

PROFESIONALES INDEPENDIENTES EN LA ERA DIGITAL: ¿EL FUTURO DEL PRECARIADO?

INDEPENDENT PROFESSIONALS IN THE DIGITAL AGE: THE FUTURE OF THE PRECARIAT?

Antonio Martín-Artiles

Alejandro Godino

Oscar Molina

*Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Institut d'Estudis del Treball (IET),
Universitat Autònoma de Barcelona*

Antonio.Martin@uab.cat | Alejandro.Godino@uab.cat | Oscar.Molina@uab.cat

Resumen

El objetivo de este estudio es comparar las condiciones de trabajo de los trabajadores profesionales independientes (I-Pross) en España e Italia. Esta investigación se ha desarrollado a través del análisis comparado de fuentes estadísticas oficiales en ambos países, la explotación de un cuestionario lanzado a estos profesionales y estudios de casos centrados en las organizaciones que representan a estos profesionales. El crecimiento de los I-Pross (trabajadores autónomos cualificados, pero con condiciones de trabajo precarias; con una gran incertidumbre en los ingresos, en la carga de trabajo y en su protección social) nos pone de relieve la tendencia hacia una depauperación relativa de un segmento importante de las clases medias. En este sentido, las políticas de descentralización, subcontratación y de incentivos del emprendimiento parecen pronosticar un vaciamiento o reducción de las clases medias: una tendencia a la pérdida de su independencia profesional real y su subordinación a la incertidumbre y a la mercantilización del trabajo o comodificación, entendiéndola como escenario progresivamente más común dentro del precariado.

Palabras clave: Trabajadores autónomos; Falsos trabajadores autónomos, Economía digital, Profesionales, Para-sindicalismo, Relaciones laborales, Protección social, Precarización del trabajo

Abstract

The aim of this study is to compare the working conditions of Independent Professional workers (I-Pross) in Spain and Italy. This research is developed through the comparative analysis of official statistical sources in both countries, the use of a questionnaire sent to these professionals and case studies focused on the organizations that represent these professionals. The growth of the I-Pross (qualified self-employed workers, but with precarious working conditions, and great uncertainty about income, workload and their social protection) highlights the tendency towards a relative impoverishment of an important segment of the middle classes. In this sense, the decentralization, subcontracting and entrepreneurship incentive policies seem to predict a depletion or reduction of the middle classes: a tendency to the loss of their real professional independence and their subordination to uncertainty and to the re-commodification of work, understanding it as progressively more common scenario within the precariat.

Keywords: Self-employed, Bogus Self-employed, Gig-economy, Professionals, Cuasi unión, Industrial relations, Social protection, Precarisation of work



Sumario

1. Introducción	232
2. Planteamiento del estudio: Concepto, hipótesis y metodología	234
2.1. Definición de Profesionales Independientes (I-Pross)	234
2.2. Contexto: Tendencias en el mercado de trabajo	234
2.3. Economía digital y polarización de las cualificaciones	235
2.4. Tendencia: emprendimiento e individualización de las relaciones laborales	235
3. Hipótesis y metodología	236
3.1. Objetivos e hipótesis generales. Identificación de perfiles	236
3.2. Objetivos específicos	237
3.3. Metodología	237
3.4. Estudio de casos	238
4. Estudio de organizaciones: UPTA en perspectiva comparada	239
4.1. Representatividad	240
4.2. Objetivo general: Perfiles de los trabajadores autónomos I-Pross	241
4.3. Objetivo específico 1. Condiciones de trabajo: tendencias hacia el precariado	243
4.4. Objetivo específico 2. Economía digital: Utilización de las plataformas digitales	246
4.5. Objetivo específico 3. Asociación, representación y demandas	247
5. Conclusiones	253
Referencias	254

Referencia normalizada

Martín-Artiles, Antonio; Godino, Alejandro; Molina, Oscar (2018): "Profesionales independientes en la era digital: ¿el futuro del precariado?". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 231-256. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.75>

1. Introducción¹

El número de trabajadores autónomos profesionales (Independent Professionals, I-Pross en adelante) ha venido aumentando en muchos países europeos durante los últimos 15 años. Igualmente, han crecido las organizaciones y asociaciones de trabajadores autónomos en los últimos 15 años por la confluencia de distintos procesos (Mori y Semenza 2018a), tales como la descentralización y subcontratación de las empresas (Drohpkupil y Fabo 2017), por el desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), por la influencia de la tecnología digital y por la influencia de las políticas neoliberales para impulsar el "emprendimiento" como remedio del desempleo (Standing, 2014), entre otras cuestiones (UPTA 2010). *¿Estamos ante una nueva tendencia hacia*

la precarización de los trabajadores autónomos profesionales —con alta cualificación— que caen desde posiciones de élites profesionales hasta ocupaciones precarias?

Estas nuevas formas de trabajo son indesligables del desarrollo de la digitalización y automatización en las organizaciones, así como dinámicas de descentralización y subcontratación en las empresas. Procesos encaminados a potenciar la flexibilidad y adaptabilidad de las empresas a las necesidades productivas y de servicio, a través de tomas de decisiones a cada instante ajustadas según el acceso continuo a información multicanal. Las TIC favorecen el proceso de descentralización hacia pequeñas y micro empresas, así como hacia el trabajo autónomo y al trabajo irregular. En la literatura especializada se ha calificado este proceso con distintas etiquetas: *economía disruptiva*, *Fábrica difusa*, *constelación de micro-empresas*, *economía colaborativa* (De Groen y Maselli 2016); *economía sobre demanda* (Smith y Leberstein 2015), *uberización*, *peer-to-peer economy*, etc., de modo que, cada una de estas etiquetas, responde a un tipo de características relativamente espe-

¹ Este trabajo forma parte del proyecto "Independent Workers and Industrial Relations in Europe - i-wire" (Agreement number VS/2016/0149), financiado por la Comisión Europea (DG Employment, Social Affairs & Inclusion) y coordinado por Renata Semenza de la Università degli Studi di Milano.

cíficas de trabajos flexibles o controlados mediante tecnologías digitalizadas (Valenduc y Vendramin, 2017).

Hoy la revolución digital², en el marco de la supuesta Sociedad del Conocimiento, está generando un debate sobre sus potenciales efectos en el trabajo, lo que se manifiesta a través de nuevas formas de empleo, diversificación de los contratos laborales, relaciones laborales individualizadas, así como diferentes tipos de empresas. Todo ello conlleva formas de ocupación atípicas (Gasparri y Tassinari 2018), que están dando lugar a una amplia terminología, tales como: 1) El empleo compartido de un individuo que es contratado por varias empresas al mismo tiempo; 2) la modalidad de trabajo compartido a media jornada; 3) la contratación temporal de personal altamente cualificado o de directivos para unirse a un grupo de resolución de problemas en la empresa; 4) el empleo o la ocupación de disponibilidad según necesidades de las empresas; 5) la ocupación a través de las plataformas TIC; 6) el trabajo autónomo y

de “falsos autónomos” mediante plataformas digitales que pone en contacto a la oferta y a la demanda; 7) el teletrabajo; 8) el trabajo de portafolio que presta un trabajador a diversas empresas para realizar tareas específicas en cada una de ellas; 9) el trabajo de “freelance” cualificado que desarrolla su actividad como autónomo para diferentes empresas y 10) las formas de cooperación puntual de varios trabajadores autónomos o de microempresas para tratar de superar los problemas de su pequeña dimensión (Eurofound, 2015).

Una de las consecuencias de este doble proceso es la fragmentación del tejido productivo, lo que se refleja en el crecimiento de las plataformas de subcontratación por Internet, los servicios de la economía colaborativa o *crowdsourcing*, las plataformas de trabajo autónomo bajo demanda y los trabajadores cualificados I-Pross, usando la terminología de Rapelli (2012).

Estas formas emergentes de ocupación comportan a su vez la fragmentación en las formas de representación colectiva, la emergencia de nuevas formas de representación “para-sindical” (“cuasi-unions”, Mori y Semenza, 2018a), nuevos tipos de asociacionismo profesional, así como una creciente individualización de las relaciones laborales (Drahokoupiul y Fabo, 2017).

Los objetivos específicos del estudio son tres: Primero, queremos conocer las nuevas formas de trabajo, las formas de dedicación temporal y de retribución económica, entre otras. El segundo objetivo específico consiste en estudiar el impacto de la tecnología digital en las condiciones de trabajo de los miembros de las organizaciones de autónomos. Y con el tercer objetivo específico queremos analizar y comparar las formas de asociación y representación colectiva de estos profesionales autónomos y sus demandas a las organizaciones.

Respecto a este último objetivo, estudiaremos los casos de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA), en perspectiva comparada con las organizaciones italianas ACTA, Vivace y Consejos Profesional-Confederación General Italiana del Lavoro (CGIL). La finalidad es conocer el perfil de los I-Pross, que participan en estas organizaciones de trabajadores autónomos cualificados.

² Según Vodafone (2016: 3) la revolución digital conlleva el uso de nuevas tecnologías en el trabajo de los autónomos, tales como “1) el smartphone, que es el dispositivo electrónico más utilizado por los negocios en España, principalmente impulsado por las nuevas formas de trabajo y el alto nivel de movilidad de autónomos de estos; 2) El TPV / Datáfono se considera el dispositivo con mayor potencial de evolución vinculado a los pagos en movilidad y mayor percepción de valor añadido que ofrece un negocio; 3) El email continúa siendo la herramienta digital más utilizada por las Pymes y autónomos en España, sin embargo, gana terreno la mensajería instantánea; 4) A pesar del alto grado de movilidad de los negocios en España las herramientas de video llamada siguen estando a la cola en uso 4) Una herramienta digital con baja penetración pero con un alto potencial para mejorar la escalabilidad y posibilidad de crecimiento a través del ahorro en costes de las Pymes y autónomos es la tecnología cloud y el almacenamiento online; 5) Aunque la mayoría de empresas declara que siempre utiliza Internet, todavía existe una masa numerosa de negocios que no dispone de página web. De entre las que si disponen de web, solo 3 de cada 10 la utiliza para vender online; 6) El uso de dominio propio en web y email, la utilización de redes sociales como Instagram y LinkedIn destaca en los negocios con mayor sensibilidad a su imagen pública: comercio mayorista, industria y servicios; 7) Existe una verdadera brecha digital diferente para cada sector, con soluciones adaptadas a sus necesidades”.

2. Planteamiento del estudio: Concepto, hipótesis y metodología

2.1. Definición de Profesionales Independientes (I-Pross)

Según Rapelli (2012) los I-Pross se definen como trabajadores profesionales, con una formación larga, abstracta, pero también práctica, que requiere largos periodos de formación y de entrenamiento; participan de profesiones o de oficios regulados por colegios o bien por asociaciones profesionales. Los I-Pross constituyen en realidad un grupo heterogéneo de trabajadores, en su mayoría con estudios universitarios, aunque también con Formación Profesional, por tanto, se trata de trabajadores cualificados, profesionales, técnicos, expertos y son trabajadores autónomos sin empleados, realizan actividades con componente intelectual y están en el sector de servicios, son jóvenes comprendidos entre los 25 y 49 años, en su mayoría, también tiene una relativa alta participación de mujeres,

Este perfil I-Pross tiende a aumentar como consecuencia de la digitalización de la economía, de la innovación tecnológica, la descentralización y la subcontratación (CES, 2017). Pero también forma parte de la tendencia hacia la individualización del trabajo mediante la subcontratación, el teletrabajo y la fragmentación del proceso productivo (Rodríguez y Pérez del Prado 2018); de ahí que muchos de ellos estén hipotéticamente pasando de formar parte de las élites profesionales a ser ahorra neo-proletario, embargados por la incertidumbre en sus condiciones de trabajo (jornada, ingresos, etc.). En general, el impacto de la digitalización se focaliza en los Servicios (Gasparri y Tassinari 2018). Los sectores donde se ubican los I-Pross son, entre otros, Información y comunicación, Finanzas y seguros, Servicios profesionales, Inmobiliarias, Servicios Administrativos, Sanidad, Educación, Actividades recreativas, actividades artísticas, entre otros (Rapelli, 2012: 24).

Cabe observar que estos trabajadores independientes son definidos en relación al empleo estándar. Según la OIT los trabajadores por cuenta propia, los empleadores, los miembros de cooperativas, y los trabajadores familiares no son asal-

riados. Y, por tanto, son trabajadores autónomos (ILO, 2006). Los trabajadores autónomos cualificados, aquí denominados como I-Pross, tienen formas legales complejas y diversas, ya sea como trabajador autónomo, o bien como trabajador autónomo económicamente dependiente (Trade) o incluso como trabajador autónomo ocasional. La situación de los I-Pross es cambiante a lo largo del tiempo, atraviesan periodos como empleados y otros periodos como autónomos de forma intermitente, o bien pueden combinar un status de autónomo a media jornada compartida con otro estatus con contrato temporal, o bien trabajo a tiempo parcial, o incluso con un trabajo informal. En suma, las formas legales de los trabajadores autónomos es extremadamente heterogénea, lo que nos da cuenta de una fuerte incertidumbre.

