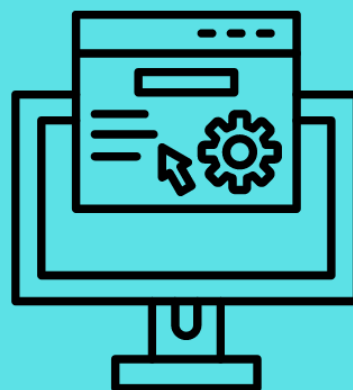


EL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS EN LA COMUNITAT VALENCIANA II

2022

INFORME EXECUTIU

Adrián Todolí
José M. Peiró
(Directors)



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació



VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA



Grup d'Innovació i Recerca en Economia Col·laborativa

Autors

Adrián Todolí (Dir.)

José M. Peiró (Dir.)

Baltasar González-Anta

Itziar Riera

Alicia Salvador

Treball tècnic de camp: GfK.

Investigació realitzada per a LABORA mitjançant acord amb la Universitat de València.

El present informe executiu correspon al següent informe:

Todolí, A y Peiró, J.M. (Dir.): El treball en plataformes digitals en la Comunitat Valenciana II. Labora i Universitat de València, València, 2022.

Agraïments:

Els autors volen expressar el seu agraïment a LABORA i a la Generalitat Valenciana per la seua implicació en la generació de coneixement com a eina fonamental per a realitzar bones polítiques públiques. També a la Universitat de València per les facilitats que permeten una bona investigació.

València, 2022.

EL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS EN LA COMUNITAT VALENCIANA II

Resum executiu

El present estudi té com a objecte la quantificació del nombre de persones que treballen en plataformes digitals a la Comunitat Valenciana, analitzar el seu perfil i les seues condicions de treball a fi d'entendre aquest fenomen del mercat de treball i comparar les dades obtingudes amb les de l'any 2021. També es pretén fixar recomanacions perquè els organismes públics i els diferents grups d'interés puguen enfrontar-se millor als reptes que el treball en plataformes planteja. Per a això s'ha realitzat una enquesta a 2.026 persones de la Comunitat Valenciana entre el 9 i el 28 de juny de 2022.

1. QUANTIFICACIÓ

- Respecte del 2021, hi ha hagut un increment d'un 10,6% dels treballadors i treballadores a través de plataformes en la Comunitat Valenciana, representant en l'actualitat un 13,28% de les persones en edat de treballar, la qual cosa suposa aproximadament que unes 462.376 persones en el nostre territori realitzant algun tipus d'activitat productives a través de plataformes. Aquestes dades són similars als obtinguts per l'enquesta COLEEM II (2018) per a Europa, encara que difereixen dels obtinguts per a Espanya, sent probable que tal diferència s'emmarque no tant en la distància temporal respecte de totes dues enquestes, perquè s'ha constatat un augment constant dels treballadors en plataformes en la Comunitat Valenciana des de 2019, sinó com ja es va dir en l'estudi de l'any passat, tal diferència es dega a la sobrerrepresentació de les grans urbs com Madrid i Barcelona per a les dades a nivell estatal.
- D'altra banda, les dades desprenen que no sols ha crescut el nombre de treballadors, sinó que també ho ha fet la intensitat del treball a través de plataformes, així doncs, el nombre d'hores a la setmana dedicades i la importància del treball a través de plataformes en atenció a la proporció d'ingressos que representa s'han incrementat notablement.
- Hi ha una tendència que s'ha vist clarament afavorida pels efectes de la pandèmia de COVID-19. Més de dos de cada cinc treballadors actuals a través de plataformes van començar aquesta situació a partir de març de 2020.

2. PERFIL DE LA PRERSONA TREBALLADORA EN PLATAFORMES DIGITALS

- El treballador en plataformes té un perfil jove (menor de 36 anys, excepte sectors específics, com els serveis prestats en la ubicació del client), amb un important increment respecte de l'any passat dels menors de 26 anys. Aquest increment de les franges més joves probablement respon a una major presència dels joves en ocupacions amb condicions laborals precàries. També pot apuntar-se una millor preparació i adaptació de la població més jove a les eines digitals darrere d'aquesta sobrerrepresentació de la població menor de 26 anys.
- La persona treballadora a través de plataformes resideix en àrees urbanes, compta amb almenys una persona dependent econòmicament al seu càrrec, posseeix un nivell socioeconòmic mig alt, té usualment estudis superiors, exerceix treballs qualificats/professionals i desenvolupa la seua activitat en plataformes de manera complementària a una altra activitat principal.

GÈNERE

Respecte a l'any passat, s'ha experimentat una notòria masculinització de les persones que treballen a través de plataformes, passant els homes a suposar el 63,4% d'aquestes, la qual cosa contrasta notòriament amb la realitat fora de l'àmbit de les plataformes, on els treballadors masculins representen el 48,5% dels enquestats. Aquesta major representació del gènere masculí no s'estén de manera general a cada sector específic, sinó que dins dels diferents sectors i tipus de treball trobem diferents casos en què un gènere està significativament més representat. Així les dones tenen major representació enguany en serveis de lliurament i transport, en els serveis interactius i en la creació de contingut, mentre que els homes tenen majoria significativa en els treballs multimèdia i en vendes en línia.

