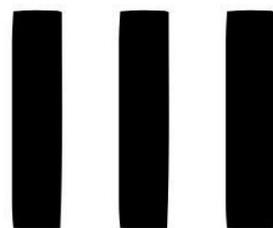


EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES EN LA COMUNITAT VALENCIANA



2023



Adrián Todolí Signes
José M. Peiró Silla
(Directores)



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació



VNIVERSITAT
ID VALÈNCIA

 Càtedra de
Economia
Colaborativa

Autores:

Adrián Todolí Signes (Dir.)

José M. Peiró Silla (Dir.)

Baltasar González-Anta

David Crespo Ortiz

Alicia Salvador Fernández-Montejo

Trabajo técnico de campo:

GfK.

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

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, 2023.

INDICE

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 7 |
| 2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO | 10 |
| 2.1 OBJETIVOS E INICIO DEL ESTUDIO | 10 |
| 2.2 DEFINICIONES OPERATIVAS | 10 |
| 2.3. DISEÑO DE LAS TEMÁTICAS DEL ESTUDIO Y DEL CUESTIONARIO | 12 |
| 2.4 POBLACIÓN Y DISEÑO DE LA MUESTRA DEL ESTUDIO | 13 |
| 2.5 TRABAJO DE CAMPO | 13 |
| 2.6 PONDERACIÓN DE LOS DATOS | 14 |
| 2.7 CONTROLES DE CALIDAD | 14 |
| 2.8 ANÁLISIS ESTADÍSTICOS REALIZADOS | 14 |
| 3. MAGNITUD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES Y PERFIL DE SUS TRABAJADORES | 16 |
| 3.1 MAGNITUD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES EN LA COMUNITAT VALENCIANA | 16 |
| 3.2 PERFIL DEMOGRÁFICO DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES | 18 |
| 3.2.1 GÉNERO | 18 |
| 3.2.2 EDAD | 19 |
| 3.2.3 LUGAR DE RESIDENCIA | 20 |
| 3.2.4 ORIGEN | 21 |
| 3.2.5 ESTADO CIVIL | 23 |
| 3.3 CARACTERÍSTICAS DE LOS HOGARES DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES | 24 |
| 3.3.1 NÚMERO DE PERSONAS QUE VIVEN EN EL HOGAR | 24 |
| 3.3.2 NÚMERO DE PERSONAS QUE DEPENDEN ECONÓMICAMENTE DE LA PERSONA ENCUESTADA | 25 |
| 3.4 CARACTERÍSTICAS SOCIOEDUCATIVAS DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES | 26 |
| 3.4.1 NIVEL SOCIOECONÓMICO | 26 |
| 3.4.2 ESTUDIOS | 27 |
| 3.5 ESTATUS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS | 30 |
| 4. EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES | 31 |
| 4.1 CONFIGURACIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES CON EL TRABAJO TRADICIONAL | 31 |
| 4.1.1 COMPAGINACIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL EN PLATAFORMAS Y FUERA DE ELLAS | 31 |
| 4.1.2 INTENSIDAD Y RELEVANCIA ECONÓMICA DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS PARA LOS INDIVIDUOS | 34 |
| 4.1.3 INGRESOS | 35 |
| 4.2 EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES | 39 |
| 4.2.1 USO DE VARIAS PLATAFORMAS | 39 |
| 4.2.2 REGULARIDAD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS | 41 |
| 4.2.3 TIEMPO DEDICADO | 42 |
| 4.2.4 ANTIGÜEDAD | 43 |
| 4.2.5 SECTOR Y TIPO DE TRABAJO | 44 |
| 4.2.6 ESTATUS LABORAL EN LA PLATAFORMA: AUTÓNOMOS O EMPLEADOS | 52 |

| | |
|--|------------|
| 5. CONDICIONES LABORALES DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS | 54 |
| 5.1 RETRIBUCIONES | 54 |
| 5.1.1 INGRESOS | 54 |
| 5.1.3 TIEMPO DE ESPERA PARA OBTENER EL TRABAJO | 56 |
| 5.2 CONDICIONES DE TRABAJO | 57 |
| 5.2.1 TRABAJO NOCTURNO | 57 |
| 5.2.2 TRABAJO EN FINES DE SEMANA | 59 |
| 5.2.3 TRABAJO MÁS DE 10 HORAS AL DÍA | 60 |
| 6. CARACTERÍSTICAS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES | 62 |
| 6.1 ACCESO A LA PLATAFORMA | 62 |
| 6.2 RELACIÓN ENTRE LA PLATAFORMA Y EL TRABAJADOR | 63 |
| 6.2.1 ASIGNACIÓN DE TAREAS | 63 |
| 6.2.2 CAPACIDAD DE RÉPLICA DE LOS TRABAJADORES | 65 |
| 6.2.3 CONTROL Y SEGUIMIENTO | 67 |
| 6.2.4 SUBCONTRATACIÓN | 72 |
| 6.2.5 FORMACIÓN OFRECIDA POR LA PLATAFORMA | 74 |
| 6.3 PAGO DE LAS REMUNERACIONES | 77 |
| 6.4 RELACIÓN ENTRE EL CLIENTE Y EL TRABAJADOR DE PLATAFORMAS | 80 |
| 6.4.1 SISTEMA REPUTACIONAL | 81 |
| 7. MOTIVACIONES PARA TRABAJAR EN PLATAFORMAS | 83 |
| 7.1 IMPORTANCIA DE LOS DIFERENTES MOTIVOS PARA TRABAJAR EN PLATAFORMAS | 83 |
| 7.1.1 VISIÓN GENERAL DE LOS MOTIVOS | 83 |
| 7.1.2 MOTIVADORES RELACIONADOS CON LA FLEXIBILIDAD | 84 |
| 7.1.3 MOTIVADORES BASADOS EN ASPECTOS ECONÓMICOS | 86 |
| 7.1.4 MOTIVADORES RELACIONADOS CON LA COMPATIBILIDAD CON CIRCUNSTANCIAS PERSONALES Y FAMILIARES | 89 |
| 7.1.5 MOTIVADORES INTRÍNSECOS Y FACILITADORES DE LA CARRERA | 91 |
| 7.1.6 VISIÓN DE SÍNTESIS | 93 |
| 7.2 CAPACIDAD DE CONTROL SOBRE LAS TAREAS A REALIZAR Y LOS TIEMPOS DE TRABAJO EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS. | 96 |
| 7.2.1 CAPACIDAD PARA ACEPTAR O RECHAZAR LAS TAREAS QUE TE SOLICITAN | 96 |
| 7.2.2 HORAS DEDICADAS AL TRABAJO Y SU CONTROL, Y HORARIO DE TRABAJO | 97 |
| 8 ESTRÉS, RIESGOS LABORALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS | 100 |
| 8.1 EL ESTRÉS LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS | 100 |
| 8.1.1 VISIÓN GENERAL SOBRE LAS FUENTES DE ESTRÉS | 100 |
| 8.1.2 RIESGOS PARA LA INTEGRIDAD FÍSICA O MORAL | 101 |
| 8.1.3 RIESGOS POR INSUFICIENTE CONTROL SOBRE EL TRABAJO | 103 |
| 8.1.4 RIESGOS DERIVADOS DE LAS RELACIONES SOCIALES Y CON CLIENTES | 106 |

| | |
|---|------------|
| 8.1.5 APOYO DE LA PLATAFORMA EN CASO DE EMERGENCIA | 108 |
| 8.1.6 PROBLEMAS DE DESCONEXIÓN | 109 |
| 8.1.7. VISIÓN DE SÍNTESIS. | 109 |
| 8.2 SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PLATAFORMAS | 111 |

9. BUSQUEDA Y OBTENCIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS Y PERSPECTIVAS DE CARRERA **114**

| | |
|--|------------|
| 9.1 BÚSQUEDA DE TRABAJO EN PLATAFORMAS Y CONSECUCCIÓN DEL PRIMER TRABAJO | 114 |
| 9.1.1 BÚSQUEDA INICIAL Y PRIMER ACCESO AL EMPLEO EN PLATAFORMAS | 114 |
| 9.1.2. ACCESO AL TRABAJO EN PLATAFORMAS: AÑO DE INICIO | 115 |
| 9.2 BÚSQUEDA DE EMPLEO EN LA ACTUALIDAD | 116 |
| 9.2.1 BÚSQUEDA DE EMPLEO EN LA ACTUALIDAD | 117 |
| 9.2.2 PRIORIDADES EN LA BÚSQUEDA ACTUAL DE EMPLEO | 119 |
| 9.2.3 MÉTODOS Y FUENTES EN LA BÚSQUEDA ACTUAL DE EMPLEO | 120 |
| 9.3 PREFERENCIAS Y PERSPECTIVAS DE FUTURO SOBRE EL TRABAJO EN PLATAFORMAS | 121 |
| 9.3.1 PREFERENCIA DE TRABAJO ASALARIADO | 121 |
| 9.3.2 PERSPECTIVAS EN SU CARRERA DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS | 121 |
| 9.4. VALORACIÓN DE CONJUNTO DE LOS CAMBIOS EXPERIMENTADOS TRAS EL INICIO DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS | 122 |

CONCLUSIONES **124**

| | |
|---|------------|
| 1. CUANTIFICACIÓN | 124 |
| 2. PERFIL DE LA PERSONA TRABAJADORA EN PLATAFORMAS DIGITALES | 125 |
| 2.1 EDAD | 125 |
| 2.2 GÉNERO | 125 |
| 2.3 EJE RURAL-URBANO | 126 |
| 2.4 ORIGEN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN PLATAFORMAS | 126 |
| 2.5 FORMACIÓN | 126 |
| 2.6 SECTORES Y TIPO DE TRABAJO | 126 |
| 2.7 AUTÓNOMOS, EMPLEADOS Y SITUACIONES IRREGULARES | 127 |
| 2.8 TRABAJO COMPLEMENTARIO | 127 |
| 2.9 INGRESOS | 127 |
| 3. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS | 127 |
| 3.1 ORGANIZACIÓN INEFICIENTE DEL TRABAJO | 127 |
| 3.2 COSTE PARA LOS TRABAJADORES | 128 |
| 3.3 ESTABILIDAD LABORAL | 128 |
| 3.4 ESTRÉS, RIESGOS LABORALES Y SATISFACCIÓN | 129 |
| 4. FALSOS AUTÓNOMOS | 130 |
| 4.1 ASIGNACIÓN DE TAREAS | 130 |
| 4.2 SUPERVISIÓN DE TAREAS | 131 |
| 4.3 CONTROL DEL TRABAJO | 131 |
| 4.4 NORMAS DE CONDUCTA, PROCEDIMIENTO Y/O VESTIMENTA IMPUESTAS | 132 |
| 4.5 CREACIÓN DE UNA BASE PROPIA DE CLIENTES | 132 |
| 4.6 SUSTITUCIÓN Y SUBCONTRATA | 132 |
| 4.7 FIJACIÓN DEL PRECIO DEL TRABAJO | 133 |

| | |
|---|------------|
| 5. BÚSQUEDA Y OBTENCIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS Y PERSPECTIVAS DE CARRERA | 133 |
| 5.1 PRIMER ACCESO AL TRABAJO EN PLATAFORMAS | 134 |
| 5.2 BÚSQUEDA DE EMPLEO EN LA ACTUALIDAD | 134 |
| 5.3 PRIORIDADES EN SU BÚSQUEDA ACTUAL DE EMPLEO | 134 |
| 5.4 LAS VÍAS DE BÚSQUEDA MÁS FRECUENTES | 134 |
| 5.5 LAS PERSPECTIVAS DE CARRERA EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS | 135 |
| 5.6 VALORACIÓN GENERAL DE LOS CAMBIOS DESDE EL INICIO DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS A LA ACTUALIDAD | 135 |
| RECOMENDACIONES | 136 |
| BIBLIOGRAFÍA | 138 |
| ANEXO I – FICHA TÉCNICA | 140 |

1. INTRODUCCIÓN

El presente escrito forma parte de una serie de estudios cuantitativos realizados de forma anual desde 2021 que tiene como objetivo analizar de forma dinámica la magnitud del fenómeno del trabajo en plataformas digitales en la Comunitat Valenciana, el perfil de sus integrantes y sus condiciones laborales, así como las preferencias y expectativas de futuro de estas personas trabajadoras. Todo ello, con la finalidad de entender un fenómeno que ha causado, y está causando, un gran debate público, pero del que se tiene poca información. Conocer en profundidad el trabajo en plataformas es clave para poder elaborar políticas públicas de calidad que permitan conservar las partes positivas de esta nueva forma de prestación de servicios y regular para reducir las externalidades negativas que pueda provocar. Esto resulta especialmente relevante por el crecimiento que se viene dando y cabe esperar en el futuro próximo de este tipo de trabajos.

La aprobación de la Ley 12/2021, de 28 de septiembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales (Todolí, 2021) de hace dos años y la propuesta de Directiva Europea “*on improving working conditions in platform work*” son manifestaciones de la relevancia social y política que ha alcanzado el trabajo en plataformas y justifican la oportunidad de este estudio.

Sin embargo, como señala la propia Comisión Europea (2021), se carece de información suficiente y sistematizada del trabajo en plataformas y cómo está afectando al mercado de trabajo y a las personas que prestan servicios en él. Existen diversos estudios que contabilizan el número de trabajadores y algunas de sus condiciones laborales en España o en alguna de sus regiones: Huws y cols (2017), CCOO (2018), COLLEEM, (2018 y 2020) y FFG (2019). Ahora bien, estos se han realizado bien en ámbitos europeos en los que España es un país más de los contemplados, o no se han realizado sistemáticamente de forma que permitan analizar la evolución del fenómeno para prever hacia dónde avanza y cuáles son las necesidades regulatorias sobre el mismo.

Con esta serie de trabajos se pretende conocer con detalle y rigor este fenómeno en la Comunitat Valenciana. El objetivo adicional es conocer su evolución dinámica y sus principales tendencias. Por ello, el presente es el tercer informe de una serie que permite conocer tendencias y descubrir indicadores clave en la digitalización y su impacto en el mercado de trabajo de la Comunitat. Siguiendo la misma metodología que los informes anteriores, en el presente se han realizado un total de 2.005 encuestas en este territorio. Los datos obtenidos en el primero y en el segundo permiten dotar al informe actual de un carácter comparativo, así como mostrar la evolución del fenómeno entre 2021, 2022 y 2023. De igual manera, se ponen las bases para mantener el estudio en futuros años con objeto de conocer su evolución y desarrollar un observatorio sobre el mismo.

En efecto, aquí retornaremos los datos y las conclusiones obtenidas en los informes anteriores con el fin de observar su evolución. Entre estas, podemos destacar que el año

pasado un 13,4% de la población valenciana de entre 16 y 65 años trabajaba a través de plataformas digitales. Además, de acuerdo con los estudios realizados anteriormente el perfil predominante de este tipo de trabajadores es joven, de área urbana, con al menos una persona dependiente económicamente de ellos, de nivel socioeconómico medio-alto, con estudios superiores, de trabajo cualificado, con estatus laboral de autónomo y que trabaja en plataformas con una dedicación secundaria.

Además, también se observó la existencia de un sesgo de género en la composición de la fuerza de trabajo de trabajadores de plataformas, aunque sí se apreció la reproducción de roles de género en el tipo de tareas desarrolladas. También se apreció la mayor presencia de trabajadores de plataformas en zonas urbanas que en zonas rurales, así como la existencia de una sobrerrepresentación de personas de origen extranjero entre los trabajadores de plataformas digitales.

Otra cuestión observada es que la mayoría de las personas que trabajan en plataformas lo hacen en el sector profesional, seguidos por los trabajadores del sector no profesional. Las personas que trabajan en la ubicación del cliente y en el sector del transporte y servicio de entrega son más minoritarias.

También se observaron indicios de infrarremuneración, horarios y jornadas poco deseables, así como la exclusividad con la plataforma de trabajo, la existencia de horas de espera no remuneradas y la práctica de pagar para trabajar.

Asimismo, otra cuestión que pudimos apreciar es que el trabajo en plataformas es, para la mayoría, un trabajo de paso, ya que muchos se encontraban buscando trabajo, y una de las prioridades de este nuevo trabajo es que sea asalariado.

Por último, en dicho informe identificamos diversos indicios que nos permitieron hacer una identificación aproximada de la existencia y magnitud de los falsos autónomos. Esto es, observamos una buena proporción de personas que decían que la plataforma les asignaba las tareas, que las supervisaba y controlaba en su trabajo, que les ofrecía formación y les fijaba el precio de su trabajo. A esto hay que añadir la gran importancia de la reputación digital que pudimos identificar.

Estas son las principales conclusiones a las que pudimos llegar en los informes de 2021 y 2022. Aquí, como señalábamos, trataremos de volver a ellas en la medida de lo posible para apreciar su evolución, prestando también atención a las que puedan emerger nuevas.

En el próximo capítulo se describen los objetivos del estudio y la metodología utilizada, incluyendo la descripción de la encuesta, la muestra, el trabajo de campo y los análisis estadísticos realizados. En el tercer capítulo se describe la magnitud del trabajo en plataformas y el perfil de sus trabajadores. El cuarto capítulo analiza en mayor detalle aspectos relevantes de dicho perfil centrados en los sectores de actividad, la cualificación, la exclusividad y la antigüedad de los trabajadores de plataformas. El quinto capítulo se centra en las condiciones laborales de estos trabajos y el sexto hace referencia a las

características y tipos de plataformas digitales y cómo estas características modifican las condiciones de trabajo de los que prestan servicios en ellos. Centrándonos más en las percepciones subjetivas de los prestadores de estos servicios, el séptimo capítulo aborda cuestiones relacionadas con las motivaciones para trabajar en plataformas, el octavo analiza la satisfacción laboral, así como los riesgos psicosociales a que se ven sometidos, y el noveno atiende a las perspectivas de carrera de estas personas trabajadoras. El trabajo termina con unas conclusiones y unas recomendaciones para la administración pública con objeto de mejorar las políticas públicas aplicadas y para otros actores implicados con el fin de que puedan mejorar las características y condiciones de trabajo.

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

2.1 Objetivos e inicio del estudio

El objetivo principal de esta investigación ha sido conocer la realidad de los trabajadores y trabajadoras de plataformas digitales en la Comunitat Valenciana en el año 2023 y compararla con las de 2022 y 2021. Más concretamente, podemos destacar algunos objetivos de carácter más específico:

1. Conocer la composición sociodemográfica de la fuerza de trabajo y su evolución respecto al año anterior.
2. Identificar el nivel de uso de las plataformas para la obtención de los ingresos totales de la persona y compararlo con el del año anterior.
3. Conocer los sectores donde más uso se hace del trabajo en plataformas digitales y sus cambios respecto al año anterior.
4. Identificar las motivaciones para trabajar en plataformas digitales y explorar si se han producido cambios respecto al periodo anterior.
5. Explorar las condiciones laborales y el nivel de ingresos de las personas que llevan a cabo estos trabajos y compararlas con el año anterior.
6. Conocer las relaciones de los trabajadores con los clientes finales del servicio prestado y si se han producido cambios respecto al año anterior.
7. Conocer las expectativas de presente y futuro de este tipo de trabajadores y trabajadoras y si estas son diferentes a las del año anterior.
8. Conocer la valoración de los trabajadores y trabajadoras respecto a su situación actual en relación con su situación laboral pasada.
9. Realizar propuestas de políticas públicas basadas en los análisis realizados.

2.2 Definiciones operativas

Para la realización del primer informe sobre trabajadores de plataformas digitales en la Comunitat Valenciana se llevó a cabo una revisión de literatura, así como consultas a otros expertos en el tema (Todolí y Peiró, 2021). Con la información obtenida de ambas fuentes, pasamos a definir operativamente el concepto de “trabajadores de plataformas digitales” con el fin de poder identificarlos y realizar los análisis en base a esa definición concreta. Para el presente estudio, esta definición ha sido ligeramente modificada.

Así, en el informe del año pasado (Todolí y Peiró, 2022) se consideraron como trabajadores de plataformas digitales a aquellas personas que habían prestado alguna vez, o prestaban en el momento de la encuesta, servicios a través de plataformas digitales (sean estos prestados digital o presencialmente). No obstante, este año **hemos considerado trabajadores de plataformas** a aquellas personas que han realizado trabajos en plataformas digitales en el último año con una frecuencia igual o mayor a una vez al mes durante el periodo en que lo hayan hecho. Por tanto, este año no han sido considerados como trabajadores de plataformas digitales, a los efectos del presente

estudio, los individuos que han trabajado alguna vez en plataformas, pero no lo han hecho en el último año con la frecuencia mínima considerada.

Así, para identificar a los trabajadores de plataformas con objeto de preguntarles por sus condiciones laborales etc., hemos realizado un procedimiento consistente en tres pasos: en primer lugar, otorgar una definición de lo que es una plataforma digital¹; en segundo lugar, preguntar si habían obtenido alguna vez ingresos a través de plataformas digitales (considerando la definición) prestando servicios (en línea o presencialmente); en tercer lugar, preguntando acerca de la frecuencia de realización de dichos trabajos en el último año durante el periodo que hayan trabajado. A partir de esta última pregunta solo hemos considerado trabajadores de plataformas a los que han contestado que han trabajado en plataformas digitales en el último año al menos una vez al mes (durante el periodo que lo hayan hecho, ya que quizá lo han hecho por un periodo menor al año).

Por otro lado, en el informe de 2021 y 2022 también se utilizaron para los análisis cuatro categorías de trabajadores, adoptadas con base en la segunda encuesta del proyecto COLLEEM (Urzi Brancati et al., 2020). Estas categorías se basan en la frecuencia con que las personas encuestadas trabajan en plataformas, su dedicación horaria y el porcentaje de ingresos que obtienen por esta vía (relativos al total de sus ingresos dentro y fuera de plataformas). Así, las cuatro categorías definidas son:

| | Menos de una vez al mes | Menos de 10 horas a la semana | Entre 10 y 19 horas a la semana | Más de 20 horas a la semana | Sin respuesta |
|--|-------------------------|-------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|---------------|
| Menos del 25% de los ingresos totales | Esporádico | Marginal | Secundario | Secundario | Marginal |
| Entre el 25 y el 50% de los ingresos totales | Esporádico | Secundario | Secundario | Principal | Secundario |
| Más del 50% de los ingresos totales | Esporádico | Secundario | Principal | Principal | Principal |
| Sin respuesta | Esporádico | Marginal | Secundario | Principal | - |

Sin embargo, ha de considerarse que con la modificación de la definición de trabajadores de plataformas han sido excluidos de la encuesta los trabajadores de plataformas

¹ La definición utilizada es la siguiente: *Las plataformas digitales son empresas online, sin oficinas en las que realizar el trabajo, que permiten encontrar trabajos o tareas a través de páginas Web o aplicaciones móviles, y que cobra al cliente para pagar a quién realiza el trabajo. Un ejemplo de "plataforma digital" sería Uber, Glovo, Upwork, Freelancer, Fiver o TaskRabbit, entre otras. No son plataformas digitales a estos efectos herramientas como Zoom, Teams y otros programas informáticos.*

esporádicos, ya que no cumplen con la frecuencia mínima establecida (al menos una vez al mes).

2.3. Diseño de las temáticas del estudio y del cuestionario

Para alcanzar los objetivos señalados, este estudio parte de los datos obtenidos de la aplicación de una encuesta a una muestra representativa de la población valenciana de 16 a 65 años.

Esta investigación conforma la continuación de la realizada en 2021 y 2022 sobre la misma temática, incorporando en este caso la comparación entre ambas. Las cuestiones consideradas en esta investigación son, en buena parte, las mismas que las tratadas en el informe anterior. No obstante, se ha buscado la mejora de la medición de algunos de los fenómenos considerados en el informe de 2021 y 2022.

De nuevo es relevante mencionar algo que subyace al diseño de ambas investigaciones. Estas han buscado replicar en parte los informes elaborados por el Joint Research Centre de la Comisión Europea² con el caso valenciano, con el fin de poder realizar comparaciones a nivel europeo y confirmar o rechazar la reproducción de los patrones encontrados. En nuestros cuestionarios hemos mantenido gran parte de las temáticas estudiadas en esos estudios, en ocasiones con las adaptaciones requeridas por el diferente ámbito de la investigación. También nos han resultado de utilidad otros estudios consultados sobre esta temática como por ejemplo el de CCOO (2018).

Además de las cuestiones procedentes de esos estudios, en los estudios realizados por nosotros en 2021 y 2022 incorporamos otras sobre algunas temáticas novedosas-estrés, ciberacoso, accidentes laborales, entre otros-, que no se habían contemplado en ellos. También introdujimos un análisis diferencial por grupos demográficos y laborales que nos permitió un conocimiento más minucioso y rico de nuestro ámbito y objeto de estudio. En el presente informe hemos vuelto a incidir sobre estas cuestiones, que consideramos de gran valor añadido para la investigación sobre este tema.

