

INFORME EJECUTIVO

**El trabajo en
plataformes digitales en
la Comunitat Valenciana**

Adrián Todolí
Jose María Peiro



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació



VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA

LOS TRABAJADORES DE LAS PLATAFORMAS EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

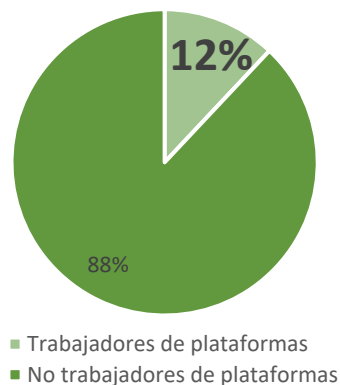
Resumen ejecutivo

El presente estudio tiene como objeto la cuantificación del número de personas que trabajan en plataformas digitales en la Comunidad Valenciana, analizar su perfil y sus condiciones de trabajo con objeto de entender este nuevo fenómeno del mercado de trabajo y proponer recomendaciones para que los organismos públicos y los diferentes grupos de interés puedan enfrentarse mejor a los retos que el trabajo en plataformas plantea. Para ello se ha realizado una encuesta a 2016 personas de la Comunitat Valenciana entre junio y julio de 2021.

1. CUANTIFICACIÓN

Un 12% de la población valenciana de entre 16 y 65 años trabaja a través de plataformas digitales. Esto supondría en torno a 401.073 trabajadores de plataformas. Esto es un resultado significativamente menor del 18% que daba la encuesta COLLEEM (2018) para toda España (usando una metodología y una pregunta de clasificación similar). Dado que se ha detectado un incremento sustancial de trabajadores en plataformas en la Comunitat Valenciana en los años 2019, 2020 y 2021, la diferencia no parece provenir de razones temporales sino más bien de una sobre-representación de trabajadores de plataformas en ámbitos urbanos. Siendo esto así, el hecho de que la encuesta COLLEEM incluya grandes urbes como Barcelona y Madrid explicaría, en gran parte, la diferencia porcentual del 18% al 12%.

DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS



2. PERFIL DE LA PERSONA TRABAJADORA EN PLATAFORMAS DIGITALES

El trabajador en plataformas es un perfil joven (menor de 36 años), de área urbana, con al menos una persona dependiente económicamente del trabajador, de nivel socioeconómico medio alto, con estudios superiores, de trabajo cualificado/profesional, con estatus laboral predominantemente de autónomo, que trabaja de forma secundaria en plataformas y lo hace para una única plataforma.



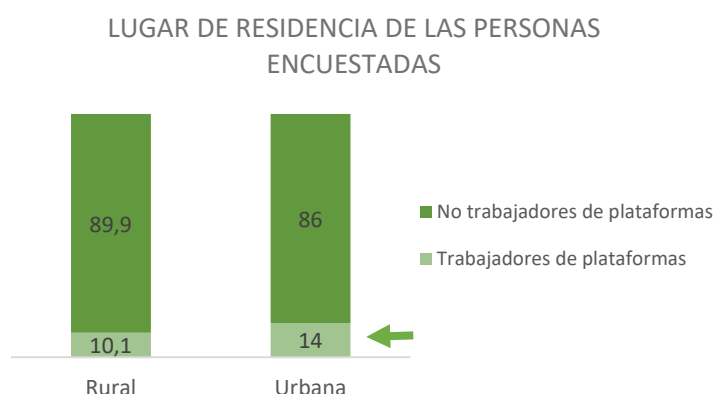
2.1 GÉNERO

Hombres y mujeres están igualmente representados entre los trabajadores de plataformas. No obstante, dentro de los tipos de trabajos en plataformas sí se encuentran segregados por sectores o tareas conforme a las tendencias existentes en el trabajo fuera de plataformas y que reflejan en ocasiones estereotipos de género en diferentes ocupaciones.



2.2 EJE RURAL URBANO

En general, hay mayor proporción de trabajadores de plataformas digitales en zonas urbanas que en zonas rurales. Concretamente, en el área metropolitana de Alicante hay más trabajadores de plataformas digitales que en el resto de zonas de la Comunidad Valenciana.