EIX RURAL-URBÀ

Hi ha major proporció de treballadors de plataformes digitals en zones urbanes que en zones rurals. Concretament, en l'àrea metropolitana d'Alacant hi ha proporcionalment més treballadors de plataformes digitals que en la resta de zones de la Comunitat Valenciana. Realitat idèntica a l'any anterior. No sembla que l'economia digital supose en l'actualitat una vertadera font d'oportunitats laborals per a l'entorn rural, on aquesta realitat es produeix amb menor incidència i rellevància econòmica, sent aquest tipus de treballs més marginal que en ambients urbans. No obstant això, atés que la mobilitat geogràfica amb canvi de domicili és lenta, en el mitjà termini això podria canviar.

ORIGEN DE LES PERSONES TREBALLADORES EN PLATAFORMES

- En la seua immensa majoria, els treballadors de plataformes en la Comunitat Valenciana són d'origen espanyol, solament un 12,8% tenen un origen estranger. Un 1,3% menys respecte de l'any anterior (14,1%), la qual cosa suposa un decreixement d'aquest grup del 10,16% aproximadament. En relació amb el percentatge de treballadors estrangers que no desenvolupen la seua activitat mitjançant plataformes (9,02%), enguany observem una menor, encara que persistent sobrerrepresentació dels estrangers en el treball a través de plataformes.
- Enguany un 11,6% dels enquestats (l'any anterior va ser el 14,1%) diu estar en una situació administrativa que els impedeix facturar. Atenent a això, no sembla que el treball a través de plataformes supose un entorn favorable per a treballar en situació irregular més que altres sectors al nostre país, on l'economia submergida es calcula de mitjana en més del 20% del PIB (IEE, abril 2021). Per tant, la major aflluència, encara que no especialment significativa, d'estrangers en el treball mitjançant plataformes s'ha de buscar, com ja es va apuntar l'any passat, en una major “tolerància” dels estrangers a acceptar pitjors condicions de treball o la major facilitat de trobar treball a través de plataformes digitals quan es manca de contactes o llaços en la comunitat –falta d'ajuda d'amics o familiars per a trobar treball– i no tant en un ambient més propens que la resta del mercat laboral respecte de situacions d'irregularitat.

PERSONES AL SEU CÀRREC

Posant en relació les dades obtingudes l'any anterior, continua constatant-se que les persones que treballen en plataformes solen tindre almenys una persona al seu càrrec en major proporció que la resta dels treballadors (el 67,2% enfront del 53%), sent notable el número d'aquells que tan sols tenen una persona al seu càrrec, que ha augmentat considerablement respecte de l'any anterior (el 37,2% enfront del 23,1%). Això, en relació amb l'edat dels treballadors a través de plataformes, el nombre de persones per llar, el nivell socioeconòmic i la situació de matrimoni o de parella de fet ens aporta una imatge de parelles joves amb un o, en menor mesura, dos fills i amb tots dos membres aportant ingressos, la qual cosa confirma la tendència d'allunyar-se del mite de ser un treball “mentre s'està estudiant”, “per a traure uns diners extres per a capritxos” o solament quan s'és jove sense càrregues familiars.

FORMACIÓ

Si bé enguany la població amb estudis de nivell alt continua sent superior entre els treballadors a través de plataformes digitals respecte de la resta de treballadors i treballadores (el 47,7% enfront del 41,6%), aquesta diferència s'ha reduït del 16% en 2021 al 6,1% en 2022. Aquesta reducció pot deure's a una simplificació de la barrera d'entrada tecnològica, facilitant les pròpies plataformes la seua operativitat en un clar interès per permetre l'accés potencial a un major nombre d'usuaris, obrint oportunitats de treball a sectors menys formats. De totes maneres, el percentatge de treballadors de plataformes digitals amb estudis alts continua sent de manera rellevant, encara que en menor mesura, major que entre els que no formen part de l'economia digital, no podent, almenys de moment, descartar l'efecte de l'anomenada bretxa tecnològica.

SECTORS I TIPUS DE TREBALL

Continua predominant enguany el sector professional entre la majoria dels treballadors i treballadores en plataformes (52,48%), i entre els tipus de treball realitzats continuen destacant aquells multimèdia/creatius (18,4%), administratiu (15,4%) i de vendes en línia (10,6%). Per contra, respecte de l'any anterior destaca l'enfonsament dels treballs de traducció i interpretació, que passen d'un 15,1% a un 5,6%. Com ja ocorria l'any anterior, el percentatge de serveis de transport i lliurament prestats a través de plataformes digitals és bastant limitat, sent tan sols un 4,6% del total de treballs realitzats en aquestes condicions.

AUTÒNOMS, EMPLEATS I SITUACIONS IRREGULARS

Respecte del nombre de persones que afirmen estar ocupades per la pròpia plataforma, aquest s'ha incrementat notòriament en relació amb l'any anterior, passant del 23,2% en 2021 al 35,1% en 2022. Paral·lelament, el número dels qui es declaren autònoms ha descendit notablement des d'un 41,3% a un 29,1%, si bé la presència dels autònoms en l'entorn digital continua sent bastant major que en l'economia tradicional. Aquesta dràstica reducció d'uns i augment d'uns altres ens indica una tendència important a regularitzar situacions de laboralitat que eren tractades com a treball autònom quan realment responien a realitats de treball per compte d'altri. No obstant això, ha augmentat lleugerament respecte de l'any anterior, del 30,4% en 2021 al 33,8% en 2022, el percentatge de persones que, no sent emprats, tampoc facturen per elles mateixes, bé per la seua situació administrativa, bé per facturar a través de "cooperatives", la qual cosa ens llança una imatge d'un terç dels treballadors en plataformes que podrien estar en alguna mena de situació d'irregularitat o economia submergida.