Así, el cuestionario de la encuesta administrada estaba formado por dos bloques: el primero de ellos se componía de 24 preguntas dedicadas a todos los individuos participantes, el segundo estaba formado por 48 preguntas destinadas solamente a aquellas personas que han prestado servicios en plataformas digitales al menos una vez al mes en un período comprendido en el último año.

Con anterioridad a la recogida de datos del estudio, la empresa contratada para llevar a cabo el trabajo de campo realizó pruebas de aplicación internas, revisando el cuestionario en base a ellas.

² “Platform Workers in Europe. Evidence from the COLLEEM Survey” (Pesole et al., 2018) y “New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM Survey” (Urzi Brancati et al., 2020).

2.4 Población y diseño de la muestra del estudio

La población de estudio seleccionada en base a nuestros objetivos de investigación fueron las personas residentes en municipios de la Comunitat Valenciana con edades comprendidas entre los 16 y los 65 años.

Con el fin de asegurar una correcta representación de la variedad de perfiles que incumbían a la investigación se diseñó una muestra por cuotas. Por una parte, para garantizar la consecución de datos suficientes para las tres provincias de la Comunitat, se empleó una distribución no proporcional por provincia de residencia (València y Alicante debían alcanzar un mínimo de 800 entrevistas y Castellón 400), puesto que sino, no tendríamos de datos suficientes de la provincia menos poblada, Castellón. Por otro lado, para el género (hombre y mujer), la edad (16 a 25 años, 26 a 35 años, 36 a 45 años, 46 a 55 años y 56 a 65 años) y la zona de residencia (Valencia área metropolitana, Valencia resto de la provincia, Alicante área metropolitana, Alicante resto de la provincia) se utilizó una distribución proporcional dentro de cada provincia.

2.5 Trabajo de campo

El trabajo de campo de este estudio se puso en marcha el 26 de abril de 2023 y finalizó el 26 de mayo de 2023. Su objetivo era la recogida de datos sobre, por un lado, las personas que trabajan mediante plataformas digitales y, por otro, las que teletrabajan. Se trataba de recoger información acerca de la magnitud de estos dos fenómenos, el perfil de ambos tipos de trabajadores, el tipo de trabajo que realizan y sus condiciones laborales. Para ello, la empresa contratada para tal fin, GfK, llevó a cabo encuestas autoadministradas mediante el método CAWI (*Computer Aided Web Interviewing*) en paneles online³.

Con la utilización de este método de encuesta los panelistas (las personas que responden a la encuesta) acceden al software de administración del cuestionario tras estar inscritos en el propio panel de la empresa. Estas personas reciben puntos canjeables por diversos productos en función de la duración del cuestionario.

Las encuestas se administraron aleatoriamente a personas de entre 16 y 65 años residentes en la Comunitat Valenciana acordes con el diseño de la muestra. La muestra final de personas fue de 2.005. De ellas, 213 constituyen la muestra de personas que trabajan en plataformas digitales con la suficiente frecuencia y 445 la de personas teletrabajadoras. El error muestral fue de un $\pm 2,19\%$ para el conjunto de la muestra y de $\pm 6,86\%$ para el segmento de plataformas digitales, con un intervalo de confianza del 95,5%.

³ Es importante tener en consideración los efectos que el uso de esta técnica de encuesta puede haber tenido sobre los resultados. En los paneles online suelen encontrarse dificultades para conseguir el número adecuado de individuos de determinados perfiles que asegure una representación óptima. Así, si bien se han hecho esfuerzos por garantizar una adecuada representación de todos los perfiles necesarios, el uso del panel online puede haber derivado en cierta infrarrepresentación de los perfiles de mayor edad o de menor nivel socioeconómico.

2.6 Ponderación de los datos

Posteriormente, para dotar de representatividad a la encuesta, se llevó a cabo una ponderación de los resultados por provincia, por uso de Internet⁴, por nivel socioeconómico, por edad cruzado por provincia y género, y por provincia cruzado por área metropolitana y resto. Tanto para la ponderación como para la configuración de las cuotas se utilizaron las siguientes fuentes: para el género, la edad y las áreas geográficas se obtuvieron los datos del INE respecto del Padrón municipal y del Uso de productos TIC.

2.7 Controles de calidad

Puesto que los panelistas que participan en este tipo de encuestas suelen tener un interés material en la participación que puede llevarlos a hacerlas de forma automatizada, es particularmente relevante el control de la calidad de las respuestas de las encuestas realizadas. Para ello, la empresa contratada para el trabajo de campo estableció varios criterios de control en base a los que algunos participantes serían eliminados de la muestra y base de datos. Así, se han eliminado los cuestionarios incompletos, los que no han superado el tiempo mínimo para la realización de la encuesta, los que presentaban respuestas incoherentes entre preguntas y los que respondían de forma uniforme a preguntas de valoración de atributos. En total, los cuestionarios anulados han sido 147.

2.8 Análisis estadísticos realizados

Tras la recogida de datos de las encuestas se llevaron a cabo cruces entre las variables pertinentes para los análisis en base a nuestros objetivos. Aquí se utilizó la “t” de Student, una prueba estadística para comprobar la existencia de diferencias significativas entre medias de varios grupos.

De tal manera, aquí hemos comparado las medias de cada categoría de estudio con la media del total de categorías. Por ejemplo, para saber si existe brecha de género en el número de trabajadores de plataformas que se dedican a la programación de software, comparamos la media de mujeres que realizan este tipo de tareas con la media total de personas que se dedican a ese tipo de trabajo y hacemos lo mismo para los hombres. De esta manera podemos ver si alguna de esas categorías se encuentra significativamente por encima de la media, es decir, si hay alguna categoría (hombres o mujeres) donde haya significativamente más personas que se dedican a la programación de software.

⁴ Dada la naturaleza de la encuesta y puesto que esta se realizó a través de un panel online, se consideró adecuado ponderar los resultados por el porcentaje de personas que usan Internet habitualmente en España. De tal manera, se utilizó para la ponderación el porcentaje de personas que habían usado Internet en los tres meses anteriores al momento de la encuesta realizada por Eurostat. Además, se utilizaron distintas ponderaciones en función de la edad y el género, ya que el nivel de uso de Internet de cada grupo es claramente distinto.

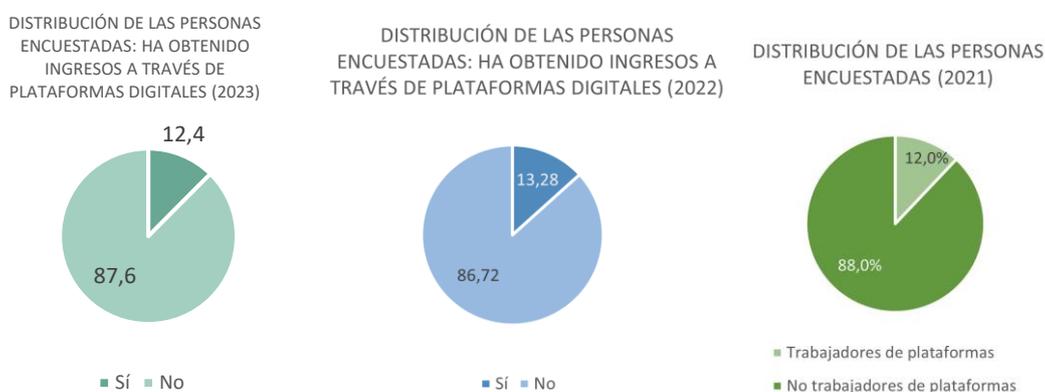
Así, cuando hemos realizado los análisis y los hemos plasmado en este documento se han considerado principalmente aquellas diferencias estadísticamente significativas⁵, puesto que en algunos casos las diferencias que se observan a simple vista pueden ser debidas al azar o estar influidas por un tamaño muestral insuficiente. Ciertamente, es de suma importancia considerar que estas pruebas estadísticas requieren de un tamaño muestral suficiente en cada cruce realizado para que las diferencias entre categorías puedan ser significativas.

⁵ Aunque en algunos casos también se han destacado datos que, obviando la significatividad estadística, pueden ser relevantes. En estos casos se ha señalado esta circunstancia.

3. MAGNITUD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES Y PERFIL DE SUS TRABAJADORES

Para poder entender la magnitud del trabajo en plataformas y poder analizar debidamente los datos obtenidos es necesario conocer el perfil sociodemográfico de las personas que trabajan en este sector, las características de sus hogares, su perfil socioeducativo y su estatus laboral. Todo ello comparándolo con la muestra general de trabajadores que desarrollan su actividad por medios convencionales, es decir, al margen de las plataformas digitales.

3.1 Magnitud del trabajo en plataformas digitales en la Comunitat Valenciana



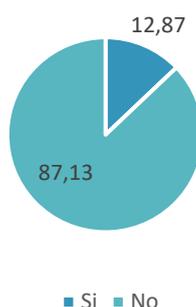
Con objeto de realizar una comparativa con los años anteriores, hemos preguntado a los encuestados sobre su condición de trabajadores de plataformas de acuerdo a si obtenían ingresos mediante la prestación de servicios. Este año, un 12,4% respondió afirmativamente, lo que supone un descenso de 0,88 puntos con relación al año anterior. Supone también que el porcentaje de trabajadores en plataformas ha reducido su magnitud un 6,63% para 2023, si bien en 2022 había experimentado un aumento del 10,6% respecto de 2021. Tal situación nos plantea un panorama de estabilidad en el sector, que ha mantenido cifras similares estos tres años sin que sea posible determinar una tendencia ascendente o descendente clara.

Para obtener este porcentaje, hemos preguntado a los encuestados si habían obtenido ingresos a través de plataformas, y concretamente la forma en que han obtenido dichos ingresos. En este sentido, hemos descartado aquellos individuos que han hecho un uso de las plataformas para vender o alquilar pertenencias o productos, alquilar alojamientos o prestar dinero y hemos considerado como trabajadores en plataformas a quienes han prestado servicios mediante plataformas digitales. En este sentido, un 12,4% ha respondido que han obtenido ingresos a través de plataformas digitales en las que el

trabajo se realiza por internet y/o a través de plataformas digitales en las que el trabajo se realiza en un lugar físico.

Adicionalmente debemos señalar que tras informarles del concepto de plataformas y preguntarles de nuevo si han obtenido ingresos ha habido una pequeña diferencia de signo positivo en las respuestas, concretamente un 0,45% más que previamente a informarles sobre el concepto.

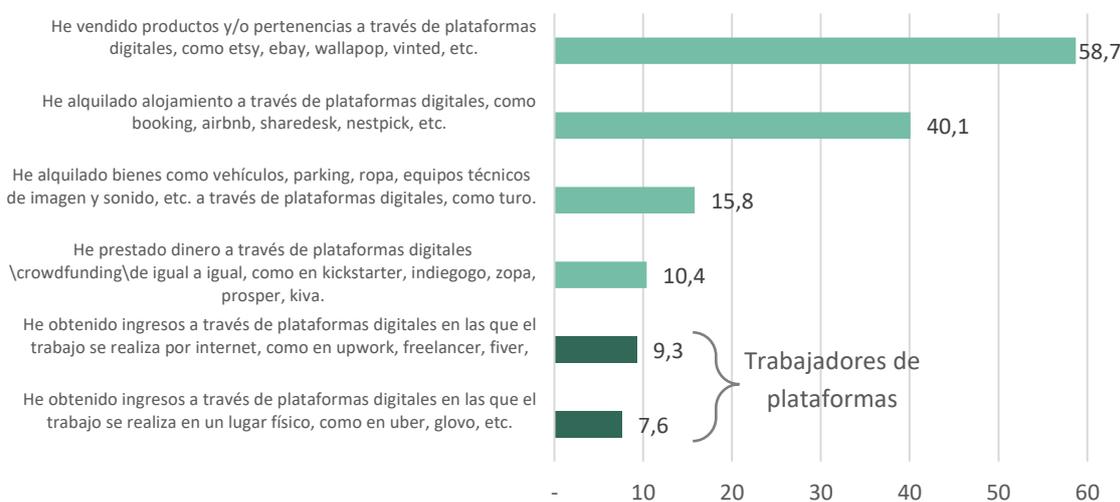
ALGUNA VEZ HAS OBTENIDO INGRESOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES



Con estos datos, y teniendo en cuenta que la población comprendida entre los 16 y los 65 años para la Comunitat Valenciana es de 3.350.848 a enero de 2023 (INE), estaríamos hablando de un total de 431.254 personas trabajando en plataformas digitales en la Comunitat, unas 15.527 menos que el año anterior (446.781 personas en 2022, 13,38%), lo que supone un descenso del 3,5% del número de trabajadores en plataformas digitales.

“El 12,87% de la población valenciana entre 16 y 65 años ha trabajado este año en plataformas digitales”

¿ALGUNA VEZ HAS OBTENIDO INGRESOS A TRAVÉS DE ALGUNA DE ESTAS PLATAFORMAS DIGITALES? (2023)

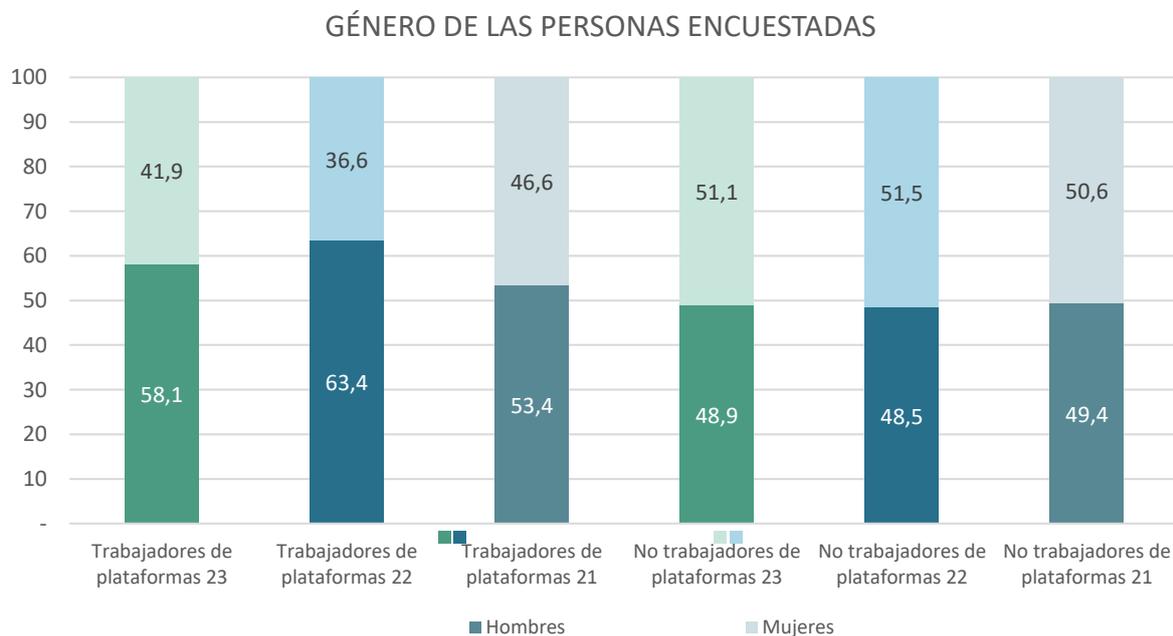


3.2 Perfil demográfico de los trabajadores de plataformas digitales

Una vez comprendida mejor la magnitud del trabajo en plataformas digitales en la realidad valenciana, analizaremos comparativamente las diferencias de perfil demográfico entre quienes no ejercen este tipo de trabajo y entre quienes son considerados como trabajadores y trabajadoras de plataformas a efectos del presente estudio. A tal efecto, si bien un 12,87% han obtenido ingresos mediante plataformas, de tal manera que su actividad puede considerarse trabajo en plataformas, sólo el 10,62% lo ha hecho con la suficiente frecuencia, es decir, al menos más de una vez al mes durante el tiempo en que ejerció dicho trabajo.

3.2.1 Género

Si observamos el **género** de las personas encuestadas, y comparamos los índices entre la población que trabaja en plataformas y la que no, vemos como en el trabajo en plataformas los hombres han sido mayoría durante los últimos tres años, mientras que en la población general los porcentajes entre ambos géneros se han mantenido similares, ambos entorno al 50% con una cierta preponderancia femenina.



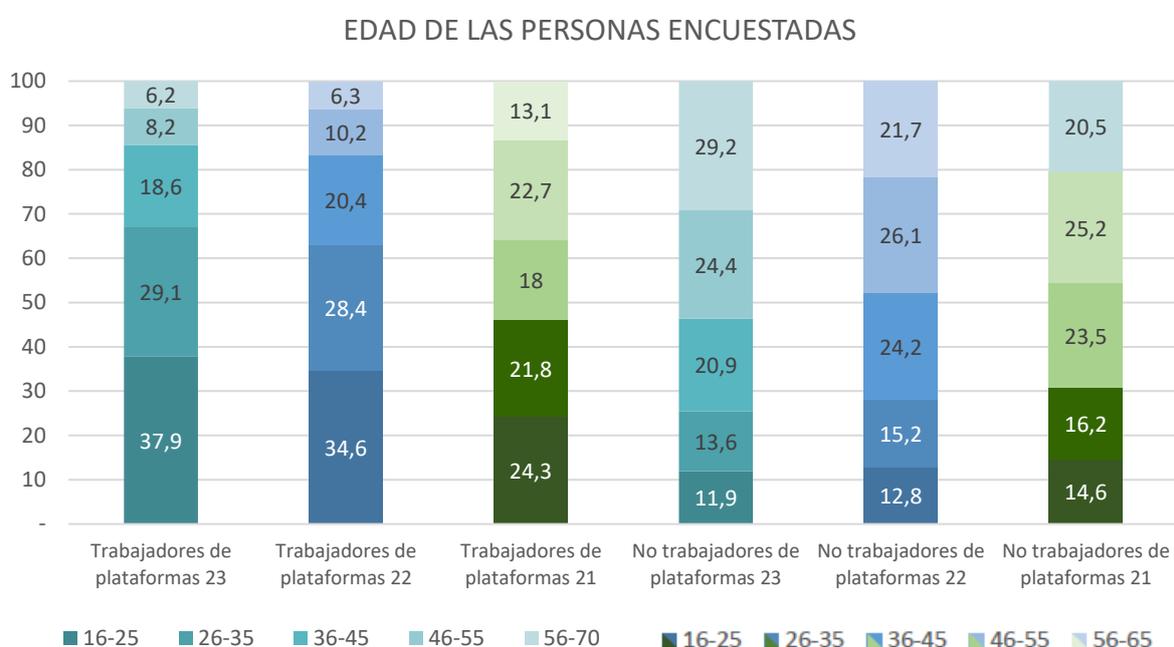
Este año además observamos un descenso en la diferencia de representatividad de los géneros, pues, aunque los hombres siguen siendo mayoría, un 58,1% de ellos frente al 41,9% de ellas, su incidencia se ha reducido respecto al año anterior (63,4% de hombres, 36,6% de mujeres en 2022). Por otro lado, comparándolo con la población general, este año los hombres suponen en el trabajo en plataformas un 9,2% más que en el trabajo convencional (14,9% en 2022 y 4% en 2021). Por tanto, si bien el trabajo en plataformas

continúa estando significativamente masculinizado, esta característica se ha aminorado respecto del año anterior asemejándose a los datos obtenidos en 2021.

Hay que tener en cuenta que el concepto de trabajador en plataformas engloba diversos sectores de actividad que presentan cada uno de ellos características diversas en relación con el género. Tales diferencias serán analizadas más adelante.

3.2.2 Edad

Otro factor a considerar para poder definir el perfil demográfico de la persona trabajadora en plataformas es su representatividad en función de la **edad**. Por ello vamos a diferenciar a los encuestados por tramos de edad, tanto entre quienes trabajan a través de plataformas como entre quienes no y compararemos los datos con los dos años anteriores.



Así, igual que ya ocurría el año pasado, constatamos como el trabajo en plataformas es una actividad mayoritariamente joven, con un porcentaje de trabajadores menores de 36 años del 67% (el 63% en 2022), mientras que, en el trabajo convencional, este porcentaje alcanza sólo el 25,5% (28% en 2022). Esta realidad se ha mantenido y reforzado durante los últimos tres años, perdiendo cada vez más peso los sectores de edades más avanzadas.

Además, destaca cómo un elevado 37,9% de las personas que trabajan en plataformas tiene menos de 26 años, lo que supone más de tres veces el porcentaje que para la misma franja etaria presenta el resto de la población. Por otro lado, en el tercio de trabajadores en plataformas que superan los 36 años, son mayoría quienes tienen entre 36 y 45 años (18,6%) y superan dicha edad el 14,4%. Estos datos son muy diferentes de la población en trabajos convencionales, donde más de la mitad de los trabajadores (53,6%) superan los 45 años y el grupo de edad más numeroso cuenta con más de 56 años (29,2%). Es más,

en el trabajo convencional observamos un envejecimiento general para este año (vemos un aumento importante del rango superior y una disminución en el resto de franjas), mientras que en el trabajo en plataformas ocurre lo contrario, lo que refuerza más todavía la tendencia a considerar este tipo de trabajo como una actividad principalmente joven.

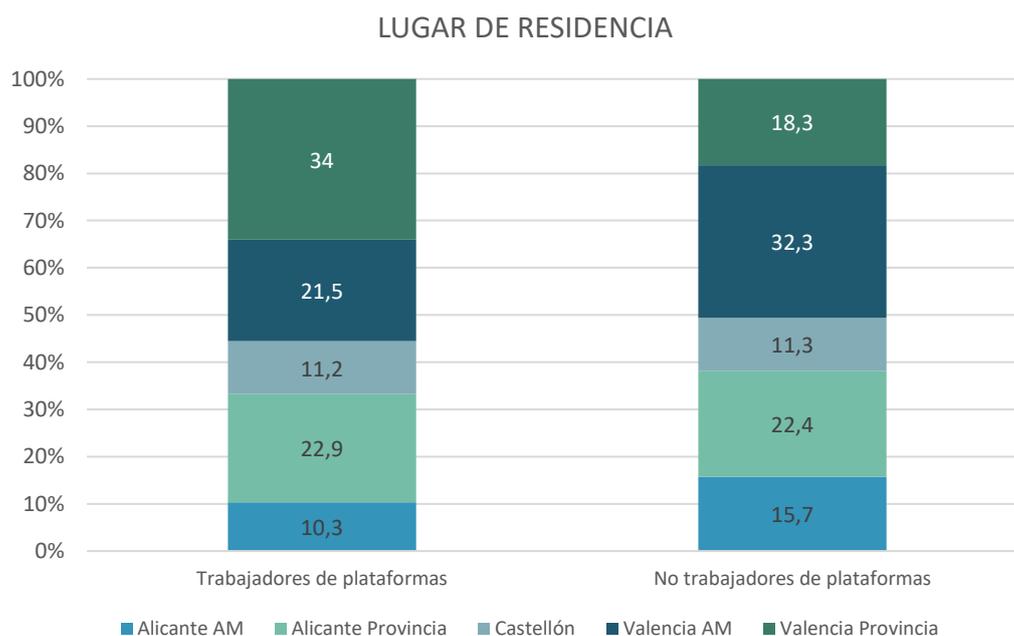
“El elevado paro juvenil y la mayor alfabetización digital estarían detrás del gran porcentaje de población joven en el trabajo en plataformas”

Diversos aspectos pueden estar detrás de este fenómeno. Como ya se apuntaba en años anteriores, el elevado paro juvenil⁶ puede suponer que los jóvenes, no encontrando alternativas en un trabajo convencional, acudan en mayor medida al trabajo en plataformas digitales como una especie de empleo refugio.

También debe considerarse que, tratándose de trabajos por lo general necesitados de cierta capacidad para desenvolverse en entornos digitalizados, la mayor alfabetización digital de los jóvenes (quienes han crecido en un entorno de nuevas tecnologías) les permita acceder mejor a este tipo de empleos que a las personas de mayor edad. Por otro lado, las mejoras en las tasas de paro generales de los últimos dos años pueden haber reconducido a los trabajadores de más edad hacia un trabajo convencional con preferencia respecto del trabajo en plataformas.

3.2.3 Lugar de residencia

Otra cuestión relevante en la definición del perfil de las personas que trabajan a través de plataformas digitales es su **lugar de residencia**. Para ello hemos tomado en consideración



⁶ 21,26% para la Comunitat Valenciana el 1T de 2023 (INE)

las tres provincias que conforman la Comunitat Valenciana, distinguiendo las áreas metropolitanas de València y Alicante del resto de la provincia.