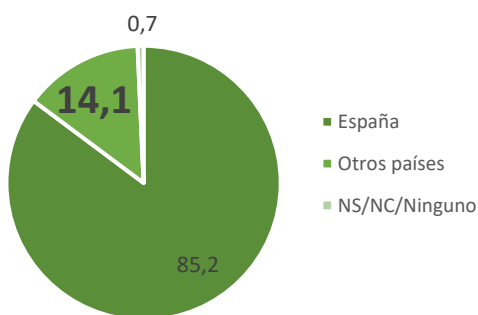


2.3 ORIGEN DE LA PERSONA TRABAJADORA EN PLATAFORMAS

Si bien, la gran mayoría de trabajadores de plataformas en la Comunidad Valenciana son de nacionalidad española, se encuentra que uno de cada siete trabajadores de plataformas es de origen extranjero (14,1%). Esta es una clara sobre-representación con respecto al mercado laboral tradicional donde la proporción es 1 de cada 12 (8,9%). Esta sobre-representación de inmigrantes en el trabajo en plataformas no parece que venga explicada por una mayor facilidad

de trabajar sin tener una situación administrativa regular, dado que los trabajadores con una situación irregular en plataformas están porcentualmente por debajo de los umbrales de la economía sumergida en España. En efecto, solamente un 14,1% de personas trabajadoras en plataformas se encuentran en una situación administrativa que no les permite facturar, mientras que en términos generales la economía sumergida supera el 20% en España según las estimaciones. Así pues, la explicación más probable es la mayor “tolerancia” de los extranjeros a aceptar peores condiciones de trabajo. O la mayor facilidad de encontrar trabajo a través de plataformas digitales cuando se carece de contactos o lazos en la comunidad –“falta de ayuda de amigos o familiares para encontrar trabajo”-.

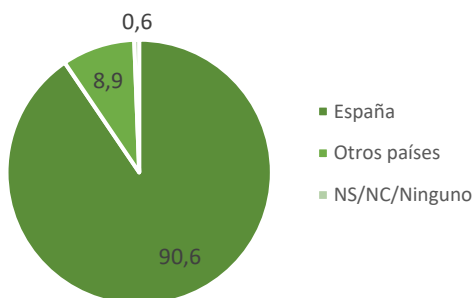
ORIGEN DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES



OTROS LUGARES DE ORIGEN DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS



ORIGEN DEL RESTO DE PERSONAS ENCUESTADAS



OTROS LUGARES DE ORIGEN DEL RESTO DE PERSONAS ENCUESTADAS



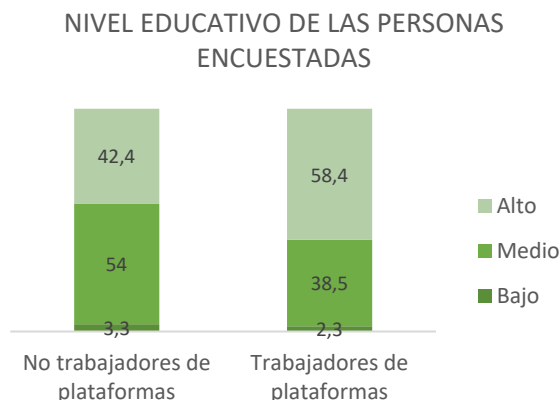
2.4 PERSONAS A SU CARGO

Alejándonos del mito de que el trabajo en plataformas es un empleo “mientras se está estudiando”, “para sacar un dinero extra para caprichos” o solamente cuando se es joven, los datos muestran que el 57’0% de los trabajadores de plataformas tienen al menos una persona económicamente dependiente de ellos.