TREBALL COMPLEMENTARI

Actualment el treball en plataformes sembla continuar tenint una funció complementària, qüestió que es reforça respecte de l'any anterior, quan el 28,1% ocupava més de la meitat de la seua activitat laboral a través de plataformes, sent en 2022 només el 20,9%. La majoria (47,3%) dedica menys d'una quarta part de la seua activitat laboral al treball en plataformes, en un percentatge similar a l'any anterior (46,3%). Ara bé, en termes generals, cal destacar que ha augmentat, respecte a l'any anterior, el nombre de treballadors que podem determinar com a principals i, sobretot, com a secundaris (del 27,5% en 2021 al 38,35% en 2022) per la rellevància i la intensitat de la seua dedicació. Així, malgrat mantindre's com una activitat no principal, es pot constatar que no sols ha augmentat el nombre de treballadors en plataformes, sinó també la intensitat amb la qual es realitza aquest tipus d'activitat i la rellevància econòmica que té. De totes maneres, serà necessari analitzar en anys posteriors si aquesta tendència es manté o si es deu a factors puntuals diferents del fenomen en si.

INGRESSOS

La majoria de treballadors de plataformes es troben per davall del SMI per hora de treball. És a dir, quasi el 50% dels treballadors percep menys de 8 euros (després de restar les despeses) per hora de treball. Per l'altre costat, solament el 3% de treballadors de plataformes obté més de 20 euros l'hora de treball. Addicionalment, s'observa una forta bretxa salarial en el treball en plataformes. En efecte, mentre que els homes que perceben menys del SMI són el 45,4%, en el cas de les dones s'aconsegueix el 57,7%. És interessant assenyalar que la mala remuneració es troba especialment en el sector del transport on el 71,4% dels enquestats es troba per davall del SMI. Per contra, sorprén que en els treballs en la ubicació del client (cures, neteja, etc.) la retribució per davall del SMI siga molt menor (solament un 15,2% de treballadors de plataforma). Una de les raons que podria explicar aquesta dissonància podria ser el fet dels menors costos que assumeixen els treballs de neteja i cures en comparació als treballs de transport. D'aquesta manera, és possible que sent en tots dos casos el preu/hora de treball similar i en tots dos per damunt del SMI, una vegada descomptats les despeses apareguen les diferències: despeses elevades en transport que redueixen els ingressos nets reals, cosa que no ocorre en altres sectors.

Per a una immensa majoria dels treballadors en plataformes, el 82,4%, els ingressos obtinguts d'aquesta mena d'activitat suposen menys de la meitat dels seus ingressos, destacant sobretot aquells per als quals suposa menys d'una quarta part (59,5%). Si atenem l'edat de les persones enquestades, les persones majors de 36 anys semblen dependre en menor mesura d'aquesta mena d'ingressos que les més joves. Respecte de l'any anterior, malgrat l'increment enguany de la importància del treball a través de plataformes en termes generals, existeix un contrast amb el fet que, en relació amb la totalitat dels ingressos percebuts, els ingressos per part del treball en plataformes són percentualment inferiors enguany. Així, en 2021, el 74,1% deia rebre menys de la meitat dels seus ingressos del treball en plataformes, en 2022 aquest percentatge s'incrementa en 8,3 punts. La tendència observada sembla ratificar la consideració per part de la persona treballadora del caràcter complementari del treball en plataformes, però també pot ser reflex d'una millora de la situació laboral ordinària que permet una major captació d'ingressos a través

d'activitats del mercat tradicional, no acudint al mercat de plataformes per a aquest increment d'ingressos, bé perquè aquest no oferisca més possibilitats, bé perquè aquest no siga desitjable.

HORARIS I JORNADES

Per a la majoria dels treballadors i treballadores a través de plataformes (67,6%) es tracta d'una activitat que és realitzada setmanalment, la qual cosa suposa un increment respecte a l'any passat de la freqüència amb què el treball en plataformes s'exercita. Referent a la jornada, un 39,1% dels individus realitzen jornades superiors a les 20 hores setmanals i una quarta part dels treballadors i treballadores que usen plataformes digitals realitzen jornades diàries de huit hores o més, número que s'ha incrementat respecte de 2021 quan només un de cada cinc treballadors realitzava una jornada laboral convencional completa. A més, de l'enquesta es desprén que els treballadors de plataformes semblen realitzar amb una certa assiduitat jornades de més de 10 hores diàries. En aquest sentit, respecte de l'any anterior s'ha incrementat el percentatge d'aquelles persones que diuen realitzar aquest tipus de jornades en casos excepcionals o a vegades, mentre es redueix el percentatge de persones que diuen no fer-les mai o fer-les molt sovint. La tendència per tant és a normalitzar l'existència d'aqueixes jornades al mateix temps que va assentant-se el seu caràcter extraordinari. Si observem el treball en caps de setmana, de la mateixa manera que ha ocorregut amb la nocturnitat, aquest s'ha incrementat respecte a l'any anterior, però en aquest cas la seua freqüència no s'ha vist reduïda, sinó al contrari, no sols es normalitza la seua existència, sinó que també es torna més comuna.