2.2. Contexto: Tendencias en el mercado de trabajo

Los trabajadores autónomos profesionales se han expandido rápidamente en la última década, de hecho, ello se refleja también en la aparición de nuevas organizaciones de trabajadores autónomos en los últimos 15 años, como se verá más adelante (Mori y Semenza, 2018b). El crecimiento de los trabajadores profesionales autónomos (I-Pross) se caracterizan por tener una alta cualificación y aparecen en nuevas actividades, diferentes a las tradicionales, tales como las TIC, las actividades culturales y recreativas, las inmobiliarias y otros. Otro fenómeno que se extiende es el número de trabajadores profesionales que compatibilizan sus actividades con otras, tales como un empleo estable o un empleo temporal o bien a media jornada, otros han pasado de ser empleados y se han convertido en trabajadores autónomos como consecuencia de la política de descentralización de las empresas. Rapelli (2012) estimaba en el año 2011 la existencia de 8.559.200 trabajadores autónomos, equivalentes al 20% del total de trabajadores autónomos en Europa. Entre el año 2000 y 2011 se incrementó de forma exponencial el número de I-Pross (+82%). Por el contrario, el número de trabajadores autónomos no-profesionales apenas se incrementó un 5,6%.

Los datos de Eurostat también confirman esta tendencia. En 2015 se estima que existían 9.826.000 trabajadores profesionales autónomos (I-Pross), lo que viene a representar en torno al

29% del total de los trabajadores autónomos. Por los datos disponibles parece que esta tendencia se ha mantenido en el contexto de la crisis económica, durante el periodo 2008-2015. La media de incremento ha sido de un 23%, como se pone de relieve en la tabla 1. En el caso de España el incremento ha sido del 12%, de modo que hemos pasado de unos 602 mil a 675 mil trabajadores autónomos profesionales en el periodo 2008-2015. En otros países como Francia, el Reino Unido y Holanda el crecimiento ha sido superior.

Tabla 1. Tendencia del aumento de Trabajadores autónomos profesionales (I-Pros)

	2018	2015	Miles	%
España	602,7	675,3	72,6	12%
Italia	1540,5	1568,0	27,5	1,8%
Alemania	1270,7	1323,7	53	4,2%
Reino Unido	1206,3	1885,8	599,3	49,7%
Francia	523,4	821,8	298,4	57,0%
Holanda	357,8	544,6	186,8	52,7%
Unión Europea-28	7251,9	8945,7	1693,8	23,4%

Fuente: Datos Eurostat, citados por I-Unimi, Syntesis report. I-Wire Project. <http://www.i-wire.eu/>

2.3. Economía digital y polarización de las cualificaciones

Los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) en España (citados por el CES, 2017), ofrecen una información complementaria que confirma la tendencia hacia el aumento del número de trabajadores cualificados en el marco de la economía digital. En general podríamos decir que las ocupaciones cualificadas crecen en relación al total del volumen de empleo. Los datos del INE confirman esta tendencia que algunos relacionan con la creciente importancia de la economía digital (CES, 2017). Como podemos ver en la tabla 2, la tendencia que se deriva de la economía digital es hacia una polarización de las cualificaciones. Por un lado crecen los profesionales y técnicos, incluso durante el periodo de crisis, de modo que en el conjunto del empleo representan el 18% en 2017, cuando veinte años atrás sólo representaban el 8,6%. Por el contrario, el empleo sin cualificación también ha crecido: en 1987 representaba un 5,2% y en 2017 casi un 13%; igualmente ha creci-

Tabla 2. Grupo de Ocupaciones en España 1987-2017. (CNO94 y CON 2011)

	1987	1997	2007	2017
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	8,6	11,6	12,7	17,9
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	19,4	13,6	15,4	22,4
Trabajadores sin cualificación/ocupaciones elementales	5,2	13,9	14,9	12,8
Total tres grupos	33,2	39,1	43,0	53,2

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, citado por el CES (2017: 99)

do el empleo de baja cualificación, como trabajadores de servicios de restauración, servicios personales, protección y vendedores.

El número de personas que trabajan en la economía digital es todavía relativamente reducido, pero con tendencia al aumento. En Italia, Holanda, Reino Unido y Suecia representa un 5% las personas que trabajan semanalmente en este ámbito; en Alemania es un 6% y en Austria un 9% (Huws, Spencer y Joyce, 2017: 28). Para España no existen datos, pero una reciente encuesta en Cataluña (CCOO, 2018) indica que un 4,6% trabajan en la economía digital y un 19% de personas han utilizado internet para obtener ingresos (vender, alquilar, ofrecer productos y servicios, trabajar, etc.).

2.4. Tendencia: emprendimiento e individualización de las relaciones laborales

La construcción de la retórica del “emprendimiento” ha entrado en la política española a raíz del discurso de la Unión Europea (Ortiz 2018). La política para estimular el “emprendimiento” como trabajadores autónomos se ha venido extendiendo como una respuesta al alto volumen de desempleo, a la limitación para crear empleo público y al escaso dinamismo en el crecimiento del empleo en el sector privado.

La figura de los “falsos autónomos” se ha extendido a otros sectores de actividad, no sólo al transporte. Esta política ha sido utilizada para reducir los costes laborales y la carga de la Seguridad

Social. Los sindicatos han venido reclamando la eliminación de esta figura de falsos trabajadores autónomos, contra la cual es difícil luchar porque es impulsada por grandes empresas y también porque el Gobierno ha tenido una fuerte orientación liberal desde 2011. De hecho, la última reforma de la ley ha cortado las aspiraciones de sindicatos y trabajadores autónomos, que aspiraban a una mejor regulación.

En suma, podemos entender que el crecimiento de los trabajadores autónomos está ligado a un proceso más amplio de individualización de las relaciones de trabajo, a un largo proceso de descentralización y subcontratación, o a la formación de redes de trabajadores autónomos que hacen “invisible” el proceso de trabajo. En la literatura (Borghini, Mori y Semenza, 2017) se conoce a este fenómeno como la “Zona Gris” del empleo, dada la ambigüedad de su situación laboral y por la heterogeneidad de su situación, tales como asalariados-emprendedores en cooperativas, trabajadores económicamente dependientes que realizan la mayoría de su trabajo para una sola empresa, aunque no de forma continua. Se trata de una “Zona Gris” en términos de derechos laborales y derechos sociales (ACTA, 2017). Esta tendencia tiende hoy a afectar también a trabajadores profesionales cualificados. Muchas de sus actividades no tienen continuidad en el tiempo, tienen que hacer largos periodos de espera entre encargos de trabajo, hacen proyectos de estudios o de aplicación técnica que no cobran, su carga de trabajo pasa por competir con otros candidatos. De hecho una de las principales preocupaciones de los trabajadores autónomos es cobrar los trabajos realizados, porque los “clientes” (empresas) tardan en pagar, con lo cual el coste del capital circulante de la actividad económica realizada lo pagan los propios trabajadores autónomos (Huws et al., 2016).

El problema de la organización y representación colectiva de los trabajadores autónomos constituye un desafío hoy importante, como señalan Molina y Guardiancich (2018: 42). Estos autores destacan tres tipos de intereses sindicales para los trabajadores autónomos: primero, la seguridad en la protección contra la desocupación, los seguros de salud y las pensiones. Segundo, el interés en materia de formación de capital humano, de cualificación y recualificación profesional continua.

Tercero, el acceso a la información sobre las oportunidades de obtener carga de trabajo, así como información sobre el mercado y el mercado de trabajo. La tendencia hacia la organización de los intereses de los trabajadores autónomos parece ser un desafío importante para los próximos años, a tenor de que este tipo de ocupación crecerá con la economía digital.

3. Hipótesis y metodología

La hipótesis general (H0) trata de identificar los perfiles de las actividades y ocupaciones de los trabajadores vinculados a la economía digital, tales como actividades de baja cualificación (conductores, repartidores) y actividades de alta cualificación (tales como ingenieros, arquitectos, diseñadores de páginas webs, informáticos, etc.).

3.1. Objetivos e hipótesis generales. Identificación de perfiles

El perfil de los I-Pross parece ser jóvenes, que están relacionados con las nuevas tecnologías (H0). En ese sentido, Rapelli (2012) define este perfil emergente como I-Pross, cuyos principales perfiles profesionales altamente cualificados son arquitectos, ingenieros, diseñadores de páginas web, diseñadores de páginas web, diseñadores gráficos, asesores de comunicación, expertos en publicidad, consultores de marketing, asesores ejecutivos de empresas, gestores de negocios, traductores e intérpretes, periodistas y otros.

Las nuevas formas de empleo de la economía digital parecen tender hacia la polarización de las cualificaciones profesionales, por lo cual es de esperar que encontremos perfiles profesionales y relaciones laborales muy diferentes. Hoy se admite que la economía digital tiene un efecto sobre la polarización de las cualificaciones: por un lado, una tendencia hacia la recualificación de determinados perfiles profesionales, y por otro lado, hacia la descualificación y simplificación de otras tareas. La tendencia hacia la recualificación parece concentrarse en determinados sectores, tales como los servicios profesionales, telecomunicaciones, finanzas y seguros, sanidad, educación, actividades recreativas y de ocio, entre otras.

El conocimiento del estatus laboral, de empleo y de trabajo, es parte de este objetivo general; decimos de empleo de lo referente al tipo de contrato laboral, tales como el empleo con contrato indefinido, o bien con contrato temporal o mediante contrato a tiempo parcial; nos referimos a nuevas formas de relación de trabajo —mercantil— cuando nos referimos a los trabajadores autónomos e incluso falsos autónomos. Estas figuras adquieren importancia en la economía digital (Huws et al., 2016). Otro tipo de relación es el trabajo de jubilados e incluso trabajos informales. La economía digital parece ir asociada a una variedad de formas de trabajo, a formas de organización empresarial muy difusa que contrasta con la visibilidad de la empresa tradicional.

La paradoja es que estas ocupaciones altamente cualificadas, muchas de ellas con exigencia de estudios universitarios, tienden a tener empleos precarios, empleos temporales, falsos contratos de autónomos, pero también actividades relativamente lucrativas como trabajadores autónomos (Standing, 2014). Pero muchos de ellos están en una situación de incertidumbre, pasan del empleo formal al trabajo informal, tienen periodos de contratación de empleo temporal a otros periodos de desempleo o bien otros periodos en los cuales trabajan como autónomos reales y otros como falsos autónomos.

3.2. Objetivos específicos

Condiciones de trabajo y percepción de incertidumbre

1. En particular los efectos de la economía digital sobre las nuevas formas de trabajo, las nuevas formas de empleo, las nuevas formas de dedicación temporal al trabajo y sus formas de retribución económica y vinculación con la “empresa” (H1). Todo ello implica indagar cómo influye en las condiciones de trabajo las nuevas formas de organización del proceso productivo y del nuevo tipo de empresas. Las nuevas formas de organización del trabajo están en parte ligadas con la larga tendencia hacia la flexibilización del proceso de trabajo que viene creciendo desde los años ochenta del siglo pasado, además de la propia dinámica del desarrollo tecnológico.

2. El segundo objetivo específico es conocer el impacto de la tecnología digital en las condiciones de trabajo (H2). Por ello una segunda hipótesis específica sostiene que el impacto de la digitalización se extenderá a todos los sectores, especialmente tenderá a automatizar las tareas rutinarias (CES, 2017), lo que tendrá serios efectos sobre el volumen de empleo, de modo que se prevé una importante destrucción de empleo para los próximos años, a la vez que posiblemente aparecerán otros nuevos. La tecnología digital influye en la tenencia hacia la polarización de las cualificaciones, influye en el modo de relación con los clientes, en la relación con la administración pública e incluso en la relación entre los mismos miembros de la profesión.

3. El tercer objetivo específico es el estudio de las formas de asociación y representación colectiva, como son los sindicatos, colegios profesionales, asociaciones en redes informales y otras formas. En esta tercera hipótesis específica se trata de indagar las demandas de protección laboral y social, así como las formas de representación de los I-Pross. Los trabajadores autónomos I-Pross tienen demandas sociales y necesidades de regulación (H3), tradicionalmente han canalizado de forma individual y privada sus necesidades de protección, como a través de sistemas privados de salud y pensiones (ver tabla 3).

3.3. Metodología

La descripción estadística de la población que podríamos considerar como I-Pros (*Independent Professionals*) es complicada, porque se trata de detectar más bien ocupaciones que sectores de actividad (ACTA, 2018). Este problema metodológico es recurrente cuando se trata de identificar perfiles profesionales relativamente pequeños, como ha ocurrido con la encuesta sobre la economía digital realizada por Huws et al. 2016.

