al enfrentamiento desigual entre los grandes actores de la logística y del comercio electrónico que deciden invertir en un territorio y las administraciones locales.

La expansión de los almacenes logísticos, que no se rige por una normativa y unos planes urbanísticos y comerciales específicos, es una oportunidad perdida para gestionar el fenómeno mediante el desarrollo de procedimientos a medida, planes de uso del suelo, obras públicas y sistemas fiscales justos con el fin de proteger el territorio, garantizar una planificación urbana conjunta y hacer que los actores del comercio electrónico contribuyan al crecimiento de la comunidad.

Por otra parte, el impacto de los flujos de entrega de última milla vinculados al comercio electrónico trajo consigo un fuerte aumento del tráfico urbano y de los riesgos para la seguridad vial, debido a que las entregas de última milla se realizan casi exclusivamente mediante vehículos de ruedas. El aumento del transporte por carretera en general, tanto de un almacén a otro como de un centro de distribución a los consumidores (domicilios o paqueterías) tiene importantes implicaciones en términos de emisiones contaminantes. En este marco, las expectativas consolidadas de los consumidores en una entrega rápida parecen prevalecer todavía sobre la concienciación sobre el impacto medioambiental del sector y la capacidad de tomar decisiones conscientes y sostenibles. Otro fenómeno en alza, como alternativa a la entrega a domicilio, es la extensión de una amplia red de consignas de paquetería en los centros urbanos, que de hecho parece tener efectos positivos en la reducción de la congestión del tráfico urbano. Aunque

es urgente que los sindicatos amplíen la perspectiva más allá de las condiciones de trabajo y abarquen las cuestiones medioambientales que se plantean en el sector del comercio electrónico, los objetivos ecológicos y de emisiones cero a escala de la UE, así como los mayores costes del combustible registrados en los últimos meses, están impulsando los esfuerzos de transición de algunas empresas hacia el uso de vehículos híbridos o eléctricos.

Recomendaciones de políticas del TeamHub

A partir de las sugerencias de las fases anteriores del proyecto, se elaboraron recomendaciones de políticas dirigidas a los responsables políticos y a los sindicatos. Están redactadas para fomentar la búsqueda de modelos empresariales y relaciones laborales sostenibles en la cadena de suministro del comercio electrónico, con el fin de mejorar la sostenibilidad social y medioambiental del sector.

Perspectiva económica

1. Tema: Prácticas de subcontratación

1.1 Recomendación: “Limitar las cadenas de subcontratación”

Destinatarios: Responsables políticos (de la UE y nacionales)

Justificación:

Como se destaca en el informe de antecedentes y en el informe de estudios de caso, las cadenas de subcontratación son un fenómeno muy extendido en el sector del comercio electrónico y la logística, que produce consecuencias negativas en la garantía de las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados, al tiempo que descarga a la empresa matriz de la responsabilidad de garantizar unas buenas condiciones y de indemnizar en caso de violación de los derechos de los trabajadores.

Descripción:

La legislación debe prohibir la subcontratación de la “actividad principal”, es decir, prohibir la subcontratación para las funciones principales y el negocio principal de las empresas.

La legislación debe limitar el uso de niveles de subcontratación estableciendo un tope de un subnivel, como máximo, y prohibir la subcontratación cuando se trate únicamente de mano de obra.

En los contextos nacionales en los que esto no esté ya previsto por la ley o la negociación colectiva, la legislación debe establecer un sistema global de responsabilidad civil conjunta y solidaria (cadena completa de actividades de contratación y subcontratación), que garantice que todas las entidades (cliente, contratistas y subcontratistas) son responsables de las infracciones. Esto debe abarcar una serie de cuestiones laborales y sociales, como la remuneración, las cotizaciones a la seguridad social, los impuestos, la salud y la seguridad, y los derechos de negociación colectiva. También debe abarcar las repercusiones negativas de las operaciones sobre el medio ambiente. De este modo, los abusos laborales y medioambientales perpetrados por cualquier empresa que forme parte de la cadena de subcontratación pueden ser reclamables e indemnizables directamente contra la empresa contratista principal.

1.2 Recomendación: “Garantizar la igualdad de trato en todas las cadenas de subcontratación”

Destinatarios: Responsables políticos (nivel nacional)

Justificación:

Como se destaca en el informe de referencia y en el informe de casos prácticos, la externalización de actividades y la práctica de la subcontratación dan lugar a un trato desigual entre los trabajadores directos de la empresa matriz y los trabajadores de las empresas subcontratistas. Esto se extiende a los trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal o que trabajan en régimen de falso autónomo, incluso mediante la aplicación de convenios colectivos con menores garantías económicas y normativas. En situación de plena igualdad de trato no existe ninguna ventaja en la subcontratación y externalización vinculada a menores costes laborales y de seguridad y salud. Una legislación nacional ayudaría a garantizar mejores condiciones de trabajo y relaciones laborales, ya que también apoyaría la calidad de la negociación colectiva.