ÚS D'UNA O DIVERSES PLATAFORMES

Aquelles persones que dediquen més percentatge de la seua activitat laboral a l'economia digital i els qui reben majors ingressos, així com les persones que treballen en el sector no professional, tendeixen a usar dos o més plataformes amb major freqüència. Sembla doncs allunyar-se la tendència a l'ús d'una única plataforma que es desprénia de l'estudi de l'any anterior, passant del 53,8% que utilitzaven una sola plataforma en 2021 al 26,6% enguany.

3. CARACTERÍSTIQUES DEL TREBALL EN PLATAFORMES

De les dades obtingudes s'han aconseguit algunes conclusions que creem poden servir per a prendre millors decisions de política laboral.

ORGANITZACIÓ INEFICIENT DEL TREBALL

Si bé el treball en plataformes continua provocant grans ineficiències, s'ha constatat per a enguany una millora en la reducció dels temps d'espera que les persones que treballen a través de plataformes han d'assumir fins que se'ls assigna una nova tasca. No obstant això, encara un 42% espera més de dues hores l'assignació d'una nova tasca i només un 4% tenen una activitat contínua, aprofitant eficientment les hores de dedicació. D'altra banda, només un 2,3% ha d'esperar més de cinc hores (en 2021 era el 20%) i un 36,8% espera entre una i dues hores (en 2021 era el 62%). Aquesta dràstica reducció cal posar-la en relació amb l'important augment del percentatge d'individus que afirmen estar contractats per la plataforma i el descens correlatiu d'autònoms, ja que com es va apuntar l'any anterior, un major nombre d'empleats de les plataformes suposa un incentiu per a millorar els sistemes d'assignació de tasques i de previsió de necessitat de mà d'obra. Així i tot, ha de treballar-se en aquest sentit per a mantindre la tendència i evitar tant els temps d'espera com que aquest cost d'espera recaiga en els treballadors.

COST PER ALS TREBALLADORS

L'accés al treball a través de plataformes mitjançant pagament ha incrementat la seua importància a costa de l'accés gratuït respecte de l'any anterior en un 13,3%, sent els joves, els no professionals, els que teletreballen i els empleats els qui més manifesten haver de pagar per a accedir a prestar els seus serveis. En el cas dels assalariats el percentatge s'ha ampliat dràsticament respecte de l'any anterior, d'un 25,8% a un 41%, situació que es revela preocupant si tenim en compte, primer que suposa un empitjorament greu respecte de l'any anterior, i segon, com ja es va indicar llavors, que la legislació prohibeix cobrar al propi treballador per encomanar-li una ocupació. A això cal afegir que, en el 57,9% dels casos, el treballador destina entre el 10% i el 50% del que guanya amb la seua activitat en plataformes a cobrir les despeses que aquesta activitat li origina i, concretament, el 36,2% dedica entre el 26% i el 50%. Es dedueix doncs una situació segons la qual el treball en plataformes és especialment oneros, i fins i tot il·lícitament oneros per a aquells que treballen amb contracte de treball.

ESTABILITAT LABORAL

- Es constata novament una important varietat de situacions de treball anteriors a l'inici de l'activitat en plataformes, amb un augment en 2022 dels assalariats, els autònoms i els qui ajudaven en l'empresa o negoci familiar, i un important descens dels aturats respecte de l'any passat. També hi ha hagut un canvi significatiu en la importància de les principals vies d'accés, que han sigut per ordre d'importància les xarxes socials (33,6% en 2022 enfront d'un 13,7% en 2021), els portals d'ocupació (el 26,5% enfront del 38,7%) i el cercle social pròxim (19,2% enfront del 25,5%).

- Quasi el 80% de les persones que treballen en plataformes està actualment buscant ocupació, en major mesura els majors de 36 anys, els qui compten amb un nivell alt d'estudis i els qui treballen per compte d'altri. D'aquests, una quarta part busca més treball en la plataforma en la qual ja treballen, principalment dones, menors de 36 anys i qui treballa per compte d'altri; més d'un 40% busquen en altres plataformes, principalment majors de 36 anys i els que tenen nivell educatiu alt; i s'incrementa al 29% els qui busquen fora de la plataforma en termes globals (l'any passat va ser un 23,4%).
- Les prioritats en la cerca d'ocupació continuen sent la flexibilitat temporal i espacial, juntament amb el salari i disposar d'un contracte de treball. Aquesta cerca es realitza principalment a través de portals d'ocupació (80,3%), enviament de CV i contactes de l'entorn social (tots dos al voltant del 70%), xarxes socials (61%) i serveis públics d'ocupació, que milloren el seu percentatge del 52% en 2021 a quasi el 60% en 2022.
- El 60% dels enquestats preferirien un treball assalariat, destacant aquesta preferència en els majors de 36 anys, i quasi el 55% del total creu que la seua carrera professional es desenvoluparà principalment mitjançant plataformes, quan l'any passat era el 38,6%. En una previsió de cinc anys, un de cada quatre creu que la seua situació empitjorarà, un terç estima que continuarà igual i un 40% confia que millorarà, la visió optimista se centra en entorns urbans i en treballadors principals.
- Respecte dels ingressos abans i després d'iniciar la seua activitat en plataformes: més de la meitat no ha experimentat canvis, els ingressos han millorat per al 28,2% (sobretot en l'hàbitat urbà i entre els treballadors principals), i han empitjorat per al 15,6% (situació que s'agreuja en comparació a 2021 quan empitjorava per al 12,2%). Un 30% han canviat de sector, sobretot dones, persones amb estudis mitjans i autònoms. En relació amb el nivell d'estudis i el treball realitzat, destaca que més de la meitat considera que el seu treball requereix menys formació de la que posseeixen, la qual cosa ens aporta una realitat de sobrequalificació que és més freqüent entre les dones i entre els treballadors no professionals. Així i tot, el 41% manifesta que ha hagut de realitzar bastant o molta formació per a desenvolupar la seua activitat, sent un percentatge major entre els més joves.
- En conjunt, un 9,3% considera que la seua activitat en plataformes suposa un empitjorament de la seua situació, un 47% manifesta no experimentar canvis significatius, mentre que quasi el 40% diuen haver millorat, percentatges que no difereixen molt respecte de l'any passat. Destaca el gran nombre de persones que busquen treball, encara que siga per a ampliar el treball que realitzen i l'elevat grau de sobrequalificació.

