

UN REPARTO BENEFICIOSO: SINDICATOS Y ESTRATEGIA EN EL SECTOR DEL COMERCIO ELECTRÓNICO RÁPIDO

Steve Rolf, Wil Hunt y Rachel Verdin



Estudio de políticas publicado en marzo de 2023 por

FEPS
FOUNDATION FOR EUROPEAN
PROGRESSIVE STUDIES



**THE FOUNDATION FOR EUROPEAN
PROGRESSIVE STUDIES (FEPS)**

Fundación Política Europea - N.º 4 BE 896.230.213
Avenue des Arts 46, 1000 Bruselas (Bélgica)

www.feps-europe.eu

@FEPS_Europe



UNI - GLOBAL UNION EUROPA

Rue Joseph II 40, 1000 Bruselas (Bélgica)

www.uni-europa.org

@UNI_Europa



Este estudio de políticas se ha elaborado con ayuda financiera del Parlamento Europeo. No representa la opinión del Parlamento Europeo.

Copyright © 2023 de la Fundación Europea de Estudios Progresistas.

Foto de portada: shutterstock.com

Revisión: Rosalyne Cowie

Diseño gráfico: Triptyque

ISBN: 9782931233078

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	4
1. INTRODUCCIÓN	6
2. PLATAFORMIZACIÓN, TRABAJO Y Q-COMMERCE	8
3. ENFOQUE DE RECURSOS DE PODER Y Q-COMMERCE	12
4. ESPAÑA	16
4.1 Definición del contexto industrial y perspectiva general del trabajo en plataformas	17
4.2 Sindicalización: logros y retos	18
5. ALEMANIA	20
5.1 Definición del contexto industrial y perspectiva general del trabajo en plataformas	21
5.2 Sindicalización: logros y retos	23
6. REINO UNIDO	26
6.1 Definición del contexto industrial y perspectiva general del trabajo en plataformas	27
6.2 Sindicalización: logros y retos	28
7. CONCLUSIÓN	30
BIBLIOGRAFÍA	34

RESUMEN EJECUTIVO

El auge de las plataformas de comercio electrónico rápido (también conocido como *q-commerce*) ha redefinido el sector minorista y plantea nuevos retos para los sindicatos. Este estudio de política examina el *q-commerce*, un negocio que promete la entrega ultrarrápida de productos de alimentación, a menudo en menos de 30 minutos, y las posibles amenazas que plantea para los modelos de negociación colectiva establecidos y los bastiones sindicales en los establecimientos minoristas físicos. Se basa en investigación documental y entrevistas cualitativas con expertos, partes interesadas del sector y trabajadores del *q-commerce* en Alemania, España y el Reino Unido.

El estudio de política contextualiza el auge del *q-commerce* y analiza de qué manera podrían reaccionar los sindicatos a la eclosión de estos negocios, tanto a escala general como en los centros de trabajo. Asimismo, se resumen las conclusiones del estudio de política complementario relativo a las dinámicas empresariales, las condiciones laborales y las recomendaciones políticas en torno al *q-commerce*. A pesar de que las dinámicas empresariales son inestables, cabe prever que permanezca alguna variante del *q-commerce*. Teniendo en cuenta las pruebas aportadas que demuestran las malas condiciones laborales, los sindicatos deberían dedicar esfuerzos y recursos para promover la sindicalización en el *q-commerce*

a fin de proteger a los trabajadores, pero también para garantizar que estas empresas no menoscaben las condiciones laborales de las personas que trabajan en los sectores minorista y logístico adyacentes.

El estudio de política expone un enfoque de recursos de poder críticos para definir el potencial de sindicalización en el *q-commerce*, dada la estructura del sector y sus mercados de trabajo. Se presentan los recursos de poder de carácter estructural, asociativo, institucional y social a disposición de los trabajadores del *q-commerce* y los sindicatos. A modo de conclusión, se recopilan las enseñanzas provisionales derivadas del análisis más amplio y de los casos particulares de España, Alemania y el Reino Unido, para posteriormente sugerir un camino a seguir.

Las empresas de *q-commerce* dependen de unos flujos fluidos de mercancías a través de las cadenas de suministro y los almacenes, hasta los vehículos de reparto que realizan la entrega del último kilómetro. Las vulnerabilidades del modelo justo a tiempo, junto con los fuertes desembolsos de capital y la intensa concentración espacial de los trabajadores dentro y fuera de las tiendas oscuras, confieren a los trabajadores del *q-commerce* la capacidad de detener los servicios con relativa facilidad en comparación con los trabajadores de otras secciones de la economía de plataformas.

Sin embargo, la débil posición empresarial reduce el potencial de las empresas del *q-commerce* para absorber los incrementos salariales en comparación con los minoristas tradicionales. Por otro lado, el uso generalizado de mano de obra precaria e inmigrante dificulta la captación de afiliados por parte de los sindicatos y las organizaciones de trabajadores.

En España, CC. OO., UGT y CGT han comenzado ya, con éxito, a captar y sindicalizar a los trabajadores con unos resultados formidables en cuanto a la creación de comités de empresa en Cataluña. En Alemania, los trabajadores del *q-commerce* se organizan fundamentalmente a través de acciones autónomas llevadas a cabo por colectivos de repartidores, y el poder asociativo todavía debe consolidarse en formas sólidas de poder estructural o institucional. En el Reino Unido apenas existe sindicalización directa y los sindicatos se han centrado en mejorar el marco institucional para el trabajo en plataformas mediante estrategias legalistas.

Como conclusión, los sindicatos podrían beneficiarse si prestan atención a las tendencias empresariales en el sector y a las iniciativas de sindicalización de los trabajadores del *q-commerce*. El entorno institucional, un sistema de relaciones industriales que favorece la negociación colectiva y un grupo de base formado por trabajadores sindicalizados que se mueven entre otras partes de la economía de plataformas y que están preparados para emprender acciones colectivas de manera semiautónoma son elementos fundamentales para el éxito. Los colectivos autónomos de trabajadores han logrado verdaderas proezas en cuanto a su sindicalización. El estudio de política señala que los sindicatos pueden aprovechar el poder asociativo de los trabajadores para crear comités de empresa capaces de impugnar las prácticas laborales deficientes, captar trabajadores para los sindicatos y desarrollar un poder estructural que pueda persistir.

TEXTO DE CONTRAPORTADA:

El auge de las plataformas de comercio electrónico rápido (también conocido como *q-commerce*) ha redefinido el sector minorista con la promesa de entregar pedidos de productos de alimentación en menos de 30 minutos. Este estudio de políticas examina el *q-commerce* y sus amenazas potenciales para los modelos de negociación colectiva establecidos y los bastiones sindicales en los establecimientos minoristas físicos. Basándose en investigación documental y entrevistas cualitativas detalladas con diversos expertos y partes interesadas del sector, así como con trabajadores del *q-commerce* en Alemania, España y el Reino Unido, el estudio contextualiza el auge del *q-commerce* y analiza de qué manera podrían reaccionar los sindicatos a la eclosión de estos negocios. El estudio expone un enfoque de recursos de poder críticos para definir el potencial de sindicalización en el *q-commerce*, dada la estructura del sector y sus mercados de trabajo. Asimismo, se resumen las conclusiones sobre las dinámicas empresariales, las condiciones laborales y las recomendaciones políticas en torno al *q-commerce*. A pesar de que las dinámicas empresariales son inestables, cabe prever que permanezca alguna variante del *q-commerce*. Es por ello que los sindicatos deberían dedicar esfuerzos y recursos para promover la sindicalización en el *q-commerce* a fin de proteger a los trabajadores, pero también para garantizar que estas empresas no menoscaben las condiciones laborales de las personas que trabajan en los sectores minorista y logístico adyacentes. El estudio de política presenta los recursos de poder de carácter estructural, asociativo, institucional y social a disposición de los trabajadores del *q-commerce* y los sindicatos. A modo de conclusión, se recopilan las enseñanzas provisionales derivadas del análisis más amplio y de los casos particulares de España, Alemania y el Reino Unido, para posteriormente sugerir un camino a seguir.

1. INTRODUCCIÓN

Las tecnologías de plataformas digitales están redefiniendo el trabajo en el sector minorista de un modo que plantea nuevos retos para los sindicatos. Este estudio de políticas examina el auge de las plataformas de comercio electrónico rápido (también conocido como *q-commerce*). Estas nuevas empresas emergentes, cuyos servicios se dirigen a consumidores en entornos urbanos, generalmente se comprometen a entregar pedidos de productos de alimentación en menos de 30 minutos. Aunque estas empresas siguen siendo pequeñas si se comparan con el conjunto del sector de la alimentación, han registrado un crecimiento espectacular desde 2020. El *q-commerce* plantea amenazas potenciales para los modelos de negociación colectiva establecidos y los bastiones sindicales en los establecimientos minoristas físicos, y sigue habiendo interrogantes respecto a la importancia, la perdurabilidad y las vulnerabilidades de este tipo de plataformas. Este estudio de políticas, que se basa en investigación documental y entrevistas cualitativas detalladas con diversos expertos y partes interesadas del sector (n=15), así como con trabajadores del *q-commerce* de cuatro empresas en tres países (Alemania, España y el Reino Unido) (n=14),¹ contextualiza el auge del *q-commerce* para después analizar de qué manera podrían reaccionar los sindicatos a la eclosión de estos negocios, tanto a escala general como en los centros de trabajo.

En primer lugar, se ofrece un resumen de las conclusiones del estudio de políticas complementario relativo a las dinámicas empresariales, las condiciones laborales y las recomendaciones políticas en torno al *q-commerce*. El mensaje principal es que, a pesar de que las dinámicas empresariales son inestables, cabe prever que permanezca alguna variante del *q-commerce*. Teniendo en cuenta las pruebas contundentes aportadas que demuestran las malas condiciones laborales en este sector nuevo y en crecimiento, los sindicatos deberían dedicar esfuerzos y recursos para promover la sindicalización en el *q-commerce*. El objetivo es tanto velar por la protección de los propios trabajadores como garantizar que las empresas de *q-commerce* no menoscaben las condiciones laborales de las personas que trabajan en los sectores minorista y logístico adyacentes. En segundo lugar, se expone brevemente un enfoque

de recursos de poder críticos, que permite definir el potencial de sindicalización en el *q-commerce*, dada la estructura del sector y sus mercados de trabajo. Esta sección, que atribuye al *q-commerce* características tanto del trabajo tradicional como del trabajo en plataformas, presenta los recursos de poder de carácter estructural, asociativo, institucional y social a disposición de los trabajadores del *q-commerce* y los sindicatos. En tercer lugar, se presenta la situación actual en tres importantes mercados europeos del *q-commerce*. En España, los sindicatos tradicionales han conseguido avances espectaculares aprovechando el poder institucional para crear asociaciones y estructuras cada vez más fuertes. En Alemania, el sindicalismo "independiente" tiene mayor fuerza en el ámbito de los colectivos de repartidores, al margen de los sindicatos consolidados, que se han centrado en desarrollar el poder asociativo, pero sin que hasta ahora hayan logrado crear formas sólidas de poder estructural. Por último, en el Reino Unido apenas existe sindicalización directa y los sindicatos se han centrado en mejorar el marco institucional para el trabajo en plataformas mediante estrategias legalistas. A modo de conclusión, se recopilan las enseñanzas provisionales derivadas del análisis más amplio y de estos casos particulares, para posteriormente sugerir un camino a seguir.



Teniendo en cuenta las pruebas contundentes aportadas que demuestran las malas condiciones laborales en este sector nuevo y en crecimiento, los sindicatos deberían dedicar esfuerzos y recursos para promover la sindicalización en el q-commerce. .



2. PLATAFORMIZACIÓN, TRABAJO Y Q-COMMERCE

Las plataformas permiten a los consumidores comprar bienes y servicios en Internet mediante teléfonos inteligentes, con la expectativa de recibir la entrega de forma inmediata. Para cumplir dicha expectativa, generalmente, los algoritmos se encargan de coordinar y gestionar a los trabajadores para que los bienes y servicios se entreguen con rapidez. Los acuerdos laborales de las plataformas suelen ser muy flexibles y el trabajador típico presta sus servicios de manera informal para complementar sus ingresos. Sin embargo, un grupo más reducido, pero creciente, de trabajadores de plataformas a tiempo completo depende cada vez más de ellas para obtener ingresos. Los trabajadores de plataformas suelen ser autónomos que no están sujetos a la legislación en materia de protección social y económica, como, por ejemplo, el salario mínimo y las bajas remuneradas. Además, cobran tarifas por trabajo a destajo (por lo que son ellos quienes asumen el coste del tiempo de inactividad). Debido a la elevada rotación y puesto que tanto los tribunales como los propios trabajadores consideran que son contratistas independientes, la economía de plataformas digitales es un terreno hostil para los sindicatos, pero su crecimiento supone una amenaza para los convenios colectivos existentes y para determinadas áreas de la fuerza sindical.² Es por ello que, dada la combinación de tecnologías avanzadas y trabajo flexible, los críticos consideran que la economía de plataformas está impulsando el giro global hacia el trabajo bajo demanda o "gig".