De esta forma, observamos como este año más de la mitad de las personas que trabajan en plataformas se encuentran en la provincia de Valencia (55,5%), un tercio (33,2%) en la provincia de Alicante y el 11,2% restante en Castellón. Estos datos no difieren demasiado de la distribución de la población global de la Comunitat Valenciana ni de la distribución que presentan las personas entrevistadas que no trabajan en plataformas. No obstante, esta situación si muestra diferencias respecto de la del año pasado. Mientras la provincia de Castellón mantiene más o menos el mismo porcentaje que tenía en 2022 (12,1%), la distribución de los trabajadores en plataformas entre Valencia y Alicante ha variado significativamente. En efecto, si el año pasado el porcentaje de las personas que trabajaban en plataformas era muy similar entre ambas provincias (44,8% en Valencia, 43% en Alicante), este año los datos se acercan mucho más a la realidad de la distribución poblacional de la Comunitat, por lo que no podemos afirmar que la provincia de Valencia se encuentre más afectada al trabajo en plataformas que la de Alicante.

“El trabajo en plataformas digitales se concentra mucho menos en las grandes urbes que el trabajo convencional”

Ahora bien, en el caso de Valencia y Alicante hemos diferenciado entre el área metropolitana de las capitales y el resto de la provincia. En este caso si se aprecian mayores diferencias con respecto al resto de entrevistados. Así, mientras quienes no trabajan en plataformas en la

provincia de Valencia se concentran en el área metropolitana (32,3% frente al 18,3%), sucede lo contrario en el caso de los trabajadores en plataformas (21,5% frente al 34%), y también en el caso de Alicante se aprecia una menor representatividad de la zona metropolitana entre los trabajadores en plataformas (10,3% frente al 15,7%). Esta tendencia ya era observada el año pasado, pero este año en el caso de Valencia es mucho más notable. Esto supone que el trabajo en plataformas se concentra mucho menos en las grandes urbes que el trabajo convencional, pues mientras que las zonas urbanas de Alicante y València albergan el 48% de los entrevistados que no trabajan en plataformas, sólo lo hacen con el 31,8% de los que trabajan en plataformas.

3.2.4 Origen

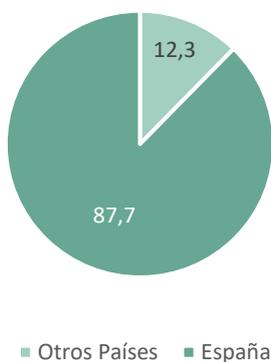
El **origen** de los encuestados también es importante para completar nuestro perfil demográfico, ya que una parte significativa de trabajadores en plataformas son migrantes.

De hecho podemos observar cómo casi uno de cada ocho trabajadores en plataformas (12,3%) es de origen migrante, con procedencia principalmente de América Latina (el 64,22%), destacando este año quienes tienen origen colombiano, que son el 39,84% de todos los trabajadores migrantes en plataformas. Si tomamos como referencia el resto de personas encuestadas, vemos como por tercer año consecutivo hay una mayor representación de los trabajadores migrantes en plataformas que en el resto de encuestados, con una diferencia este año de 3,6 puntos, igual que en 2022, lo que supone un 30% más de trabajadores migrantes entre los trabajadores en plataformas.

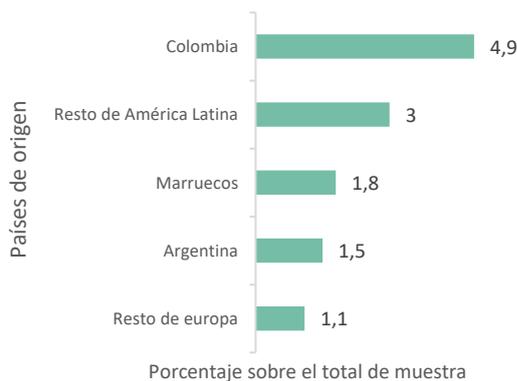
“Por tercer año consecutivo hay una mayor representación de los trabajadores migrantes en el trabajo en plataformas”

Respecto del origen de los encuestados, destaca este año como quienes provienen de otros países europeos suponen un porcentaje importante entre los migrantes que no trabajan en plataformas (3,1% del total de trabajadores, 35,63% de los trabajadores migrantes), mientras que en el trabajo en plataformas sólo llegan al 8,94% del total de trabajadores migrantes (1,1% de los trabajadores totales en plataformas).

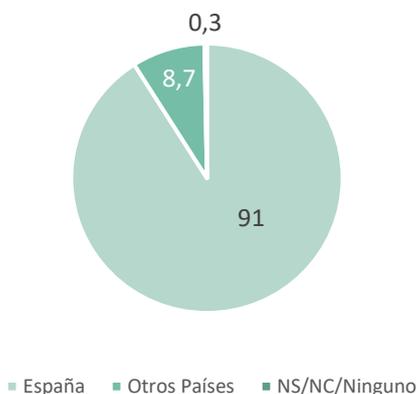
ORIGEN DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES



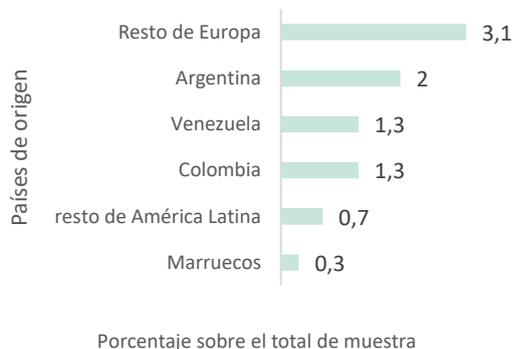
OTROS LUGARES DE ORIGEN DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMA



ORIGEN DEL RESTO DE PERSONAS ENCUESTADAS



OTROS LUGARES DE ORIGEN DEL RESTO DE PERSONAS ENCUESTADAS



3.2.5 Estado civil

Por último, el **estado civil** es otro factor a tener en cuenta en nuestro estudio, pues puede influir sobre las necesidades que tenga la persona trabajadora, su capacidad de conciliación, mayor posibilidad de tener personas a su cargo actualmente o en un futuro, etc.



En este sentido las respuestas son acordes a los perfiles de edad obtenidos. Así, entre las personas que trabajan en plataformas lo más común es encontrarse en situación de matrimonio (37,6%) o soltería (37%) casi con la misma incidencia, o en pareja de hecho (15,1%), mientras que los divorciados apenas tienen incidencia (1,6%) y son muchos menos que los separados (4,6%). Por su parte, el resto de los encuestados, con un perfil más envejecido, son mayoritariamente personas casadas (47,7%), y con menor incidencia solteras (29,6%) y en parejas de hecho (8,9%), así también las personas divorciadas tienen mayor protagonismo en este grupo que entre la población que trabaja en plataformas digitales.

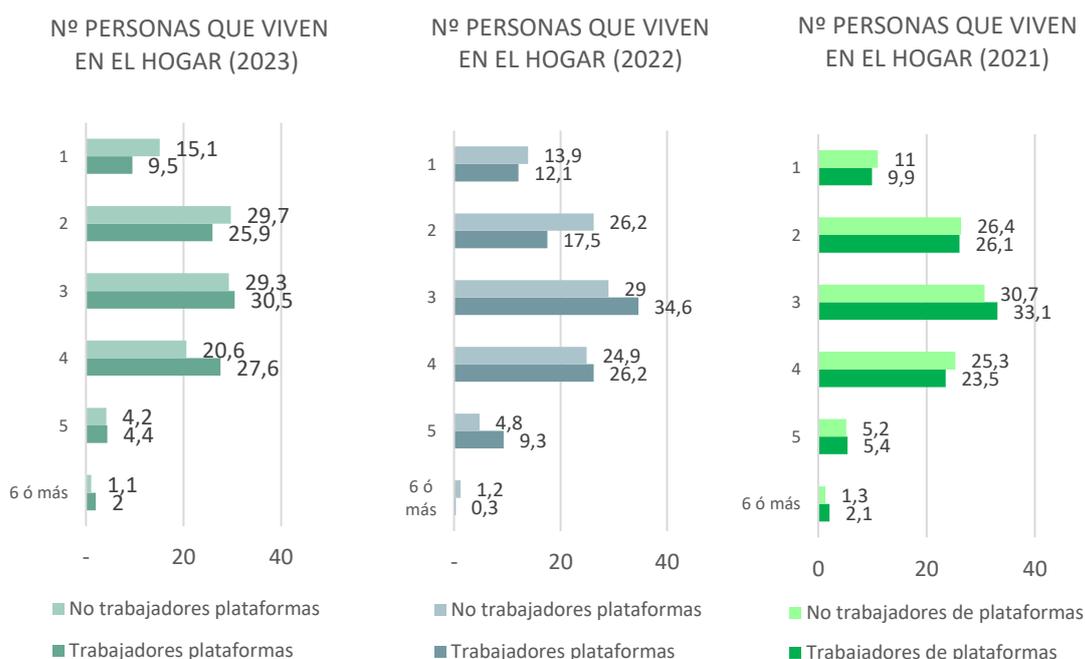
Los datos de este año no difieren demasiado de los del año pasado, si bien en aquel momento entre los trabajadores de plataformas los casados respondían a un porcentaje algo menor (35,9%) y los solteros a un porcentaje algo mayor (39,5%). También destacaba el año pasado un porcentaje importante de parejas de hecho entre los trabajadores de plataformas (20,3%). Sin embargo, puede afirmarse que en general la tendencia a manifestar un determinado estado civil estos tres últimos años ha ido relacionada no tanto al tipo de trabajo desarrollado, sino a la edad de los encuestados.

3.3 Características de los hogares de los trabajadores de plataformas digitales

Para comprender mejor el impacto del trabajo en plataformas digitales sobre la población es necesario conocer la gente que vive en los hogares de estos trabajadores y si hay personas dependientes en los mismos, y así poder entender las realidades familiares y económicas de los sujetos entrevistados. Al fin y al cabo, la importancia de unas buenas condiciones laborales se despliega también al entorno inmediato de convivencia de la persona trabajadora.

3.3.1 Número de personas que viven en el hogar

Observando el **número de personas que viven en los hogares** de los encuestados, este año siguen siendo mayoritarios los hogares de tres miembros entre los trabajadores en plataformas (30,5%), seguidos de cerca por los hogares de cuatro miembros (27,6%) y al menos los que conviven sólo con otra persona (25,9%).

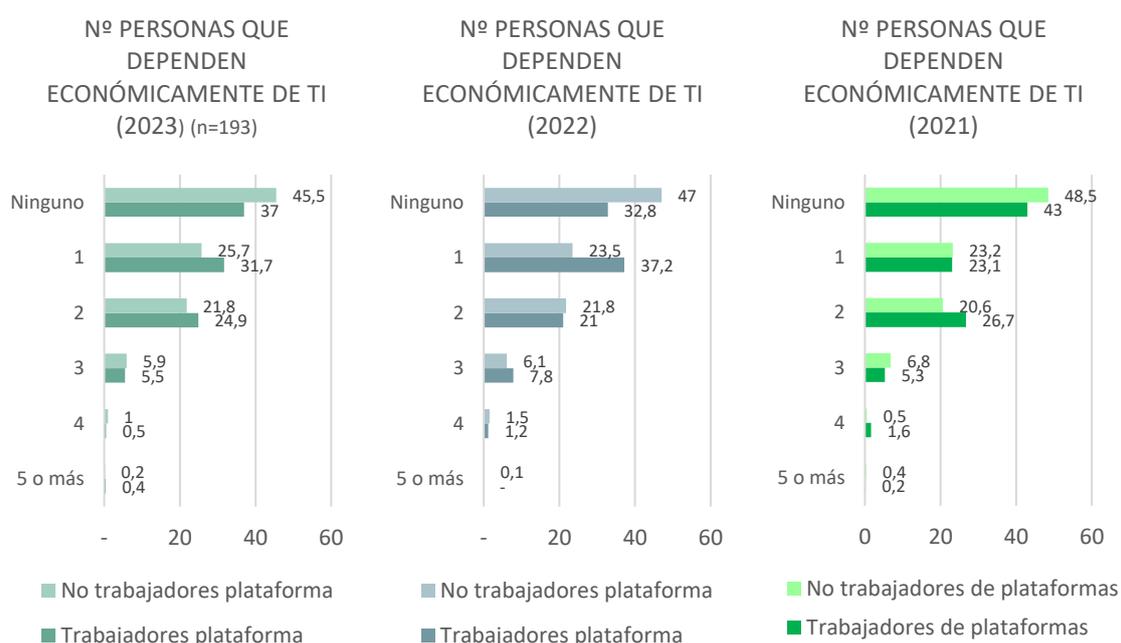


Si analizamos los datos respecto de años anteriores, vemos como la tendencia general es que los trabajadores en plataformas convivan más habitualmente con más personas en su hogar que el resto de entrevistados. Así, los trabajadores en plataformas que conviven en hogares de tres o más personas suponen el 64,5%, mientras que los que no trabajan en plataformas responden de esta forma en el 55,2% de los casos. Esta realidad debe ponerse en contexto con la edad de los trabajadores en plataformas. Recordemos que se trata de un perfil muy juvenil, donde más de un tercio de estos se situaba entre los 16 y

los 25 años. Si tenemos en cuenta la baja tasa de emancipación presente en España⁷, es de suponer que gran parte de los trabajadores en plataformas sigan conviviendo en el hogar de sus progenitores o tutores.

3.3.2 Número de personas que dependen económicamente de la persona encuestada

Además del tamaño del hogar, resulta de gran interés para este tema conocer el **número de personas que dependen económicamente** de la persona encuestada.



Si bien el año pasado hubo un aumento importante de las personas que trabajando en plataformas decían tener al menos una persona a su cargo, este año se ha reducido su porcentaje aumentando el de quienes dicen no tener a nadie que dependa económicamente de ellos.

Sin embargo, seguimos constatando por tercer año consecutivo como entre los trabajadores en plataformas hay más incidencia de las personas que tienen uno o más individuos a su cargo que entre quienes no trabajan en plataformas. En este sentido, los mayores porcentajes se dan entre quienes dicen tener una (31,7%) o dos personas (24,9%) dependientes

“Existe una incidencia importante de perfiles muy jóvenes con personas a su cargo en el trabajo en plataformas”

⁷ Para el 1T 2023 se estima en 18,13% la tasa de emancipación entre los jóvenes de 16 a 29 años (Observatorio de la Juventud en España, Injuve).

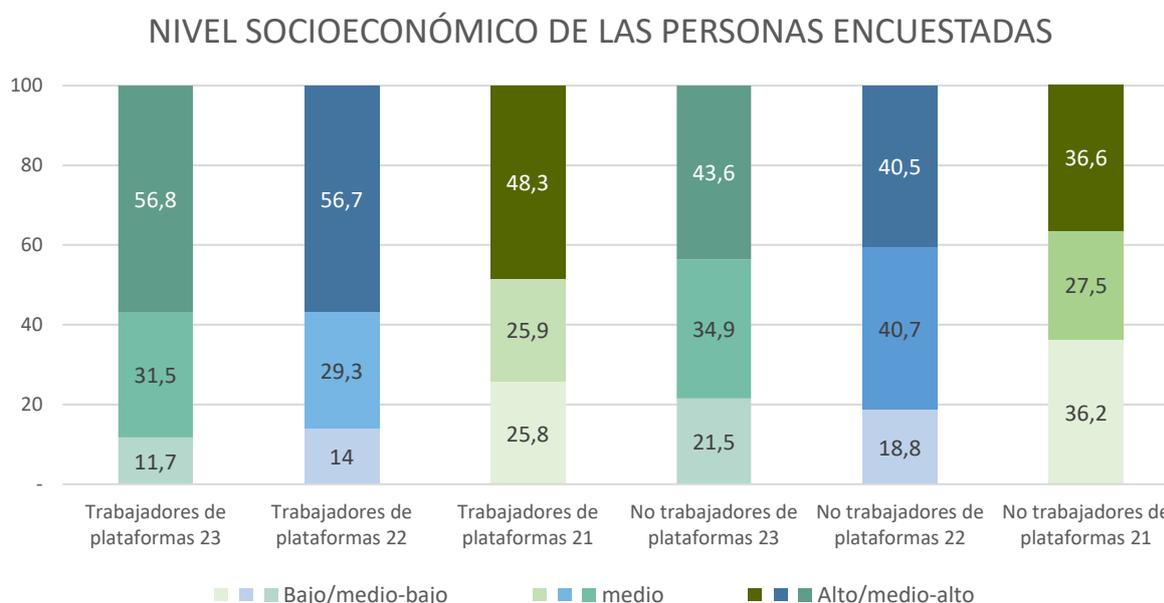
económicamente. Si tenemos en cuenta la edad de los trabajadores en plataformas, estos datos resultan bastante sorprendentes, pues nos reflejan perfiles muy jóvenes con personas a su cargo. En efecto, un elevado 39,5% de los menores de 26 años afirman tener una (21,3%) o dos (17,7%) personas a su cargo. El hecho de que haya una mayor incidencia de personas a cargo de los trabajadores en plataformas que en el resto de encuestados nos revela una mayor necesidad de ingresos de los primeros para poder mantener a las personas dependientes económicamente. Esta situación es coherente con el hecho de que el trabajo en plataformas suele tener una naturaleza de ingresos complementarios, como veremos más adelante.

3.4 Características socioeducativas de los trabajadores de plataformas digitales

Para profundizar más en el conocimiento de los retos de carácter social que plantea el trabajo en plataformas digitales es necesario analizar las diferencias que puedan existir a nivel socioeconómico y educativo entre quienes no trabajan en plataformas y los trabajadores en plataformas.

3.4.1 Nivel socioeconómico

Conocer el **nivel socioeconómico**⁸ de los encuestados puede revelar tendencias de desigualdad social entre los trabajadores de plataformas y el resto de la población.



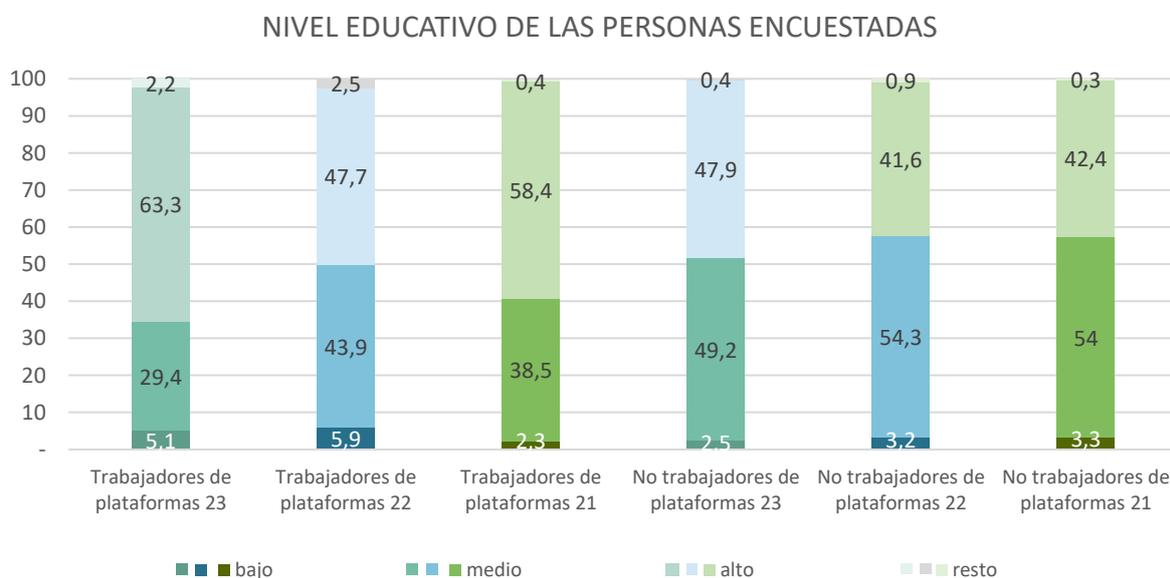
⁸ Para establecer el nivel socioeconómico se ha utilizado la clasificación socioeconómica del EGM, de siete tramos, realizada a partir del nivel de estudios, la profesión, la actividad, el tamaño del hogar y el número de individuos con ingresos en el hogar. No obstante, con posterioridad hemos agrupado esos siete tramos en tres para facilitar la interpretación de los datos.

Este año se han mantenido porcentajes muy similares a los del año pasado en el caso de los trabajadores en plataformas y hay pequeñas variaciones entre el resto de los encuestados. Más de la mitad de los trabajadores en plataformas se encuentran en un nivel socioeconómico alto (56,8%), algo menos de un tercio en un nivel medio (31,5%) y el resto en un nivel bajo (11,7%). Comparando estos datos con el resto de los encuestados, entre los trabajadores de plataformas se observa claramente en líneas generales una mejor situación socioeconómica, algo que se ha repetido como una constante durante los últimos tres años. Es más, si bien este año el resto de la población ha experimentado respecto al año anterior cierta polarización social, con un aumento del 3% de los niveles alto y bajo cada uno a costa del nivel medio, entre los trabajadores en plataformas se observa un aumento del nivel medio y un descenso del nivel bajo, aunque en menor proporción.

Así, este año se consolida el cambio del año pasado, cuando se observó un aumento significativo del nivel alto y un notable descenso del nivel bajo entre los trabajadores de plataformas respecto de 2021, y se refuerza la idea de que el trabajador en plataformas digitales tiene un nivel socioeconómico significativamente más elevado que el resto de encuestados.

3.4.2 Estudios

Respecto al **nivel educativo**, en el caso de los trabajadores en plataformas observamos como una gran mayoría, el 63,3% tienen niveles altos de estudios, un 29,4% niveles medios y sólo un 5,1% niveles bajos⁹.



⁹ Es importante aquí considerar la definición que hemos hecho de cada categoría de nivel educativo. En la tabla se muestran los estudios que se incluyen en cada categoría.

| NIVEL EDUCATIVO | ESTUDIOS |
|-----------------|---|
| Bajo | Sin estudios: estudios primarios sin terminar. |
| | Educación primaria, primer grado: Certificado escolar, EGB 1ª etapa, más o menos 10 años. |

Si comparamos estos datos con el resto de los encuestados vemos claramente como las personas con estudios de nivel alto están claramente sobrerrepresentadas en el trabajo en plataformas, donde este porcentaje es un 32,15% superior al del resto de la muestra. Esta sobrerrepresentación de los individuos con niveles altos de estudios, si bien el año anterior no era tan relevante, ha estado presente a lo largo de los dos años anteriores. Como señalábamos en los estudios de años precedentes, esta tendencia del entorno de plataformas digitales a concentrar principalmente trabajadores con niveles altos de formación puede ponerse en relación con el llamado fenómeno de la brecha digital. En los sectores tradicionales se ha ido observando cómo la implantación de nuevas tecnologías en las últimas décadas ha beneficiado a algunos trabajadores cualificados, mientras que otros trabajadores menos cualificados se han visto perjudicados ante la tecnificación de sus funciones.

Esta situación ha creado una “brecha digital” de desigualdad entre los trabajadores altamente formados y los que no contaban con una formación en competencias digitales, suficiente rapidez de aprendizaje o adaptabilidad. Este fenómeno en general ha ido reduciendo el número de ocupaciones propias de una formación media, al tiempo que

“Las personas con un nivel de estudios alto están sobrerrepresentadas en el trabajo en plataformas”

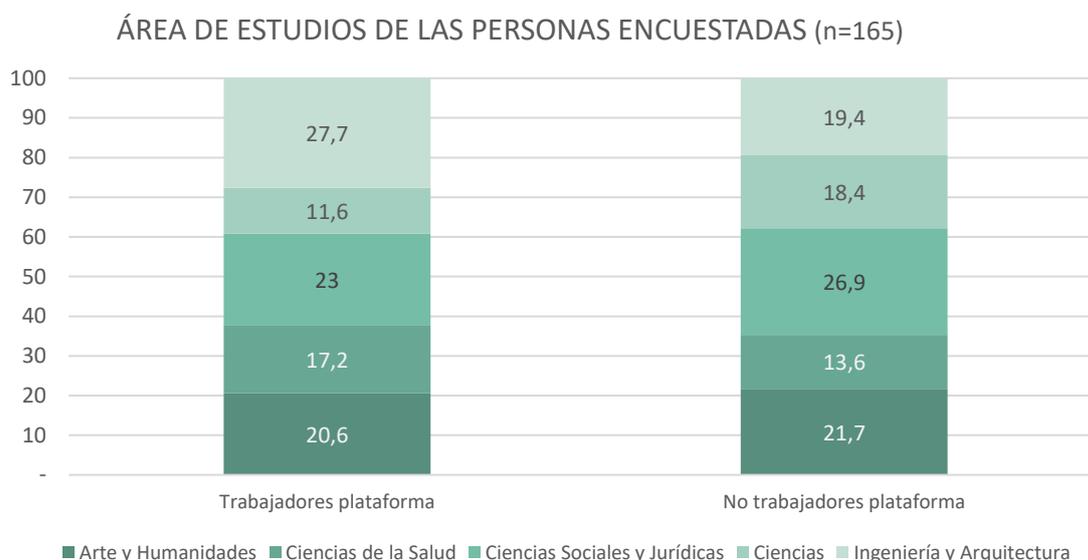
aumentaba las de alta y baja cualificación, expulsando en muchas ocasiones hacia actividades poco cualificadas y con baja remuneración a los trabajadores de sectores medios que no eran capaces de acceder a los empleos cualificados.

