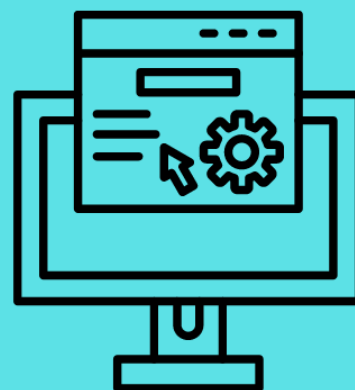


EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES EN LA COMUNITAT VALENCIANA II 2022

INFORME EJECUTIVO

Adrián Todolí
José M. Peiró
(Directores)



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació



VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA



Observatori de l'Economia Col·laborativa

Autores

Adrián Todolí (Dir.)

José M. Peiró (Dir.)

Baltasar González-Anta

Itziar Riera

Alicia Salvador

Trabajo técnico de campo: GfK.

Investigación realizada para LABORA mediante acuerdo con la Universitat de Valencia.

El presente informe ejecutivo corresponde al siguiente informe:

Todolí, A y Peiró, J.M. (Dir.): El trabajo en plataformas digitales en la Comunitat Valenciana II. Labora y Universitat de València, Valencia, 2022.

Agradecimientos:

Los autores quieren expresar su agradecimiento a LABORA y a la Generalitat Valenciana por su implicación en la generación de conocimiento como herramienta fundamental para realizar buenas políticas públicas. También a la Universidad de Valencia por las facilidades que permiten una buena investigación.

València, 2022.

EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES EN LA COMUNITAT VALENCIANA II

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 fenómeno del mercado de trabajo y comparar los datos obtenidos con los del año 2021. También se pretende fijar 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 2.026 personas de la Comunitat Valenciana entre el 9 y el 28 de junio de 2022.

1. CUANTIFICACIÓN

- Respecto del 2021, ha habido un incremento de un 10,6% de los trabajadores y trabajadoras a través de plataformas en la Comunitat Valenciana, representando en la actualidad un 13,28% de las personas en edad de trabajar, lo que supone aproximadamente que unas 462.376 personas en nuestro territorio realizando algún tipo de actividad productivas a través de plataformas. Estos datos son similares a los obtenidos por la encuesta COLEEM II (2018) para Europa, aunque difieren de los obtenidos para España, siendo probable que tal diferencia se enmarque no tanto en la distancia temporal respecto de ambas encuestas, pues se ha constatado un aumento constante de los trabajadores en plataformas en la Comunitat Valenciana desde 2019, sino como ya se dijo en el estudio del año pasado, tal diferencia se deba a la sobrerrepresentación de las grandes urbes como Madrid y Barcelona para los datos a nivel estatal.
- Por otra parte, los datos desprenden que no sólo ha crecido el número de trabajadores, sino que también lo ha hecho la intensidad del trabajo a través de plataformas, así pues, el número de horas a la semana dedicadas y la importancia del trabajo a través de plataformas en atención a la proporción de ingresos que representa se han incrementado notablemente.
- Hay una tendencia que se ha visto claramente favorecida por los efectos de la pandemia de COVID-19. Más de dos de cada cinco trabajadores actuales a través de plataformas comenzaron esta situación a partir de marzo de 2020.

2. PERFIL DE LA PRERSONA TRABAJADORA EN PLATAFORMAS DIGITALES

- El trabajador en plataformas tiene un perfil joven (menor de 36 años, salvo sectores específicos, como los servicios prestados en la ubicación del cliente), con un importante incremento respecto del año pasado de los menores de 26 años. Este incremento de las franjas más jóvenes probablemente responda a una mayor presencia de los jóvenes en ocupaciones con condiciones laborales precarias. También puede apuntarse una mejor preparación y adaptación de la población más joven a las herramientas digitales detrás de esta sobrerrepresentación de la población menor de 26 años.
- La persona trabajadora a través de plataformas reside en áreas urbanas, cuenta con al menos una persona dependiente económicamente a su cargo, posee un nivel socioeconómico medio alto, tiene usualmente estudios superiores, ejerce trabajos cualificados/profesionales y desarrolla su actividad en plataformas de forma complementaria a otra actividad principal.

GÉNERO

Con respecto al año pasado, se ha experimentado una notoria masculinización de las personas que trabajan a través de plataformas, pasando los hombres a suponer el 63,4% de las mismas, lo que contrasta notoriamente con la realidad fuera del ámbito de las plataformas, donde los trabajadores masculinos representan el 48,5% de los encuestados. Esta mayor representación del género masculino no se extiende de forma general a cada sector específico, sino que dentro de los diferentes sectores y tipos de trabajo encontramos diferentes casos en que un género está significativamente más representado. Así las mujeres tienen mayor representación este año en servicios de entrega y transporte, en los servicios interactivos y en la creación de contenido, mientras que los hombres tienen mayoría significativa en los trabajos multimedia y en ventas online.

EJE RURAL-URBANO

Hay mayor proporción de trabajadores de plataformas digitales en zonas urbanas que en zonas rurales. Concretamente, en el área metropolitana de Alicante hay proporcionalmente más trabajadores de plataformas digitales que en el resto de zonas de la Comunidad Valenciana. Realidad idéntica al año anterior. No parece que la economía digital suponga en la actualidad una verdadera fuente de oportunidades laborales para el entorno rural, donde esta realidad se produce con menor incidencia y relevancia económica, siendo este tipo de trabajos más marginal que en ambientes urbanos. No obstante, dado que la movilidad geográfica con cambio de domicilio es lenta, en el medio plazo esto podría cambiar.