ESTRÉS, RISCOS LABORALS I SATISFACCIÓ

Les persones que treballen a través de plataformes han manifestat enguany patir entre un 40% i un 60% un o diversos factors de risc que són desencadenants de situacions d'estrés:

- Entre els riscos relatius a la integritat física o moral, destaca, amb un important augment respecte a l'any anterior el risc d'agressió amb un 58,1%, (en 2021 era el 32,4%), també han augmentat els regs de generar problemes de salut (45,2% en 2022, 38,1% en 2021), l'assetjament sexual (44,6% en 2022, 32,6% en 2021) i el risc de patir accidents (39,9% enfront del 34,4%).
- Dels problemes a conseqüència de la falta de control, tres de cada cinc enquestats troba motius de preocupació en la falta de qualificació en competències digitals, i una mica més de la meitat es veuen incapaces d'influir en les seues condicions de treball i sotmesos a control extern excessiu.
- En els riscos derivats de la relació amb clients i altres persones, la falta de contacte social i la pressió de l'avaluació constant del client és exposada per més de la meitat dels enquestats, mentre un terç ha observat un enrariment de la seua relació amb els clients.
- Finalment, altres factors de risc importants són la falta de suport de la plataforma davant casos d'emergència (52,3%) i els problemes de conciliació per falta de desconnexió (52,1%).
- Els grups més afectats per aquests riscos són les dones, que manifesten significativament majors riscos d'agressió, assetjament sexual, problemes de salut, falta de competències digitals, impossibilitat d'influir en les seues condicions laborals i falta de desconnexió. També les persones amb un nivell alt d'estudis pateixen en major mesura risc d'assetjament sexual, impossibilitat d'influir en les seues condicions laborals, falta o enrariment de contacte social, avaluació constant del client, falta de desconnexió i falta d'ajuda de la plataforma en casos d'emergència. Altres sectors que destaquen són els treballadors secundaris en relació amb el risc d'agressió i els treballadors per compte d'altri en relació a l'assetjament sexual i a la possibilitat de patir accidents.
- Resulta preocupant la tendència ascendent en la presència d'aquests riscos respecte a l'any anterior en quasi tots els factors, més quan és d'esperar un augment en el futur d'aquesta mena d'activitat. Destacar la necessitat de tindre en compte l'elevat percentatge de risc d'agressió, la falta de competències digitals, la falta de relació social, el tracte amb els clients i la sobreavaluació, així com la manca de control sobre les condicions de treball i la falta de desconnexió.

Respecte dels nivells de satisfacció, la satisfacció és baixa per a una mica més d'un terç, un 47,32% expressa una satisfacció mitjana, i un 20% es mostren altament satisfets. Les persones més satisfetes amb el seu treball a través de plataformes són els majors de 36 anys, els qui treballen en hàbitats urbans, els qui tenen un alt nivell educatiu i els treballadors per compte d'altri. Respecte dels autònoms, la seua satisfacció ha descendit significativament respecte de l'any anterior.

4. FALSOS AUTÒNOMS

S'aprecia encara una important diferència positiva del nombre d'autònoms dins d'aquest entorn digital respecte a la seua posició en el mercat general. Si en l'entorn digital els autònoms representen un 29,1% del total, en l'economia general, per al cas de la Comunitat Valenciana, existeixen cinc vegades més persones ocupades per compte d'altri que en règim d'autònoms. Si bé s'ha reduït el seu número, el fet que persistisca aquesta gran diferència entre l'economia tradicional i l'economia mitjançant plataformes no aparta les sospites que ja es van indicar l'any anterior que pugua estar fent-se un ús il·lícit de la figura dels autònoms en l'economia de plataformes, utilitzant l'entorn digital per a incomplir la legislació (Todolí, 2017). Aquestes sospites van donar peu a Espanya a la limitada reforma que va introduir la disposició addicional vint-i-tresena en l'Estatut dels Treballadors (Todolí, 2021) i al fet que es plantege en el si de la Unió Europea una proposta de Directiva que pretén aclarir les relacions de laboralitat reassignant correctament a més de quatre milions de possibles falsos autònoms com a treballadors per compte d'altri en la Unió (Barcevičius et al., 2021). Aquesta directiva, en la secció segona del seu article 4 conforma una presumpció de laboralitat quan es compleixen almenys dues de les cinc característiques següents:

- a) Que la plataforma determine efectivament el nivell de remuneració o estableix límits màxims per a aquest;
- b) Que la plataforma exigisca a la persona que fa treball en plataformes que respecte normes vinculants específiques en matèria d'aparença, conducta cap al destinatari del servei o execució del treball;
- c) Que la plataforma supervise l'execució del treball o verifique la qualitat dels seus resultats, fins i tot per mitjans electrònics;
- d) Que la plataforma restringisca efectivament la llibertat, fins i tot mitjançant sancions, d'organitzar-se el propi treball, en particular la discreció de triar les hores de treball o els períodes d'absència, d'acceptar o rebutjar tasques, o de recórrer a subcontractistes o substituïts;

- e) Que la plataforma restringisca efectivament la possibilitat d'establir una base de clients o de fer treballs per a tercers.

Es pretén aproximar el nombre de falsos autònoms que haurien de convertir-se en personal assalariat, bé per aprovació de la legislació europea, bé per aplicació de la STS de 25 de setembre de 2021 (cas Glovo) així com per la resta de jurisprudència en matèria de falsos autònoms (Todolí, 2019).

Troblem d'aquesta manera que la xifra d'autònoms que poden ser reclassificats es mantenen excessivament elevada, superant els 50.000 individus en tots els casos he fins i tot arribant a fregar els 100.000 excepcionalment, el que fa sospitar que si bé s'observen avanços sobre aquest tema en aquesta situació, els quals responen a l'augment del percentatge de treballadors contractats, continua havent-hi una seriosa problemàtica a tindre en compte.

ASSIGNACIÓ DE TASQUES

Aquest 2022 les plataformes semblen, en general, haver pres més protagonisme en l'assignació de tasques als treballadors, ascendint a un 42.9% (34,1% en 2021) el percentatge d'enquestats que afirmen que la plataforma és qui assigna les tasques sense possibilitat de buscar tasques pròpies o que siga el client qui les oferisca. Aquest ascens és més notori entre els autònoms, perquè passa d'un 28.7% a un 42.1%. Tenint en compte que això és considerat un índex de laboralitat tant per la jurisdicció com per la proposta de directiva, segons aquesta característica podria reclassificar-se com a laborals a 54.739 persones en la Comunitat Valenciana. A això cal afegir que la plataforma rares vegades permet qüestionar les seues decisions (13,3% en general, 10% en el cas dels autònoms), la qual cosa reforça la idea de laboralitat, encara que respecte a l'any passat es mostra molt més transparent a l'hora de comunicar els criteris utilitzats per a l'assignació (77,4% enguany respecte d'un 52,5% l'any passat).

SUPERVISIÓ DE TASQUES

Tan sols un 14,1% dels autònoms afirmen que la plataforma no revisa mai o quasi mai el seu treball, sent aproximadament el doble que entre la població ocupada (7%). Tenint en compte que, en còmput general, el 60% afirma que la plataforma revisa l'acompliment del treball amb una certa freqüència, estariem parlant d'al voltant de 78.008 persones en situació de reclassificació. Si comparem aquestes dades amb l'any anterior, trobem un augment considerable de la supervisió del treball, quan només el 51% dels treballadors responia afirmativament.

CONTROL DEL TREBALL

Respecte del control del treball, aquesta suposa una pràctica bastant estesa entre les plataformes que s'ha incrementat en el temps. Només un 10,3% afirma que la plataforma no realitzava cap seguiment del treball, en 2021 va ser el 33,7%, i les persones de nivell educatiu mitjà acusen significativament un major control que les de nivell educatiu alt. Per part seua, els autònoms afirmen que la plataforma fa algun tipus de seguiment de manera usual en el 48,9% dels casos. En aquest sentit s'ha calculat que al voltant de 63.577 persones qualificades com a autònomes serien laborals.

NORMES DE CONDUCTA, PROCEDIMENT I/O VESTIMENTA IMPOSADES

Que la plataforma exigisca una determinada manera de dirigir-se als clients, portar una indumentària concreta o unes normes de conducta determinades imposades als prestadors de serveis és un clar indicatiu de laboralitat que restringeix la llibertat d'actuació que caracteritzaria al treballador autònom. Es constata que dites pràctiques són comunes en l'entorn digital, amb un 83,8% dels treballadors expressant que la plataforma exerceix aquest tipus de pràctiques en algun moment. Respecte dels autònoms, resulta més preocupant ja que només el 24,2% respon que dites exigències no es duen a terme mai o quasi mai i un 46,1% diu que ho fa sempre o bastants vegades, per la qual cosa unes 59.936 persones haurien de ser classificades com a laborals.

CREACIÓ D'UNA BASE PRÒPIA DE CLIENTS

En aquest cas veiem que les plataformes tampoc són propenses a deixar plena llibertat als seus usuaris per a crear la seua pròpia base de client, sent els empleats i treballadors professionals els qui més restriccions pateixen en aquest sentit, així com les dones respecte dels homes. D'altra banda, en el cas dels autònoms, aquest factor, que suposa la possibilitat de l'autònom d'incrementar la seua cartera de clients i fer créixer el seu propi negoci, una de les majors motivacions per les quals acudir en tal situació al treball a través de plataformes, resulta que tan sols en el 26,4% dels casos no troben restriccions sobre aquest tema, i que en un 35,9% les restriccions són la norma general, per la qual cosa podem suposar que uns 46.675 autònoms en la Comunitat Valenciana serien susceptibles de reclassificar la seua relació amb les plataformes digitals a laboral.