En esta línea, también cabe destacar cómo el porcentaje de las personas con un nivel de estudios bajo que trabajan en plataformas duplica el porcentaje que para el mismo grupo encontramos en el resto de los encuestados, algo que ya ocurría el año pasado, lo que da cierta imagen de mayor polarización formativa en el trabajo en plataformas, coincidente con la llamada brecha digital. Sin embargo, el mayor índice de personas con bajos estudios podría indicarnos tan sólo la existencia de menores barreras de acceso en el trabajo en plataformas para este grupo. Aun con todo, los individuos con niveles bajos de estudios suponen en todo caso un porcentaje muy bajo, de hecho, el reducido tamaño de su muestra no nos ha permitido extraer resultados concluyentes en los distintos cruces realizados en este estudio.

| | |
|-------|---|
| Medio | Educación secundaria obligatoria, segundo grado 1er ciclo: Graduado escolar, EGB 2ª etapa, 1º y 2º de la ESO, hasta los 14 años. |
| | Educación secundaria superior, segundo grado 2º ciclos: FP 1º y 2º, Bachiller superior, BUP, 3º y 4º ESO, COU, PREU, 1º y 2º Bachillerato, hasta los 18 años. |
| Alto | Tercer grado 1er ciclo: Ingeniero técnico, escuelas universitarias, arquitectos técnicos, peritos, magisterio, ATS, diplomados, graduados sociales, asistentes sociales, etc. |
| | Tercer grado 2º ciclo: Universitarios, licenciado superior, facultades, escuelas técnicas superiores, doctorados, etc. |

Por otro lado, la sobre representación de personas con altos niveles de estudios puede deberse simplemente a una sobrecualificación de los individuos que trabajan en plataformas, y no a una mayor exigencia formativa de las actividades desarrolladas en este entorno.

Por último, resulta interesante comprobar si existen diferencias relativas al **área de especialización** de los trabajadores en plataformas respecto de la muestra general.



Este año se consolidan ciertas tendencias observadas el año anterior y se apuntan algunos cambios. En las encuestas realizadas los dos años anteriores, el grupo de quienes tenían formación en ciencias sociales y jurídicas en plataformas fue en ambos casos el más

“El grupo de especialización más numeroso entre quienes trabajan en plataformas lo forman las ingenierías y la arquitectura”

numeroso, representando más de un cuarto de la muestra. Sin embargo, este año es el grupo de quienes están formados en ingeniería y arquitectura el más numeroso con diferencia (un 27,7% frente al 23% del grupo de ciencias sociales y jurídicas, el segundo más numeroso).

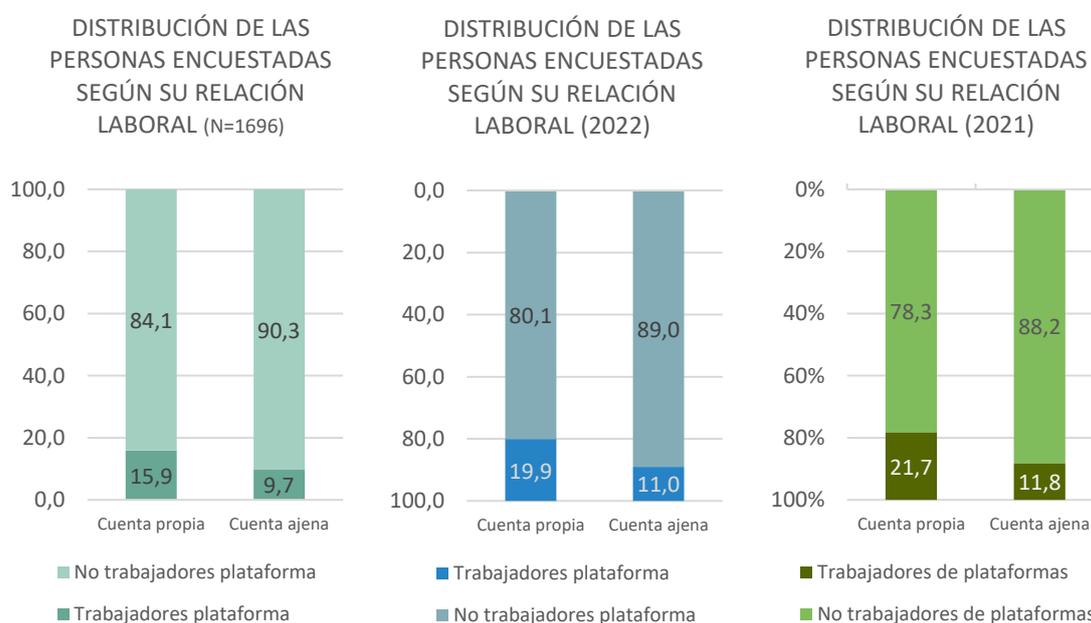
Esto consolida una tendencia ya observada el año anterior, cuando el grupo de ingeniería y arquitectura aumentaba con respecto al 2021 y mostraba una notable sobrerrepresentación con relación a la muestra general, situación que se repite nuevamente. También los profesionales de ciencias de la salud, que en años anteriores mantenían porcentajes casi idénticos en el trabajo en plataformas y en la muestra general, este año se encuentran significativamente sobrerrepresentados en el trabajo en plataformas (17,2% frente al 13,6%), por el contrario, quienes tienen formación en ciencias se encuentran infrarrepresentados en el trabajo en plataformas (11,6% frente al 18,4%).

“Los profesionales de ciencias de la salud están sobrerrepresentados en el trabajo en plataformas digitales”

Por tanto, si bien los trabajadores con formación en ciencias sociales y jurídicas siguen manteniendo su importancia, han disminuido su relevancia respecto de años anteriores, incluso por debajo de su representación en la muestra general, mientras que ha ocurrido todo lo contrario entre quienes cuentan con conocimientos en ingeniería y arquitectura, y en menor medida en ciencias de la salud. Son estos dos últimos ámbitos de estudio los que actualmente parecen más atraídos por el trabajo en plataformas.

3.5 Estatus laboral de los trabajadores de plataformas

Otro dato para tener en cuenta es el **estatus laboral** de los trabajadores en plataformas, como trabajadores por cuenta propia o ajena, y en qué medida se corresponde dicha realidad con la muestra general de trabajadores.



En nuestra muestra, el 15,9% de los encuestados afirmaba ser trabajador por cuenta propia, mientras el 84,1% son trabajadores por cuenta ajena. Como sucedía en los dos años anteriores, la incidencia del trabajo en plataformas entre quienes trabajan por cuenta propia es mucho mayor que entre quienes trabajan por cuenta ajena, si bien ha ido reduciéndose con el tiempo. Así, mientras que en 2021 y 2022 el trabajo en plataformas tenía casi el doble de incidencia entre los autónomos que entre los empleados, este año la incidencia es un 65% más (15,9% frente al 9,7%).

“La incidencia del trabajo en plataformas entre los autónomos se ha reducido este año notablemente”

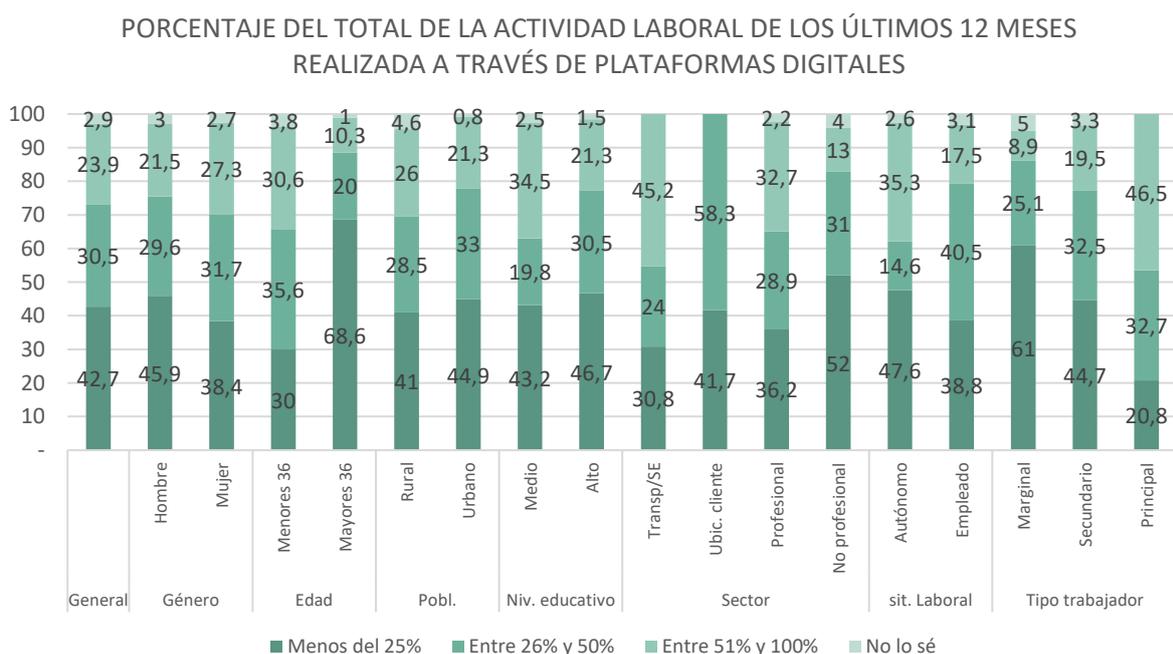
4. EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

En este capítulo vamos a tratar algunas cuestiones centrales del trabajo en plataformas digitales. Las siguientes gráficas se refieren tan sólo a aquellas personas que trabajan en plataformas digitales, y revelan aspectos de especial interés sobre la incidencia de este fenómeno en la población y en el mercado laboral. Los datos se presentan de forma global y también diferenciados por género, edad, lugar de residencia, nivel educativo, sector de actividad, situación laboral y dedicación al trabajo en plataformas. En un primer momento analizaremos aspectos relacionados con la compatibilización del trabajo en plataformas con otras actividades laborales, así como los ingresos obtenidos. Después estudiaremos el uso de distintas plataformas, el tiempo y dedicación con que se realiza el trabajo y el momento de entrada, así como los tipos de trabajo. Por último, nos centraremos en el estatus laboral diferenciando entre autónomos, trabajadores por cuenta ajena y otras realidades.

4.1 Configuración del trabajo en plataformas digitales con el trabajo tradicional

4.1.1 Compaginación de la actividad laboral en plataformas y fuera de ellas

En muchas ocasiones el trabajo a través de plataformas digitales se utiliza como una forma de adquirir ingresos adicionales a los del mercado laboral tradicional. Por ello es de interés saber en qué medida esto se produce, para lo cual hemos preguntado a los encuestados por el porcentaje del total de actividad laboral realizada en plataformas digitales en los últimos 12 meses.



Los datos nos muestran que para el 42,7% de los encuestados el trabajo en plataformas ha supuesto el último año menos de la cuarta parte del tiempo total que han dedicado a trabajar y un 30,5% ha dedicado entre la mitad y una cuarta parte de su actividad. De esto se deduce que el trabajo en plataformas no llega a suponer su dedicación principal para la gran mayoría (73,5%), al menos en tiempo de trabajo. Respecto de los que dedican más del 50% de su actividad laboral al trabajo mediante plataformas, si bien en los tres últimos años han sido siempre minoría, el fuerte descenso observado el año pasado, cuando del 28,1% en 2021 se pasó al 20,9% en 2022, se ha invertido este año con un ligero incremento (23,9%). Ciertamente no podemos perder de vista el impacto que la situación pandémica por el COVID-19 tuvo en los resultados de 2021, sin embargo, a falta de futuros estudios, parece normalizarse que tan solo entre un cuarto y un quinto de quienes trabajan a través de plataformas dedican a esta forma de trabajo más tiempo que a cualquier otra.

Según el tipo de trabajador, principal, secundario o marginal, obtenemos datos esperables: quienes tienen la actividad en plataformas como su trabajo principal muestran efectivamente una dedicación muy superior que quienes tienen una actividad en plataformas de carácter marginal. Dicho esto, destaca como entre los trabajadores marginales y secundarios se observa un incremento de la dedicación respecto del año pasado, al contrario de los trabajadores principales. Así, observamos como entre los trabajadores marginales y secundarios la dedicación inferior al 25% del tiempo de trabajo en 2022 era del 68% y del 53,4%, mientras que entre los trabajadores principales sólo el 12,6% dedicaba menos del 25% de su tiempo de trabajo, pasando este año al 61%, 44,7% y 20,8% respectivamente.

El grupo de personas que dedican más de la mitad de su tiempo de trabajo a trabajar en plataformas suele situarse entre el 20% y el 30% a lo largo de todos los cruces, aunque presenta variaciones significativas. En este sentido, destacan notablemente quienes se dedican al transporte y a servicios de entrega, dónde el 45,2% desarrollan más del 50% de su actividad laboral mediante plataformas digitales. Esto supone una fuerte subida que continúa una tendencia observada desde 2021, cuando de un 17,1% con una dedicación superior al 50% se pasó a un 28,6% en 2022, lo que puede indicarnos que esta actividad ha ido adquiriendo mayor estabilidad y oportunidades de trabajo como trabajo principal que el resto, no obstante, la muestra resulta demasiado pequeña como para poder obtener conclusiones sólidas. También existe mayor dedicación (más del 50% del tiempo de trabajo) entre quienes cuentan con un nivel educativo medio (34,5%), quienes realizan actividades profesionales (32,7%) y entre los autónomos (35,3%) y los menores de 36 años (30,6%). Por el contrario, tienen menos incidencia entre los mayores de 36 años (10,3%), los que realizan actividades no profesionales (13%) y los trabajadores por cuenta ajena (17,5%). Destaca el caso de quienes realizan actividades en la ubicación del cliente, pues este año ninguno de los encuestados ha dedicado más de la mitad de su tiempo de trabajo a trabajar en plataformas, cuando el año pasado el porcentaje estuvo en un 14,2%, sin embargo, en este caso ocurre lo mismo que en el caso de los que se dedican al transporte, ya que la muestra con la que contamos es muy reducida para poder ser significativa y toda conclusión debe tomarse con cautela.

La franja de quienes dedican más de la cuarta parte, pero menos de la mitad de su tiempo de trabajo, en plataformas se sitúa generalmente entre el 30% y el 35%. Sin embargo, este tipo de dedicación es mayoritaria entre quienes realizan actividades en ubicación del cliente (58,3%) y entre quienes trabajan por cuenta ajena (40,5%). Por otro lado, encontramos los porcentajes más bajos entre los mayores de 36 años (20%), entre quienes tienen un nivel educativo medio (19,8%) y entre los autónomos (14,6%), en estos dos últimos casos encontramos una marcada polarización de trabajadores que dedican más del 50% o menos del 25% de su tiempo de trabajo.

Respecto a quienes ejercen menos de la cuarta parte de su tiempo de trabajo en plataformas, los porcentajes suelen estar en torno al 40% y el 45%, siendo mayores entre los autónomos (47,6%), los que desarrollan actividades no profesionales (52%) y los mayores de 36 años (68,6%). Por otro lado, entre los grupos que muestran el menor porcentaje de personas que dedican menos del 25% de su trabajo en plataformas están las mujeres (38,4%), los menores de 36 años (30%), quienes se dedican a actividades de transporte y servicios de entrega (30,8%) y actividades profesionales (36,2%), y entre quienes trabajan por cuenta ajena (38,8%).

Este año la pauta general no se reproduce entre los diferentes grupos poblacionales tan uniformemente como ocurría en 2022, y recuerda más a la presentada en 2021. En el caso del género, a diferencia del año anterior, son las mujeres las que más dedicación guardan este año, con mayores porcentajes, tanto aquellas que dedican más de la mitad de su tiempo, como entre las que dedican entre una cuarta parte y la mitad. Por edad, los menores de 36 años trabajan en plataformas con bastante más dedicación que los mayores de 36 años, de forma más significativa que en años anteriores, lo que acrece la idea de ser un trabajo propio de perfiles jóvenes. En el caso del tipo de población, quienes residen en entornos rurales dedican más tiempo de su trabajo a trabajar en plataformas que quienes lo hacen en entornos urbanos.

“Este año, quienes residen en entornos rurales dedican más tiempo de su trabajo a trabajar en plataformas que quienes lo hacen en entornos urbanos”

Según el nivel educativo, los encuestados con mayor formación dedican en plataformas menos tiempo de su trabajo que quienes poseen una formación media, seguramente porque tienen mayor posibilidad de obtener mejores oportunidades en el trabajo tradicional, algo que ya era observado el año

anterior. Es en los sectores de trabajo donde encontramos las mayores discrepancias respecto de los dos años anteriores, pues tanto en el sector del transporte como en el sector profesional ha acontecido un remarcable aumento de la dedicación mientras que esta ha bajado tanto en los servicios prestados en la ubicación del cliente como entre los sectores no profesionales. Estos cambios han sido bastante drásticos, por lo que será necesario en un futuro constatar si se mantiene la misma tendencia. Visto lo sucedido según los diferentes sectores de actividad, podemos concluir que en aquellos donde existe una mayor dedicación (transporte y actividades profesionales) también es donde

se ofrecen más posibilidades de realizar el trabajo en plataformas de forma más estable y continuada. En estos sectores, el trabajo en plataformas se revelaría como una alternativa al trabajo tradicional más asentada que en otros.

Por último, con relación a la situación laboral como empleado o como autónomo, se incrementa la diferencia en la dedicación que ya existía en 2022, siendo los autónomos los que más dedicación guardan al trabajo en plataformas. Sin embargo, mientras que en el caso de los autónomos la población se encuentra marcadamente polarizada, entre los empleados son mayoría aquellos que dedican entre el 25% y el 50% de su tiempo de trabajo en plataformas.

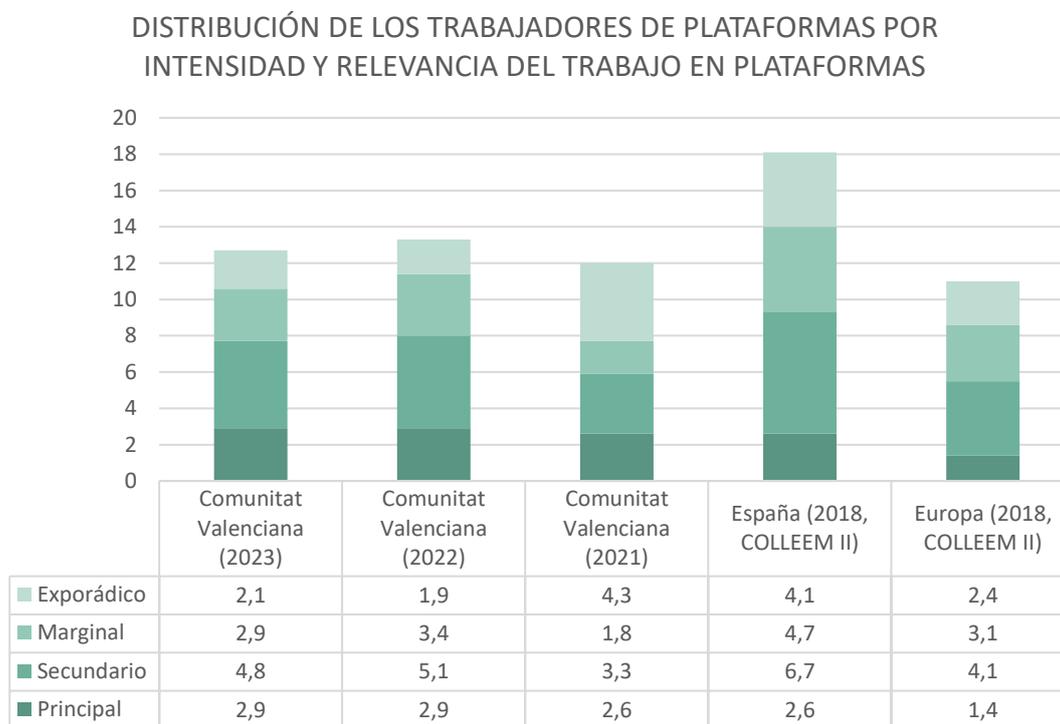
4.1.2 Intensidad y relevancia económica del trabajo en plataformas para los individuos

Si continuamos con la dedicación al trabajo en plataformas, cabe analizar **la intensidad y la relevancia del trabajo en plataformas**. Para ello hemos recopilado en un mismo gráfico los mismos datos para distintos niveles geográficos. También es necesario considerar que los datos provienen de fuentes distintas y de años diferentes.

| | Menos de una vez al mes | Menos de 10 horas a la semana | Entre 10 y 19 horas a la semana | Más de 20 horas a la semana | Sin respuesta |
|--|-------------------------|-------------------------------|---------------------------------|-----------------------------|---------------|
| Menos del 25% de los ingresos totales | Esporádico | Marginal | Secundario | Secundario | Marginal |
| Entre el 25 y el 50% de los ingresos totales | Esporádico | Secundario | Secundario | Principal | Secundario |
| Más del 50% de los ingresos totales | Esporádico | Secundario | Principal | Principal | Principal |
| Sin respuesta | Esporádico | Marginal | Secundario | Principal | - |

Para obtener la clasificación de los trabajadores en plataformas en función de su dedicación a ese trabajo y a otros fuera de ella, siguiendo los criterios de clasificación utilizados en los estudios de COLLEM II (Urzì Brancati, et al., 2020) del tipo de compatibilidad y hemos computado los datos para el conjunto de la Comunitat Valenciana. Si comparamos los datos que obtenemos en nuestra encuesta con los de

España y el conjunto de los países europeos estudiados en COLLEEM II, observamos algunos resultados de interés¹⁰.



En primer lugar, podemos señalar que en el conjunto de España habría una mayor proporción de trabajadores de plataformas que en la Comunitat Valenciana (según los datos de 2021, de 2022 y de 2023). En segundo lugar, es interesante ver como el porcentaje de trabajadores que tienen el trabajo en plataformas como principal no ha disminuido (ni tampoco ha aumentado). Por lo que la disminución del trabajo en plataformas proviene de trabajadores cuya actividad en plataformas es secundaria o marginal. En efecto, parece esperable que en estas capas del trabajo en plataformas exista mayor volatilidad dado los menores costes de entrada y salida. Por tanto, donde es más relevante -esto es, en el trabajo en plataformas como actividad principal- existe estabilidad, aunque habrá que esperar a tener datos futuros para saber si así se mantiene.

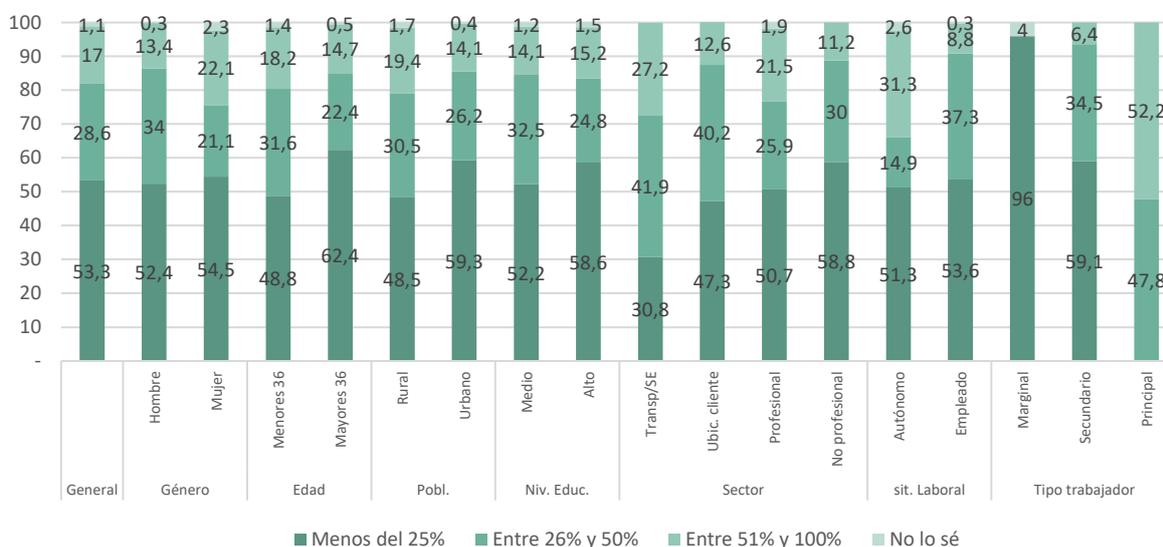
4.1.3 Ingresos

Conviene también analizar la importancia económica que el trabajo en plataformas tiene para los encuestados. Para ello vamos a analizar el **porcentaje sobre el total de sus ingresos** que supone el trabajo desarrollado mediante plataformas. Esta información nos permite entender hasta qué punto el trabajo en plataformas es sólo un complemento a

¹⁰ Para esta comparación es necesario tener en cuenta que los datos de la Comunitat Valenciana provienen de nuestra propia encuesta, mientras los de España y el conjunto de Europa son resultado de la encuesta de COLLEEM II. Por tanto, cabe considerar que no solo se trata de fuentes diferentes, sino de momentos diferentes.

otro trabajo principal entre quienes utilizan este medio o supone una alternativa real al trabajo tradicional.