2.5 FORMACIÓN

En el trabajo en plataformas se encuentra una gran sobrerrepresentación de trabajadores con alta cualificación y una infrarrepresentación de las personas con estudios medios y bajos. De aquí se concluye que el uso de la plataforma tecnológica y la necesidad de competencias digitales es una barrera de entrada insuperable para aquellos que tienen nivel bajo de estudios. De esta forma, parece que las plataformas digitales son solamente una “oportunidad” de trabajo para

personas con altos niveles de formación, que suelen coincidir con personas de un nivel socioeconómico medio-alto y alto.



2.6 SECTOR PROFESIONAL ONLINE

La mayoría de los trabajadores de plataformas trabajan principalmente en el sector profesional (52,48%), especialmente al trabajo multimedia/creativo o de redacción/traducción. Por el contrario, en el sector del transporte y en servicios de entrega solamente prestan servicios un 5,94% de trabajadores en plataformas. El 85% de trabajadores en plataformas trabaja en servicios online frente a un 15% de trabajo presencial.



2.7 AUTÓNOMOS

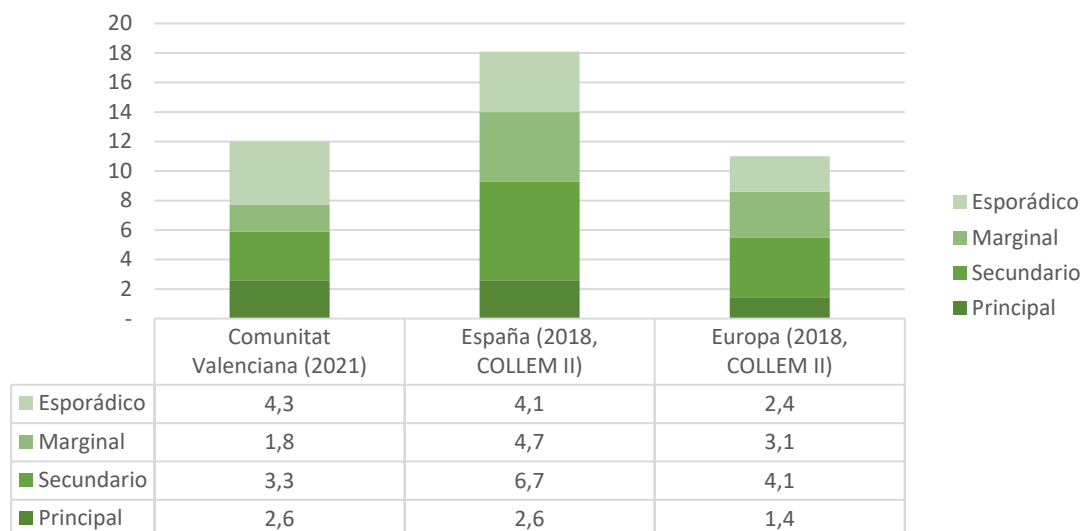
Solo uno de cada cinco trabajadores de plataformas digitales asegura tener un contrato de trabajo con la plataforma. Adicionalmente, se comprueba que existe el doble de autónomos que asalariados en plataformas, mientras que, en la economía tradicional, los asalariados son seis veces más numerosos que los autónomos.

2.8 TRABAJO SECUNDARIO O ADICIONAL

Para la mayoría de los trabajadores de plataformas, el trabajo en plataformas digitales ha supuesto menos de la mitad de su actividad laboral en los últimos 12 meses. Adicionalmente, para la mayoría de los trabajadores de plataformas, el trabajo en plataformas digitales supone menos de la mitad de sus ingresos totales. No obstante, cabe decir que aquí las diferencias por género y por edad son significativas dado que para las mujeres y para los jóvenes la dependencia

de la plataforma respecto al total de ingreso obtenidos es mayor que la de los hombres y los mayores de 36 años.

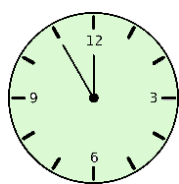
DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS POR INTENSIDAD Y RELEVANCIA DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS



2.9 INDICIOS DE INFRARREMUNERACIÓN EN ALGUNOS CASOS

Del estudio se desprende que casi uno de cada cinco trabajadores de plataformas con una dedicación principal, esto es, 20 horas o más a la semana, reciben por su trabajo en plataformas menos de 400€ al mes.

