



## La imbricación de las especialidades sindicales y financieras en las plataformas de riders en España



**María Antonia Ribón Seisdedos**

Universidad de Cádiz

Área de Sociología, Departamento de Economía General  

**Irene María López García**

Universidad de Cádiz

Área de Trabajo Social y Servicios Sociales, Departamento de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social  

<https://dx.doi.org/10.5209/crla.102319>

Recibido: 22/04/2025 • Aceptado: 15/09/2025

**Resumen:** Las plataformas de reparto basadas en el trabajo de los *riders* han atraído la atención de actores financieros que desempeñan un papel crucial en la configuración del negocio con unas consecuencias en el tamaño, condiciones y fijación de la fuerza laboral que suponen un desafío para la acción sindical. El presente artículo analiza en clave espacial, las relaciones entre las finanzas de las tres grandes plataformas en España, Glovo, Just Eat Takeaway y Uber Eats, y las organizaciones sindicales, basándose en entrevistas cualitativas y análisis documental. La Ley Rider hacía un reconocimiento del estatus de empleado de los *riders* que, tras una primera intervención del sindicalismo comunitario, auguraba la consolidación del sindicalismo representativo. Sin embargo, esta consolidación se vio truncada por el desafío de las plataformas a la ley permitidas por estrategias de inversión. Los esfuerzos simultáneos de trabajadores, sindicatos y gobierno junto con el agotamiento de la inversión están contrarrestando ese desafío despejando lentamente al sindicalismo representacional.

**Palabras clave:** Sindicalismo, Plataformas de reparto, Financiarización, Espacialidades del trabajo, Geografía de las finanzas.

### ENG The interweaving of Trade Union and financial spatialities in rider platforms in Spain

**Abstract:** Delivery platforms relying on rider labor have attracted the attention of financial actors who play a crucial role in shaping the business models, with consequences on scale, conditions, and fixing of the workforce that pose a challenge to Union action. This article examines from a spatial perspective the interplay between the finance of the three dominant platforms in Spain –Glovo, Just Eat Takeaway, and Uber Eats– and labor unions, employing qualitative interviews and documentary analysis. The Rider Law recognized the employee status of rider which, after a first intervention by community unionism, predicted the consolidation of representative unionism. However, this consolidation was truncated by the platforms' circumvention of the law, facilitated by investment strategies. The simultaneous efforts of workers, unions, and the government, coupled with the diminishing returns of investment, are countering this challenge by slowly dismantling representative unionism.

**Keywords:** Trade unionism, Delivery platforms, Financialization, Spatialities of work, Geography of finance.

**Sumario:** 1. Introducción. 2. La espacialidad de las plataformas de reparto y del sindicalismo. 3. La reaparición del sindicalismo comunitario y la ubicación del representativo ante la novedad del *delivery*. 4. Escalamiento e incrustación de las plataformas dominantes de reparto y acción sindical en España tras la Ley Rider. 4.1 Glovo, la espacialidad del desacato. 4.2 Uber Eats, la geografía silenciosa de la precariedad. 4.3 Just Eat Takeaway, el compromiso en el territorio frente a la competencia. 5. Discusión y conclusiones. 6. Bibliografía

**Cómo citar:** Ribón Seisdedos, M.A. y López García, I.M. La imbricación de las espacialidades sindicales y financieras en las plataformas de *riders* en España, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 44(I), 91-108, <https://dx.doi.org/10.5209/crla.102319>

## 1. Introducción

Las empresas de plataforma en red suponen un nuevo paradigma de gestión financiera y mano de obra que desafía la acción sindical en un contexto en el que las organizaciones obreras no se han repuesto de las consecuencias del giro neoliberal de los años ochenta. Dentro del espectro de las empresas de plataforma, las que tienen como principal actividad el reparto de comida a domicilio han acaparado gran atención, especialmente desde el ámbito del trabajo y, en menor medida, desde el ámbito de las finanzas. Lo que sucede en ellos resulta de interés porque afecta de manera amplia –por el número de trabajadores y capitales afectados–, ocurre de forma acelerada –por la rapidez con la que se suceden los cambios– e incide de modo acentuado –por la extrema precariedad laboral y el alto riesgo financiero–. Los procesos de resistencia y organización sindical en el capitalismo de plataforma pueden ser abordados desde las espacialidades del sindicalismo y las finanzas, entendiendo la espacialidad como el conjunto de procesos sociales que producen, organizan y dan forma al espacio, al mismo tiempo que son influenciados por él. Frente al concepto de espacio que se presenta como estático y neutro, la espacialidad considera la interacción constante entre entorno físico y estructuras sociales, así como la utilización estratégica de los espacios que son dotados de jerarquías y significados diferenciales por parte de los distintos actores.

El estudio del sindicalismo desde una perspectiva espacial ha tomado un nuevo impulso, después de superar una imprescindible y básica geografía del sindicato, orientada a identificar: patrones espaciales de cambio en las tasas de afiliación, niveles organizativos y poder sindical en el contexto de la reestructuración productiva. En la nueva etapa, se analiza la incursión del sindicalismo en lugares más allá de los grandes centros de trabajo para acercarse a grupos organizados de la sociedad civil. El trabajo de Wills y Simms (2004) se enmarca en este impulso. Las autoras proponen un esquema evolutivo del movimiento sindical en los países occidentales según el cual, las organizaciones de trabajadores pasan por tres etapas caracterizadas por tres tipos de sindicalismo. En la primera de conformación del movimiento obrero se articula un “sindicalismo comunitario recíproco” en el que las organizaciones con un componente comunitario enlazan sus acciones y reivindicaciones con las de un amplio abanico de organizaciones comunitarias de clase obrera, como las que se articulan en torno a los fondos de solidaridad, las cajas de ahorro o los fondos de pensión. En la segunda etapa de consolidación, coincidente con el final de la Segunda Guerra Mundial, se evoluciona hacia un “sindicalismo comunitario representacional” en el que los sindicatos circunscriben su actuación al espacio de las empresas y centros de trabajo y delegan la defensa de los derechos sociales al Estado

gracias a la audiencia de partidos socialistas y comunistas. En la tercera, marcada por las consecuencias en el trabajo de la extensión del capitalismo neoliberal tras la crisis de los setenta, se produce una recesión del sindicalismo representacional y una reinterpretación del de base comunitaria. Este nuevo sindicalismo intenta reconectar conflictos laborales y urbanos, así como desarrollar alianzas con otros movimientos sociales. Esta reconexión ha sido planteada con distinta conceptualización por autores como Waterman (1988; 1999), Kelly (1999) o Tattersall (2005; 2018) y ha dado pie a estudios que profundizan en la articulación de formas de sindicalismo tradicional y comunitario o alternativo (Cini et al. 2021; Martín Artilles, 2021; Ribón y Roca, 2023).

Los estudios sobre espacialidad del dinero y las finanzas han experimentado un nuevo desarrollo debido a la intensificación del proceso de financiarización, siendo en ello clave la obra de Harvey (2007). Estos estudios parten de la premisa de que el capitalismo no es simplemente un sistema económico, sino también un sistema espacial pues, por un lado, los capitales se producen en un espacio y aprovechan las posibilidades de movilidad que tienen para sobrevivir y multiplicarse y, por otro, el poder financiero se ejerce en el espacio a través de redes complejas de instituciones, empresas y personas (Martín y Pollard, 2017). Finanzas, empresas y sociedad interactúan y se reconfiguran en el espacio, dando forma a nuevas geografías del poder y la desigualdad (Dixon, 2014). Esta geografía de las finanzas está vinculada a las cadenas globales y locales de valor, pues las primeras organizan el proceso productivo ubicando las distintas partes del mismo en los territorios más ventajosos y, además, suministran el capital dinerario para su reproducción; mientras que las segundas concentran actividades específicas del proceso de negocio y producción. Igualmente, está vinculada a las cadenas de riqueza que son las secuencias y relaciones entre diferentes agentes económicos que contribuyen a la generación, distribución y acumulación de la riqueza en una economía. Mientras que las cadenas de valor utilizan prácticas materiales y tecnológicas de procesos productivos dispersos, las cadenas de riqueza aprovechan las oportunidades en derecho, finanzas y contabilidad (Grasten et al., 2023).