Buena práctica en Italia: FILT-CGIL introdujo una norma en el convenio colectivo nacional del sector en Italia (Art. 42 del CBA) que obliga a las empresas que forman parte de la cadena de suministro de una empresa líder que aplica este CBA a aplicar el mismo CBA a sus trabajadores. Esto supuso un avance que condujo a importantes procesos de internalización en Italia, en combinación con otros factores positivos.

Descripción:

Debe introducirse en los Estados miembros una legislación que establezca la igualdad de trato económico y normativo de los trabajadores en toda la cadena de contratación y subcontratación. Esto debería concretarse, entre otras medidas, haciendo obligatoria la aplicación del convenio colectivo nacional sectorial firmado por los sindicatos más representativos a todas las empresas que formen parte de la cadena de contratación y subcontratación. Una legislación de este tipo haría menos conveniente para la empresa principal subcontratar actividades y servicios

1.3 Recomendación: “Adoptar obligaciones de diligencia debida en materia de sostenibilidad corporativa para las empresas”

Destinatarios: Responsables políticos (de la UE y nacionales)

Justificación:

Como se subraya en el informe de referencia y en el informe de estudio de caso, la subcontratación y otras prácticas de externalización de actividades inducen una “desresponsabilización” de la empresa matriz con respecto a las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados, y la consiguiente falta de control y supervisión de sus actividades.

Los responsables políticos de la Unión Europea siguieron el camino de la adopción de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea sobre la diligencia debida en materia de sostenibilidad empresarial⁹, que contiene la obligación de las empresas líderes de prevenir, mitigar y reparar los impactos adversos sobre los derechos humanos y sociales y el medio ambiente con respecto a sus

⁹ El 24 de abril de 2024, el Parlamento Europeo votó la adopción del texto.

propias operaciones, las operaciones de sus filiales y las operaciones llevadas a cabo por sus socios comerciales en la cadena de actividades de las empresas.

Descripción:

A la hora de transponer la futura Directiva de la UE a nivel nacional, los Estados miembros deberían obligar a las empresas líderes a llevar a cabo una Diligencia Debida de Sostenibilidad Corporativa a lo largo de toda la cadena de contratación y subcontratación y de la cadena de actividades, integrándola en el sistema interno de gestión de riesgos, e informando públicamente de los resultados del proceso de diligencia debida en una declaración anual. Debe garantizarse la participación de las organizaciones sindicales comparativamente más representativas durante este proceso.

1.4 Recomendación: “Hacer uso del litigio estratégico de diligencia debida”

Destinatarios: Sindicatos (a nivel nacional)

Justificación:

Como se destaca en el informe de cada país, los litigios estratégicos de los sindicatos resultaron eficaces en varios países en los que fracasaron la organización en el lugar de trabajo y las huelgas. Por ejemplo, en Francia -donde ya está en vigor la Ley del Deber de Vigilancia (Ley n°2017-399 de 27 de marzo de 2017)- los litigios estratégicos resultaron eficaces cuando fueron organizados conjuntamente por sindicatos y ONG sectoriales.

Buena práctica: los sindicatos y los juristas activistas colaboran para aumentar las oportunidades de litigio estratégico en Francia. Este es el enfoque propuesto por la asociación *Intérêt à agir*¹⁰. Hay potencialmente muchas más oportunidades para la litigación en Francia. En diciembre de 2023 se dictó una sentencia¹¹ contra La Poste. El sindicato SUD PTT había llevado a la empresa a los tribunales en 2020 alegando que el plan de vigilancia no cumplía la legislación. La sentencia ordenaba a La Poste completar su plan de diligencia debida incluyendo un mapa de riesgos y una lista de subcontratistas y proveedores.

Descripción:

Los sindicatos nacionales deben organizar litigios estratégicos contra las empresas líderes de las cadenas de subcontratación en caso de incumplimiento de las obligaciones de diligencia debida (ya en vigor o que se introduzcan a nivel nacional), así como comprometer responsabilidades civiles solidarias por abusos laborales, sociales y medioambientales (ya en vigor o que se introduzcan a nivel nacional). Los sindicatos deben desarrollar acciones colectivas y conflictos estratégicos en colaboración con las ONG sectoriales.

10 <https://www.interetaagir.org/>

11 Tribunal judiciaire de Paris, <https://web.lexisnexis.fr/LexisActu/laposte.pdf>

1.5 Recomendación: “Mejor aplicación de la normativa”

Destinatarios: Autoridades públicas nacionales; Autoridad Laboral Europea

Justificación:

Como se destaca en el informe de caso por país y en el informe de referencia, los mecanismos de supervisión, control y aplicación realizados por las inspecciones de trabajo nacionales siguen siendo deficientes en el sector de la logística y el reparto, y deben reforzarse.

Descripción:

Debe reforzarse la aplicación de la supervisión y los controles a toda la cadena de suministro, intensificando las actividades de inspección.