2.10 HORARIOS Y JORNADAS POCO DESEABLES



En este sentido, casi el 60% de los trabajadores de plataformas digitales trabaja en fin de semana “con bastante frecuencia” y casi la mitad de los trabajadores de plataformas hace “con bastante frecuencia” jornadas de trabajo de más de 10 horas.

2.11 UNA ÚNICA PLATAFORMA

En contra de algunas hipótesis planteadas en los discursos públicos que sostiene que los trabajadores de plataformas prestan servicios para distintas plataformas sin exclusividad en ninguna de ellas, de este estudio se desprende que la mayoría de los trabajadores de plataformas digitales solo presta servicios en una única plataforma.

3. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS

De los datos obtenidos se han alcanzado algunas conclusiones que creemos pueden servir para tomar mejores decisiones de política laboral

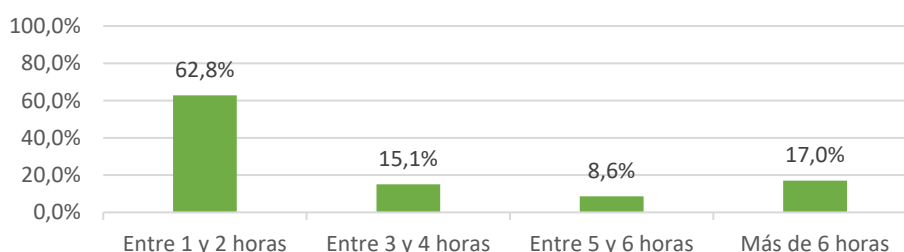
3.1 ORGANIZACIÓN INEFICIENTE DEL TRABAJO

El trabajo en plataformas está diseñado de tal forma que provoca grandes ineficiencias. Unas ineficiencias que la plataforma tiene pocos incentivos para solucionar y mejorar. En este sentido, los datos arrojan que uno de cada cuatro trabajadores de plataformas dedica más de cinco horas al día a esperar la asignación de nuevas tareas. Y un 62% espera entre 1 y 2 horas para tener asignadas tareas. Una situación que implica que el trabajador pasa gran parte de su jornada de forma improductiva simplemente esperando.

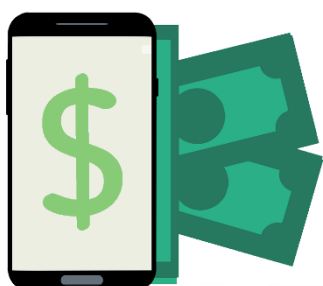


En efecto, el hecho de que se permita, mediante la regulación del trabajo autónomo, hacer recaer este coste de espera sobre la persona trabajadora (recuérdese que 4 de cada 5 trabajadores son autónomos), a su vez, reduce los incentivos que tiene la plataforma para mejorar los sistemas de asignación de tareas o de previsión de necesidad de mano de obra, lo que mejoraría la productividad de estos.

¿CUÁNTO TIEMPO DEDICAS AL DÍA, EN HORAS, A ESPERAR LA ASIGNACIÓN DE NUEVAS TAREAS O A OFRECER TUS SERVICIOS EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES?



3.2 PAGAR PARA TRABAJAR



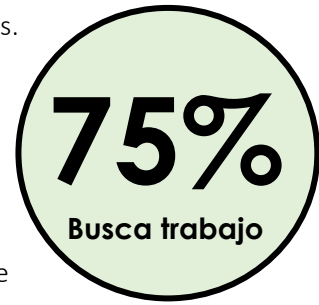
Uno de cada cuatro trabajadores afirma que debe pagar para poder prestar servicios en la plataforma. Sorprende especialmente que cuando se desagregan los datos entre autónomos y asalariados, estos últimos afirman tener que pagar en mayor medida que los autónomos para poder acceder al trabajo. La sorpresa viene precisamente por que la legislación prohíbe cobrar al trabajador por encontrarle empleo o por emplearle. A pesar de ello esto ocurre a un 25,8% de los asalariados de plataformas.

