

LO QUE EL CASO DELIVEROO PUSO SOBRE LA MESA: AUTÓNOMOS Y ACCIÓN COLECTIVA

VEGA PÉREZ-CHIRINOS CHURRUCA
LICENCIADA EN PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS
VEGAPCHIRINOS@GMAIL.COM

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

EN EL VERANO DE 2017, UNA SERIE DE PROTESTAS PROTAGONIZADAS POR LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE REPARTO A DOMICILIO DELIVEROO GENERARON UNA GRAN CONTROVERSA ACERCA DE LOS RECURSOS QUE DICHA ORGANIZACIÓN UTILIZABA PARA EVITAR GENERAR UNA RELACIÓN LABORAL CON LAS PERSONAS QUE TRABAJAN PARA ELLA, QUE LO HACÍAN BAJO UN CONTRATO MERCANTIL. ESTA FIGURA, NO OBSTANTE, NO SOLO NO ES UNA RAREZA SINO QUE SE HA MULTIPLICADO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS. EL CONFLICTO LABORAL HA PUESTO DE MANIFIESTO LA INDEFENSIÓN ANTE LA QUE SE ENCUENTRAN LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN DICHAS CONDICIONES, Y HACE NECESARIA UNA REFLEXIÓN SOBRE LAS FORMAS DE ACCIÓN COLECTIVA A LAS QUE PUEDEN ACUDIR EN CASOS SIMILARES.

PALABRAS CLAVE

NUEVA ECONOMÍA, PRECARIEDAD, TRABAJO AUTÓNOMO, CONFLICTO, ACCIÓN SINDICAL

INTRODUCCIÓN

El 2 de julio de 2017, los repartidores de la empresa Deliveroo, autodenominados “riders”, anunciaron una huelga estatal en España. Como consecuencia, fueron despedidos trece trabajadores: ocho en Madrid, cuatro en Barcelona y uno en Valencia. Los repartidores de Barcelona se agruparon entonces en la plataforma ‘Ridersxderechos’ (liderada por repartidores de Deliveroo, agrupa no obstante a otros repartidores de marcas competidoras, como Glovo o Stuart, cuyas condiciones

laborales no difieren entre sí) para convocar una huelga de 48 horas para el siguiente fin de semana, exigiendo la readmisión de estos y el pago a todos los repartidores en función de las horas trabajadas en lugar de por pedidos entregados, como pretendía la compañía (Tena, 2017a, 2017b, 2017c, 2017d).

El conflicto laboral entre *riders* y Deliveroo tiene un largo historial, al menos en Gran Bretaña. En agosto de 2016 la compañía modificó unilateralmente las condiciones de pago a los repartidores en el mismo sentido que en España un año después: si hasta ese momento venían cobrando por hora más

una comisión por pedido entregado, con el cambio pasaban a cobrar solo por pedidos, haciendo necesario entregar dos pedidos a la hora para alcanzar los salarios anteriores y por tanto alejándose del salario mínimo fijado en Gran Bretaña. Comenzó entonces una huelga de seis días, que llamó la atención sobre la situación de los repartidores: su condición de trabajadores autónomos, el hecho de que sus contratos incluyeran una cláusula que les impedía llevar a la empresa a juicio, y su desprotección no solo ante cualquier iniciativa de la empresa como la del cambio de remuneración, sino también ante accidentes laborales (o ataques masivos como el perpetrado en julio de 2017 a cinco repartidores, a quienes dos jóvenes británicos atacaron con ácido por motivos racistas).

Algo que el periódico *The Guardian* se había esforzado en señalar previamente con un reportaje (Khaleeli, 2016), que resaltaba que las condiciones de Deliveroo, lejos de ser una excepción, estaban convirtiéndose en las formas de trabajo estándar de la que han dado en llamar “gig economy” (Friedman, 2014; Hernández, 2015; De Stefano, 2015), expresión que podríamos traducir como “economía de los encargos”, y que emplea ya a más de veinticuatro millones de estadounidenses (cuatro millones más que en 2003) y cinco millones de ingleses según las estimaciones (Torpey y Hogan, 2016; Wilson, 2017). No obstante, a nivel mediático fue el caso de Deliveroo el que se cubrió con mayor atención (Osborne, 2016a, 2016b, 2016c, 2016d; Osborne y Butler, 2016; Osborne y Farrell, 2016; Cant, 2017; Butler, 2017a, 2017b), posiblemente por el mayor conocimiento de la marca entre el público lector.

A pesar de esta cobertura y de que la generalización de este conflicto se ha hecho fundamentalmente dentro del marco de la economía de los encargos, en términos organizativos esta no se aleja demasiado de lo que ya Boltanski y Chiapello (2002: 153-240) señalaban como “economía por proyectos” hace dos décadas, más allá de los cambios que podemos atribuir a la explosión tecnológica, que ha contribuido a virtualizar aún más las relaciones entre la población activa y las empresas. De hecho, la desindustrialización que los autores asociaban ya a

este modelo de organización económica (íd: 364-396) se ha puesto de manifiesto en la forma en que este conflicto se ha venido gestionando en Gran Bretaña, incluso a pesar del apoyo conseguido por el sindicato de trabajadores independientes de Gran Bretaña (IWGB, por sus siglas en inglés) y la forma en que este requirió una posición formal respecto al conflicto por parte del gobierno (Osborne, 2016d).