PORCENTAJE DE INGRESOS TRABAJANDO EN PLATAFORMAS DIGITALES



Este año observamos como se invierte la tendencia del año anterior, volviendo a cifras similares a las de 2021. Se mantiene un carácter complementario, ya que sólo el 17% dice percibir más del 50% de sus ingresos por su trabajo en plataformas, situación que en 2022 manifestó el 14,2% de los encuestados y el 17,4% en 2021. Por su parte aumenta también el porcentaje de quienes perciben entre la mitad y una cuarta parte de sus ingresos a través de este medio hasta el 28,6% (22,9% en 2022, 24,1% en 2021) y se reduce el porcentaje de los que reciben menos del 25% hasta el 53,3% (59,5% y 50% en 2022 y 2021 respectivamente). Cabe apreciar que, si bien se recupera la importancia que tenía en 2021, este año se produce en un contexto más alejado de los efectos de crisis pandémica del COVID-19, por lo que la recuperación no está tanto ligada a una vuelta a situaciones anteriores sino a un fortalecimiento del trabajo en plataformas en circunstancias de “normalidad”. Este cambio de tendencia está en consonancia con la mayor dedicación constatada en este año, por lo que el cambio no se debería a una mejora de las contraprestaciones económicas sino a una mayor inversión de tiempo de trabajo, es decir, si este año el trabajo en plataformas tiene mayor importancia en las economías de los trabajadores en plataformas no es porque se pague mejor, sino porque trabajan más. De hecho, comparando la dedicación con los ingresos obtenidos vemos que, si bien el 23,9% de los encuestados dedican más de la mitad de su tiempo de trabajo a su actividad en plataformas, sólo el 17% obtiene de esta forma más de la mitad de sus ingresos, por lo que el trabajo en plataformas se revela, en términos generales, menos rentable que otras actividades.

“No se aprecian respecto del año anterior mejoras en las contraprestaciones de quienes trabajan en plataformas digitales”

Profundizando en los datos, con relación al género observamos que, si bien para ambos sexos quienes reciben menos del 25% de sus ingresos en plataformas se sitúan en porcentajes similares (el 52,4% de los hombres frente al 54,5% de las mujeres) hay

“Las mujeres suelen obtener la mayoría de sus ingresos en plataformas digitales en mayor medida que los hombres”

discrepancias notables en las demás franjas. Así, el 22,1% de las mujeres tienen el trabajo en plataformas como su fuente principal de ingresos mientras que esto ocurre sólo en el 13,4% de los hombres. Esta divergencia contradice los datos del año anterior (15,1% entre los hombres y 12,6% entre las mujeres). Las causas seguramente deberíamos

buscarlas en la brecha salarial, pues las menores remuneraciones de las mujeres en otras actividades serían la causa de que el porcentaje de ingresos obtenidos en su actividad en plataformas sea mayor que en el caso de los hombres. También puede deberse a un mayor porcentaje de mujeres que sólo reciben ingresos de actividades esporádicas como el trabajo en plataformas, dedicando su tiempo principalmente a cuidados no retribuidos mientras los hombres disponen en mayor medida de otras fuentes de ingresos.

Atendiendo a la edad hay una gran diferencia en los tramos inferiores. Así, el porcentaje de menores de 36 años que reciben menos del 25% de sus ingresos es del 48,8% y del 35,6% entre quienes reciben entre un 25% y un 50%; mientras que en los mayores de 36 años estos porcentajes son del 62,4% y del 22,4% respectivamente. Respecto de quienes tienen en el trabajo en plataformas su principal fuente de ingresos suponen el 18,2% de los jóvenes y el 14,7% de los mayores de 36 años. Esta tendencia ya observada el año anterior se ha incrementado notablemente. Hay que destacar cómo la rentabilidad del trabajo es totalmente opuesta según el grupo de edad. Mientras que los mayores de 36 años obtienen porcentajes de ingresos superiores a su dedicación ocurre todo lo contrario en el grupo más joven. Así, mientras que entre los más mayores sólo el 10,3% desarrollan más de la mitad de su actividad laboral en plataformas, para el 14,7% esta actividad les proporciona más de la mitad de sus ingresos; mientras que en el caso de los más jóvenes los porcentajes respectivos son del 30,6% y el 18,2%. Esto puede deberse a que los mayores realizan labores mejor pagadas de acuerdo con una mayor experiencia y formación, copando los trabajos mejor remunerados en los entornos de plataformas digitales. No obstante, la gran diferencia de rentabilidad en el grupo más joven nos indica que, para este sector de la población, la actividad en plataformas tiene un carácter precario, siendo mucho más rentable dedicarse a otras actividades.

Por otro lado, con relación al tipo de población, a diferencia de lo que ocurría el año anterior, aumenta la importancia de los ingresos de quienes residen en entornos rurales frente a quienes lo hacen en entornos urbanos. Así, para el 19,4% de los trabajadores en plataformas que residen en poblaciones rurales¹¹ su trabajo en plataformas es la principal

¹¹ Municipios inferiores a 50.000 habitantes.

fuente de ingresos frente al 14,1% de los que residen en entornos urbanos; para un 30,5% supone entre la mitad y una cuarta parte de sus ingresos, frente al 26,2% en el caso de los urbanitas; y los porcentajes se sitúan en un 48,5% frente a un 59,3% respectivamente para quienes reciben menos de una cuarta parte de sus ingresos de esta forma. Estos datos pueden reflejar un fortalecimiento de la importancia del trabajo en plataformas en entornos rurales o bien una menor oferta de otras actividades alternativas que permitan obtener ingresos de otras fuentes. En ambos casos se constata la tendencia general a una menor rentabilidad del trabajo mediante plataformas.

Con respecto a los niveles educativos, no hay grandes diferencias en el porcentaje de ingresos, pero esto contrasta mucho con la dedicación, de forma similar a como ocurría en el caso de la edad, si bien aquí en ambos casos la rentabilidad es menor. Quienes cuentan con un nivel formativo medio y ejercen más de la mitad de su tiempo de trabajo en plataformas son el 34,5% pero sólo para el 14,1% supone esta su principal fuente de ingresos. En el caso de los mejor formados la diferencia no es tan sustancial, siendo los porcentajes del 21,3% y del 15,2% respectivamente. Estas diferencias nos permiten comprobar cómo el trabajo en plataformas resulta menos atractivo con relación al tiempo invertido para los trabajadores menos preparados que otras fuentes de ingresos. De esto podemos deducir que los jóvenes y los que cuentan con una formación media acuden a esta forma de trabajo, bien porque cuenta con otros incentivos diferentes del económico (autonomía, movilidad, etc.), bien porque no pueden hallar otra alternativa.

Entre los diferentes sectores, al poner en relación los ingresos con la dedicación observamos grandes diferencias. En el caso de los transportes y servicios de entrega es relevante que, pese a que el 45,2% dedicaba más de la mitad de su tiempo de trabajo a trabajar en plataformas, sólo el 27,2% obtiene de esta forma más de la mitad de sus ingresos, siendo lo más común obtener entre la mitad y un cuarto (41,9%). Por su parte, tenemos el mismo porcentaje de aquellos que dedican menos de la cuarta parte de su actividad y aquellos que reciben menos de la cuarta parte de sus ingresos (30,8%). Respecto de quienes trabajan en la ubicación del cliente hay cierta disparidad, pues si bien nadie decía dedicar más de la mitad de su tiempo de trabajo al trabajo en plataformas, un 12,6% afirma que esta es su principal fuente de ingresos. Sin embargo, un 47,3% de los trabajadores del sector dicen percibir del trabajo en plataformas menos de la cuarta parte de sus ingresos, cuando quienes dedicaban menos de la cuarta parte de su trabajo era el 41,7%, por lo que existe cierta polarización en términos de rentabilidad. No podemos dejar de recordar lo apuntado anteriormente sobre el tamaño de la muestra en estos dos sectores, que nos obliga a ser muy cautelosos con respecto de los resultados obtenidos. Por su parte, en el sector de actividades profesionales sorprende la caída de rentabilidad. El 32,7% dedica más de la mitad de su tiempo, pero sólo el 21,5% obtiene más de la mitad de sus ingresos, destacando como el 50,7% obtiene menos de una cuarta parte de sus ingresos mientras que sólo el 36,2% dedicaban menos de una cuarta parte de su tiempo. A su vez, el sector no profesional mantiene una relación más o menos pareja entre dedicación e ingresos. En el caso de los autónomos, si bien la

rentabilidad no deja de ser algo menor, lo cierto es que los porcentajes entre dedicación e ingresos son bastante parejos (35,3% y 31,3% en dedicación e ingresos superiores al 50%, 14,6% y 14,9% entre la mitad y un cuarto, y 47,6% 51,3% para menos de una cuarta parte del tiempo dedicado y de los ingresos obtenidos). Esto implica que los autónomos sacan más o menos la misma rentabilidad del trabajo en plataformas que cuando trabajan mediante otros medios. Así, no resulta extraño que para cerca de un tercio de los mismos suponga su principal fuente de ingresos. Esta relación más estrecha entre dedicación e ingresos puede deberse, o bien a que los autónomos tienen una actividad más profesionalizada en plataformas, aprovechando las opciones más rentables, o bien que la menor rentabilidad que puede obtenerse a través de las plataformas de la fuerza de trabajo ofrecida es en esencia la rentabilidad que de normal puede obtener un autónomo. Por último, en el caso de quienes trabajan por cuenta ajena destaca como sólo para una pequeña minoría, el 8,8%, su trabajo en plataformas supone más de la mitad de sus

“El trabajo en plataformas se encuentra peor pagado que el trabajo convencional”

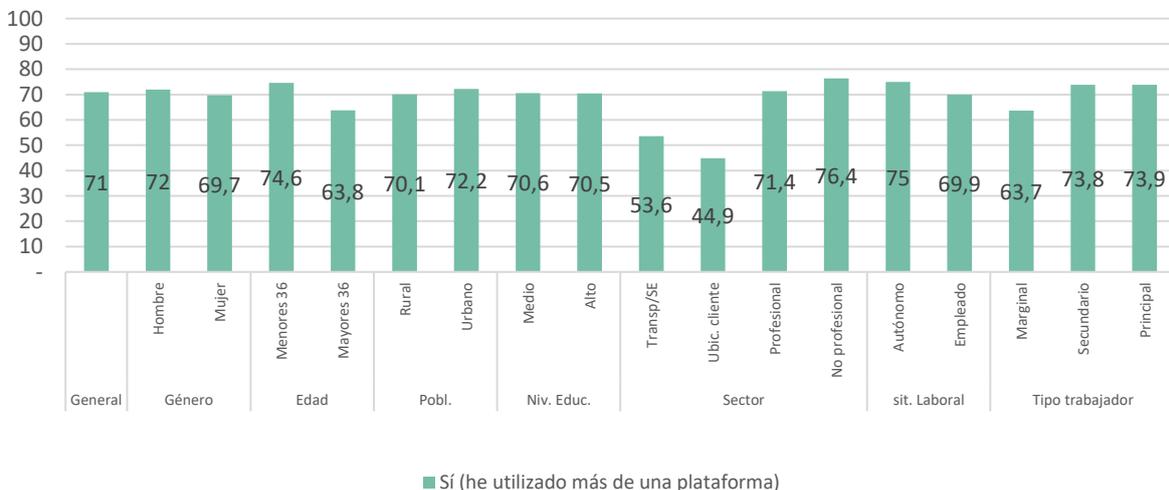
ingresos, cuando el 17,5% le dedica más de la mitad de su tiempo. Esta situación de baja rentabilidad se repite en los siguientes tramos (37,3% frente al 40,5% y 53,6% frente al 38,8%). Los datos acrecen la idea de que para quienes disponen de un contrato de trabajo, su actividad en plataformas es complementaria y está peor pagada que su trabajo tradicional.

4.2 El trabajo en plataformas digitales

4.2.1 Uso de varias plataformas

El uso de varias plataformas para trabajar es también de interés para este estudio, ya que puede darnos indicios de posibles exigencias veladas de exclusividad por parte de la plataforma.

PORCENTAJE DE TRABAJADORES DE PLATAFORMAS QUE UTILIZAN MÁS DE UNA PLATAFORMA PARA TRABAJAR



Este año en términos generales se mantienen los mismos porcentajes que los obtenidos para el año anterior con algunas notables diferencias sectoriales. Así, utilizan más de una plataforma el 71% de los encuestados, cuando en 2022 a esta pregunta contestaron afirmativamente el 73,4%, lo que mantiene el cambio al alza que se produjo respecto de 2021 cuando el porcentaje se situaba en el 46,8%.

Respecto a los cambios acontecidos en los distintos grupos en relación al año anterior, observamos que se invierte la posición en el rango de edad, pues si en 2022 los mayores de 36 utilizaban en mayor medida que los jóvenes más de una plataforma (el 75,4% frente al 72,3%), este año la situación es la contraria (el 74,6% de los jóvenes frente al 63,8% de los mayores). Esta relación sí era observada en 2021, aunque con porcentajes menores propios de la realidad de ese año (52,5% de los jóvenes frente al 41,9% de los mayores).

Otra de las mayores diferencias la encontramos en los sectores de actividad. Aquí destaca notablemente la gran caída que este indicador presenta en el sector del transporte y servicios de entrega respecto del año anterior. Este año se sitúa muy por debajo de la media, con un 53,6% cuando en 2022 utilizaban más de una plataforma el 90,7% de los transportistas. Esta caída, unido al hecho de que el sector presenta el mayor índice de dedicación, nos traslada una realidad en la cual los trabajadores que invierten buena parte de su tiempo de trabajo en el sector prefieren hacerlo en una sola plataforma, una suerte de especialización en un medio concreto. Aunque también puede deberse a una concentración de la oferta de plataformas para el sector o una política más agresiva en búsqueda de la exclusividad por parte de las plataformas. En los demás sectores se aprecia mayor estabilidad con los datos obtenidos para el año anterior, aunque destaca como el sector profesional y no profesional aproximan posiciones con una bajada del porcentaje para el caso del sector no profesional (del 88,4% en 2022 al 76,4% en 2023) y una leve subida en el sector profesional (del 69,3% en 2022 al 71,4% en 2023). Los servicios prestados en ubicación al cliente son, por tercer año consecutivo, el sector en el que menos trabajadores utilizan más de una plataforma, siendo siempre el porcentaje más bajo de toda la gráfica (29,6% en 2021, 54,1% en 2022 y 44,9% en 2023), lo que nos da a entender que se trata de una característica propia del sector, al fin y al cabo parece razonable pensar que en el caso de los servicios prestados en ubicación del cliente (limpieza, cuidados, mantenimiento, etc.) la naturaleza de la prestación dificulta la posibilidad de trabajar simultáneamente para varias plataformas.

También hay un cambio en la relación que existe entre autónomos y empleados este año respecto del anterior. Actualmente los autónomos son quienes más utilizan más de una plataforma, el 75% lo hacen frente al 69,9% de los empleados, cuando el año anterior sucedía lo contrario (el 69,3% frente al 76% respectivamente).

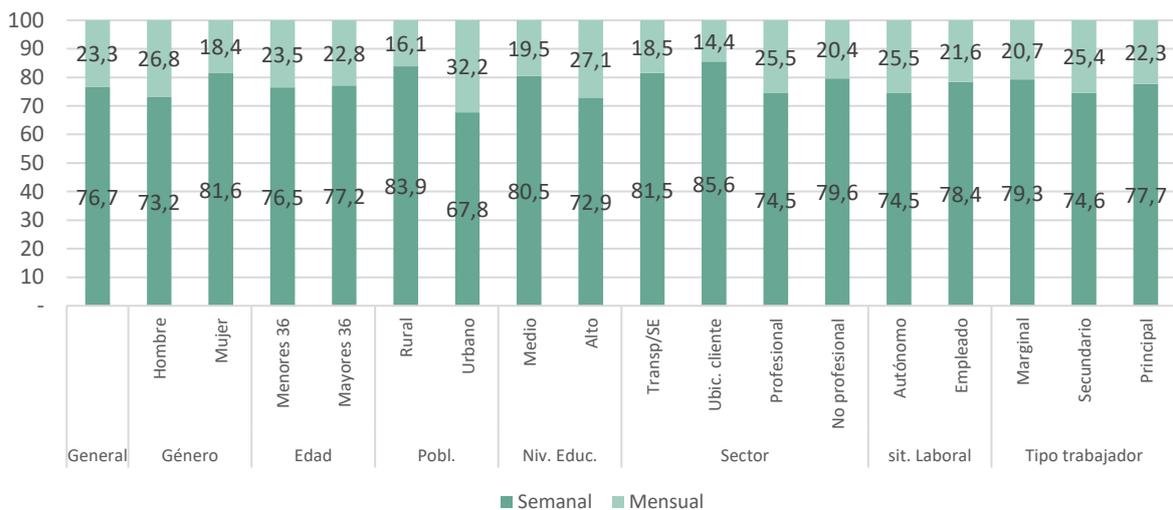
Por último, respecto del tipo de trabajo, quienes tienen una actividad marginal en plataformas usan varias de ellas con menos intensidad (63,7%) que quienes presentan

una actividad secundaria (73,8%) o principal (73,9%). Este dato no deja de ser esperable debido a la menor dedicación, pero comparándolo con el año anterior podemos observar cómo la tendencia a usar más de una plataforma se ha incrementado notablemente entre los trabajadores marginales (el 56,3% en 2022), al tiempo que ha bajado levemente entre los secundarios (79% en 2022) y principales (83,7% en 2022).

4.2.2 Regularidad del trabajo en plataformas

Ahora analizaremos la **frecuencia** con que los encuestados han trabajado o trabajan a través de plataformas digitales. Esta frecuencia ha sido tomada en consideración con relación al periodo efectivo de trabajo en plataformas en el último año, es decir, si el encuestado sólo ha tenido actividad en plataformas durante dos meses este año, se busca conocer si durante tales meses la frecuencia de trabajo fue semanal o mensual.

INDICA CON QUÉ FRECUENCIA HAS REALIZADO TRABAJOS EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES EN EL ÚLTIMO AÑO DURANTE EL PERIODO QUE HAYAS TRABAJADO EN ELLAS



“El trabajo en plataformas se convierte en una actividad más regular respecto del año pasado”

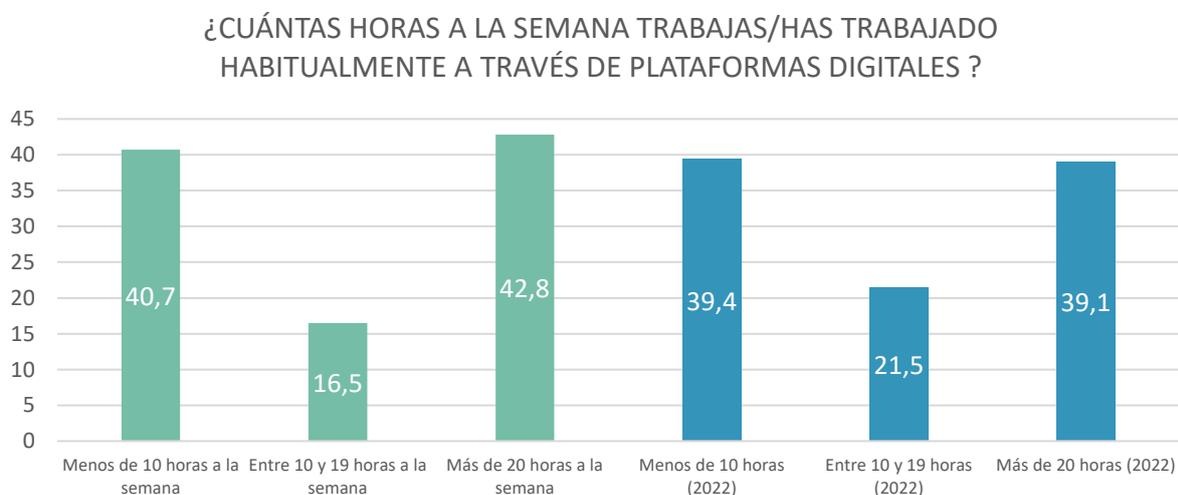
Este año se constata y se incrementa la tendencia a hacer más regular el trabajo en plataformas respecto de los años anteriores. El 76,7% (el 67,6% en 2022, el 48,6% en 2021) manifiesta hacerlo semanalmente, mientras el 23,3% dice hacerlo con una frecuencia inferior.

En general todos los sectores presentan unos porcentajes similares, pero observamos algunas diferencias. De esta forma, las mujeres presentan una frecuencia semanal superior a los hombres (el 81,6% frente al 73,2%), algo que ya aparecía reflejado en los estudios de años anteriores. Destaca como la frecuencia semanal es marcadamente

menor en entornos urbanos que en rurales (67,8% frente a 83,9%), una diferencia que no se observa anteriormente. Este cambio está en consonancia con la mayor dedicación e importancia en los ingresos vista para este año en el entorno rural, lo que puede indicar un incremento de la importancia del trabajo en plataformas en las pequeñas poblaciones. En este sentido, también destaca la menor frecuencia de trabajadores con alto nivel educativo (72,9%) y del sector profesional (74,5%), que suelen estar más asociados a entornos urbanos, y cuyas circunstancias les permitan depender menos del trabajo en plataformas. Por último, en relación al tipo de trabajador, la frecuencia se encuentra más o menos igualada en los tres tipos, de hecho, los trabajadores marginales presentan mayor incidencia de la frecuencia semanal (79,3%) que los secundarios (74,6%) y principales (77,7%). Estos resultados contrastan notablemente con los recogidos en años anteriores, cuando los trabajadores marginales presentaban una frecuencia significativamente más baja respecto de los otros grupos. De esto se deduce que la mayor o menor dedicación no afecta a la frecuencia con que se desarrolla el trabajo.

4.2.3 Tiempo dedicado

En estrecha relación con la frecuencia están las **horas a la semana** que dedican las personas que trabajan a través de plataformas digitales en este tipo de trabajo.

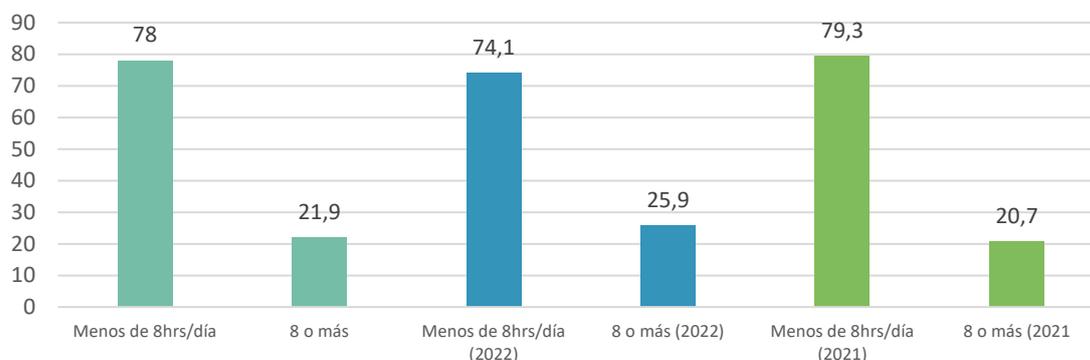


En la gráfica podemos ver cómo se ha incrementado respecto al año pasado la polarización, concentrándose la población (el 83,5% del total) entre quienes trabajan menos de 10 horas a la semana (40,7%) y quienes lo hacen más de 20 (42,8%). También podemos observar cómo el mayor crecimiento se ha dado, aunque levemente, entre quienes trabajan más de 20 horas semanales. Este crecimiento del grupo de

“El porcentaje de personas que dedican más de 10 horas semanales a trabajar en plataformas no ha dejado de crecer desde 2021”

quienes trabajan más de 20 horas semanales se observa ya desde 2021, cuando el porcentaje se situaba en 38,6% frente al 44,5% que entonces dedicaba menos de 10 horas semanales.

¿CUÁNTO TIEMPO DEDICAS AL DÍA, EN HORAS, A TRABAJAR A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES?