Dado que las plataformas digitales tienen pocos activos (Uber no posee vehículos y Booking.com no tiene hoteles), se pueden extender fácilmente a nuevas ubicaciones sin fuertes desembolsos de capital. El gasto principal de dichos servicios generalmente corresponde a los incentivos económicos para los trabajadores y los consumidores.³ Al ofrecer sueldos más altos o servicios más baratos que las empresas convencionales, las plataformas digitales pretenden alcanzar una posición dominante en el mercado en tiempo récord utilizando fuertes sumas de capital de riesgo. Y es que estas empresas consiguen ser rentables solo cuando desarrollan sus operaciones a gran escala, generalmente reduciendo pagos y elevando los costes para el consumidor. Aunque estos principios generales de la plataformización se aplicaron

inicialmente al trabajo en servicios no comercializables, como los taxis (Uber, Lyft), y en servicios de reparto de comida (Deliveroo, Glovo), su uso ha comenzado a extenderse en muchos otros sectores.



Las empresas de q-commerce recurren a redes de pequeños centros de preparación de pedidos (MFC, por sus siglas en inglés) —también conocidos como tiendas oscuras porque están cerrados al público— ubicados en zonas urbanas densamente pobladas para conseguir entregar los pedidos de productos de alimentación en el domicilio de los clientes en menos de 30 minutos.



El *q-commerce* introduce la lógica de la logística de entregas a demanda de las plataformas en el sector minorista de la alimentación. Las empresas de *q-commerce* recurren a redes de pequeños centros de preparación de pedidos (MFC, por sus siglas en inglés) —también conocidos como tiendas oscuras porque están cerrados al público— ubicados en zonas urbanas densamente pobladas para conseguir entregar los pedidos de productos de alimentación en el domicilio de los clientes en menos de 30 minutos. Los preparadores de pedidos de las tiendas oscuras reciben los pedidos y los empaquetan con rapidez para posteriormente entregárselos a los repartidores (que, generalmente, utilizan bicicletas eléctricas o ciclomotores). A continuación, el software de rutas que utilizan los teléfonos inteligentes lleva a

los repartidores hasta los domicilios de los consumidores. El sector está respaldado por una oleada de capital de riesgo cuyo objetivo es lograr un rápido crecimiento de las empresas emergentes de *q-commerce* para lograr su éxito comercial anteponiendo el crecimiento a la rentabilidad, incluso a costa de perder dinero a corto y medio plazo.⁴



Las empresas de q-commerce están dejando una huella física en el entorno económico en forma de almacenes y MFC, existencias, bicicletas y trabajadores contratados.



A pesar de tener claramente sus orígenes en la economía de plataformas digitales, el *q-commerce* no comparte todas sus características. Entregar una combinación de productos refrigerados o congelados, voluminosos y de escaso valor a los consumidores casi de manera instantánea no es tarea fácil. Para ello es necesario invertir fuertes sumas de capital en activos, tanto tangibles como intangibles. Este aspecto es lo que diferencia notablemente a las plataformas de *q-commerce* de las plataformas tradicionales con pocos activos. Basta con pensar en lo que necesita una empresa de *q-commerce* para ampliar sus operaciones entrando en una ciudad en comparación, por ejemplo, con Uber. Uber abriría, como mucho, una pequeña oficina donde los conductores pudieran inscribirse para trabajar, y asumiría unos gastos generales muy reducidos para comprobar la identidad y el permiso de conducir, así como para lidiar

con las reclamaciones de los clientes y los problemas técnicos (que, en su mayor parte, se gestionan de forma remota en oficinas ubicadas en otros lugares). Los vehículos —el principal activo físico de esta empresa de transporte— los aportarían conductores "autónomos" o se tomarían prestados o se comprarían a plazos a través de un servicio tercero). Los conductores asumen prácticamente todo el riesgo de trabajar para la plataforma, ya que el hecho de que se aplique un sistema de pago por trabajo a destajo significa que no perciben ninguna remuneración por el tiempo de inactividad. Los incentivos económicos para conductores y consumidores posiblemente representarían el principal coste.

Por el contrario, para que Getir, por ejemplo, pueda establecerse en una nueva ciudad es necesario que invierta en investigación para valorar detenidamente los inmuebles disponibles que resulten más viables para poder utilizarse como tiendas oscuras (comprando a terceros datos demográficos de densidad, ingresos y otros datos de carácter socioeconómico). Puede que deba tratar con las autoridades locales y los residentes para asegurarse de que un MFC no sea objeto de quejas por las molestias ocasionadas o acciones legales. Los alquileres urbanos son elevados y los contratos inmobiliarios pueden ser de larga duración, por lo que un error a la hora de elegir la ubicación puede salir caro. La empresa debe adquirir almacenes u otros bienes de equipo (junto con la mano de obra) para equipar sus tiendas oscuras, o pagar a un proveedor tercero, como Proficircle o Fabric, para que se encargue de hacerlo. También es necesario adquirir bicicletas y otro equipamiento para las entregas. Asimismo, deberá suscribir acuerdos y contratos de suministro y entrega con las empresas mayoristas que proveen los bienes. Es necesario, además, contratar directamente a un grupo suficientemente grande de preparadores de pedidos y repartidores para atender una oleada de pedidos de los clientes (motivada por los incentivos económicos). Dependiendo del país de que se trate, estos contratos de trabajo pueden ser de una duración determinada, aunque en ciertos países se utilizan contratos temporales y, últimamente, las turbulencias en el sector han favorecido que se extiendan modalidades de empleo más precarias. Por tanto, aunque el *q-commerce* ha

crecido con rapidez, para ello han sido necesarias fuertes inversiones de capital en inmuebles, bienes, equipos, trabajadores y activos intangibles, todo ello indicativo de un *endeudamiento* territorial (término acuñado por especialistas en geografía económica como Hess⁵).

Por estas razones sería un error asociar completamente el *q-commerce* a las empresas de plataformas, que simplemente conectan a los clientes con los comercios minoristas o con los repartidores ("agregadoras", en el lenguaje del sector). Las plataformas agregadoras con pocos activos son un terreno hostil para los sindicatos, en parte porque pueden desaparecer fácilmente sin apenas dejar rastro.⁶ Por el contrario, las empresas de *q-commerce* están dejando una huella física en el entorno económico en forma de almacenes y MFC, existencias, bicicletas y trabajadores contratados. Asimismo, aunque parte de la demanda de los consumidores probablemente sea efímera (al deberse solo a los incentivos económicos), es probable que los pareceres y expectativas de otros consumidores también se vean permanentemente modificados a favor de las entregas rápidas debido al uso frecuente de las plataformas de *q-commerce*.

En resumen, el hecho de que, por su naturaleza, las plataformas de *q-commerce* tengan grandes activos transluce que (de una forma u otra) el sector probablemente

- 1) sea una pieza permanente del entorno minorista y
- 2) ofrezca unas condiciones más favorables para la sindicalización de los trabajadores que la economía de plataformas en su conjunto.

3. ENFOQUE DE RECURSOS DE PODER Y Q-COMMERCE

La aplicación del enfoque de recursos de poder a los estudios en materia laboral ofrece un marco conceptual para evaluar la fortaleza potencial de la organización colectiva de los trabajadores en el sector del *q-commerce*. Los análisis del enfoque de recursos de poder examinan hasta qué punto los trabajadores tienen poder *estructural* (en sus centros de trabajo y en el mercado laboral), y en qué medida son capaces de movilizar de manera estratégica dichos recursos de poder para mejorar sus condiciones mediante la asociación (sindicalización en el centro de trabajo), socialmente (a través de alianzas fuera del centro de trabajo) e institucionalmente (mediante la legislación, nuevos marcos institucionales, etc.).

Por lo general, los enfoques de recursos de poder se centran inicialmente en definir el poder estructural de los trabajadores, como medio para determinar las mejores estrategias de sindicalización. Sin embargo, el poder estructural no se traduce directamente en poder asociativo u otras formas de poder. Puede que aquellos trabajadores que, aparentemente, poseen unos niveles de poder estructural elevados tengan unas capacidades muy distintas a la hora de ejercer su fuerza en el centro de trabajo.⁷ Asimismo, el ejercicio del poder asociativo resulta realizable en el caso de trabajadores cuyos centros de trabajo son estructuralmente débiles y con una posición desfavorable en el mercado de trabajo.⁸ Los enfoques de recursos de poder siguen circunscritos a una perspectiva basada en un centro de trabajo o sector en concreto, en vez de examinar los mecanismos institucionales generales a escala nacional o las relaciones económicas y geográficas entre sectores, factores que pueden influir considerablemente en la fortaleza sindical y en las capacidades de sindicalización, especialmente los marcos jurídicos del mercado de trabajo y las convenciones en materia de relaciones industriales. Por tanto, en este estudio seguimos a Nowak⁹ en cuanto a la aplicación de un enfoque de recursos de poder críticos, que sitúa al *q-commerce* en su contexto más amplio.

Un enfoque de recursos de poder puede ayudar a analizar y crear una estrategia sindical para el sector del *q-commerce* de tres maneras:

- 1) **identificando las dinámicas empresariales e institucionales en general**, con el objetivo de
- 2) **determinar el potencial estratégico de los trabajadores del *q-commerce*** en este contexto económico e institucional; y –teniendo en cuenta estas condiciones estructuradoras–
- 3) **definiendo vías para mejorar el poder asociativo de los trabajadores.**

Los trabajadores de plataformas digitales suelen tener niveles reducidos de poder estructural, aunque ello no les ha impedido lograr formas exitosas y creativas de sindicalización.^{10 11} Sin embargo, el *q-commerce* presenta diferencias importantes cuando se compara con otros tipos de trabajos de plataformas basados en la posición del usuario, y ello puede mejorar el poder estructural de los trabajadores en el centro de trabajo.

- 1) El servicio básico de valor añadido que ofrecen las empresas de *q-commerce* es una ejecución fiable de las entregas a demanda. Por tanto, sus cadenas de suministro justo a tiempo son intrínsecamente vulnerables a las alteraciones en el desempeño de los trabajadores. Cualquier retraso en los plazos de entrega o la falta de existencias puede afectar al cumplimiento de sus compromisos básicos con los consumidores y perturbar el correcto funcionamiento de unos flujos de bienes perfectamente orquestados.
- 2) Del mismo modo, las empresas de *q-commerce* invierten fuertes sumas de capital en activos tangibles que deben utilizarse constantemente para generar ingresos. Tal y como señala Moody: "el capital integrado y la fuerte concentración de trabajadores del sector logístico que realizan tareas manuales [...] convierten los centros logísticos en "puntos críticos" para ejercer el poder de los trabajadores y los sindicatos".

- 3) Los almacenes que se utilizan en el *q-commerce* favorecen la concentración de trabajadores en espacios relativamente poco jerárquicos, donde los encargados suelen tener escasa autoridad y solo perciben una remuneración ligeramente mayor que el resto de los trabajadores. Esta circunstancia hace que todos los trabajadores compartan un interés común y mantengan un contacto personal, lo que facilita la sindicalización.¹²
- 4) Los empresarios prefieren maximizar la retención y el control de los trabajadores mediante contratos de trabajo (aunque sin comprometer la flexibilidad), lo que añade cierto poder estructural del mercado laboral al poder estructural de los trabajadores en el centro de trabajo.

Por otra parte, los trabajadores del *q-commerce* presentan ciertas vulnerabilidades estructurales. El auge de los grandes supermercados de alimentación permite que estos establecimientos expriman a productores más pequeños y dispersos para incrementar sus beneficios.^{13 14} Los supermercados gozan de una posición que les permite negociar los precios con los productores directamente o a través de los mayoristas, que, en muchos casos, mantienen una relación de subordinación con los supermercados (o, como ocurre cada vez con mayor frecuencia, son propiedad suya o están controlados por ellos).¹⁵ Sin embargo, la posición de las empresas de *q-commerce* en cuanto a la negociación de precios con sus poderosos proveedores mayoristas se basa en el mercado (en lugar de tener una posición dominante). Por ejemplo, el abastecimiento de Gorillas UK depende en gran medida de AF Blakemore (una filial mayorista del Grupo Spar) y Booker (ligada al Grupo Tesco).^{16 17} Esto les sitúa en una posición menos favorable para transmitir los costes de unos salarios más elevados a los eslabones inferiores de la cadena de suministro. En segundo lugar, la intensa competencia en el sector y las presiones de los inversores para que estas empresas sean rentables suponen un obstáculo para incrementar los salarios, incluso para los "buenos" empleados del *q-commerce*, o para mejorar las condiciones individuales. En tercer lugar, los mercados laborales de menos cualificación en Europa siguen siendo suficientemente débiles como para que los empleadores continúen aceptando una rotación elevadísima de

las plantillas, incluso cuando se imparte formación interna.¹⁸ Además, el *q-commerce* recurre en gran medida a una mano de obra inmigrante que, a veces, se encuentra en situación de vulnerabilidad (aunque la prevalencia de contratos de trabajo indica que suele tratarse de trabajadores documentados y no lo contrario). Por último, resulta evidente la tendencia de los gobiernos a utilizar plataformas de empleo para "almacenar" trabajadores con bajos salarios (que de otro modo estarían desempleados), en vez de pagar prestaciones por desempleo, ya que siguen siendo reticentes a regular de manera más rigurosa el sector¹⁹. Esta cuestión se aborda más detenidamente en nuestro informe complementario.²⁰



Desde una perspectiva estructural, los trabajadores del q-commerce se encuentran aparentemente en una posición más sólida que la mayoría de los trabajadores de plataformas basadas en la posición del usuario, aunque siguen presentando algunas debilidades en comparación con los trabajadores de los establecimientos minoristas físicos tradicionales. .