ORIGEN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN PLATAFORMAS

- En su inmensa mayoría, los trabajadores de plataformas en la Comunitat Valenciana son de origen español, solamente un 12,8% tienen un origen extranjero. Un 1,3% menos respecto del año anterior (14,1%), lo que supone un decrecimiento de este grupo del 10,16% aproximadamente. En relación con el porcentaje de trabajadores extranjeros que no desarrollan su actividad mediante plataformas (9,02%), este año observamos una menor, aunque persistente sobrerrepresentación de los extranjeros en el trabajo a través de plataformas.
- Este año un 11,6% de los encuestados (el año anterior fue el 14,1%) dice estar en una situación administrativa que les impide facturar. Atendiendo a esto, no parece que el trabajo a través de plataformas suponga un entorno favorable para trabajar en situación irregular más que otros sectores en nuestro país, donde la economía sumergida se calcula de media en más del 20% del PIB (IEE, abril 2021). Por tanto, la mayor afluencia, aunque no especialmente significativa, de extranjeros en el trabajo mediante plataformas se debe buscar, como ya se apuntó el año pasado, en una 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– y no tanto en un ambiente más propenso que el resto del mercado laboral respecto de situaciones de irregularidad.

PERSONAS A SU CARGO

Poniendo en relación los datos obtenidos el año anterior, sigue constatándose que las personas que trabajan en plataformas suelen tener al menos una persona a su cargo en mayor proporción que el resto de los trabajadores (el 67,2% frente al 53%), siendo notable el número de aquellos que tan sólo tienen una persona a su cargo, que ha aumentado considerablemente respecto del año anterior (el 37,2% frente al 23,1%). Esto, en relación con la edad de los trabajadores a través de plataformas, el número de personas por hogar, el nivel socioeconómico y la situación de matrimonio o de pareja de hecho nos aporta una imagen de parejas jóvenes con uno o, en menor medida, dos hijos y con ambos miembros aportando ingresos, algo que confirma la tendencia de alejarse del mito de ser un trabajo “mientras se está estudiando”, “para sacar un dinero extra para caprichos” o solamente cuando se es joven sin cargas familiares.

FORMACIÓN

Si bien este año la población con estudios de nivel alto sigue siendo superior entre los trabajadores a través de plataformas digitales respecto del resto de trabajadores y trabajadoras (el 47,7% frente al 41,6%), esta diferencia se ha reducido del 16% en 2021 al 6,1% en 2022. Esta reducción puede deberse a una simplificación de la barrera de entrada tecnológica, facilitando las propias plataformas su operatividad en un claro interés por permitir el acceso potencial a un mayor número de usuarios, abriendo oportunidades de trabajo a sectores menos formados. De todas formas, el porcentaje de trabajadores de plataformas digitales con estudios altos sigue siendo de forma relevante, aunque en menor medida, mayor que entre los que no forman parte de la economía digital, no pudiendo, al menos de momento, descartar el efecto de la llamada brecha tecnológica.

SECTORES Y TIPO DE TRABAJO

Continúa predominando este año el sector profesional entre la mayoría de los trabajadores y trabajadoras en plataformas (52,48%), y entre los tipos de trabajo realizados siguen destacando aquellos multimedia/creativos (18,4%), administrativo (15,4%) y de ventas online (10,6%). Por el contrario, respecto del año anterior destaca el hundimiento de los trabajos de traducción e interpretación, que pasan de un 15,1% a un 5,6%. Como ya ocurría el año anterior, el porcentaje de servicios de transporte y entrega prestados a través de plataformas digitales es bastante limitado, siendo tan sólo un 4,6% del total de trabajos realizados en estas condiciones.

AUTÓNOMOS, EMPLEADOS Y SITUACIONES IRREGULARES

Respecto del número de personas que afirman estar empleadas por la propia plataforma, este se ha incrementado notoriamente con relación al año anterior, pasando del 23,2% en 2021 al 35,1% en 2022. Paralelamente, el número de los que se declaran autónomos ha descendido notablemente desde un 41,3% a un 29,1%, si bien la presencia de los autónomos en el entorno digital sigue siendo bastante mayor que en la economía tradicional. Esta drástica reducción de unos y aumento de otros nos indica una tendencia importante a regularizar situaciones de laboralidad que eran tratadas como trabajo autónomo cuando realmente respondían a realidades de trabajo por cuenta ajena. Sin embargo, ha aumentado ligeramente respecto del año anterior, del 30,4% en 2021 al 33,8% en 2022, el porcentaje de personas que, no siendo empleados, tampoco facturan por ellas mismas, bien por su situación administrativa, bien por facturar a través de “cooperativas”, lo que nos arroja una imagen de un tercio de los trabajadores en plataformas que podrían estar en algún tipo de situación de irregularidad o economía sumergida.