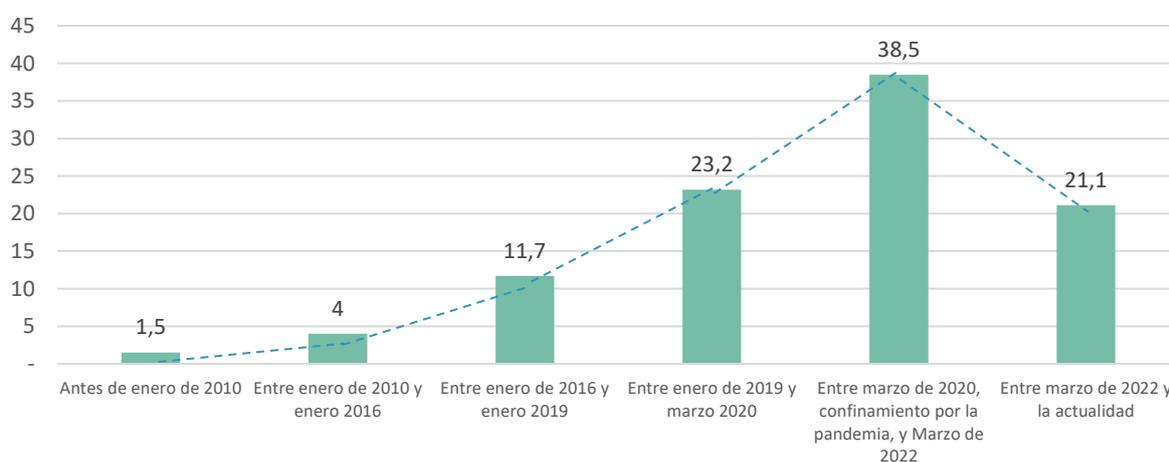


Respecto a las **horas al día** que dedican normalmente los encuestados a trabajar en plataformas, podemos ver que a lo largo de los últimos años se ha mantenido una clara tendencia estable según la cual son minoría (entre una cuarta y una quinta parte) quienes dedican el equivalente a una jornada convencional de trabajo o más a trabajar en plataformas. Este año, los datos obtenidos se acercan más a los de 2021, sólo el 21,9% dedica 8 o más horas al día en su trabajo en plataformas, por lo que se trunca el aumento observado en 2022 y se constata la idea de que el trabajo en plataformas es principalmente una actividad complementaria.

4.2.4 Antigüedad

Siguiendo la línea de años anteriores, hemos preguntado a los encuestados **en qué momento se incorporaron al trabajo en plataformas**.

MOMENTO DE INTRODUCCIÓN EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS



En el estudio se remarca quienes procedieron a incorporarse precisamente durante el periodo de incidencia de COVID-19. Si bien el mayor porcentaje (38,5%) lo ocupan las personas que empezaron a trabajar en plataformas entre el confinamiento y los dos años siguientes, no podemos perder de vista que se trata de un período relativamente cercano que abarca 24 meses, mientras que el periodo inmediato anterior entre enero de 2019 y marzo de 2020 son unos 15 meses en los que, sin existir la crisis pandémica, entraron en la actividad laboral a través de plataformas el 23,2% de los trabajadores actuales, un porcentaje de hecho superior al de los trabajadores más recientes (21,1% a partir de

“4 de cada 5 personas que trabajan en plataformas digitales vienen haciéndolo desde hace más de un año”

marzo de 2022). Por tanto, la tendencia creciente se estabiliza y se constata una permanencia importante en el trabajo en plataformas, pues el 40,4% de los encuestados comenzó a trabajar en plataformas antes de marzo de 2020 y el 78,9% antes de marzo de 2022, siendo trabajadores en plataformas de nuevo ingreso uno de cada cinco individuos.

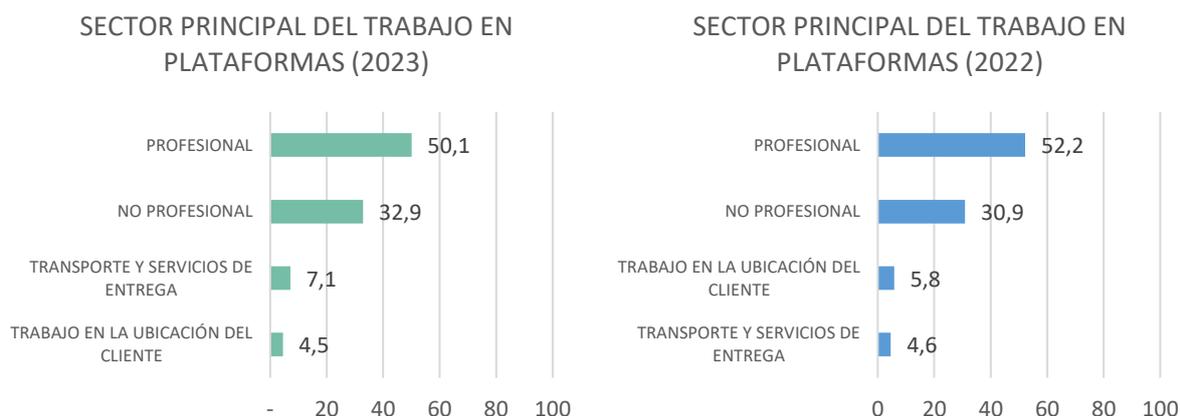
4.2.5 Sector y tipo de trabajo

A fin de comprender mejor el trabajo a través de plataformas digitales es necesario entender su carácter plural. El trabajo en plataformas engloba sectores diversos y ocupaciones varias dentro de cada sector. Es por eso por lo que en nuestros estudios hemos reconocido esta pluralidad y la hemos querido reflejar en los datos. A continuación, presentamos los distintos tipos de trabajo en plataformas que hemos considerado, así como su agrupación en sectores.

| SECTORES | TIPO DE TRABAJOS |
|-------------|---|
| Profesional | <ul style="list-style-type: none"> • Servicios interactivos como por ejemplo clases y asesoramiento • Desarrollo online de software y tecnología como por ejemplo data science, desarrollo de juegos y similares, como Freelancer, Fiverr, Upwork. • Trabajo de redacción y traducción como por ejemplo escritura, corrección de textos, traducción, como Freelancer, Fiverr, Upwork. • Trabajo profesional digital como por ejemplo contabilidad, asesoramiento legal y similares, como Lawyersforprojects, Axiom, Ambar • Trabajo multimedia/creativo online como por ejemplo animación, diseño gráfico, edición de fotografías, como Webdesign, Freelancer, Fiverr, Upwork. • Trabajo de creación de contenido para plataformas digitales como YouTube, Tik Tok, Instagram, etc. |

| | |
|--|---|
| No profesional | <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo administrativo como por ejemplo de atención al cliente, resgistro de datos, transcripción y similares, como Freelancer, Fiverr, Upwork. • Ventas online y soporte comercial como por ejemplo publicidad, gestión de redes sociales, como Freelancer, Fiverr, Upwork. • Micro-tareas online como por ejemplo clasificación de objetos, etiquetaje, revisión de contenido, como Freelancer, Fiverr, Upwork. |
| Transporte y servicios de entrega | <ul style="list-style-type: none"> • Transporte y servicios de entrega como Glovo, Deliveroo, Uber... |
| Trabajo en la ubicación del cliente | <ul style="list-style-type: none"> • Servicios desarrollados en casa del cliente/ubicaciones concretas como por ejemplo limpieza, fotografía, cuidados, montaje de muebles, como Cuidum... |

Teniendo en cuenta esto, primero analizaremos los **sectores** de trabajo de las personas que ofrecen sus servicios a través de plataformas digitales.



Los datos obtenidos este año reflejan cambios menores respecto de años anteriores en los sectores profesional y no profesional, que se mantienen como los sectores dominantes (50,1% y 32,9% respectivamente). Sin embargo, el sector del transporte y servicio de entrega sí ha incrementado proporcionalmente su incidencia, intercambiando su posición con relación a los trabajos en ubicación del cliente, que pasan al último lugar. Así, el transporte pasa este año del 5,8% en 2022 al 7,1%, mientras que los trabajos en ubicación del cliente se mantienen (4,6% en 2022 y 4,5% en 2023). Cabe destacar que aproximadamente la mitad de los trabajadores en plataformas lo hacen en el sector profesional, una realidad que no ha variado en los dos años anteriores.

A continuación, vamos a analizar los **diferentes tipos de trabajo** que de forma principal desarrollan los trabajadores en plataformas este año.

TRABAJO PRINCIPAL EN PLATAFORMAS DIGITALES



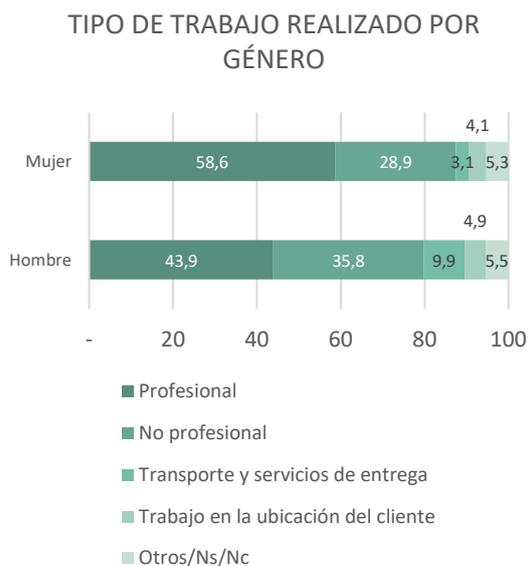
A diferencia de años anteriores en que el trabajo multimedia se situaba como el más común (18,4% en 2022, 15,6% en 2021), este año ocupa la segunda posición (12,7%) frente al trabajo administrativo que se revela como el más usual entre las personas encuestadas, casi uno de cada cinco (19,4%). Es notable como el trabajo administrativo ha experimentado un mayor crecimiento que el resto a lo largo de la serie, pasando de una tercera posición en 2021, a una segunda en 2022 hasta situarse el primero de la tabla en 2023.

Otro cambio notable lo encontramos en los servicios de traducción e interpretación, que si en 2021 se encontraban como la segunda tarea más común con un 15,1%, en 2022 cayeron hasta la octava posición con un 5,6% y este año vuelven a la parte alta de la tabla de forma más moderada en cuarta posición con un 9,1%.

Por su parte, las ventas online han ido reduciendo su importancia en los últimos años, del 12,9% en 2021 al 10,6% en 2022 y el 7,8% en 2023. El trabajo profesional digital mantiene más o menos los mismos porcentajes desde 2021, con un leve descenso este año (8,4% en 2021, 8,6% en 2022, 7,5% en 2023). Respecto del transporte y servicio de entrega, este recupera importancia respecto del 2022, pasando del 4,6% al 7,1%. Por último, se observa una tendencia a la baja de los servicios prestados en la ubicación del cliente que pasan del 8,7% en 2021, al 5,8% en 2022 para situarse en última posición con un 4,5% en 2023.

Visto esto, lo que nos interesa también es observar si existen diferencias en el tipo de trabajos realizados entre los distintos perfiles de personas que trabajan a través de plataformas digitales.

Primero nos centraremos en el **género**, donde exploraremos la reproducción de los estereotipos de género asociados a las distintas tareas consideradas.



| Tipo de Trabajo | Hombre | Mujer |
|---|--------|-------|
| Trabajo administrativo | 21,5 | 16,6 |
| Trabajo profesional digital | 7,4 | 7,7 |
| Trabajo multimedia/creativo online | 7,6 | 19,6 |
| Ventas online y soporte comercial | 8,6 | 6,7 |
| Desarrollo online de software y tecnología | 8,4 | 0,7 |
| Trabajo de redacción y traducción | 6,2 | 13,2 |
| Micro-tareas online | 5,8 | 5,6 |
| Servicios interactivos | 7,1 | 4,2 |
| Transporte y servicios de entrega | 9,9 | 3,1 |
| Servicios desarrollados en casa del cliente/ubicaciones concretas | 4,9 | 4,1 |
| Trabajo de creador de contenido en plataformas | 7,2 | 13,1 |
| Otros | 3,1 | 1,8 |
| Ns/Nc | 2,4 | 3,5 |

Podemos apreciar ciertas diferencias entre hombres y mujeres. A diferencia del año pasado, este año las mujeres desarrollan actividades profesionales con mayor frecuencia que los hombres, algo que ocurría en 2021 (actualmente un 58,6% de ellas respecto de un 43,9% de ellos; en 2022 era un 49,8% de las mujeres frente a un 53,6% de los hombres y en 2021 el 62,7% frente al 55,7% respectivamente). También se observa cómo entre las actividades profesionales, mientras que en el caso de los hombres no hay una preferencia concreta, en el caso de las mujeres destaca el trabajo multimedia (19,6%), la traducción e interpretación (13,2%) y la creación de contenido (13,1%), siendo muy marginal el desarrollo de software y tecnología (0,7%), lo que remarca la menor incidencia de las mujeres en este campo también en el entorno en plataformas (Usart, Sánchez-Canut, y Lores, 2022).. Por el contrario los hombres realizan en mayor medida actividades no profesionales (el 35,8% de ellos frente al 28,9% de ellas), y en ambos sexos destaca claramente el trabajo administrativo entre tales actividades. Una de las mayores variaciones que invierte la situación del año anterior es la dedicación por sexos en el trabajo de transporte y entrega de mercancías, pues si el año pasado las mujeres optaban por esta actividad en un 7,8% de los casos, este año lo hacen en un 3,1%, y en el caso de los hombres los porcentajes son del 2,8% en 2022 y del 9,9% en 2023. Con respecto a los servicios en ubicación del cliente, encontramos porcentajes similares para ambos sexos, el 4,1% en las mujeres y el 4,9% en los hombres. Sin embargo, para estos dos últimos casos cabe recordar que la muestra es muy reducida.

Así, si bien en 2022 no se constataba una clara reproducción en el trabajo en plataformas digitales de los estereotipos de género en el trabajo convencional, este año sucede lo contrario. De esta forma podemos ver como los hombres se concentran más en trabajos de tipo administrativo, transporte y desarrollo de software y tecnología, mientras las

mujeres optan en mayor medida por trabajos multimedia, administrativos, traducción e interpretación y creación de contenido. Lo que se encuentra en mayor consonancia con los datos recabados en 2021.

También consideraremos la **edad**, ya que se trata de una variable relevante que puede influir en el desarrollo de unas tareas u otras.



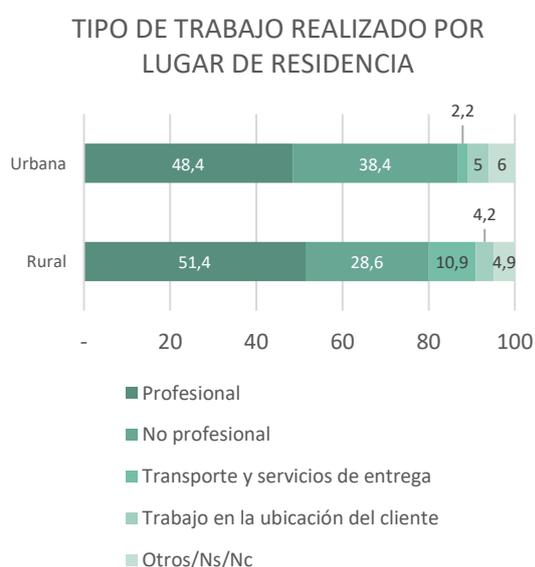
| Tipo de Trabajo | -36 años | +36 años |
|---|----------|----------|
| Trabajo administrativo | 20 | 18,3 |
| Trabajo profesional digital | 7,4 | 7,7 |
| Trabajo multimedia/creativo online | 14,4 | 9,2 |
| Ventas online y soporte comercial | 7,1 | 9,1 |
| Desarrollo online de software y tecnología | 6,1 | 3,4 |
| Trabajo de redacción y traducción | 10,6 | 6,2 |
| Micro-tareas online | 4,3 | 8,4 |
| Servicios interactivos | 5,2 | 7,4 |
| Transporte y servicios de entrega | 6,2 | 8,9 |
| Servicios desarrollados en casa del cliente/ubicaciones concretas | 6,2 | 1,3 |
| Trabajo de creador de contenido en plataformas | 6 | 17 |
| Otros | 2,5 | 2,6 |
| Ns/Nc | 4 | 0,5 |

En este caso vemos con la edad no parece un factor tan determinante este año. De hecho si el año pasado los menores de 36 años ejercían actividades profesionales y no profesionales en mayor medida que los mayores de 36 (el 55% frente al 47,4% y 33,9% frente al 25,8%), este año los porcentajes son muy similares (50,9% frente a 49,6% y 35,9% frente al 31,5%). Sin embargo, adentrándonos en las distintas actividades concretas sí observamos mayores diferencias. Así, en el sector profesional los más jóvenes desarrollan más comunmente actividades de trabajo multimedia (14,4%) y de redacción y traducción (10,6%), mientras los más mayores destacan en la creación de contenido (17%, frente al 6% de los jóvenes), seguido del trabajo multimedia (9,2%). También destaca como en relación al desarrollo de software se dedican el 6,1% de los jóvenes frente al 3,4% de los mayores. Respecto de los servicios de transporte, nuevamente como ocurría en años anteriores, los más mayores optan por este trabajo en mayor medida que los jóvenes, observándose un repunte de este tipo de actividad con respecto a la caída del año anterior (en 2021, el 15,9% de los jóvenes frente al 18,2% de los mayores, en 2022 el 3,7% frente al 6,2% y este año el 6,2% frente al 8,9%). Por su parte en las actividades desarrolladas en la ubicación del cliente, si el año pasado la presencia de los jóvenes descendió drásticamente de un 19,7% en 2021 a un testimonial 1,9% en 2022 (frente al 12,3% de los mayores de 36 el mismo año), este año se sitúa en un 6,2%,

mientras que son los mayores los que experimentan una caída importante en la actividad hasta el 1,3%.

De la misma forma que sucedía con los datos relativos al género, nuevamente observamos como los resultados de este año se contradicen con los obtenidos en 2022, y se acercan más a la realidad reflejada en 2021. Así, si respecto del género se constataba el traslado al trabajo en plataformas de los estereotipos presentes en el trabajo tradicional, también en relación a la edad vemos como los grupos más jóvenes se encuadran en mayor medida que los mayores de 36 en actividades que requieren conocimientos tecnológicos o informáticos más complejos.

En tercer lugar, el **lugar de residencia** también puede incidir en el tipo de tareas realizadas por las personas que se dedican al trabajo en plataformas digitales.

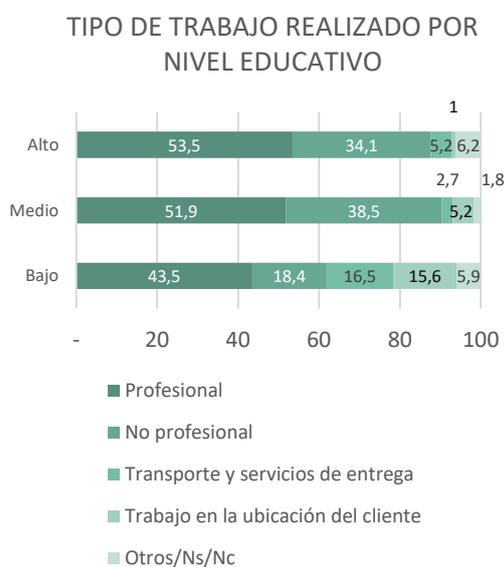


| Tipo de Trabajo | Rural | Urbana |
|---|-------|--------|
| Trabajo administrativo | 21,2 | 17,1 |
| Trabajo profesional digital | 3,9 | 12,1 |
| Trabajo multimedia/creativo online | 12,7 | 12,7 |
| Ventas online y soporte comercial | 6,1 | 9,9 |
| Desarrollo online de software y tecnología | 3,5 | 7,3 |
| Trabajo de redacción y traducción | 12,6 | 4,8 |
| Micro-tareas online | 1,2 | 11,3 |
| Servicios interactivos | 6 | 5,8 |
| Transporte y servicios de entrega | 10,9 | 2,2 |
| Servicios desarrollados en casa del cliente/ubicaciones concretas | 4,2 | 5 |
| Trabajo de creador de contenido en plataformas | 12,7 | 5,7 |
| Otros | 0,1 | 5,6 |
| Ns/Nc | 4,8 | 0,4 |

Centrándonos en el trabajo realizado por sectores, a diferencia del año pasado en que no se observaban discrepancias notables, este año en los entornos rurales la ocupación en actividades profesionales es ligeramente superior (51,4% frente al 48,4% en entornos urbanos), marcadamente inferior en actividades no profesionales (28,6% frente a 38,4%) y drásticamente superior en servicios de transporte (10,9% frente a 2,2%). Entre las actividades concretas, tenemos una importante dedicación a trabajos administrativos y a trabajos multimedia similar tanto en zonas rurales como urbanas, pero priman en el entorno rural la redacción y traducción, los servicios de entrega y la creación de contenido, mientras que en el entorno urbano los trabajos más comunes son los trabajos profesionales digitales, las micro-tareas online, las ventas y el desarrollo de software. La caída del sector del transporte y servicios de entrega en los entornos urbanos no deja de ser relevante, pues pone de manifiesto que el crecimiento que este sector ha

experimentado respecto del año anterior se ha producido en municipios inferiores a 50.000 habitantes, donde no es tan común la existencia de los llamados *raiders* ni los VTC.

Otra cuestión de interés es **el nivel educativo** de las personas encuestadas y cómo este condiciona el tipo de tareas que llevan a cabo.



| Tipo de Trabajo | Bajo | Medio | Alto |
|---|------|-------|------|
| Trabajo administrativo | 12,9 | 29,2 | 16,6 |
| Trabajo profesional digital | 4,6 | 4,1 | 9,5 |
| Trabajo multimedia/creativo online | 8,4 | 7,6 | 15,6 |
| Ventas online y soporte comercial | 5,5 | 3,8 | 9,7 |
| Desarrollo online de software y tecnología | - | 10 | 6 |
| Trabajo de redacción y traducción | 13,9 | 11,2 | 7,5 |
| Micro-tareas online | - | 5,5 | 7,8 |
| Servicios interactivos | - | 3,7 | 8,5 |
| Transporte y servicios de entrega | 16,5 | 2,7 | 5,2 |
| Servicios desarrollados en casa del cliente/ubicaciones concretas | 15,6 | 5,2 | 1 |
| Trabajo de creador de contenido en plataformas | 16,6 | 15,3 | 6,4 |
| Otros | - | 0,6 | 3,9 |
| Ns/Nc | 5,9 | 1,2 | 2,3 |

Podemos observar cómo independientemente del nivel educativo de la persona, en todos los casos las actividades de tipo profesional suponen el grueso de los trabajos desarrollados, sin embargo, éstas no tienen la misma importancia en todos los grupos. En efecto vemos como las personas con un nivel educativo alto se encuentran más representadas en el sector profesional (53,5%) que las de nivel medio (51,9%) y bajo (43,5%). Por otro lado, en las actividades no profesionales se encuentran poco representados los trabajadores con un nivel educativo bajo (18,4%) en relación con quienes tienen un nivel educativo medio (38,5%) o alto (34,1%). Destaca claramente como las personas con niveles educativos bajos se dedican mucho más a menudo a

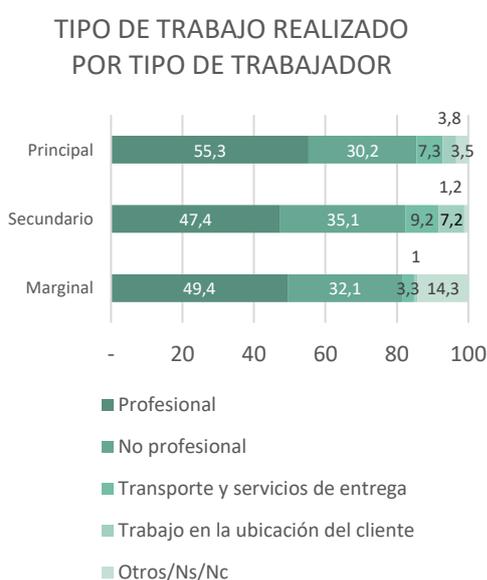
“Las personas con niveles educativos bajos se dedican más a menudo a trabajos de transporte y servicios en ubicación al cliente que el resto de trabajadores”

trabajos de transporte y servicios en ubicación al cliente que el resto de trabajadores, algo que no sucedía de forma tan marcada en años anteriores. Respecto a los tipos concretos de trabajo, todos los grupos muestran porcentajes significativos de dedicación a trabajos administrativos, pero son los de nivel medio quienes optan por este tipo con mucha mayor incidencia (el 29,3% frente al 12,9%

del nivel bajo y el 16,6% del nivel alto). Respecto del resto de trabajos, las personas con un bajo nivel de estudios se concentran en los trabajos de creación de contenido (16,6%), transporte (16,5%), servicios en ubicación del cliente (15,6%), y redacción y traducción

(13,9%); las de nivel medio en trabajos de creación de contenido (15,3%), redacción y traducción (11,2%) y desarrollo de software (10%); y las de nivel alto en trabajos multimedia (15,6%), ventas online (9,7%), trabajo profesional digital (9,5%) y servicios interactivos (8,5%). Por tanto se constata este año también como los trabajadores mejor formados se concentran más en tareas que exigen mayores estudios, y se observa una mayor tendencia a que los trabajadores con un bajo nivel formativo se dediquen a tareas menos cualificadas, como ocurría en 2021.