En síntesis, desde una perspectiva estructural, los trabajadores del *q-commerce* se encuentran aparentemente en una posición más sólida que la mayoría de los trabajadores de plataformas basadas en la posición

del usuario, aunque siguen presentando algunas debilidades en comparación con los trabajadores de los establecimientos minoristas físicos tradicionales.

En el siguiente apartado de este estudio de políticas se examinan tres breves estudios de casos nacionales para evaluar los éxitos y los fracasos de las iniciativas encaminadas a crear poder asociativo en el *q-commerce*. Correlacionamos las fortalezas y las debilidades estructurales de los trabajadores del *q-commerce* antes descritas con los sistemas nacionales de relaciones industriales. De esta forma, examinamos de qué manera los sistemas de las instituciones del mercado laboral (formal e informal) y sindicales limitan o amplían la capacidad de los trabajadores del *q-commerce* para organizarse colectivamente. En primer lugar estudiamos el caso de España, donde las confederaciones sindicales tradicionales (Comisiones Obreras [CC. OO.] y Unión General de Trabajadores [UGT], junto con la Confederación General del Trabajo [CGT]) han obtenido resultados impresionantes en cuanto a la sindicalización de los trabajadores en este sector. A continuación, examinamos el caso alemán, donde los sindicatos "independientes" —organizaciones de trabajadores de nueva creación y de base— han tomado la iniciativa en la sindicalización de los trabajadores del *q-commerce*. Por último, estudiamos el caso del Reino Unido y destacamos en qué ámbitos los sindicatos han utilizado el poder institucional para impulsar el cambio, poniendo a su vez de manifiesto los escasos avances logrados para los trabajadores del *q-commerce*.

4. ESPAÑA



En España, los sindicatos tradicionales —liderados por Comisiones Obreras (CC. OO.)— han obtenido unos primeros resultados extraordinarios en la sindicalización de los trabajadores en el sector del *q-commerce*. El sector está dominado por dos empresas principales: Getir (también en gran parte de Europa) y Glovo. En Cataluña, estas dos empresas cuentan actualmente con comités de empresa elegidos por trabajadores sindicalizados para negociar las condiciones laborales con la dirección. Primero presentamos una visión general del panorama industrial y el desarrollo del trabajo en plataformas y, posteriormente, nos detenemos en los logros sindicales y los retos para los trabajadores del *q-commerce*.

El 27 de enero de 2023, la ciudad de Barcelona aprobó una prohibición total de las tiendas oscuras. La investigación que forma parte de este estudio de políticas y se realizó antes de dicha decisión.

4.1 DEFINICIÓN DEL CONTEXTO INDUSTRIAL Y PERSPECTIVA GENERAL DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS

El contexto nacional de las relaciones industriales es uno de los motivos que explican el éxito de los sindicatos tradicionales. España tiene una tasa muy elevada de cobertura de la negociación colectiva (en torno al 85 %), que se aplica a la totalidad de empresas y empleados, con independencia de su afiliación sindical. Dos grandes confederaciones, UGT y CC. OO., concentran la mayor parte de la afiliación y los acuerdos sindicales. La mayoría de los convenios colectivos son nacionales y sectoriales, aunque también es posible alcanzarlos a escala regional y de empresa.²¹ Sin embargo, a medida que se ha ido expandiendo la economía de plataformas, los trabajadores se han quedado fuera de la cobertura de los marcos de negociación colectiva debido al uso generalizado de contratistas independientes.²² Dichas plataformas se aprovecharon de unas tasas de desempleo disparadas (especialmente entre los jóvenes) en la década del 2010 para debilitar las condiciones laborales y los acuerdos en materia de negociación colectiva. En 2018, una quinta parte (18 %) de la mano de obra

española había realizado trabajos de plataformas en algún momento, y alrededor de un 9 % trabajaba más de diez horas semanales en dichas plataformas u obtenía al menos una cuarta parte de sus ingresos de ellas.²³

No obstante, la movilización de los trabajadores de plataformas contra la tendencia hacia un empleo flexible y precario ha aumentado en diversos ámbitos de la economía de plataformas en España.²⁴²⁵ Por ejemplo, en diciembre de 2021, CC. OO. y UGT firmaron un convenio colectivo con la plataforma agregadora Just Eat.²⁶ El entorno institucional también se está volviendo mucho más favorable para los trabajadores de plataformas. La ley Rider, aprobada por el gobierno socialista de coalición en 2021, exige que los repartidores sean empleados de las plataformas de reparto, aunque su aplicación todavía es muy desigual.

El *q-commerce* despegó rápidamente en España durante la pandemia. Getir y Gorillas eran los principales operadores extranjeros. Por otra parte, Glovo —una plataforma local que comenzó operando como agregadora orientada al reparto de comida— también se diversificó entrando en el reparto de productos de alimentación mediante tiendas oscuras. Glovo fue adquirida por la empresa alemana Delivery Hero en 2022. Gorillas abandonó sus operaciones en España en 2022 (al igual que GoPuff, una empresa de menor tamaño), y dejó a Getir y Glovo como los dos principales operadores del *q-commerce* en el país. En Barcelona, que junto con Madrid constituye el mayor centro de operaciones de estas dos empresas, Glovo contaba con diez tiendas oscuras y en torno a 300 trabajadores a mediados de 2022; Getir, por su parte, tenía 12 tiendas oscuras y 800 empleados.

El negocio de *q-commerce* de Glovo está operativamente separado de su negocio de reparto de comida preparada. En este otro negocio, los repartidores trabajan principalmente como contratistas independientes autónomos. Los problemas legales para este modelo de plataforma no dejan de aumentar. En septiembre de 2022, la Inspección de Trabajo impuso una multa de 79 millones de euros a Glovo por tener falsos autónomos.²⁷ Sin embargo, en su negocio de *q-commerce*, los repartidores (y preparadores de pedidos) trabajan directamente para la empresa. Dado que las operaciones de Getir en España también utilizan un modelo de empleo directo (como en otros países), la gran mayoría

de trabajadores del *q-commerce* son empleados de esas empresas. Sin embargo, el uso de agencias de trabajo temporal, como JT Hiring, en vez de contratar directamente a estos empleados, supone un motivo de preocupación para los trabajadores.

4.2 SINDICALIZACIÓN: LOGROS Y RETOS

Los representantes sindicales entrevistados señalaron que, en el caso de los empleados, la propuesta de sindicalización de los trabajadores tuvo una mejor acogida que entre los autónomos por distintos motivos. Uno de ellos es la elevada proporción de trabajadores inmigrantes no registrados que trabajan en la economía de plataformas en España. Dado que los repartidores autónomos tienen la posibilidad de compartir cuentas (a fin de evitar los controles para comprobar su situación laboral), es relativamente sencillo que un trabajador con permiso de residencia subcontrate o ceda una cuenta a trabajadores indocumentados. Estos trabajadores, que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad, son lógicamente reticentes a sindicalizarse, ya que hacerlo podría llamar la atención sobre su situación (mientras que, si pasan a ser empleados, podrían tener muchas dificultades para seguir trabajando). Por el contrario, este elemento de disuasión a sindicalizarse desaparece en el caso de los trabajadores con estatus de empleados, ya que no tienen la posibilidad de compartir cuentas. Asimismo, los trabajadores con estatus de empleados gozan en cierta medida de una situación laboral más segura y están más dispuestos a emprender la acción colectiva, además de que la rotación de las plantillas es algo inferior a las de los sectores que recurren a contratistas independientes.

En el sector español del *q-commerce* se observan indicios de sindicalización entre los trabajadores afiliados al colectivo de repartidores de la CGT en Barcelona, que cuenta con trabajadores de las operaciones de reparto de comida de Glovo. CC. OO. también puso en marcha iniciativas de afiliación entre los trabajadores de Glovo en el verano de 2021. Estas iniciativas de sindicalización estuvieron impulsadas por conflictos preexistentes entre los repartidores autónomos del negocio de reparto de comida de Glovo. En agosto de 2021, se instó a estos trabajadores a reducir su remuneración con el objeto de que compitieran entre ellos para conseguir pedidos.²⁸ Los repartidores y preparadores de pedidos de las tiendas

oscuras participaron en esta disputa (a pesar de que su situación contractual era diferente) y se sumaron a las protestas promovidas por CC. OO. y UGT en el centro de Barcelona. Para captar afiliados, la delegación regional de CC. OO. reclutó a organizadores de actividades sindicales de origen inmigrante que trabajaban en el sector con el objetivo de acercarse a sus compañeros fuera de las tiendas oscuras y en otras ubicaciones oportunas. Algunas de las personas entrevistadas señalaban que el perfil de los trabajadores inmigrantes en España era un factor importante para la sindicalización. Muchos trabajadores del *q-commerce* proceden de países suramericanos donde existen movimientos sindicales sólidos, y el español es su lengua materna. Estas personas suelen estar más dispuestas a sindicalizarse que los inmigrantes de otros países que afrontan fuertes barreras lingüísticas. También se crearon centros de asistencia donde se ofrecían reparaciones de bicicletas y motocicletas, salas de descanso y refrescos para los trabajadores. En estos espacios físicos los organizadores de actividades sindicales podían debatir sobre cuestiones sindicales y laborales con los trabajadores, al margen de la dirección.

Las iniciativas de sindicalización desembocaron en una huelga de tiendas oscuras en Barcelona a finales de agosto de 2021, cuyo objetivo era lograr una mejora salarial y de las condiciones laborales (como el respeto a los derechos de realizar descansos regulares y de acceso a permisos) y que las empresas contrataran directamente a aquellos trabajadores que habían sido subcontratados por agencias de trabajo temporal. Los entrevistados señalaban que no resultó difícil organizar la huelga, dado el fuerte malestar entre la mayoría de los trabajadores, y también por la capacidad de estudiar posibles respuestas durante los contactos personales regulares que comporta el trabajo del *q-commerce*. Dada la alta tasa de participación, que derivó en la parada efectiva de todas las operaciones de *q-commerce* en Barcelona, la empresa entabló negociaciones tras tres días de huelga. Posteriormente, en mayo de 2022, CC. OO. logró organizar la elección del comité de empresa de Glovo con una tasa de participación del 80 %. Aunque los repartidores y sindicatos consideran a Getir un empleador relativamente "mejor" que Glovo (debido, entre otras cosas, a la dotación de equipamiento y al uso de contratos de trabajo en lugar de recurrir a agencias), muchos problemas señalados en nuestro estudio de políticas complementario siguen afectando a sus trabajadores. A pesar de que no existe una movilización activa por parte de los

trabajadores, como en el caso de Glovo, CC. OO. y los organizadores de actividades sindicales consiguieron llevar adelante elecciones en el centro de trabajo a finales de 2022. La tasa de participación de los trabajadores fue del 40 % y seguidamente se creó un comité de empresa en Cataluña. La captación de afiliados y la sindicalización han tenido buenos resultados, en gran medida porque los repartidores y preparadores de pedidos eran plenamente conscientes de que las iniciativas del sindicato en Glovo el año anterior habían resultado eficaces.

En ambas empresas, la buena disposición de los repartidores y preparadores de pedidos a organizarse sindicalmente y la creación de comités de empresa han permitido mejoras palpables en las condiciones de trabajo. Glovo incorporó a su plantilla a muchos de los repartidores que había contratado a través de agencias de trabajo temporal y les ofreció contratos fijos tras la huelga. Asimismo, los trabajadores que participaron en las actividades sindicales y el comité de empresa explicaron que se había conseguido abrir un canal de comunicación entre la dirección y los trabajadores. Las preocupaciones de los trabajadores en torno a las condiciones laborales, como el sueldo, los contratos, la salud y la seguridad, comenzaron a abordarse con una actitud cooperativa (aunque todavía quedaba camino por recorrer). Por el contrario, los entrevistados eran más críticos con Getir. Sostenían que la cultura empresarial era menos favorable al comité de empresa y que, a menudo, se mostraba reacia durante las negociaciones o no cumplía sus compromisos. Por ello, CC. OO. y el comité de empresa han decidido recientemente presentar una reclamación ante la Inspección de Trabajo basándose en la acumulación de reivindicaciones, entre ellas, el hecho de no comunicar a los trabajadores su derecho a percibir prestaciones, la falta de información sobre salud y seguridad y los problemas relativos al mantenimiento del equipamiento. A pesar de ello, tras las presiones recibidas por el comité de empresa y los sindicatos, la empresa ha empezado a cumplir algunos de sus compromisos, como, por ejemplo, la creación de un comité de salud y seguridad (incluido un grupo de trabajo dedicado a sondear la salud física y mental del personal). Uno de los principales objetivos de CC. OO. para el *q-commerce* es extender la cobertura a los trabajadores de este sector al amparo del convenio colectivo firmado en el sector minorista, en vez de aplicar el convenio de grado inferior que han aprobado los empleadores del sector de los servicios de mensajería.