TRABAJO COMPLEMENTARIO

Actualmente el trabajo en plataformas parece seguir teniendo una función complementaria, cuestión que se refuerza respecto del año anterior, cuando el 28,1% ocupaba más de la mitad de su actividad laboral a través de plataformas, siendo en 2022 sólo el 20,9%. La mayoría (47,3%) dedica menos de una cuarta parte de su actividad laboral al trabajo en plataformas, en un porcentaje similar al año anterior (46,3%). Ahora bien, en términos generales, cabe destacar que ha aumentado, con respecto al año anterior, el número de trabajadores que podemos determinar como principales y, sobre todo, como secundarios (del 27,5% en 2021 al 38,35% en 2022) por la relevancia y la intensidad de su dedicación. Así, pese a mantenerse como una actividad no principal, se puede constatar que no solo ha aumentado el número de trabajadores en plataformas, sino también la intensidad con la que se realiza este tipo de actividad y la relevancia económica que tiene. De todas formas, será necesario analizar en años posteriores si esta tendencia se mantiene o si se debe a factores puntuales diferentes del fenómeno en sí.

INGRESOS

La mayoría de trabajadores de plataformas se encuentran por debajo del SMI por hora de trabajo. Es decir, casi el 50% de los trabajadores percibe menos de 8 euros (tras restar los gastos) por hora de trabajo. Por el otro lado, solamente el 3% de trabajadores de plataformas obtiene más de 20 euros la hora de trabajo. Adicionalmente, se observa una fuerte brecha salarial en el trabajo en plataformas. En efecto, mientras que los hombres que perciben menos del SMI son el 45,4%, en el caso de las mujeres se alcanza el 57,7%. Es interesante señalar que la mala remuneración se encuentra especialmente en el sector del transporte donde el 71,4% de los encuestados se encuentra por debajo del SMI. Por el contrario, sorprende que en los trabajos en la ubicación del cliente (cuidados, limpieza, etc.) la retribución por debajo del SMI sea mucho menor (solamente un 15,2% de trabajadores de plataforma). Una de las razones que podría explicar esta disonancia podría ser el hecho de los menores costes que asumen los trabajos de limpieza y cuidados en comparación a los trabajos de transporte. De esta forma, es posible que siendo en ambos casos el precio/hora de trabajo similar y en ambos por encima del SMI, una vez descontados los gastos aparezcan las diferencias: gastos elevados en transporte que reducen los ingresos netos reales, algo que no ocurre en otros sectores.

Para una inmensa mayoría de los trabajadores en plataformas, el 82,4%, los ingresos obtenidos de este tipo de actividad suponen menos de la mitad de sus ingresos, destacando sobre todo aquellos para los que supone menos de una cuarta parte (59,5%). Si atendemos a la edad de las personas encuestadas, las personas mayores de 36 años parecen depender en menor medida de este tipo de ingresos que las más jóvenes. Respecto del año anterior, pese al incremento este año de la importancia del trabajo a través de plataformas en términos generales, existe un contraste con el hecho de que, en relación con la totalidad de los ingresos percibidos, los ingresos por parte del trabajo en plataformas son porcentualmente inferiores este año. Así, en 2021, el 74,1% decía recibir menos de la mitad de sus ingresos del trabajo en plataformas, en 2022 dicho porcentaje se incrementa en 8,3 puntos. La tendencia observada parece ratificar la consideración por parte de la persona trabajadora del carácter complementario del trabajo en plataformas, pero también

puede ser reflejo de una mejora de la situación laboral ordinaria que permite una mayor captación de ingresos a través de actividades del mercado tradicional, no acudiendo al mercado de plataformas para este incremento de ingresos, bien porque este no ofrezca más posibilidades, bien porque este no sea deseable.

HORARIOS Y JORNADAS

Para la mayoría de los trabajadores y trabajadoras a través de plataformas (67,6%) se trata de una actividad que es realizada semanalmente, lo cual supone un incremento con respecto al año pasado de la frecuencia con que el trabajo en plataformas se ejercita. En lo referente a la jornada, un 39,1% de los individuos realizan jornadas superiores a las 20 horas semanales y una cuarta parte de los trabajadores y trabajadoras que usan plataformas digitales realizan jornadas diarias de ocho horas o más, número que se ha incrementado respecto de 2021 cuando sólo uno de cada cinco trabajadores realizaba una jornada laboral convencional completa. Además, de la encuesta se desprende que los trabajadores de plataformas parecen realizar con cierta asiduidad jornadas de más de 10 horas diarias. En este sentido, respecto del año anterior se ha incrementado el porcentaje de aquellas personas que dicen realizar este tipo de jornadas en casos excepcionales o a veces, mientras se reduce el porcentaje de personas que dicen no hacerlas nunca o hacerlas muy a menudo. La tendencia por tanto es a normalizar la existencia de esas jornadas al tiempo que se asienta su carácter extraordinario. Si observamos el trabajo en fines de semana, de la misma manera que ha ocurrido con la nocturnidad, este se ha incrementado con respecto al año anterior, pero en este caso su frecuencia no se ha visto reducida, sino al contrario, no solo se normaliza su existencia, sino que también se vuelve más común.

USO DE UNA O VARIAS PLATAFORMAS

Aquellas personas que dedican más porcentaje de su actividad laboral a la economía digital y quienes reciben mayores ingresos, así como las personas que trabajan en el sector no profesional, tienden a usar dos o más plataformas con mayor frecuencia. Parece pues alejarse la tendencia al uso de una única plataforma que se desprendía del estudio del año anterior, pasando del 53,8% que utilizaban una sola plataforma en 2021 al 26,6% este año.