Las inspecciones de trabajo nacionales deben reforzarse tanto en personal como en competencias, a la luz de la moderna organización de las cadenas de suministro del comercio electrónico. La frecuencia de las inspecciones de trabajo debe adaptarse en función de las necesidades específicas de los sectores del almacenamiento y la entrega.

La aplicación efectiva de la legislación nacional y de la UE, así como del convenio colectivo sectorial, debe verificarse en todos los centros de trabajo, en particular en las pequeñas empresas que carecen de convenios colectivos de empresa.

La inspección de trabajo velará por la aplicación efectiva de las sanciones, incluso en escenarios transfronterizos, con el apoyo y la supervisión de la ALE.

Perspectiva social

2. Tema : Salud y seguridad en el trabajo

2.1 Recomendación: “Garantizar la formación en materia de salud y seguridad a todos los trabajadores independientemente de su contrato de trabajo”

Destinatarios: Responsables políticos (nacionales y de la UE)

Justificación:

En el sector de la logística se ha registrado una clara disparidad en cuanto a la formación de los empleados y los trabajadores subcontratados, de ahí que la tasa de accidentes laborales y enfermedades profesionales sea más elevada en el caso de estos últimos.

Descripción:

Es necesario introducir legislación que haga obligatoria la formación específica en salud y seguridad para todos los trabajadores antes de incorporarse al puesto de trabajo, independientemente del tipo de contrato laboral o del nivel de estudios. La formación en salud y seguridad debe hacerse obligatoria mediante

el refuerzo de las comprobaciones y controles por parte de la inspección de trabajo. La formación debe organizarse en relación con el Documento de Evaluación de Riesgos de Salud y Seguridad de cada empresa, incrementándola allí donde se identifiquen los mayores riesgos. La igualdad de oportunidades de formación y reciclaje debe extenderse a todos los trabajadores implicados en la cadena de contratación y subcontratación del comercio electrónico, con referencia específica a los riesgos relacionados con los ritmos y las limitaciones físicas en el almacenamiento y la entrega de las actividades.

2.2 Recomendación: “Negociar el algoritmo para los conductores”

Destinatarios: Responsables políticos locales y sindicatos locales

Justificación:

Los sistemas algorítmicos de organización del trabajo y los dispositivos utilizados por los conductores conducen en algunos casos a una sobrecarga de trabajo debido al excesivo número de paquetes a entregar y a la falta de contabilización de los tiempos de entrega (conducción extra) durante las horas de trabajo.

Buenas prácticas: En Italia se ha firmado un acuerdo regional experimental (Emilia Romagna) en el que se establece una mesa permanente de seguimiento de la carga de trabajo en referencia a situaciones o rutas específicas. Las organizaciones sindicales participan así en los efectos concretos de la gestión algorítmica y pueden presentar sus informes a las empresas y a las asociaciones patronales, que deben aportar datos e instrumentos para resolver los problemas encontrados. Este acuerdo fue posible gracias al convenio colectivo nacional firmado por CGIL, CILS UIL (sindicatos) con Amazon y Assodelivery (asociación patronal de conductores), que estableció un sistema de relaciones laborales en la cadena de suministro de Amazon (para más detalles, véase el informe del estudio de caso).

Descripción:

Los responsables políticos locales deberían crear mesas de negociación con los interlocutores sociales no sólo para concluir convenios colectivos genéricos sobre las condiciones económicas y reglamentarias de los trabajadores, sino también para supervisar las condiciones de trabajo y mejorar los aspectos organizativos que afectan a la salud y la seguridad de los trabajadores. En concreto, éste podría ser el espacio de negociación adecuado a nivel local para debatir y supervisar las rutas de reparto entre empresas, sindicatos y administradores locales, donde los trabajadores (conductores) y los representantes de los trabajadores puedan señalar los problemas con las cargas de trabajo, los ritmos y las directrices que proporciona el sistema de gestión algorítmica con respecto a su experiencia concreta y específica.

3. Tema: Gestión de algoritmos

3.1 Recomendación: “Litigio estratégico contra las decisiones automatizadas”

Destinatarios: Sindicatos nacionales

Justificación:

Como se destacó en el informe del estudio de caso y durante las Jornadas TeamHub en Varsovia y Roma, los ritmos de trabajo, las cargas y los horarios resultan particularmente intensos y estresantes para los trabajadores de almacén y los conductores de reparto de última milla. Esto suele estar relacionado con los sistemas basados en IA o automatizados que toman decisiones por los trabajadores y conductores. Sería deseable la presencia de un control humano que tomara la decisión final y/o que garantizara una retroalimentación humana en caso de que los trabajadores necesitaran discutir e impugnar las decisiones basadas en IA o automatizadas.

Descripción:

Litigio estratégico sobre la base del Art. 22 del Reglamento General de Protección de Datos (Reg. UE 2016/679) para hacer valer el derecho de los repartidores a no ser objeto de decisiones basadas únicamente en el tratamiento automatizado. Esto garantizaría el derecho a obtener la intervención humana por parte del responsable del tratamiento (empresa), a expresar el punto de vista de los trabajadores y a impugnar las decisiones automatizadas.