Las cadenas de valor y riqueza y las empresas de plataforma tienen una interdependencia espacial. Por un lado, las plataformas llevan a cabo una reconfiguración de las cadenas de riqueza a nivel global y necesitan cadenas de valor locales con características específicas. Por otro, las inversiones y desinversiones explican las espacialidades de las plataformas de reparto. Todo ello impacta en la población trabajadora y la capacidad estratégica de las organizaciones obreras. Grasten et al. (2023) exponen cómo las empresas de plataforma escalan sus operaciones a través de cadenas de valor y riqueza globales – que giran en torno a la prestación de servicios de información y la gestión financiera y por las que se mueven y hacia dónde van los capitales- y cadenas de valor locales -de donde se extrae el rendimiento-. En este sentido, la propuesta conceptual de Graham (2020) de “geografías coyunturales” resulta complementaria a la de Grasten, en tanto refiere a cómo las plataformas operan según las circunstancias y el momento simultáneamente de manera integrada y desvinculada de los espacios que median. La capacidad para estar integradas en el espacio urbano les permite interactuar con la economía local y extraer valor, mientras que la capacidad para desvincularse a través de la infraestructura digital les permite operar a escala global sin responsabilizarse de las consecuencias generadas allí donde actúan. De una parte, la movilidad geográfica de capitales que se produce en las decisiones de inversión y desinversión en los circuitos globales y locales puede ejercer una supervisión disciplinaria sobre la producción y atacar el poder de los movimientos de la clase trabajadora (Harvey, 2007). De otra, los perjuicios de las geografías coyunturales pueden ser contrarrestados, entre otras formas, por el fomento de la organización y la acción colectiva de los trabajadores aprovechando las vulnerabilidades de este tipo de plataformas (Graham, 2020). Las estrategias de resistencia incluyen la regulación –sujeción de las plataformas a las regulaciones locales aprovechando su inherente integración en los espacios urbanos-, la replicación –desarrollo de plataformas alternativas que priorizan los intereses de trabajadores y comunidades sobre la extracción de ganancias- y la resistencia –fomento de la organización y acción colectiva para para interrumpir sus operaciones y exigir mejores condiciones laborales-.

Este trabajo parte de la distinción que Wills y Simms (2004) hacen entre sindicalismo comunitario y sindicalismo representativo teniendo en cuenta su componente espacial, para analizar la evolución de la organización sindical de los *riders* en España, dentro del contexto de uso de geografías coyunturales (Graham, 2020) y escalamiento de operaciones de los negocios que estas plataformas llevan a cabo para aprovechar las cadenas de valor y riqueza (Grasten, et al, 2023). La hipótesis de partida es que la naturaleza del capital que fluye hacia las empresas de plataforma y que se relaciona con su territorialización ha marcado tanto las posibilidades como las decisiones de laboralización, contratación de autónomos o externalización de las grandes empresas de reparto, ralentizando la consolidación del sindicalismo representativo, si bien, han dado tiempo a la recomposición de este en el sector.

El estudio del sindicalismo de los *riders* en el contexto del capitalismo de plataforma de la sociedad financiarizada en España es de especial interés, en tanto que el país, debido al mantenimiento de un gobierno nacional de orientación socialdemócrata en lo laboral y la existencia de resortes institucionales para regular el trabajo –como el conjunto normativo, la negociación colectiva, la concertación social y la Inspección de Trabajo– ha sido precursor en la lucha contra los intentos de externalización y desregulación extrema de las plataformas de reparto. Ello lo convierte en escaparate de la actuación de estas empresas altamente financiarizadas, las dinámicas que sindicalismo y plataformas generan con la intervención del gobierno, y las posibilidades de organización y lucha de la mano de obra y sus organizaciones. Si bien los cambios legislativos han provocado modificaciones sustanciales en las dinámicas de acción y representación sindical de los repartidores, estas se han visto moderadas por la renuencia de grandes plataformas a asumir disciplinadamente los cambios en el sentido que el legislador pretendía, y ello, gracias de los flujos financieros que han estado recibiendo. Así pues, viene a ofrecer una nueva perspectiva al amplio repertorio de investigaciones sobre el trabajo y la acción sindical en las plataformas de reparto en España (Fernández-Trujillo y Betancor-Nuez, 2023; Arasanz y Sanz, 2023; Sanz, Arasanz, Moniz y Boavida, 2023; Riesgo Gómez, 2023; y Fernández Trujillo 2024).

Esta investigación sigue la estela de Morales-Muñoz y Roca (2022) y parte de un trabajo previo sobre el sindicalismo en el que han participado las autoras (López-García et al. 2023). Este analizó la acción colectiva de los repartidores de plataformas en España en el año de la publicación de la Ley 12/2021 “para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de las plataformas digitales” (Ley Rider), considerando el modo en que la laboralización transforma la espacialidad de la estrategia sindical. Esta investigación se llevó a cabo a través de una metodología cualitativa desarrollada a través del análisis documental y entrevistas a representantes sindicales y concluyó que, aunque el proceso de reconocimiento de la relación laboral de los repartidores de plataformas favorecía el tránsito desde un sindicalismo comunitario a un sindicalismo representacional, el hecho de que este proceso fuera parcial y limitado dejaba espacio para la coexistencia entre ambos modelos. Sin embargo, la cercanía de los acontecimientos, así como la celeridad con la que se sucedían impedía esbozar la forma de dicha coexistencia.

Este trabajo tiene como objeto analizar el devenir del sindicalismo en los *riders* considerando simultáneamente la forma en la que la espacialidad del capitalismo de plataforma afecta a la organización del trabajo y a la espacialidad de la estrategia sindical. La investigación se ha focalizado en las tres plataformas que dominan el mercado y se ha llevado a cabo a través de una metodología cualitativa. En primer lugar, se ha llevado a cabo un análisis de contenido documental de fuentes secundarias que ha rastreado noticias sobre las plataformas desde su aparición hasta marzo de 2025. Se han examinado eventos corporativos, financieros y sindicales y categorizados temas emergentes como “cambios legislativos y respuestas corporativas”, “inversiones y desinversiones” y “acciones sindicales” desagregados en subtemas en busca de interconexiones entre los

mismos. En segundo, se han realizado 6 entrevistas adicionales<sup>1</sup> durante 2025 con un muestreo intencional por saturación dirigido a representantes sindicales con experiencia en el sector de los *riders* tanto a sindicatos mayoritarios como minoritarios ubicados en aquellas poblaciones del territorio nacional con mayor presencia del *delivery*: Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación General del Trabajo (CGT) y Confederación Sindical Independiente Fetico que han participado en negociaciones y acciones en el sector<sup>2</sup>.

A continuación, el artículo presenta una sección con el encuadre teórico que profundiza en la evolución de las plataformas de reparto y el sindicalismo en relación con el concepto de espacialidad. Tras ella, se ofrecen los resultados, considerando de manera diferenciada para cada una de las grandes plataformas presentes en España – Glovo, Uber Eats y Just Eat Takeaway– su desenvolvimiento corporativo, financiero y de política laboral, así como el posicionamiento de los sindicatos al respecto. En la última sección, se exponen unas reflexiones finales entre las que destaca cómo las decisiones de inversión de los actores financieros resultan ser claves para las oportunidades y condiciones de trabajo de los repartidores y para la progresión de los sindicatos en el sector.

## 2. La espacialidad de las plataformas de reparto y del sindicalismo

Las plataformas de reparto de comida a domicilio son un tipo específico de empresas dentro del capitalismo de plataforma que Srnicek (2016) denomina “plataformas austeras” y Grasten et al. (2023), “plataformas de acumulación en red”. Las plataformas austeras se caracterizan por ser dueñas del activo más importante que es el software que habilita el servicio y el análisis de datos, pero no poseer bienes necesarios para la prestación del servicio que, en el caso de las empresas de reparto, son teléfonos inteligentes y vehículos aportados por los repartidores. Las empresas de plataforma en red se basan en activos existentes o fácilmente reemplazables con una infraestructura mínima en donde el valor del servicio de entrega aumenta cuantos más establecimientos se asocian, más repartidores trabajan y más clientes utilizan el servicio (Vandaele, 2024). Estas plataformas operan bajo tres condiciones. Una, la operatividad en el entorno digital –el software puede ser producido y aplicado casi en cualquier espacio– permite a las plataformas de reparto trascender fronteras con ayuda de capitales móviles. Dos, la minimización de los bienes para el servicio o infraestructura vuelve a estos poco relevantes. Y tres, la inevitabilidad de la prestación local del servicio confina a las plataformas en espacios específicos. Así, simultáneamente se asiste a una “desterritorialización” inherente a lo virtual y una “reterritorialización” inherente a la logística que, a su vez, se combina con una “territorialización volátil” de los capitales. Esta triada invita a las plataformas a extenderse y utilizar las cadenas de riqueza globales para explotar espacios físicos locales. El seguimiento de las cadenas de riqueza globales permite analizar y comprender cómo se genera, distribuye y acumula la riqueza en la economía globalizada y la capacidad de ciertos actores para apropiarse de manera más o menos proporcionada del valor generado para, más tarde, comprender las estrategias de las organizaciones de trabajadores a fin de contrarrestar sus efectos.