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

ORGANIZACIÓN INEFICIENTE DEL TRABAJO

Si bien el trabajo en plataformas continúa provocando grandes ineficiencias, se ha constatado para este año una mejora en la reducción de los tiempos de espera que las personas que trabajan a través de plataformas deben asumir hasta que se les asigna una nueva tarea. Sin embargo, todavía un 42% espera más de dos horas la asignación de una nueva tarea y sólo un 4% tienen una actividad continua, aprovechando eficientemente las horas de dedicación. Por otro lado, sólo un 2,3% debe esperar más de cinco horas (en 2021 era el 20%) y un 36,8% espera entre una y dos horas (en 2021 era el 62%). Esta drástica reducción cabe ponerla en relación con el importante aumento del porcentaje de individuos que afirman estar contratados por la plataforma y el descenso correlativo de autónomos, ya que como se apuntó el año anterior, un mayor número de empleados de las plataformas supone un incentivo para mejorar los sistemas de asignación de tareas y de previsión de necesidad de mano de obra. Aun así, debe trabajarse en este sentido para mantener la tendencia y evitar tanto los tiempos de espera como que este coste de espera recaiga en los trabajadores.

COSTE PARA LOS TRABAJADORES

El acceso al trabajo a través de plataformas mediante pago ha incrementado su importancia a costa del acceso gratuito respecto del año anterior en un 13,3%, siendo los jóvenes, los no profesionales, los que teletrabajan y los empleados quienes más manifiestan tener que pagar para acceder a prestar sus servicios. En el caso de los asalariados el porcentaje se ha ampliado drásticamente respecto del año anterior, de un 25,8% a un 41%, situación que se revela preocupante si tenemos en cuenta, primero que supone un empeoramiento grave respecto del año anterior, y segundo, como ya se indicó entonces, que la legislación prohíbe cobrar al propio trabajador por encomendarle un empleo o por emplearle. A esto cabe añadir que, en el 57,9% de los casos, el trabajador destina entre el 10% y el 50% de lo que gana con su actividad en plataformas a cubrir los gastos que esta actividad le origina y, concretamente, el 36,2% dedica entre el 26% y el 50%. Se deduce pues una situación según la cual el trabajo en plataformas es especialmente oneroso, e incluso ilícitamente oneroso para aquellos que trabajan con contrato de trabajo.

ESTABILIDAD LABORAL

- Se constata nuevamente una importante variedad de situaciones de trabajo anteriores al inicio de la actividad en plataformas, con un aumento en 2022 de los asalariados, los autónomos y quienes ayudaban en la empresa o negocio familiar, y un importante descenso de los desempleados respecto del año pasado. También ha habido un cambio significativo en la importancia de las principales vías de acceso, que han sido por orden

de importancia las redes sociales (33,6% en 2022 frente a un 13,7% en 2021), los portales de empleo (el 26,5% frente al 38,7%) y el círculo social cercano (19,2% frente al 25,5%).

- Casi el 80% de las personas que trabajan en plataformas está actualmente buscando empleo, en mayor medida los mayores de 36 años, quienes cuentan con un nivel alto de estudios y quienes trabajan por cuenta ajena. De estos, una cuarta parte busca más trabajo en la plataforma en la que ya trabajan, principalmente mujeres, menores de 36 años y quien trabaja por cuenta ajena; más de un 40% buscan en otras plataformas, principalmente mayores de 36 años y los que tienen nivel educativo alto; y se incrementa al 29% quienes buscan fuera de la plataforma en términos globales (el año pasado fue un 23,4%).
- Las prioridades en la búsqueda de empleo siguen siendo la flexibilidad temporal y espacial, junto con el salario y disponer de un contrato de trabajo. Esta búsqueda se realiza principalmente a través de portales de empleo (80,3%), envío de CV y contactos del entorno social (ambos alrededor del 70%), redes sociales (61%) y servicios públicos de empleo, que mejoran su porcentaje del 52% en 2021 a casi el 60% en 2022.
- El 60% de los encuestados preferirían un trabajo asalariado, destacando esta preferencia en los mayores de 36 años, y casi el 55% del total cree que su carrera profesional se desarrollará principalmente mediante plataformas, cuando el año pasado era el 38,6%. En una previsión de cinco años, uno de cada cuatro cree que su situación empeorará, un tercio estima que seguirá igual y un 40% confía en que mejorará, la visión optimista se centra en entornos urbanos y en trabajadores principales.
- Respecto de los ingresos antes y después de iniciar su actividad en plataformas: más de la mitad no ha experimentado cambios, los ingresos han mejorado para el 28,2% (sobre todo en el hábitat urbano y entre los trabajadores principales), y han empeorado para el 15,6% (situación que se agrava en comparación a 2021 cuando empeoraba para el 12,2%). Un 30% han cambiado de sector, sobre todo mujeres, personas con estudios medios y autónomos. En relación con el nivel de estudios y el trabajo realizado, destaca que más de la mitad considera que su trabajo requiere menos formación de la que poseen, lo que nos aporta una realidad de sobrecualificación que es más frecuente entre las mujeres y entre los trabajadores no profesionales. Aun así, el 41% manifiesta que ha tenido que realizar bastante o mucha formación para desarrollar su actividad, siendo un porcentaje mayor entre los más jóvenes.
- En conjunto, un 9,3% considera que su actividad en plataformas supone un empeoramiento de su situación, un 47% manifiesta no experimentar cambios significativos, mientras que casi el 40% dicen haber mejorado, porcentajes que no difieren mucho respecto del año pasado. Destaca el gran número de personas que buscan trabajo, aunque sea para ampliar el trabajo que realizan y el elevado grado de sobrecualificación.