3.2 Recomendación: “Prohibir los sistemas automatizados de toma de decisiones no controlados en el comercio electrónico”

Destinatarios: Responsables políticos nacionales

Justificación:

Como se destaca en el informe de referencia y en el informe de casos prácticos, los sistemas automatizados de toma de decisiones se aplican cada vez más al trabajo de almacenamiento y empaquetado en almacenes y al trabajo de transporte y reparto de última milla. Está bien documentado cómo los ritmos de trabajo, las cargas y las rutas que los algoritmos imponen a los trabajadores han provocado discriminación y han aumentado el estrés laboral y los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo.

A principios de marzo de 2024, los Estados miembros de la UE alcanzaron un texto de compromiso con vistas a un acuerdo en relación con la Propuesta de Directiva de la UE relativa a la mejora de las condiciones de trabajo de las personas que trabajan a través de plataformas digitales de trabajo. El texto fue adoptado posteriormente por el Parlamento Europeo el 24 de abril de 2024. Las nuevas normas de la UE garantizan que una persona que realice un trabajo en una plataforma no pueda ser despedida basándose en una decisión tomada por un algoritmo o un sistema automatizado de toma de decisiones. En su lugar, las plataformas digitales de trabajo deben garantizar la supervisión humana y revisar las decisiones importantes que afectan directamente a las personas que realizan el trabajo de plataforma (proyectos de artículos 10 y 11).

Descripción:

Debe garantizarse a los trabajadores de los almacenes y a los repartidores sujetos a la gestión algorítmica de las empresas de comercio electrónico el derecho a la transparencia de los sistemas automatizados de seguimiento y toma de decisiones, así como a la supervisión y revisión humanas. Esto debería aplicarse a través de la legislación nacional. Aunque el trabajo en el sector del comercio electrónico no se basa (necesariamente) en plataformas, una similitud entre ambos sectores reside en el hecho de que el trabajo se organiza a través de un algoritmo que, dados los ajustes programados por la empresa en función de sus objetivos, decide “autónomamente” las instrucciones a los conductores y/o trabajadores de almacén. Dado este aspecto de similitud en los procesos de toma de decisiones, los principios de la futura Directiva podrían extenderse a las empresas de comercio electrónico en el marco de su transposición nacional.

En este marco, teniendo en cuenta que la tecnología no es neutral con respecto a factores discriminatorios como el género y la composición étnica de la mano de obra, será necesario desarrollar contramedidas a los sesgos algorítmicos que corren el riesgo de causar discriminación racial y de género directa e indirecta en el lugar de trabajo.

4. Tema: Minorías y discriminación

4.1 Recomendación: “Impulsar la sindicalización de los trabajadores inmigrantes”

Destinatarios: Sindicatos locales y representantes en el lugar de trabajo

Justificación:

Como se destaca en el informe de referencia y en el informe del estudio de caso, la gran presencia de trabajadores inmigrantes (comunitarios y extracomunitarios) en el sector de la logística y el reparto plantea problemas y limitaciones en la representación sindical debido a las fronteras lingüísticas y culturales entre estas comunidades de trabajadores y los sindicatos nacionales.

Descripción:

Los esfuerzos de los sindicatos a nivel local y de empresa deberían dedicarse a identificar, sindicalizar, formar y capacitar a los trabajadores de las diferentes comunidades de inmigrantes empleados en el sector, para que puedan actuar como intermediarios con los compañeros de las mismas comunidades, tanto con vistas a la auto emancipación como a crear un diálogo con el sindicato, con el fin de establecer prácticas de sindicalización y representación colectiva, posiblemente afiliándose al sindicato.

Además de las actividades sindicales más tradicionales, los sindicatos nacionales deberían organizar iniciativas específicas, como el establecimiento de un servicio de asesoramiento en los centros logísticos, dirigido a los trabajadores pertenecientes a diferentes grupos étnicos, sobre cuestiones como el acceso a la vivienda y al transporte público, para facilitar la inclusión en las comunidades de los territorios donde se establecen estos centros logísticos.

5. Tema : Funciones y actividades de los sindicatos

5.1 Recomendación: “Potenciar el apoyo político a la negociación colectiva sectorial”

Destinatarios: Responsables políticos y autoridades públicas (a nivel nacional y de la UE)

Justificación:

Como se destaca en el informe de referencia y en el informe de estudio de caso, el sector del comercio electrónico y la logística ha demostrado ser un espacio difícil para la sindicalización y la negociación colectiva. Se ha documentado la falta de apoyo político dirigido a superar el problema del no reconocimiento de los sindicatos como contraparte en la negociación por parte de las empresas del sector. En este difícil marco, surgió una buena práctica en Italia donde, tras importantes movilizaciones sindicales que llevaron la cuestión a la atención de la política, el Ministro de Trabajo italiano reconoció la importancia de alcanzar un convenio colectivo para el país y creó una mesa de negociación que fomentaba la consecución de este resultado.