RECUADRO 1: Sindicalización del q-commerce en un entorno de hostilidad de los empleadores en los Países Bajos

En los Países Bajos, el sindicato FNV ha realizado acciones contra tres empresas importantes del q-commerce: Gorillas, Getir y Flink. A pesar de lograr cierto éxito, el sindicato también se ha enfrentado a una respuesta hostil, algo que los entrevistados reconocen como un comportamiento habitual de las empresas de q-commerce en lo que se refiere a representación de los trabajadores.

FNV decidió dar prioridad a la sindicalización en el q-commerce después de que el colectivo autónomo Radical Riders de Ámsterdam solicitara su ayuda. En vez de adoptar una estrategia legalista para denunciar las infracciones laborales a través de los tribunales, el sindicato inició un proceso activo de afiliación de repartidores y preparadores de pedidos mediante el envío de organizadores de actividades sindicales a las tiendas oscuras. Una vez allí, descubrieron que los encargados eran bastante hostiles a los sindicatos. Frecuentemente trataban de impedir que los organizadores hablaran con los trabajadores (incluso fuera de las tiendas, en espacios públicos) y enviaban propaganda a los trabajadores con supuestas sospechas contra los sindicatos.

A pesar de la hostil acogida por parte de la dirección, el sindicato logró que se afiliara un número sustancial de trabajadores. Los problemas como la intensificación y aceleración del trabajo, la falta de descansos y la reducción del personal, a pesar del aumento de la demanda, eran generalizados, junto con la preocupación por la salud y la seguridad. Un objetivo concreto de las campañas, más allá de las reivindicaciones laborales inmediatas, es lograr un convenio colectivo para el sector minorista (véase también el caso de España que se aborda en la sección 4). Sin embargo, la actitud de los empleadores sigue siendo hostil y una empresa de q-commerce despidió a un destacado organizador de actividades sindicales en el lugar de trabajo. La respuesta de los sindicatos fue presentar peticiones y utilizar una estrategia de medios, incluidas manifestaciones ruidosas y dinámicas fuera de la sede de la empresa, para reclamar la readmisión de este trabajador.

UN REPARTO BENEFICIOSO:

SINDICATOS Y ESTRATEGIA EN EL SECTOR DEL COMERCIO ELECTRÓNICO RÁPIDO

5. ALEMANIA



En Alemania, los sindicatos tradicionales han tenido dificultades para avanzar en el sector del *q-commerce*. De forma paralela, los sindicatos de base y los colectivos de trabajadores han logrado algunos buenos resultados en cuanto a la sindicalización de los trabajadores se refiere y también en la creación de comités de empresa en las compañías de *q-commerce*. Si bien estas iniciativas han otorgado cierta voz y representación a los trabajadores, lograr que estos avances se tradujeran en mejores condiciones laborales y en una reducción de la precariedad en el empleo ha supuesto un reto constante. En los dos apartados siguientes se definen, en primer lugar, el contexto industrial en Alemania y la sindicalización en el conjunto de la economía de plataformas en el país. A continuación, se describen los logros y retos de la sindicalización en el sector concreto del *q-commerce*.

5.1 DEFINICIÓN DEL CONTEXTO INDUSTRIAL Y PERSPECTIVA GENERAL DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS

El mercado laboral alemán tiene una tradición de cooperación social tripartita entre unos sindicatos fuertes, las organizaciones empresariales y el gobierno.²⁹ Por tanto, existen diversos mecanismos legales sólidos, como el derecho a crear comités de empresa, que permiten a los trabajadores influir en la toma de decisiones de la empresa. La proporción de empleados afiliados a un sindicato es de alrededor del 18 %, pero la de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva es muy superior, del 62 %.³⁰ Los salarios se fijan mayoritariamente en el ámbito sectorial o industrial, y si bien se pueden alcanzar acuerdos de empresa, estos deben ofrecer generalmente unas condiciones más favorables que los acuerdos de alto nivel.³¹

Sin embargo, como ocurre en muchos otros países de Europa Occidental, el sistema de relaciones industriales en Alemania ha experimentado una reducción en cuanto a densidad de cobertura sindical desde la década de los 90. Esta tendencia se intensificó después de la crisis financiera de 2008, ya que los países pusieron en marcha políticas destinadas a mejorar la productividad, la competitividad y la creación de

empleo, muchas veces dotando de mayor flexibilidad a los empleadores.³² Por consiguiente, en las últimas décadas se ha observado la proliferación de contratos de trabajo atípicos en diversos sectores, como la construcción, la atención sanitaria y la industria cárnica, sectores que, como la economía de plataformas, suelen depender de mano de obra inmigrante. Por otro lado, aunque Alemania tiene una baja tasa de desempleo (3,2 % de la mano de obra en 2021), la economía del país tiene una dependencia comparativamente elevada del empleo de bajos salarios (22,5 % en 2018).³³

A pesar de que la densidad de la cobertura sindical se ha reducido, en los últimos diez años se han alcanzado acuerdos tanto tripartitos como bipartitos sobre diversas cuestiones, entre ellas, las relativas a los salarios, las capacidades y el mantenimiento de puestos de trabajo durante la crisis de 2008.³⁴ Los comités de empresa —técnicamente obligatorios en empresas de cinco o más empleados, aunque en la práctica solo se crean cuando una mayoría de empleados lo solicitan formalmente— tienen un papel importante en la representación de los trabajadores y para exigir responsabilidades a los empleadores frente a los convenios colectivos. Aunque los comités de empresa quedan formalmente excluidos de la negociación de acuerdos en materia salarial en el centro de trabajo, a menudo pueden negociar de manera informal "pactos de empleo" sobre las condiciones laborales, incluidos los salarios.³⁵ Los trabajadores pueden estar representados por comités de empresa o sindicatos y, en algunos casos, los primeros están vinculados a los segundos. No obstante, a veces se considera que los sindicatos tienen un papel político más general que los comités de empresa, cuyo papel está más circunscrito a la representación de los trabajadores en el seno de las empresas y en centros concretos.³⁶

El sector del comercio minorista y mayorista es uno de los más grandes de la economía alemana (solo por detrás del manufacturero, el sanitario y el de asistencia social). En 2020 empleaba a más de 5,3 millones de trabajadores (5,8 millones en 2019 antes de la pandemia de COVID-19).³⁷ En 2021, los ingresos por ventas en Alemania fueron de aproximadamente 586 000 millones de euros, con un crecimiento de entorno al 1,5 % con respecto al año anterior.³⁸ El comercio minorista de alimentación en Alemania

registró un crecimiento superior a la media en 2021 en comparación con 2020 y 2019 (+0,9 % y +13,6 %, respectivamente). El crecimiento de los ingresos en el comercio minorista online en concreto fue del 14,5 % y el 64,5 % para dichos años de comparación. Sin embargo, la cuota de mercado del canal online del comercio minorista de alimentación en Alemania es relativamente bajo (4,1 %) en comparación con algunos países, como el Reino Unido (13 %) y Francia (8,8 %).³⁹



El carácter provisional del empleo en el sector dificulta la organización colectiva y la creación de comités de empresa, para lo que generalmente se exige que los representantes tengan un contrato laboral fijo y lleven trabajando en la empresa más de seis meses.



Como ocurre en muchos países de Europa, la economía de plataformas parece estar creciendo en Alemania. Una reciente encuesta a gran escala sobre el trabajo en plataformas llevada a cabo en 16 países de la UE señalaba que, en 2018, alrededor del 12 % de mano de obra en Alemania había llevado a cabo trabajo en plataformas en algún momento del pasado, y en torno al 6 % había trabajado más de diez horas semanales u obtenido al menos una cuarta parte de sus ingresos de las plataformas.⁴⁰ Esto equivale a unos 5,6 millones y 2,8 millones de personas, respectivamente.⁴¹ La economía de plataformas en su conjunto, y, especialmente, el negocio de las entregas de comida a demanda, se caracteriza por el autoempleo y por unas relaciones

laborales atípicas, con salarios relativamente bajos, y muchos trabajadores son inmigrantes de primera o segunda generación que podrían desconocer sus derechos laborales.⁴² Además, el carácter provisional del empleo en el sector dificulta la organización colectiva y la creación de comités de empresa, para lo que generalmente se exige que los representantes tengan un contrato laboral fijo y lleven trabajando en la empresa más de seis meses.

A pesar de estas dificultades, ha habido algunos intentos de organización en el sector de las plataformas. El análisis de las noticias relativas a conflictos laborales en el sector de las plataformas de reparto de comida indica que los sindicatos tradicionales son los principales actores en los casos que se producen en Europa.⁴³ Sin embargo, este patrón parece no darse en Alemania, donde los colectivos y grupos informales de trabajadores son, aparentemente, los principales promotores. En el sector del reparto de comida se han producido oleadas de huelgas y acciones de protesta en ciudades de siete países europeos, entre ellos Alemania, aunque su organización ha corrido a cargo de grupos informales y sindicatos de base.⁴⁴ Esto no quiere decir que los sindicatos tradicionales no hayan sido activos en la economía de plataformas o no hayan logrado buenos resultados en algunos casos. En 2016, *IG Metall* (sindicato alemán de trabajadores del metal), el mayor sindicato de Alemania, abrió sus puertas a los trabajadores de plataformas y otros trabajadores autónomos, y promovió y apoyó un código de conducta para el sector de la colaboración masiva (*crowdsourcing*) de carácter voluntario. Lo firmaron ocho plataformas (según datos de 2018), quienes aceptaron cumplir las normas locales en materia salarial. Además, el *Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten* (sindicato del sector de alimentos, bebidas y catering) prestó su apoyo a varias empresas de reparto de comida en diversas ciudades alemanas que pretendían crear comités de empresa. *Delivery Hero* (propietaria, entre otras marcas, de *Foodora*) firmó un acuerdo con los sindicatos miembros de la Federación Europea de Sindicatos de la Alimentación, la Agricultura y el Turismo (EFFAT) para crear un comité de empresa transfronterizo y sentar a representantes de los trabajadores en el consejo asesor de la empresa.⁴⁵

5.2 SINDICALIZACIÓN: LOGROS Y RETOS

Sin embargo, nuestras entrevistas con trabajadores, afiliados sindicales y expertos del sector señalaban que los sindicatos alemanes tradicionales han tenido dificultades para avanzar en el sector del *q-commerce* y en la economía de plataformas en general. Por el contrario, las manifestaciones y acciones llevadas a cabo por grupos de base informales y colectivos de trabajadores (a veces con el asesoramiento de sindicatos de izquierdas) han cosechado algunos éxitos y logrado cierto grado de poder asociativo. *Deliverunion* es un colectivo de trabajadores creado para hacer campaña a favor de un comité de empresa en la delegación de Deliveroo en Berlín, con la ayuda de *Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union* (FAU, sindicato libre de trabajadores).⁴⁶ En 2020, *Deliverunion* representaba principalmente a los trabajadores de Lieferando, pero estaba abierto a repartidores de otras plataformas de reparto y empresas de logística.⁴⁷

Los trabajadores de Gorillas en Berlín consiguieron crear un comité de empresa a finales de 2021. Junto con Lieferando, Gorillas se ha convertido en una de las mayores plataformas de reparto de comida y productos de alimentación en Alemania. La empresa cuenta con un órgano activo de representantes de los trabajadores y comités de empresa locales y regionales.⁴⁸ Sin embargo, aunque la creación de un comité de empresa constituye un logro importante, hubo que librar una dura batalla que supuso todo un año de problemas con la dirección y un esfuerzo considerable por parte de las personas que intervinieron. El camino para crear el comité de empresa se describe en el informe de Fairwork y se resume en el Recuadro 2.