Las plataformas han captado grandes volúmenes de capital –excedentes financieros producidos gracias a la desregulación neoliberal de las finanzas– que han favorecido grandes incrementos del valor del negocio en poco tiempo. Las fuentes de obtención de capital de las empresas han sido, tradicionalmente, los préstamos bancarios, los beneficios no distribuidos y la emisión de acciones y, de treinta años acá, además, la

1 Se suman al trabajo de campo llevado a cabo en el estudio precedente: 28 entrevistas realizadas a trabajadores, representantes sindicales y participantes en grupos de redes sociales de repartidores, análisis documental y observación participante.

2 Este artículo se enmarca en el proyecto de investigación “SPATIALPOLITICS The spatial politics of labor in the logistics industry” (ref. PID2021-122890OB-I00), financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación del Gobierno de España.

financiación colectiva y el capital riesgo privado. Este último es el que ha predominado en las plataformas de reparto, condicionando sus estrategias de negocio y, por ende, la gestión de la mano de obra y la relación con sus sindicatos. El capital riesgo se dirige principalmente a empresas emergentes o en fases tempranas de expansión en las que se aprecia un potencial significativo de crecimiento y elevadas ganancias futuras. El alto riesgo se compensa con unas altas expectativas de retorno de la inversión con unas particularidades: el capital riesgo es tolerante a las pérdidas a corto y medio plazo y paciente para unos beneficios que espera obtener en el largo plazo gracias a los efectos red del negocio y la monopolización de las rentas. Esto supone una diferencia respecto a los intereses de los accionistas tradicionales que buscan ganancias en el corto plazo (Rahman y Thelen, 2019; Langley y Leyshon, 2017).

Las empresas de reparto dependen de efectos de red para expandirse y ser rentables: a medida que la red de establecimientos, clientes y repartidores crece, las empresas logran economías de escala reduciendo los costes operativos por pedido. El negocio es muy sensible a las tarifas impuestas a los establecimientos, los ingresos provenientes de los clientes y la contratación. Por ejemplo, como muestran Álvarez-Palau et al. (2022) para el caso de Barcelona, la conversión de los contratos de los repartidores de autónomos a empleados a tiempo completo disminuiría la rentabilidad hasta un 30%, lo que supondría un duro golpe para su sostenibilidad. Estas cifras muestran que la demanda de compra de comida a domicilio requiere un volumen de trabajadores precarizados y revela una dimensión espacial de la desigualdad generada por la expansión de las plataformas.

La dependencia de estas plataformas de los efectos de red genera una intensa competencia entre ellas para consolidar posiciones y dominar con tendencia monopolística un espacio (Srnicek, 2016). Las plataformas se introducen en un territorio intentando hacerse con una cuota de mercado, desaparecen del mismo si no la obtienen, se fusionan, se participan y se compran en parte o en la totalidad de un espacio. En la conceptualización de Graham (2020), a través de sus geografías coyunturales, las plataformas se mueven y desvinculan selectivamente maximizando ganancias y eludiendo regulaciones. El logro de la posición dominante hace prever un mayor beneficio y, en consecuencia, atrae más capital. Así resulta que los capitales excedentes procedentes de la desregulación de las finanzas promovida por el neoliberalismo son utilizados por las plataformas para un posicionamiento monopolístico anti neoliberal, a fin de seguir aumentando su valor. La predominancia del capital riesgo y la tendencia monopolística plantea la posibilidad de la implementación de modelos de gestión uniformes para todos los países eludiendo las formas de regulación establecidas (Srnicek, 2016).

El imperativo de escalar rápidamente para obtener las ventajas de la red en un contexto de alta competencia en el sector se convierte en un impedimento para la rentabilidad (Dorn y Chen, 2021). Esto es, durante la fase de expansión y consolidación, con el fin de conseguir cuota de mercado, las plataformas ofrecen incentivos a establecimientos, repartidores y, sobre todo, clientes de forma que el servicio se ofrece por debajo del costo (precios predatorios). Puesto que se trata de una economía unitaria negativa, en la que la empresa pierde dinero con cada pedido, se da la paradoja de que un mayor volumen de negocio y facturación puede acompañarse de mayor quebranto económico. En definitiva, si bien las barreras de entrada al mercado son bajas, las grandes inversiones en marketing e incentivos generan pérdidas y convierten a las plataformas de reparto en dependientes de financiamiento adicional para mantenerse con vida y avanzar en sus operaciones (Vandaele, 2024).

Las pérdidas sostenidas en el tiempo o, en el mejor de los casos, los bajos beneficios, junto a la subida de tipos de interés, se están convirtiendo en motivo de preocupación de los inversores de riesgo que empiezan a perder la paciencia. En este contexto, y sabiendo que otros sectores han padecido “huelgas de inversores” con huidas y exploración de otros territorios que reporten mayores rendimientos (Bernards, 2019), las plataformas dan muestras de reestructurar sus estrategias (Dorn y Chen, 2021).

En busca de la rentabilidad, como explican Grasten et al. (2023), las plataformas hacen una gestión oportunista y multiescalar de las leyes y los espacios. El auge

de las plataformas ha puesto de manifiesto la tensión entre el modelo de negocio de estas empresas, normado por el derecho mercantil, y la naturaleza de la relación con sus trabajadores, que busca ser regulada por el derecho laboral, pues la búsqueda de maximización de la ganancia se ha realizado a través de una hiper-terciarización de los trabajadores que son tratados como colaboradores en vez de como empleados. Los poderes financieros empujan hacia nuevas formas laborales, pero siguen dependiendo de la movilización del trabajo porque, como afirma Bernards (2019), las nuevas formas de acumulación no representan tanto un capitalismo con menos necesidad de mano de obra como una iteración de la reestructuración capitalista global que exigen nuevas articulaciones espaciales y sociales del trabajo.

Para Grasten et al. (2023), las plataformas operan usando las posibilidades que ofrecen las ausencias, ambigüedades y arbitrajes jurídicos. Las ausencias son, por ejemplo, las prácticas que la ley no contempla y que podrían considerarse como alegales o permitidas en ausencia de normas que las impidan. Las ambigüedades ocurren cuando se produce un conflicto entre distintos cuerpos del derecho, hay incertidumbre en torno a la opinión judicial o interpretaciones variantes del derecho en sus múltiples escalas. El recurso al arbitraje explora diferentes tratamientos o interpretaciones legales ofrecidos por dos o más autoridades, colocando la estructura corporativa en jurisdicciones “donde la ley brinda mayor oportunidad para la manipulación” (Grasten et al., 2023: 1066). El carácter innovador de las plataformas facilita que éstas desplieguen estrategias para resistir la interferencia estatal y conservar la libertad de operación (Graham, 2020), así como el despliegue de condiciones de trabajo precarias y escasa calidad en el empleo bajo el amparo de la digitalización (Riesco-Sanz y Lahera-Sánchez, 2024).

El capital siempre se ha debido de enfrentar a la agencia y resistencia del trabajo, pero en este despliegue el enfrentamiento se hace bajo unas condiciones particulares. En primer lugar, el objetivo de dominación del mercado, junto a las inyecciones de capital riesgo, permiten a algunas plataformas jugar con la ley y arriesgarse a perder y ser sancionadas y, aun así, persistir en su comportamiento cuando la ganancia de cuota de mercado compensa el perjuicio de las cuantías de las multas. En estas circunstancias, el movimiento sindical tiene el desafío de mantener y replantear el activismo ante la capacidad de las empresas para soportar pérdidas mientras los inversores esperan posiciones de mercado más sólidas. En segundo lugar, el trabajo hiper-terciarizado generado por las plataformas constituye un desafío para las formas convencionales de representación sindical. Por una parte, porque las plataformas alientan a los trabajadores a verse a sí mismos como autónomos a través del enaltecimiento de la cultura del emprendimiento, autorrealización personal, asunción personal de riesgos y capitalización del propio esfuerzo (Fleming, 2017). Por otra, porque surgen formas alternativas de organización de los trabajadores que pueden encajar dentro de la categoría de sindicalismo comunitario que coexisten o rivalizan con formas más convencionales de representación, aunque dependiendo de su naturaleza también pueden asociarse para influir en procesos legislativos. En tercer lugar, el sindicalismo, que en mundo de producción globalizada se enfrenta al peligro constante de someterse a la agenda internacional de las corporaciones, mantiene en el reparto a domicilio un poder de negociación importante al estar la entrega ligada a lo local. Esto, de manera añadida, otorga al trabajador cierta fuerza por la capacidad de disrupción del servicio en horas de alta demanda (Vandaele, 2024); fuerza que, no obstante, se ve moderada por las relaciones asimétricas con las plataformas y su capacidad para ajustar su control algorítmico, desconectar y excluir al trabajador conflictivo (Köhler, 2022).