Descripción:

Debe reforzarse el estímulo y apoyo de los responsables políticos y las autoridades públicas al reconocimiento mutuo de empresas y sindicatos del sector del comercio electrónico y la logística como partes negociadoras, con el fin de agilizar los procesos de negociación y lograr la rápida conclusión de convenios colectivos para la regulación y mejora de las condiciones de trabajo en el sector.

5.2 Recomendación: “Reforzar las estrategias sindicales con respecto a los conductores de reparto de última milla”

Destinatarios: Sindicatos nacionales

Justificación:

Como se destaca en el informe del estudio de caso, las dificultades en la sindicalización y la representación sindical surgieron con especial referencia a las actividades de reparto de última milla, donde los conductores están altamente subcontratados y la falta de lugar de trabajo físico y la alta movilidad de las actividades laborales impiden que los trabajadores se reúnan, desarrollen conciencia de clase y compartan preocupaciones comunes relacionadas con las condiciones contractuales y laborales.

Descripción:

Los sindicatos nacionales deberán reforzar sus estrategias de sindicalización, movilización y negociación colectiva en relación con los eslabones más débiles de la cadena de suministro del comercio electrónico, centrándose más en las actividades de entrega de última milla con estrategias específicas y adaptadas, teniendo en cuenta que hasta ahora se han centrado más en establecer una representación a nivel del lugar de trabajo en las actividades de almacenamiento (almacenes).

5.3 Recomendación: “Abordar las dificultades y diferencias de sindicación en los Estados miembros”

Destinatarios: Sindicatos a nivel de la UE (por ejemplo: CES; ETF)

Justificación:

Como se pone de relieve en el informe del estudio de caso, surgieron enormes diferencias a nivel nacional en la capacidad de sindicación de los sindicatos nacionales con respecto al sector del comercio electrónico y la logística. En efecto, mientras que en algunos países participantes en el estudio los sindicatos demostraron ser capaces de operar tanto a nivel de negociación nacional sectorial como a nivel de representación en los centros de trabajo, en otros las experiencias se han limitado a centros de trabajo esporádicos. En unos pocos, la sindicación está completamente ausente.

Descripción:

Las confederaciones sindicales europeas y las federaciones sectoriales deberán interesarse y “presionar” sobre cómo y por qué sus organizaciones nacionales afiliadas están fracasando en la sindicalización de los trabajadores de logística y paquetería, así como asesorar y formar a los sindicatos locales para mejorar su capacidad de sindicalización, especialmente en los países donde los sindicatos son más débiles. Podrían aplicarse medidas de aprendizaje mutuo e intercambio de mejores prácticas con los sindicatos nacionales que demuestren ser más eficaces. La ETF debería desarrollar una herramienta de seguimiento anual para verificar las mejoras, especialmente en países con una ausencia total de presencia sindical en el sector de la logística de última milla.

5.4 Recomendación: “Enfoque ascendente de la sindicalización”

Destinatarios: Sindicatos nacionales y sindicatos locales

Justificación:

Como se destaca en el estudio de caso por país, algunos sindicatos nacionales tienen dificultades para organizar la actividad sindical y la negociación colectiva en el sector del comercio electrónico y la logística a nivel nacional, dada la fragmentación de los centros de trabajo y la falta de reconocimiento como contraparte negociadora por parte de las grandes empresas. Sin embargo, se han documentado buenas experiencias de sindicación y representación en el lugar de trabajo y a nivel local. En este contexto, se han utilizado positivamente algunas herramientas sindicales clásicas como las asambleas de centro de trabajo y las campañas de sindicalización.

Descripción:

Teniendo en cuenta que el sector del comercio electrónico y la logística todavía no está muy sindicado, y teniendo en cuenta los pocos recursos disponibles, la estrategia sindical debería empezar a construir el poder sindical y la representación sindical en el lugar de trabajo y no a nivel sectorial, para entrar en un bucle de retroalimentación positiva y luego intentar reproducirlo a mayor escala.

Debería renovarse la estrategia de comunicación sindical, en lo que respecta a la forma de hacer llegar a los trabajadores la información y los beneficios de la afiliación y el compromiso sindical en el lugar de trabajo. Esto podría ser especialmente importante en aquellos países en los que la actividad sindical es

débil y en los que existe una alta probabilidad de que los trabajadores individuales no estén afiliados a los sindicatos. En estos países, el simple hecho de aumentar la visibilidad entre estos trabajadores de cualquier manera podría resultar en cierta tracción, ya que el conocimiento de las actividades sindicales en el sector es bajo y, por lo tanto, el sentimiento es más ausente que negativo. Las operaciones de los medios de comunicación tradicionales, como la cobertura mediática generada o pagada, y los nuevos canales mediáticos, como la presencia en las redes sociales o los anuncios en línea específicos, podrían servir de chispa en estos lugares. En concreto, los nuevos medios de comunicación pueden ayudar a abordar la fragmentación de la audiencia: los trabajadores no suelen estar vinculados a una única ubicación, ni siquiera a un único empleador. En algunos casos, incluso operaciones más básicas podrían ser eficaces, pero a menudo los sindicatos carecen de los recursos apropiados para organizarlas incluso “sobre el terreno”.