Las entrevistas con expertos, trabajadores de Gorillas y encuestados que mantenían vínculos con el comité de empresa y el colectivo de trabajadores de Gorillas arrojan más luz sobre los retos que hubo que superar durante el proceso y también sobre algunos de los principales acontecimientos que facilitaron el éxito. En lo que respecta a los acontecimientos que lo hicieron posible, en primer lugar, las entrevistas señalan la importancia de la tecnología para la comunicación entre los trabajadores y para fomentar la solidaridad en torno a preocupaciones

e intereses comunes. Supuestamente, el colectivo surgió de un grupo de WhatsApp "sin encargados" que se creó para compartir experiencias y ayudar a los trabajadores a brindarse apoyo mutuo. Aunque, según se afirma, muchos de los mensajes se referían a quejas de los trabajadores relativas a la empresa o a problemas concretos, de aquellas conversaciones comenzaron a surgir voces más estructuradas que posteriormente sentarían las bases del colectivo. En segundo lugar, algunos sucesos clave sirvieron de catalizadores para que los trabajadores se unieran. Por ejemplo, las duras condiciones meteorológicas de febrero de 2021 y el hecho de que la empresa no suspendiera sus operaciones durante esa climatología extrema impulsaron la convocatoria de huelgas. El intento de despido de un miembro activo del colectivo emergente contribuyó, a su vez, a que se intentara organizar un comité electoral. En tercer lugar, el despido masivo de los trabajadores que participaron en las huelgas no autorizadas de julio de 2021, y las medidas aplicadas a raíz de ello, contribuyeron a impulsar las elecciones de noviembre con las que se creó el comité de empresa. Por último, aunque el colectivo de trabajadores de Gorillas puede considerarse un grupo de base autoorganizado, parece que el asesoramiento legal de FAU fue fundamental para ayudarles a impugnar el despido del miembro antes citado.

Junto a estos sucesos catalizadores, los entrevistados señalaron distintos retos que tuvieron que afrontar para organizar el colectivo y crear el comité de empresa. En primer lugar, la dificultad de captar y mantener una afiliación activa, dada la elevada rotación y el carácter provisional de la mano de obra. En segundo lugar, la dirección mostró una gran reticencia a atender las quejas de los trabajadores y a crear un comité de empresa. Supuestamente, la empresa contrató abogados que utilizaban técnicas antisindicales, como el despido de afiliados por participar en huelgas, la no renovación de contratos y la retención de los sueldos durante seis o siete meses. En tercer lugar, se tardó tiempo en definir procesos eficaces de toma de decisiones debido a la falta de experiencia. En un primer momento, el colectivo intentó alcanzar el consenso en todas las decisiones, aunque a veces resultaba difícil debido a las diferencias ideológicas y

por personalismos. En consecuencia, el grupo ahora se inclina por un proceso de toma de decisiones por mayorías mediante votación. En cuarto lugar, como ocurre en gran parte de Europa, el marco jurídico alemán no confiere protección legal a los colectivos de trabajadores cuando participan en huelgas. Supuestamente, el colectivo estudió formalmente convertirse en una "coalición" para obtener dichas protecciones, pero se decidió no seguir adelante con esta idea. Por último, aunque el colectivo recibió cierto apoyo y asesoramiento de sindicatos más formales, señaló que tuvo dificultades para establecer relaciones efectivas debido a las "diferencias ideológicas irreconciliables" sobre cuál debía ser el verdadero papel de un sindicato. En lo que respecta a esto último, uno de los retos de los sindicatos consolidados a la hora de captar afiliados tiene que ver con las normas de admisión. Los entrevistados señalaron que los trabajadores no ven claramente qué sentido tiene afiliarse a un sindicato si sus contratos son solo de seis o doce meses y no obtienen el reconocimiento de afiliados sindicales hasta que hayan pasado tres meses.

En Alemania, los comités de empresa pueden defender a los empleados y les asisten una serie de derechos para poder realizar su labor. Entre ellos figuran el derecho a obtener determinados tipos de información, el derecho de consulta, el derecho a rechazar decisiones empresariales en ciertas circunstancias y el derecho a la cogestión. En el caso del comité de empresa de Gorillas, las actividades cotidianas consistían en gran medida en ayudar a cada trabajador a resolver diversos problemas laborales, en representarlos en las disputas con el empleador y en mantener una comunicación con la dirección en torno a determinadas cuestiones. Sin embargo, a pesar de que la creación del comité de empresa se llevó a cabo con éxito, sigue siendo difícil que este avance se traduzca en mejores condiciones laborales.

Los entrevistados señalaron que la relación entre el comité de empresa y la dirección no era buena. Uno de los encuestados afirmó que la única vez que la dirección pareció reconocer al comité de empresa fue cuando "le pareció conveniente". En la mayoría

de los casos, esto se produce cuando se solicita al comité de empresa que dé su aprobación a las cartas de despido. Todos los despidos y medidas disciplinarias, que aparentemente han sido numerosos, se remiten al comité de empresa con la petición por parte de la dirección de que acuerde autorizar el despido. Sin embargo, cuando el comité de empresa impugna un despido, al parecer, la dirección suele hacer caso omiso de sus objeciones. Además, a pesar del elevado número de problemas laborales graves que los empleados denuncian ante el comité de empresa —como la mala calidad de los equipos, los retrasos o el impago de los salarios, la negativa a pagar un seguro de salud y accidentes, el acoso y abuso "endémicos", el nepotismo y el favoritismo (a menudo por motivos étnicos)—, los encuestados señalaron que la dirección apenas tomaba medidas cuando el comité de empresa se los planteaba. Además, el comité de empresa supuestamente se enfrentaba a diversos litigios con la empresa. Al parecer, todo esto consumía mucho tiempo y energía, lo que finalmente provocaba un problema de falta de recursos. El elevado volumen de problemas individuales dejaba muy poco tiempo para hacer campaña a favor de una mejora de las condiciones.

A pesar de estos retos, los entrevistados señalaron varios éxitos derivados de la creación de un comité de empresa y de la labor del trabajo del colectivo. En primer lugar, el comité de empresa ha conseguido ayudar a numerosos trabajadores de Gorillas con sus disputas y procedimientos disciplinarios. Estos logros son importantes y, en algunos casos, tienen un valor incalculable para los trabajadores afectados. En segundo lugar, el comité de empresa constituye asimismo un recurso y una fuente de información importante para los trabajadores en relación con diversas cuestiones, como sus derechos laborales y cómo acceder a la información. Es probable que dichos servicios resulten útiles para muchos más trabajadores y no solo para aquellos que entran en disputas con el empleador. En tercer lugar, al parecer, el trabajo del colectivo ha dado lugar a numerosas relaciones productivas con los trabajadores de otras empresas del sector del *q-commerce* y el reparto de comida, como, por ejemplo, Flink y Lieferando. Gracias a esos vínculos, los trabajadores

de esas compañías han conseguido crear sus propios comités de empresa. En Getir también se creó un colectivo de trabajadores asociado, aunque la dirección rechazó una iniciativa para constituir un comité de empresa.⁴⁹ En cuarto lugar, la labor del colectivo de trabajadores de Gorillas y de otros había aumentado las presiones sobre el sector para que las empresas ofrecieran contratos indefinidos/fijos, en lugar de los contratos de duración determinada que utilizaba Gorillas. Por último, una acción

colectiva llevada a cabo por agrupaciones informales de trabajadores y el colectivo de trabajadores había conseguido ciertos avances en cuestiones específicas, como la revocación de despidos injustos y la dotación de equipamiento de invierno. Por tanto, a pesar de los numerosos retos, los trabajadores del *q-commerce* en Alemania habían logrado algunos progresos en cuanto a la mejora de las condiciones en el sector gracias a la creación de formas asociativas de poder en el lugar de trabajo.

RECUADRO 2: El camino hacia la creación de un comité de empresa: el caso de Gorillas

Un informe de Fairwork relata cómo comenzó la batalla durante todo un año para crear un comité de empresa.⁵⁰ En **febrero de 2021**, los trabajadores de la delegación de Gorillas en Berlín pidieron equipamiento de invierno adecuado para afrontar unas condiciones climatológicas especialmente duras. Cuando la dirección se negó a facilitárselo, los repartidores de varios almacenes pararon las entregas durante varios días consecutivos. Gorillas atendió finalmente la petición, después de que el Ministerio de Transportes recomendara suspender las operaciones hasta que mejorara el tiempo. Sin embargo, el equipamiento no llegó hasta principios de la primavera y además resultaba inadecuado (según relataron los trabajadores en nuestras entrevistas). Asimismo, el personal comenzó a denunciar otros problemas, como el cálculo erróneo del sueldo y el impago de este, el impago de las bajas por enfermedad y la falta de respuesta por parte de la dirección a las cuestiones planteadas. La situación provocó que los trabajadores redoblaran sus esfuerzos para organizarse. En **marzo de 2021**, un miembro del grupo de base del colectivo de trabajadores de Gorillas fue despedido dos semanas antes de que finalizara su período de prueba. El caso se llevó a juicio para impugnar el despido por razones técnicas (siguiendo el asesoramiento de FAU). A continuación, el *Colectivo de Trabajadores de Gorillas* reunió apoyo suficiente para celebrar una asamblea general a fin de formar un consejo electoral para crear un comité de empresa.

En **junio de 2021** se organizaron más manifestaciones y huelgas no autorizadas tras el despido de otro trabajador durante su período de prueba. Los manifestantes creían que el despido se debía realmente a los esfuerzos de su ahora excompañero para combatir la inseguridad laboral y mejorar las condiciones laborales. A finales de junio se organizó otra manifestación fuera de la sede de Gorillas en Berlín. Las reivindicaciones de los trabajadores se trasladaron directamente al consejero delegado de Gorillas, Kağan Sümer, y los trabajadores también recurrieron a las redes sociales para dar a conocer sus testimonios sobre el mal estado de los equipos y los problemas con el sueldo a fin de apoyar sus peticiones. La respuesta de la dirección fue enviar un correo electrónico a los trabajadores lamentando que algunos trabajadores estuvieran estropeando la experiencia de trabajar en Gorillas. Instaba a los trabajadores a tratar a la empresa como si fuera una familia y no un empleador, pero no reconocía ningún error por parte de Gorillas. Esto desató nuevas manifestaciones y algunas de las acciones llevaron al cierre de las operaciones. Gorillas calificó estos actos como huelgas no autorizadas (porque no tenían respaldo sindical) y despidió a 350 trabajadores (aunque algunos de ellos fueron readmitidos posteriormente tras ganar los juicios).

Durante el otoño hubo más huelgas y activismo, y se logró un mayor apoyo para crear un consejo electoral. En **noviembre de 2021** se celebraron con éxito las elecciones y se creó un comité de empresa para los trabajadores de Gorillas en Berlín.

6. REINO UNIDO



Un análisis comparativo de ámbito europeo llevado a cabo por McKinsey señala que el Reino Unido tiene la mayor proporción de comercio electrónico de productos de alimentación (seguido de Francia y los Países Bajos).⁵¹ Dentro de este mercado floreciente, numerosas empresas emergentes del *q-commerce*, como Getir, Zapp y Jiffi, han tratado de conseguir cuota de mercado. Los grandes establecimientos minoristas tradicionales han adoptado el modelo de comercio omnicanal, y plataformas de reparto más consolidadas, como Uber Eats y Deliveroo, se han diversificado para captar una parte del crecimiento previsto. Las sucesivas consolidaciones y adquisiciones han resultado perjudiciales para los trabajadores. Sin embargo, aunque se han conseguido importantes avances sindicales para los trabajadores de plataformas de mensajería y transporte, el nivel de actividad sindical es comparativamente inferior en el caso concreto del *q-commerce*. Los problemas del mercado de trabajo y del empleo señalados en nuestro estudio de políticas complementario se suplementan aquí con los puntos de vista de organizadores de actividades sindicales y expertos en relaciones industriales. En primer lugar se examina el contexto global de las relaciones industriales y el trabajo en plataformas; en segundo lugar, se presentan diversos logros sindicales a modo de ejemplo, tanto de poder institucional como de poder asociativo, junto con los retos asociados a la organización de los trabajadores en el sector.

6.1 DEFINICIÓN DEL CONTEXTO INDUSTRIAL Y PERSPECTIVA GENERAL DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS

Tras un período de crecimiento de cuatro años, la afiliación sindical en el Reino Unido se sitúa en el 23,1 %, la tasa más baja de la historia. Los datos de la encuesta de población activa del Reino Unido revelan que el 76 % de los afiliados tienen más de 35 años, un 47 % lleva diez o más años trabajando para el mismo empleador y los trabajadores de las grandes empresas tienen más probabilidades de estar sindicalizados.⁵² Los sistemas nacionales de negociación colectiva y la normativa laboral no son uniformes. En el Reino Unido se ha producido una "erosión y un debilitamiento

continuados de la negociación colectiva".⁵³ Los acuerdos están fundamentalmente descentralizados y se firman en el marco de la empresa o a escala local, con una cobertura reducida y en descenso en comparación con otros países europeos.⁵⁴ Los acuerdos nacionales o sectoriales cubren el 21,4 % de los empleos del sector privado en el Reino Unido.⁵⁵ El análisis de la densidad sindical por sector muestra que, entre los trabajadores del transporte, la afiliación se sitúa en el 36,6 %, frente al 12,1 % en el caso de los trabajadores del sector minorista.⁵⁶

Junto a este contexto más amplio de sindicalización, el trabajo en plataformas ha experimentado un crecimiento en el Reino Unido. En 2018 se estimaba que el 13 % de la mano de obra realizaba algún tipo de trabajo en plataformas, y el 6 % trabajaba más de diez horas semanales en plataformas u obtenía al menos un tercio de sus ingresos de ellas.⁵⁷ El Trades Union Congress (TUC), el órgano directivo de los sindicatos, señaló que, en 2021, el porcentaje de personas que trabajaban semanalmente para una plataforma había ascendido al 14,7 % (alrededor de 4,4 millones).⁵⁸ Al igual que en España y Alemania, existe una elevada rotación de trabajadores y la mayoría de los trabajadores de plataformas que ofrecen servicios *in situ* suelen ser hombres jóvenes, y recurren al trabajo en plataformas para complementar sus ingresos.⁵⁹⁶⁰

Existe un amplio reconocimiento de la necesidad de normas legales mejoradas para garantizar que los trabajadores de plataformas estén debidamente cubiertos por mecanismos de protección laboral, así como para abordar la aparición de formas digitales de gestión.⁶¹⁶² El análisis del TUC pone de relieve de qué manera los falsos autónomos suelen sufrir problemas de planificación, ingresos desiguales, trayectorias profesionales horizontales y perspectivas a largo plazo inestables.⁶³ Sin embargo, nuestro estudio de políticas complementario demuestra que estos problemas también son frecuentes en el caso de los trabajadores del *q-commerce*, independientemente de su situación laboral. Los expertos en el sector describieron de qué manera los cambios en los acuerdos de financiación, que exigen que las empresas definan una "senda hacia la rentabilidad", podrían tener también consecuencias adversas para los trabajadores. Los trabajadores con

los que hablamos en el Reino Unido confirmaron que la reducción de costes se está convirtiendo en sinónimo de mayor temporalidad y precariedad. La revisión de Taylor sobre las prácticas laborales modernas⁶⁴ y la posterior respuesta del Gobierno británico⁶⁵ reconocían la necesidad de abordar las incertidumbres asociadas a unos mercados de trabajo cambiantes. Sin embargo, la respuesta normativa no está siendo rápida. Además, una ausencia llamativa en el análisis era el desequilibrio de poder al que se enfrentan los trabajadores temporales.⁶⁶

6.2 SINDICALIZACIÓN: LOGROS Y RETOS

Dentro de este contexto general, pasamos ahora a analizar los avances para los trabajadores de plataformas y los retos a que se enfrentan los sindicatos a la hora de intentar organizar sindicalmente a aquellos que trabajan en el sector del *q-commerce*. Mick Rix, director nacional del sindicato GMB, rechaza la premisa de unas protecciones laborales deficientes al afirmar lo siguiente: "El trabajo "gig" y de plataformas no tiene por qué ser el salvaje Oeste para los derechos de los trabajadores". Sin embargo, la sindicalización dirigida específicamente a los trabajadores del *q-commerce* está relativamente poco desarrollada. Por tanto, a continuación se ofrece un análisis de los logros y los retos que tienen consecuencias para estos trabajadores.

Existe una variedad de sindicatos tanto tradicionales (como, por ejemplo GMB, Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) y Unite the Union) como de base, así como organizaciones que representan a trabajadores de plataformas (Independent Workers' Union of Great Britain (IWGB) y Workers Union). Las actuaciones judiciales han sido una forma importante de oposición. El caso *Uber BV & Ors. contra Aslam & Ors* ilustra de qué manera los trabajadores han conseguido expresar poder institucional a través de los tribunales. El caso se refería a la condición de trabajador y, en última instancia, consideraba que los conductores de la plataforma de Uber eran trabajadores con derecho a un salario mínimo y a protección respecto del tiempo de trabajo. Para los trabajadores de la economía "gig" que no están contratados directamente, el caso sienta

las bases para que presenten una impugnación similar.

No obstante, aunque este tipo de jurisprudencia tiene consecuencias importantes para el conjunto de la economía "gig", tanto los trabajadores como los expertos señalaron que las victorias legales, los derechos que se obtienen y la protección laboral todavía deben ponerse en práctica. La capacidad de los trabajadores de acceder al poder institucional se ve constreñido por la baja afiliación antes señalada, los costes y los largos períodos de tiempo requeridos cuando se presenta una demanda, y la falta de acatamiento de las sentencias por parte de las empresas. El apartado 3 de nuestro estudio de políticas complementario es ilustrativo en este sentido. Los entrevistados describían de qué modo los contratos y los acuerdos laborales se habían reconfigurado para evitar responsabilidades legales,⁶⁷ y en qué casos la protección laboral sencillamente no se cumplía.

El resultado del caso Uber también tuvo relevancia en lo que se refiere a la sindicalización posterior. El caso contó con el apoyo del sindicato GMB, que posteriormente firmó un convenio colectivo con Uber. Más recientemente, también ha llegado a un acuerdo de reconocimiento voluntario con Deliveroo. Este acuerdo cubre a los trabajadores del *q-commerce* de Deliveroo Hoop, tanto los contratados directamente en calidad de preparadores de pedidos como los repartidores autónomos. Este acuerdo voluntario incluye sistemas de representación, negociaciones salariales anuales y compromisos en materia de salud y seguridad, diversidad e inclusión. El IWGB se ha mostrado crítico con este "acuerdo alcanzado entre bastidores" y sostiene que socava los intereses de los trabajadores, especialmente en cuanto a la situación laboral.⁶⁸ En virtud de este acuerdo, los trabajadores tienen la categoría de autónomos, un estatus al que se opone IWGB. Sin embargo, GMB adopta un planteamiento contrario al señalar de qué modo los afiliados están dispuestos a mantener su independencia y libertad a la hora de elegir si quieren trabajar y en qué momento hacerlo. Rix, de GMG, reconocía que "estos acuerdos no son perfectos [y que] cambiarán". No obstante, afirma que son vitales para los trabajadores de plataformas de transporte y reparto, ya que proporcionan un punto de partida para elaborar normas mejoradas. Dada

la expansión tanto de Uber como de Deliveroo en el negocio del *q-commerce*, los acuerdos pueden ser pertinentes para los trabajadores de esas plataformas.

Además de estos avances, los sindicatos son expertos en hacer campaña sobre los diversos problemas a que se enfrentan los trabajadores del *q-commerce*. En el contexto de estos acuerdos de reconocimiento, las iniciativas para desarrollar el poder asociativo mediante la organización de campañas relativas al derecho a ir al baño⁶⁹ de los trabajadores de las empresas de reparto, la remuneración⁷⁰ de los preparadores de pedidos y la salud y seguridad en la carretera⁷¹ para los repartidores podrían resultar fructíferas.⁷²

Aparte de estos ejemplos de sindicalización y campañas sindicales, durante las entrevistas también se observaron signos de autoorganización, como en el caso alemán. Los trabajadores explicaron cómo habían creado un foro durante un proceso sujeto al TUPE (reglamento relativo a la protección del empleo en caso de transmisión de empresas),⁷³ cuyo propósito era plantear las inquietudes colectivas a la dirección. Sin embargo, el foro se disipó cuando la empresa fue adquirida y el nuevo empleador tomó el control. Otro trabajador y afiliado sindical en el ejercicio de su puesto explicó de qué manera había instado a sus compañeros a aprovechar su poder asociativo colectivo para responder a los cambios en el sistema de primas salariales que había aplicado la dirección. El entrevistado, que consideraba peligrosos los nuevos objetivos, instó a sus compañeros a responder ralentizando el servicio, en lugar de acelerarlo. No obstante, también reconoció la inutilidad de su sugerencia, dada la falta de interés colectivo entre sus compañeros.

En claro contraste con estos avances limitados, el personal de los almacenes de Amazon mantiene un litigio con la dirección. Esta situación ha dado lugar a la primera huelga oficial de los trabajadores de la empresa en el Reino Unido.⁷⁴ Aunque sus preocupaciones son muy similares a las de los trabajadores del *q-commerce* —en relación con los salarios, el entorno altamente exigente y el control y la gestión mediante un algoritmo—, el tamaño de sus centros de trabajo es totalmente distinto. Dado el perfil de afiliados sindicales antes señalado, esta circunstancia demuestra los

retos asociados a la captación y sindicalización de los trabajadores de plataformas, incluidos los del sector del *q-commerce*.^{75 76} Factores como la elevada rotación de trabajadores, la edad típica y las motivaciones de las personas que trabajan en este sector exigen que los sindicatos adopten nuevas estrategias.

En respuesta a estos retos, y tal y como ya se ha señalado en relación con el acuerdo de Deliveroo, los sindicatos tradicionales (GMB) y de base (IWGB) tienen planteamientos distintos en materia de sindicalización.^{77 78 79} Un estudio comparativo ha demostrado de qué modo los sindicatos tradicionales suelen utilizar un planteamiento más centrado en el centro de trabajo, mientras que los sindicatos de base se orientan a una zona geográfica y, por tanto, tienen mayor capacidad de sindicalización en las distintas plataformas.⁸⁰ Rix (GMB) reconocía la necesidad de que los sindicatos tradicionales centraran sus esfuerzos más allá de las estructuras regionales y de las delegaciones. Tal y como señalaba: "como sindicato, debemos pensar cómo operamos sobre el terreno... trascendiendo las fronteras regionales".

La rápida rotación de trabajadores y la tendencia a trabajar para múltiples plataformas subraya la necesidad de replantearse los sistemas de afiliación sindical y las estructuras de las delegaciones. El estudio demuestra sistemáticamente que el trabajo en plataformas suele utilizarse para complementar los ingresos y que los trabajadores operan en varias plataformas.^{81 82} En la fase cualitativa del estudio, tanto los trabajadores como los líderes sindicales confirmaron esta conclusión. Esto demuestra que el empleo es ahora menos estable y subraya la necesidad de que los sindicatos reclasifiquen la afiliación sindical de modo que pertenezca a la persona y no al puesto de trabajo. Joyce et al. describe la importancia de "construir poder asociativo de manera imaginativa vinculando a los trabajadores de las distintas empresas y sectores".⁸³ Al impulsar una cultura de solidaridad entre los trabajadores de las diferentes empresas se resta importancia al lugar de trabajo y al tamaño del centro de trabajo. Los sindicatos británicos parecen estar a punto de hacer su incursión en este sector. Sin embargo, su expansión depende en gran medida de que se encuentren fórmulas para contrarrestar los retos descritos.

7. CONCLUSIÓN



Partiendo de las conclusiones de un estudio de políticas complementario sobre las dinámicas empresariales y los patrones de empleo en el sector europeo del *q-commerce*, este estudio examina los patrones y perspectivas para la sindicalización en el *q-commerce*. A pesar de las turbulencias económicas que acusa el sector y la prevalencia de fusiones y adquisiciones, parece probable que los servicios de entregas rápidas se mantengan de algún modo a medio y largo plazo. Además, el predominio de unas condiciones laborales deficientes y en proceso de deterioro en el *q-commerce* impulsa orgánicamente a los trabajadores hacia formas de acción colectiva que pueden servir de base para los sindicatos. Por tanto, los sindicatos podrían beneficiarse si prestan atención a las tendencias empresariales en el sector y a las iniciativas de sindicalización de los trabajadores del *q-commerce*.

Este estudio de políticas ha elaborado un enfoque de recursos de poder críticos para analizar el contexto estructural en el que operan los trabajadores y los sindicatos que tratan de sindicalizar el sector. Al pormenorizar la sindicalización del sector, mostramos de qué manera, las empresas de *q-commerce*, en tanto que proveedores logísticos a demanda, dependen de unos flujos fluidos de mercancías a través de las cadenas de suministro y los almacenes, hasta los vehículos de reparto que realizan la entrega del último kilómetro. Las vulnerabilidades del modelo justo a tiempo, junto con los fuertes desembolsos de capital y la intensa concentración espacial de los trabajadores dentro y fuera de las tiendas oscuras, confieren a los trabajadores del *q-commerce* la capacidad de detener los servicios con relativa facilidad (como se ha demostrado especialmente bien con las huelgas de Glovo en España). Por otro lado, la débil posición empresarial, tanto desde el punto de vista financiero (dependencia de un capital de riesgo cada vez más inestable) como en relación con los poderosos proveedores mayoristas, reduce el potencial de las empresas de *q-commerce* para absorber los incrementos salariales en comparación con los minoristas tradicionales. Por otro lado, el uso generalizado de mano de obra precaria e inmigrante dificulta la captación de afiliados por parte de los sindicatos y las organizaciones de trabajadores. También hay pruebas de que algunas empresas se oponen férreamente a los esfuerzos de los

trabajadores para organizarse colectivamente. Sin embargo, el deterioro de las condiciones financieras en el sector del *q-commerce* está estrechamente relacionado con el empeoramiento de las condiciones laborales, lo que resulta en iniciativas por parte de los trabajadores para mejorarlas (cuando se dan las condiciones estructurales adecuadas para ello).

Teniendo en cuenta estas condiciones, el estudio de políticas examina los éxitos y fracasos en las iniciativas de sindicalización de los trabajadores del *q-commerce* en Europa llevadas a cabo hasta la fecha, y analiza detenidamente los casos de España, Alemania y Reino Unido. La Tabla 1 resume estas condiciones y las conecta con los resultados de las iniciativas de sindicalización (poder asociativo).

En España, CC. OO., UGT y CGT han comenzado ya, con éxito, a captar y sindicalizar a los trabajadores con unos resultados formidables en cuanto a la creación de comités de empresa en Cataluña que empiezan a lograr avances concretos para los trabajadores. Un factor fundamental que ha contribuido a ello es el entorno institucional (con un gobierno de centroizquierda que se ha interesado en mejorar las condiciones en el sector), un sistema de relaciones industriales que favorece la negociación colectiva y un grupo de base formado por trabajadores sindicalizados que se mueven entre otras partes de la economía de plataformas y que están preparados para emprender acciones colectivas de manera semiautónoma. En este entorno, los sindicatos pueden aprovechar el poder asociativo de los trabajadores para crear comités de empresa capaces de impugnar las prácticas laborales deficientes y, a su vez, captar trabajadores para los sindicatos y desarrollar un poder estructural que posiblemente persista. En Alemania, los trabajadores del *q-commerce* se organizan fundamentalmente a través de acciones autónomas llevadas a cabo por colectivos de repartidores, que han conseguido organizar huelgas y crear comités de empresa. Todo ello mientras se enfrentaban a diversos obstáculos legales y gerenciales, y con unos sindicatos tradicionales con dificultades para sindicalizar a los trabajadores del sector. Por tanto, el poder asociativo todavía debe consolidarse en formas sólidas de poder estructural o institucional. No obstante, los colectivos autónomos de trabajadores han logrado verdaderas proezas en cuanto

a su organización. En el caso del Reino Unido, con un sistema de relaciones industriales caracterizado por la descentralización, el hecho de que la negociación colectiva se realice en el ámbito de la empresa y de que los trabajadores tengan escasos derechos plantea retos para los trabajadores y los sindicatos. Los propios trabajadores no han preparado acciones colectivas de forma autónoma que sean reseñables. Además, los responsables sindicales entrevistados —incluso aquellos que trabajan en segmentos similares de la economía de plataformas— apenas daban muestras de haber intentado captar o sindicalizar a los trabajadores del *q-commerce* en concreto. En su lugar, los sindicatos se han centrado en mejorar el poder institucional preparando batallas legales con las empresas de plataformas en torno al problema del empleo autónomo, una cuestión sin apenas incidencia en el trabajo del *q-commerce*. A pesar de ello, los trabajadores entrevistados mostraban signos eloquentes de insatisfacción laboral. Tenían claro interés en hablar con los investigadores sobre este asunto, y señalaban que el sector está abierto a sindicatos con tiempo y recursos para comenzar a captar afiliados, incluso aunque la acción colectiva no sea inminente.

La elevada rotación de trabajadores constituye una barrera importante para la sindicalización en estos casos. Las iniciativas sectoriales y locales (como la diseminación de colectivos de trabajadores y repartidores entre las distintas empresas de Berlín, por ejemplo) podría ayudar a garantizar que los trabajadores que abandonen una empresa y se unan a otra puedan seguir siendo sindicalistas activos. Desde el punto de vista institucional, un objetivo importante para las campañas emprendidas por trabajadores y sindicatos probablemente sea presionar para incorporar a los trabajadores del *q-commerce* en los convenios colectivos vigentes para el sector que cubren a los trabajadores de los establecimientos minoristas físicos tradicionales. De esta forma disminuiría la preocupación por la capacidad que tienen las plataformas del *q-commerce* de erosionar las condiciones existentes y los salarios en el sector, y se garantizaría que los trabajadores disfrutaran de unas condiciones laborales de calidad a pesar de la elevada rotación. Sin embargo, hasta ahora, la cuestión relativa a la creación de poder social ha sido

menos evidente. Entre las estrategias que permitirían avanzar en este ámbito figurarían involucrar a las autoridades locales y los colectivos vecinales (ante la preocupación por el hecho de que las tiendas oscuras fomenten congregaciones ruidosas de repartidores en el exterior), la existencia de ONG centradas en problemas de transparencia de los algoritmos (enfocándose en la intensificación del trabajo que llevan implícita los sistemas de gestión automatizada utilizados) y campañas contra los bajos salarios. Estas tácticas podrían basarse en los compromisos de las empresas de *q-commerce* con las buenas prácticas laborales para poner de relieve aquellas áreas en las que realmente no se aplican.

El *q-commerce* es un sector emergente. Por tanto, las iniciativas de sindicalización también están en una fase muy temprana y todavía está por ver si los sindicatos conseguirán superar las dificultades para la captación de afiliados y para establecer acuerdos de negociación colectiva formales y adecuados en este nuevo sector. Las experiencias expuestas en este estudio de políticas demuestran que unas condiciones deficientes y en proceso de deterioro en el sector —estrechamente vinculadas a las estrategias empresariales para crear "sendas hacia la rentabilidad" degradando e intensificando las condiciones de trabajo— impulsan orgánicamente a los trabajadores hacia formas de acción colectiva *cuando se dan las condiciones estructurales adecuadas para ello*. Asimismo, las características del sector (inversiones muy elevadas en capital fijo, contacto personal considerable y tendencia hacia contratos laborales formales) son más adecuadas para conseguir formas más sólidas de organización de los trabajadores que las que posiblemente se dan en muchas otras partes de la economía de plataformas. Para garantizar una reforma duradera del sector, los sindicatos deben aprovechar este terreno firme y la disposición y el deseo cada vez mayores de los trabajadores para mejorar sus condiciones.

TABLA 1: RESUMEN DE LOS DISTINTOS RECURSOS DE PODER EN ESPAÑA, ALEMANIA Y REINO UNIDO

	Poder estructural	Poder institucional	Estrategias de trabajadores/sindicatos	Poder asociativo
España	<ul style="list-style-type: none"> • Dos plataformas dominantes de q-commerce: Glovo y Getir. • Entrega a demanda y justo a tiempo; concentración de repartidores y preparadores de pedidos; principalmente con contratos de trabajo (aunque se utilizan trabajadores temporales). • Muchos trabajadores inmigrantes (pero procedentes de los países hispanohablantes de Suramérica), elevada rotación, contratos de corta duración. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cobertura generalizada de acuerdos de negociación colectiva. • Derecho legal de crear comités de empresa para firmar convenios colectivos y negociar las condiciones. • La ley Riders (2021) establece una presunción de laboralidad para muchos trabajadores de plataformas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se aprovecha la labor de grupos de repartidores semiautónomos (CGT, CC. OO.) en cuestiones de sindicalización. • Conexión con luchas laborales anteriores del sector de las plataformas (negocio de reparto de comida de Glovo). • Acciones agresivas (huelgas sostenidas, bloqueo de almacenes) junto con la creación de instituciones sólidas. • Se ofrecen centros de asistencia para que los repartidores se reúnan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los colectivos de base (afiliados a confederaciones sindicales) comenzaron a organizarse en las principales ciudades. • La acción de los grupos de base nutrió la estrategia de captación de los principales sindicatos. • Se recurrió a trabajadores de otras partes de la economía de plataformas (negocio de reparto de comida de Glovo) para gestar la organización de los trabajadores en el q-commerce. • Estructuras sindicales sólidas que participan en negociaciones periódicas con la dirección en las ciudades donde están organizadas.
Alemania	<ul style="list-style-type: none"> • Flink, Gorillas y Getir son las plataformas dominantes. • Entrega a demanda y justo a tiempo; concentración de repartidores y preparadores de pedidos; principalmente con contratos de trabajo. • Muchos trabajadores inmigrantes, elevada rotación, contratos de corta duración. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cobertura generalizada de acuerdos de negociación colectiva. • Derecho legal a crear comités de empresa para negociar las condiciones laborales (pero no los salarios). • Marco normativo estricto para la economía de plataformas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Liderado por sindicatos de base y colectivos de trabajadores. • Creación con éxito de comités de empresa en Gorillas y Getir. • Falta de avances por parte de los sindicatos tradicionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Huelgas y protestas organizadas por colectivos autónomos de trabajadores muy motivados de nueva creación. • Los centros de asistencia ayudaron a captar miembros para los colectivos. • La acción autónoma no se ha traducido en una afiliación sindical duradera.
Reino Unido	<ul style="list-style-type: none"> • Gorillas, Getir y GoPuff son las principales plataformas. • Entrega a demanda y justo a tiempo; concentración de repartidores y preparadores de pedidos, aunque hay muestras de aumento de la precariedad y la temporalidad. • Muchos trabajadores inmigrantes, elevada rotación, contratos de cero horas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sin tradición de comités de empresa. • Baja cobertura de la negociación colectiva. • Sistema de relaciones industriales dirigido por los empresarios. • Pocas restricciones a las plataformas (aunque se han logrado algunos éxitos judiciales, como el caso Uber). 	<ul style="list-style-type: none"> • Escasas muestras de sindicalización, ya sea en sindicatos de base o en sindicatos tradicionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • n.d.

BIBLIOGRAFÍA

Cini, L. (2022) "Resisting algorithmic control: Understanding the rise and variety of platform worker mobilisations". *New Technology, Work and Employment*. DOI: [10.1111/ntwe.12257](https://doi.org/10.1111/ntwe.12257)

Herr, B., P. Schörpf y J. Flecker (2021) "How place and space matter to union organizing in the platform economy", en J. Drahokoupil y K. Vandaele (eds) *A Modern Guide to Labour and the Platform Economy* (Northampton: Edward Elgar Publishing), pp. 112-127.

NOTAS FINALES

- 1 Este aspecto se aborda más detenidamente en un informe complementario: Verdin, R. et al. (2023) [Policy study 1 reference to go here once title and authorship finalised].
- 2 Vandaele, K. (2018) "Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe". Trabajo de investigación. ETUI 2018.05, pp. 1-33.
- 3 Stehlin, J., y W. Payne (2022). "Disposable infrastructures: 'Micromobility' platforms and the political economy of transport disruption in Austin, Texas". *Urban Studies*, 2(60): 274-291. doi: 10.1177/00420980221091486
- 4 Shapiro, A. (2023) "Platform urbanism in a pandemic: Dark stores, ghost kitchens, and the logistical-urban frontier", *Journal of Consumer Culture*, 1(23): 168-187. DOI: 10.1177/14695405211069983
- 5 Hess, M. (2004). "'Spatial' relationships? Towards a reconceptualization of embedded ness". *Progress in Human Geography*, 2(28): 165-186. DOI: <https://doi.org/10.1191/0309132504ph479oa>
- 6 Frenken, K. y L. Fuenfschilling (2021) "The rise of online platforms and the triumph of the corporation". *Sociologica*, 3(14):L 101-113. DOI: 10.6092/issn.1971-8853/11715
- 7 Fox-Hodess, K. (2019) "Worker power, trade union strategy, and international connections: Dockworker unionism in Colombia and Chile". *Latin American Politics and Society*, 3(61): 29-54. DOI: 10.1017/lap.2019.4
- 8 Joyce, S., M. Stuart y C. Forde (2022) "Theorising labour unrest and trade unionism in the platform economy". *New Technology, Work and Employment*. DOI: 10.1111/ntwe.12252
- 9 Nowak, J. (2021). "Do choke points provide workers in logistics with power? A critique of the power resources approach in light of the 2018 truckers' strike in Brazil". *Review of International Political Economy*, 5(29): 1675-1697. DOI: 10.1080/09692290.2021.1931940
- 10 Joyce, S., M. Stuart y C. Forde (2022) "Theorising labour unrest and trade unionism in the platform economy". *New Technology, Work and Employment*. DOI: 10.1111/ntwe.12252
- 11 Vandaele, K. (2021) "Collective resistance and organizational creativity amongst Europe's platform workers: a new power in the labour movement?", in J. Haidar y M. Keune (eds), *Work and Labour Relations in Global Platform Capitalism* (Northampton: Edward Elgar Publishing), pp. 206-235.
- 12 Fuchs, M., P. Dannenberg, T. Lopez et al. (2022) "Location-specific labour control strategies in online retail". *ZfW – Advances in Economic Geography*. DOI: 10.1515/zfw-2021-0028
- 13 Selwyn, B. (2016) "Global value chains and human development: A class-relational framework". *Third World Quarterly*, 10(37): 1768-1786. DOI: 10.1080/01436597.2016.1156484
- 14 Wrigley, N., N. M. Coe y A. Currah (2005) "Globalizing retail: Conceptualizing the distribution-based transnational corporation (TNC)". *Progress in Human Geography*, 4(29): 437-457. DOI: 10.1191/0309132505ph559oa
- 15 Taylor, A. y N. Warren (2022) "Competition issues in UK grocery retailing". CPI Competition Policy International, 5 de enero.
- 16 Yau, A. (2021) "Several major convenience wholesalers in talks with rapid home delivery services". BetterRetailing.com, 8 de diciembre.
- 17 Yau, A. (2022) "AF Blakemore in wholesale partnership with Gorillas". BetterRetailing.com, 4 de abril.
- 18 Loewen, K. (2018) "Reproducing disposability: Unsettled labor strategies in the construction of e-commerce markets". *Environment and Planning D: Society and Space*, 4(36): 701-718. DOI: 10.1177/0263775818770453
- 19 van Doorn, N. y D. Vijay (2021) "Gig work as migrant work: The platformization of migration infrastructure". *Environment and Planning A: Economy and Space*. DOI: 10.1177/0308518X211065049
- 20 Verdin, R. et al. (2023) [Policy study 1 reference to go here once title and authorship finalised]
- 21 "Industrial relations in Spain: background summary". etui. 22 de mayo de 2016.
- 22 Rodríguez-Pinero Royo, M. (2020). "Platforms & platform work in Spanish industrial relations", *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2(41): 443-472.
- 23 Pesole, A., M. Urzi Brancati y E. Fernández-Macías (2020). "New evidence on platform workers in Europe". Oficina de Publicaciones de la Comisión Europea.
- 24 Fernández-Trujillo, F. y G. Betancor (2022) "The mobilisation of food delivery gig economy workers (riders)". *Capital & Class*. DOI: 10.1177/03098168221131687