SUBSTITUCIÓ I SUBCONTRACTA

El 28,1% de les persones assenyalen que la plataforma no permet mai o quasi mai subcontractar o contractar substituïts per a dur a terme el servei, entre els autònoms, un 92% assenyalen que la plataforma restringeix aquesta possibilitat i en un 60,4% dels casos no ho permet normalment, la qual cosa representa unes 78.528 persones susceptibles de ser reclassificades.

FORMACIÓ PER LA PLATAFORMA

El 87,7% dels enquestats responen afirmativament que reben algun tipus de formació per part de la plataforma, sent en el cas dels autònoms el 81,1%, i per a aquest mateix grup, almenys amb una freqüència significativa, el 50,2%, percentatge similar a 2021 quan van respondre afirmativament a aquesta qüestió el 54,1%. Aquestes dades tenen especial rellevància atès que la formació en l'acompliment del treball és un indicatiu considerat per la jurisprudència, i per la Comissió Europea en la seua proposta de directiva sobre treballadors de plataformes, de subordinació a la plataforma. Així, al voltant de 62.666 podrien reclassificar-se com a personal laboral i no com a autònoms.

FIXACIÓ DEL PREU DEL TREBALL

La majoria dels treballadors veuen condicionada la seua remuneració per la plataforma, en el cas dels autònoms només el 13,2% expressa tindre total llibertat respecte de la plataforma a l'hora de fixar el preu dels seus serveis i el 55% veuen sempre o bastants vegades limitada aquesta capacitat. Estaríem parlant d'al voltant de 68.257 treballadors autònoms que haurien de ser classificats com a assalariats.

Respecte a l'any anterior apreciem un augment significatiu del control per part de les plataformes ja que, aquells autònoms que deien l'any passat que plataforma fixava els preus representaven el 45,5%.

REPUTACIÓ DIGITAL

Una immensa majoria considera que la valoració que reben dels clients resulta molt o bastant important per a poder treballar en la plataforma, en concret el 76,8%, la qual cosa suposa una lleu reculada respecte de l'any anterior (un 79,6% en 2021). En el cas dels autònoms, aquests consideren que la valoració té rellevància en el 96,1%, i en un 76,9% que tal valoració és bastant o molt important per a treballar en la plataforma, si considerem, com ja va fer el Tribunal Suprem en sentència de 25 de desembre de 2020, que la reputació en línia pot ser considerada com un

indici de laboralitat, aproximadament unes 99.980 persones es trobarien en un règim d'autònom de manera fraudulenta.

5. CERCA I OBTENCIÓ DEL TREBALL EN PLATAFORMES I PERSPECTIVES DE CARRERA

És de gran rellevància conèixer el grau en què el treball en plataformes ofereix oportunitats de desenvolupament de la carrera professional. Els resultats mostren diversos aspectes d'interés.

SITUACIÓ LABORAL PRÈVIA

Aquests treballadors, abans de començar el seu treball en plataforma estaven en situacions laborals variades: assalariats del sector privat, (29%), autònoms (17%), negoci familiar (11,8%), sector públic (10,2%), i estudiants el (9,3%).

PRIMER ACCÉS AL TREBALL EN PLATAFORMES

Retrospectivament, ens informen de com van aconseguir el primer accés al treball en plataformes. Els resultats, ordenats per freqüència, són els següents: xarxes socials com LinkedIn, (33,6%), portals d'ocupació (26,5%), familiars, amics i coneguts (19,2%) i els mitjans de comunicació en premsa (15,6%). Un 4,1% acudeixen als serveis públics d'ocupació i a penes acudeixen per a això a agències de col·locació privades (1,1%). L'accés s'ha produït per a quasi la meitat dels teletreballadors (43,5%) després de l'inici de la pandèmia; mentre la resta va accedir a les plataformes abans de la pandèmia, amb major o menor antiguitat.

CERCA D'OCUPACIÓ EN LA ACTUALITAT

Pràcticament un 80% està buscant ocupació tot i que treballen en la plataforma, sent aquesta proporció major en els menors de 36 anys. Ho fan amb freqüència per a ampliar el treball. A més, la major part d'ells ho fan en altres plataformes (més d'un 40%) o en la mateixa plataforma (entorn del 25%). Per grups, es mostra que la gent de més edat o més estudis tendeixen a buscar més treball en altres plataformes.

PRIORITATS EN LA SEUA CERCA ACTUAL D'OCUPACIÓ

En buscar més treball posen com a prioritats, segons la freqüència en què són esmentades, la flexibilitat dels horaris de treball, el salari adequat, la flexibilitat en el lloc de treball el contracte laboral i que siga a temps parcial. És interessant considerar que quasi un 60% preferiria un treball assalariat a un treball en plataforma.

LAS VIES DE CERCA MÉS FREQUENTS

Tenint en compte que els enquestats han pogut esmentar diverses vies, el rànquing en funció del nombre d'esments és el següent: portals d'ocupació en internet (80,3%), enviar CV a empreses (68,3%), cerca a través de familiars, amics i coneguts (61,5%), l'ús de les xarxes socials amb un 59,3%; els serveis públics d'ocupació (51,9%), la preparació d'oposicions (45,5%) i els mitjans de comunicació social (45,1%).