5.5 Recomendación: “Enfoque descendente de las huelgas”

Destinatarios: Sindicatos nacionales

Justificación:

Como se destaca en el informe del estudio de caso, solo las huelgas generales demostraron ser eficaces, demostrando la capacidad de influir y mejorar las condiciones generales en el sector del comercio electrónico y la logística, que está muy fragmentado. Estas huelgas afectaron a toda la cadena de suministro, desde los almacenes hasta las actividades de transporte y entrega (por ejemplo, Italia, marzo de 2021, donde una huelga nacional afectó a todos los grandes centros de distribución, a todos los almacenes medianos y pequeños y a toda la cadena de entrega en todo el país). Por otro lado, las huelgas no sincronizadas o las realizadas en almacenes individuales tuvieron poco impacto en el progreso de las negociaciones (por ejemplo, Francia, Alemania).

Descripción:

Las movilizaciones y huelgas en el sector del comercio electrónico y la logística, cuando se organizan, deben implicar a toda la cadena de suministro y subcontratación, y no sólo a centros y almacenes individuales, abarcando tanto las actividades de almacenamiento como las de entrega.

Perspectiva medioambiental

6. Tema : Lucha contra el “greenwashing” (ecoblanqueo) en el comercio electrónico

6.1 Recomendación: “Reforzar las obligaciones de información no financiera de las empresas”

Destinatarios: Responsables políticos de la UE

Justificación:

Como se destaca en el informe de referencia, en el informe de casos prácticos y en el TeamHub Day de Varsovia, las empresas de comercio electrónico y logística están empezando a comprender la importancia de las políticas medioambientales, especialmente en el marco del Green Deal europeo. Sin embargo, a menudo las políticas presentadas y comunicadas por las empresas son en realidad ineficaces para reducir las emisiones contaminantes generadas y su impacto negativo en el medio ambiente y el cambio climático.

Descripción:

Las obligaciones de información no financiera de las empresas, en particular por lo que se refiere a los impactos medioambientales y climáticos en el sector del comercio electrónico, deben incluir los impactos directos e indirectos de las empresas, es decir, los impactos medioambientales de los subcontratistas y las políticas de prevención y mitigación aplicadas por la empresa principal de la cadena de subcontratación. Los datos y la información sobre los impactos medioambientales y las políticas de las empresas de comercio electrónico deben ser fácilmente accesibles y auditables para los usuarios y consumidores.

Además, incluso cuando quizás sean eficaces para abordar los problemas medioambientales, algunas políticas “verdes” pueden ir en detrimento de los empleados, por ejemplo, el aumento de la eficiencia que se traduce en menos emisiones o centros logísticos que funcionan de forma más eficiente pero que provocan el despido de empleados o contratistas. Por lo tanto, los impactos sobre los empleados deben detallarse en cualquier informe no financiero de este tipo.

6.2 Recomendación: “Creación de un Radar sobre Medio Ambiente y Trabajo en empresas y administraciones”

Destinatarios: Sindicatos nacionales y locales

Justificación:

Como se puso de relieve en el informe de los estudios de caso y en las Jornadas TeamHub de Varsovia y Roma, los sindicatos nacionales están empezando a comprender la importancia de integrar las políticas de defensa del medio ambiente en sus plataformas reivindicativas y de negociación, dada la estrecha interconexión de estas cuestiones con las políticas industriales y la protección de la salud y la seguridad en el trabajo. Aunque el dilema entre trabajo y medio ambiente parece haberse superado en muchos

contextos, en muchos sindicatos nacionales sigue faltando la conciencia y la capacidad y el compromiso para elaborar reivindicaciones y acciones que entrecrucen las cuestiones sociales y medioambientales.

Buena práctica aplicada en grandes empresas de Francia: el sindicato Unión General de Ingenieros, Ejecutivos y Técnicos-CGT propuso la idea de que los sindicalistas de una empresa construyeran un radar medioambiental que les permitiera identificar lo que se hace o se deja de hacer en la empresa.

Descripción:

La primera etapa de la creación de un “radar sobre el medio ambiente y el trabajo” en una empresa o administración local consiste en la realización de una encuesta por parte de los miembros del sindicato para evaluar el grado de preparación de su organización ante los retos ecológicos que la amenazan, así como las posibles consecuencias de una preparación insuficiente para los empleados.

La encuesta propuesta se realiza sobre 7 temas: lucha contra el calentamiento global, lucha contra el colapso de la biodiversidad, lucha contra la contaminación, reducción del consumo de recursos, alineación de la estrategia económica e implicación de los empleados y las partes interesadas de la empresa.