3.4 TRABAJO “DE PASO” HACIA OTRO TRABAJO ASALARIADO

Una de las conclusiones alcanzadas a través de diversos datos es que las personas trabajadoras en plataformas consideran su situación “de paso” hacia otros trabajos.

En este sentido, el 75% de trabajadores de plataformas están en búsqueda de empleo. Si bien esto no significa que deseen salir del trabajo en plataformas dado que solamente 1 de cada 4 busca trabajo fuera de plataformas. Eso significa que, en resumen, la mitad de trabajadores busca más trabajo u otro trabajo en plataformas.

Preguntados por las prioridades o razones de búsqueda de trabajo, se prioriza en primer lugar que ese “nuevo trabajo” fuera asalariado y, en segundo lugar, que tuviera un salario adecuado. Estos resultados confrontan con algunas afirmaciones realizadas de que los trabajadores en plataformas prefieren ser autónomos. Por el contrario, los datos obtenidos señalan que son autónomos “a pesar” de preferir ser asalariados.



En cualquier caso, sí es cierto que los trabajadores de plataformas valoran positivamente la flexibilidad a la hora de buscar un nuevo empleo. No obstante, la flexibilidad más valorada es la espacial (poder elegir el lugar de trabajo) y de forma secundaria la flexibilidad en los horarios de trabajo ocupando esta, el cuarto puesto entre las prioridades.

4. FALSOS AUTÓNOMOS

La sobre-representación de trabajadores autónomos en la economía de las plataformas (en la economía de plataformas existe el doble de trabajadores autónomos que asalariados mientras que en la economía tradicional los asalariados son seis veces más que los autónomos) hace pensar



que pueda haber un uso ilícito de la figura de los autónomos en la economía de plataformas. Como se ha dicho en otros lugares se puede estar utilizando la tecnología para no cumplir con la legislación (Todolí, 2017). Esto ha conducido a que en España se aprobara la llamada “ley rider” (que afecta solamente a la laboralización de los trabajadores de plataformas en transporte de mercancías con vehículos de menos de 2 toneladas (Todolí, 2020) y que, a nivel de la Unión Europea, se haya planteado una directiva que, de acuerdo con el análisis realizado por la propia Comisión Europea, plantea laboralizar 4,1 millones de falsos autónomos en toda Europa (Barcevičius et al., 2021).

La normativa pretende la laboralización de los trabajadores de plataformas cuando se den dos de los siguientes elementos:

1

La plataforma determina efectivamente la remuneración de los trabajadores o establece límites máximos a la misma

2

Se exige a los trabajadores que respeten normas específicas y vinculantes en cuanto a la apariencia, la conducta hacia el destinatario del servicio o la realización del trabajo

3

La plataforma supervisa la realización del trabajo o evalúa la calidad de sus resultados, incluso por medios electrónicos

4

La plataforma restringe efectivamente, incluso mediante sanciones, la libertad de organizar el propio trabajo, en particular el tiempo de trabajo y la capacidad de aceptar o rechazar tareas o de utilizar subcontratistas o sustitutos

5

Se restringe efectivamente la capacidad del trabajador de crear una base de clientes o de realizar trabajos para un tercero

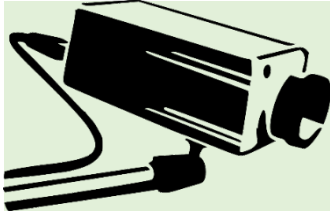
En el presente estudio, a través de las respuestas de los trabajadores de plataformas, se ha analizado algunas de estas circunstancias para saber el número de falsos autónomos que deberían convertirse en trabajadores laborales, bien por aprobación de la legislación europea, bien por aplicación de la STS de 25 de septiembre de 2021 (caso Glovo) y resto de jurisprudencia en materia de falsos autónomos (Todolí Signes, 2019). Así se concluye que existe entre 60.000 y 90.000 trabajadores falsos autónomos solamente en el trabajo en plataformas en la Comunitat Valenciana. Esta conclusión se obtiene del siguiente análisis de indicios de laboralidad.