En la primavera de 2017, una serie de *riders* británicos emprendieron acciones legales contra la compañía con el objetivo de ser reconocidos como trabajadores de esta, en lugar de su estatus de trabajadores autónomos, basándose en la jurisprudencia que ya había reconocido situaciones similares en otras compañías del sector y en la empresa de taxis Uber. A pesar del apoyo prestado por IWGB a las protestas a lo largo de los meses anteriores, la acción colectiva se organizó de forma espontánea, fundamentalmente a través de medios sociales y mensajería instantánea, incluso recurriendo al crowdfunding para financiar la acción (Osborne y Butler, 2016; Cant, 2017). El proceso se realizó a través del bufete Leigh Day, responsables de la demanda contra Uber., aunque por su parte el IWGB arrancara una iniciativa por el derecho de los *riders* a ser reconocidos como trabajadores y, en consecuencia, a tener representación sindical (Butler, 2017a).

También en el caso español la colaboración colectiva se organizó a través de mensajería instantánea y, en un principio, al margen de los sindicatos, a pesar de la oferta de CGT de representarles (Tena, 2017a). Finalmente, los *riders* se incorporaron la Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC), confederación que agrupa a diferentes sindicatos catalanes y cuyo portavoz, Luis Blanco, destaca que se distingue de otras agrupaciones sindicales fundamentalmente en su carácter asambleario (no reconoce, por ejemplo, la figura del secretario general), en la autonomía de los sindicatos adheridos, y, sobre todo, en la importancia que reconocen a los nuevos movimientos sociales, considerando el 15M, las Mareas o la PAH como referentes a la hora de actuar (Ferrer, 2014). Algo que encaja mucho mejor con la realidad de la economía colaborativa que la forma de hacer de los sindicatos tradicionales, como

ya reconoció el nuevo secretario general de CC.OO. Unai Sordo, quien precisamente hizo referencia al conflicto de Deliveroo como un ejemplo de “relaciones laborales atípicas, complejas de abordar desde parámetros sindicales básicos” (Del Castillo, 2017). Pero, ¿se pueden seguir considerando “atípicas” este tipo de relaciones laborales en el contexto socioeconómico español actual?

EL AUGE DE LOS FALSOS AUTÓNOMOS EN ESPAÑA: UNA ESTIMACIÓN

Lo cierto es que, a pesar del foco que la prensa ha puesto en este tipo de prácticas dentro de las organizaciones llamadas “de la economía colaborativa”, sobre todo en lo relativo a transportes y mensajería, están lejos de ser una excepción. De hecho, dentro del propio sector de los medios se trata de una figura cada vez más frecuente (Murphy, 2015). La sección sindical de Artes Gráficas, Comunicación y Espectáculos del sindicato CNT en Madrid cuenta desde 2014 con una página web para su campaña “STOP falsos autónomos”, llamando a la situación “el fraude de moda”. Una de sus acciones más populares fue precisamente la realizada en 2015 contra un medio de comunicación, el diario digital Playground Magazine (CNT Artes Gráficas, Comunicación y Espectáculos de Madrid 2015a, 2015b) que, paradójicamente, había cubierto en los meses anteriores tanto la situación de los becarios fraudulentos como la existencia de la Oficina Precaria como alternativa a la que acudir en caso de hallarse en dicha situación, a raíz de la campaña “No + becas x trabajo” (Oficina Precaria, 2011).

Uno de los casos denunciados por CNT Artes Gráficas de forma anónima fue recogido también en los medios de comunicación, en un artículo de denuncia (Munera, 2015) que destacaba que solo en los tres años anteriores se habían detectado 2.372 falsos autónomos según datos del Gobierno a través de inspecciones. El fenómeno tenía unas dimensiones mucho mayores según las asociaciones de trabajadores autónomos en base a la EPA: en 2015, 175.000 autónomos trabajaban en exclusiva para una sola empresa, y otros 100.000 casi en exclusiva.

Esta situación había sido teóricamente regularizada a través de la introducción de la figura del “trabajador autónomo económicamente dependiente” (conocido habitualmente por las siglas TRADE) en el artículo 11 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, aunque menos de 11.000 personas se encuentran inscritas de forma oficial en el Servicio Público de Empleo con estas características según datos de 2016.

Un trabajador autónomo económicamente dependiente es quien percibe al menos el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales de la misma persona física o jurídica (cliente), siempre que su actividad no se ejecute de forma indiferenciada con las modalidades de contratación laboral por cuenta del cliente, disponga de infraestructura productiva y material propios, tenga sus propios criterios organizativos (“sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente”), y asuma el “riesgo y ventura” de la contraprestación económica” por su actividad.