Por último, la dedicación al trabajo en plataformas digitales también es una variable que debemos considerar, por lo que aquí vemos las tareas desarrolladas por los distintos **tipos de trabajadores** en base a la dedicación.



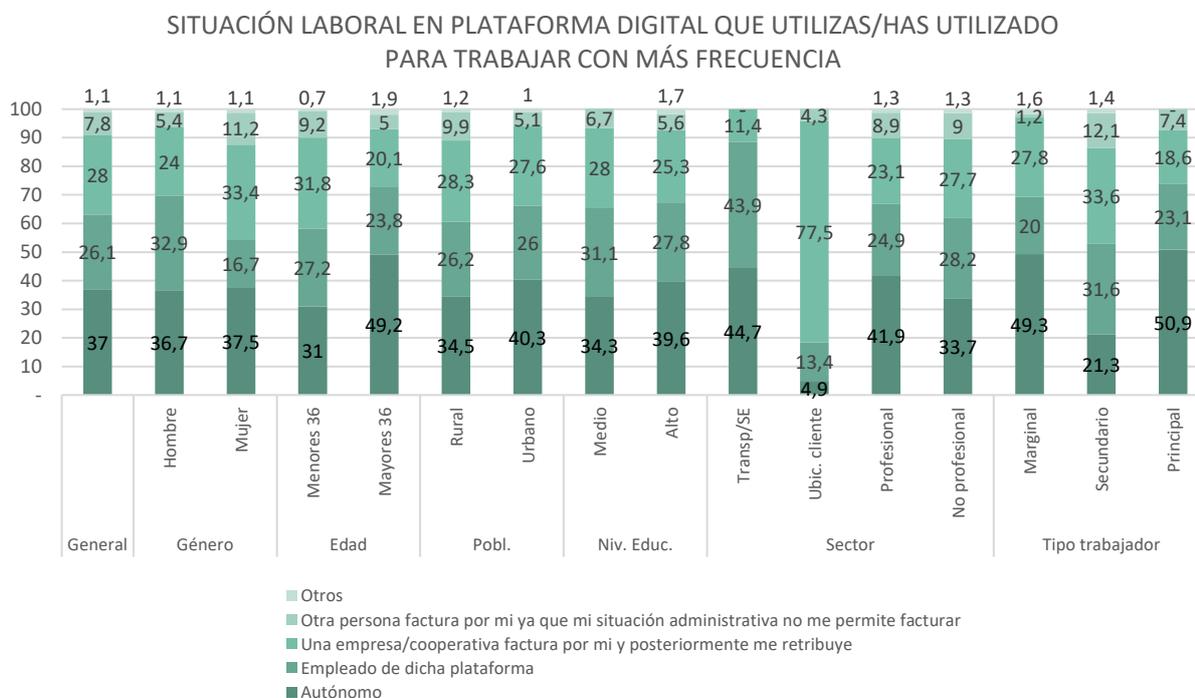
| Tipo de Trabajo | Marginal | Secundario | Principal |
|---|----------|------------|-----------|
| Trabajo administrativo | 17,6 | 25,3 | 11,4 |
| Trabajo profesional digital | 6,2 | 11,8 | 1,7 |
| Trabajo multimedia/creativo online | 16,3 | 10,8 | 12 |
| Ventas online y soporte comercial | 8,1 | 7,8 | 7,6 |
| Desarrollo online de software y tecnología | 9,8 | 2,8 | 4,6 |
| Trabajo de redacción y traducción | 2,4 | 6,9 | 19,8 |
| Micro-tareas online | 6,3 | 2 | 11,3 |
| Servicios interactivos | 13,2 | 4,3 | 1,2 |
| Transporte y servicios de entrega | 3,3 | 9,2 | 7,3 |
| Servicios desarrollados en casa del cliente/ubicaciones concretas | 1 | 7,2 | 3,8 |
| Trabajo de creador de contenido en plataformas | 1,4 | 10,9 | 15,9 |
| Otros | 7,3 | 1,2 | - |
| Ns/Nc | 7 | - | 3,5 |

En este sentido no encontramos grandes diferencias por sectores profesionales o no profesionales, aunque entre quienes se dedican al trabajo en plataformas de forma principal tienen más incidencia las actividades profesionales que entre el resto (55,3% frente al 47,4% de los trabajadores secundarios y el 49,4% de los marginales). Por tareas concretas, la mayor parte de los trabajadores marginales se concentran en tareas administrativas (17,6%), trabajo multimedia (16,3%) y servicios interactivos (13,2%), estando infrarrepresentados en los trabajos de redacción y traducción (2,4%), creación de contenido (1,4%) y ubicación del cliente (1%). Por su parte, los trabajadores secundarios se dedican preferentemente a actividades de trabajo administrativo (25,3%), trabajo profesional digital (11,8%), creación de contenido (10,9%) y multimedia (10,8%). Por último, quienes hacen del trabajo en plataformas su principal actividad se dedican con mayor frecuencia a la redacción y traducción (19,8%), creación de contenido (15,9%), trabajo administrativo (11,4%) y micro-tareas online (11,3%); y se encuentran infrarrepresentados en los servicios interactivos (1,2%) y el trabajo profesional online

(1,7%). Con respecto al año pasado, las tareas asociadas a los trabajadores altamente formados continúan situándose como actividades marginales o secundarias, sin embargo, también se observa como tareas concretas cambian su dedicación. Así, la creación de contenido y la redacción y traducción, que contaban con un carácter marcadamente marginal en 2022, se sitúan este año como actividades más propias de trabajadores principales, y sucede todo lo contrario en el trabajo multimedia y las ventas online. Por otro lado, los servicios de transporte y en ubicación del cliente pasan a caracterizarse este año como actividades secundarias.

4.2.6 Estatus laboral en la plataforma: autónomos o empleados

Centrándonos de nuevo en el **estatus laboral de los trabajadores de plataformas**, podemos señalar algunas cuestiones interesantes.



Respecto de los años anteriores, hay que reseñar como tras el importante descenso del porcentaje de autónomos y el incremento consecuente de los empleados producidos en 2022 respecto de 2021 (del 43,3% de autónomos en 2021, al 29,1% en 2022; y del 23,2% de empleados al 35,1%), este año se ha invertido tal tendencia, y, sin recuperar los datos de 2021, los autónomos superan por más de 10 puntos a los empleados (el 37% de autónomos frente al 26,1% de empleados). Otro dato reseñable es como a lo largo de estos tres años no ha dejado de crecer el porcentaje de personas que dicen facturar mediante empresas o cooperativas

“Este año los autónomos son el grupo más numeroso en el trabajo en plataformas digitales”

de facturación que les retribuyen posteriormente (el 16,3% en 2021, el 22,2% en 2022 y el 28% en 2023), lo cual no deja de sorprender cuando observamos que dicha forma de facturación no se limita a actividades marginales, sino que tiene gran presencia en casos de trabajo secundario (33,6%) y principal (18,6%).

Observando la respuesta según los distintos cruces, vemos como hay diferencias significativas. Así, igual que en años anteriores, los autónomos destacan entre los mayores de 36 años (49,2%), las personas con un nivel educativo alto (39,6%) y el sector profesional (41,9%). Por otro lado, hay importantes discrepancias respecto del año anterior en relación con el porcentaje de autónomos en el sector del transporte y de los servicios en ubicación del cliente. En 2022 había un 9,9% de autónomos en el transporte, subiendo este año al 44,7%, un dato notablemente superior a la media; mientras que, en los servicios prestados en ubicación del cliente, los autónomos eran el 34,1% en 2022 pasando este año al 4,9%. Sin embargo, este último descenso de los autónomos no se ha correspondido con un aumento de los empleados en este sector, (39,4% en 2022, 13,4% en 2023), sino que se debe a que la gran mayoría de los trabajadores en servicios en ubicación al cliente están hoy facturando a través de empresas o cooperativas de facturación (77,5%). Esta facturación mediante una empresa o cooperativa también resulta significativa entre las mujeres (33,4%) y los jóvenes (31,8%). Por su parte, el porcentaje de empleados de la plataforma se ha visto reducido en todos los grupos, destacando notablemente su reducción entre las mujeres (del 30,4% en 2022 al 16,7% en 2023).

Por último, el porcentaje de personas en una situación que no les permite facturar, ya sea por no contar con los permisos de trabajo necesarios, ya sea por hallarse en una situación incompatible con el desarrollo de una actividad económica, se ha reducido ligeramente respecto del año anterior, pasando del 11,6% al 7,8%, situación que en el caso de las mujeres se da con mucha mayor frecuencia que entre los hombres (11,2% frente al 5,4%)

Podemos deducir por tanto que, si en 2021-2022 acontecía un incremento general del

“Un tercio de quienes trabajan en plataformas se encuentra en situación irregular o de economía sumergida”

porcentaje de empleados en detrimento de los autónomos, esta situación se ha invertido en la actualidad, reduciéndose muy notablemente el número de empleados y aumentando los autónomos en prácticamente todos los sectores. Además, si bien ha bajado la facturación en nombre de un tercero, crece la facturación mediante

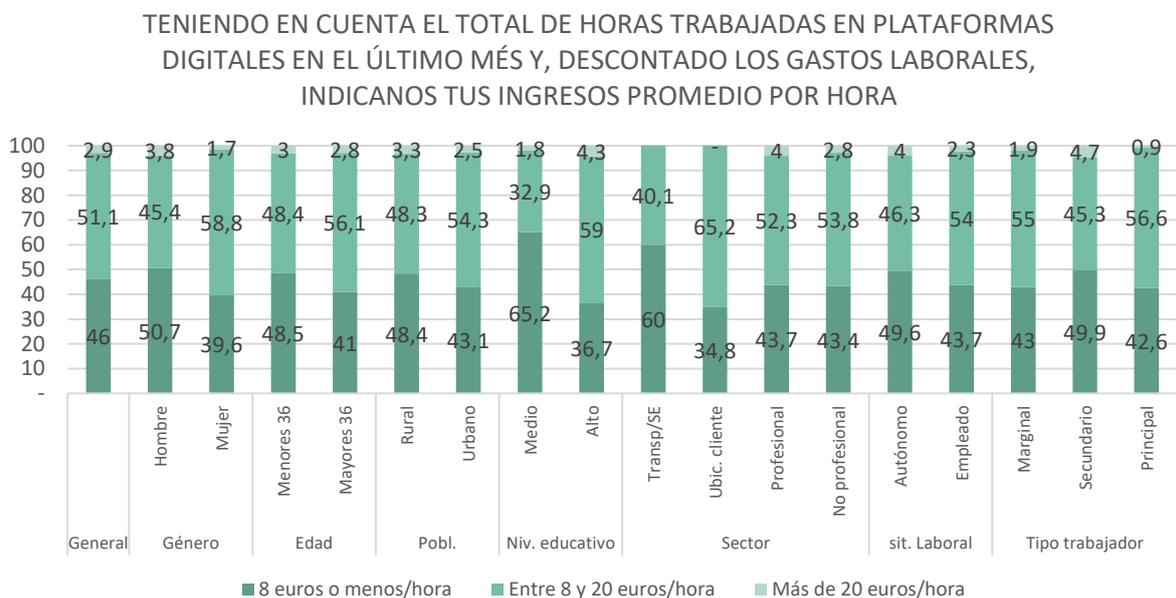
empresas o cooperativas, lo que supone mantener la situación constatada el año pasado, por la que más de un tercio de los trabajadores en plataformas se encontrarían en un situación “irregular” o sumergida, incidiendo tal situación en mayor medida entre las mujeres y los jóvenes.

5. CONDICIONES LABORALES DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS

5.1 Retribuciones

5.1.1 Ingresos

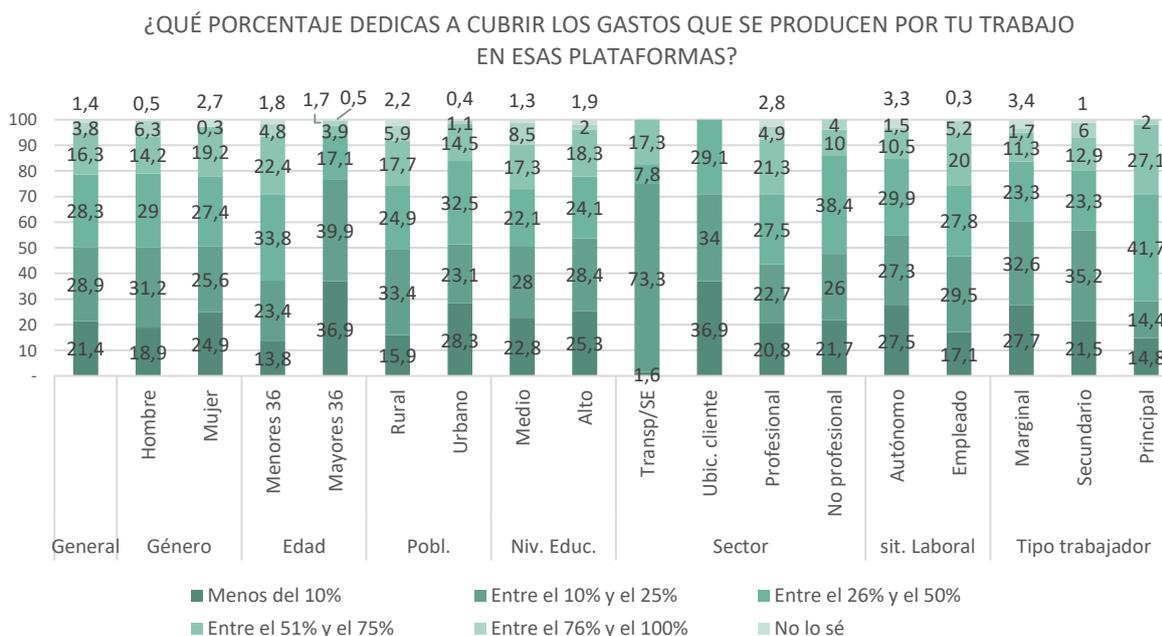
Una de las cuestiones centrales en relación con las condiciones laborales de los trabajadores es la de sus **ingresos**. En este caso, puesto que los trabajadores de plataformas digitales son retribuidos de formas bastante diversas (por hora, por tarea realizada, etc.), aquí hemos querido uniformizar pidiendo a las personas encuestadas una aproximación del dinero que reciben por hora trabajada.



De los datos obtenidos observamos como para el 46% de los encuestados, su trabajo en plataformas está retribuido por debajo de los 8 euros la hora. Teniendo en cuenta que el salario mínimo interprofesional se sitúa en unos 8,45€/hora (incluyendo vacaciones y pagas extra), el trabajo en plataformas se encuentra infrarremunerado para casi la mitad de los trabajadores. Si bien el dato supone una mejora respecto al año anterior (49,9% cobraban menos de 8€/hora), se trata de una variación ínfima, sobre todo si tenemos en cuenta el presente contexto inflacionista. Por otro lado, el porcentaje de trabajadores que reciben más de 20 euros por hora sigue siendo testimonial, manteniéndose en torno al 3%. Este año el porcentaje de hombres que ingresan menos de 8 euros la hora es bastante superior al de las mujeres, con una diferencia de unos 10 puntos (el 50,7% de hombres frente al 39,6% de mujeres). Esto supone un cambio drástico respecto a lo que ocurría el año anterior (45,4% de hombres frente al 57,7% de las mujeres), sin embargo, cabe recordar que este año las mujeres desarrollan actividades profesionales en mayor medida que los hombres, las cuales suelen estar mejor pagadas. Encontramos también peores retribuciones en los menores de 36 años respecto de los mayores (48,5% frente al 41%),

en el entorno rural respecto del urbano (48,4% frente al 43,1%) y muy marcadamente entre los trabajadores de nivel educativo medio frente a los de nivel alto (65,2% y 36,7% respectivamente). Tales índices responden al tipo de trabajo que más se desarrolla por cada grupo. En relación con el sector de actividad, este año también se comprueba como el peor pagado resulta ser el de transporte y servicios de entrega (un 60% recibe menos de 8€/hora), aunque haya mejorado notablemente respecto del año anterior (71,4%) Por su parte entre los servicios en ubicación del cliente sucede todo lo contrario (34,8% menos de 8€/hora) si bien no deja de suponer un empeoramiento serio de las condiciones respecto al año pasado (en 2022 sólo el 15,2% recibía menos de 8€/hora). En el caso de los autónomos vs. empleados, para los autónomos es más común cobrar menos de 8 euros la hora (el 49,6% de ellos frente al 43,7% de los empleados). Por último, si el año pasado la dedicación tenía una incidencia directa, con mejores ingresos por hora conforme mayor era la dedicación, este año no parece que la misma influya en este sentido.

Otra cuestión ligada a las retribuciones del trabajo a través de plataformas digitales es la **cobertura de los gastos necesarios para llevar a cabo las tareas** asociadas al trabajo.



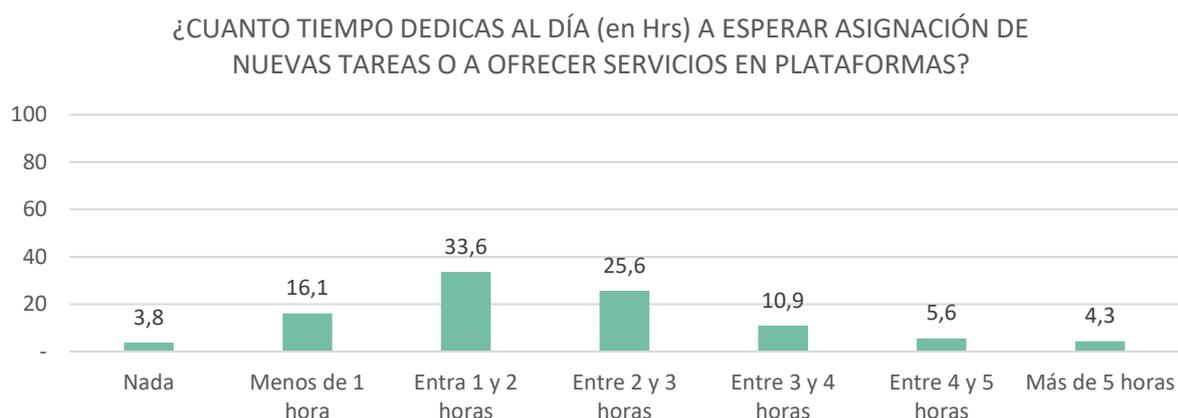
De las respuestas dadas a esta pregunta vemos como un 21,4% dedica menos del 10% de los ingresos obtenidos por su actividad en plataformas a cubrir los gastos que le ocasiona dicha actividad, un 28,9% dedican entre una cuarta parte y el 10% de lo que ingresa y un 28,3% entre una cuarta parte y la mitad. Estos porcentajes son muy similares a los obtenidos el año pasado (22,8%, 29,7% y 28,2% respectivamente) y nos indican que más de la mitad de los trabajadores de plataformas deben dedicar entre la décima parte y la mitad de lo que ganan con ello a costear esta actividad. Una situación que de hecho ha empeorado levemente, pues ha crecido algo más de 4 puntos el porcentaje de quienes dedican más de la mitad de sus ingresos.

Entre quienes dedican menos del 10% de sus ingresos a los gastos de su actividad en plataformas destacan los mayores de 36 años (36,9%), los que residen en entornos urbanos (28,3%), los que prestan servicios en ubicación del cliente (36,9%) y los autónomos (27,5%). Por su parte, entre los que dedican entre una cuarta parte y el 10% destacan sobremanera los que se dedican al transporte, con un 73,3% de los casos, en este sector. También dentro de este rango es común encontrar a los mayores de 36 años (39,9%) y a los que prestan servicios en ubicación del cliente (34%). Respecto de los grupos donde es más común dedicar entre una cuarta parte y la mitad, encontramos a los jóvenes (33,8%), a quienes residen en entornos urbanos (32,5%) y quienes desarrollan actividades profesionales. Por último, la suma de las franjas superiores, es decir, aquellos que dedican más de la mitad de sus ingresos, son principalmente jóvenes (27,2%), personas que viven en entornos rurales (23,6%), quienes tienen un nivel educativo medio (25,8%), los que ejercen actividades profesionales (26,2%) y los empleados (25,2%).

Sorprende nuevamente cómo en el caso de los empleados estos dedican una parte importante de sus ingresos a sufragar los costes de su trabajo (el 79,5% dedica más del 10% de lo que gana), cuando de acuerdo con la legislación laboral, los asalariados deberían quedar al margen de los gastos que ocasiona su trabajo.

5.1.3 Tiempo de espera para obtener el trabajo

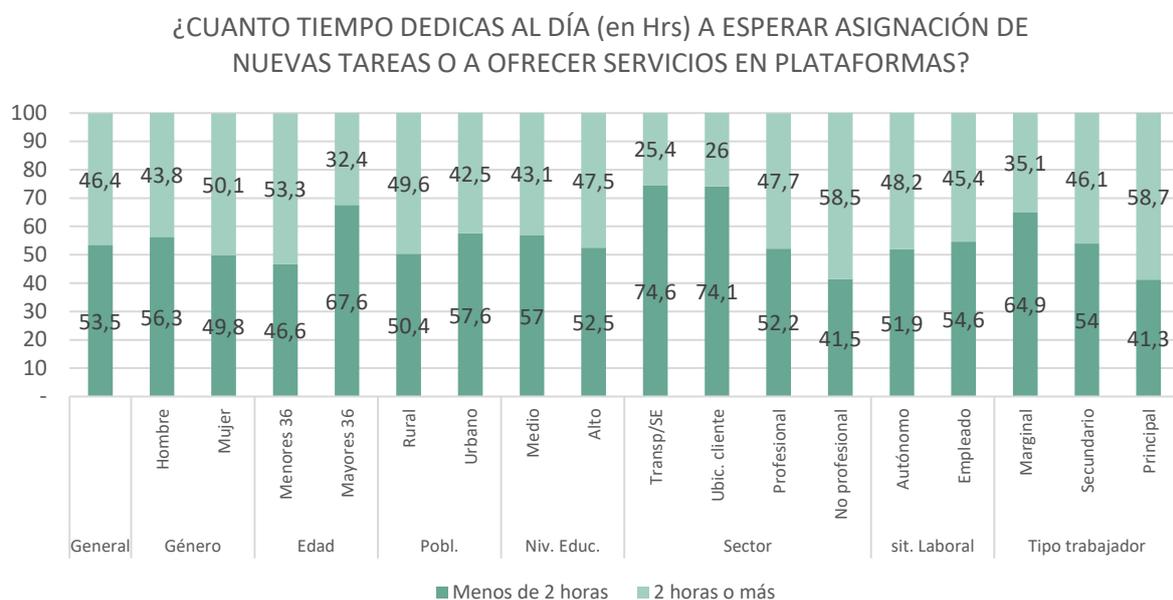
En el trabajo en plataformas digitales tiene particular relevancia **el tiempo que se dedica a esperar la asignación de una tarea**, ya que en ocasiones no se considera que este tiempo sea tiempo trabajado.



“Más de la mitad espera entre una y tres horas para recibir una nueva tarea”

Los tiempos de espera respecto del año pasado apenas han experimentado variaciones, y el periodo entre la hora y las dos horas continúa siendo el más habitual, de hecho, más de la mitad (59,2%) espera entre una y tres horas. No ha habido mejoras en la reducción de estos tiempos, es más, mientras los tramos de espera inferiores se han

reducido levemente, el caso de los que esperan más de 5 horas se ha duplicado (del 2,3% en 2022 al 4,3% en 2023).



Analizando sectorialmente los tiempos de espera, observamos cómo los que más tiempo esperan para recibir nuevas tareas son los trabajadores del sector no profesional y quienes se dedican al trabajo en plataformas con carácter principal. Por el contrario, esperan más habitualmente menos de dos horas los mayores de 36 años, los trabajadores marginales y quienes se dedican a servicios en ubicación del cliente y de transporte.