ESTRÉS, RIESGOS LABORALES Y SATISFACCIÓN

Las personas que trabajan a través de plataformas han manifestado este año padecer entre un 40% y un 60% uno o varios factores de riesgo que son desencadenantes de situaciones de estrés:

- Entre los riesgos relativos a la integridad física o moral, destaca, con un importante aumento respecto al año anterior el riesgo de agresión con un 58,1%, (en 2021 era el 32,4%), también han aumentado los riesgos de generar problemas de salud (45,2% en 2022, 38,1% en 2021), el acoso sexual (44,6% en 2022, 32,6% en 2021) y el riesgo de sufrir accidentes (39,9% frente al 34,4%).
- De los problemas como consecuencia de la falta de control, tres de cada cinco encuestados encuentra motivos de preocupación en la falta de cualificación en competencias digitales, y algo más de la mitad se ven incapaces de influir en sus condiciones de trabajo y sometidos a control externo excesivo.
- En los riesgos derivados de la relación con clientes y otras personas, la falta de contacto social y la presión de la evaluación constante del cliente es expuesta por más de la mitad de los encuestados, mientras un tercio ha observado un enrarecimiento de su relación con los clientes.
- Por último, otros factores de riesgo importantes son la falta de apoyo de la plataforma ante casos de emergencia (52,3%) y los problemas de conciliación por falta de desconexión (52,1%).
- Los grupos más afectados por estos riesgos son las mujeres, que manifiestan significativamente mayores riesgos de agresión, acoso sexual, problemas de salud, falta de competencias digitales, imposibilidad de influir en sus condiciones laborales y falta de desconexión. También las personas con un nivel alto de estudios sufren en mayor medida riesgo de acoso sexual, imposibilidad de influir en sus condiciones laborales, falta o enrarecimiento de contacto social, evaluación constante del cliente, falta de desconexión y falta de ayuda de la plataforma en casos de emergencia. Otros sectores que destacan son los trabajadores secundarios en relación con el riesgo de agresión y los trabajadores por cuenta ajena en relación al acoso sexual y a la posibilidad de sufrir accidentes.
- Resulta preocupante la tendencia ascendente en la presencia de estos riesgos con respecto al año anterior en casi todos los factores, más cuando es de esperar un aumento en el futuro de este tipo de actividad. Destacar la necesidad de tener en cuenta el elevado porcentaje de riesgo de agresión, la falta de competencias digitales, la falta de relación social, el trato con los clientes y la sobreevaluación, así como la carencia de control sobre las condiciones de trabajo y la falta de desconexión.

Respecto de los niveles de satisfacción, la satisfacción es baja para algo más de un tercio, un 47,32% expresa una satisfacción media, y un 20% se muestran altamente satisfechos. Las personas más satisfechas con su trabajo a través de plataformas son los mayores de 36 años, quienes trabajan en hábitats urbanos, quienes tienen un alto nivel educativo y los trabajadores por cuenta ajena. Respecto de los autónomos, su satisfacción ha descendido significativamente respecto del año anterior.

4. FALSOS AUTÓNOMOS

Se aprecia todavía una importante diferencia positiva del número de autónomos dentro de este entorno digital con respecto a su posición en el mercado general. Si en el entorno digital los autónomos representan un 29,1% del total, en la economía general, para el caso de la Comunitat Valenciana, existen cinco veces más personas empleadas por cuenta ajena que en régimen de autónomas¹. Si bien se ha reducido su número, el hecho de que persista esta gran diferencia entre la economía tradicional y la economía mediante plataformas no aparta las sospechas que ya se indicaron el año anterior de que pueda estar haciéndose un uso ilícito de la figura de los autónomos en la economía de plataformas, utilizando el entorno digital para incumplir la legislación (Todolí, 2017). Estas sospechas dieron pie en España a la limitada reforma que introdujo la disposición adicional vigesimotercera en el Estatuto de los Trabajadores (Todolí, 2021) y a que se plantee en el seno de la Unión Europea una propuesta de Directiva que pretende clarificar las relaciones de laboralidad reasignando correctamente a más de cuatro millones de posibles falsos autónomos como trabajadores por cuenta ajena en la Unión (Barcevičius et al., 2021). Esta directiva, en la sección segunda de su artículo 4 conforma una presunción de laboralidad cuando se cumplen al menos dos de las cinco características siguientes:

- a) Que la plataforma determine efectivamente el nivel de remuneración o establece límites máximos para este;
- b) Que la plataforma exija a la persona que realiza trabajo en plataformas que respete normas vinculantes específicas en materia de apariencia, conducta hacia el destinatario del servicio o ejecución del trabajo;
- c) Que la plataforma supervise la ejecución del trabajo o verifique la calidad de sus resultados, incluso por medios electrónicos;
- d) Que la plataforma restrinja efectivamente la libertad, incluso mediante sanciones, de organizarse el propio trabajo, en particular la discreción de elegir las horas de trabajo o los períodos de ausencia, de aceptar o rechazar tareas, o de recurrir a subcontratistas o sustitutos;

¹ INE. (2022). Encuesta de Población Activa (EPA). Segundo trimestre 2022. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. En concreto, para la Comunitat Valenciana se calculan 343.584 autónomos en una población ocupada de 2.155.800.