LES PERSPECTIVES DE CARRERA EN EL TREBALL EN PLATAFORMES

Quasi un 55% respon que creu que la seua carrera es realitzarà completa o predominantment en un treball en plataforma. A més, en un horitzó de 5 anys, i en comparació amb el seu treball actual, estimen que situació laboral més probable serà pitjor que l'actual (26%), aproximadament igual que ara (un terç) i millor que l'actual (40%).

CANVIS EN ELS INGRESSOS

Més de la meitat dels treballadors (56,1%) no han experimentat canvis. Entre els quals sí ho han fet, predominen els que han millorat (28,2%) sobre els que han empitjorat (15,6%). La millora és més freqüent per als qui treballen en plataforma com a activitat principal.

CANVIS EN EL SECTOR D'ACTIVITAT AMB EL TREBALL EN PLATAFORMES

Un 30% dels enquestats han canviat de sector. Dits canvis es concentren significativament en les dones, els que han realitzat estudis mitjans (en comparació amb els participants amb estudis alts) i els treballadors autònoms. L'ajust entre els estudis realitzats i l'activitat que desenvolupa en la plataforma és adequat per al 40% dels enquestats. Un 51,4% indica que el seu treball requereix menys estudis dels que posseeix l'enquestat mentre que un 8,9% té un treball que requereix més

nivell d'estudis del qual té l'enquestat. Així, la sobrequalificació és major que l'ajust i és significativament més freqüent en les dones i en el sector dels treballadors no professionals.

NECESSITAT DE FORMACIÓ PER AL TREBALL EN PLATAFORMES

La formació per al treball es mostra també necessària. Així el 41,4% ha hagut de fer bastant o molta formació, sent els menors de 36 anys els que presenten les taxes més elevades.

VALORACIÓ GENERAL DELS CANVIS DES DE L'INICI DEL TREBALL EN PLATAFORMES A L'ACTUALITAT

En fer una valoració general de la seua situació en la plataforma, les dades mostren que un 9,3% declara que ha empitjorat, un 47% diu que no hi ha hagut canvis i un 39,9% declara una millora. La resta 3,8% no sap valorar aquest aspecte.

RECOMANACIONS PER A L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA

En conjunció amb les conclusions, on ja s'apuntaven alguns suggeriments a considerar, s'enumeren a continuació les recomanacions que els autors extraïem a partir del present informe.

1

El nombre de falsos autònoms (i d'autònoms en general) en l'economia de plataformes s'ha reduït. No obstant això, continua sent necessari mantindre els esforços legislatius, judicials i de vigilància per a continuar en aquesta bona senda.

2

S'ha detectat un augment de les plataformes que sol·liciten a la persona que treballa diners per a poder accedir al treball. Perquè aquest model de negoci, contrari a la normativa, no s'estenga, s'haurien de dissenyar campanyes específiques de vigilància per part de la Inspecció de treball i estudiar fórmules que desincentiven l'ús d'aquestes.

3

S'ha detectat que la gran majoria de treballs en plataformes es troben per davall del SMI en el rendiment per hora. La promoció de la sindicació i de la vigilància en matèria de compliment de la normativa laboral podria ajudar a reduir aquest fenomen.

4

Arran de les necessitats detectades, seria de gran rellevància incorporar el treball en plataformes en els plantejaments de formació, orientació i intermediació dels serveis públics d'ocupació, buscant les estratègies més adequades en cadascuna d'aquestes funcions amb la finalitat d'optimitzar les oportunitats d'ús dels demandants en funció de la seua preparació, interessos i característiques. L'accés al treball pot produir-se per a determinats perfils per aquesta via i caldria veure com es potencia que això siga instrumental per a l'avanç en el treball i la carrera, bé seguint en aquesta mena de treball com en altres tipus.

5

Promoure la formació en competències digitals bàsiques per al treball, especialment en aquells grups que són especialment vulnerables a la desocupació. La formació en coneixements i competències digitals per al treball hauria de buscar el reduir la bretxa digital i potenciar les possibilitats d'obtindre un treball. De fet, quasi un 60% dels treballadors en plataforma han assenyalat com a font d'estrés la seua falta d'entrenament en les competències que necessiten per a l'acompliment del seu treball.

6

Per a evitar els filtres i la reducció de les oportunitats de treball, no sols és important proporcionar formació en les competències digitals. És també necessari entrenar en aquelles competències transversals que, no sent digitals, canvien de manera important quan s'utilitzen en contextos de treball en plataformes (competències “digitalitzades”).

7

Hem constatat que el treball en plataformes, especialment aquelles que ofereixen el treball que s'exerceix presencialment, ha reduït la taxa de treball informal i ha suposat un increment de formalització en aquests treballs. Aquest és un element a promoure i potenciar.

8

La població que treballa en plataformes pot resultar especialment vulnerable als riscos laborals, perquè en la seua major part treballen com a autònoms, i per tant està entre les seues responsabilitats l'anàlisi i prevenció dels diferents riscos que s'han identificat en aquest grup de treballadors. L'administració hauria de realitzar una vigilància dels possibles riscos que són inherents al disseny i operació de les plataformes i actuar mitjançant la inspecció de treball quan aqueixos riscos tinguen probabilitats rellevants de causar danys (per exemple, davant riscos com la reputació digital, etc.).



INFORME EXECUTIU



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació



VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA



Centre de Economia Colaborativa