- 25 Morales-Muñoz, K. y B. Roca (2022). "The spatiality of collective action and organization among platform workers in Spain and Chile", *Environment and Planning A: Economy and Space*, 7(54): 1411-1431. DOI: <https://doi.org/10.1177/0308518X221103262>
- 26 Véase: "Collective agreement Just Eat". Página web de Digitalplatform Observatory.
- 27 Gilmartin, E. (2022) "Spain is serious about stopping bogus self-employment". *Tribune*, 26 de octubre.
- 28 CC. OO. (2021) "Gig Economy Project – Barcelona: Glovo 'dark supermarket' riders begin unprecedented strike action". *Brave New Europe*, 25 de agosto.
- 29 Fairwork (2022) "Fairwork Germany ratings 2021: Labour standards in the platform economy" (Berlín, Oxford: Fairwork Foundation).
- 30 "Germany". Sitio web worker-participation.eu.
- 31 OCDE y AIAS (2021) *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts* (París: Publicaciones de la OCDE).
- 32 Eurofound (2015) "Collective bargaining in Europe in the 21st century". Bruselas, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. DOI:10.2806/135652
- 33 Fairwork (2022) "Fairwork Germany ratings 2021: Labour standards in the platform economy".
- 34 Eurofound (2015) "Collective bargaining in Europe in the 21st century". Bruselas, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. DOI:10.2806/135652
- 35 OCDE y AIAS (2021) *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*.
- 36 Fuchs, M., P. Dannenberg, T. Lopez et al. (2022) "Location-specific labour control strategies in online retail".
- 37 "Employment in Germany in 2020 across sectors". Sitio web de CEDEFOP.
- 38 "Retail sales revenue in Germany from 2000 to 2023 (in billion euros)". Sitio web de Statista.
- 39 Delberghe, C., R. Herbert, F. Laizet et al. (eds), (2022) "Navigating the market headwinds: The state of grocery retail 2020: Europe". McKinsey and Co.
- 40 Pesole, A., M. Urzì Brancati y E. Fernández-Macías (2020). "New evidence on platform workers in Europe". Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- 41 Fairwork (2022) "Fairwork Germany ratings 2021: Labour standards in the platform economy".
- 42 *Ibid.*
- 43 Trappmann, V., I. Bessa, S. Joyce et al. (2020) "Global labour unrest on platforms: The case of food delivery workers". Berlín: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- 44 Cant, C (2018) "The wave of worker resistance in European food platforms 2016-17". *Notes from Below*, 29 de enero.
- 45 Vandaele, K. (2018) "Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe". Bruselas, ETUI.
- 46 *Ibid.*
- 47 "Deliverunion". Sitio web de FAU.
- 48 Fairwork (2022) "Fairwork Germany ratings 2021: Labour standards in the platform economy".
- 49 Véase el comunicado de prensa: "Tesla union busting at Getir".
- 50 *Ibid.*
- 51 Delberghe, C., R. Herbert, F. Laizet et al. (eds) (2022) "Navigating the market headwinds: The state of grocery retail 2020: Europe".
- 52 Bishop, I. (2022). "Trade union statistics 2021". Londres, The Stationery Office.
- 53 Eurofound (2015) "Collective bargaining in Europe in the 21st century". Bruselas, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. DOI:10.2806/135652. p. 37.
- 54 *Ibid.*, p. 43.
- 55 *Ibid.*, p. 12.
- 56 Bishop, I. (2022) "Trade union membership statistics 2021: tables". Londres, The Stationery Office.

- 57 Pesole, A., M. Urzì Brancati y E. Fernández-Macías (2020). "New evidence on platform workers in Europe".
- 58 TUC (2021) "Seven ways platform workers are fighting back". TUC Research Report, 5 de noviembre, p. 11.
- 59 Hauben, H. (ed.), K. Lenaerts y W. Wayaert (2020) "The platform economy and precarious work". Departamento Temático de Políticas Económicas y Científicas y de Calidad de Vida, PE 652.734.
- 60 Verdin, R., y J. O'Reilly (2022) "Measuring the size of the digital workforce". *Digit Working Paper Series*. DOI: 10.20919/WHFQ8202
- 61 Allen QC, R., y D. Masters (2021) "Technology managing people – the legal implications". London, TUC / AI Law Hub.
- 62 O'Reilly, J. y C. Lewis (2018) "Social protection of mainstream and marginal employment in the UK". Estudio de WSI.
- 63 TUC (2021) "Seven ways platform workers are fighting back". Londres, TUC.
- 64 Taylor, M. (2017) *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*. Londres, The Stationery Office.
- 65 HM Government (2018). "Good work: A response to the Taylor review of modern working practices". Londres, The Stationery Office.
- 66 Bales, K., A. Bogg y T. Novitz (2018) "'Voice' and 'choice' in modern working practices: Problems with the Taylor review". *Industrial Law Journal*, 1(47): 46-75. DOI: 10.1093/dwx028
- 67 TUC (2021) "Seven ways platform workers are fighting back". Londres, TUC.
- 68 IWGB (2022) "IWGB couriers statement on Deliveroo's partnership agreement with GMB". Sitio web de IWGB, 12 de mayo.
- 69 Véase "Toilet dignity". Sitio web de Unite the Union.
- 70 See: "ASDA retain consultations - pick rate". Sitio web de GMB London Region.
- 71 See: "Reclaiming our roads". Sitio web de IWGB.
- 72 Payne, J., C. Lloyd y S. Jose (2022) "Trade unions and digitalisation in Norway and the UK: Findings from the grocery retail sector". UDIG: De Montfort University and Cardiff University.
- 73 El reglamento relativo a la protección del empleo en caso de transmisión de empresas (*Transfer of Undertakings (Protection of Employment)* (TUPE) de 2006 protege las condiciones laborales de los empleados cuando son transferidos a otra empresa.
- 74 Stewart, H. (2023) "First industrial action at Amazon UK hopes to strike at firm's union hostility". *The Guardian*, 22 de enero.
- 75 Hauben, H. (ed.), K. Lenaerts y W. Wayaert (2020) "The platform economy and precarious work". Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- 76 Howcroft, D. y B. Bergvall-Kåreborn (2019) "A typology of crowdwork platforms". *Work, Employment and Society*, 1(33): 21-38. DOI: 10.1177/0950017018760136
- 77 Joyce, S., D. Neumann, V. Trappmann et al. (2020) "A global struggle: Worker protest in the platform economy". ETUI Policy Brief, European Economic, Employment and Social Policy, no. 2/2020.
- 78 Staton, B. (2020) "The upstart unions taking on the gig economy and outsourcing". *Financial Times*, 19 de enero.
- 79 Trappmann, V., I. Bessa, S. Joyce et al. (2020) "Global labour unrest on platforms: The case of food delivery workers". Berlin, Friedrich Ebert Stiftung.
- 80 Joyce, S., M. Stuart y C. Forde (2022) "Theorising labour unrest and trade unionism in the platform economy". *New Technology, Work and Employment*. DOI: 10.1111/ntwe.12252
- 81 Hauben, H. (ed.), K. Lenaerts y W. Wayaert (2020) "The platform economy and precarious work". Departamento Temático de Políticas Económicas y Científicas y de Calidad de Vida, PE 652.734.
- 82 TUC (2021) "Seven ways platform workers are fighting back". Londres, TUC.
- 83 Joyce, S., M. Stuart y C. Forde (2022) "Theorising labour unrest and trade unionism in the platform economy". *New Technology, Work and Employment*. DOI: 10.1111/ntwe.12252

ACERCA DE LOS AUTORES



Dr Steve Rolf

Steve Rolf es un becario de investigación de ESRC en el Digital Futures at Work (Digit) Research Centre de la Universidad de Sussex. Es un economista político que estudia la digitalización del trabajo, el ascenso de las plataformas y sus consecuencias legislativas y geográficas. Es autor de muchas publicaciones sobre temas relacionadas con estas áreas, y actualmente está trabajando en una monografía donde se analiza el ascenso de las plataformas dentro del contexto de la desaceleración económica global a largo plazo.



Dr Wil Hunt

Wil Hunt es profesor de Comportamiento en las organizaciones e investigador en el Digital Futures at Work Research Centre (Digit) de la Universidad de Sussex. Ha publicado estudios sobre varios temas relacionados con el empleo y el mundo laboral. Actualmente su investigación se centra en el uso de las nuevas tecnologías digitales y sus implicaciones para el trabajo y los trabajadores.



Dr Rachel Verdin

Rachel Verdin es una becaria de investigación del Digital Futures at Work Research Centre. Actualmente estudia el alcance de la digitalización y sus efectos sobre los sistemas de bienestar y trabajo en toda Europa como parte del proyecto EUROSHIP. Entre sus intereses de investigación figuran las políticas sociales, las desigualdades de género y digitales, y el futuro laboral. Se unió a la Universidad de Sussex en 2017 como investigadora de doctorado con financiación de la facultad de empresariales. La primera etapa de su trayectoria profesional transcurrió en el movimiento sindical, donde era la única responsable industrial de organizaciones tanto del sector público como privado.

ACERCA DE LA FUNDACIÓN EUROPEA DE ESTUDIOS PROGRESISTAS (FEPS)

La FEPS es la fundación europea de políticas progresistas y el comité de expertos de la familia política progresista a nivel de la UE. Nuestra misión consiste en llevar a cabo investigaciones innovadoras además de ofrecer asesoramiento sobre políticas, formación y debates que inspiren y fundamenten las políticas progresistas en toda Europa.

FEPS
FOUNDATION FOR EUROPEAN
PROGRESSIVE STUDIES



Avenue des Arts 46, B-1000 Bruselas, Bélgica. +32 2 234 69 00
info@fepe-europe.eu
www.fepe-europe.eu
@FEPS_Europe

ACERCA DE UNI - GLOBAL UNION EUROPA

Uni Europa es el sindicato europeo de los trabajadores de servicios, que representa la voz de 7 millones de trabajadores del sector de los servicios procedentes de 272 sindicatos nacionales en 50 países, que trabajan en los sectores que forman el eje central de la vida económica y social en Europa.



Rue Joseph II 40, 1000 Bruselas, Bélgica
www.uni-europa.org
@UNI_Europa

El sector minorista se ha visto reestructurado por el ascenso de las plataformas de comercio rápido (q-commerce), que prometen la entrega de comestibles a menudo en menos de 30 minutos. Este estudio de políticas examina el q-commerce y sus posibles amenazas para los modelos de convenio colectivo ya establecidos y para los sindicatos consolidados entre las empresas minoristas físicas. Este estudio, basado en investigación documental y entrevistas cualitativas a fondo con expertos, partes interesadas del sector y trabajadores de q-commerce en Alemania, España y el Reino Unido, enmarca en su contexto el ascenso del q-commerce y analiza cómo podrían reaccionar los sindicatos ante su aparición. El estudio presenta un marco de enfoque de los recursos de poder para adjudicar la posibilidad de organización en el q-commerce, teniendo en cuenta la estructura del sector y sus mercados laborales. Se hace un resumen de los resultados del estudio sobre la dinámica empresarial, las condiciones laborales y las recomendaciones de políticas en relación con el q-commerce. A pesar de su turbulenta dinámica empresarial, es posible que algunos tipos de q-commerce continúen su actividad y los sindicatos deben esforzarse y dedicar recursos a la organización del q-commerce para proteger a los trabajadores y garantizar que las empresas de q-commerce no menoscaben las condiciones de las personas que trabajan en los sectores adyacentes del comercio minorista y la logística. El estudio esquematiza los recursos de poder estructurales, asociativos, institucionales y sociales a disposición tanto de los trabajadores como de los sindicatos del q-commerce. Finaliza recopilando las lecciones provisionales procedentes del análisis más amplio y casos concretos en España, Alemania y el Reino Unido, antes de sugerir una vía de progreso.

ESTUDIO DE POLÍTICAS PUBLICADO EN MARZO DE 2023 POR:



FEPS
FOUNDATION FOR EUROPEAN
PROGRESSIVE STUDIES



Copyright © 2023 by FEPS