Cabe preguntarse por el realismo de estas condiciones a la hora de marcar una relación salarial particular, si atendemos a cómo está evolucionando la realidad organizativa en el trabajo. Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (2015: 71-74), algo menos del 70% de los trabajadores autónomos pueden fijar libremente su horario de trabajo; en el caso de los asalariados, en cambio, el 6% puede elegir entre varios horarios fijos, el 13% adaptar sus horas de trabajo dentro de ciertos límites (por ejemplo, horario flexible) y el 15% determinarlo por completo; un aumento de la flexibilidad horaria del 7% frente a 2010 y del 8% respecto a 2005. También crece entre los asalariados la opción del teletrabajo (Eurofound and the International Labour Office, 2017: 13, 18): el 6,7% de los empleados lo ejerce y el 13% de las empresas ofrece a sus trabajadores esta posibilidad; en cuanto al número de trabajadores autónomos que recurren al trabajo móvil, ronda el 25%. Este informe también refleja que la opción del trabajo móvil genera un aumento de las llamadas fuera del horario laboral, así como de la extensión de este más allá de las 40 horas reguladas (id: 21-24).

En cuanto a la infraestructura productiva y material, es más evidente en el caso de la mensajería y el transporte (donde efectivamente las grandes empresas como Deliveroo, Uber, etc. esperan que quienes prestan los servicios dispongan de vehículo propio), pero difícil de delimitar en el caso de los trabajadores del conocimiento, considerando que los equipos informáticos o teléfonos móviles cada vez tienen más capacidades de conexión entre sí y a través de la nube, permitiendo por tanto el acceso remoto desde cualquier dispositivo a los mismos archivos. En esta era de “trabajo inmaterial” (López Carrasco, 2015), ¿dónde se ponen las fronteras entre la infraestructura productiva y las capacidades personales? Las barreras entre el individuo y su fuerza de trabajo, entre su conocimiento y el producto de ese trabajo, cada vez están más difuminadas, y esto se pone de manifiesto en la forma en que se demandan sus capacidades, no solo en tanto que trabajadores autónomos, sino también como asalariados e incluso como desempleados (García et. al. 2015; Alonso y Fernández, 2011; Crespo et al., 2009).

Según Lorenzo Amor, de la Asociación de Trabajadores Autónomos (ATA), la figura del TRADE fue extendiéndose en la construcción en época de bonanza y propagándose a otros sectores (entre otros, los medios de comunicación) a raíz de la crisis económica (Munera, 2015). La Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) relaciona también este crecimiento con la decisión del Gobierno en 2013 de bonificar las cuotas a nuevos autónomos, la llamada “tarifa plana” que redujo la cuantía de esta a 50 € mensuales independientemente de la base cotizada. Inicialmente propuesta como medida para fomentar el autoempleo entre los menores de 30 años como plan de choque ante los datos de desempleo juvenil, las reacciones del colectivo llevaron al ejecutivo a plantear la medida con carácter general a toda la población que decidiera autoemplearse.

¿Cómo llegan estas reivindicaciones a la agenda gubernamental?

SINDICALISMO Y TRABAJO AUTÓNOMO: UNA RELACIÓN COMPLICADA

“El acceso de un trabajador al estatuto de independiente significa, sin duda, su emancipación, pero igualmente la pérdida de todos sus derechos sobre la solidaridad administrativamente instaurada entre los asalariados”. (Rolle: 2003: 160)

Entre las condiciones asociadas al trabajo asalariado a las que los trabajadores autónomos no tienen acceso suele debatirse acerca de las prestaciones por desempleo, jubilación o incapacidad, pero en la práctica también han sido alejados de la representación sindical. No por ley: el Estatuto del Trabajador Autónomo reconoce en su artículo 19 el derecho a afiliarse al sindicato o asociación empresarial de su elección, así como fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos (aunque no sindicatos) para la defensa de sus intereses sin autorización previa. La afiliación sindical solo está vetada en el caso de los autónomos con trabajadores a su cargo, quienes entran ya en la categoría de empresarios y por tanto deben acudir a asociaciones empresariales o profesionales.

Las principales organizaciones sindicales cuentan o bien con federaciones o bien con respuestas internas dentro de las unidades funcionales por sectores para responder a las demandas de los trabajadores autónomos. La pregunta es si realmente estas están resultando de suficiente utilidad y/o si se distinguen realmente de las demandas que puedan realizar las organizaciones empresariales y profesionales, tanto en lo referente a acción sindical como desde el marco discursivo en que se sitúan.

En UGT, la UPTA, que trabaja con el PSOE para incluir en la agenda del congreso las demandas de los trabajadores, convocó una reunión con Deliveroo para ofrecerles la mediación de cara a que firmasen con los *riders* un Acuerdo de Interés Profesional (AIP) para reconocerles como TRADE, siempre que estos se afiliasen a UPTA y aprobasen el acuerdo (UPTA, 2017). Una tibia medida en comparación con las reclamaciones de los repartidores, que exigían ser reconocidos como trabajadores de pleno derecho. La sección sindical de empleo au-

tónomo y economía social de CC.OO., por decisión congresual, también prioriza el caso de los TRADE; tiene acuerdos con CONFESAL (la Confederación de Sociedades Laborales de España; acuerdo firmado junto a UGT) y UATAE (Unión de Asociaciones de Trabajadores Autónomos y Emprendedores) para derivar si es necesario a quienes encajen mejor en los colectivos prioritarios para estas asociaciones. En la práctica, sus acciones se dirigen a entidades de la economía social y trabajadores autónomos económicamente dependientes, a quienes ofrecen asesoramiento jurídico y sociolaboral. Por otra parte, ambas fuerzas sindicales aseguran estar poniendo a disposición del colectivo su capacidad de representación institucional.

La participación en el diálogo social está vetada a las organizaciones de autónomos (salvo en algunas Comunidades Autónomas, como Extremadura y Castilla-La Mancha), en tierra de nadie entre las organizaciones empresariales y las sindicales, como ha demostrado la imposibilidad de participación en el proceso de elaboración y aprobación de la nueva Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, aprobada por el Congreso el 28 de junio de 2017.

Muestra de ello son los cambios aprobados: entre las medidas principales están la extensión de la tarifa plana hasta 12 meses para nuevos autónomos y madres reincorporadas, así como la bonificación al 100% de aquellos quienes cuidan a menores o dependientes; una medida que, de ser ciertas las suposiciones de UPTA, podría ser un arma de doble filo que provocara un crecimiento aún mayor de los falsos autónomos (Munera, 2017). En cuanto a la principal demanda del colectivo, la existencia de una cuota progresiva en función de los ingresos, ha sido mínimamente paliada con la inclusión de una opción a variar la base de cotización cuatro veces al año, así como la implantación de la cotización por los días efectivos de la actividad si se trata de trabajadores ocasionales por cuenta propia (hasta tres veces al año). No obstante, la cotización por la base mínima, a la que se siguen acogiendo la mayoría de los autónomos (el 86% según datos de ATA) no solo se mantiene, sino que ha subido de 267 a 275 € mensuales; un gasto difícil de afrontar si consideramos que según los datos de la Agencia

Tributaria el salario medio de los autónomos es de 751 € netos.

Una realidad suficientemente precaria y urgente como para aparecer en la agenda de las organizaciones sindicales, y de la que sin embargo no parecen haberse hecho eco hasta la fecha. Tampoco de la gravedad de la morosidad o de las demoras en los pagos, y del hecho de que no se haya incorporado en la Ley una de las medidas más reclamadas por las asociaciones más próximas a las organizaciones empresariales: la del criterio de caja en el pago del IVA que, aunque oficialmente reconocido, se ha implantado a través de un modelo que dificulta la gestión contable; algo asequible, quizá, para las empresas, pero no tanto para los trabajadores autónomos (de hecho, se encuentra en fase de remodelación).

¿Están, entonces, las organizaciones sindicales prestando a este colectivo la suficiente atención?

HABLAR EL LENGUAJE DE LOS AUTÓNOMOS: UNA TAREA PENDIENTE

Son personas que se sienten excluidas de las relaciones laborales de las empresas para las que trabajan. Se agudiza así su sensación de individualización, de aislamiento. En una muestra de orgullo y reivindicación de su autoestima, el autónomo quiere pensar que no necesita a nadie, pero traslada siempre que nadie se ocupa de él. Al tiempo que, en todo momento, siente que su soledad y abandono produce una escasa protección social. El trabajador y trabajadora autónomo terminan por no reconocerse como empresarios, ni como trabajador, ni como autónomo.

El autónomo, mayoritariamente, no se reconoce en las organizaciones empresariales, sindicales, ni tan siquiera en las organizaciones de autónomo. (López, 2011)

Los trabajadores autónomos en España en el segundo trimestre de 2017 suman ya 3,2 millones, con una tasa de salarización del 83,4%. De entre la población asalariada, 1.040.000 han sido contratados por menos de 450.000 autónomos (la mayoría de los cuales cuenta con un solo asalariado a su cargo), quienes podríamos considerar que, en tanto

que empleadores, encuentran representación en aquellas opciones asociativas que se integran en estructuras patronales (como CEAT, vinculada a CEPYME; o ATA, que en Andalucía se integra en la Confederación de Empresarios). Por otra parte, y como hemos visto, los TRADE están estimados en unas 300.000 personas más; eso nos deja cerca de dos millones y medio de personas trabajando por cuenta propia que no se ubican en ninguno de los dos supuestos en los que se centra la acción colectiva en torno al trabajo autónomo. ¿Quién las representa?

La falta de representatividad de las personas sindicadas ni es nueva ni exclusiva de este colectivo, y ha originado grandes debates, pero lo que hace particularmente interesante la situación de los trabajadores autónomos es la existencia de una especie de “doble vínculo” (Bateson, 1985: 236-237) por la cual son interpelados al mismo tiempo como trabajadores y como empresarios: como emprendedores, son ensalzados y figurativizados como héroes en la misión de salir de la crisis; como trabajadores autónomos, se les requiere que se ajusten a las demandas del mercado de trabajo, incluyendo la disponibilidad total, el aprendizaje permanente, la flexibilidad y otros paradigmas competenciales propios de la clase trabajadora actual (Santos, 2014; Moruno, 2015: 149-164; Briales, 2017). Este doble vínculo se ha generalizado en el caso de la literatura de autoayuda y managerial e impera también en los discursos políticos y socioeconómicos, especialmente cuando son transmitidos por los medios de comunicación, gracias a su enorme poder ideológico, que ha llevado a algunos autores a denominar estos recursos como “dispositivos psíquicos” (Apodaka, 2011). De esta forma, los riesgos se desplazan desde las empresas hacia los trabajadores y consumidores, mientras que las ganancias se acumulan a través de estructuras mediadoras. Este mecanismo dificulta la autoidentificación de las personas que se autoemplean como parte de un conjunto, obstaculizando por tanto la acción colectiva. En tanto que “empresarios”, compiten entre sí en lugar de cooperar: algo que sin duda facilita la negociación individual de las condiciones de trabajo (también entre los TRADE: ya vemos que la opción que

UPTA da a los *riders* es la de resolver la situación individualmente). De hecho, la propia Deliveroo se ha encargado de transmitir a los trabajadores una guía de “palabras prohibidas” para evitar la identificación de los *riders* con empleados: turno, salario, horarios, uniforme, trabajo o contratación quedan vetadas y deben ser sustituidas por misión, pago por servicio, disponibilidad, ropa, actividad o colaboración (Tena, 2017e).

Mientras que los sindicatos anarquistas niegan incluso la expresión de “trabajo autónomo”, puesto que consideran que el autoempleo se aleja de la noción de autonomía tal y como sus principios la entienden (CNT, 2010), los sindicatos mayoritarios, incluso tras haber hecho declaraciones sobre cómo la figura del emprendedor se está convirtiendo en un tropo que legitima determinadas prácticas precarias incluyendo la de los falsos autónomos, caen en contradicciones: CC.OO. editó con la ONCE la Guía Práctica del Emprendedor para Personas Sordas; UPTA elabora con frecuencia guías para “emprendedores inmigrantes”; parece que la interpelación como emprendedores es más frecuente en los discursos dirigidos a los colectivos con mayor riesgo de exclusión laboral (como sucede también al referirse a jóvenes o a mujeres de cualquier edad).

¿Tiene sentido que los sindicatos representen a personas que se consideran emprendedoras, considerando lo que ello conlleva de intención empresarial? ¿Pueden considerarse emprendedoras, en el sentido pleno del término, aquellas personas que se acogen al autoempleo como forma de subsistencia en un entorno laboral marcado por la precariedad en todas sus formas (trabajo a tiempo parcial, subempleo, economía sumergida, horarios cambiantes, contratos de brevísima duración) y unas históricas tasas de desempleo? Y en caso de que no tengan esa categoría, ¿pueden sentirse representadas por estas organizaciones y sus agendas?

CONCLUSIONES

Si el trabajo asalariado sigue descendiendo y el autoempleo se convierte en la forma mayoritaria de trabajo remunerado en la población, estamos

ante la necesidad de un cambio de paradigma en cuanto a la forma de entender la acción colectiva. La negociación colectiva no puede ceñirse a los convenios de empresa; ni siquiera, en muchos casos, a los sectoriales, dada la lentitud con la que se adaptan estas estructuras a los cambios de la realidad productiva.

Casi un veinte por ciento de la población activa se encuentra ahora mismo en tierra de nadie en materia de representación sindical, y el porcentaje tiende a seguir creciendo. Independientemente de las demandas históricas del colectivo (cuotas progresivas, etc.), es tiempo de que las organizaciones sindicales se acerquen a esta realidad con el fin de comprenderla en toda su complejidad.

La forma en que los movimientos sociales post 2010 han sido capaces de recuperar lo colectivo en torno a problemáticas como la vivienda, la turistificación o los cuidados puede ser un referente a la hora de organizar nuevas formas de reivindicación. El hecho de que durante el periodo posterior al 15M se establecieran asambleas de personas desempleadas (otro colectivo excluido de la representación sindical estrictamente hablando, en tanto que no forma parte de la población asalariada) o la aparición de la Oficina Precaria son indicios prometedores de que existe una voluntad de acción colectiva y de que esta puede suponer un avance en términos materiales, como muestran las victorias de la Plataforma de Afectados por la Hipoteca (PAH).

La terminología empleada para interpelar a los autoempleados se está situando en una deliberada ambigüedad que permite las figuras ambiguas e incluso las regula a posteriori, como en el caso de los TRADE; algo contra lo que ya se ha pedido al Gobierno inglés que tome medidas, precisamente a raíz del caso de Deliveroo. Más allá de lo legal, el terreno discursivo en el que se mueven quienes se autoemplean resulta individualizador y confuso.

Existe una gran proporción de trabajadores autónomos cuya situación es de indefensión absoluta: no cuentan con subsidio de desempleo (también regulado en los últimos años, pero en tales términos que más de la mitad de las personas que lo solicitan no consiguen acceder a él), no existe una figura equivalente al salario mínimo (lo que

fomenta la competitividad por precio, y por tanto aumenta la precariedad), no disponen de ingresos suficientes para acceder a la asesoría legal y fiscal que requeriría su situación (lo que les coloca en una situación de vulnerabilidad ante la acción sancionadora de las instituciones) y al mismo tiempo ven cómo se naturaliza el incremento de las demandas: las posibilidades de conciliación que idealmente se atribuyen a esta forma de trabajo son cada vez menos viables considerando que la cotización por la base mínima (la única asequible para muchos de los trabajadores autónomos) no permite la subsistencia en caso, por ejemplo, de una incapacidad.

Es fundamental que las personas en estas situaciones sean capaces de reconocerse como parte de un colectivo con necesidades comunes, deshaciendo la progresiva individualización de la precariedad y el desplazamiento que ha venido haciéndose de la responsabilidad moral de su situación, atribuida a una incapacidad personal (de negociación, de gestión del estrés y de proyectos, de conocimientos jurídicos y fiscales, de venta de su “marca personal”...), de forma que se recupere la acción colectiva dentro de este marco.

En caso contrario, e igual que asistimos al desmantelamiento progresivo del Estado del Bienestar en lo referente a los derechos sociales, iremos viendo cómo desaparecen los derechos laborales conseguidos a través de tantas décadas de reivindicaciones desde lo común.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, L.E. Y FERNÁNDEZ, C. (2006): “El imaginario managerial: el discurso de la fluidez en la sociedad económica.”. En *Política y Sociedad*, vol. 43, núm. 2, pp. 127-151.
- ALONSO, L.E. Y FERNÁNDEZ, C. (2011): “La innovación social y el nuevo discurso del management: limitaciones y alternativas”. En *Arbor*, vol. 187, núm. 752, pp. 1133-1145.
- ALTHUSSER, L. (1989). “Los aparatos ideológicos del estado”. En *La filosofía como arma de la revolución*. México D.F., pp. 102-153.

- BATESON, G. (1985). Pasos hacia una ecología de la mente: una aproximación revolucionaria a la autocomprensión del hombre. Buenos Aires, Carlos Lohlé.
- BOLTANSKI, L. Y CHIAPPELLO, E. (2002). El nuevo espíritu del capitalismo. Madrid, Akal.
- BRIALES, A. (2017). “Emprendedores fracasados: individualización neoliberal en los discursos sobre el desempleo”. En *Recerca*, núm. 20, pp. 79-104.
- BUTLER, S. (2017a). “Deliveroo riders plan legal action over employment rights”. En *The Guardian*, 27 de marzo de 2017. Recuperado de: <https://www.theguardian.com/business/2017/mar/27/deliveroo-riders-plan-legal-action-over-employment-rights>
- BUTLER, S. (2017b). “Deliveroo accused of ‘creating vocabulary’ to avoid calling couriers employees”. En *The Guardian*, 5 de abril de 2017. Recuperado de: <https://www.theguardian.com/business/2017/apr/05/deliveroo-couriers-employees-managers>
- CANT, C. (2017). “I’m a Deliveroo rider. Collective action is the only way we’ll get a fair deal”. En *The Guardian*, 31 de marzo de 2017. Recuperado de: <https://www.theguardian.com/commentis-free/2017/mar/31/deliveroo-organising-wages-conditions-gig-economy>
- CNT (2010): “La representatividad de los autónomos”. [Página web]. Recuperado de: <http://www.cnt.es/noticias/la-representatividad-de-los-autonomos>
- CNT ARTES GRÁFICAS, COMUNICACIÓN Y ESPECTÁCULOS DE MADRID. (2015, enero, 12). Así es Playground Magazine: despido libre y falsos autónomos. [Entrada de blog]. Recuperado de <https://falsosautonomos.wordpress.com/2015/01/12/asi-es-playground-magazine-despido-libre-y-falsos-autonomos/>
- CNT ARTES GRÁFICAS, COMUNICACIÓN Y ESPECTÁCULOS DE MADRID. (2015, marzo, 5). Las mofas de Playground hacia la trabajadora falsa autónoma que despidió. [Entrada de blog]. Recuperado de <https://falsosautonomos.wordpress.com/2015/03/05/las-mofas-de-play-ground-hacia-la-trabajadora-falsa-autonoma-que-despidio/>
- CRESPO, E.; REVILLA, J.C. Y SERRANO, A. (2009). “Del gobierno del trabajo al gobierno de las voluntades: el caso de la activación”. *Psicoperspectivas*, vol. VIII, núm. 2, pp. 82-101.
- DE STEFANO, V. (2015). “The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowdwork, and Labor Protection in the Gig-Economy”. En *Comparative Labor Law & Policy Journal*, núm. 37, pp. 471-483.
- DEL CASTILLO, C. (2017). “Entrevista a Unai Sordo, nuevo líder de CCOO: ‘Tenemos que acercarnos a los trabajadores que han renunciado a los sindicatos’”. En *Público*, 4 de julio de 2017. Recuperado de: <http://www.publico.es/politica/unai-sordo-nuevo-lider-ccoo-entrevista-acerca-trabajadores-han-renunciado-sindicatos.html>
- EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, y Ginebra: International Labour Office.
- FERNÁNDEZ, C. J. (2007). El discurso del management, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- FERRER, T. (2014). “Luis Blanco (IAC): “El 15M ha hecho que mucha gente mire la política a partir de valores libertarios”. En *eldiario.es*, 12 de julio de 2014. Recuperado de: http://www.eldiario.es/catalunya/eldiariodeltreball/Luis-Blanco-IAC-politica-libertarios_6_279682063.html
- FRIEDMAN, G. (2014). “Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy”. En *Review of Keynesian Economics*, Vol. 2, núm. 2, verano de 2014, pp. 171-188.
- GARCÍA, J., LAGO, J., MESEGUER, P. Y RIESCO, A. (2005): “Una introducción al trabajo como realidad social”. En García, J.; Lago, J.; Mesequer, P. y Riesco, A. (Coords.): *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento de los análisis sobre el trabajo*. Madrid, Traficantes de sueños, pp. 19-104.
- GORDO, A., DE RIVERA, J. Y CASSIDY, P. (2017). “La economía colaborativa y sus impactos sociales

- en la era del capitalismo digital”. En Cotarelo, R. y Gil, J.: *Ciberpolítica: gobierno abierto, redes, deliberación, democracia*. Capítulo X, pp. 189-208.
- HERNÁNDEZ, E. (2015). “Gig economy: el empleo actual desaparecerá y esto es lo que vendrá a sustituirlo”. En *El Confidencial*, 30 de julio de 2015. Recuperado de: http://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2015-07-30/gig-economy-el-empleo-actual-desaparecera-y-es-to-es-lo-que-vendra-a-sustituirlo_947162/
- ILLOUZ, E. (2010). *La salvación del alma moderna. Terapia, emociones y la cultura de la autoayuda*. Madrid, Katz.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2017). Encuesta de población activa. Recuperado de: <http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm>
- 218.?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2015). Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 6ª EWCS – España. Madrid,
- INSHT.
- KHALEELI, H. (2016) “The truth about working for Deliveroo, Uber and the on-demand economy”. En *The Guardian*, 15 de junio de 2016. Recuperado de: <https://www.theguardian.com/money/2016/jun/15/he-truth-about-working-for-deliveroo-uber-and-the-on-demand-economy>
- Ley 14/2013 de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. Boletín Oficial del Estado, núm. 233, de 28 de septiembre de 2013, pp. 78787-78882.
- Ley 20/2007. Estatuto del trabajo autónomo. Boletín Oficial del Estado, núm. 166, de 12 de julio de 2007, pp. 29964-29978.
- LÓPEZ CARRASCO, C. (2015). “La materialitat del treball ‘immaterial’: algunes claus per a una aproximació alternativa al treball en el capitalisme tardà”. En *Revista Catalana de Sociologia*, núm. 30, pp. 5-18.
- LÓPEZ, J. (2011, 18 de marzo). “Autónomos, una lucha sindical”. [Entrada de blog] Recuperado de: <https://ccooblog.wordpress.com/2011/03/18/autonomos-una-lucha-sindical/>
- MORUNO, J. (2015). *La fábrica del emprendedor. Trabajo y política en la empresa-mundo*. Madrid, Akal.
- MUNERA, I. (2015): “El calvario de ser un falso autónomo”. En *El Mundo*, 24 de mayo de 2015. Recuperado de: <http://www.elmundo.es/economia/2015/05/24/555e0878ca474193258b458c.html>
- MUNERA, I. (2017): “230.000 trabajadores autónomos, en tierra de nadie y sin derechos”. En *El Mundo*, 12 de abril de 2017. Recuperado de: <http://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2017/04/12/58ed12af268e3edd578b45d9.html>
- MURPHY, L. (2015, 2 de diciembre). “Huffington Post joins the union movement – but what about their freelancers?”. En *Freelancers Union*. [Entrada de blog]. Recuperado de: <https://blog.freelancersunion.org/2015/12/02/huffington-post-joins-union-movement-what-about-their-freelancers/>
- OFICINA PRECARIA (2011). No + becas x trabajo. [Página web]. Recuperado de <http://www.nomasbecasportrabajo.org>
- OSBORNE, H. (2016a). “Deliveroo workers’ contracts ban access to employment tribunals”. En *The Guardian*, 25 de julio de 2016. Recuperado de: <https://www.theguardian.com/law/2016/jul/25/deliveroo-workers-contracts-ban-access-to-employment-tribunals>
- OSBORNE, H. (2016b). “Deliveroo riders protest in London against changes to pay structure”. En *The Guardian*, 11 de agosto de 2016. Recuperado de: <https://www.theguardian.com/business/2016/aug/11/deliveroo-drivers-protest-london-changes-pay-structure>
- OSBORNE, H. (2016c). “Deliveroo couriers demonstrate against new contract”. En *The Guardian*, 11 de agosto de 2016. Recuperado de: <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2016/aug/11/deliveroo-couriers-demonstrate-against-new-contract>
- OSBORNE, H. (2016d). “Deliveroo pay scheme a return to Victorian Britain, says Labour”. En

- The Guardian, 12 de agosto de 2016. Recuperado de: <https://www.theguardian.com/money/2016/aug/12/deliveroo-pay-scheme-a-return-to-victorian-britain-says-labour>
- OSBORNE, H. Y BUTLER, S. (2016). "Collective action via social media brings hope to gig economy workers". En The Guardian, 19 de agosto de 2016. Recuperado de: <https://www.theguardian.com/money/2016/aug/19/collective-action-via-social-media-brings-hope-to-gig-economy-workers>
- OSBORNE, H. Y FARRELL, S. (2016). "Deliveroo workers strike again over new pay structure". En The Guardian, 15 de agosto de 2016. Recuperado de: <https://www.theguardian.com/business/2016/aug/15/deliveroo-workers-strike-again-over-new-pay-structure>
- Proposición de Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo 122/000043. Boletín Oficial de las Cortes Generales, XII Legislatura, Serie B, núm. 56-5, pp. 1-25.
- Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos. Boletín Oficial del Estado, núm. 263, de 1 de noviembre de 2011, pp. 114289-114312.
- Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos. Boletín Oficial del Estado, núm. 54, de 4 de marzo de 2009, pp. 22048-22062.
- ROLLE, P. (2003): "Por un análisis ampliado de la relación salarial". En Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 21, núm. 2, pp. 137-166
- SANTOS, A. (2014). "La política en manos de los empresarios: el imparable ascenso de la ideología del emprendedor". En Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global, núm. 127, pp. 29-43.
- TENA, A. (2017a): "Los repartidores de Deliveroo, hartos de pedalear por un salario precario". En Público, 8 de abril de 2017 (actualizado el 13 de abril de 2017). Recuperado de: <http://www.publico.es/sociedad/repartidores-deliveroo-hartos-pedalear-salario.html>
- TENA, A. (2017b): "Los repartidores de Deliveroo protestan en Madrid y Barcelona por un trabajo digno". En Público, 23 de junio de 2017. Recuperado de: <http://www.publico.es/sociedad/repartidores-deliveroo-protestan-madrid-barcelona-digno.html>
- TENA, A. (2017c): "Varios trabajadores de Deliveroo despedidos tras apoyar la huelga de repartidores". En Público, 30 de junio de 2017. Recuperado de: <http://www.publico.es/sociedad/trabajadores-deliveroo-despedidos-apoyar-huelga-repartidores.html>
- TENA, A. (2017d): "Los trabajadores de Deliveroo denuncian a la empresa por su condición de 'falsos autónomos'". En Público, 7 de julio de 2017. Recuperado de: <http://www.publico.es/sociedad/trabajadores-deliveroo-denuncian-empresa-condicion-falsos-autonomos.html>
- TENA, A. (2017e): "No digas 'turno', di 'misión': así oculta Deliveroo la precariedad de sus repartidores". En Público, 14 de julio de 2017. Recuperado de: <http://www.publico.es/sociedad/no-digas-turno-di-mision-oculta-deliveroo-precariedad-repartidores.html>
- TORPEY, E. Y HOGAN, A. (2016): "Working in a Gig Economy". En Career Outlook: U.S. Bureau of Labor Statistics. Recuperado de: <https://www.bls.gov/careeroutlook/2016/article/what-is-the-gig-economy.htm>
- UNIÓN DE PROFESIONALES Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS (UPTA) (2017). "UPTA y Deliveroo trabajan conjuntamente para ordenar las relaciones de los autónomos que ofrecen servicios a través de esta compañía", [Página web]. Recuperado de: <http://upta.es/upta-y-deliveroo-trabajan-conjuntamente-para-ordenar-las-relaciones-de-los-autonomos-que-ofrecen-servicios-a-traves-de-esta-compania/>
- WILSON, B. (2017). "What is the gig economy?". En BBC News, 10 de febrero de 2017. Recuperado de: <http://www.bbc.com/news/business-38930048>