- e) Que la plataforma restrinja efectivamente la posibilidad de establecer una base de clientes o de realizar trabajos para terceros.

Se pretende aproximar el número de falsos autónomos que deberían convertirse en personal asalariado, bien por aprobación de la legislación europea, bien por aplicación de la STS de 25 de septiembre de 2021 (caso Glovo) así como por el resto de jurisprudencia en materia de falsos autónomos (Todolí, 2019).

Encontramos de esta forma que la cifra de autónomos que pueden ser reclasificados se mantienen excesivamente elevada, superando los 50.000 individuos en todos los casos e incluso llegando a rozar los 100.000 excepcionalmente, lo que hace sospechar que si bien se observan avances al respecto en esta situación, los cuales responden al aumento del porcentaje de trabajadores contratados, sigue habiendo una seria problemática a tener en cuenta.

ASIGNACIÓN DE TAREAS

Este 2022 las plataformas parecen, en general, haber tomado más protagonismo en la asignación de tareas a los trabajadores, ascendiendo a un 42,9% (34,1% en 2021) el porcentaje de encuestados que afirman que la plataforma es quien asigna las tareas sin posibilidad de buscar tareas propias o de que sea el cliente quien las ofrezca. Este ascenso es más notorio entre los autónomos, pues pasa de un 28,7% a un 42,1%. Teniendo en cuenta que esto es considerado un indicio de laboralidad tanto por la jurisdicción como por la propuesta de directiva, según esta característica podría reclasificarse como laborales a 54.739 personas en la Comunitat Valenciana. A esto cabe añadir que la plataforma rara vez permite cuestionar sus decisiones (13,3% en general, 10% en el caso de los autónomos), lo que refuerza la idea de laboralidad, aunque con respecto al año pasado se muestra mucho más transparente a la hora de comunicar los criterios utilizados para la asignación (77,4% este año respecto de un 52,5% el año pasado).

SUPERVISIÓN DE TAREAS

Tan sólo un 14,1% de los autónomos afirman que la plataforma no revisa nunca o casi nunca su trabajo, siendo aproximadamente el doble que entre la población empleada (7%). Teniendo en cuenta que, en cómputo general, el 60% afirma que la plataforma revisa el desempeño del trabajo con cierta frecuencia, estaríamos hablando de alrededor de 78.008 personas en situación de reclasificación. Si comparamos estos datos con el año anterior, encontramos un aumento considerable de la supervisión del trabajo, cuando sólo el 51% de los trabajadores respondía afirmativamente.

CONTROL DEL TRABAJO

Respecto del control del trabajo, esta supone una práctica bastante extendida entre las plataformas que se ha incrementado en el tiempo. Solo un 10,3% afirma que la plataforma no realizaba ningún seguimiento del trabajo, en 2021 fue el 33,7%, y las personas de nivel educativo medio acusan significativamente un mayor control que las de nivel educativo alto. Por su parte, los autónomos afirman que la plataforma hace algún tipo de seguimiento de forma usual en el 48,9% de los casos. En este sentido se ha calculado que alrededor de 63.577 personas calificadas como autónomas serían laborales.

NORMAS DE CONDUCTA, PROCEDIMIENTO Y/O VESTIMENTA IMPUESTAS

Que la plataforma exija una determinada forma de dirigirse a los clientes, llevar una indumentaria concreta o unas normas de conducta determinadas impuestas a los prestadores de servicios es un claro indicativo de laboralidad que restringe la libertad de actuación que caracterizaría al trabajador autónomo. Se constata que tales prácticas son comunes en el entorno digital, con un 83,8% de los trabajadores expresando que la plataforma ejerce este tipo de prácticas en algún momento. Respecto de los autónomos, resulta más preocupante ya que sólo el 24,2% responde que tales exigencias no se llevan a cabo nunca o casi nunca y un 46,1% dice que lo hace siempre o bastantes veces, por lo que unas 59.936 personas deberían ser clasificadas como laborales.

CREACIÓN DE UNA BASE PROPIA DE CLIENTES

En este caso vemos que las plataformas tampoco son propensas a dejar plena libertad a sus usuarios para crear su propia base de cliente, siendo los empleados y trabajadores profesionales quienes más restricciones padecen en este sentido, así como las mujeres respecto de los hombres. Por otro lado, en el caso de los autónomos, este factor, que supone la posibilidad del autónomo de incrementar su cartera de clientes y hacer crecer su propio negocio, una de las mayores motivaciones por las que acudir en tal situación al trabajo a través de plataformas, resulta que tan sólo en el 26,4% de los casos no encuentran restricciones al respecto, y que en un 35,9% las restricciones son la norma general, por lo que podemos suponer que unos 46.675 autónomos en la Comunitat Valenciana serían susceptibles de reclasificar su relación con las plataformas digitales a laboral.