Por tanto, se trata de identificar profesiones y ocupaciones relacionadas con la economía digital, tales como diseñadores de páginas web, diseñadores gráficos, publicistas, programadores de vídeos, cartógrafos, fotógrafos, etc. Estas profesiones se encuentran diseminadas por distintos sectores de actividad. En este sentido es importante subrayar el concepto de profesiones, puesto que es el criterio básico de selección de la muestra. Por tanto,

Tabla 3. Síntesis de objetivos, hipótesis y variables

Objetivo	Preguntas	Hipótesis	Variables
O. Objetivo general: Identificar perfiles profesionales y motivaciones de los I-Pross. Conocer estatus legal y motivaciones	¿A qué grupos de edades y cualificaciones afecta la condición de I-Pross? ¿Cuál es el grado de influencia de los falsos trabajadores autónomos?	(H0) Los trabajadores de la economía digital son jóvenes y con escaso tiempo de experiencia en el mercado laboral. Los motivos son la falta de oportunidades.	Profesiones Actividades Edad Estudios Tiempo en el mercado trabajo Tipos de estatus legal Estatus legal anterior Motivaciones Sentimiento de independencia. Elección voluntaria
1. Objetivo específico: Conocer condiciones de trabajo	¿Cómo influyen las condiciones de trabajo en la percepción de seguridad?	(H1) La incertidumbre en las condiciones de trabajo es una característica del trabajo profesional autónomo	Nivel ingresos Jornada laboral Duración de los contratos mercantiles Flujo carga de trabajo
2. Conocer el impacto de la economía digital	¿Cómo influye la tecnología digital y las páginas webs en el desempeño del trabajo?	La tecnología digital tiende a aislar e individualizar las relaciones de los trabajadores profesionales autónomos	Influencia páginas web Influencia plataformas Lugar de trabajo Forma de relacionarse con clientes
Conocer formas de asociación y representación	¿Cuáles son las demandas de protección social? ¿Cuáles son los tipos de asociación y organización?	Los trabajadores autónomos demandan protección ante la incertidumbre Los trabajadores autónomos tienen diversas formas de representación	Percepción protección salud Accidente desempleo, jubilaciones Sindicatos Asociaciones Redes informales Cooperativas Gremios Organización empresarial

además, el objetivo de este estudio es estudiar dichas profesiones en el marco del trabajo autónomo.

3.4. Estudio de casos

Por otra parte, la metodología de este estudio se ha basado en el estudio de casos, lo cual se ha llevado a cabo de la siguiente manera. En primer lugar, se han realizado entrevistas exploratorias a expertos de varias organizaciones de trabajadores autónomos. Las organizaciones entrevistadas en España han sido: UPTA (Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos); CTAC (Confederación de trabajadores Autónomos de Cataluña); PIMEC (Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña; y

UATAE (Unión de asociaciones de Trabajadores Autónomos y emprendedores de Cataluña).

En segundo lugar, hemos procedido al análisis de documentos, informes, memorias y páginas de dicha organización, así como de otras. La finalidad ha sido conocer la estructura organizativa de las mismas, sus objetivos, estrategias y reivindicaciones.

En tercer lugar se ha realizado una encuesta (véase <http://www.i-wire.eu/survey/>), siguiendo el mismo guion que se ha realizado las organizaciones de trabajadores autónomos en otros países que han participado en este proyecto. La encuesta se ha dirigido al perfil de los Trabajadores Autónomos Profesionales (I-Pross siguiendo la definición de Rapelli 2012). En este sentido, se ha en-

cuestado a trabajadores independientes sin empleados³, trabajadores autónomos del sector de servicios, que desarrollan actividades intelectuales o no en el sector de servicios. Se ha excluido a trabajadores del sector agrario y del comercio. En España los I-Pross representan el 7,4 de los ocupados, unos 534 mil trabajadores autónomos profesionales, según los microdatos de Eurostat (ACTA, 2018)⁴.

Las encuestas realizadas con UPTA no tienen significación estadística en relación a todo el universo de trabajadores autónomos, ni incluso para el conjunto de los trabajadores afiliados.⁵ Pero en cambio nos permite al menos captar sus principales objetivos, necesidades y opiniones, nos permite establecer un orden de prioridades de los problemas que preocupan a los trabajadores autónomos, por tanto, entendemos la encuesta como un instrumento para cuantificar y comprender mejor el estudio cualitativo. Además, téngase en cuenta que la encuesta (a pesar de no ser significativa estadísticamente) debe ser entendida aquí como un complemento a la información obtenida en las

entrevistas, en los estudios de casos y en los grupos de discusión.

Y, finalmente, también se ha realizado un grupo de discusión donde se refleja el discurso de los trabajadores autónomos afiliados a UPTA, con la finalidad de indagar sus demandas y prioridad cara a la acción de la organización. Esta metodología se ha seguido en todos los países estudiados: España, Francia, Italia, Alemania, Reino Unido, Italia y Eslovenia.

En las páginas que siguen compararemos el caso estudio de UPTA con tres estudios de caso de Italia. ACTA, un “cuasi-sindicato” organizado en forma de asociación de profesionales que prestan servicios a los asociados. Vivace-CISL —también cuasi-sindicato—, es una organización impulsada por un sindicato, pero que actúa de forma autónoma y el Consejo de Profesionales, que es un servicio incrustado en la propia estructura de la CGIL (Confederazione Italiana di Sindacato de Lavoro).

4. Estudio de organizaciones: UPTA en perspectiva comparada

La Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) fue creada en 2011⁶, es decir, es una organización reciente, surgida en el contexto de los cambios tecnológicos. De hecho, la mayoría de estas organizaciones en Europa han nacido en los últimos 15 años (véase Mori y Semenza, 2018a). La iniciativa partió de la Unión General de Trabajadores (UGT), que hoy figura en su patronato, razón por la cual se puede considerar una organización “top-down”. La confederación UPTA está constituida por 34 organizaciones territoriales y sectoriales, con presencia en todas las regiones españolas. Los principales objetivos de UPTA: “1) *Exigir de las administraciones y los poderes públicos la puesta en práctica de medidas*

³ Nótese que en España el 74% de los trabajadores autónomos no tienen empleados a cargo, trabajan solos. Un 19 tienen entre 2 y 9 empleados; otro 6% tienen entre 10-49 empleados. Sólo un 1% tienen entre 50 y 249 empleados (estos son los empresarios tradicionales) y menos de 1% tienen más de 250 empleados, según los datos de Survey Quality and Work (Eurofound 2016)

⁴ Acta (2018), análisis microdatos de Eurostat. Los países que tienen un mayor porcentaje de trabajadores profesionales autónomos son: el Reino Unido con un 18,8%; Italia con un 18,7%, Alemania 16%, Francia 9%, a continuación, España, seguida de Holanda con un 5,9%. En los últimos años ha crecido el número de trabajadores profesionales autónomos (I-Pross). En el conjunto de la Unión Europea suman 7.238 trabajadores y representan al 4,4% del total de la población. Mientras que el conjunto de trabajadores autónomos representa el 14,9% del total de los trabajadores de la UE.

⁵ Las organizaciones de trabajadores autónomos encuestadas son: 1) ACTA, Asociación de freelance, trabajadores autónomos profesionales que cooperan en red <http://www.actainrete.it/chi-siamo/>, además de Viva-ce y Consiglio Professionale-CGIL en Italia. 2) En España UPTA; 3) En Holanda 2) En Bélgica Smart, una importante cooperativa en red de profesionales altamente cualificados (<http://smartbe.be/fr/>).

⁶ UPTA es una Confederación de organizaciones territoriales y sectoriales que asocian a trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, micro-empresarios y emprendedores de los distintos sectores o ramas de actividad económica, constituida al amparo de la Ley 19/77 de 1 de abril y R.D. 873/77 de 22 de abril,

políticas, legislativas y económicas, interviniendo en los procesos de negociación colectiva y concertando acuerdos de interés profesional; 2) Fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia social, cultural, profesional y económica; 3) Apoyar las reivindicaciones de discapacitados, inmigrantes, parados mayores de 45 años y/o de larga duración, mujeres y jóvenes; 4) Llevar a cabo actuaciones integrales que ayuden a conseguir la emancipación tanto en el ámbito social como económico de los y las jóvenes; 5) Impulsar el desarrollo social y económico en el ámbito rural; 6) Fomentar el asociacionismo económico y la internacionalización de la actividad empresarial individual; 7) Promover acciones formativas, con el fin de contribuir a una mejora de la cualificación profesional, la capacidad de gestión y la empleabilidad de autónomos y emprendedores”.

Esta organización tiene un nombre diferente en Cataluña: Confederación de Trabajadores Autónomos de Cataluña (CTAC), lo que es indicativo de su grado de autonomía, pero está confederada con UPTA. En general, las organizaciones de trabajadores autónomos tienden a tener una identidad y formas organizativas separadas de los sindicatos tradicionales, incluso tratan de no identificarse con éstos. UPTA Quiere mostrarse como organizaciones “totalmente independientes, tanto legalmente como económicamente”⁸, como se manifiesta en las entrevistas realizadas, Algunas incluso “apolíticas”, dado el perfil ideológico de los trabajadores autónomos.

A pesar de dicha independencia legal y económica, UPTA está en la órbita de la estrategia política de la UGT, especialmente en lo que se refiere a las reivindicaciones sociales y meta-políticas en el ámbito de la social-democracia. En Cataluña cuenta con unos 35.000 afiliados profesionales. En Cataluña CTAC es la organización más representativa (73% sobre el total de los trabajadores autónomos, aunque dicha cifra es discutible y en realidad sujeta a discusión con otras organizaciones). Cada año organiza una conferencia para explicar las acciones de la organización. Además, en cada congreso uno o más candidatos surgen

⁷ <http://upta.es>

⁸ Entrevistas al Presidente y a la Secretaria General de CTAC-UPTA.

para representar a la organización. La organización cuenta con unos servicios de profesionales para asesorar a sus miembros, tales como asesoramiento legal, económico, elaborar proyectos y planes formación. Esta organización trata de acercarse mucho al territorio, a los municipios donde operan los trabajadores autónomos. Esta idea de ofrecer servicios de proximidad es importante en su estrategia.

4.1. Representatividad

Según el Ministerio de Empleo, UPTA es la segunda fuerza en términos de representatividad de los trabajadores autónomos (ver tabla 4).

Tabla 4. Organizaciones más representativas (%)

	2013	2014	2015	2016
Asociación Trabajadores Autónomos	42,2	46,18	48,94	58,48
Unión Profesionales y Trabajadores Autónomos	25,64	26,67	25,47	22,04
Unión Asociaciones de Trabajadores Autónomos y emprendedores	7,28	10,8	9,96	13,41
Confederación Intersectorial de Autónomos Estado Español	4,22	6	3,21	6,07
FOPAE. Organización de Profesionales Autónomos	10,93	10,35	12,42	-
Confederación Española de Autónomos	6,34	-	-	-

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Dirección General de Trabajadores Autónomos.

Según sus propios datos, en UPTA-CTAC alrededor del 83% de sus miembros son trabajadores autónomos sin empleados; por ello, los entrevistados expresan la idea de “defender a los trabajadores desprotegidos”. En otras palabras, la organización tiene una orientación político-social, pro-labour, no pro-empresarial en el sentido tradicional. Pero en los últimos años la organización ha cambiado y emergen dos nuevos perfiles: a) uno pro-empresarial con proyectos innovadores, y b) otro que considera que el trabajo autónomo es una alternativa al desempleo. La organización provee de servicios a los dos perfiles. Esta organización mantiene acuerdos de colaboración con asociaciones y colegios profesionales de diversas actividades, tales como transporte, salud, agentes comerciales, diseñadores gráficos, músicos, terapeutas, restauradores y conservacionistas, exper-

tos en estética, etc., muchos de los cuáles forman parte de los llamados I-Pross. La cuota que pagan los afiliados es de 31,95 euros (en 2017), los “falsos autónomos” pagan una cuota reducida y tienen derecho de acceso a los servicios que ofrece la organización.

En relación a los “falsos trabajadores autónomos” los entrevistados señalan la perversión en el desarrollo de la Ley de Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (Trade). Esta figura Trade está relativamente extendida en los I-Pross. La política de descentralización y subcontratación de las empresas, así como las nuevas tecnologías digitales, han favorecido el fraude de ley. Bastantes empresas se niegan a reconocer la existencia de una relación laboral con los “falsos autónomos”, por lo cual la vía de acción colectiva pasa por su denuncia ante la Inspección de Trabajo.