4.1 ASIGNACIÓN DE TAREAS

Un 28,7% de los que trabajan en plataformas como autónomos señalan que es la plataforma la que les asigna las tareas sin poder buscar sus propias tareas ni tampoco que sean los clientes los que las ofrezcan. Esta cuestión no es menor ya que es un indicio claro considerado por la jurisprudencia -y también por la Comisión Europea en su propuesta de directiva- de subordinación a la plataforma. Esto podría apuntar a que, solamente con este indicio, aproximadamente 47.539 personas deberían ser reclasificadas como laborales en la Comunitat Valenciana.



4.2 SUPERVISIÓN DE LAS TAREAS POR LA PLATAFORMA



Un 54,1% de los que trabajan en plataformas como autónomos señalan que la plataforma les revisa la calidad del desempeño de sus tareas. Esta cuestión tiene especial relevancia dado que el control sobre la forma de prestar servicios es un indicio de subordinación a la plataforma. Esto podría apuntar a que, solamente con este indicio, 89.613 de trabajadores clasificados como autónomos en plataformas digitales deberían ser reclasificados como laborales

4.3 CONTROL DEL TRABAJO REALIZADO

Un 36,9% de los que trabajan en plataformas como autónomos señalan que la plataforma hace un seguimiento constante del desempeño de sus tareas. Esta cuestión tiene especial relevancia dado que el control sobre la forma de prestar servicios es un indicio de subordinación a la plataforma. Esto podría apuntar a que solamente con este indicio 61.122 de trabajadores clasificados como autónomos en plataformas digitales deberían ser reclasificados como asalariados.

4.4 FORMACIÓN POR LA PLATAFORMA

Un 54,1% de los que trabajan en plataformas como autónomos señalan que la plataforma les da guías o cursos para mejorar el desempeño de su trabajo. Esta cuestión tiene especial relevancia



dado que la formación en el desempeño del trabajo es un indicio considerado por la jurisprudencia -y también por la Comisión Europea en su propuesta de directiva sobre trabajadores de plataformas- de subordinación a la plataforma. Esto podría apuntar a que, solamente con este indicio, 89.613 de trabajadores clasificados como autónomos en plataformas digitales deberían ser reclasificados como laborales.

4.5 FIJACIÓN DEL PRECIO DEL TRABAJO

Un 45,5% de los que trabajan en plataformas como autónomos señalan que es la plataforma la que fija la tarifa a percibir (bien siendo fija, bien cambiándola). Esta cuestión tiene especial relevancia dado que el hecho de que la tarifa sea fijada por la plataforma es indicio muy relevante considerado por la jurisprudencia (Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020) -y también por la Comisión Europea en su propuesta de directiva sobre trabajadores de plataformas- de subordinación a la plataforma. Esto podría apuntar a que, solamente con este indicio, 75.367 de trabajadores clasificados como autónomos en plataformas digitales deberían ser reclasificados como asalariados.



4.6 REPUTACIÓN DIGITAL CLAVE PARA PODER TRABAJAR EN LA PLATAFORMA



Un 87.5% de los que trabajan en plataformas como autónomos indican que el sistema de reputación digital es muy importante o bastante importante para poder prestar servicios en la plataforma. En este sentido, tal y como ha indicado la doctrina y la jurisprudencia este hecho, en conjunto con otros, podría determinar la calificación de laboral en sede judicial. Este hecho afectaría en la Comunidad Valenciana a 144.937,84 de trabajadores

clasificados como autónomos en plataformas digitales que deberían ser reclasificados como laborales.

Recomendaciones para la administración pública

1. Formar en competencias digitales básicas

De un 37,7% de trabajadores con nivel de estudios bajos, en plataformas digitales solamente prestan servicios un 2,3% con este nivel formativo. La principal razón parece ser que la tecnología -el uso de smartphone y las plataformas- son una barrera de entrada insuperable para un gran porcentaje de la sociedad que no está pudiendo aprovechar las “oportunidades” de obtener ingresos ofrecidas por las plataformas digitales.