SUSTITUCIÓN Y SUBCONTRATA

El 28,1% de las personas señalan que la plataforma no permite nunca o casi nunca subcontratar o contratar sustitutos para llevar a cabo el servicio, entre los autónomos, un 92% señala que la plataforma restringe esta posibilidad y en un 60,4% de los casos no lo permite normalmente, lo que representa unas 78.528 personas susceptibles de ser reclasificadas.

FORMACIÓN POR LA PLATAFORMA

El 87,7% de los encuestados responden afirmativamente que reciben algún tipo de formación por parte de la plataforma, siendo en el caso de los autónomos el 81,1%, y para este mismo grupo, al menos con una frecuencia significativa, el 50,2%, porcentaje similar a 2021 cuando respondieron afirmativamente a esta cuestión el 54,1%. Estos datos tienen especial relevancia dado que la formación en el desempeño del trabajo es un indicio considerado por la jurisprudencia, y por la Comisión Europea en su propuesta de directiva sobre trabajadores de plataformas, de subordinación a la plataforma. Así, alrededor de 62.666 podrían reclasificarse como personal laboral y no como autónomos.

FIJACIÓN DEL PRECIO DEL TRABAJO

La mayoría de los trabajadores ven condicionada su remuneración por la plataforma, en el caso de los autónomos sólo el 13,2% expresa tener total libertad respecto de la plataforma a la hora de fijar el precio de sus servicios y el 55% ven siempre o bastantes veces limitada esta capacidad. Estaríamos hablando de alrededor de 68.257 trabajadores autónomos que deberían ser clasificados como asalariados.

Con respecto al año anterior apreciamos un aumento significativo del control por parte de las plataformas ya que, aquellos autónomos que decían el año pasado que plataforma fijaba los precios representaban el 45,5%.

REPUTACIÓN DIGITAL

Una inmensa mayoría considera que la valoración que reciben de los clientes resulta muy o bastante importante para poder trabajar en la plataforma, en concreto el 76,8%, lo que supone un leve retroceso respecto del año anterior (un 79,6% en 2021). En el caso de los autónomos, éstos consideran que la valoración tiene relevancia en el 96,1%, y en un 76,9% que tal valoración es bastante o muy importante para trabajar en la plataforma, si consideramos, como ya hizo el Tribunal Supremo en sentencia de 25 de diciembre de 2020, que la reputación online puede ser

considerada como un indicio de laboralidad, aproximadamente unas 99.980 personas se encontrarían en un régimen de autónomo de forma fraudulenta.

5. BÚSQUEDA Y OBTENCIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS Y PERSPECTIVAS DE CARRERA

Es de gran relevancia conocer el grado en que el trabajo en plataformas ofrece oportunidades de desarrollo de la carrera profesional. Los resultados muestran varios aspectos de interés.

SITUACIÓN LABORAL PREVIA

Estos trabajadores, antes de empezar su trabajo en plataforma estaban en situaciones laborales variadas: asalariados del sector privado, (29%,) autónomos (17%), negocio familiar (11,8%), sector público (10,2%,) y estudiantes el (9,3%)

PRIMER ACCESO A TRABAJO EN PLATAFORMAS

Retrospectivamente, nos informan de cómo consiguieron el primer acceso al trabajo en plataformas. Los resultados, ordenados por frecuencia, son los siguientes: redes sociales como LinkedIn, (33,6%,), portales de empleo (26,5%), familiares, amigos y conocidos (19,2%) y los medios de comunicación en prensa (15,6%,). Un 4,1% acuden a los servicios públicos de empleo y apenas acuden para esto a agencias de colocación privadas (1,1%). El acceso se ha producido para casi la mitad de los teletrabajadores (43,5%) después del inicio de la pandemia; mientras el resto accedió a las plataformas antes de la pandemia, con mayor o menor antigüedad.

BÚSQUEDA DE EMPLEO EN LA ACTUALIDAD

Prácticamente un 80% está buscando empleo aun cuando trabajan en la plataforma, siendo esta proporción mayor en los menores de 36 años. Lo hacen con frecuencia para ampliar el trabajo. Además, la mayor parte de los que lo hacen en otras plataformas (más de un 40%) o en la misma plataforma (en torno al 25%). Por grupos, se muestra que la gente de más edad o más estudios tienden a buscar más trabajo en otras plataformas.

PRIORIDADES EN SU BÚSQUEDA ACTUAL DE EMPLEO

Al buscar más trabajo ponen como prioridades, según la frecuencia en que son mencionadas, la flexibilidad de los horarios de trabajo, el salario adecuado, la flexibilidad en el lugar de trabajo el contrato laboral y que sea a tiempo parcial. Es interesante considerar que casi un 60% preferiría un trabajo asalariado a un trabajo en plataforma.

LAS VÍAS DE BÚSQUEDA MÁS FRECUENTES

Teniendo en cuenta que los encuestados han podido mencionar varias vías, el *ranking* en función del número de menciones es el siguiente: portales de empleo en internet (80,3%), enviar CV a empresas (68,3%), búsqueda a través de familiares, amigos y conocidos (61,5%), el uso de las redes sociales con un 59,3%; los servicios públicos de empleo (51,9%), la preparación de oposiciones (45,5%) y los medios de comunicación social (45,1%).