El perfil de los I-Pros en UPTA ya fue detectado en otro estudio anterior (UPTA, 2014a), en el cual se ponía de relieve que el 15% de la actividad de los I-Pross estaban agrupados en las profesiones relacionadas con las TIC y con los servicios técnicos; un 13% trabajaban en servicios especializados, tales como consultores, publicistas, servicios jurídicos, recursos humanos y otras actividades profesionales de prestación de servicios. Y otro 11% trabajan en servicios de formación y monitores.⁹

4.2. Objetivo general: Perfiles de los trabajadores autónomos I-Pros

En relación al objetivo general podemos ver que en la encuesta realizada por UPTA, nos ofrece información sobre las principales ideas que definen los perfiles de los trabajadores autónomos profesionales (I-Pros). El análisis de las frecuencias nos muestra que la mayoría son hombres (64,8%), con edades comprendidas entre los 30 y 40 años en su mayoría, seguida de la cohorte de edad entre los 40 y 50 años; los menores de 30 años apenas representan un pequeño grupo; y los mayores de 50 años al resto (véase I-Wire Project <http://www.i-wire.eu/survey/>)

⁹ Véase presentación casos: <http://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2017/01/Country-case-study-SPAIN-18.11.16.pdf>

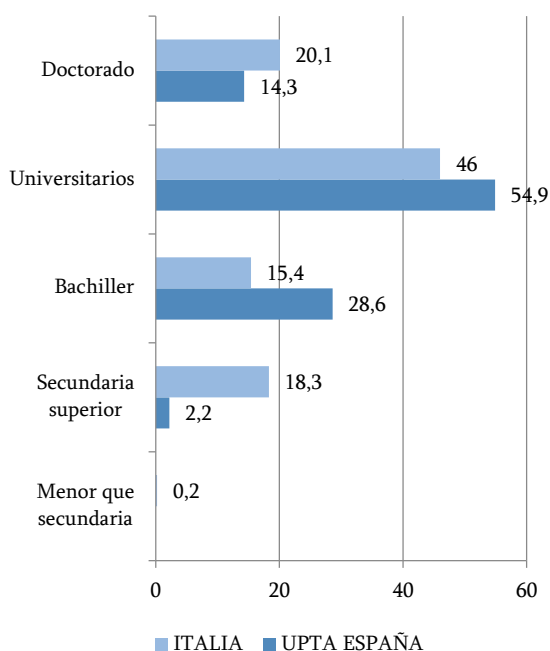
A modo de contraste, podemos ver que en Italia —país con características más o menos similares al nuestro— los afiliados a las organizaciones ACTA, Vivace-CISL y Consejo de las Profesionales-CGIL es algo parecida la distribución por edades: el 32% de los trabajadores autónomos profesionales están comprendidos entre los 30 y 40 años; entre los 40 y 50 un 30%, más de 60 años un 5% y menos de 30 años un 10%. La distribución por sexos es diferente, en Italia un 65% son hombres y un 35 mujeres. Mientras que en España un 51% son hombres y un 49% son mujeres afiliadas a UPTA.

4.2.1. Nivel de estudios

La mayoría de los trabajadores autónomos cualificados (I-Pros), tienen estudios Universitarios¹⁰, de Master, como era de esperar, incluso un 14% de ellos tienen estudios de doctorado. Además, un 28,6% tienen estudios de bachiller y solo un grupo muy pequeño tienen estudios de secundaria superior. Es decir, estamos hablando aquí de profesionales con formación abstracta, formalizada y en aula. A modo de contraste, los afiliados en Italia tienen una distribución de frecuencias con alguna diferencia polarizada en los extremos, con más profesionales con estudios de doctorado y también con mayor número de profesionales con estudios secundarios (ver gráfico 1).

Es más, en España los estudios de especialización más importante son Tecnologías de la Información y comunicación (18%); ciencias económicas (17%), actividades creativas (11%), educación (9%), actividades de la salud (6%), actividades culturales y sociales (6%), ingenierías (3%), derecho (2%), entre otras, lo que nos ayuda a comprender el perfil profesional que estamos indagando. En Italia los estudios más frecuentes de los afiliados son en Sociedad y cultura (34%), porque el número de consultores e investigadores en ciencias sociales en este campo es alto en las grandes ciudades, como Milán y Roma; le sigue

¹⁰ La encuesta de CCOO (2018) pone de relieve que el 57% de las personas que trabajan con plataformas digitales y tienen ingresos a través de internet tienen estudios universitarios; en su mayoría son hombres (68%) y de edades comprendidas entre los 30 a 44 años (42%), seguida de 45 a 59 años (32%) y de 16 a 29 años (23,4%).

Gráfico 1. Nivel de Educación

Fuente: Elaboración propia, datos I-Wire Project.

las artes creativas (14%), ciencias económicas (8%), las tecnologías de la información y comunicación (5%), Ingeniería (4%), arquitectura (3%), ciencias naturales (3%), etc.

4.2.2. Actividades

En España El 41% de los encuestados dicen que desempeñan su profesión como autónomos “a veces”, lo que es indicativo de una fuerte inestabilidad, de falta de continuidad en el ejercicio de la profesión, porque hacen pluri-actividad, o bien porque trabajan en otras actividades profesionales distintas, desarrollan dos o tres actividades profesionales diferenciadas, a veces con un empleo formal, o bien porque trabajan por horas o por medias jornada como autónomo. Sólo el 59% realiza su ocupación a jornada completa. Las principales ocupaciones profesionales son periodistas (13%), fotógrafos (12%), diseñadores de páginas web (10%), profesionales actividades de publicidad, entrenadores y monitores (11%), diseñadores gráficos (8%), expertos en tecnologías de la información y comunicación (10%), publicistas (4%), dibujantes (4%), programadores de medios de comunicación (4%), arquitectos e ingenieros (2%), traductores e intérpretes (4%), abogados

laboralistas y consultores de marketing (4%), entre otros. En Italia las profesiones son también más o menos parecida: Diseñadores de páginas web (11%), publicistas (8%), diseñadores gráficos (7%), Periodistas, entrenadores y monitores (7%), traductores e intérpretes (10%), consultores de marketing (5%), expertos en tecnologías de la información y comunicación (6%), fotógrafos (3%), entre otros.

4.2.3. Estatus legal

En relación al status legal, dichos trabajadores autónomos afiliados a UPTA se pueden considerar como realmente tales, como autónomos y tan sólo otro grupo relativamente son trabajadores autónomos económicamente dependientes (Trade). Otros son autónomos colaboradores ocasionales, que trabajan a veces media jornada, o por horas, o por días sueltos como autónomos, sin continuidad. Una parte más pequeña forman una sociedad unipersonal, igual que otra parte pequeña forman una sociedad limitada o de una sociedad anónima, otro porcentaje similar forma parte de sociedades laborales y otro número igual forma parte de cooperativas. Es decir, en la organización hay una diversidad en las formas legales, diversas y muchas con carácter dinámico, temporal y por lo tanto cambiante en el tiempo, lo que ya nos advierte sobre la complejidad en las formas legales que presentan los I-Pros, y por consiguiente sus dificultades en términos de representación colectiva.

En Italia, el 64% de los trabajadores profesionales autónomos tienen número de registro como tales profesionales individuales (número VAT), el resto son colaboradores ocasionales o realizan trabajos esporádicos bajo el paraguas de una empresa.

En España, los afiliados a UPTA tienen su actividad como trabajador autónomo compartida con un trabajo temporal, según un 19,8% de los encuestados. Otro 15% tiene un contrato laboral estable, que compatibiliza con un trabajo autónomo como horas aparte. En conjunto sumados los dos, un 35% de los autónomos desarrollan actividades asalariadas con terceros, con empresas o instituciones. Otro 11% se considera asimismo como “falsos autónomos” (Trade) y el 53% restantes son autónomos con distintos niveles, con trabajadores (lógica pro-empresarial) y sin trabajado-

res (lógica pro-labour). Esta diversidad en la dedicación constituye uno de los problemas para identificar los perfiles de los profesionales que operan en la economía digital y como trabajadores autónomos, como ha puesto de relieve Ursula Huws et al. (2016).

4.3. Objetivo específico 1. Condiciones de trabajo: tendencias hacia el precariado

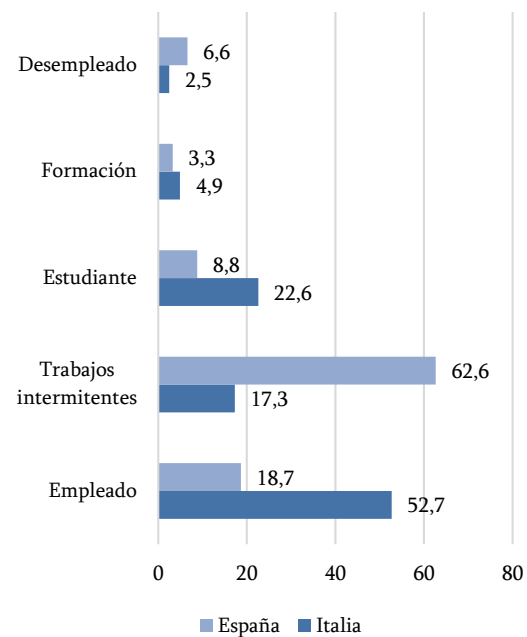
4.3.4. Situación laboral previa

No es muy aventurado pensar que estamos ante la emergencia de una cierta tendencia hacia la precarización de ciertos grupos de trabajadores profesionales, entendiéndolo como la proliferación de trabajos alejados de los estándares de calidad que caracterizaban a la norma social del empleo (Prieto y Pérez de Guzmán, 2015). Dinámicas que tienden a ubicar a los I-Pros bajo la categoría de “precariado” (Standing, 2013). En lo que se refiere a las relaciones de producción, el precariado atiende a tres características concretas que lo diferencian del viejo proletariado: tiene diferentes relaciones de producción o relaciones de trabajo (empleo inseguro, inestable, cambiando rápidamente de un trabajo a otro); tiene un nivel educativo encima del nivel que se le exigirá en el trabajo que entra en sus expectativas (característica históricamente exclusiva); y debe emplear muchos más recursos en trabajo no remunerado (trabajo para buscar trabajo) de lo que jamás lo hizo el proletariado (Standing, 2014). Aspectos que permiten agrupar a los I-Pros como precariado. Además, la sociedad cuádruple que nace de la interacción entre posición socio-económica y acceso a habilidades digitales (Barreiro, 2017), podemos encuadrar a los I-Pros dentro del segmento de digitales empobrecidos. En general, se trata de una tendencia hacia el declive del status de la ocupación. Por ejemplo, el status previo antes de convertirse en trabajadores autónomos indica que el 63% de los nuevos trabajadores autónomos proceden de personas que han tenido contratos laborales temporales y con una relación intermitente, con entradas y salidas del mercado de trabajo. Otro 7% proceden de las filas del desempleo¹¹. Ambos indicadores nos muestran que

¹¹ La encuesta de CCOO (2018) pone de relieve que, en el caso de Cataluña, un 4% de las personas que traba-

las trayectorias laborales precedentes han sido relativamente desestructuradas y discontinuas, tendentes hacia la indecencia en la ocupación profesional (ver gráfico 2).

Gráfico 2. Situación laboral previa de los I-Pros en España e Italia (%)



Fuente: I-Wire Project.

En Italia los encuestados por ACTA, Vivace y Consejo de las Profesiones manifiestan algunas diferencias, tales como que el 53% proceden de haber tenido antes un empleo, otros proceden después de haber terminado los estudios y otros de trabajos intermitentes. En este punto UPTA, España, muestra mayor grado de incidencia como consecuencia de su alto volumen de empleo temporal.

En cambio, en UPTA pocos son los trabajadores que proceden de trayectorias relativamente estructuradas, solo un 19% proceden de otra relación laboral estable en una empresa, menos aún (9%) de ellos proceden de estudios formales y un apenas un 3% han seguido recientemente un curso de formación profesional para montarse como trabajador autónomo.

jan en la economía digital están desempleadas y un 12% son estudiantes.

La incertidumbre en los ingresos actuales como trabajador autónomo es otra pista sobre la posible emergencia de un cierto tipo de neo-proletariado o bien de precariado profesional. El 18,7% de los encuestados realizan actividades y reciben ingresos de la economía digital, en plataformas como Uber, Blablacar, Cabify, Gnamo, Fodora, etc. Pero estos ingresos no son regulares, sino que se producen “*algunas veces, de vez en cuando*”, lo que nos indica una vez más la incertidumbre que se está creando en torno a los trabajadores autónomos de la economía digital. Otro indicador de la volatilidad de los ingresos de estas personas, es que el 20% reciben ingresos como empleados contratados por un periodo de tiempo determinado. Y un 9% obtiene ingresos de la economía informal algunas veces.

4.3.5. Incertidumbre en los ingresos económicos

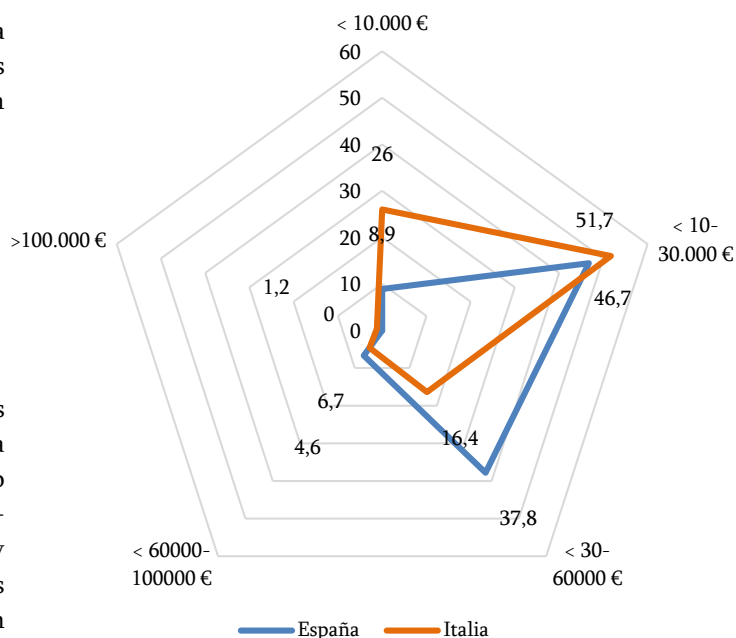
En España, los encuestados por UPTA señalan que la forma de determinar la remuneración del trabajo realizado por los autónomos es a través de los precios de mercado, según el 35%, y a continuación depende también de la negociación con el cliente, así como de la tabla de precios fijadas por el colegio profesional o por la asociación profesional. La negociación colectiva tiene muy poca influencia, porque la actividad profesional de los I-Pros pasa precisamente por ser una relación mercantil o bien es una relación mercantil aparente (en el caso de los falsos autónomos).

Por el contrario, en Italia es diferente, el 65% establece el precio negociando con el cliente, solo un 4,5% se refiere al precio de las tablas que marcan las asociaciones profesionales, la negociación colectiva no tiene prácticamente ningún peso. En otras palabras, en los dos países los sindicatos tradicionales tienen poca influencia para brindar protección a los I-Pros. Este aspecto referido a la precarización de los ingresos económicos coincide con lo referido por Rocha (2017) y en general con la precariedad del trabajo en las plataformas digitales. Estos aspectos contrastan con los aspectos positivos, como es la flexibilidad en el trabajo, lo que se convierte en un factor atractivo para los jóvenes y particularmente para aquellos jóvenes que estudian (o que trabajan en otra cosa) porque les aporta un ingreso complementario (De Stefano, 2016).

4.3.6. Nivel de ingresos anuales como freelance

En España, la mayoría de los trabajadores profesionales “freelancer” (I-Pross) encuestados por UPTA, casi la mitad de ellos, tienen ingresos moderadamente bajos, considerados entre 10 y 30 mil euros anuales. Pocos tienen ingresos muy bajos, menos de 10 mil euros. Y, por el contrario, también hay un grupo importante que tienen ingresos altos, superiores a los 30 mil euros anuales e incluso más (Gráfico 3). La percepción subjetiva que tienen los “freelance” sobre sus ingresos es que son “justitos”. Para la mayoría (62%) los ingresos son justos “*lo suficientemente para ir tirando*”. Más el 27% dice que es suficiente para el mantenimiento y solo el 9% dice que no es suficiente. La diferencia con ACTA en Italia es el mayor peso que tiene en este país los trabajadores autónomos con muy bajos ingresos, por debajo de los 10.000 euros anuales, así como el menor peso comparado que tienen aquellos que ganan entre 30 y 60.000 euros anuales (ver gráfico 3).

Gráfico 3. Nivel de ingresos



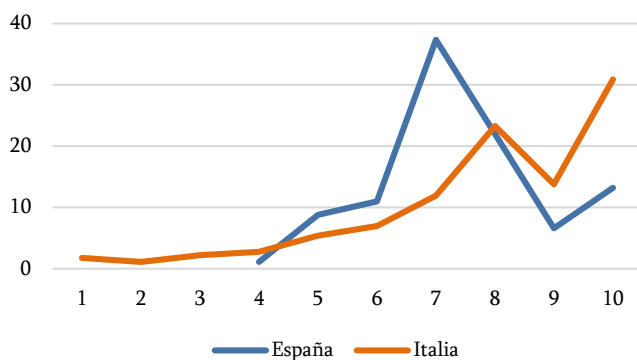
Fuente: I-Wire Project. Elaboración propia

4.3.7. Autopercepción de la independencia profesional

Preguntados sobre la auto-percepción, en base a una escala de 0 a 10, como trabajadores subordinados, o bien por el contrario, como trabajadores independientes, en el otro extremo, la mayoría de ellos en UPTA responde con un 7, es decir con una clara tendencia a considerarse como trabajadores independientes. Por el contrario, en Italia los afiliados a ACTA, Vivace y Consejo Profesional tienden a sentirse más como trabajadores profesionales independientes, aunque también la escala aparece polarizada porque hay un grupo que se sienten como trabajadores subordinados (ver gráfico 4).

Gráfico 4. Auto-percepción como trabajadores dependientes o independientes, en una escala de 0-10.

España e Italia*



*1-subordinated; 10 independent

Fuente: I-Wire Project, Elaboración propia

4.3.8. Exigencias para sobrevivir, sin vacaciones

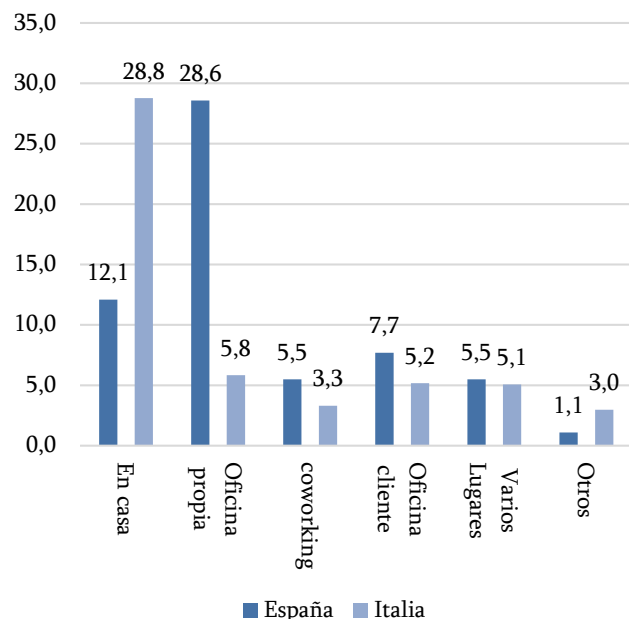
En España, un indicador de la precariedad y la inestabilidad es que en los últimos dos años, nada menos que el 44% de estos autónomos han estado trabajando de forma ininterrumpida y sin vacaciones. O sea, han tenido que realizar actividad continuada para tener continuidad en el flujo de trabajos que se le encarga, así como ingresos ininterrumpidos. En Italia los resultados son también similares. Estos datos ponen de relieve la fuerte presión que tienen los profesionales independientes (I-Pross) para sobrevivir en un mercado competitivo, lo que implica muchas horas de trabajo, pero distribuidas de forma irregular a lo largo del

año. O sea, para sobrevivir a la competencia tienen que auto-explotarse.

4.3.9. Lugar de trabajo

El lugar de trabajo es uno de los aspectos que tiene a cambiar con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, con las plataformas digitales y con las políticas de descentralización y subcontratación. Pero todavía sigue siendo mayoría la actividad desarrollada en oficinas, consideradas como el lugar de ubicación de las actividades profesionales. Es también importante las actividades desarrolladas en casa, probablemente como teletrabajo para una o varias empresas o para clientes particulares. El coworking es una nueva forma emergente de cooperación entre trabajadores autónomos para ahorrar costes de instalación, alquileres y energética, entre otras cuestiones. Otros lugares de trabajo son las oficinas del cliente, así como las oficinas compartidas. El lugar de trabajo es para Huws y otros (2016) uno de los cambios importantes que se derivan de la economía digital. Asimismo, según el estudio de Vodafone (2016) en España el 34% trabaja en movilidad y en torno a un 75% trabaja fuera de su lugar de trabajo (ver gráfico 5).

Gráfico 5. Lugar de trabajo donde desarrolla la actividad profesional en España e Italia



Fuente: I-Wire Project, Elaboración propia

4.3.10. Duración de los contratos

Los datos para los dos países son relativamente parecidos. La duración de los contratos para realizar los encargos de los trabajos es muy variable, lo que también contribuye a la incertidumbre. Los contratos de larga duración, superiores a un año son relativamente pocos (11%). En cambio los contratos de muy breve duración, por horas días y hasta una semana suman algo más de una quinta parte. Muchos trabajan frecuentemente los fines de semana, tanto en Italia (31%) como en España, aunque menos en éste último país (10%). La competencia es fuerte. En Italia un 42% y en España (40%) dicen que les gustaría trabajar menos. Lo que demuestra una vez las condiciones precarias de trabajo, la fuerte presión competitiva del mercado y el hartazgo con la auto-explotación.

4.4. Objetivo específico 2. Economía digital: Utilización de las plataformas digitales

¿Cómo ha afectado las páginas web a la actividad de los trabajadores profesionales autónomos? El modo de afectación ha sido fundamentalmente el hecho de facilitado la actividad cotidiana del trabajo. Incluso algunos señalan que las páginas web han transformado radicalmente su trabajo, es más, en Italia señalan que incluso no existirían como tales sin las páginas web. En una palabra, la tecnología digital ha influido en la transformación del trabajo¹².

¹² Por ejemplo, en una entrevista, un arquitecto narra que las páginas web han afectado a la tramitación y gestión de la documentación antes las instituciones y a la gestión para la autorización de los permisos de la administración pública, la informática ha facilitado, positiva y negativa a la vez. Los antiguos profesionales no se han adaptado a los nuevos cambios de la tramitación “on line” con la Administración pública de algunas tareas profesionales, no disponen todavía de firmas digitales, no saben configurar navegadores; no manejan la complejidad en la gestión informática. Los arquitectos mayores no se adaptan fácilmente a los intrínquilos de la navegación por internet ni a los procesos de carga de la documentación en las páginas web de la Administración Pública para realizar los trámites de permisos pertinentes. Pero los jóvenes ven como una ventaja que la administración tienda a informatizar los procesos de autorización, así como la gestión “on line” para la tramitación y certificación

A la pregunta sobre si se ha utilizado servicios online para comprar o vender servicios o bien se ha utilizado plataformas profesionales, el 70% dice que la han utilizado para vender servicios, no para comprar servicios, para comprar servicios se rigen probablemente por la confianza, y los que la han utilizado en los dos sentidos, para comprar y vender, sólo el 11%. Un aspecto de notable interés es la utilización de las plataformas digitales como una forma de tener ingresos suplementarios, nos dicen el 56% de los encuestados de UPTA, razón por la cual podría estar produciéndose la generación de actividad como trabajadores autónomos por horas o a tiempo parcial para mejorar los ingresos, mientras la otra parte de la jornada laboral se lleva a cabo en otra empresa y mediante otra forma contractual.

Por otro lado, la utilización más importante de las plataformas es para encontrar nuevos clientes, nos dicen el 64% los mismos encuestado. Esta es una forma extendida que también confirma los hallazgos de Huws y otros (2016). Otro aspecto importante es la utilización de las plataformas digitales para la reducción de precios, según dice el 26% de los encuestados. Y, finalmente también un 19% de los encuestados expresan que las plataformas no ofrecen mejor calidad en el trabajo.

4.4.11. Formas por las cuales habitualmente se obtienen clientes

Para los trabajadores autónomos de UPTA (España) la forma dominante de encontrar clientes (24%) es a través del contacto personal, porque éste aspecto es clave para generar confianza con el cliente e incluso relaciones de fidelización del cliente. Esta interpretación es importante para no mitificar el papel de las TIC y de las plataformas: tan sólo un 7% dicen encontrar clientes a través de plataformas y portales en internet. En consecuencia sigue siendo importante las vías tradicionales, la proximidad, como es a través de la promoción y presentación personal, o bien a través de redes de amigos (9%), vecinos y parentesco. A lo cual habría que añadir otras formas de contactar cliente mediante anuncios en los medios de comunicación (6%) y finalmente a través agencias profesionales especializadas (4%). En Italia los

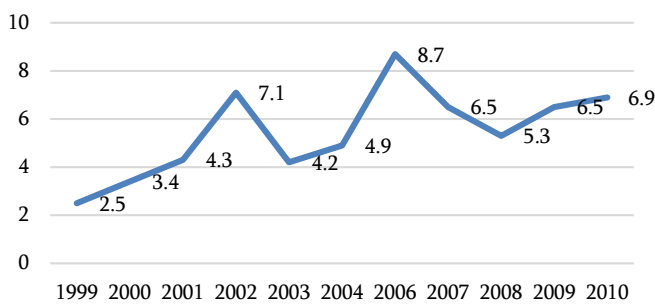
de obras y actividades. Esta tendencia será aún más marcada en los próximos años.

resultados son más o menos similares. En resumen, en contra de lo que sostiene Rocha (2017), ni el tamaño de la empresa ni la condición de autónomo parecen constituir un obstáculo para la expansión de la economía digital de plataformas. De hecho, los datos de European Labour Force Survey, indica que el número de “frelancer” en la economía de plataformas en España ha pasado del 8% en 2005 al 12% en 2015 (citado por Eichhorst, Hinte, Rinne y Tobsch, 2016).

4.5. Objetivo específico 3. Asociación, representación y demandas

En general las tasas de participación de los I-Pross en asociaciones, colegios profesionales, organizaciones sindicales y empresariales son muy bajas. En España la evolución de las tasas de participación en asociaciones es muy baja según los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo, como se muestra en el gráfico 6.

Gráfico 6. Tasas de participación en asociaciones, colegios profesionales, sindicatos y organizaciones empresariales.



Fuente: Elaboración propia con datos de la ECVT (1999-2010).

Los encuestados por UPTA son en su mayoría miembros afiliados a un sindicato (UGT, 55%), pero en su entorno se adhieren trabajadores profesionales autónomos afiliados a coaliciones profesionales (36%) formadas por distintas profesiones y categorías laborales. La pertenencia a asociaciones o colegios profesionales es baja (5%). En Italia, los encuestados por ACTA están afiliados en su mayoría a asociaciones que reúnen a diversas profesiones y categorías (46%), seguida por aquellos que son miembros de un colegio o asociación profesional (36%). Los miembros de un sindicato son pocos (10%). Y en los dos

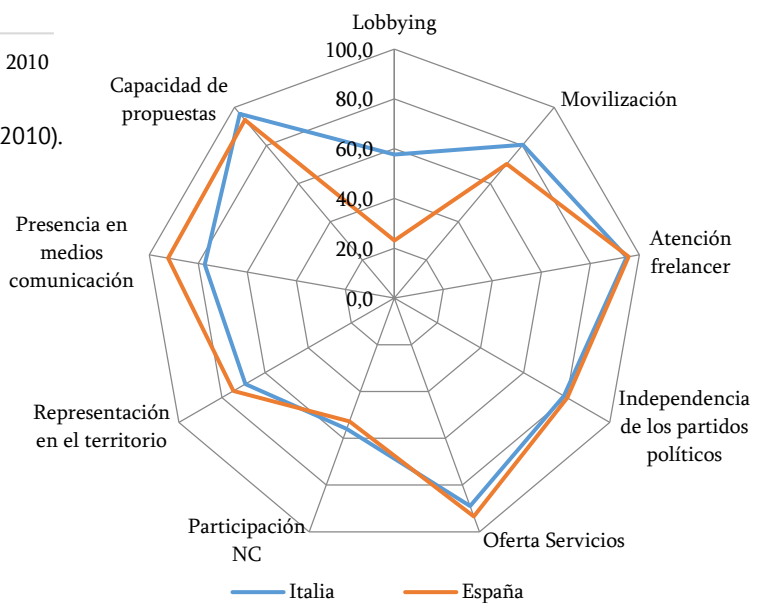
países hay muy pocos encuestados que son miembros de una asociación empresarial.

4.5.12. Demandas de servicios a las organizaciones

En los grupos de discusión realizados tanto en UPTA (España), como en Italia, los I-Pross reclaman la participación de las organizaciones de autónomos en el Diálogo Social y en los Consejos Económicos y Sociales. Estas organizaciones reclaman ser miembros activos de la negociación socio-económicas, lo que refleja un mundo laboral complejo, plural y diverso que va más allá de la representación sindical tradicional (Rodríguez y Pérez del Prado, 2018).

En relación a lo que solicitan los trabajadores autónomos profesionales a las organizaciones que están afiliadas son casi similares en España e Italia. Les piden capacidad para hacer propuestas, oferta de servicios, atención personalizada a los I-Pross, independencia de los partidos políticos, capacidad de movilización, presencia en los medios de comunicación y en las páginas webs, representación en el territorio y actividades para actuar como lobbies o grupos de presión (ver gráfico 7).

Gráfico 7. Demanda de los afiliados a sus organizaciones de representación



Fuente: I-Wire Project. Elaboración propia

Los servicios que piden los afiliados son más o menos similares en los dos países, tales como consultoría sobre impuestos, asuntos administrativos, asuntos legales y jubilaciones, servicios de asistencia mutua, información actualizada, formación profesional, facilitar contacto con los clientes, facilitar contacto con los colegas, información sobre descuentos y beneficios, entre otros. Es decir, hay demandas de servicios que tienen una lógica orientada hacia la profesión, pero también hay otra demanda de servicios con orientación hacia la protección social de los trabajadores autónomos, una lógica que se acerca a la tradicional de los sindicatos, como son las pensiones (ver tabla 5).

Tabla 5. ¿Qué servicios debería prestar la organización o asociación profesional?

	Italia	España
Formación y reciclaje	76	92,3
Facilitar encuentros con clientes	62,2	67
Facilitar intercambio entre colegas	86,1	57,1
Descuentos y beneficios	73,9	76,9
Información y actualización	94,8	94,5
Consultoría sobre impuestos, administración, asesoramiento legal, jubilación, etc.	95,4	82,4
Servicios Mutualizados	73,6	62,6
Paquetes de Seguros	73,9	

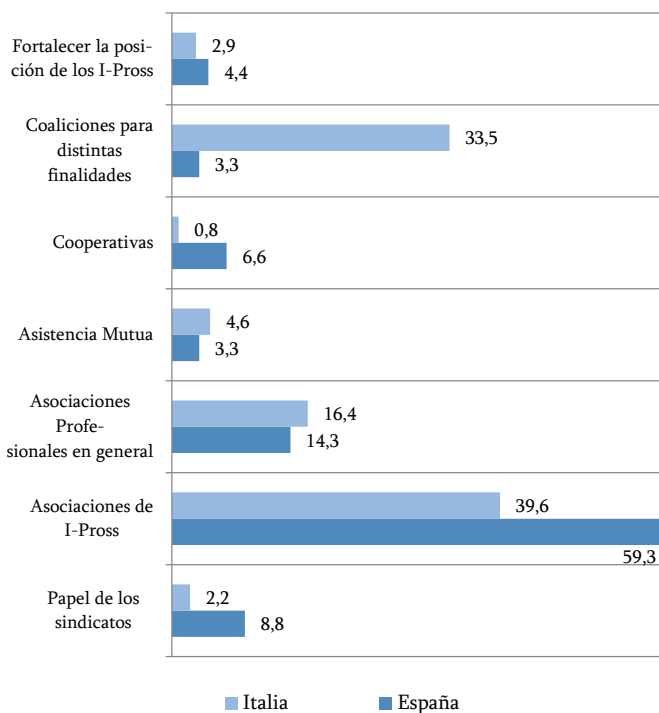
Fuente: Fuente: I-Wire Project. Elaboración propia

En España el 24% dicen que su organización les apoya, otro porcentaje igual dicen que no y un 52% dicen que les gustaría sentirse apoyados. En Italia el 46% de los afiliados sienten que su organización les presta apoyo, un 34% señalan que les gustaría tener apoyo y un 19% dicen no sentir apoyo de la organización. La gestión del descontento es un problema recurrente en los estudios de las organizaciones.

En relación a las opciones estratégicas, los trabajadores autónomos profesionales en Italia y en España tienen preferencias muy parecidas sobre los aspectos más importantes que se deberían mejorar. Consideran que se tendría que mejorar el papel de las asociaciones de I-Pross, el papel de las asociaciones profesionales, la asistencia mutua y en menor medida el papel de los sindicatos. Don-

de hay mayores diferencias es en la mejora de las coaliciones profesionales y en el papel de las cooperativas (ver gráfico 8).

Gráfico 8. Opciones estratégicas que se deberían mejorar



Fuente: I-Wire Project.

Una de las reclamaciones que hacen los I-Pross a sus organizaciones es la formación profesional.¹³ En Italia este es un servicio ofrecido especialmente por las organizaciones y asociaciones profesionales. En menor medida es también importante en la oferta de las organizaciones y asociaciones profesionales. Pero la mayor parte de las opciones de formación son resultados de decisiones personales de los propios trabajadores autónomos. Otras veces es requerida por los clientes y otras veces son incluso ofertadas por los propios clientes.

¹³ La demanda de formación es un hallazgo confirmado también por la investigación de Rodríguez y Pérez del Prado (2018), quienes han puesto de relieve que las empresas tecnológicas dependen de la formación de sus empleadas, pero la satisfacción de la formación viene básicamente de la Administración Pública y de la auto-formación.

4.5.13. Representación colectiva

En general en los servicios las tasas de representación sindical son bajas en el Sur de Europa (Gasparri y Tassinari, 2018). En el estudio cualitativo, advierte Manuela Samek (2018), que los trabajadores autónomos representan un desafío para la representación de los sindicatos porque no se les puede aplicar la cobertura de la negociación colectiva. Pero también los nuevos trabajadores autónomos tienen pocos incentivos para asociarse con sus colegas. Entre las explicaciones posibles los principales obstáculos para su asociación son: 1) su heterogeneidad y dispersión; 2) la individualización de su relación de trabajo; 3) el hecho de que los propios trabajadores autónomos compiten entre sí; 4) y la dificultad de los sindicatos para organizar nuevas formas de representación.

La encuesta realizada por el Proyecto I-Wire nos muestra la diversidad de formas de representación de los trabajadores autónomos denominados I-Pross, es decir, de los trabajadores autónomos profesionales y cualificados. En España sólo un 5,5% figuran en asociaciones profesionales, lejos de los datos de otros países.¹⁴ Por ejemplo, en Alemania los autónomos que figuran en asociaciones profesionales con un perfil definido representan al 64,5%; en Francia el 24,5%; y en Italia el 20%. Probablemente ello se explique por la propia estructura productiva del país. En España es relevante (38,5%) la organización en coaliciones profesionales, con diferentes tipos de actividades y de profesiones. La participación en organizaciones sindicales es alta también en este país (58,2%)¹⁵, debido a la abundancia de falsos traba-

adores autónomos. Otra forma de participación es a través de asociaciones empresariales, de las cuales dependen las organizaciones de trabajadores autónomos, por ejemplo, esta forma de vinculación es más alta en Francia (8,5%) y en Alemania (5,2%). En definitiva, el modo de participación en la representación colectiva es complejo: en asociaciones profesionales, en coaliciones profesionales, en sindicatos, en cooperativas y en organizaciones empresariales.

El motivo de la afiliación a UPTA ha sido muy diversificado, tales como por la presencia en los medios de comunicación (14%); por la realización de hacer propuestas de mejora (14%); por los servicios ofrecidos (14%); por asesorar a los trabajadores “freelance” (14%); por la presencia en el territorio (11%); por la capacidad de movilización (10%); y por participar en la negociación colectiva (8%). Los motivos que llevan a los trabajadores autónomos cualificados a vincularse y participar en las organizaciones colectivas son diversos, lo que también está relacionado con una diversidad de problemas que oscilan entre las formas de representación empresarial, representación sindical y representación profesional. Elocuencia de esta complejidad es el orden de problemas que detectan y por los cuáles piden servicios a sus organizaciones de representación colectiva.

En efecto, los trabajadores autónomos encuestados por UPTA en España consideran que los principales problemas con los que se encuentran son: 1) conseguir que paguen los clientes a los cuales se les ha prestado sus servicios profesionales (40,7%); 2) la baja compensación económica (30,8%); 3) el escaso margen de tiempo que tienen para realizar un encargo de trabajo; 4) la pérdida de clientes (25,3%); 5) la existencia de una fuerte competición en la oferta del mercado de servicios profesionales; 6) el alto coste de la protección de la seguridad social (20,9%); 7) la demanda de formación y reciclaje profesional (19,8%); 8) las dificultades de acceso al crédito (16,5%); y 10) la solidaridad.

Por otra parte, hay además otras lista de reclamaciones relacionadas con la protección social, la percepción de los trabajadores autónomos cualificados es que se sienten protegidos (79%) por la Seguridad Social en caso de enfermedad, lo que en España se explica también por la cobertura general del sistema; en menor medida se sienten pro-

¹⁴ Estos datos se pueden confrontar con la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo para el conjunto de los autónomos, que en el año 2010 indicaba que un 14% de los trabajadores autónomos estaban afiliados a asociaciones profesionales, otro 14% eran miembros de organizaciones empresariales y sindicales y la mayoría (73%) no pertenecía a ninguna organización, asociación o colegio profesional.

¹⁵ Las respuestas se refieren sólo a miembros afiliados a las organizaciones que han pasado la encuesta a sus miembros. Por ejemplo, en el caso de UPTA dicho 52% se refiere a trabajadores afiliados al sindicato UGT. Por tanto, el sindicato deriva hacia UPTA a los trabajadores autónomos, pero también en UPTA hay otros trabajadores autónomos que no están afiliados al sindicato UGT.

tegidos en caso de accidente (59,3%); aún menos protegido por maternidad/paternidad (37,4%); todavía menos por las pensiones de jubilación — dado que la práctica es cotizar por el nivel mínimo a RETA— y todavía menos protegido en caso de desempleo (26,4%), dado que la cuota para pagar la protección por desempleo se cotiza aparte y muchos de los trabajadores autónomos no cotizan por este concepto en España.

Para estos trabajadores autónomos cualificados hay una serie de demandas profesionales importantes, lo que les diferencia de los trabajadores de baja cualificación. El requerimiento profesional más común es que tenga experiencia en su campo profesional (51,6%); que tenga habilidades de cualificación técnica (47%); creatividad (24%). Pero sin embargo les preocupa, a veces, el riesgo de obsolescencia profesional (43%). Por estas razones le demanda a sus organizaciones de representación colectiva la provisión de formación y reciclaje profesional, la provisión de información sobre los avances técnicos. Es decir, piden cosas diferentes que los tradicionales afiliados a los sindicatos. Entre las cosas diferentes están también asesoramiento fiscal, información sobre el mercado, formar coaliciones con otras profesiones, fomentar el cooperativismo, cuotas contributivas a la seguridad social diferenciadas y acorde con su peculiaridad profesional, entre otras. Y, en cuanto a demandas comunes con otros trabajadores afiliados tradicionalmente a los sindicatos, piden más protección social, protección por desempleo, seguridad, mejora de las pensiones, pro-

tección y regulación del mercado de trabajo, establecimiento de salarios mínimo, entre otras. Podríamos entender que los trabajadores autónomos cualificados piden una suerte de “parasindicalismo” (*cuasi-unions*), que ofrezca protección colectiva a la vez que ampare actividades profesionales individualizadas (ver tabla 6).

En España desde hace años los trabajadores autónomos han estado negociando con el gobierno la manera de regular sus formas de representación colectiva, pero este ha sido siempre un asunto complejo y controvertido, porque oscilan entre formas de organización de tipo empresarial, formas de representación de intereses profesionales y otras veces adquieren formas de representación sindical (especialmente los falsos autónomos). Para las grandes organizaciones empresariales, los trabajadores autónomos han sido considerados como “emprendedores”, idea también impulsada con la política de “emprendimiento” del gobierno liberal-conservador.

4.5.14. Organización y estrategias en perspectiva comparada

Un hecho novedoso es que crecen nuevas organizaciones, asociaciones, cooperativas, para sindicatos y organizaciones para-empresariales formadas por I-Pross. En este sentido, Morí y Semenza (2018a), constatan a través de estudios de casos que el establecimiento de organizaciones de representación colectiva para los trabajadores autónomos en un fenómeno cuasi reciente, de los

Tabla 6. Comparativa de demandas de acción en los “cuasi-unions”

“Cuasi-unions”: doble lógica de la acción	
Demanda de acción como emprendedor: perspectiva individualista	Demanda de acción colectiva: protección solidaria
Formación profesional y reciclaje	Participación en el Diálogo Social
Información sobre oportunidades y mercado	Negociación cuotas contributivas a la Seguridad Social
Asesoramiento profesional, contable, administrativo	Servicios de Mutualidad laboral
Asesoramiento fiscal	Legislación para regular mercados
Contacto con clientes, preparación encuentros con otros profesionales	Protección social en caso desocupación
Garantías de pago de los clientes	Protección por accidentes laborales
Acción como lobbies para influir en decisiones políticas	Protección baja por enfermedad
	Protección pensiones por jubilación

Fuente: Elaboración propia.

últimos 15 años. Por ello, es relevante la fecha de creación de dichas organizaciones, como Supermarkt (para artistas) en 2012 en Alemania. En Italia ACTA, Asociación de profesionales freelance, nacida en 2004, y considerada como “cuasi-sindicato”¹⁶, Vivace, nacida en 2015 bajo el paraguas del sindicato Confederación Italiana de sindicatos de trabajadores (CISL), considerada como “community on line” (presta servicios de asesoramiento profesional)¹⁷ y la asociación de Independent Precarious Workers, nacida en 2013. Los sindicatos también han revitalizado sus organizaciones de trabajadores autónomos, como consecuencia del aumento de los falsos autónomos o bien directamente porque los trabajadores autónomos reales demandan actividades y reivindicaciones específicas.

4.5.15. Estrategias para-sindicales

Los sindicatos han venido propiciando la creación de nuevas organizaciones separadas, en las cuales participan de forma indirecta (en el patronato) para no ofrecer una imagen de vinculación y de “politización”. En ese sentido se califican de organizaciones “top-down”, porque parte la iniciativa de estructuras sindicales o empresariales ya existentes previamente.¹⁸ Ejemplo de ello es el caso de Plataform Union impulsada por la CFDT en Francia; Vivace (Italia), donde el sindicato CILS¹⁹ sólo participa en el patronato. O como el caso de UPTA, cuya organización está también separada de UGT. Estas organizaciones tienen una base nacional, con sedes propias en las regiones. En cierto modo estas organizaciones están en un espectro político de centro-izquierda, moderado, y se le conocen como “organizaciones afiliadas” (Mori y Semenza, 2018b).²⁰ Estas nuevas organizaciones se

denominan como de “segunda generación”²¹ y forman “cuasi-unions (para sindicatos) porque intentan representar a los nuevos trabajadores de la economía digital y de las nuevas tecnologías de la información y comunicación y agrupa a distintas ocupaciones profesionales; su orientación “para-sindical” les lleva a priorizar la mejora de las condiciones de trabajo, la regulación de la protección social en materia de pensiones y desempleo. En una palabra, tiene una orientación estratégica hacia los derechos sociales. Esta necesidad de orientación en términos de protección social es especialmente acuciante y necesaria cuando existen en dichas organizaciones un alto volumen de “falsos autónomos” y por consiguiente existen necesidades de acción para influir en la negociación colectiva o en el Diálogo Social.

No obstante, la intervención en la negociación colectiva es una materia difícil para estas organizaciones de trabajadores autónomos, porque sus relaciones con las empresas son “relaciones mercantiles”, aunque hay algunas experiencias en la regulación de la retribución mínima, como es el caso de la Unión de Músicos en el Reino Unido que han logrado que el mínimo de horas a pagar por los contratantes (empresarios, medios de comunicación, televisiones, instituciones y Administración Pública) sea de 3 horas (Mori y Semenza, 2018b). Pero inmediatamente también hay otras materias que requieren la intervención colectiva, tales como la regulación de la actividad profesional, las condiciones y obligaciones de pago, las contribuciones fiscales, etc.

4.5.16. Estrategias para-empresariales

Por otra parte, también aquí habría que considerar otras asociaciones de trabajadores autónomos organizadas bajo el paraguas de las organizaciones empresariales. Muchas de estas organizaciones tiene una orientación diferente, más claramente de acción como lobbies, como grupos de intereses

como una organización interna particular, por ejemplo este es el caso de CCOO, que organiza a los trabajadores en el sindicato TRADE, o bien Ver.di Selbständige (Alemania) que organiza a los trabajadores autónomos sin empleados, así como a los “falsos autónomos”.

²¹ Véase “Manifeso dei laboratori di second generazione”, ACTA, <http://www.actarete.it>

¹⁶ ACTA <http://www.actainrete.it/chi-siamo/>

¹⁷ Vivace, <http://www.vivaceonline.it/category/blog/>

¹⁸ En otros casos, la propia estructura de los sindicatos acoge a los trabajadores autónomos como una organización interna particular. Es el caso de CCOO, que organiza a los trabajadores en el sindicato TRADE, o bien Ver.di Selbständige (Alemania) que organiza a los trabajadores autónomos sin empleados, así como a los “falsos autónomos”.

¹⁹ Confederazione Italiana di Lavoratori.

²⁰ Por el contrario, en otros casos la propia estructura de los sindicatos acoge a los trabajadores autónomos

profesionales orientados a influir en las decisiones políticas, en la regulación de las profesiones y en sus actividades, además de tratar de influir en la regulación de la fiscalidad, de la seguridad social y de las pensiones. Esta orientación hacia el “lobbying” profesional también se encuentra en las organizaciones de trabajadores autónomos “para-sindicales” (*cuasi-unions*).

4.5.17. Protección social

En España el 60% de los trabajadores autónomos declaran a Hacienda ingresos inferiores a los 14.000 euros anuales (UPTA, 2018), lo que refleja el grado de precariedad, pero también que una parte de su actividad probablemente se hace a la sombra de la economía sumergida. No obstante hay que señalar que hay una diferencia en las tasas contributivas para la Hacienda Pública. Los trabajadores autónomos que trabajan solos pagan hasta un máximo del 25%, mientras que los que figuran como sociedad mercantil contribuyen de forma progresiva hasta un máximo del 48%.

Por otra parte, la franja de contribución a la Seguridad Social establece una base mínima de 919 euros por mes hasta un máximo de 3.751 euros (en 2017). Estas dos cantidades son las referencias para la contribución de los trabajadores a la Seguridad Social, sobre dichas cantidades se aplica un 29,80% como pago de cuota para obtener los beneficios de protección de la seguridad social. Los trabajadores autónomos escogen la contribución más apropiada para sus ingresos, aunque por lo general tienden a escoger la banda baja (la mínima), lo que muchas veces no está acorde con sus ingresos económicos reales. Indicativo de las dificultades que tienen los autónomos para pagar las cuotas de la seguridad social es la siguiente estimación: más de 600 mil trabajadores autónomos no pueden contribuir a la Seguridad Social porque sus actividades no generan suficientes ingresos, o bien porque trabajan a media jornada. En otras palabras, sus ingresos son inferiores al Salario Mínimo Interprofesional, establecido en 735 euros en 2017.²²

²² Un reciente estudio pone de relieve que la renta media de los autónomos jubilados es un 27% más baja que la del resto de los jubilados. Es la mayor brecha de la Eurozona, según los datos de la Comisión Europea Encuesta de salud, edad y jubilación (Jorri,

Por ello, los trabajadores autónomos representados por UPTA reclaman: 1) quedar exentos del pago a la Seguridad Social al RETA cuando no alcanzan el SMI; 2) Establecimiento de un pago base de 50 euros a la Seguridad Social; 3) La posibilidad de que la contribución considere una parte proporcional por el hecho de trabajar a tiempo parcial, como ya fue aprobada por el Parlamento nacional en 2011 pero todavía no implementada; 4) Establecer dos grupos de contribución al RETA, uno para aquellos que tienen ingresos inferiores a 40.000 anuales y otro para quienes tengan ingresos superiores.

4.5.18. Pensiones

Uno de los problemas que se derivan para estos trabajadores autónomos es que sus pensiones por jubilación serán relativamente bajas por el hecho de haber contribuido en la banda baja de la seguridad social, como se subraya en el grupo de discusión de UPTA. No obstante, una estrategia bastante común entre los trabajadores autónomos es aumentar sus cotizaciones al RETA (Régimen Especial Trabajadores Autónomos) en los últimos 15 años para mejorar sus futuras pensiones. Otros incluso se inclinan a suscribir planes de pensiones privadas, política en la cual viene insistiendo el Gobierno del Partido Popular. En este sentido UPTA reclama: 1) Adaptar los incentivos fiscales de los planes de pensiones privadas para aquellos trabajadores que contribuyen al RETA en la base mínima; incrementar anualmente las pensiones mínimas hasta alcanzar el nivel del SMI; 3) Reclamar que los trabajadores autónomos contribuyan en consonancia con sus ingresos económicos reales.

Según los datos de la encuesta se revela una importante diferencia entre España e Italia. En España, a diferencia de Italia, los trabajadores autónomos se sienten protegidos en caso de enfermedad —porque el régimen de la Seguridad Social es

2018), lo que refleja el grado de precarización de los trabajadores autónomos. Esta brecha se da también en otros países, de hecho, la media europea indica que la renta de los trabajadores autónomos jubilados es un 19% inferior a la del resto de los jubilados. Por consiguiente, el riesgo de pobreza de los trabajadores autónomos jubilados se dispara en relación al resto de los jubilados.

universalista— en caso de accidente, por la misma razón o bien porque hay protección de las mutuas privadas, en caso de maternidad algo menos. También en caso de desempleo porque los trabajadores autónomos pueden tener dicha protección si pagan previamente una cuota especial y en caso de jubilación, a pesar de que la contribución a la Seguridad Social es baja, como también lo es la pensión de jubilación. La diferencia queda marcada porque en todas estas variables Italia está notablemente por debajo.

5. Conclusiones

Como hemos señalado al principio, el estudio de caso de UPTA, en perspectiva comparada con ACTA, Vivace y Consejos Profesionales-CGIL, no tiene vocación de generalización estadística. Los datos estadísticos sólo recogen las opiniones de los miembros de las mencionadas organizaciones, lo que nos permite trazar sus perfiles, sus condiciones de trabajo y sus demandas a las organizaciones “para-sindicales” y profesionales que los representan.

En relación a la hipótesis general los datos nos muestra una descripción de los perfiles de los trabajadores profesionales autónomos, cuyas principales características son: 1) trabajadores con alto nivel de estudios y de cualificación profesional; 2) alto grado de independencia profesional, pero con dificultades para gestionar el propio tiempo de trabajo debido a la presión de los clientes y de la carga de trabajo; 3) tendencia hacia la auto-explotación para poder sobrevivir en mercados profesionales muy competitivos; 4) inseguridad jurídica y desprotección respecto al derecho del trabajo colectivo; 5) indefinición status legal: ¿falsos autónomos o autónomos reales?; 6) exposición al riesgo individual, con situación de incertidumbre, especialmente en materia de cobro de sus actividades profesionales; y 7) débiles lazos de asociación y participación en las organizaciones de trabajadores autónomos, lo que nos recuerda al perfil de los trabajadores precarios. Por tanto, podemos intuir que estamos observando un proceso de declive social de profesionales de clases medias que tiende a formar parte del precariado, con condiciones de trabajo inciertas, desreguladas, con escasa protección social y con debilidad asociativa suficiente para impulsar la acción co-

lectiva (Standing, 2014). La precariedad de los I-Pross se refiere a la falta de respeto de las normas de la “decencia” en el trabajo. En otras palabras, trabajo “in-decente”, indigno y en última instancia, injusto, como dirían Prieto y Pérez de Guzmán (2015: 630).

Las características de la ocupación de los I-Pross concuerda con las principales orientaciones de las políticas de ocupación de la Unión Europea: proporcionan flexibilidad, por tanto es previsible que en los próximos años sigan creciendo el número de trabajadores autónomos profesionales porque aportan los ingredientes para una economía competitiva.

Ante la incertidumbre y la precarización, los I-Pross reclaman protección social ante eventualidades como enfermedad, accidentes laborales, bajas maternales, prestación por desempleo y por jubilación. Hoy esta demanda se trata de canalizar, a duras penas, a través de organizaciones nuevas (*cuasi-unions*) surgidas en los últimos 15 años. En la percepción de los trabajadores autónomos se percibe el riesgo de la individualización y de su desprotección social, lo que contrasta con la capacidad de acción colectiva de los trabajadores de las grandes empresas, amparados por comités de empresas, por sindicatos, por convenios colectivos y reglas institucionalizadas.

En la literatura se ha argumentado que el pequeño tamaño de las empresas constituye en España un obstáculo para la difusión de la digitalización, porque en determinadas ramas de actividad —donde hay más presencia de las Pymes— está poco implantada las TIC (Véase Eurofound, 2016; Gasparri y Tassinari, 2018; Rocha, 2017). Sin embargo, este no parece ser el caso de los I-Pross, que por su alto nivel de cualificación profesional utilizan las TIC. Por consiguiente, de cara al futuro, previsiblemente, el desarrollo de la tecnología y la economía digital influirá aún más en el proceso de descentralización, subcontratación e individualización de las relaciones de trabajo (Todolí, 2017).

Este proceso representa un obstáculo para las formas de organización profesional, sindical y de asociación para estos trabajadores. Los trabajadores autónomos I-Pross piden a sus organizaciones la provisión de servicios de asesoramiento, formación profesional, actualización de la información

legal y económica, hacer funciones de lobbying, de presión sobre las instituciones políticas, pero también demandan acciones políticas de cobertura social, tales como protección en caso de desocupación, pensiones de jubilación, protección sanitaria y cobertura de bajas por accidentes, entre otras cuestiones. En cierto modo, podemos concluir que son “cuasi-unions” (Sinibaldini 2018), porque reclaman servicios profesionales con lógica muy individualizada (de hecho, valoran mucho su autonomía profesional), pero también reclaman protección social con rasgos colectivos y solidarios ante el creciente riesgo de precarización. Los I-Pross están en la “Zona Gris”, entre el individualismo profesional y la demanda de protección colectiva. En resumen, Molina y Guardiancich (2018: 42) apuntan que: 1) la negociación colectiva para los trabajadores autónomos tiende a ser multi-empresas, dentro de una determinada ocupación profesional; 2) la función de los sindicatos es más bien ofrecer servicios de soporte; 3) la representación sindical se hace sobre el territorio o la rama de actividad y muy poco a nivel de empresa; y 4) la representación sindical es más bien de tipo profesionalizada que de militante activo.

La demanda de protección social en materia de pensiones es una preocupación importante, ya que las pensiones presentes por jubilación son bajas, así como probablemente las futuras pensiones, lo que está relacionado con sus bajas cotizaciones a la Seguridad social. Los autónomos tienden a cotizar en los tramos bajos de la Seguridad Social porque también sus ingresos son relativamente bajos para una parte importante de ellos, o bien porque no tienen continuidad en los ingresos económicos. En contrapunto, para paliar estos problemas de las futuras pensiones los trabajadores autónomos (que pueden) tienden a cotizar en un tramo superior durante los últimos años de su carrera profesional.

Como se ha demostrado con los I-Pross, las nuevas formas de ocupación cuestionan la protección laboral y social de los trabajadores, cuestiona la regulación del trabajo subordinado, lo que lleva a plantear la necesidad de revisar la protección legal del trabajo ante la creciente incertidumbre en la era de Internet.

En suma, las nuevas formas de ocupación de la economía digital parecen tender hacia la polariza-

ción de las cualificaciones profesionales, por lo cual es de esperar que encontremos perfiles profesionales y relaciones laborales muy diferentes. Hoy se admite (CES, 2017) que la economía digital tiene un efecto sobre la polarización de las cualificaciones: por un lado, una tendencia hacia la recualificación de determinados perfiles profesionales y, por otro lado, hacia la descualificación y simplificación de otras tareas. Este complejo proceso de polarización de las cualificaciones, acompañado por la descentralización y subcontratación contribuye a la precarización de los profesionales independientes y, con ello, al vaciamiento de las clases medias.

Referencias

- ACTA (2017): *The role of Quasi-Unions*. Milan. <http://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2017/01/Presentation-Quasi-unions-ACTA.pdf> Consultado 15 febrero 201
- ACTA (2018): *I-Wire. Survey's Results*. Milan: ACTA. http://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2018/03/i-wireconf-ppp_ACTA.pdf Consultado 21 de Abril 2018
- Barreiro, Belén (2017): *La sociedad que queremos*. Madrid: Planeta.
- CCOO (2018): *Informe CCOO: encuesta economía digital. L'Omnibus de Gesop*. Barcelona: CCOO
- CES (2017): *La digitalización de la economía*. Madrid: Consejo Económico y Social
- De Groen, Willem Pieter; Maselli, Ilaria (2016): “The impact of collaborative economy on the labour market”. *Ceps special report*. Brussels: Center for European Policies Studies
- De Stefano, Valerio (2016): *The rise of just-in-time workforce*. *International Labour Office*.
- Drohokoupil, Jan; Fabo, Brian (2017): “Subcontratación, deslocalización y la deconstrucción del empleo: viejos y nuevos retos”. *Gaceta Sindical*, 29; 57-97.
- Eichhorst, Werner; Hinte, Holger; Rinne, Ulf; Tobsch, Verena (2016): “How Big is the Gig Economy? Assessing the Preliminary Evidence on the Effects of digitalisation on the Labour Market”. Bonn.: Institute for the Study of Labour. IZA. *Policy Paper nº 117* <http://ftp.iza.org/pp117.pdf> Consultado 28-04-2018

- Eurofound (2015): *New forms of employment*. Luxembourg: Publication Office of European Union.
- Eurofound (2016): *Survey of Quality of Life and Work*. Dublin: European Foundation
- European Commission (2018): "Proposal of Council Recommendation on access to social protection for workers and the self-employed" (SWD-2018- 79 final). Strasbourg.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19175>
- Gasparri, Stefano; Tassinari, Arianna (2018): *Shapping industrial relations in a digitalising services industry: regional report for Southern Europe*. Wien: Zentrum Für Soziale Innovation
- Huws, Ursula; Spencer, Neil H.; Syrdal, Dag S.; Holts, Kaire (2016): *Work in the European Gig Economy*. London: Foundation for European Progressive Studies. University of Herfordshire
- Huws, Ursula; Spencer, Neil; Joyce, Simon (2017): *Crowd work in Europe*. Brussels: Uni Europe. Global Union.
- ILO (2006). *R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). Recommendation concerning the employment relationship*. 95th ILC session: Génova. Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535
- Jorin, Javier (2018): "Los autónomos españoles que se jubilan son los que menos cobran de Europa". *El Confidencial*, https://www.elconfidencial.com/economia/2018-04-30/autonomos-pension-jubilacion-reta-menos-cobran-europa_1557680/ Consultado el 1-05-2018
- Molina, Oscar; Guardiancich, Igor (2018): *Organising representeing hard-to-organise workers: Implication for Turkey*. Geneve: ILO.
- Mori, Anna; Semenza, Renata (2018a): "Transversal analysis of case studies" *Independent Workers and Industrial Relations in Europe*. <http://www.i-wire.eu/outputs/> Consultado 23 abril 2018
- Mori, Anna; Semenza, Renata (2018b): "Self-employed professionals in the European labour market. A Comparison between Italy, Germany and the UK". *Transfer: European Review of Labour and Research*. <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1024258918761564> Consultado 25 marzo 2018.
- Ortiz, Pilar (2018): "La construcción del discurso político del emprendimiento en España. Realidad e ideología". *Papers. Revista de Sociología*, 103 (2), 229-253
<https://doi.org/10.5565/rev/papers.2368>
- Prieto, Carlos; Pérez de Guzmán, Sofía (2015): "La precarización del empleo en el marco de la norma flexible empresarial del empleo". En Cristóbal Torres (Ed.), *España 2015: situación social* (pp. 629-639). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Rapelli, Stephne (2012): *European I-Pross: A study*. UK: Professional Contractors Group (PCG).
- Rocha, Fernando (2017): "El trabajo autónomo económicamente dependiente en España. Diagnóstico y propuestas de actuación." *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 10, 301-326.
- Rodriguez, María Luz; Pérez del Prado, Daniel (2018): *Economía digital: su impacto sobre la condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso sobre dos empresas de base tecnológica*. Madrid: Fundación para el Diálogo Social.
http://fdialogosocial.org/public/upload/2/23_FdS_Economia-digital-impacto-condiciones-trabajo-y-empleo_2017_final.pdf Consultado 1-5-2018
- Samek, Manuela (2018): "The role of trade Unions". *I-Wire Project*. http://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2018/02/i-wire_WP1_D1.3_trade-unions.pdf Consultado 23 abril 2018
- Sinibaldi, Elena (2018): *Mapping cuasi-unions*. http://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2018/02/I-WIRE-Project_WP1_D1.3_Quasi-Unions.pdf Consultado 23 abril 2018
- Smith, Rebecca; Leberstein, Sara (2015): *Rights on Demand: ensuring Workplace Standars and Workers Security in the On-Demand Economy*. National Employment Law Project. NEL National Office
<https://www.nelp.org/publication/rights-on-demand/> Consultado en diciembre 2017
- Standing, Guy (2013): *El precariado*. Madrid: Capitan Swing
- Standing, Guy (2014): "Por qué el precariado no es un «concepto espurio»". *Sociología del Trabajo*, 82, 7-15.
- Todolí-Signes, Adrian (2017): "The gig economy: employee, self-employed or the need for a special employment regulation?" *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23 (2), 193-216. <https://doi.org/10.1177/1024258917701381>

UPTA (2010): *El trabajo autónomo en el modelo social europeo y en el reordenamiento jurídico de la UE en la Estrategia de Lisboa después de 2010*. Madrid: UPTA

UPTA, ASTREES, ISF-IRES, CITUB, EFBWW, ANMEYA (2014): *Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (TRADES): Medición estadística, desafíos y oportunidades*, Report of the Trade Project

Valenduc, Gerard; Vendramin, Patricia (2017): "Digitalización, between disruption and evolution". *Transfer*, 23 (2), 121-135.
<https://doi.org/10.1177/1024258917701379>

Vodafone (2016): *Análisis de la digitalización de Autónomos y PYMES. España 2016*.
<http://porquetienesqueestar.vodafone.es/wp-content/uploads/2016/09/informe-digitalizacion-pymes-autonomos-vodafone.pdf>
Consultado 5 de mayo 2018.