7. Tema: Tráfico y contaminación debidos a la entrega en la última milla

7.1 Recomendación “Ampliar las redes de casilleros de paquetes para lograr ciudades más seguras y limpias”

Destinatarios: Responsables políticos y autoridades nacionales y locales

Justificación:

Como se puso de manifiesto en el estudio de casos por países y durante el TeamHub Day en Varsovia y Roma, las actividades de reparto de última milla en los centros urbanos, aunque sean muy convenientes para los consumidores, dan lugar a una serie de problemas, entre ellos: fuerte aumento de la contaminación y del tráfico rodado, y aumento de la inseguridad vial; paradas peligrosas de los conductores en la calle relacionadas con la escasez de plazas de aparcamiento y la necesidad de una entrega rápida; falta de servicios para los conductores (por ejemplo, zonas de descanso y refrigerio; aseos; etc.). Por lo tanto, es necesario equilibrar los intereses de los consumidores con el interés por proteger el medio ambiente y a los trabajadores.

Descripción:

Los responsables políticos deben introducir legislación a nivel nacional, regional o local y/o herramientas de planificación urbana que incentiven el desarrollo y la distribución equitativa de estaciones de paquetería en los centros de las ciudades, acompañadas de zonas de aparcamiento seguras y servicios para los repartidores (por ejemplo, aseos, zonas de refresco y descanso), que también puedan ser utilizadas por repartidores de comida y de comestibles.

8. Tema: Consumo de suelo de los establecimientos logísticos de comercio electrónico

8.1 Recomendación: "Negociación de Planes para la Logística"

Destinatarios: Responsables políticos nacionales y sindicatos nacionales; Responsables políticos regionales y sindicatos regionales/locales

Justificación:

En los últimos años, como se puso de manifiesto durante el TeamHub Day de Roma, muchos países han experimentado un consumo incontrolado de suelo debido a la extensión y multiplicación de los centros de distribución logística en las zonas periféricas de las ciudades. Este fenómeno tiene su origen en la falta de regulación de estas actividades a nivel nacional y, por tanto, en el enfrentamiento desigual entre las grandes empresas y las pequeñas administraciones locales. Por lo tanto, mientras que los administradores locales se alegran cuando se establecen nuevos almacenes en su territorio, ayudando a crear puestos de trabajo y ganando así consenso político, no están en posición de negociar para pedir y/o a las empresas que compensen los impactos negativos de estas actividades sobre el medio ambiente y las comunidades locales.

Descripción:

Los planes nacionales para la logística deben ser formulados por el gobierno nacional/los responsables políticos tras negociar con las partes interesadas y los interlocutores sociales, con el fin de compensar y evitar el desequilibrio de poder de negociación entre las grandes empresas logísticas y los administradores locales de los territorios en los que operan. Los planes nacionales para la logística deben incluir procedimientos a medida para el establecimiento de nuevos almacenes, criterios de sostenibilidad medioambiental que deben cumplirse, obras públicas y regímenes fiscales específicos para compensar el impacto de los nuevos establecimientos en la comunidad local.

Sobre la base del plan nacional de logística, los responsables políticos regionales/locales pueden formular planes regionales y locales de logística tras negociar con las partes interesadas regionales/locales y los interlocutores sociales. Los negociadores deben tener en cuenta las diferencias entre los países de la UE y entre las ubicaciones dentro de los países donde se encuentran las empresas.

9. Tema: Información y responsabilidad de los e-consumidores

9.1 Recomendaciones: "Opción de entrega ambientalmente sostenible"

Destinatarios: Responsables políticos nacionales y de la UE

Justificación:

El TeamHub Day de Varsovia sacó a la luz la falta de conciencia de los ciudadanos y e-consumidores respecto a los riesgos y costes sociales y medioambientales de la entrega rápida de mercancías a domicilio y de las compras poco meditadas debido a las actuales políticas de devolución.

Descripción:

La legislación debería obligar a las empresas de comercio electrónico a ofrecer al e-consumidor una opción de entrega medioambientalmente sostenible, ilustrando claramente en la fase de compra las diferencias en términos de menor huella de carbono, plazos de entrega, agrupación de los bienes pedidos, etc.

El desarrollo de campañas de sensibilización y de campañas en los medios de comunicación dirigidas a los consumidores, en colaboración con sindicatos y ONG medioambientales, que combinen reivindicaciones sociales, laborales y medioambientales, debería difundir la información de que el comercio electrónico no está exento de riesgos y costes sociales, laborales y medioambientales. La combinación de estos esfuerzos y cuestiones tiene como objetivo educar a los consumidores electrónicos e influir en las opciones de consumo sostenible con respecto a los hábitos actuales sobre las compras en línea.

Referencias

Bibliografía relacionada con el proyecto:

Cassiers J. (2023), *TeamHub Country Fiche - Belgium*, Febrero de 2023, disponible en: <https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/05/countryfiche-Belgium.pdf>

Chagny O. (2023), *TeamHub Country Fiche – France*, Febrero de 2023, disponible en: [countryfiche-France.pdf \(team-hub-project.eu\)](https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/05/countryfiche-France.pdf)

De Micheli B., Gualandi S. (2023), *TeamHub Background Report*, Junio de 2023, disponible en: https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/07/TEAMHUB-background_report.pdf

De Micheli B., Gualandi S., et al. (2024), *TeamHub Case Study Report*, Enero de 2024, disponible en: <https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2024/01/case-study-report.pdf>

Erbsen H., Bachmann J., Trankmann S. (2023), *TeamHub Country Fiche – Estonia*, Febrero de 2023, disponible en: <https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/05/countryfiche-Estonia.pdf>

Gualandi S. (2023), *TeamHub Country Fiche – Italy*, Febrero de 2023, disponible en: <https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/05/countryfiche-Italy.pdf>

Keller R. (2023), *TeamHub Country Fiche – Germany*, Febrero de 2023, disponible en: <https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/05/countryfiche-Germany.pdf>

Sanz P., Caballero M. (2023), *TeamHub Country Fiche – Spain*, Febrero de 2023, disponible en: <https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/05/countryfiche-Spain.pdf>

Sotiropoulos D., Mitsikostas A. (2023), *TeamHub Country Fiche – Greece*, Febrero de 2023, disponible en: <https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/05/countryfiche-Greece.pdf>

Surdykowska B. (2023), *TeamHub Country Fiche – Poland*, Febrero de 2023, disponible en: <https://team-hub-project.eu/wp-content/uploads/2023/05/countryfiche-Poland.pdf>

Otras referencias:

Allamprese A., Bonardi O. (2020), *Studio sulle condizioni di lavoro nella logistica: tempo e salute*, DLS 2-2020, disponible en: <https://journals.uniurb.it/index.php/dsl/article/view/2403>

Allamprese A., Bonardi O. (a cura di) (2018), *Logistica e lavoro*, Fascicolo RGL 3/2018, disponible en: https://www.futura-editrice.it/wp-content/uploads/2019/01/RGL-Quaderno-3-2018_DEF-2.pdf

Buresti G., Boccuni F., Cagliano R., Canterino F., Di Nunzio D., Arlati C., Bellomo S., Persechino B. (2023), *Sistemi di prevenzione, partecipazione e rappresentanza dei lavoratori nel tempo della trasformazione digitale. Metodologia e prime evidenze*, Fact sheet, INAIL, Febrero de 2023, disponibile en: <https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-pubbl-sistemi-prevenz-partec-rappr-lavor-tempo-trasf-dig.pdf>

Di Nunzio D., Casula C., Mancini C. (a cura di) (2023), *Trasporti 4.0. Innovazione, qualità del lavoro e azione sindacale: tendenze e prospettive sulla base di casi di studio*, FILT-CGIL, Fondazione Giuseppe Di Vittorio, Marzo de 2023, disponibile en: https://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/FDV-FILT-Trasporti_Innovazione_Qualita_Report_2023.pdf

EFBWW, EFFAT, ETF (2024), *Joint Position Paper: Subcontracting Chains and Intermediaries – Stop Exploitation*, Avril de 2024, disponibile en: <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2024/04/Brochure-EF-BWW-EFFAT-and-ETF-web-RED.pdf>

Faioli M. (a cura di) (2021), *Terziario, Lavoro e Organizzazione 4.0*, Working Papers Fondazione Giacomo Brodolini, disponibile en: <https://www.fondazionebrodolini.it/pubblicazioni/working-papers/terziario-lavoro-e-organizzazione-40>

Faioli M., Fantoni G., Mancini M. (a cura di) (2018), *Lavoro e organizzazione nella logistica 4.0*, Working Papers Fondazione Giacomo Brodolini, disponibile en: <https://www.fondazionebrodolini.it/pubblicazioni/working-papers/lavoro-e-organizzazione-della-logistica-40>

Huria A. (2019), *Facilitating Trade and Logistics for E-Commerce: Building Blocks, Challenges and Ways Forward*, World Bank, Washington, DC, disponibile en: <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/945fd5b2-24df54f7-b4d9-d2ba97b7537e>

Lone S., & Weltevreden J.W.J. (2022), *2022 European E-commerce Report*, Amsterdam/Brussels: Amsterdam University of Applied Sciences & Ecommerce Europe, disponibile en: <https://www.eurocommerce.eu/app/uploads/2022/08/European-ECommerce-Report-2022-LIGHT-VERSION.pdf>

Lone S., Harboul, N. & Weltevreden, J.W.J. (2021), *2021 European E-commerce Report*, Amsterdam/Brussels: Amsterdam University of Applied Sciences & Ecommerce Europe, disponibile en: <https://ecommerce-europe.eu/wp-content/uploads/2021/09/2021-European-E-commerce-Report-LIGHT-VERSION.pdf>

Mancini C. (a cura di) (2020), *Driver. Chi guida il futuro dei trasporti dopo il covid-19?*, Filt Cgil, 2020, disponibile en: <https://www.filtcgil.it/documenti/ricerca-40.pdf>



TEAM HUB!

*Delivering sustainability
to the e-commerce
supply chain*