LAS PERSPECTIVAS DE CARRERA EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS

Casi un 55% responde que cree que su carrera se va a realizar completa o predominantemente en un trabajo en plataforma. Además, en un horizonte de 5 años, y en comparación con su trabajo actual, estiman que situación laboral más probable será peor que la actual (26%), aproximadamente igual que ahora (un tercio) y mejor que la actual (40%).

CAMBIOS EN LOS INGRESOS

Más de la mitad de los trabajadores (56,1%) no han experimentado cambios. Entre los que sí lo han hecho, predominan los que han mejorado (28,2%) sobre los que han empeorado (15,6%). La mejora es más frecuente para quienes trabajan en plataforma como actividad principal.

CAMBIOS EN EL SECTOR DE ACTIVIDAD CON EL TRABAJO EN PLATAFORMA

Un 30% de los encuestados han cambiado de sector. Esos cambios se concentran significativamente en las mujeres, los que han realizado estudios medios (en comparación con los participantes con estudios altos) y los trabajadores autónomos. El ajuste entre los estudios realizados y la actividad que desarrolla en la plataforma es adecuado para el 40% de los encuestados. Un 51,4% indica que su trabajo requiere menos estudios de los que posee el

encuestado mientras que un 8,9% tiene un trabajo que requiere más nivel de estudios del que tiene el encuestado. Así, la sobrecualificación es mayor que el ajuste y es significativamente más frecuente en las mujeres y en el sector de los trabajadores no profesionales.

NECESIDAD DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO EN PLATAFORMAS

La formación para el trabajo se muestra también necesaria. Así el 41,4% ha tenido que hacer bastante o mucha formación, siendo los menores de 36 años los que presentan las tasas más elevadas.

VALORACIÓN GENERAL DE LOS CAMBIOS DESDE EL INICIO DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS A LA ACTUALIDAD

Al hacer una valoración general de su situación en la plataforma, los datos muestran que un 9,3% declara que ha empeorado, un 47% menciona que no ha habido cambios y un 39,9% declara una mejoría. El resto 3,8% no sabe valorar este aspecto.

RECOMENDACIONES PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En conjunción con las conclusiones, en donde ya se apuntaban algunas sugerencias a considerar, se enumeran a continuación las recomendaciones que los autores extraemos a partir del presente informe.

- 1** El número de falsos autónomos (y de autónomos en general) en la economía de plataformas se ha reducido. No obstante, sigue siendo necesario mantener los esfuerzos legislativos, judiciales y de vigilancia para continuar en esta buena senda.
- 2** Se ha detectado un aumento de las plataformas que solicitan a la persona que trabaja dinero para poder acceder al trabajo. Para que este modelo de negocio, contrario a la normativa, no se extienda, se deberían diseñar campañas específicas de vigilancia por parte de la Inspección de trabajo y estudiar fórmulas que desincentiven el uso de las mismas.
- 3** Se ha detectado que la gran mayoría de trabajos en plataformas se encuentran por debajo del SMI en el rendimiento por hora. La promoción de la sindicación y de la vigilancia en materia de cumplimiento de la normativa laboral podría ayudar a reducir este fenómeno.
- 4** A raíz de las necesidades detectadas, sería de gran relevancia incorporar el trabajo en plataformas en los planteamientos de formación, orientación e intermediación de los servicios públicos de empleo, buscando las estrategias más adecuadas en cada una de estas funciones con el fin de optimizar las oportunidades de empleo de los demandantes en función de su preparación, intereses y características. El acceso al trabajo puede producirse para determinados perfiles por esta vía y habría que ver cómo se potencia que esto sea instrumental para el avance en el trabajo y la carrera, bien siguiendo en este tipo de trabajo como en otros tipos.
- 5** Promover la formación en competencias digitales básicas para el trabajo, en especial en aquellos grupos que son especialmente vulnerables al desempleo. La formación en conocimientos y competencias digitales para el trabajo debería buscar el reducir la brecha digital y potenciar las posibilidades de obtener un trabajo. De hecho, casi un 60% de los trabajadores en plataforma han señalado como fuente de estrés su falta de entrenamiento en las competencias que necesitan para el desempeño de su trabajo.

6

Para evitar los filtros y la reducción de las oportunidades de trabajo, no solo es importante proporcionar formación en las competencias digitales. Es también necesario entrenar en aquellas competencias transversales que, no siendo digitales, cambian de forma importante cuando se utilizan en contextos de trabajo en plataformas (competencias “digitalizadas”).

7

Hemos constatado que el trabajo en plataformas, en especial aquellas que ofrecen el trabajo que se desempeña presencialmente, ha reducido la tasa de trabajo informal y ha supuesto un incremento de formalización en esos trabajos. Este es un elemento a promover y potenciar.

8

La población que trabaja en plataformas puede resultar especialmente vulnerable a los riesgos laborales, porque en su mayor parte trabajan como autónomos, y por tanto está entre sus responsabilidades el análisis y prevención de los diferentes riesgos que se han identificado en este grupo de trabajadores. La administración debería realizar una vigilancia de los posibles riesgos que son inherentes al diseño y operación de las plataformas y actuar mediante la inspección de trabajo cuando esos riesgos tengan probabilidades relevantes de causar daños (por ejemplo, ante riesgos como la reputación digital, etc.).



INFORME EJECUTIVO



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació



VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA



Centre de Economia Colaborativa