Hay que identificar a la población con bajo nivel de estudios y formarla en competencias digitales básicas para que puedan aprovechar estas oportunidades.

2. Regulación eficiente en materia de falsos autónomos

Como se ha visto, en el caso de las empleadas de hogar -cuyo uso del contrato de autónomos es claramente infrarrepresentado respecto al resto de sectores productivos-, una regulación eficiente puede ayudar a resolver los casos de fraude. Se calcula que en la Comunitat Valenciana solamente hay entre 60.000 y 90.000 falsos autónomos en plataformas, por lo que tal situación demanda por planes específicos de la Inspección de trabajo en la materia y una mejor regulación que facilite la reclasificación de estos falsos autónomos.

3. Formación específica en materia de riesgos laborales

La investigación y evaluación de riesgos identifica que el trabajo en plataformas digitales posee riesgos laborales específicos (Todolí Signes et al., 2020). En este sentido, más de un tercio de personas trabajadoras de plataformas confirman que su trabajo implica riesgos laborales. De ahí la necesidad de aumentar la formación específica en materia de riesgos laborales con objeto de reducir estos.

4. Conexión a internet en el ámbito rural

El 85% del trabajo en plataformas se realiza online. A pesar de ello, actualmente las zonas urbanas son donde se concentra la mayoría de trabajo en plataformas. Esto probablemente responde a que los trabajadores de plataformas son mayoritariamente de nivel socioeconómico medio alto y alto y con formación alta, grupos que suelen concentrarse en zonas urbanas. Sin embargo, nada impide que con una buena política de ocupación del territorio rural esto cambie con el tiempo pasando a haber posibilidades de empleo en los espacios rurales. El primer paso para ello es garantizar la conexión a internet de calidad -medio imprescindible para poder trabajar en plataformas- en estos lugares.

5. Nicho de empleo y oportunidad para los servicios públicos de empleo

Una de las cuestiones clave es que los trabajadores de plataformas confían más que los trabajadores fuera de plataformas en los servicios públicos de empleo para encontrar trabajo. Así, un 6,8% afirma haber encontrado su primer empleo en plataformas gracias a estos servicios públicos y más de la mitad de los trabajadores en plataformas que buscan empleo lo hacen mediante servicios públicos de empleo. De esta forma, se comprueba que los servicios públicos de empleo necesitan orientar sus servicios hacia este perfil de trabajadores. Primero porque el trabajo en plataformas es una fuente de empleo, al fin y al cabo. Segundo porque los trabajadores de plataformas recurren en mayor medida a los servicios públicos de empleo en comparación con el resto de trabajadores. En tercer lugar, porque el 75% de trabajadores en plataformas está buscando empleo. Y por último porque el 40% de trabajadores en plataformas considera que su futuro laboral está vinculado a las plataformas.

6. Formación transversal

En línea con lo anterior la última recomendación consistiría en preparar cursos específicos para los trabajadores de plataformas desde los servicios públicos de empleo. En efecto, de los datos se extrapola que los trabajadores en plataformas requieren formación específica para poder prestar servicios en este tipo de economía. Así, el 75% de trabajadores en plataformas afirma haber necesitado formación específica para trabajar en plataformas digitales. Adicionalmente, sugerimos que esta formación ha de ser transversal dado que cerca de un tercio de los trabajadores de plataformas ha cambiado de sector de actividad al empezar a trabajar en plataformas y porque un 40% de los trabajadores de plataformas indican que la actividad que realizan no se ajusta a sus estudios. De esta forma, los cursos de formación deben ser transversales y no centrarse en ninguna área específica (quitando las competencias digitales básicas que ya hemos señalado), dado que el trabajo en plataformas alcanza transversalmente un amplio número de sectores de actividad profesional y no profesional.

Esta formación debería apuntar especialmente a los trabajadores mayores de 36 años y a los que ya tienen estudios superiores, dado que estos dos perfiles son los que han necesitado mayores niveles de formación para poder trabajar en plataformas digitales.



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació



VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA