



**XPO  
GLOBAL  
UNION  
FAMILY**

IFT IATSE

# XPO:

# REPARTIENDO INJUSTICIA

Foto de portada: Sundry Photography  
stock.adobe.com



La **Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF)** es una federación democrática, encabezada por sus organizaciones sindicales afiliadas, reconocida como la principal autoridad mundial en materia de transporte. Luchamos fervientemente para mejorar la vida laboral, conectando a sindicatos de 147 países para garantizar los derechos, la igualdad y la justicia de sus miembros. Somos la voz de cerca de 20 millones de mujeres y hombres que trabajan en el sector del transporte en todo el mundo.

Nuestros principios son:

- promover el respeto por los derechos humanos, en especial los derechos sindicales, a escala mundial;
- trabajar por la paz, basada en la justicia social y el progreso económico;
- ayudar a nuestras organizaciones sindicales afiliadas a defender los intereses de sus miembros;
- proporcionar servicios de investigación e información a nuestras afiliadas;
- prestar asistencia general a los trabajadores y trabajadoras del transporte que se encuentren en dificultades.

La **Federación Europea de los Trabajadores del Transporte (ETF)** es



una organización sindical paneuropea que representa a los sindicatos de transportes de la Unión Europea, el Área Económica Europea y países de Europa Central y Oriental. La ETF representa a más de cinco millones de trabajadores y trabajadoras del transporte de más de 200 sindicatos del transporte de 41 países europeos. Estos trabajadores se encuentran en todos los ámbitos del sector del transporte: tierra, mar y aire.

La **familia sindical mundial XPO** es una red de sindicatos que representan



a trabajadores en países donde XPO tiene sus mayores operaciones. Entre los miembros de la red figuran:

- ABVV-BTB (Bélgica)
- ACV-CSC Transcom (Bélgica)
- CGT Transports (Francia)
- FeSMC-UGT (España)
- FGTE-CFDT (Francia)
- GMB (Gran Bretaña)
- Hermandad Internacional Teamsters (EE. UU.)
- Uiltrasporti (Italia)
- Unia (Suiza)
- Unite (Gran Bretaña)
- UNSA Transport (Francia)

# ÍNDICE

<b>XPO: REPARTIENDO INJUSTICIA</b>	<b>4</b>
Acerca de XPO	4
<b>COVID-19: ¿Sacrifica XPO la salud de sus trabajadores y trabajadoras de primera línea por afán de lucro?</b>	<b>5</b>
El brote de Swindon: “La gente sigue aterrorizada por la posibilidad de contraer COVID”	5
Reino Unido: Trabajadores en “la cuna de la enfermedad”	5
Francia: Muere una trabajadora de XPO después de que la empresa no proporcionara EPP	6
EE. UU.: Temor a perder sus empleos si hablan sobre la falta de precauciones frente a la pandemia	6
<b>El robo de salarios y la explotación laboral a través de la clasificación profesional errónea de sus trabajadores</b>	<b>7</b>
Europa: Subcontratación y explotación de camioneros de Europa Oriental.	7
Emplazamiento judicial en Francia: XPO es responsable de las actuaciones de sus subcontratistas europeos	10
EE. UU.: Roban salarios a sus empleados clasificándolos erróneamente como autónomos	10
España: Huelga de hambre contra la clasificación como autónomos de los trabajadores	11
Italia: Subcontratación y degradación de contratos	12
Reino Unido: Impago de los aumentos de las pensiones	12
<b>Las infracciones de las normas de salud y seguridad crean entornos de trabajo peligrosos</b>	<b>13</b>
“Las oscuras fábricas satánicas”: Los almacenes de XPO en el Reino Unido	13
España: Incumplimientos persistentes en materia de seguridad	14
EE. UU.: Obligados a trabajar con temperaturas sofocantes	15
UE: Conductores malviviendo en sus camiones durante meses	15
<b>Discriminación por embarazo, discriminación de género y acoso sexual</b>	<b>16</b>
EE. UU.: Discriminación por razón de género y de raza	16
EE. UU.: abortos espontáneos tras negar tareas más ligeras a trabajadoras embarazadas	17
España: Segregación y discriminación de género	18
Italia: Incumplimiento de su obligación de presentar un informe sobre igualdad	18
Reino Unido: La creciente brecha salarial de género	18
<b>Antisindicalismo</b>	<b>19</b>
EE. UU.: Oposición “extraordinaria” a que sus trabajadores se organicen	19
España: Los miembros de sindicatos no ascienden	20
Suiza: ignorado el derecho legal a la negociación colectiva	20
<b>Jacobs: un CEO sobrevalorado para una fuerza laboral infravalorada</b>	<b>21</b>
<b>XPO debe dejar de repartir injusticia: es hora de reunirse con los sindicatos</b>	<b>22</b>

# XPO: REPARTIENDO INJUSTICIA

XPO se presenta como líder mundial en la prestación de servicios de transporte, logística y entrega de última milla. Se jacta de poseer una cultura corporativa basada en su personal, y de estar revolucionando la forma de repartir las mercancías alrededor del mundo.

Pero detrás de su pulida imagen de marketing, encontramos unas cadenas de suministro sumidas en la explotación laboral, un enfoque arrogante, e incluso negligente, en materia de seguridad que ha ocasionado lesiones y muertes, y una empresa que impone represalias a los trabajadores y trabajadoras que protestan contra la discriminación por embarazo y acoso.

El presente informe reúne las voces de los trabajadores y trabajadoras de la red mundial de XPO. Sus historias, en conjunto, perfilan una cultura corporativa tóxica, donde son moneda corriente el robo de salarios, la explotación, la discriminación por motivo de género y de embarazo, el acoso sexual y los entornos de trabajo peligrosos.

Como muestran sus historias, XPO es una empresa que, a pesar de ser "líder" en logística, en el punto álgido de la pandemia de COVID-19, fue incapaz de conseguir mascarillas para proteger a su propio personal de almacén. Una empresa que dijo a sus trabajadores que compraran o fabricaran sus propias mascarillas para que siguieran trabajando y asegurarse de que las cadenas de suministro de XPO no interrumpían su funcionamiento. Una empresa que castiga a sus trabajadores por tratar de arreglar los problemas de seguridad y culturales que hay en los centros de trabajo, y que limita los turnos a los miembros del sindicato, impidiéndoles ganar lo necesario para vivir por el mero hecho de plantear los problemas.

## Acerca de XPO

XPO Logistics, Inc. es uno de los diez mayores proveedores de servicios logísticos para las cadenas de suministro de empresas de todo el mundo. La empresa cotiza en bolsa, está dirigida por el multimillonario Bradley Jacobs, opera en 30 países y tiene 97 000 empleados y 1506 centros. XPO se vanagloria de tener una red de 50 000 clientes en todo el mundo.<sup>1</sup>

La compañía dispone de dos segmentos de negocio: transporte y logística. Su sede central se encuentra en Greenwich, Connecticut (EE. UU.), y su sede europea, en Lyon (Francia). La compañía realiza cada año de unos 10 millones de entregas de última milla a través de una red de 5000 repartidores y técnicos independientes, lo que la convierte en el mayor proveedor logístico de mercancías pesadas en la última milla de Norteamérica. Alrededor del 90 % de la población estadounidense vive a unas 125 millas de distancia de una plataforma de distribución de última milla de XPO.<sup>2</sup>

XPO es una empresa que prodiga primas a sus altos ejecutivos mientras que sus camioneros pasan meses durmiendo en sus camiones, en flagrante violación de la legislación laboral de la UE. Una empresa que, en los EE. UU., tiene interpuestas demandas colectivas que le reclaman millones de dólares por clasificar erróneamente a sus conductores.

**Desde sus almacenes a sus redes de camiones, XPO basa su modelo de negocio en repartir injusticia entre toda su fuerza laboral, hasta la última milla.**

Este informe ha sido elaborado por la familia sindical mundial XPO, una coalición de sindicatos que representan a los trabajadores y las trabajadoras de XPO a nivel mundial. Observamos con preocupación como XPO reduce y sacrifica los derechos, la protección y la retribución digna de sus 100 000 trabajadores y trabajadoras a cambio de "logros" de expansión a corto plazo y beneficios imprevistos para lucro de sus directivos.

La familia sindical mundial XPO ha pedido a la empresa en repetidas ocasiones reunirse y resolver los problemas encontrados en sus cadenas de suministro en todo el mundo.

**Hasta la fecha, XPO se niega a reunirse.**

1. XPO Logistics, "Company Profile Report" [Informe del perfil empresarial], mayo de 2020, [https://xpodotcom.azureedge.net/xpo/files/si/XPO\\_May\\_2020\\_Company\\_Profile-2.pdf](https://xpodotcom.azureedge.net/xpo/files/si/XPO_May_2020_Company_Profile-2.pdf).  
2. XPO Logistics, "Last Mile" [La última milla], agosto 2020, <https://last-mile.xpo.com/>.

## COVID-19: ¿Sacrifica XPO la salud de sus trabajadores y trabajadoras de primera línea por afán de lucro?

Los trabajadores y trabajadoras de transportes y almacenes de XPO han seguido trabajando durante la pandemia para garantizar la continuidad y la seguridad de las cadenas de suministro nacionales y mundiales. El presidente y director ejecutivo, Bradley Jacobs, se jactaba de que XPO está construida como un “tanque a prueba de balas”, capaz de capear el virus.

Pero los trabajadores y trabajadoras que mantienen en funcionamiento las cadenas de suministro que deberían materializar esa conclusión de Jacobs no se sienten tan invulnerables al impacto del virus. Afirman tener miedo de ir a trabajar y que la compañía no se tomó en serio sus preocupaciones en materia de seguridad.

En el culmen de la pandemia, esta compañía “líder” de la logística fue incapaz de distribuir a su personal equipos de protección personal (EPP) y envió a sus trabajadores videos mostrándoles cómo podían fabricarse ellos mismos sus propias mascarillas, utilizando camisetas usadas y bandas elásticas. Gerentes y supervisores dijeron a sus trabajadores de almacén que mostraron preocupación que se compraran sus propios geles desinfectantes de manos, si tanto les preocupaba la transmisión del virus a través de los equipos que compartían en el almacén. Mientras, los camioneros continuaban trabajando con horarios agotadores y sin tener acceso a EPP ni a saneamiento.

La familia sindical mundial XPO solicitó a la compañía una reunión para analizar la pandemia y crear un foro mundial sobre salud y seguridad para proteger al personal, a sus familias y a las comunidades en las que trabajan. **XPO declinó reunirse.**

### El brote de Swindon: “La gente sigue aterrizada por la posibilidad de contraer COVID”

En julio de 2020, 64 personas dieron positivo en la prueba de COVID-19 en un centro de distribución de XPO en Swindon, Reino Unido. Al menos dos de los trabajadores infectados tuvieron que recibir tratamiento hospitalario. En total, 150 de los 750 empleados del centro tuvieron que aislarse.<sup>3</sup>

A pesar del elevado número de casos confirmados, XPO optó por no poner en cuarentena el centro y siguió funcionando. Paralelamente, la empresa seguía afirmando que la protección de sus empleados era su prioridad número uno.<sup>4</sup>

El sindicato Unite the Union afirmó que los empleados tenían miedo de volver al trabajo y sentían que los mantenían desinformados. El responsable regional de Unite, John McGookin, condenó la inacción y la falta de comunicación

de la empresa: “Seamos honestos, si cualquier otro centro tuviera el número de casos que ha tenido este en una ciudad tan pequeña, estaría sopesando seriamente ponerlo en cuarentena”, afirmó.

“No tenemos ni idea de por qué ellos [XPO Logistics] no lo han hecho. No se están comunicando con nosotros”.<sup>5</sup>

McCookin dijo a *BBC Radio* que, a pesar de que hicieron tests a la gran mayoría de los empleados, a estos les seguía preocupando ir a trabajar: “...la gente sigue aterrizada por la posibilidad de contraer COVID”.<sup>6</sup>

### Reino Unido: Trabajadores en “la cuna de la enfermedad”

En marzo de 2020, el sindicato GMB encuestó a los trabajadores y trabajadoras del almacén que XPO/ASOS tiene en Barnsley. El almacén tiene una plantilla de 4000 empleados y en cada turno trabajan 500. **El 98 % de las personas encuestadas declararon sentirse inseguros en el trabajo.** Sus testimonios revelaron los fallos de XPO:

- No les proporcionó equipos de protección personal.
- No garantizó el distanciamiento social en la entrada y salida de los centros, en los pasillos, vestuarios y comedores.
- No proporcionó servicios para lavarse las manos y ni siquiera una cantidad suficiente de jabón.<sup>7</sup>

Los encuestados informaron de que, cuando los trabajadores plantearon que faltaban guantes y desinfectante de manos, un supervisor les dijo que fueran ellos mismos a comprarlos.

También expresaron su temor por que —dado que la empresa les paga solo 94,25 libras esterlinas a la semana por licencia por enfermedad, una cantidad insuficiente para llegar a fin de mes— sus colegas acudieran a trabajar a pesar de estar enfermos, lo que pondría a toda la fuerza laboral en peligro de contraer el virus.

Después de la encuesta, el 30 de marzo de 2020, el personal del almacén convocó un paro como protesta por no poder seguir las recomendaciones del Gobierno de mantener una distancia interpersonal de dos metros.<sup>8</sup>

En mayo de 2020, el sindicato GMB reclamó el cierre del almacén y su limpieza en profundidad, después de que nueve trabajadores dieran positivo en coronavirus.<sup>9</sup>

3. *BBC News*, “Iceland Covid-hit depot workers ‘afraid to go back’” [Brote de COVID en un almacén de Iceland: los empleados tienen miedo de volver al trabajo], 31 de julio de 2020, <https://www.bbc.co.uk/news/uk-england-wiltshire-53610084>.

4. *Ibid.*

5. *Ibid.*

6. Steward, S., “Union rep claims half of workers at Iceland depot are absent but firm denies it” [Representante sindical afirma que la mitad de los trabajadores del almacén de Iceland están ausentes pero la empresa lo niega], *Swindon Advertiser*, 3 de agosto de 2020, <https://www.swindonadvertiser.co.uk/news/18624098.union-rep-claims-half-workers-iceland-depot-absent/>.

7. Butler, S., “Cradle of disease: Asos warehouse staff reveal coronavirus fears” [‘La cuna de la enfermedad’: el personal del almacén de Asos revela sus miedos al coronavirus], *The Guardian*, 31 de marzo de 2020. <https://www.theguardian.com/global/2020/mar/30/asos-workers-coronavirus-fears-online-fashion-safety-barnsley-warehouse>.

8. Santamaria, B., “Asos workers walk out over lack of Covid-19 protection, firm denies it’s unsafe” [Los trabajadores de Asos se marchan del trabajo debido a la falta de protección contra el COVID-19. La empresa niega que haya peligro], *Fashion Network*, 30 de marzo de 2020. <https://uk.fashionnetwork.com/news/Asos-workers-walk-out-over-lack-of-covid-19-protection-firm-denies-it-s-unsafe,1202851.html>.

9. Whitman-Stone, D., “Asos defends hygiene at fulfilment centre after calls for a ‘deep clean’” [Asos defiende la higiene en su centro de despacho cuando se les reclamó una ‘limpieza a fondo’], *Fashion United*. <https://fashionunited.uk/news/retail/asos-defends-hygiene-at-fulfilment-centre-after-calls-for-a-deep-clean/2020051448925>.



Antes del 19 de marzo, no teníamos ni mascarillas ni guantes, las mascarillas estaban agotadas. Así que con los colegas, fuimos a un centro cercano de Auchan [supermercado] para conseguir guantes y toallitas con las que desinfectar los teclados y pantallas que usamos diariamente.<sup>10</sup>

David Mondesir, delegado de la CGT y trabajador del almacén de XPO en Fleury-Mérogis

### Francia: Muere una trabajadora de XPO después de que la empresa no proporcionara EPP

En abril de 2020, una empleada de 48 años del almacén de XPO en Fleury-Mérogis murió tras contraer COVID-19. Trabajaba para la compañía desde hacía 17 años y tenía dos hijos. Otros seis empleados del centro dieron positivo y uno de ellos infectó a su esposa y a su madre (que tuvo que ser hospitalizada).

Antes de estas infecciones, el sindicato local había planteado a XPO su preocupación porque la empresa no había suministrado a los trabajadores y trabajadoras los equipos de protección personal adecuados y le pidió que controlara la temperatura a los trabajadores al inicio de sus turnos.

La empresa respondió inicialmente que el personal ya tenía suficientes protecciones y que no se necesitaban medidas adicionales. El 19 de marzo de 2020, el personal del centro se negó a ir a trabajar y reclamó a la empresa medidas para garantizar el distanciamiento físico y que les proporcionara EPP.

Solo después de este paro, la empresa se decidió a introducir controles de temperatura y aumentó la limpieza en el centro.



Todos queremos trabajar y ninguno queremos perder nuestro trabajo. Queremos que la empresa gane dinero, porque si la empresa gana dinero, nosotros también. Pero no creo que estén tomando las precauciones adecuadas para garantizar nuestra seguridad, ni para que el equipo que usamos sea seguro, y no nos proporcionan los artículos de higiene necesarios.

Empleado de XPO

### EE. UU.: Temor a perder sus empleos si hablan sobre la falta de precauciones frente a la pandemia

En abril de 2020, unos trabajadores de XPO en la ciudad de Kansas denunciaron ante la prensa la preocupación generalizada de los empleados en el centro de servicios KCK de XPO por la inadecuada limpieza de los servicios de transporte de XPO.<sup>11</sup> Hablaron de forma anónima, puesto que temían ser despedidos si hacían públicas sus preocupaciones respecto a la seguridad. Denunciaban una falta de limpieza de los equipos que compartían, como camiones y carretillas elevadoras, y el incumplimiento del distanciamiento social en las salas de descanso de la empresa.

El sindicato Hermandad Internacional Teamsters llevó a cabo una encuesta a nivel nacional entre los trabajadores y trabajadoras sobre las medidas que debía adoptar XPO para protegerlos. En una escala del 1 al 10 (siendo el 1 "terrible" y el 10 "excelente"), el 24 % de las personas encuestadas dieron a la compañía una puntuación de 1 respecto a las medidas para minimizar los riesgos de contraer COVID-19. Dos tercios de los empleados le dieron una calificación inferior a 5.<sup>12</sup> La mayoría de los encuestados dijeron que habían presenciado problemas de seguridad o problemas en el trabajo relacionados con el COVID-19, y la mayoría dijo que la empresa no estaba proporcionando suficiente información sobre cómo mantener la seguridad.

10. Lemoine, S., "L'État nous a livrés en pâture, il a abandonné les petites gens' : la peur et la colère des salariés qui continuent à travailler". [El Estado nos ha convertido en carne de presa, ha abandonado a los ciudadanos de a pie: el miedo y la rabia de los empleados que continúan trabajando] *Franceinfo*: 8 de abril de 2020. [https://www.franceinfo.fr/sante/maladie/coronavirus/coronavirus-l-etat-nous-a-laisse-en-pature-il-a-abandonne-les-petites-gens-la-peur-et-la-colere-des-interimaires-de-carrefour\\_3904423.html](https://www.franceinfo.fr/sante/maladie/coronavirus/coronavirus-l-etat-nous-a-laisse-en-pature-il-a-abandonne-les-petites-gens-la-peur-et-la-colere-des-interimaires-de-carrefour_3904423.html).

11. Alcock, A., "XPO Logistics employees claim the company isn't protecting them from COVID-19 protection [sic]" [Los empleados de XPO Logistics afirman que la empresa no los está protegiendo del COVID-19], *KSHB Kansas City*, 3 de abril de 2020. <https://www.kshb.com/news/coronavirus/xpo-logistics-employees-claim-company-isnt-protecting-them-from-covid-19-protection>.

12. -XPO Exposed. 2020. "Responses to the recent Safety Survey" [Respuestas a la reciente encuesta sobre seguridad]. Facebook, 6 de mayo de 2020. <https://www.facebook.com/xpowearexpo/posts/3109752305748484>

## Nada menos que el 60 % de las mujeres entrevistadas dijeron sentirse inseguras en el trabajo.

Para ilustrar las malas prácticas en el centro en materia de seguridad, Teamsters dio como ejemplo el de un camión puesto en cuarentena por orden de un supervisor, ya que su conductor había mostrado síntomas de coronavirus y había sido enviado a casa. El camión fue sellado con cinta de seguridad para que otros trabajadores no pudieran abrir las puertas y entrar en el vehículo.

Al día siguiente, otro supervisor ordenó levantar la cuarentena del camión y volverlo a utilizar. Se retiró la cinta que sellaba el camión, lo limpiaron y lo devolvieron a la flota de XPO para que lo utilizaran varios conductores. Toda la cinta de seguridad se tiró a un cubo de basura abierto, situado junto a las mesas donde los conductores se toman sus descansos.



Foto: Sundry Photography stock - adobe.com

## El robo de salarios y la explotación laboral a través de la clasificación profesional errónea de sus trabajadores

Una de las formas de explotación y manipulación más extremas con las que XPO reparte injusticia es la (a menudo ilegal) clasificación errónea de sus trabajadores como autónomos. En el polo opuesto de los desmesurados paquetes de remuneración que reciben sus altos ejecutivos, los conductores de camiones de XPO suelen estar muy mal pagados y no tienen acceso ni a las necesidades más básicas —como un alojamiento— cuando están en la carretera.

### Europa: Subcontratación y explotación de camioneros de Europa Oriental.

En 2018, XPO Logistics Europe subcontrató el 54,8 % de sus operaciones. Stichting VNB, la fundación del sindicato holandés FNV para la investigación y el cumplimiento, ha hecho pública su profunda preocupación por las condiciones de explotación extrema en las que trabajan los conductores de los camiones que sirven a las cadenas de suministro de XPO.

Stichting VNB ha investigado a fondo las cadenas de suministro del transporte por carretera en Europa. Su investigación revela que XPO recurre cada vez más a subcontratistas de Europa Oriental que emplean a conductores de países que no pertenecen a la UE para conducir los camiones que solo circulan por Europa Occidental. Su exhaustiva investigación señala que se suele proporcionar a los conductores documentación falsa, para enmascarar los salarios de miseria que cobran, a menudo ilegales.

Una investigación explosiva publicada por la VNB, la ITF y la UITA el 25 de junio de 2020 pone de relieve como las empresas de transporte por carretera están aprovechando el COVID-19 para explotar aún más a los camioneros, reducir los precios del transporte, los salarios, las condiciones laborales y la salud y seguridad en toda Europa.<sup>13</sup>

Las entrevistas realizadas a camioneros sacan a la luz que la mayoría de las prácticas explotadoras habituales en el sector y los abusos adicionales a los que se está sometiendo a los camioneros como consecuencia de la crisis del COVID-19, existen en la cadena de suministro de XPO.

Esta realidad fue también expuesta en anteriores investigaciones de la VNB, que se detallan en los siguientes estudios de casos. Los casos concretos que pasamos a exponer se basan en una combinación de los testimonios de los conductores y pruebas documentales — como contratos de trabajo, datos sobre los tiempos de conducción y descanso y documentos de carga—.

Se evidencia un patrón que demuestra que estos casos no son aislados o únicos. Los investigadores de la VNB han hablado y entrevistado a muchos conductores de Europa Oriental, y de otros países no europeos, que trabajan para subcontratistas de XPO y que se encuentran en situaciones similares a las que detallamos a continuación.<sup>14</sup> Las pruebas que VNB ha recopilado muestran que la base del modelo empresarial de XPO son la explotación de los conductores y la falta de transparencia. Los conductores reciben sistemáticamente salarios bajos y se ven obligados a mostrar documentos falsos para engañar a las autoridades. Aunque existe una normativa de la UE que regula los tiempos de conducción y descanso con el objetivo de proteger a los conductores, garantizar la seguridad vial y defender la competencia leal, las empresas que contratan a los conductores entrevistados la incumplen diariamente.

La competencia desleal basada en los salarios se suele denominar “*dumping social*”. El término “*dumping social*” hace referencia a la práctica de contratar a conductores procedentes de países donde la mano de obra es barata y llevarlos a trabajar a países cuyos costes salariales son elevados, aunque ellos siguen recibiendo los salarios bajos y las escasas prestaciones de la seguridad social de su país de origen.<sup>15</sup>

13. Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), “Una impactante investigación revela la ‘pandemia de explotación’ que asola el transporte por carretera europeo”, 25 de junio de 2020, <https://www.itfglobal.org/es/news/una-impactante-investigacion-revela-la-pandemia-de-explotacion-que-asola-el-transporte-por>.

14. <https://youtu.be/Z4LOLVdf4dY>.

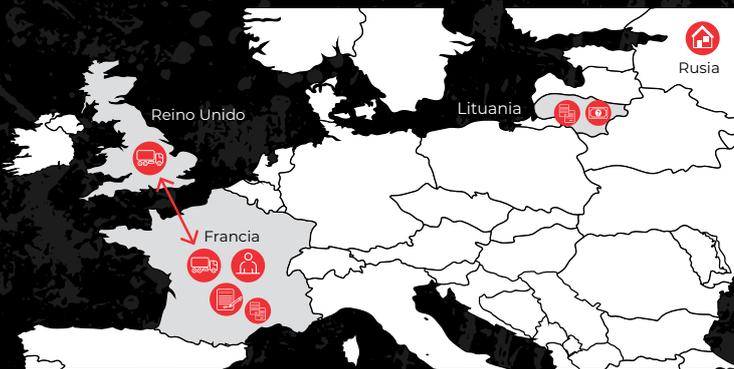
15. Eurofund, “Social Dumping” [*Dumping social*], 19 de mayo de 2016, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/social-dumping>.

## ESTUDIO DE CASO 1

La cadena de suministro europea de XPO es una enrevesada red de subcontratistas, que deja a los conductores de camiones en una posición extremadamente precaria. A modo de ejemplo, la cadena de “subsubcontratación” funciona así: una empresa contrata con XPO el servicio de transporte, esta lo subcontrata a un subcontratista francés que, a su vez, lo vuelve a subcontratar a una empresa de Lituania. VNB entrevistó a varios camioneros ucranianos en junio de 2020 que transportaban mercancías entre Francia y el Reino Unido. Vivían meses en la cabina de sus camiones, no recibían el salario lituano acordado, e incluso les entregaron en Francia documentos falsos —un certificado de desplazamiento obligatorio (“Attestation de détachement”), que indica que reciben un salario de 10 euros por hora, muy superior al real—.16

Los conductores dijeron a VNB que su empresa lituana ignoraba sus ruegos para que les permitieran volver a casa. Durante el tiempo que pasan en la carretera, estos conductores solo reciben dinero suficiente para comprar comida —demasiado poco para dejar sus camiones en Francia y volver a casa por su cuenta—. Durante la crisis de COVID-19, su empleador no les facilitó equipos de protección personal.

### LA CADENA DE EXPLOTACIÓN DE LA SUBCONTRATACIÓN



-  Un cliente necesita que se transporten mercancías desde Francia al Reino Unido y viceversa.
-  La empresa contrata el transporte a XPO.
-  XPO subcontrata a una compañía francesa de transporte por carretera.
-  La compañía francesa subcontrata a una empresa de transporte por carretera lituana.
-  Conductor contratado y empleado por una empresa lituana, en la parte inferior de la cadena.
-  El conductor ruso, contratado con salario lituano, recibe un falso certificado de desplazamiento (“Attestation de détachement”) y trabaja solamente en Europa Occidental.

## ESTUDIO DE CASO 2

El conductor ruso Alexsi (nombre ficticio para proteger su identidad) trabaja para una empresa lituana que hace transporte ad hoc para XPO. Alexsi se encarga de transportar mercancías dentro de Francia para una empresa subcontratada por XPO. Alexsi recibe una cantidad fija de 50 euros al día, su empleador le proporcionó un certificado de desplazamiento (“Attestation de détachement”) que indica que recibe un salario por hora de 10,03 €. El documento es falso. El falseo de esta documentación obligatoria es ilegal. Durante la pandemia de COVID-19 Alexsi explicó:

*La empresa no nos proporcionó información sobre cómo protegernos. Compré mi propio EPP. A la compañía solo le preocupaba que los conductores no tuviéramos ningún contacto con la gente que trabaja en las oficinas de la sede de la empresa cuando intercambiamos nuestros documentos.17*

Alexsi y los otros conductores del subcontratista de XPO permanecen muchos meses en la carretera y viven (ilegalmente) en las cabinas de sus camiones.

## ESTUDIO DE CASO 3

Luka (nombre ficticio) es un conductor ucraniano, contratado en Lituania. La compañía para la que trabaja tiene una flota de 500 camiones. Aunque el camión que Luka conduce está matriculado en Lituania, solamente trabaja en y desde Francia.

VNB entrevistó a Luka en junio de 2020. En aquel momento llevaba fuera de su casa desde diciembre de 2019. Le había rogado a su compañía que lo dejara ir a casa, pero no enviaron ningún conductor para relevarlo. Luka se vio obligado a vivir ilegalmente todo ese tiempo dentro de su camión, aislado y solo. Por si esto fuera poco, la empresa no pagó a Luka el salario lituano acordado y le dedujo arbitrariamente de su salario varias cantidades, por ejemplo 130 euros por un escalón roto, daños de los que Luka no era responsable.

Aunque el camión de Luka no lleva el logo de XPO, él se encarga de servir los contratos que XPO Francia subcontrata a su empleador. La legislación francesa obliga a las empresas francesas a adoptar medidas de vigilancia y a evaluar regularmente la situación de sus subcontratistas, proveedores y filiales, además de a prevenir y mitigar los abusos de los derechos humanos y laborales en sus cadenas de suministro.

16. Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), “Una impactante investigación revela la ‘pandemia de explotación’ que asola el transporte por carretera europeo”, 25 de junio de 2020, <https://www.itfglobal.org/es/news/una-impactante-investigacion-revela-la-pandemia-de-explotacion-que-asola-el-transporte-por-carretera-europeo>.

17. *Ibid.*

## ESTUDIO DE CASO 4

*Tengo un contrato rumano y un salario rumano de casi 500 euros mensuales. El sistema permite a los empleadores hacer lo que quieran con los salarios: pagar a trabajadores cualificados salarios de no cualificados, dejar que trabajen toda la vida con el salario mínimo, para acabar recibiendo una pensión ínfima. Esto es lo que intento evitar.*

Silviu trabajaba para un pequeño subcontratista de XPO en Rumanía. Transportaba recambios de automóviles entre España y Bélgica. A pesar de trabajar en España y Bélgica —y no conducir nunca camiones en Rumanía—, recibía un salario rumano y cotizaba a la seguridad social rumana.<sup>18</sup>

Silviu trabajaba turnos de tres meses seguidos y vivía en su vehículo todo el tiempo, es decir, dormía, se aseaba y cocinaba en la cabina de su camión. A pesar de ser algo claramente ilegal, no le quedaba otra alternativa. Pasados tres meses, regresaba al hogar familiar y dejaba el camión en España.

La legislación europea prohíbe a los conductores realizar sus descansos semanales en el vehículo.<sup>19</sup>

## ESTUDIO DE CASO 5

Mirek (nombre ficticio para proteger su identidad) es polaco, trabajaba como empleado de XPO Polonia y recibía un salario polaco. Aunque XPO tramitaba todos los costes laborales a través de Polonia, en realidad, Mirek desempeñaba su trabajo en Francia y alrededores.

Mirek era transportado en furgoneta desde Polonia hasta Francia, donde recogía su camión y empezaba la conducción. El lugar habitual de trabajo de Mirek era Francia, lo cual le daba derecho a recibir un salario francés, según lo dispuesto por la legislación de la UE. XPO proporcionó a Mirek un certificado de desplazamiento que indicaba que recibía un salario de 9,33 € por hora de trabajo, de conformidad con el salario mínimo en Francia.

Mirek mostró a VNB copias de sus nóminas y del contrato polaco que reflejan que solo recibía realmente 2,50 € por hora.

## ESTUDIO DE CASO 6

Emilian (nombre ficticio para proteger su identidad) es un conductor rumano que XPO contrató oficialmente en Rumanía, pero que solo conducía su camión en Europa Occidental. Lo trasladaron a Europa Occidental en furgoneta. El viaje, sin paradas desde Rumanía hasta el lugar donde se encontraba su camión, duró 24 horas. Emilian nunca trabajó en Rumanía, sino que trabajaba mayormente subcontratado para XPO en Francia. XPO había entregado a Emilian un certificado de desplazamiento (attestation de détachement en francés) conforme a la legislación francesa.

En él se indicaba que recibía un salario de 9,33 € por hora. Emilian afirmó categóricamente que este documento, que tenía la obligación de presentar a las autoridades, era falso y que ni en sueños ganaba la cantidad que en él se indicaba. En realidad, Emilian recibía un salario rumano de unos 300 € al mes. El análisis de los datos de su tacógrafo, que registra las distancias recorridas y los tiempos de conducción realizados por Emilian, revela que cobraba aproximadamente 1,82 € la hora. Además, Emilian recibía un pago a tanto alzado de 50 € en concepto de dietas.

El derecho europeo es muy claro al respecto. Las dietas no deben ser incluidas en el salario de un trabajador. En Francia, donde Emilian realizaba la mayor parte de su trabajo, la ley establece que estos “gastos” no deben ser considerados parte del salario. El intento de complementar los bajos salarios con las dietas es una opción barata para las empresas, porque de este modo no tienen que pagar impuestos o contribuciones a la seguridad social por estos pagos.

18. FNV, “Exploitation across Europe in road transport supply chain automotive industry” [Explotación en toda Europa en la cadena de suministro del transporte por carretera de la industria automotriz], 11 de octubre de 2018, Video, 2:10. <https://youtu.be/Z4LOLVdf4dY>.

19. Comisión Europea, “Reglamento (CE) N° 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) N° 3821/85 y (CE) N° 2135/98 del Consejo y se deroga el Reglamento (CEE) N° 3820/85 del Consejo”, Diario Oficial de la Unión Europea, 11 de abril de 2006. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:02006R0561-20150302&from=EN>.

## Emplazamiento judicial en Francia: XPO es responsable de las actuaciones de sus subcontratistas europeos

XPO puede subcontratar el servicio de transporte a estos conductores, pero no puede subcontratar la responsabilidad que debe asumir por los abusos laborales y de derechos humanos que se cometen en sus cadenas de suministro europeas. Según disponen claramente las leyes, como la Ley sobre el deber de vigilancia de las empresas en Francia, los empleadores económicos, que son quienes tienen capacidad de influir en sus cadenas de suministro, son responsables de adoptar medidas para frenar los abusos que se cometan en estas, especialmente cuando ejercen cierto grado de control sobre ellas a través de sus relaciones comerciales.

El 1 de octubre de 2019, la familia sindical mundial XPO notificó oficialmente un emplazamiento a XPO Logistics Europe, ateniéndose a la Ley francesa sobre el deber de vigilancia corporativa.<sup>20</sup> Esta era la primera vez que se utilizaba la legislación contra una compañía de transporte global.<sup>21</sup>

La Ley obliga a la empresa a aplicar medidas preventivas para impedir que se cometan abusos contra los derechos humanos en su cadena de suministro. La familia sindical mundial exigió a XPO que cumpliera sus obligaciones, en concreto la de llevar a cabo un plan de vigilancia exhaustivo para su cadena de suministro y consultar con los sindicatos sobre la forma en que estaba identificando y clasificando los riesgos. XPO solo respondió mediante una declaración defensiva, afirmando que creía cumplir adecuadamente sus obligaciones.

**XPO rehusó de nuevo reunirse con los sindicatos**, ignoró todas las ofertas de asistencia y colaboración para ayudarla a cumplir sus obligaciones, así como todas las preguntas que los sindicatos le plantearon sobre qué medidas había adoptado en virtud de la ley.

## EE. UU.: Roban salarios a sus empleados clasificándolos erróneamente como autónomos

XPO y sus filiales han sido demandadas en múltiples ocasiones ante la justicia y organismos encargados de la aplicación de la ley por robo de salarios, debido a que clasifican, de manera errónea e ilegal, a sus camioneros como contratistas autónomos, en lugar de como empleados. Unos 280 conductores de XPO y sus filiales en Los Ángeles denuncian haber sido erróneamente clasificados, junto a otros 90 conductores de los centros que XPO tiene en San Diego.<sup>22</sup>

Esta práctica, además de ilegal, es inmoral, ya que deniega a los trabajadores y trabajadoras las prestaciones de asistencia sanitaria a las que tienen derecho como empleados directos. El sindicato de camioneros estadounidense Teamsters, ha recibido informes sobre conductores que se han visto obligados a salir de los Estados Unidos para tener acceso a una atención médica asequible, ya que no tienen derecho a la cobertura médica de los empleados.

En 2018 y 2019, los tribunales estatales y federales emitieron dos sentencias definitivas contra XPO, en las demandas interpuestas por 12 conductores individualmente. Los jueces ordenaron a XPO pagar más de 3 millones de dólares estadounidenses.<sup>23</sup> Hay otros 27 casos contra XPO pendientes, todos por reclamaciones salariales, que ascienden a un total combinado de 1,9 millones de dólares. Las causas judiciales que XPO ha perdido o ha solucionado llegando a acuerdos extrajudiciales a causa de su modelo empresarial explotador de clasificación errónea e ilegal de sus trabajadores la han obligado a pagar a sus camioneros al menos 10,8 millones de dólares desde 2015.<sup>24</sup> El conductor de XPO José Herrera obtuvo 279 415,83 dólares en concepto de deducciones ilegales.

*Aunque controlan claramente mi trabajo, XPO se niega a concederme los mismos derechos que disfrutan sus camioneros empleados en otras divisiones. Esto significa que no recibo indemnización en caso de accidente laboral o seguro de invalidez si me ocurre algo. Y eso no es todo: XPO deduce sus gastos de explotación de nuestras nóminas, como los gastos de mantenimiento, reparaciones y combustible del camión. Nos cobran por todo, y el Gobierno ha confirmado lo que siempre he sabido: es ilegal.*<sup>25</sup>

A pesar de haber perdido en los tribunales todos estos casos, XPO no cesa en su empeño de "uberizar" el transporte de mercancías. Desde 2019, XPO viene promoviendo las características de su aplicación móvil "Drive XPO", una plataforma de trabajo *online*. Los conductores pujan por transportar la mercancía a través de su mercado virtual "XPO Connect", que actualmente cubre las unidades comerciales de correteo de camiones, transporte gestionado y logística de última milla.<sup>26</sup>



20. Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), "Hito legal: los sindicatos emplazan al gigante del transporte XPO a cumplir las obligaciones que le impone la Ley de vigilancia francesa". 1 de octubre de 2019, <https://www.itfglobal.org/es/news/hito-legal-los-sindicatos-emplazan-al-gigante-del-transporte-xpo-cumplir-las-obligaciones-que>.

21. *Ibid.*

22. Hermandad Internacional Teamsters, "Drivers Employed by XPO Logistics Ruled Misclassified by CA Labor Commissioner" [El Comisionado de Trabajo de California considera que los conductores empleados por XPO Logistics han sido clasificados erróneamente]. 20 de abril de 2017. <https://teamster.org/news/2017/04/drivers-employed-xpo-logistics-ruled-misclassified-ca-labor-commissioner>.

23. Justice for Port Drivers, "Regulatory Action and Litigation at XPO Logistics" [Acción reglamentaria y litigios en XPO Logistics]. 5 de noviembre de 2019. <https://justiceforportdrivers.org/wp-content/uploads/2019/11/XPO-regulatory-action-and-litigation-summary-110519.pdf>.

24. Justice for Port Drivers, "Regulatory Action and Litigation at XPO Logistics" [Acción reglamentaria y litigios en XPO Logistics]. 29 de mayo de 2019. <https://justiceforportdrivers.org/wp-content/uploads/2018/09/XPO-regulatory-action-and-litigation-summary-52919.pdf>.

25. AJOT, "XPO Logistics' misclassified drivers awarded nearly \$1 Million" [Los conductores de XPO Logistics clasificados erróneamente reciben cerca de 1 millón de dólares]. 21 de abril de 2017. <https://www.ajot.com/news/xpo-logistics-misclassified-drivers-awarded-nearly-1-million>.

26. DC Velocity, "XPO extends freight marketplace to last-mile service" [XPO extiende el reparto de mercancías hasta la última milla]. 3 de abril de 2019. <https://www.dcvelocity.com/articles/20190403-xpo-extends-freight-marketplace-to-last-mile-service/>.



Foto: Sundry Photography stock - adobe.com

## España: Huelga de hambre contra la clasificación como autónomos de los trabajadores

Jesús Abad Pérez es un camionero que inició una huelga de hambre de tres semanas después de que XPO lo clasificara erróneamente como autónomo. Abad explicó a los medios de comunicación españoles que cobraba por kilometraje y pagaba el alquiler del camión, los seguros, el combustible, los peajes y otros costos, que facturaba a través de la cooperativa a la que pertenecía.<sup>27</sup> En realidad era un falso autónomo, ya que XPO era su único empleador.

Además de rebajar los salarios y las condiciones de sus empleados clasificándolos como autónomos, XPO los mantiene con contratos precarios y a través de agencia, en condiciones inferiores a las de los empleados indefinidos, contraviniendo los convenios colectivos.



Lo que logre facturar menos todo eso que tengo que pagar es lo que me queda para mi casa. El mes pasado cobré 1400 euros.

Jesús Abad Pérez

En 2018, en el almacén XPO de Marchamalo, solo el 54 % de los trabajadores tenían contratos indefinidos, a pesar de que el convenio colectivo del centro estipula que al menos el 75 % de la mano de obra debe tener este tipo de contratos.<sup>28</sup> Algunos llevan con contratos temporales desde 2013.<sup>29</sup>

XPO no ha intentado remediar esta situación y cumplir la legislación laboral española. Según la última encuesta realizada en el almacén de Marchamalo, la situación ha empeorado.<sup>30</sup> En julio de 2020, solo el 51 % de la plantilla tenía contrato indefinido, de un total de 2066 trabajadores.<sup>31</sup> Además, como los trabajadores contratados a través de agencias de colocación no están incluidos en los datos, el verdadero número de contratos precarios es mucho mayor.

27. Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), "El bienestar de las mujeres en XPO", 13 de junio de 2018. <https://www.itfglobal.org/es/reports-publications/el-bienestar-de-las-mujeres-en-xpo>.

28. Censo de la empresa realizado por UGT, 2018.

29. Trabajador de un almacén de XPO, España.

30. Encuesta de la UGT en el centro de trabajo, 2018.

31. Encuesta de la UGT en el centro de trabajo realizada en julio de 2020.



Llevo en la carretera 130 días. Es ilegal que viva en la cabina de mi camión, sin acceso a servicios. No dejo de rogar a mi compañía que me deje ir a casa, pero ellos simplemente ignoran mi petición.

Conductor ucraniano, subcontratado por XPO Francia

### Italia: Subcontratación y degradación de contratos

Alrededor del 90 % de los trabajadores de XPO en Italia son contratados a través de empresas externas, empresas de subcontratación y agencias de trabajo temporal.<sup>32</sup> En 2019, el sindicato Uiltrasporti intervino cuando XPO contrató a trabajadores y los clasificó, erróneamente, como aprendices. Gracias a la intervención del sindicato, los trabajadores fueron contratados de nuevo como empleados directos y clasificados en la categoría correcta, con el salario adecuado.

La subcontratación de la mano de obra y la degradación de los contratos se han convertido en un problema tal que los sindicatos han introducido en los convenios colectivos nacionales para el sector de la logística cláusulas destinadas a proteger a los trabajadores y limitar las subcontrataciones frente al empleo directo.

### Reino Unido: Impago de los aumentos de las pensiones

Como muestran los ejemplos anteriores, XPO ha recurrido de manera persistente y sistemática a clasificar de manera errónea a sus camioneros para recortar los salarios y las condiciones de los trabajadores que mantienen en funcionamiento su red de transporte y logística. Sin embargo, los empleados directos de XPO no se libran de que puedan robarles parte del salario al que tienen derecho. XPO también reparte injusticia salarial a sus empleados fijos.

En septiembre de 2018, el sindicato Unite, del Reino Unido, empezó a recibir quejas de trabajadores de XPO que habían sufrido irregularidades salariales. En algunos casos, los trabajadores no habían recibido salario alguno.<sup>33</sup>

En 2019, los miembros de Unite amenazaron con iniciar una huelga por el impago de las cotizaciones al fondo de pensiones. Según el sindicato, a los miembros se les deducía el pago de las pensiones de sus nóminas, pero ese dinero no se acreditaba a su fondo de pensiones.<sup>34</sup> Los trabajadores de XPO UK también recibieron cartas de la oficina tributaria del Gobierno británico comunicándoles que no habían pagado suficientes impuestos, ya que XPO no había deducido las contribuciones fiscales, de acuerdo con su responsabilidad corporativa. Los trabajadores se vieron obligados a reembolsar dinero a Hacienda.

El impago de los aumentos salariales anuales y el cálculo erróneo de las contribuciones a las pensiones también fueron objeto de controversia en Escocia, donde más de 700 miembros del sindicato GMB votaron por una mayoría del 97,8 % a favor de someter a votación una convocatoria de huelga. Los centros de Bellshill y Eurocentral dan servicio a unas 70 cadenas de supermercados del Reino Unido. GMB acusó a la empresa de una creciente negligencia en los términos y condiciones de los trabajadores.<sup>35</sup>

32. Datos recopilados por el sindicato italiano Uiltrasporti en agosto de 2019.

33. Unite the Union, "XPO logistics must get its 'house in order' as workers face weekly 'pay lottery' misery" [XPO Logistics debe 'poner orden en su propia casa': todas las semanas los trabajadores enfrentan la incertidumbre sobre el cobro de sus salarios], 12 de septiembre de 2018, <https://unitetheunion.org/news-events/news/2018/september/xpo-logistics-must-get-its-house-in-order-as-workers-face-weekly-pay-lottery-misery/>.

34. Unite the Union, "Strike threat by Unite into 'missing' XPO workers' pension contributions" [Unite amenaza con ir a la huelga por el impago de las contribuciones al fondo de pensiones de los trabajadores de XPO], 16 de mayo de 2019, <https://unitetheunion.org/news-events/news/2019/may/strike-threat-by-unite-into-missing-xpo-workers-pension-contributions/>.

35. GMB Scotland, "Strike Action Looms at XPO Logistics over 'Shameful List' of Attacked on Staff Conditions" [Huelga inminente en XPO Logistics por los ataques a las condiciones de sus empleados], 21 de mayo de 2019, <https://www.gmbscotland.org.uk/newsroom/strike-action-looms-at-xpo-logistics>.

## Las infracciones de las normas de salud y seguridad crean entornos de trabajo peligrosos

La respuesta a la pandemia de XPO pone de relieve graves deficiencias y un enfoque displicente hacia la seguridad de sus trabajadores y trabajadoras. Esto apunta a una cultura generalizada cuyas prácticas en materia de seguridad son deficientes y, en ocasiones, ilegales. En sus redes de carreteras europeas, los conductores de Europa Oriental viven en sus vehículos durante meses. Las bajas tarifas que cobran les prohíben vivir de otra manera. En sus redes de almacenes se repite un patrón de lesiones en el lugar de trabajo e incluso muertes.

Los almacenes de XPO en el Reino Unido han sido descritos en la prensa británica como “oscuras fábricas satánicas” —expresión que alude a las terribles condiciones laborales características de las fábricas de la Revolución Industrial—, en marcado contraste con los elegantes y modernos centros de distribución que vemos en los materiales publicitarios de XPO.

### “Las oscuras fábricas satánicas”: Los almacenes de XPO en el Reino Unido

El sindicato GMB ha recibido numerosas quejas sobre la seguridad en los almacenes que XPO tiene en el Reino Unido. Algunas de las prácticas inseguras vistas en el almacén de XPO/ASOS son:

- pausas programadas para ir al baño;
- controles de seguridad invasivos; y
- objetivos de producción agotadores.

Una investigación llevada a cabo por el diputado Iain Wright califica de explotadoras las condiciones laborales y cuestiona si la empresa infringió la ley en lo que respecta al uso de cláusulas “flex” en los contratos, que permiten ampliar o reducir horas los turnos de trabajo.<sup>36</sup> Las horas adicionales no se retribuyen, sino que se acumulan y se compensan “tan pronto como sea razonablemente posible”. Los cambios en los turnos se notifican a los trabajadores y trabajadoras con muy poca antelación; algunos de ellos incluso afirman que a menudo los avisan de que deben realizar horas adicionales cuando están en medio de un turno. El personal apenas tiene oportunidad de rechazar estos cambios en sus turnos, ya que XPO indica que “la inasistencia persistente a las horas flexibles puede dar lugar a medidas disciplinarias”.<sup>37</sup>

[XPO/ASOS] gana millones mientras sus trabajadores, literalmente, salen del almacén en ambulancias.

Neil Derrick,  
Secretario regional del GMB<sup>38</sup>

*Si llega un periodo punta, en el que hay un montón de trabajo, de hecho te dicen: “No vayas al baño, deja de beber agua, no vayas al baño”. Si vas, vienen y te preguntan: “Estuviste desconectado un minuto, ¿adónde fuiste?”. Siempre es como: “Trabaja, trabaja, trabaja, no pares nunca”. Y es realmente duro.<sup>39</sup>*

Trabajador de ASOS/XPO

La mencionada investigación revela también que se aplica a los trabajadores y trabajadoras un objetivo de “selección” de 160 artículos por hora y un objetivo de “embalaje” de 170 artículos por hora.<sup>40</sup>

El almacén recibió 45 visitas de los servicios de ambulancia en un año. Un almacén de supermercado cercano, de tamaño similar, hizo solo ocho llamadas.<sup>41</sup>

En 2018, una persona de 20 años que trabajaba en este mismo almacén murió al ser atropellada por un coche en el aparcamiento, tras finalizar su turno de noche. El sindicato GMB había planteado ya su preocupación por ese aparcamiento, que describió como una “trampa mortal”, debido a que los coches llegaban desde una carretera de doble vía a una zona con una limitación de velocidad de 5 mph.<sup>42</sup>

36. Thomas, E. & Titheradge, N., “Asos warehouse contracts ‘exploitative’ says committee chair MP” [Diputado tacha los contratos laborales del almacén de Asos de ‘explotadores’]. *BBC News*, 7 de octubre de 2016. <https://www.bbc.com/news/business-37483334>.

37. *Ibid.*

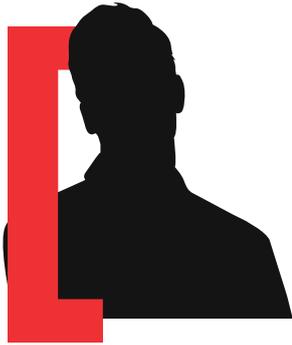
38. *BBC News*, “JD Sports and Asos warehouses like ‘dark satanic mills’” [ Los almacenes de JD Sports y Asos: ‘oscuras fábricas satánicas’]. *BBC*, 7 de mayo de 2019. <https://www.bbc.com/news/uk-england-48186516>.

39. Lott-Lavigna, R., “ASOS, Boohoo and the Fast Fashion Workers Fighting to Unionise” [ASOS, Boohoo y los trabajadores y trabajadoras de la industria de la moda pronta luchan por sindicalizarse], *Vice*, 3 de marzo de 2020. [https://www.vice.com/en\\_uk/article/jgevq8/asos-boohoo-and-the-fast-fashion-workers-fighting-to-unionise](https://www.vice.com/en_uk/article/jgevq8/asos-boohoo-and-the-fast-fashion-workers-fighting-to-unionise).

40. *Ibid.*

41. *BBC News*, “JD Sports and Asos warehouses like ‘dark satanic mills’” [ Los almacenes de JD Sports y Asos: ‘oscuras fábricas satánicas’]. *BBC*, 7 de mayo de 2019. <https://www.bbc.com/news/uk-england-48186516>.

42. Lott-Lavigna.



Lo que quiere [XPO] es ahorrar todo el tiempo. No invierte en mejoras, como la introducción de mejores equipos que podrían dar mayor seguridad a nuestros empleos. No quiere gastar dinero, ejerce tanta presión sobre nosotros para que hagamos el trabajo que no le importa cómo se hace o con qué riesgos para el personal.

Trabajador de almacén de XPO, España

## España: Incumplimientos persistentes en materia de seguridad

En sus entrevistas con el sindicato español UGT, los trabajadores y trabajadoras de los almacenes de XPO en Guadalajara informan que se sienten inseguros por varios problemas, como:

- la falta de ampliación de la formación en salud y seguridad a todo el personal;
- la falta de medidas para garantizar que los trabajadores ponen en práctica la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- la falta de inversión para reparaciones esenciales;
- la falta de medidas en los casos en los que se identifican riesgos de seguridad, incluso cuando estos se comunican al Inspector de Trabajo; y
- el mal estado de la maquinaria y del almacén.

Los trabajadores de un almacén español de XPO describen estos problemas en sus testimonios:

*"De momento no me ha pasado nada, pero puede pasar cualquier día de estos. [...] Los pallets están sin flejar y hay veces que se caen. O sea, yo he sido testigo de cómo se caía la mercancía de un pallet que estaba en altura [...]. [La empresa] nos ha dado unos cursos muy básicos a cada uno, pero luego no se preocupa de ver si lo estamos cumpliendo, lo que hemos estudiado, y no hacen absolutamente nada. De hecho, la Inspección ha ido, les ha dicho que lo tienen que cambiar, y no lo han cambiado".*

*"Soy delegado de prevención en mi centro [...] y la verdad que tenemos siempre que ir a denunciar a la Inspección de Trabajo para que se tomen medidas en el tema de prevención, porque no invierten ni un euro. [...] Siempre estamos en peligro por el estado de la maquinaria, que es lamentable".*

*"En las zonas de carga llueve [...], y las cortinas de los muelles no llegan a protegernos. Estamos cargando y nos está lloviendo encima, cae agua en el muelle de carga, muchas veces los camiones no tienen un calzo de seguridad, otros pierden aire mientras cargas y te vas para abajo, y muchas veces ya me pasó. Algunos no tienen [formación sobre prevención de riesgos], yo soy uno de ellos. Nos han dicho que nos iban a hacer el curso una hora al día, pero cuatro o cinco personas tienen el curso hecho hasta el día de hoy".*

*"En las zonas de los racks [...] hay pallets en alturas, sin flejar, mal posicionados... Se denuncia constantemente; la empresa no hace nada".*

*"En el tema de la prevención [...] cualquier problema que se avisa, siempre son pegas. De hecho, tenemos ahí zonas del rack, del suelo, con unos agujeros que son peligrosos para las máquinas, por la mercancía. Llevamos denunciándolo desde el verano, yo creo. [...] hemos vuelto a denunciar hace dos meses. Han vuelto a decir que están con los presupuestos, y continuamente. Es una zona que habría que precintar".*

Juntos, todos estos problemas indican que, de manera sistémica, XPO no invierte tiempo ni dinero en materia de salud y seguridad para minimizar los niveles de accidentes en el centro.



### EE. UU.: Obligados a trabajar con temperaturas sofocantes

Un almacén de XPO en los Estados Unidos, en Memphis (Tennessee), acumula numerosas violaciones de salud y seguridad. Los trabajadores denunciaron que los obligaban a trabajar a más de 37 °C y se quejaban de que el calor y la humedad les impedían respirar.<sup>43</sup> En una ocasión, Linda Neal, una empleada de 58 años, se quejó porque se sentía indispuesta. Sus supervisores no le dieron permiso para salir antes y Linda se desplomó en el almacén y falleció de un infarto.<sup>44</sup>

En Buffalo (Nueva York), las autoridades normativas federales impusieron a XPO la máxima sanción permitida por la ley después de que dos trabajadores fallecieron aplastados bajo más de 3629 kg de material para encimeras de cocinas.<sup>45</sup>

### UE: Conductores malviviendo en sus camiones durante meses

La red europea de camiones de XPO se beneficia de la explotación que infligen sus subcontratistas. Una proporción significativa de los conductores son de Europa Oriental o no europeos. Los trasladan a Europa Occidental con papeles falsos y les pagan salarios de Europa Oriental. Estos conductores trabajan en Europa Occidental por períodos de entre seis y ocho semanas, continuados, sin volver a casa. Durante este tiempo, los conductores viven en sus vehículos, lo cual es ilegal. El lugar donde duermen carece de servicios de lavado o aseo adecuados. Cocinan en la parte trasera del camión, con pequeños hornillos de acampada.

Vivir en estas condiciones pasa factura a los camioneros.<sup>46</sup> Conducir durante largos períodos de tiempo agota físicamente y estar aislados de sus amigos y familia lleva a la depresión. Las graves repercusiones para la salud mental que tienen estas condiciones de vida han llevado a algunos al consumo de drogas. Todos estos factores exponen a los camioneros, y a los demás usuarios de las carreteras, a riesgos de accidente.<sup>47</sup>

43. Silver-Greenberg & Kitroeff.

44. *Ibid.*

45. Prohaska, T.J., "OSHA fines Lockport warehouse for workers' deaths as widows sue DuPont" [La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de EE. UU. sanciona al almacén de Lockport por la muerte de dos trabajadores tras la demanda contra DuPont impuesta por sus viudas]. *The Buffalo News*, 23 de diciembre de 2018.

*Transport Topics*, artículo del 23 de junio de 2019. <https://www.ttnews.com/articles/xpo-accepts-violation-fatal-accident-involving-granite-slabs>

46. FNV, "Exploitation across Europe in road transport supply chain automotive industry" [Explotación en toda Europa en la cadena de suministro del transporte por carretera de la industria automotriz]. 11 de octubre de 2018. Vídeo. <https://youtu.be/Z4LOLVdf4dY>.

47. VNB, ITF, IUF, 2020, "Pandemic of Exploitation in European Trucking" [Pandemia de explotación en el transporte por carretera europeo], [https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/VNB\\_ITF\\_IUF\\_Report\\_FINAL.pdf](https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/VNB_ITF_IUF_Report_FINAL.pdf).

## Discriminación por embarazo, discriminación de género y acoso sexual

XPO también reparte injusticia a través de la discriminación de género y el acoso sexual. La compañía se ha negado en diversas ocasiones a conceder turnos más ligeros a trabajadoras embarazadas del almacén y sus embarazos terminaron malográndose. Según indican los trabajadores y trabajadoras, en sus almacenes españoles se impone una estricta segregación de funciones por género; las mujeres están limitadas a determinadas áreas de la empresa. En el Reino Unido, la brecha salarial entre los hombres y las mujeres que trabajan en XPO sigue aumentando, lo que desmiente las afirmaciones de la dirección de que se están esforzando por reducir esta brecha.

### EE. UU.: Discriminación por razón de género y de raza

El 19 de junio de 2020, un tribunal federal dictó sentencia a favor de la apelación de una empleada afroamericana, para que esta siguiera adelante con su demanda contra XPO. El juez sostuvo que la empresa podía haberla discriminado al despedirla contraviniendo su propia política corporativa. La empleada alegó que las normas de XPO se le aplicaron de manera diferente debido a su raza y su género.<sup>48</sup>

La trabajadora fue despedida por haber abandonado antes de tiempo su puesto de trabajo por algo que el juez calificó de emergencia “inherentemente femenina”, ya que debido a la menstruación se había manchado la ropa de sangre.<sup>49</sup> Además, la empleada presentó pruebas de que tres empleados varones, en casos separados, que también habían abandonado sus turnos antes de tiempo y sin permiso, solo recibieron advertencias o recordatorios de que debían cumplir las normas.

El juez Gregory Phillips, del Tribunal de Apelación del Décimo Circuito de los Estados Unidos, aceptó su argumento de que el despido era contrario a la práctica de XPO y citó el testimonio del propio representante de Recursos Humanos de XPO, que explicó que, antes de llegar al despido, normalmente se mantiene una discusión y se envían dos cartas de advertencia.

El resultado final del caso lo decidirá un tribunal inferior, pero el juez dijo que “las actas permitirían a un jurado determinar que XPO hizo caso omiso de su práctica de no despedir inmediatamente a los empleados que abandonaban el trabajo antes de tiempo, y que este trato dispar estaba motivado por la discriminación”.<sup>50</sup> Añadió que un jurado tomaría en consideración el hecho de que ella trató de informar a la dirección sobre las razones por las que se marchó antes de tiempo, y la posibilidad de que la empresa tomara represalias. Además, señaló que el despido tuvo lugar solo tres días después de que la empleada presentara una queja aparte por discriminación, debido a que tenía prohibida la colaboración con un equipo formado por hombres.

### EE. UU.: Abortos espontáneos tras



48. FreightWaves, 'Appeal of dismissed Black XPO employee succeeds, case can move forward' [La empleada de color despedida por XPO gana el recurso, el caso sigue en curso], 18 de julio de 2020, disponible en <https://www.freightwaves.com/news/dismissed-black-xpo-employee-prevails-in-discrimination-suit-on-appeal>.

49. Mann v. XPO Logistics Freight, Inc., No. 19-3085 (Décimo Circuito 19 de junio de 2020).

50. *Ibid.*



## negar tareas más ligeras a trabajadoras embarazadas

En 2018, XPO anunció su nueva política en materia de embarazo. El anuncio de esta política fue la respuesta a un explosivo artículo aparecido en la portada del *New York Times*, en octubre de 2018, en el que se detallaban las dolorosas historias de discriminación por embarazo, abortos espontáneos, acoso sexual y condiciones peligrosas para las empleadas del Centro de Despacho de Verizon, operado por XPO en Memphis (Tennessee).<sup>51</sup> Dicho artículo, y otros similares, llevó a 9 senadores y a 97 miembros del Congreso de los Estados Unidos a investigar las condiciones laborales en XPO.<sup>52</sup>

Aunque la nueva política sobre embarazo, sobre el papel, parece progresista y una gran mejora respecto a la política anterior, en la práctica adolece de fallos graves. La política de XPO sobre embarazo carece de mecanismos de control o de implementación. En un esfuerzo por abordar este problema, los trabajadores de XPO participaron en una negociación colectiva en todo el territorio estadounidense y elaboraron y presentaron a la dirección una cláusula de política sobre embarazo que protegería mejor a las trabajadoras, para incluirla en el convenio colectivo. XPO se negó en repetidas ocasiones a incluir esta cláusula.

La incorporación de esta cláusula en un convenio colectivo obligaría a la compañía a negociar cualquier cambio de la misma con los trabajadores y sus representantes. Además, las violaciones de la política podrían ser objeto de procedimientos de reclamación, arbitraje e implementación. En ausencia de este tipo de mecanismo de implementación, las trabajadoras embarazadas de XPO siguen siendo vulnerables.

El supuesto “progresismo” de la nueva política y la confianza

depositada en la empresa para que cumpliera el espíritu de la política saltaron por los aires después de que XPO anunciara, casi simultáneamente, su intención de cerrar el almacén de Memphis donde trabajaban las mujeres que habían aparecido en el artículo del *New York Times* tras haber sufrido abortos. El senador Blumenthal de Connecticut, el estado de origen de XPO, dijo que la decisión “apestaba a represalia”.<sup>53</sup>

A las aproximadamente 400 trabajadoras, predominantemente afroamericanas, que cobraban salarios ínfimos, se les dijo que podían solicitar otros puestos de trabajo en XPO en la zona. Sin embargo, la empresa les comunicó que no recibirían indemnización por despido si antes no firmaban un acuerdo “mordaza” comprometiéndose a no comentar sus condiciones en el almacén.

Además de la discriminación por embarazo y de los abortos espontáneos descritos antes, las trabajadoras habían acusado a los supervisores masculinos del centro de someterlas a acoso sexual. Las trabajadoras explicaron al sindicato Teamsters que los hombres acusados de acoso sexual siguen trabajando para XPO a día de hoy.

Cuando se le pregunta sobre las condiciones en este almacén de Memphis, XPO remite de forma reiterada a una investigación independiente llevada a cabo por Tina Tchen (actual directora ejecutiva de Times Up). Sin embargo, no se ha visto ningún informe sobre las conclusiones de dicha investigación. De hecho, según el programa *Last Week Tonight*, de John Oliver, emitido el 30 de junio de 2019, XPO comentó que jamás se había realizado un informe por escrito.<sup>54</sup>

51. Silver-Greenberg, J. & Kitroeff, N., “Miscarrying at Work: The Physical Toll of Pregnancy Discrimination” [Abortos espontáneos en el trabajo: el costo físico de la discriminación contra las embarazadas]. *The New York Times*, 21 de octubre de 2018. <https://www.nytimes.com/interactive/2018/10/21/business/pregnancy-discrimination-miscarriages.html>.

52. Kitroeff, N., “XPO Logistics Will Close Warehouse Where Some Pregnant Workers Miscarried” [XPO Logistics cerrará el almacén en el que varias mujeres embarazadas tuvieron abortos espontáneos]. *The New York Times*, 14 de febrero de 2019. <https://www.nytimes.com/2019/02/14/business/xpo-verizon-warehouse-pregnancy-discrimination.html>.

53. *Ibid.*

54. Oliver, J., “Warehouses” [Almacenes] *Last Week Tonight with John Oliver HBO*, 30 de junio de 2019, video. <https://www.youtube.com/watch?v=d9m7d07k22A>.



En el tema de las mujeres tenemos solo un mando en toda la empresa, que es un mando intermedio, y los demás son todo hombres. En nuestro turno, por ejemplo, tenemos cinco jefes de equipo, de los cuales solo hay una mujer. Hay trabajos que solo se les dan a los hombres solo por ser hombres, y solo se cuenta con ellos. A las mujeres, al final, las tienen así un poco como para trabajos más precarios.

Trabajador de un almacén de XPO, España

### España: Segregación y discriminación de género

En un informe de 30 páginas titulado “El bienestar de las mujeres en XPO”, el sindicato español FeSMC-UGT documenta la discriminación de género significativa y sistemática que padecen las trabajadoras de los almacenes de XPO en Guadalajara (España).<sup>55</sup> El informe revela, por ejemplo, que las mujeres cobran menos que los hombres, carecen de las mismas oportunidades de promoción, y que si se quedan embarazadas no les renuevan sus contratos temporales. Asimismo, XPO presiona a las mujeres para que no se tomen el tiempo libre para ocuparse de asuntos personales o familiares, al que tienen derecho, conforme a la legislación española.

La legislación española exige que XPO negocie un Plan de Igualdad de Género, que debe considerar cuestiones como la igualdad de acceso al trabajo y el tiempo libre para responsabilidades familiares y además debe proporcionar datos laborales desglosados. UGT lleva más de un año tratando de negociar un plan de igualdad decente con XPO y se niega a firmar el plan actual presentado por XPO debido a sus graves deficiencias. UGT la acusa de “negociar superficialmente”, para dar la impresión de que cumple sus obligaciones legales, sin aportar nada sustancial. Por el contrario, UGT ha firmado planes de igualdad con otras empresas de logística.

*“En el centro de trabajo de la operativa Zara Online hay un encasillamiento total. En función del género —de la persona trabajadora— estás predeterminado a ir a un departamento concreto. Y luego hay una reciprocidad total y directa entre ese departamento [y] el género del mando. [...] el 95 % [de los trabajadores de la zona de empaquetado] son mujeres”.*

*Trabajador de un almacén de XPO, España.*

### Italia: Incumplimiento de su obligación de presentar un informe sobre igualdad

XPO infringe el Artículo 46 del Código de Igualdad de Italia, que establece que toda compañía con más de 100 trabajadores está obligada a publicar un informe detallado sobre igualdad al menos cada dos años. XPO no ha elaborado un informe de igualdad y ha ignorado las demandas del sindicato de remediar esta infracción legal.<sup>56</sup>

### Reino Unido: La creciente brecha salarial de género

El informe de 2019 sobre la brecha salarial de género en XPO UK admite un aumento significativo de la brecha salarial entre los hombres y las mujeres en la cadena de suministro y las operaciones a granel de la empresa —la diferencia en estas últimas es de hasta el 29 %—.<sup>57</sup> Sin embargo, la compañía se había comprometido en 2015 a reducir la brecha salarial a un 10 % en 2016.<sup>58</sup>

Unite the Union expresó su preocupación el año anterior, después de que el informe de XPO demostrara que las mujeres que trabajan en las actividades de transporte de la empresa ganan por término medio un 14 % menos por hora que sus compañeros de trabajo.<sup>59</sup>

55. International Transport Workers' Union, “El bienestar de las mujeres en XPO”. 13 de junio de 2018. <https://www.itfglobal.org/es/reports-publications/el-bienestar-de-las-mujeres-en-xpo>.

56. Senato della Repubblica, “Constitución de la República Italiana”. 2018. [https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg18/file/repository/relazioni/libreria/novita/XVII/COST\\_INGLESE.pdf](https://www.senato.it/application/xmanager/projects/leg18/file/repository/relazioni/libreria/novita/XVII/COST_INGLESE.pdf).

57. XPO UK *Gender Pay Gap Report* [Informe sobre la brecha salarial de género], abril de 2019, disponible en [https://europe.xpo.com/sites/default/files/2019-04/2019\\_UK\\_Gender\\_Pay\\_Gap\\_Report.pdf](https://europe.xpo.com/sites/default/files/2019-04/2019_UK_Gender_Pay_Gap_Report.pdf).

58. United Nations, “Comunicación sobre el progreso de XPO Logistics Europe 2016” Pacto Mundial de Naciones Unidas, 20 de mayo de 2016 <https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit/active/239201>.

59. Unite the Union, “Exploitation of Workers at Logistics Giant XPO Under Microscope Today” [Hoy, examinamos bajo microscopio la explotación laboral en XPO, el gigante de la logística]. 16 de abril de 2018.

## Antisindicalismo

XPO se ha resistido activamente a colaborar con la familia sindical mundial. En los países en los que opera, ha emprendido medidas contra los sindicatos y de acoso a sus miembros. La violación de la libertad de asociación de los trabajadores es otra de las formas en que XPO reparte injusticia. Cualquier empresa que activamente trate de disuadir a sus empleados de afiliarse a un sindicato, no se toma en serio la defensa de los derechos de los trabajadores.



... la postura de la compañía es que la mejor manera de alcanzar una posición competitiva en los sectores del transporte y la logística es que no haya sindicatos. XPO hará todo lo posible, desde el punto de vista legal, para mantenerse en dicha posición y convencer a sus empleados de que no necesitan representación de terceros.

*Philosophy on Labour Unions* [Tratado sobre las organizaciones sindicales], manual del trabajador de XPO en EE. UU.

### EE. UU.: Oposición “extraordinaria” a que sus trabajadores se organicen

XPO Logistics mantiene una postura antisindical agresiva en los Estados Unidos e Incluso ha recurrido a medidas ilegítimas para intimidar a su personal y socavar sus esfuerzos por formar sindicatos y negociar para mejorar sus condiciones laborales.

Desde 2014, los trabajadores de los Estados Unidos han presentado ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) un total de 120 cargos contra XPO por prácticas laborales desleales. Los cargos sostienen que XPO vulneró la Ley Nacional de Relaciones Laborales.<sup>60</sup>

En respuesta a los esfuerzos de los sindicatos por formar sindicatos en XPO, la dirección de la compañía y los consultores antisindicales que tienen a sueldo informaron a los empleados de que la compañía nunca accedería a firmar un convenio y que, por tanto, era inútil formar un sindicato. En 2015 y 2016, XPO pagó a tres consultorías antisindicales un total de 1,3 millones de dólares.<sup>61</sup>

Además, los directivos y supervisores dijeron a los empleados que no recibirían incrementos salariales anuales, interrogaron a los empleados, emprendieron una vigilancia ilegal y suspendieron, e incluso despidieron, a trabajadores por ser pertenecer a un sindicato.

Los trabajadores y trabajadoras votaron a favor de formar sindicatos en siete delegaciones de XPO. Sin embargo, la compañía ha empleado numerosas tácticas para retrasar y socavar la negociación colectiva, y no se ha firmado ningún convenio. En cuatro de estos almacenes sindicalizados, XPO retuvo ilícitamente los incrementos salariales anuales, mientras que se los concedió a los empleados no sindicalizados de otros centros. XPO acabó pagando más de 500 000 dólares en salarios atrasados a estos trabajadores.

En agosto de 2018, Lafe Solomon, exasesor general interino de la NLRB, concluyó:

*Según mi experiencia, el gran número de cargos presentados por prácticas laborales desleales y quejas interpuestas por los directores regionales de la NLRB contra XPO —que dieron lugar a numerosas decisiones y laudos por parte de la Junta— es extraordinario y supera la normal oposición del empleador a los esfuerzos de sindicalización de sus empleados. Son una demostración del intento de XPO de incumplir sus obligaciones conforme a la ley NLRA y de denegar a sus empleados el derecho y la facultad de formar sindicatos y afiliarse a ellos.<sup>62</sup>*

60. Solomon, L., “Report and Analysis of the NLRB Case Against XPO” [Informe y análisis del caso NLRB contra XPO]. 30 de agosto de 2018.

61. Comité del Capital de los Trabajadores, “XPO Logistics Shareholder Resolution” [Resolución de la Junta General de Accionistas de XPO]. 10 de mayo de 2017, <https://www.workerscapital.org/xpo-logistics-shareholder-resolution>.

62. Solomon.



Foto: Sundry Photography stock - adobe.com

## España: Los miembros de sindicatos no ascienden

Los miembros de sindicatos se sienten discriminados por su afiliación sindical. XPO no tiene en cuenta a los miembros de sindicatos a la hora de conceder ascensos profesionales, los mantiene con contratos precarios (en lugar de hacerlos indefinidos) y les limita las horas de trabajo.

*"Ser delegado o miembro del comité [de empresa], eso ya es un veto para no subir más".*

*"Claro que hay discriminación sindical. Los delegados del comité de empresa vemos que nuestros derechos o no se cumplen, o se cumplen muchas veces a medias. A nivel de mejoras contractuales se nos deja atrás, cuando otros compañeros, que entran nuevos y llevan mucho menos tiempo en la empresa, pues se les ve que mejoran. No se puede avanzar por el simple hecho de ser delegado sindical".*

*"Se nos limita bastante, llegando a denegarse tanto subidas de horas, puesto que muchos de nosotros estamos ahora mismo con contratos parciales, de menos de lo que es la jornada completa... se solicita varias veces, por escrito".*

*Trabajadores y representantes sindicales en el almacén de XPO, España*

## Suiza: Ignorado el derecho legal a la negociación colectiva

En Suiza, en medio de la pandemia de coronavirus, XPO anunció el cierre total de su almacén de Ginebra.<sup>63</sup> La legislación laboral suiza contempla el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva por su despido. XPO se negó a negociar con el sindicato de trabajadores UNIA e insistió en negociar individualmente, a pesar de que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras pertenecían al sindicato y esgrimían su derecho legal a que el sindicato negociara su despido colectivo. En junio de 2020, los 32 trabajadores y trabajadoras se declararon en huelga para protestar por el cierre y la negativa de la empresa a respetar sus derechos laborales fundamentales, después de tres semanas de huelga, XPO acabó cediendo y cumplió su obligación.

63. Herranz, S., "XPO Logistics: unacceptable violation of employees' rights" [XPO Logistics: la inaceptable violación de los derechos de los trabajadores]. *L'Événement*, 20 de mayo de 2020. <https://www.evenement.ch/articles/xpo-logistics-violation-inacceptable-des-droits-des-salaries>.

## Jacobs: un CEO sobrevalorado para una fuerza laboral infravalorada

*Al negarse a adaptar la remuneración que reciben sus ejecutivos al desempeño general de la empresa, XPO retribuye en exceso a sus altos cargos, lo que resulta contrario a los intereses de los accionistas. El Fondo Común de Jubilación del Estado de Nueva York exigirá responsabilidades a los directivos de XPO por no adaptar su remuneración a los resultados, y animamos a los accionistas a que apoyen nuestra propuesta de pedir a XPO que tenga en cuenta los problemas de tipo ambiental, social y de buen gobierno (ASG), como la seguridad de su personal, a la hora de determinar la remuneración de los ejecutivos.<sup>64</sup>*

*Thomas DiNapoli, contralor del Estado de Nueva York*

Las historias de explotación e ilegalidad descritas ofrecen la imagen de una empresa con poco interés en repartir justicia a los trabajadores y trabajadoras, que son la base de su negocio. Esto queda aún más de manifiesto cuando comparamos el salario y las condiciones de sus trabajadores con las de su presidente y director ejecutivo, Bradley Jacobs.

Teniendo en cuenta el valor provisional de su plan de incentivos a largo plazo, en tres de los últimos cuatro años, la prima anual que cobra Jacobs superó los 20 millones de dólares. En 2019, superaba los 26 millones de dólares.<sup>65</sup> Según esta cifra, Jacobs recibió ochocientas veces el salario medio de un trabajador de XPO (33 162 dólares).

De hecho, el salario de Jacobs es más del doble del salario medio de los directores generales de empresas similares.

El asesor apoderado Glass-Lewis recomendó a los inversores de la junta de accionistas de XPO no pagar la prima de Jacobs todos los años, desde 2014 a 2020. Por su parte, el asesor apoderado de ISS recomendó votar en contra de que se pague dicha prima en 2017, 2019 y 2020.<sup>66</sup> Al aconsejar a los inversores de la junta de accionistas que voten en contra de la prima del Jacobs, ISS señaló que su remuneración superaba más de tres veces la de sus

homólogos y que había aumentado casi un 200 % durante el año previo.<sup>67</sup>

En tres de los últimos cuatro años, un tercio de los inversores se ha rebelado contra la remuneración de Jacobs.<sup>68</sup> Este resultado es aún más significativo si tenemos en cuenta que Jacobs controla casi el 18 % de las acciones de XPO.

Al recomendar y votar en contra de las bonificaciones que reciben los ejecutivos de XPO, los asesores apoderados y los inversores señalan, además de su elevado valor, la “complejidad” y el “juego” de las primas por desempeño a largo plazo. El plan de incentivos a largo plazo de 2016, por ejemplo, se concedió sobre la base de un determinado flujo de efectivo ajustado por acción,<sup>69</sup> que recibió un impulso considerable gracias al programa de recompra de acciones de la empresa, por valor de varios miles de millones de dólares. Una recompra que, claramente, no se previó cuando se concedió la bonificación.<sup>70</sup>

Los cálculos indican que Jacobs habría perdido 21 millones de dólares, la totalidad del cuarto y último tramo de la bonificación, si la empresa no hubiera recomprado el 21 % de sus acciones en 2019. La estructura de pago en efectivo de la bonificación también permitió a Jacobs beneficiarse del rebote temporal de las acciones, que se dio cuando XPO anunció, y luego abortó, que se disponía a revisar sus alternativas estratégicas. Este anuncio le permitió obtener casi 3 millones de dólares adicionales en efectivo.<sup>71</sup>

La remuneración del director general es una prueba decisiva de la cultura que impera en la compañía. Al compararla con la remuneración de los trabajadores, evidencia cuál es el reparto de oportunidades, riesgos y, cuando es necesario, sacrificios. En resumen, simboliza los valores de la empresa. En este sentido, resulta revelador que el 31 de julio de 2020, en medio de la pandemia, XPO concediera a Jacobs un nuevo incentivo a largo plazo que podría, si se cumplieran determinados objetivos de rendimiento, abonarle hasta 80 millones de dólares en efectivo en los próximos cuatro años.<sup>72</sup>

64. Corporate Secretary, “XPO Logistics shareholders reject exec comp proposals” [Los accionistas de XPO Logistics rechazan las bonificaciones para altos ejecutivos propuestas], 21 de mayo de 2020, <https://www.corporatesecretary.com/articles/shareholders/32113/xpo-logistics-shareholders-reject-exec-comp-proposals>.

65. A efectos del cálculo, hemos utilizado la Compensación Total que figura en el Cuadro de Resumen de Compensaciones, con la excepción de que las remuneraciones del plan de incentivos a largo plazo de Jacobs se valoran según el método utilizado por la empresa de asesores apoderados, Institutional Shareholder Services (ISS). Este método deriva el valor de la bonificación en una fecha determinada multiplicando el número de acciones subyacentes a la bonificación por el precio de cierre de las acciones en la fecha de adjudicación. Reconocemos que la empresa utiliza el modelo de simulación de Monte Carlo para valorar las bonificaciones concedidas en 2017 y 2019, llegando a valoraciones inferiores a las utilizadas aquí. Según nuestra metodología, Jacobs recibió 26,4 millones de dólares en remuneración total en 2019.

66. Docoh, XPO Logistics PX14A6G 2020 *Letter to shareholders, Change to Win Investment Group* [Carta a los accionistas, Change to Win Investment Group], 4 May 2020, <https://docoh.com/filing/1166003/0001377739-20-000021/XPO-PX14A6G>.

67. Hermandad Internacional Teamsters, “Proxy Advisory Firm Slams XPO CEO’s Pay, Backs Teamster’s Labor Practices Proposal” [La empresa asesora apoderada critica las primas del director ejecutivo de XPO y respalda la propuesta de prácticas laborales de Teamsters], 1 de mayo de 2017, <https://www.prnewswire.com/news-releases/proxy-advisory-firm-slams-xpo-ceos-pay-backs-teamsters-labor-practices-proposal-300448938.html>.

68. Basándose en el porcentaje de votos emitidos “a favor” o “en contra” de la propuesta *Say-on-Pay* de la compañía, votada en 2017, 2019 y 2020, y en lo divulgado en los archivos de la Comisión de Valores y Bolsa (“SEC”) de la compañía. Las abstenciones se excluyen del cálculo.

69. *Ibid.*, pág. 51.

70. *Ibid.*; XPO declara en la página 51 de la Declaración de Representación de 2020 que el impacto acumulado de cualquier recompra sería “razonable[mente] compensado” por el mayor gasto en intereses asociado a la deuda contraída para financiar la recompra. La empresa de consultoría McKinsey & Co explica la mecánica de cómo las recompras pueden impulsar las medidas de los beneficios por acción, incluso si se incurre en mayores gastos en intereses. Véase también: Ezekoye, O., Koller, T. & Mittal, A., “How share repurchases boost earning without improving returns” [Cómo la recompra de acciones aumenta los ingresos sin mejorar la rentabilidad]. McKinsey & Company, <https://www.mckinsey.com/business-functions/strategy-and-corporate-finance/our-insights/how-share-repurchases-boost-earnings-without-improving-returns>.

71. Pound, J. “Shares of XPO Logistics soar 15% after announcing possible spin-offs” [El valor de las acciones de XPO aumenta un 15 % tras el anuncio de posibles cambios estructurales]. *CNBC*, 15 de enero de 2020. <https://www.cnn.com/2020/01/15/shares-of-xpo-logistics-soar-15percent-after-announcing-possible-spin-offs.html>; Note: El 15 de enero de 2020, XPO anunció que estaba explorando alternativas estratégicas, incluida la posible venta de varias de sus unidades de negocio. Esta noticia hizo que sus acciones subieran un 15 %, hasta los 95,53 dólares al cierre del 16 de enero de 2020. El 19 de febrero de 2020 se pagó en efectivo el último tramo del plan de incentivos a largo plazo de 2016, pero al precio de mercado vigente: las acciones cerraron a 97,47 dólares, ya que siguieron cotizando a un nivel superior tras el anuncio de la revisión estratégica. Utilizando el precio de las acciones antes del anuncio, de 82,82 USD, estimamos que la bonificación habría sido de unos 3 millones de dólares menos que si no se hubiera anunciado la posible venta de acciones.

72. United States Securities and Exchange Commission, “XPO Logistics, Inc. Quarterly Report on Form 10-Q For the Quarterly Period Ended June 30, 2020 (page 37)” [XPO Logistics, Inc. Informe trimestral sobre el formulario 10-Q para el trimestre con fecha de cierre 30 de junio], junio de 2020, <https://www.sec.gov/ix?doc=/Archives/edgar/data/1166003/000116600320000047/xpo-20200630.htm>.

## XPO debe dejar de repartir injusticia: es hora de reunirse con los sindicatos

A los sindicatos que representan a los trabajadores y las trabajadoras de XPO les preocupa enormemente que su modelo de negocio se base en la explotación, en salarios por debajo de lo legal y en un enfoque insensible hacia la seguridad. XPO posee una cultura corporativa que castiga a los trabajadores y trabajadoras por ejercer sus derechos y que reparte injusticia a toda su fuerza laboral y en sus cadenas de suministro. En concreto, se constatan graves problemas de igualdad de género y de discriminación y acoso sexual.

La ITF, la ETF y la familia sindical mundial XPO se comprometen a proteger las condiciones de los trabajadores y trabajadoras y a garantizar el respeto de sus derechos laborales, ya sea frente a futuras fusiones o adquisiciones agresivas o a los recientes giros tácticos de XPO, con los que pretende aumentar el precio de sus acciones a través de la escisión o la venta de partes de la compañía.

Las repetidas peticiones de diálogo para debatir las preocupaciones de los trabajadores han recibido hasta ahora respuestas insatisfactorias. El secretario general de la ITF, Stephen Cotton, envió a Bradley Jacobs varias peticiones directas para reunirse, pero XPO se niega a reunirse a nivel mundial con los representantes sindicales.

A pesar de ello, la familia sindical mundial XPO no está dispuesta a cruzarse de brazos mientras los trabajadores y trabajadoras sufren las consecuencias de las peligrosas prácticas laborales de XPO y su modelo empresarial explotador.

La familia sindical mundial exige que XPO deje de repartir injusticia y:

- establezca urgentemente un foro mundial de salud y seguridad con los sindicatos, para poder abordar conjuntamente la crisis de COVID-19 y otros problemas graves de salud y seguridad.
- dialogue de buena fe con los sindicatos locales de cada país en el que opera y colabore con ellos para resolver los problemas denunciados por los trabajadores y trabajadoras.
- responda a las invitaciones para reunirse con la familia sindical mundial de XPO para debatir, negociar y establecer protocolos laborales para proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras a nivel mundial, incluido un acuerdo para estudiar, diseñar e implementar planes de acción en materia de género, que garanticen la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres que trabajan en XPO.
- cumpla sus obligaciones de presentar los informes exigidos

por las leyes de los diversos Estados en los que opera (en concreto los planes nacionales de igualdad de género), así como los principios establecidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

- implemente las medidas de diligencia debida que exige la Ley francesa sobre el deber de vigilancia de las empresas, a lo largo de toda su cadena de suministro, incluidos todos los proveedores y subcontratistas con los que tiene establecidas relaciones comerciales.
- sea plenamente transparente con respecto a su cadena de suministro y lleve a cabo un mapeo riguroso y detallado de esta que incluya los detalles correspondientes a cada una de sus operaciones. Este mapeo de su cadena de suministro debe ser accesible para los trabajadores/as y otros grupos de interés de la compañía.
- ponga fin a su cultura antisindical, incluida la discriminación contra quienes participan en sindicatos y ejercen justa y legítimamente los derechos sindicales protegidos por las leyes internacionales.
- lleve a cabo un proceso sólido de selección y/o búsqueda de un director(a), para que actúe como presidente/a independiente de la Junta.
- reforme la remuneración de sus ejecutivos, para que los incentivos estén adaptados a unas prácticas sostenibles de gestión del capital humano, como la inclusión de medidas de remuneración que tengan en cuenta la seguridad y el bienestar de los trabajadores, y que elimine las recompensas por ingeniería financiera.

**Está claro que la ITF y sus aliados tienen la voluntad de colaborar con XPO para resolver los problemas detallados en este informe: ha llegado la hora de que XPO se reúna con los sindicatos.**



## **Ayúdanos a que XPO asuma sus responsabilidades**

¿Trabajas o haces negocios con XPO?

¿Tienes alguna historia sobre el comportamiento de esta empresa?

Cuéntanos tu historia y ayuda a la ITF a hacer que XPO rinda cuentas de sus actos.

Si deseas compartir tu experiencia a la hora de trabajar o hacer negocios con XPO, puedes contactarnos anónimamente a través de:

**Email: [expose\\_xpo@itf.org.uk](mailto:expose_xpo@itf.org.uk)**