Por último, en el caso de España, en un contexto de baja afiliación, creciente debilidad de los trabajadores y gobierno con formaciones políticas sensibles a los trabajadores, los sindicatos han tenido la oportunidad de recurrir al poder institucional para buscar soluciones basadas en la ley (Fernández-Trujillo, 2024), siendo la coordinación política fundamental para contrarrestar las plataformas a través de disposiciones legales (Grasten et al., 2023). España ha sido pionera en plantear una legislación específica sobre el tema y ha tenido un activo papel en la aprobación de la Directiva europea de 11 de marzo de 2023 sobre el trabajo en plataforma. Estas nuevas leyes facilitan las luchas en los tribunales

que son capaces de limitar el impacto de las reformas desreguladoras (García Calavia y Rigb, 2019) y perturbar las operaciones de las plataformas (Grasten et al., 2023). De tener éxito en estas luchas y superar otros obstáculos depende que los sindicatos obtengan en las plataformas el poder de negociación institucional que tienen en otros sectores, esto es, que se sitúen en el lugar de trabajo como comités de empresa con capacidad de negociación y control.

### **3. La reaparición del sindicalismo comunitario y la ubicación del representativo ante la novedad del delivery**

El desarrollo del negocio del *delivery* en España ha sido muy convulso. Algunas empresas incursionaron pronto en el mercado español con poco éxito. Fue el caso de las británicas Yes Delivery y Jinn –que cerró en 2017 cuando los inversores exigieron un cambio de orientación del negocio– o la alemana Foodora. Otras tuvieron la suerte de ser compradas antes de decaer, caso de las españolas SinDelantal, La Nevera Roja, Canary Flash y Windelivery o la británica Dija. Algunas llegaron tarde y pasaron fugazmente, como la turca Getir y la alemana Gorillas. Otras que llegaron a tener una presencia importante terminaron por caer como la española Deelivers, la francesa Stuart y la británica Deliveroo. Las plataformas ganadoras han sido la originalmente española Glovo, la danesa Just Eat y la estadounidense Uber Eats. Desde sus inicios, Just Eat y Deelivers apostaron por la laboralización, Stuart combinó los dos modelos y Uber Eats, Glovo y Deliveroo contrataron autónomos. Fue en estas dos últimas donde comenzaron las movilizaciones de los repartidores.

Deliveroo fue capaz de captar desde sus inicios grandes inversiones que le permitieron expandirse rápidamente. Por ejemplo, en 2019 recibió 530 millones de Amazon. En 2021, su salida a bolsa evidenció su sobrevaloración y condición de máquina de quemar dinero por lo que tuvo que replegarse de aquellos territorios menos rentables como España, de donde se fue en 2021, seis años después de su entrada, cuando contaba con 3.800 repartidores. Unos cambios unilaterales de los contratos de los repartidores en 2017 fue el detonante de una serie de movilizaciones en torno al sindicato independiente Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC) y el establecimiento de una sección sindical. Al mismo tiempo, se constituyó Riders por Derechos (RxD), una red para movilizar a repartidores de plataformas por todo el Estado que funciona como sindicalismo comunitario. Deliveroo redirigió su modelo de contratación al de trabajador autónomo económicamente dependiente (TRADE) sin recoger solicitudes de mejora, los repartidores se movilizaron y como represalia la empresa desconectó a quienes no firmaron el acuerdo. Ante la falta de resultados a sus esfuerzos por re-incrustar las relaciones laborales en marcos legales y de protección social, judicializaron el conflicto y surgieron iniciativas de replicación a través de cooperativas de mensajería, como las creadas por activistas de RxD, que intentaban construir modelos con diferentes prioridades y una mayor rendición de cuentas a los trabajadores. La movilización contribuyó a que trabajadores de otras plataformas que padecían problemas similares se acercaran también a RxD y al establecimiento de alianzas con una amplia variedad de organizaciones del estado: sindicatos radicales, colectivos de abogados laboristas y asociaciones de defensa de derechos sociales.

Esta primera forma de organización cubría el vacío que tanto sindicatos establecidos como asociaciones de autónomos habían dejado. No obstante, una vez que el problema en torno al trabajo de repartidor se hizo visible, unos y otros comenzaron a atenderlo y a enfrentarse en su aspecto más polémico: su definición contractual. Quienes defendían su carácter de autónomo se reunieron en asociaciones nuevas, específicas de reparto y bajo sospecha de ser apoyadas por las plataformas: principalmente la Asociación Autónoma de Riders (AAR), Asociación Española de Riders Mensajeros (AsoRiders), la Asociación de Riders Unidos (ARU) y la Asociación de Riders Profesionales (ARP).

En 2017, los sindicatos tradicionales entraron en acción, aunque no fueron capaces de dar una respuesta organizada a las necesidades de este colectivo híper-precarizado.

Primero, por la novedad del trabajo, que hacía que los sindicatos no tuvieran pensado el sector que tenía que atenderlo. En un primer momento son los propios repartidores los que se dirigen a las estructuras sindicales de hostelería y es el Acuerdo Laboral de Hostelería donde primero se abre la negociación colectiva. Después, los sindicatos reconocen que han enfocado mal la actividad “porque la plataforma digital no hace comida, hace transporte” [P5. UGT]. Esta indeterminación se convierte en un campo de batalla entre sindicatos y plataformas.

Lo que supone las plataformas es que siempre tienes que estar peleando todo porque como no tienen un ámbito específico o porque ellos excluyen ámbitos. Ellos dicen: no, no, yo no soy una empresa de transporte. Yo es que soy otra cosa. Pues es una empresa de transporte porque así lo pone tu propio perfil. Nosotros siempre lo que intentamos es reconducirlo hacia el ámbito de negociación correcto. [P3. UGT]

Segundo, ligado a lo anterior y a la casuística de cada plataforma ofrece un servicio diferenciado que va diversificándose, porque la adscripción a un sector implica la negociación dentro de él de convenios, que pueden ser más o menos ventajosos y aquí se abre una disputa entre los sindicatos que intentan aplicar convenios con mejores condiciones y plataformas que apuestan por los que generen menores costes. Tercero, porque la ubicación de la actividad en un sector generaba “mucho guerra interna de como ubicas esa actividad porque al final esa actividad implica afiliación, implica delegados. Entonces internamente ese reconocimiento no se quiere ceder a otro ámbito” [P5. UGT]. Además, la desigual implantación de los repartidores territorialmente, concentrados en grandes ciudades, dejaba a territorios al margen. UGT respondió a la incertidumbre creando en 2017 una sección propia como herramienta específica para atender a los repartidores: “Tu respuesta sindical”. Las CC.OO. de Cataluña, Madrid, Navarra y Castilla y León también crearon estructuras propias, las secretarías de “Nuevas Realidades” y como en cada territorio se negocia en un sector, a nivel nacional lo gestiona la Secretaría de Acción Sindical.

Las vacilaciones iniciales no implicaron inacción y a finales de 2017, los sindicatos empezaron a acudir a los tribunales y a la inspección de trabajo. UGT denunció a Deliveroo, Glovo, Uber Eats y Stuart. Deliveroo protagonizó un proceso judicial que el sindicalismo considera un antes y un después porque, hasta entonces, la empresa resolvía los conflictos ofreciendo dinero al trabajador y como el procedimiento no continuaba, no había un reconocimiento de la laboralidad que es lo que los sindicatos buscaban. En 2019, la Seguridad Social presentó una demanda que, tras un duro proceso, resolvía a su favor.

[...] también vino por el procedimiento de oficio porque ahí no podían comprar. Era la Inspección de Trabajo. Entonces, cuando se ganó el primer juicio de un procedimiento de oficio, eso sí que cambió las cosas. [...] Fue una sentencia bastante dura y un comportamiento bastante duro por parte de los abogados de Deliveroo que atacaron a la inspectora de trabajo. Fueron bastante agresivos. Eso les dejó muy marcados. Y a partir de ahí, ya las cosas cambiaron. [P3. UGT]

Respecto a la definición de la figura contractual propia del repartidor, se dictaron sentencias a nivel provincial o autonómico favorables tanto a la laboralidad como a la autonomía, algunas de estas últimas anuladas en instancias superiores, que terminó por una unificación de doctrina y publicación de ley específica, la Ley Rider, a favor de la naturaleza laboral para llenar vacíos y aclarar ambigüedades. La obligación de dar de alta en la Seguridad Social no ha conllevado necesariamente ni el alta ni la contratación efectiva por parte de la empresa, por lo que, a pesar de las sentencias, al no haber una laboralización, los sindicatos no han podido organizar elecciones en esos centros. Lo que sí han logrado es encauzar el trabajo de plataformas en el sistema de relaciones laborales tradicionales. “Lo que hemos conseguido es entender que las plataformas no es una cosa extraña, sino que es una actividad empresarial como las demás y que se debe aplicar el convenio colectivo. No dejarnos engañar por la modernidad”. [P3. UGT]

El encauzamiento fue vaciando de actividad a RxD dando lugar a una doble afiliación entre este activismo y el del sindicalismo representacional y a su adaptación al nuevo escenario como Observatorio de Trabajo, Algoritmo y Sociedad.

La Ley Rider en España y la posterior directiva europea sobre el trabajo de plataformas son ejemplos de cómo los Estados intentan reafirmar su control territorial sobre las prácticas laborales de estas empresas globales para garantizar derechos y condiciones de trabajo justas para estos trabajadores. Estas regulaciones implican una reafirmación del espacio territorial como ámbito de aplicación de las leyes laborales, frente a la desterritorialización que propugnan los modelos de negocio de plataformas.

## **4. Escalamiento e incrustación de las plataformas dominantes de reparto y acción sindical en España tras la Ley Rider**

### **4.1. Glovo, la espacialidad del desacato**

Glovo ha sido la plataforma que más capital ha obtenido y la que se ha caracterizado por el persistente desafío a las normas. En los dos años siguientes a su nacimiento en Barcelona en 2014, obtuvo 7 millones de euros principalmente de fondos españoles y en 2017, in extremis, cuando estaba a punto de liquidar, el gigante japonés Rakuten le inyectó 25 millones a los que se sumaron otros 5 que salvaron el negocio. Este mismo año, firmó un acuerdo con McDonald's como estrategia de marketing y de infiltración espacial con el que perdía dinero. Entre 2018 y 2019, captó 415 millones de euros de fondos europeos y un emiratí que le sirvieron para desplegar una agresiva política de expansión y reafirmar su desafiante política laboral que ya estaba provocando la reacción de repartidores y numerosas denuncias respaldadas por los sindicatos. Tras algunas sentencias favorables y muchas en contra, en septiembre de 2020, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictaminó por unanimidad que los repartidores eran falsos autónomos y, si bien dicha sentencia no enjuiciaba todo el modelo sino la situación laboral de un único repartidor, creó un precedente favorable a sindicatos y gobierno.

Ese año, Glovo desplegó una intensa campaña a favor del trabajo autónomo y siguió con su expansión territorial y captación de fondos. Aprobó un plan de incentivos –para consejeros, y asesores y trabajadores que dejó al margen a los autónomos a pesar de las protestas sindicales– que se aplicaría en caso de un evento liquidativo, que la dirigía hacia la venta. Abrió una etapa de intensas relaciones con la plataforma alemana Delivery Hero con compras y ventas de filiales en distintos territorios. En abril de 2021, cerró la mayor ronda de financiación en la historia de España por valor de 450 millones de euros de los cuales, 229 fueron inyectados por Delivery Hero que se hizo con una participación del 37% de Glovo.

Esto coincidió con la aprobación de la Ley Rider cuyo espíritu no asumió y, con ello, paralizó el asentamiento del sindicalismo representativo en el sector. Glovo solo laboralizó a los repartidores de dos de las doce divisiones de sus compañías que pudieron empezar a organizarse formalmente y celebrar elecciones sindicales (López- García et al. 2023). El resto, que era el grueso del negocio, unos 8.000, siguieron con el modelo de autónomos con modificaciones para difuminar rastros de laboralidad. Aparte, reforzó su política de contratación de flotas externas mediante acuerdos con empresas que hacían uso tanto de empleados como autónomos e incluso contratos a través de ETT como Jobandtalent, que se convirtió en el gran ganador de la Ley Rider, alzándose como el octavo unicornio español al final del año de 2021. Además, comenzó una política de falta de control de las cuentas de sus *riders* que eran subarrendadas, principalmente a inmigrantes sin permiso de trabajo.

Glovo siguió expandiéndose, perdiendo dinero, acumulando sanciones y necesitando financiación millonaria. En el ejercicio de 2021, se hundió y Delivery Hero acudió al rescate haciéndose progresivamente con el 83%, el 94%, hasta, más tarde, el 99,1% y, aun así, la matriz tuvo que inyectarle 125 millones adicionales. El dinero que quemaba Glovo no iba a los trabajadores que en junio de ese año denunciaban que la empresa

no les pagaba los suplementos y bonos “trampa” que cobraba a sus clientes, ni la tarifa nocturna o el extra por lluvia. En 2022, las sanciones ascendieron a 126.6 millones y en 2023, a 205.3 millones. Glovo judicializó el proceso aplazando el pago de las sanciones y adujo en su defensa que correspondían a la contratación antes de la Ley Rider, por lo que siguió utilizando mayoritariamente el contrato de autónomo modificado. Las cuentas presentadas en 2022 muestran esta utilización: los gastos de repartidores por cuenta ajena alcanzaron casi 200 millones de euros, mientras que los de autónomos ascendieron a 3.840 millones. Este comportamiento estuvo detrás de la reforma, en enero de 2023, del artículo 311 del Código Penal que introduce un nuevo delito contra los derechos de los trabajadores y dispone penas de prisión para responsables de empresas que reincidan en la contratación de falsos autónomos cuando el importe de las cuotas defraudadas a la Seguridad Social llegue a 50.000 euros en los últimos cuatro años. La Inspección de Trabajo discrepó de la validez de las modificaciones introducidas por Glovo para sortear la laboralidad y en octubre de 2023, remitió un informe a la Fiscalía General del Estado argumentando la condición de asalariados que sus trabajadores deben tener. Entretanto, Delivery Hero aumentó la provisión para hacer frente a las multas.

Glovo experimentó en 2022 una desaceleración de sus tasas anuales de crecimiento y llevó a cabo despidos. KPMG, firma encargada de auditar a Delivery Hero, puso en duda en su memoria de 2023 la capacidad de Glovo de seguir operando y reconoció que los problemas con la justicia amenazaban su viabilidad. Efectivamente, los problemas económicos se hicieron patentes en 2024 y en enero cerró, con un ERE que negociaron los sindicatos representativos, seis de sus trece supermercados aduciendo insuficiente volumen de negocio y difícil acceso a capital. Ese mismo mes, la Audiencia Nacional suspendió un pago de 64 millones de Glovo a la Seguridad Social debido a la situación económica de la empresa y en espera de que la *start-up* agotara la vía judicial para lo que tuvo que presentar garantías y abonar un 10% en conceptos de intereses. Los problemas no dejaron de acumularse pues por primera vez recibió una multa por incumplir la Ley Rider, una condena de más de un millón de euros por cuotas impagadas a la Seguridad Social y otra que le obligaba a dar de alta a más de 3.000 falsos autónomos en Madrid.

Finalmente, Delivery Hero reconoció que los problemas legales arrastrados por Glovo debido a su modelo de contratación de autónomos amenazaba la viabilidad de la compañía española y en diciembre de 2024, el día antes de la declaración en los juzgados de su CEO en un procedimiento que contempla la mencionada modificación del código penal, Glovo anunció que dejaría de hacer uso de sus aproximadamente 15.000 trabajadores autónomos. La razón del cambio no se hallaba en el reconocimiento de un mal uso de esta figura, sino el resultado del coste de la no laboralización estimado en unos 100 millones de euros en el EBITDA del ejercicio fiscal 2025<sup>3</sup>.

Glovo terminó posponiendo la aplicación de la laboralización al menos, hasta el verano de 2025. Mientras, está derivando a sus autónomos a flotas subcontratadas tanto veteranas como recién creadas que la propia plataforma promociona, en opinión de representantes sindicales, con una lógica de atomización de los trabajadores para que no haya organización y la intención de quedarse con las que consigan menores coste. Las subcontratas están realizando preferentemente contratos por cuenta ajena aplicando los convenios desventajosos, sobre todo el de mensajería,

pero con una serie de planes de incentivos negociados por nadie [...] Como decir: vamos a trasladar el modelo de autónomos al modelo laboral teniendo cierta flexibilidad, un horario fijo, eso sí, pero cierta flexibilidad en función de los pedidos que hagas y de si tú quieres trabajar con tu moto propia o no. [P1. CC.OO.]

3 El EBITDA (Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation, and Amortization) es una medida financiera que representa el beneficio de una empresa antes de deducir gastos financieros, impuestos sobre ganancias, depreciación de activos tangibles y amortización de activos intangibles. Al eliminar estos factores, proporciona una idea de la capacidad intrínseca de una empresa para generar beneficios a partir de sus operaciones.

Para acelerar el tránsito, la plataforma está reduciendo el flujo de trabajo a los autónomos con lo que los ingresos de estos dejan de ser una razón para mantenerse en esa figura. Además,

Para no reconocer ni antigüedades ni derechos adquiridos de cualquier tipo en los nuevos contratos, al menos lo que parece que están empezando a firmar, les hacen firmar una cláusula adicional en la que ellos dan como que, mediante la firma de ese contrato, doy por finalizada mi relación con Glovo porque ahora voy a trabajar en una empresa que, aunque trabaje para Glovo, pues no es Glovo. [P1. CC.OO.]

Las organizaciones sindicales consideran que la subcontratación es una forma de cesión ilegal de trabajadores y, aunque han realizado denuncias al respecto anteriormente, anteponen el objetivo de la laboralización y hacen un cálculo de coste beneficio.

Entonces tenemos que ver también si nos compensa poner denuncias porque hay muchas. ¿Con qué objetivo realmente? Si es ahogarlas, si es... porque van a ser victorias como tan pequeñitas [...] Yo creo que ninguna llega a 50 trabajadores. [P5. CGT]

## 4.2. Uber Eats, la geografía silenciosa de la precariedad

Uber Eats ha gozado de la ventaja de estar bajo el paraguas de una marca reconocida con infraestructura tecnológica y con la particularidad de financiarse a través de rondas obtenidas por la empresa matriz. En España se introdujo en 2015 expandiéndose hasta cubrir gran parte del territorio nacional, sin apoyarse en compras de empresas de reparto ya consolidadas. Comenzó contratando a sus repartidores como autónomos y con la entrada en vigor de la Ley Rider, optó por “desconectar” a sus trabajadores autónomos e invitarles a dirigirse a empresas con flotas propias con las que había firmado acuerdos como Deelivers, Closer Logistics, Delorean Transport y Shargo. CC.OO. y UGT calificaron esta maniobra como un ERE encubierto y lo impugnaron ante la Audiencia Nacional que entendió que ambas organizaciones carecían de legitimación para la impugnación por no tener representación. El Tribunal Superior revocó la decisión de la Audiencia y el asunto se resolvió en diciembre de 2022, cuando Uber Eats aceptó indemnizar a los trabajadores para evitar el juicio.

En octubre de ese mismo 2021, Uber Eats solicitó medidas cautelares previas contra Glovo por competencia desleal por seguir usando autónomos y 90 millones de euros de compensación. La solicitud fue desestimada y en agosto de 2022 anunció que, además de seguir operando con flotas colaboradoras, volvía a ofrecer contratos de autónomos previo ajuste a la nueva ley. Esto se tradujo en despidos en Uber Eats y en las subcontratas como Closer Logistics o Shargo, que se deshizo definitivamente de sus repartidores de última milla en diciembre de 2022 mediante un ERE que los sindicatos amenazaron con impugnar por no estar llamados. Al igual que Glovo, Uber Eats también hizo dejación de su obligación de controlar los usuarios de sus cuentas subarrendadas de forma no legal.

La plataforma estadounidense, después de una trayectoria económica irregular, logró un EBITDA positivo en 2023 y 2024 de 1.300 y 2.500 millones de dólares a nivel global que contrasta la situación de la filial española. Portier Eats Spain acumuló pérdidas de más de 114 millones entre 2020 y 2021 que achacó a las provisiones por las potenciales multas a las que se enfrenta por la contratación como autónomos de sus repartidores. Al cierre de 2023, aumentó las provisiones por contingencias fiscales y legales hasta los 142 millones y presentó un patrimonio neto negativo de 119,6 millones de euros, que la colocaron en causa de disolución por incumplimiento del artículo 363 de la Ley 1/2010 de Sociedades de Capital. Para salir de esta situación, se ha acogido a la Ley 3/2020 por la que puede solventar la situación de desequilibrio patrimonial gracias a una inyección de 5,5 millones de euros provenientes de su ahora saneada matriz.

En este contexto, Uber Eats y UGT firmaron en octubre de 2024 durante el 46 Congreso Internacional de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) un acuerdo “para mejorar las condiciones de los trabajadores de las plataformas

digitales”. Este acuerdo se firmó sin contar con CC.OO. y USO, los otros dos sindicatos también presentes en la ITF, incumpliendo la tradición en ese foro de incluir a todas las organizaciones implicadas. El acuerdo no contiene avances significativos ni en condiciones de trabajo ni en laboralización, pero mejora la imagen de ambos en un incierto escenario.

Los sindicatos se quejan de que Uber Eats es poco transparente y dificulta la labor sindical, pero también realizan una autocrítica por haber centrado su atención en Glovo, a pesar de que hizo anteriormente lo que Glovo está haciendo ahora: no laboralizar directamente. Esto lo achacan a la inercia y a la diferencia en el volumen de trabajadores afectados. La decisión de Glovo vuelve los ojos hacia Uber Eats tanto de trabajadores que desean seguir siendo autónomos, como a los repartidores que subcontratan cuentas que se están concentrando en ella ante la expulsión de Glovo, como de los sindicatos que quedan a la espera de una respuesta.

### **4.3. Just Eat Takeaway, el compromiso en el territorio frente a la competencia**

Just Eat fue pionera en el negocio del delivery a nivel internacional y en 2001 comenzó su proceso de expansión financiera y territorial. Entre 2009 y 2012 obtuvo más de 145 millones de libras, principalmente provenientes de Estados Unidos y en menor medida de Reino Unido y Suiza. En España, la compra de SinDelantal y La Nevera Roja la situaron en un lugar privilegiado junto a Deliveroo, lo que la convirtió en objeto de deseo y en 2019 recibió dos ofertas: una de MIH Food Delivery Holdings, sociedad controlada por Prosus con participaciones en Delivery Hero y otra de la holandesa Takeaway.com. Finalmente, Just Eat y Takeaway.com (JET) acordaron su fusión para beneplácito de Cat Rock Capital, fondo de cobertura estadounidense inversor de ambas compañías que hacía tiempo venía presionando para ello.

Las relaciones entre JET y otros competidores, principalmente Glovo, han estado marcadas por la discrepancia en el modelo del negocio. Tal como explicaba en 2020 Jit Groen, fundador de Takeaway.com y consejero delegado con una participación del 7% de la empresa fusionada, el 90% de la facturación de JET provenía en ese momento del servicio prestado como plataforma que conectaba al usuario con el restaurante que es quien contrataba a los repartidores, mientras que el 10% restante provenía de las ventas realizadas con repartidores propios. “La diferencia”, puntualizaba Groen, “es que la primera parte es rentable, mientras que la otra”, auguraba, “no lo será nunca” (Catà Figuls, 2020). La firma presumía de ser la única entre las grandes en España que tenía la filosofía de ser rentable y apostar por la laboralidad tanto por cuestiones éticas como legales. Sin embargo, la agresiva entrada de Glovo y la competencia con Deliveroo cuestionaron su predominancia y JET comenzó a perder mercado. Para mantener su posición, entró en el modelo de negocio que había denostado aumentando el número de repartidores, a pesar de saber que no era la parte rentable.

En consonancia con la apuesta por la laboralidad, JET dialogó con los sindicatos CC.OO., UGT y Fetico y cuatro meses después de la entrada en vigor de la Ley Rider, en diciembre de 2021, firmaron un acuerdo colectivo para sus 1.000 asalariados. La firma del primer acuerdo de este tipo en España fue un logro para el sindicalismo representacional al convertirse el texto en referencia para trabajadores de otras plataformas y dar cuenta de su funcionalidad. No obstante, a pesar del discurso, JET también hacía uso de subcontratas y empezó a afrontar denuncias de sindicatos por cesión ilegal de trabajadores. Si bien algunas se saldaron con multas después anuladas en instancias judiciales superiores –como la impuesta por CC.OO. por la subcontratación con Fleet Delivery Solutions– otras terminaron con la obligación de contratar directamente –como la interpuesta por CNT en Valencia por subcontratar a través de ETT JT Hiring, del grupo Jonbsandtalent–. Y hay quienes se han visto envueltos en conflictos como el protagonizado en mayo de 2023, por unos 1.000 trabajadores de la contrata Tu Comida a Domicilio, que lograron un acuerdo de mejora de sus condiciones después de convocar una huelga a través del Sindicato Libre de Transporte y que la empresa amenazara con un ERE por inviabilidad económica.

En el ámbito mundial, JET ha replicado las mismas dinámicas que sus competidores. En primer lugar, inversiones y desinversiones que han seguido la premisa de afianzarse en aquellos mercados en los que ve oportunidad y retirarse de aquellos en los que no prospera. En segundo, captación de nuevos inversores y retirada de otros, como es el caso del abandono de Cat Rock que había sido su segundo inversor. En tercer lugar, fusiones y divisiones de filiales para protegerse de posibles pérdidas o traspasar costes de una a otra. En España en 2021, Just Eat Spain traspasó los servicios de sus repartidores asalariados a la filial Takeaway Express Spain, por lo que la primera dejó de soportar los costes ligados a estos a cambio de un canon de 32 millones a la segunda. Esto sirvió para mejorar las cuentas que la primera presentó en 2022. Además, a pesar de haber esgrimido que la laboralización se debía tanto a cuestiones legales como éticas, sus filiales adoptan la laboralización o no según los contextos regulatorios (Vandaele, 2024). Por ejemplo, en marzo de 2023 reevaluó su situación y, ante la normalización de la figura de repartidor autónomo en el Reino Unido, anunció el despido de 1.870 trabajadores, 1.700 de ellos repartidores, dándoles la opción de volver a sumarse a la compañía por cuenta propia.

En cuanto a la rentabilidad, efectivamente, JET mostró mejores cifras que sus competidores durante un tiempo con EBITDA ajustados positivos en 2022 y 2023. Esta tendencia hizo que JET se mostrase optimista para el 2024. Sin embargo, es posible que para entonces ya aventurara un cambio de tendencia, pues no accedió a revisar de manera inmediata el acuerdo firmado en 2021 con CC.OO. y UGT que había caducado en diciembre. Efectivamente, la expectativa anunciada no se cumplió: cayó el número de pedidos, el valor bruto de las transacciones y de las acciones por lo que los inversores comenzaron a tener dudas. Groen achacó la situación al sobrecoste que le suponía a JET su política de laboralización y anunció en marzo de 2024 la posibilidad de realizar un cambio de rumbo “de un día a otro”, refiriéndose específicamente a España (Martínez, 2024).

Finalmente, este cambio no se materializó y sí otros para volver a la ansiada rentabilidad. En noviembre de 2024, primero se deshizo de Grubhub en Estados Unidos que estaba siendo un lastre para sus cuentas: la vendió por 611 millones de euros cuando la había comprado cuatro años antes por 6.869 millones. Con ello mejoró su estructura de capital, su liquidez y su capacidad para respaldar la inversión en aquellos lugares donde tenía ventaja competitiva. Segundo, demandó a Glovo en España por competencia desleal y le exigió 295 millones de euros en compensación, estimando que Glovo había ahorrado más de 645 millones de euros al contratar a falsos autónomos en los últimos años. Con esta situación económica y días más tarde de que Glovo manifestara su intención de laboralizar se sentó a negociar con los sindicatos que llevaban casi un año esperando un nuevo acuerdo.

Todo 2024 nos dieron largas. Nos dieron largas en el sentido de que se sentaban, pero nos decían que tenían mucha incertidumbre de qué iba a pasar con la empresa, tanto por parte de los inversores como por parte de esa competencia con Glovo. Lo que siempre nos han dicho es que: claro, como no podemos competir en igualdad de condiciones, pues claro, igual tenemos que cerrar la empresa aquí porque no estamos obteniendo los beneficios que nos piden los inversores. [P1. CC.OO.]

La negociación se hizo entonces de manera acelerada y sin importantes reivindicaciones por parte de los sindicatos que, interesados en no dejar caer a la plataforma con mejor comportamiento laboral del país, aceptaron postergar sus demandas a una mejoría de la situación económica de JET.” JET es de las que van más adelantadas. También está con el espíritu de trabajar, de ir mejorando cosas, pero también hay que ver cómo está la situación del mercado”. [P6. Feticio]

Por ello, no firmaron un convenio, sino un acuerdo por un año cuyo cumplimiento depende de la voluntad de la empresa.

En cosa de dos semanas negociaron este nuevo acuerdo. El nuevo acuerdo sube el salario un 1,5%, o sea, es ínfimo. [...] Con eso nos hemos quedado todo este año. Y el que viene,

pues a ver. Todo el rato están a expensas de lo que pase con Glovo y siempre están un poco con que no podemos ser competitivos. [P1. CC.OO.]

Hasta que ellos no vean movimientos de lo que está pasando con Glovo, de lo que está pasando con Uber, ellos tampoco pueden hacer un acuerdo en condiciones, digamos muy superior al salario mínimo interprofesional y en muchísimo más. [P4. UGT]

La situación dio un giro en febrero de 2025 cuando Prosus –que ya había intentado hacerse en 2019 con esta plataforma y en ese momento era dueño del 25% de Delivery Hero, a su vez propietario de Glovo– pactó la adquisición de la JET por 4.100 millones de euros. Si bien, Prosus ha anunciado su intención de respetar las marcas, con esta operación, tanto JET como Glovo quedan bajo el mismo paraguas corporativo y queda en el aire las consecuencias que ello tendrá en las políticas de contrataciones: si la entrada de Prosus hará o no que JET España de marcha atrás en su laboralización y en su demanda por competencia desleal a Glovo o si Glovo cumplirá o no su promesa de laboralizar a los repartidores y si lo hace cuándo y cómo. La compra pone a Uber Eats en una situación delicada, ya que ahora compite contra un bloque mucho más fuerte que podría reorganizarse para ganar eficiencia.

## 5. Discusión y conclusiones

El negocio de reparto a domicilio en España es un ejemplo de cómo inversores y plataformas que obtienen y manejan cadenas globales de valor y riqueza evalúan periódicamente la rentabilidad y ajustan sus operaciones en mercados territoriales específicos de los que extraen valor. Después quince años de actividad, el mercado está dominado por tres plataformas Glovo, JET y Uber Eats que se caracterizan por ser receptoras privilegiadas de fondos de inversión internacionales.

Las plataformas han usado las posibilidades que ofrecen las ausencias, ambigüedades y arbitrajes jurídicos. Una ambigüedad se ha producido en la determinación de la actividad y el sector con repercusiones en la organización sindical y en la concreción de sectores en los que encuadrar los convenios colectivos. Tanto plataformas como sindicatos han usado esta estratégicamente ambigüedad buscando en cada territorio los convenios más ventajosos para cada parte.

La ambigüedad ha sido especialmente evidente en el tema más polémico de su gestión que es la utilización de trabajadores autónomos en vez de asalariados, en donde plataformas como Glovo y Uber Eats consideraron la ausencia de leyes específicas que definieran claramente la relación laboral en el contexto digital para no clasificar a sus repartidores como trabajadores por cuenta ajena. La utilización del trabajo autónomo con mínima protección social y pago a destajo permitió a Glovo y a Uber Eats escalar sus operaciones y explotar activos locales con una mínima inversión en infraestructura, forzando a JET a ampliar el negocio deficitario del reparto. La lucha por la clasificación laboral de los trabajadores de plataforma es, en última instancia, una disputa sobre la espacialidad del trabajo y la responsabilidad de las empresas en los territorios en donde operan.

Los sindicatos tradicionales, principalmente UGT y CC.OO., buscaron confrontar las geografías coyunturales de las plataformas mediante la limitación de la capacidad de estas para operar al margen de la legislación laboral; así como mediante la normalización del sector dentro de las relaciones laborales convencionales. Para ello se centraron, primero, en la utilización activa del sistema legal; segundo, en el diálogo social con un gobierno favorable a la causa y, tercero, en el caso de JET, en la negociación con los empleadores. Además, se enfrentaron a la labor de construir y reconstruir relaciones con los repartidores por la alta rotación de trabajadores y la volatilidad de las empresas. Los sindicatos lograron estar y celebrar elecciones sindicales en empresas que al poco desaparecieron, lo que demuestra las dificultades del sindicalismo representacional para prosperar en el sector.

La Ley Rider, la colaboración de la Inspección de Trabajo y el recurso sindical a la judicialización en pro de la laboralización y los derechos de los repartidores, si bien no tenían la intención de orillar al sindicalismo comunitario, dejaba espacio para que el sindicalismo representativo se afianzase. Sin embargo, esto último no ocurrió debido al desafío de Glovo y la respuesta de Uber Eats que siguieron explorando ausencias y ambigüedades, por ejemplo, mediante la estrategia de Glovo de laboralizar solo algunas divisiones, la modificación de las condiciones de contratación de los autónomos y la permisividad en el subarriendo de cuentas de repartidores. Además, Glovo, Uber Eats y JET recurrieron a la subcontratación de empresas para eludir responsabilidades laborales directas y navegar la Ley Rider mediante estructuras complejas, lo que también ha repercutido en la extracción de riqueza local sin riesgo y la ralentización del desarrollo del sindicalismo representativo en el sector por la atomización de la fuerza laboral.

El desafío fue posible, primero, por la utilización de los tiempos de la justicia y dilatación de los procesos judiciales para ganar tiempo mientras mejoraban su posición en el mercado; y, segundo, por la confianza en el respaldo de los inversores a pesar de la acumulación de sanciones económicas pospuestas. Sin embargo, la pérdida de paciencia del capital riesgo a partir de 2024 está cambiando las relaciones entre plataformas y sindicatos. Los problemas financieros junto a la amenaza de la vía penal han empujado a Glovo a renunciar a su modelo de autónomo acudiendo como hizo Uber Eats a la subcontratación sin asumir la laboralización. Los sindicatos, que han centrado su actuación en Glovo por ser la que otorga peor trato a los trabajadores y la que tiene un discurso más beligerante pro autónomo y mayor número de repartidores, se mantienen a la espera de esta reubicación de los repartidores. Las relaciones entre sindicatos y Uber Eats han sido de menor beligerancia mutua sin acercamiento porque esta ni planteó la oposición a la laboralización que hizo Glovo, ni tiene su tamaño de trabajo. No obstante, el reconocimiento de esta menor atención a pesar de que Uber Eats nunca laboralizó es motivo de autocrítica en el sindicalismo. La fatiga financiera de Uber Eats la ha colocado al borde de la disolución y ha favorecido un tímido acercamiento con UGT. Por último, la evolución de estos dos competidores y la perspectiva de adquisición por parte de Prosus han aliviado la situación de JET, lo que le ha llevado a desatascar el acuerdo con CC.OO. y UGT, que ha sido de mínimos porque estos no tienen interés en la desaparición de la única grande que siempre apostó por la laboralización y han tenido en cuenta en las negociaciones la desconfianza de los inversores y el daño que la competencia desleal Glovo y Uber Eats hacen a sus cuentas.

En resumen, el caso de las plataformas de reparto en España ilustra cómo las empresas utilizan estratégicamente su naturaleza simultáneamente integrada y desintegrada y la gestión oportunista de leyes y espacio para operar y expandirse. Sin embargo, también muestra la capacidad de trabajadores, sindicatos y gobierno para desplegar estrategias de resistencia y regulación, aunque con resultados diversos en un contexto mediado por sus recursos financieros. Los actores financieros están desempeñando un papel crucial en la configuración del trabajo de los repartidores y sus decisiones de inversión tienen consecuencias directas para la creación de empleo, las condiciones de trabajo y la actuación de los sindicatos representativos cuya presencia normalizada en el sector se lentifica sin que, por otro lado, los comunitarios se desarrollen.

## 6. Bibliografía

- Álvarez-Palau, E. J., Calvet-Liñán, L., Viu Roig, M., Gandouz, M. y Juan, A. (2022). "Economic profitability of last-mile food delivery services: Lessons from Barcelona". *Research in Transportation Business & Management*. 45: artículo 100659. DOI: 10.1016/j.rtbm.2021.1006
- Arasanz, J. y Sanz de Miguel, P. (2023). "Union Strategies for the Representation of Platform Delivery Workers in Spain". *Journal of Labor and Society*. 26(3), 1-23. DOI: 10.1163/24714607-bja10122

- Bernards, N. (2019). "Centering labour in financialization". *Globalizations*. 17(4): 714-729. DOI: 10.1080/14747731.2019.1696546
- Catà Figuls, J. (2020, 25 de octubre). Jitse Groen (Just Eat Takeaway): "Es de locos que nuestros rivales valgan miles de millones sin ser rentables". *El País*. <https://acortar.link/6KvjWc>
- Cini, L., Maccarrone, V. y Tassinari, A. (2021). "With or without U(nions)? Understanding the diversity of gig workers' organizing practices in Italy and the UK". *European Journal of Industrial Relations*. 28(3): 341-362. DOI:10.1177/09596801211052531
- Dixon, A. (2014). *The New Geography of Capitalism: Firms, Finance and Society*. Oxford University Press.
- Dorn, N. y Chen, J.Y. (2021). "Odds stacked against workers: datafied gamification on Chinese and American food delivery platforms". *Socio-Economic Review*. 0(0): 1-23. DOI:10.1093/ser/mwab028
- Fernández Trujillo, F. y Betancor-Nuez, G. (2023). "The mobilisation of food delivery gig economy workers (riders)". *Capital & Class*. 47(3), 353-359. DOI: 10.1177/03098168221131687
- Fernández-Trujillo, F., (2024). "Conflictividad laboral en el capitalismo de plataforma: retos y oportunidades para sindicalismo en España". *Anuario del Conflicto Social*. 15: e-45266. DOI:10.1344/ACS2024.15.1
- Fleming, P. (2017). "The human capital hoax: Work, debt and insecurity in the era of Uberization". *Organization Studies*. 38(5): 691-709. DOI:10.1177/01700840616686129
- García Calavia, M.A., y Rigby, M. (2019). "Las trayectorias de las instituciones laborales españolas ante las recientes presiones económicas: ¿Cómo quedan los recursos para los sindicatos?" *Revista Española de Sociología*. 28(2): 381-399. doi:10.22325/fes/res.2018.73
- Graham, M. (2020). "Regulate, replicate, and resist—the conjunctural geographies of platform urbanism". *Urban Geography*. 41(3): 453-457. DOI: 10.1080/02723638.2020.1717028
- Grasten, M., Seabrooke, L. y Wigan, D. (2023). "Legal affordances in global wealth chains: How platform firms use legal and spatial scaling". *Economy and Space*. 55(4): 1067-1079. <https://doi.org/10.1177/0308518X211057131>
- Harvey, D. (2007). *Espacios del Capital. Hacia una Geografía Crítica*. Akal.
- Kelly, J. (1999). *Rethinking Industrial Relations: Mobilization, Collectivism and Long Waves*. Routledge.
- Köhler, H. (2022). "Sindicalismo Gig o la acción colectiva en la economía de las plataformas". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 40(2): 325-343. <https://doi.org/10.5209/crla.78648>
- Langley, P. y Leyshon, A. (2017). "Platform capitalism. The intermediation and capitalisation of digital economic circulation". *Finance & Society*. 3(1): 11-31. DOI:10.2218/finsoc.v3i1.1936
- López-García, I., Ribón, M.A., Morales-Muñoz, K., y Roca, B. (2023). "Unionizing Delivery Platform Workers. The Spatiality of Struggles over Regulation and Deregulation of Delivery Work in Spain". *Relations Industrielles/Industrial Relations*. 78(3): 1-20. DOI: 10.7202/1110485ar
- Martin, R. & Pollard, J. (eds.) (2017). *Handbook on the Geographies of Money and Finance*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Martin Artiles, A. (2021). "Digitalización del trabajo: proto sindicalismo y cuasi-unionismo post-pandémico". *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales*. 7: 9-32. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.91>
- Martínez, M. (2024, 18 de abril). "Just Eat se prepara para un cambio de planes en España". *Merca2*. <https://acortar.link/c2k01e>
- Morales-Muñoz, K. y Roca, B. (2022). "The spatiality of collective action and organization among platform workers in Spain and Chile". *Economy and Space*. 54(7): 1-22. DOI:10.1177/0308518X221103262

- Rahman, K.S. y Thelen, K. (2019). "The rise of the platform business model and the transformation of twenty-first century capitalism". *Politics & Society*. 47(2): 177-204. DOI:10.1177/0032329219838932
- Ribón, M.A. y Roca, B. (2023). "¿Aliados naturales? Sindicatos, movimientos sociales y tercer sector durante la crisis económica de 2008 en España". *CIRIEC*. 105: 37-64. DOI:10.7203/CIRIEC-E.105.23687
- Riesco-Sanz, A. y Lahera-Sánchez, A. (eds.) (2024). *Detrás de tu app: descubriendo las condiciones laborales en las plataformas digitales en España*. Los Libros de la Catarata.
- Riesgo Gómez, V. (2023). "Worker resistance strategies and union action in platform work: The case of Uber in Spain". *Employee Relations*. 45(4), 823-839. DOI: 10.1108/ER-11-2021-0510
- Sanz de Miguel, P., Arasanz, J., Brandão Moniz, A. y Boavida, N. (2023). "Revitalización sindical y nuevo sindicalismo en el capitalismo de plataformas: una comparación de los casos de España y Portugal en el sector del reparto digital". *Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales*. 59: 53-79. DOI: 10.5944/empiria.59.2023.37935
- Srnicek, N. (2016). *Platform Capitalism*. Polity Press.
- Tattersall, A. (2005). "There is Power in Coalition". *Labour & Industri*. 16(2): 97-112. DOI:10.1080/10301763.2005.10669325
- Tattersall, A. (2018). "How do we build power in coalition? Rethinking union-community coalition types 12 years on". *Labour & Industri*. 28(1): 68-81. DOI: 10.1080/10301763.2018.1427422
- Vandaele, K. (2024). *Inevitable, vulnerable, unprofitable: an inquiry into food delivery platforms in Europe*. Working Paper 2024.10. European Trade Union Institute.
- Waterman, P. (1988). *Social Movement Unionism: A Brief Note*. Institute of Social Studies.
- Waterman, P. (1999). "The New Social Unionism. A New Union Model for a New World Order". En R. Munk y P. Waterman (eds.), *Labour Worldwide in the Era of Globalization: Alternative Union Models in the New World Order* (pp. 247-264). McMillan.
- Wills, J. y Simms, M. (2004). "Building reciprocal community unionism in the UK". *Capital & Class*. 28(1): 59-84. DOI: 10.1177/030981680408200105.