5.2 Condiciones de trabajo

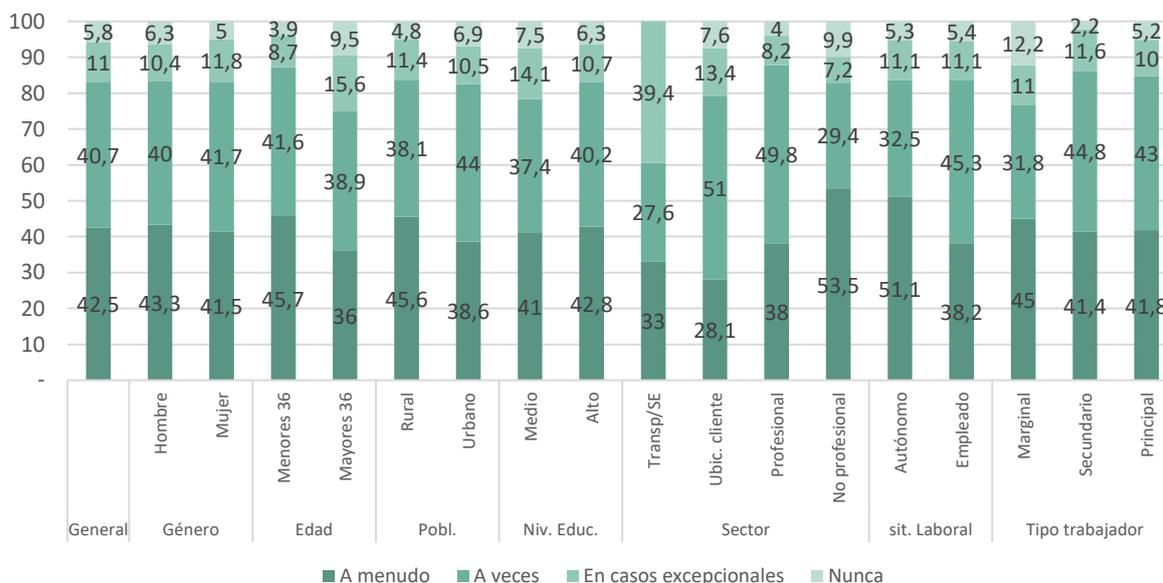
En muchas ocasiones el trabajo en plataformas digitales permite mayor flexibilidad que el trabajo convencional, lo cual, si bien supone una gran libertad para organizarse, también puede derivar en efectos negativos con horarios y jornadas poco saludables para la persona trabajadora. Para conocer la calidad de las jornadas realizadas preguntamos a los encuestados sobre el trabajo que desarrollan en horario nocturno, en fines de semana y en jornadas superiores a las diez horas.

5.2.1 Trabajo nocturno

Respecto del **trabajo con nocturnidad**, más del 80% dicen trabajar pasadas las diez de la noche con cierta frecuencia, concretamente el 42,5% dicen hacerlo a menudo y el 40,7% a veces, por lo que el trabajo nocturno resulta extremadamente común entre las personas que trabajan en plataformas digitales. De hecho, comparando los datos del año anterior, observamos como ha descendido el porcentaje de personas que decían trabajar de noche

solo a veces (del 45,1% en 2022 al 40,7%), pero ha aumentado en mayor medida el porcentaje de quienes dicen hacerlo a menudo (del 33,4% en 2022 al 42,5%), por lo que la situación este año es de un importante incremento de la incidencia del trabajo nocturno en plataformas.

¿CON QUÉ FRECUENCIA REALIZAS O REALIZABAS TU TRABAJO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS POR LA NOCHE?



Observando los diferentes sectores, podemos comprobar cómo no hay apenas variaciones en la frecuencia del trabajo nocturno en relación con el género, pero sí hay mucha mayor incidencia entre los menores de 36 años (45,7% de los jóvenes trabajan de noche a menudo, frente al 36% de los mayores) y la población rural (45,6% frente al 38,6% de la población urbana). Así mismo resulta relevante como las actividades profesionales (38%) y sobre todo las no profesionales (53,5%), tienen índices tan elevados de nocturnidad, ya que se trata en ambos casos de actividades que a priori no exigen trabajar de noche. Llama la atención como a diferencia del año anterior en el sector del transporte observamos una mayor concentración de la población entre quienes trabajan a menudo por la noche (33%) y quienes lo hacen sólo excepcionalmente (39,4%).

“Cuatro de cada cinco trabajan con cierta frecuencia pasadas las diez de la noche”

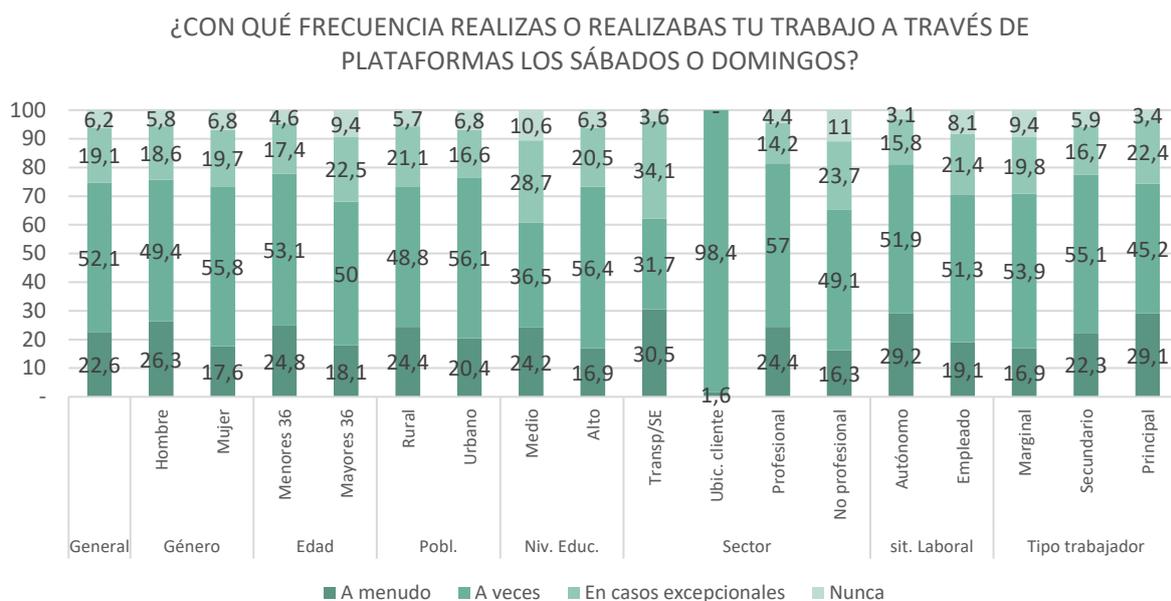
“Este año se observa un importante incremento de la incidencia del trabajo nocturno en plataformas”

Por otro lado, este año de nuevo los autónomos presentan significativamente una mayor frecuencia en el trabajo nocturno que los empleados, aunque cabe decir que en ambos casos la nocturnidad está ampliamente asentada, siendo el porcentaje de quienes no trabajan nunca por la noche o sólo excepcionalmente del 16,4% de los autónomos y el 16,5% de los empleados.

Así mismo resulta relevante como las actividades profesionales (38%) y sobre todo las no profesionales (53,5%), tienen índices tan elevados de nocturnidad, ya que se trata en ambos casos de actividades que a priori no exigen trabajar de noche. Llama la atención como a diferencia del año anterior en el sector del transporte observamos una mayor concentración de la población entre quienes trabajan a menudo por la noche (33%) y quienes lo hacen sólo excepcionalmente (39,4%).

5.2.2 Trabajo en fines de semana

Dado el carácter complementario que suele tener el trabajo en plataformas, para muchos trabajadores que deben compaginarlo con un trabajo convencional se transforma en un “trabajo de fin de semana”. Para conocer con qué incidencia ocurre esto, hemos preguntado a los encuestados por la **frecuencia con que trabajan en plataformas en sábados y domingos**.



Este año, trabajan en plataformas con cierta frecuencia los fines de semana el 74,7% de las personas preguntadas (el 52,1% a veces, el 22,6% a menudo). Con respecto al año anterior supone un incremento de casi el 5%, si bien se ha reducido el porcentaje de quienes lo hacen a menudo (del 25,2% al 22,6%) y ha aumentado notablemente el porcentaje de quienes lo hacen a veces (del 44,9% al 52,1%). Por lo que puede decirse que se mantiene estable el cambio al alza observado en 2021-2022, siendo habitual el trabajo en fines de semana.

“Se ha incrementado la frecuencia con la que se trabaja en plataformas los fines de semana”

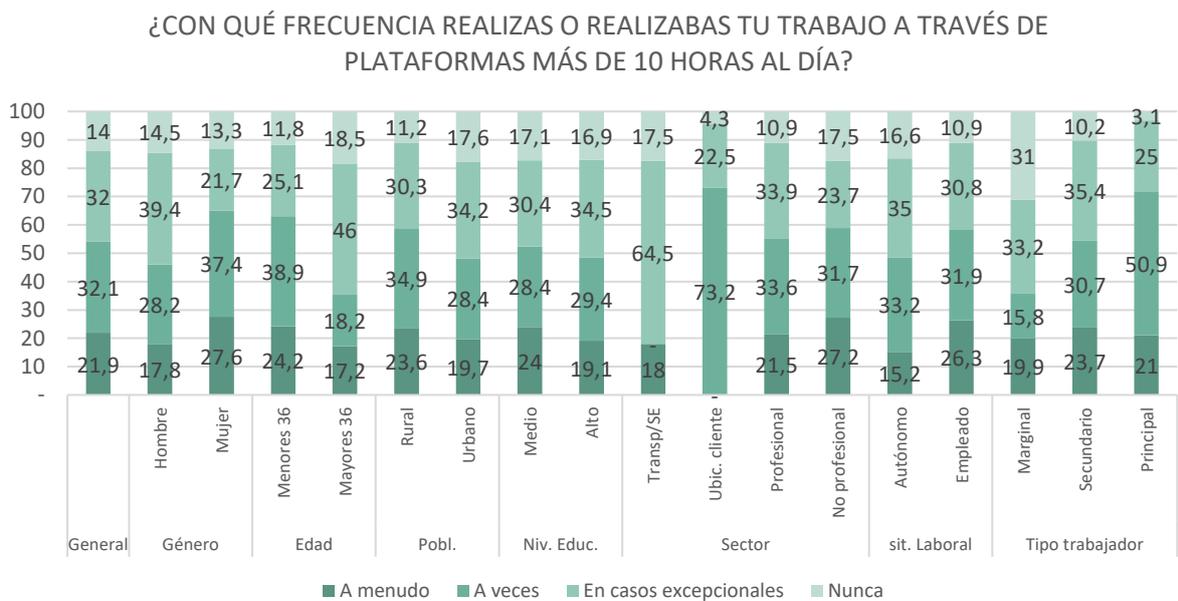
Como ya ocurría con el trabajo nocturno, vemos que los menores de 36 años, las personas de entorno rurales y los autónomos son quienes más a menudo trabajan en fines de semana. Con relación al género, para ambos sexos es habitual trabajar en fin de semana (el 73,4% de las mujeres, 75,7% de los hombres), aunque ellos lo hacen a menudo con más frecuencia de que ellas (26,3% y 17,6% respectivamente).

Llama la atención como entre los trabajadores principales, para los que cabría esperar que el trabajo en plataformas no tuviese un carácter complementario, se observa la misma incidencia que en el resto de trabajadores a trabajar los fines de semana. Esta reproducción de la situación general entre los trabajadores principales está presente también en los dos años anteriores. Por tanto, la respuesta al hecho de que el trabajo en plataformas acabe más o menos habitualmente ocupando los fines de semana no estaría tanto en que este sea el tiempo libre que deja un trabajo convencional para poder desarrollar un trabajo complementario en plataformas, sino que cuando el trabajo en plataformas supone la actividad principal, también acaba ocupando los fines de semana, incluso con mayor habitualidad (29,1% de los trabajadores principales dicen trabajar a menudo los fines de semana). Si a esto le sumamos la incidencia del trabajo nocturno, parece indicarnos que la naturaleza del trabajo en plataformas digitales tiende a desarrollarse dentro de una lógica 24/7.

“El trabajo en plataformas digitales tiende a desarrollarse en una lógica 24/7”

5.2.3 Trabajo más de 10 horas al día

Las características del trabajo en plataformas digitales hacen propicia la posibilidad de encontrarse conectado a la plataforma para trabajar durante muchas horas. De hecho, hemos visto con anterioridad que existe un porcentaje bastante importante de personas que manifiestan trabajar más de ocho horas al día. Por ello aquí hemos preguntado a los encuestados con qué **frecuencia trabajan más de diez horas en un día**.



Este año más de la mitad de las personas que trabajan en plataformas (54%) afirman que realizan jornadas superiores a 10 horas a veces (32,1%) o a menudo (21,9%). De hecho,

ha aumentado sensiblemente el porcentaje de quienes lo hacen a menudo si lo comparamos con el año anterior, cuando era el 14,2% de los encuestados. Por tanto, la tendencia a la realización de este tipo de jornadas excesivas no solo se mantiene, sino que cobra mayor fuerza.

Respecto de los diferentes sectores, entre quienes más a menudo trabajan más de 10 horas diarias destacan significativamente las mujeres, los jóvenes, quienes viven en entornos rurales y los empleados. Esto último no deja de sorprender si tenemos en cuenta que la jornada laboral ordinaria de un trabajador por cuenta ajena no puede superar, por norma general, las nueve horas diarias, y, aun así, para el caso de los que se encuentran empleados por la plataforma, el 26,3% realiza jornadas de más de 10 horas a menudo y el 31,9% lo hace a veces.

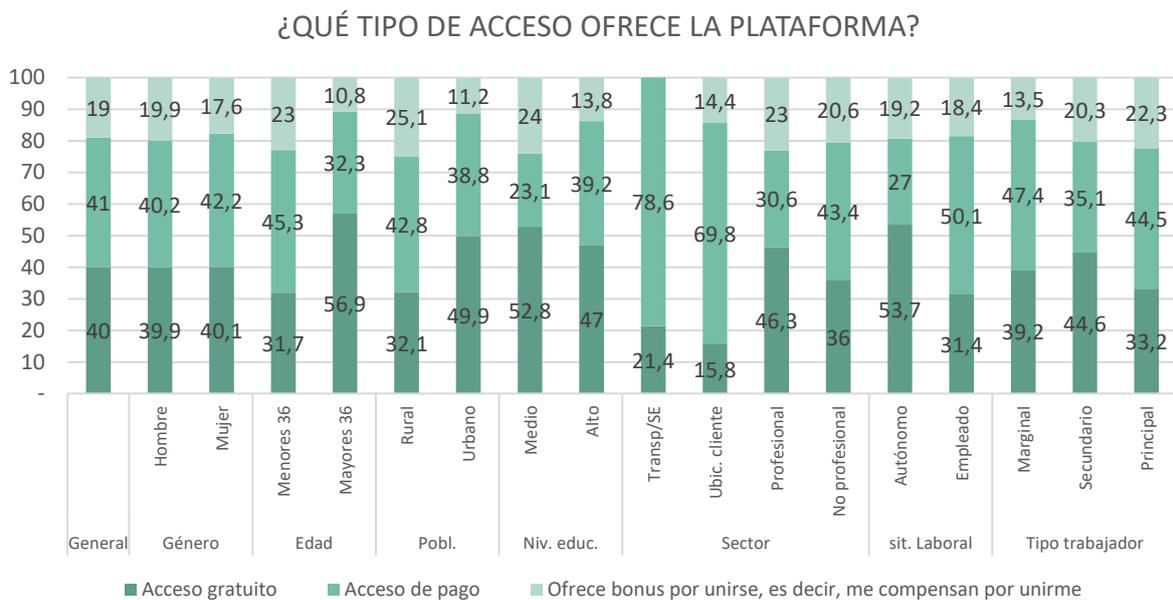
Entre los sectores por actividad, hay también marcadas diferencias. Así, es poco habitual en el transporte realizar jornadas superiores a 10 horas, aunque un 18% dice hacerlas a menudo, por el contrario, el resto sólo las hace excepcionalmente (64,5%) o nunca (17,5%). En los servicios en ubicación del cliente, nadie realiza a menudo tales jornadas mientras que la inmensa mayoría dice realizarlas a veces (73,2%).

En el caso del tipo de trabajador, los datos nos cuentan como a mayor dedicación, más habitual se vuelve la realización de jornadas excesivas. Así, quienes realizan a veces o a menudo jornadas de más de 10 horas son el 35,7% de los trabajadores marginales, el 54,4% de los secundarios y el 71,9% de los principales. Esta relación directa entre jornadas excesivas y dedicación no deja de constatarse en los dos años anteriores. Por tanto, los datos reflejan que el trabajo en plataformas acaba sometiendo a jornadas excesivas a quienes pretenden tener este como su actividad principal.

6. Características de las plataformas digitales

6.1 Acceso a la plataforma

Para conocer mejor las características de las plataformas bajo las que operan este tipo de trabajadores primero nos centraremos en el **acceso** a las mismas. Por ello aquí hemos querido conocer el **tipo de acceso que ofrece la plataforma a los trabajadores**, catalogándolos en tres tipos: acceso de pago, acceso gratuito o aquellos casos en que se ofrece una compensación por parte de la plataforma.



Por tercer año consecutivo aumenta el porcentaje de trabajadores que dicen tener que pagar para poder acceder a la plataforma (23% en 2021, 36,6% en 2022, 41% en 2023) en detrimento del acceso gratuito (63,7% en 2021. 50,4% en 2022, 40% en 2023). Aunque siguen siendo mayoría la suma de los que acceden sin pagar (60% gratuito o con un bonus por entrar), la tendencia es a que el trabajo en plataformas conlleve un coste asociado al uso de este medio para el trabajador.

“Aumenta hasta el 41% el porcentaje de trabajadores que dicen tener que pagar para acceder a la plataforma”

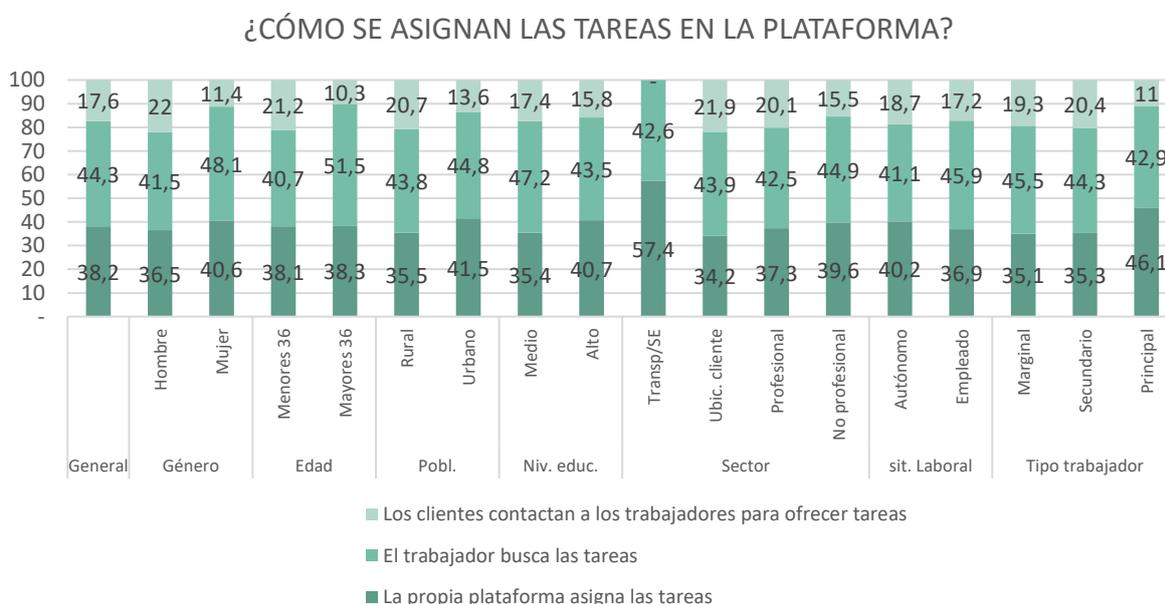
Entre los diferentes perfiles podemos encontrar ciertas diferencias. Así, como ya sucedía el año pasado, los jóvenes, la población rural y los empleados pagan por acceder a las plataformas en mayor medida (45,3%, 42,8% y 50,1% respectivamente), este último caso es muy significativo pues nos indica que uno de cada dos empleados se encuentra en una situación en la que acaba pagando a la plataforma por poder trabajar. Respecto del género no se encuentran diferencias reseñables. Por sectores de actividad, a diferencia de lo que ocurría el año pasado, este año en el sector del transporte y de los servicios en ubicación

del cliente son mayoría quienes acceden mediante pago (78,6% en transporte y 69,8% en ubicación del cliente), mientras que los que ofrecen servicios profesionales pagan por acceder significativamente en un porcentaje menor de los casos (30,6%).

6.2 Relación entre la plataforma y el trabajador

6.2.1 Asignación de tareas

Cómo se **asignan finalmente las tareas** a los trabajadores es una cuestión fundamental que determina el tipo de relación entre la plataforma y el trabajador. En este sentido hemos preguntado a las personas que trabajan en plataformas si son ellas mismas quienes buscan las tareas que llevar a cabo, si estas son asignadas directamente por la plataforma o si los clientes pueden elegir al trabajador específicamente.

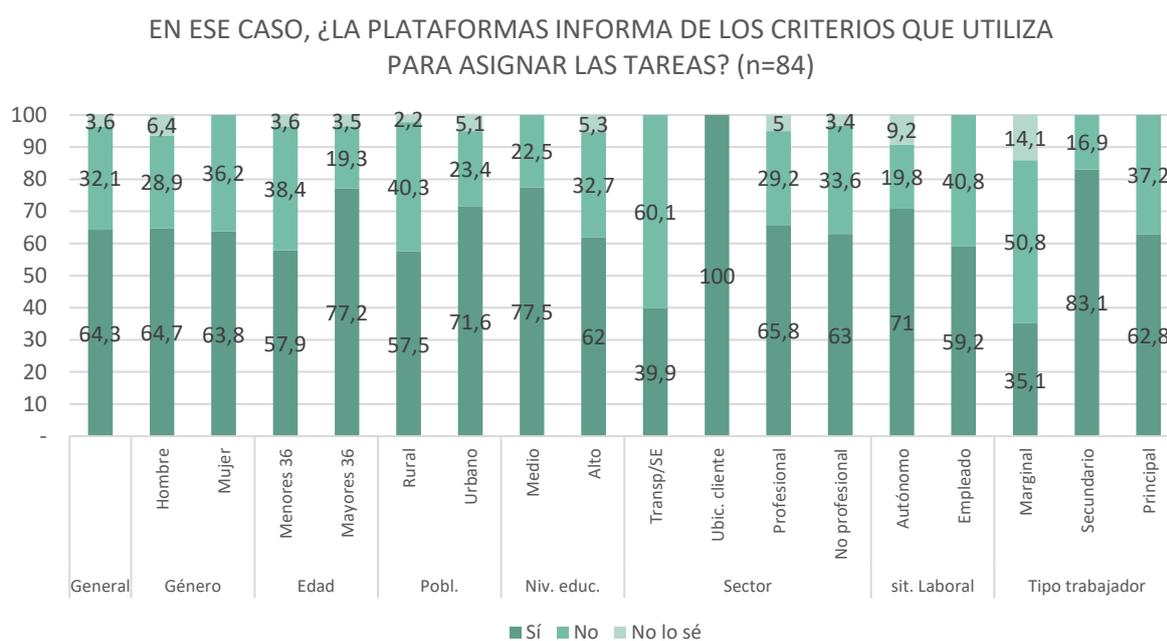


Este año las respuestas recuerdan más a las obtenidas en 2021 que a las del año pasado. Así, el 38,2% dice ser la plataforma quien asigna el trabajo (34,1% en 2021, 42,9% en 2022), el 44,3% elige qué tareas quiere realizar (47,1% en 2021, 38,8% en 2022) y en el 17,6% de los casos la decisión es del cliente (18,8% en 2021, 18,3% en 2022).

Entre las personas que refieren que la plataforma asigna sus tareas destacan las mujeres (40,6%) respecto de los hombres (36,5%), las personas de entornos urbanos (41,5% frente al 35,5% de los entornos rurales) y los trabajadores principales (46,1%). Por sectores destaca como en el caso del transporte es mayoritaria la asignación por parte de la plataforma (57,4%).

Como ya pudimos observar el año pasado, hay un importante porcentaje de autónomos que afirman que la asignación de tareas viene determinada por la plataforma (40,2%). Teniendo en cuenta que la falta de autonomía a la hora de seleccionar clientes es un indicio de laboralidad, ello significa que alrededor de 64.018 autónomos podrían estar realmente encuadrados en una relación de laboral con la plataforma¹²

Sabiendo la magnitud de personas que están supeditadas a la asignación de tareas por parte de la plataforma es interesante conocer **en qué medida las plataformas informan de los criterios utilizados** para ello.



Una mayoría de los encuestados responden que la plataforma sí informa sobre los criterios que determinan la asignación de las tareas (64,3%), sin embargo, este porcentaje se ha reducido notablemente respecto del año anterior (77,4% en 2022). Por otro lado,

“Una de cada tres personas desconoce los criterios de asignación de tareas por parte de la plataforma”

en un 32,1% de los casos se afirma que la plataforma no proporciona información al respecto, es decir, uno de cada tres trabajadores a los que la plataforma asigna una tarea desconoce las razones de tal asignación.

En lo que respecta a los grupos concretos, encontramos que están más informados los mayores de 36 años, los que residen en entornos urbanos, quienes disponen de un nivel

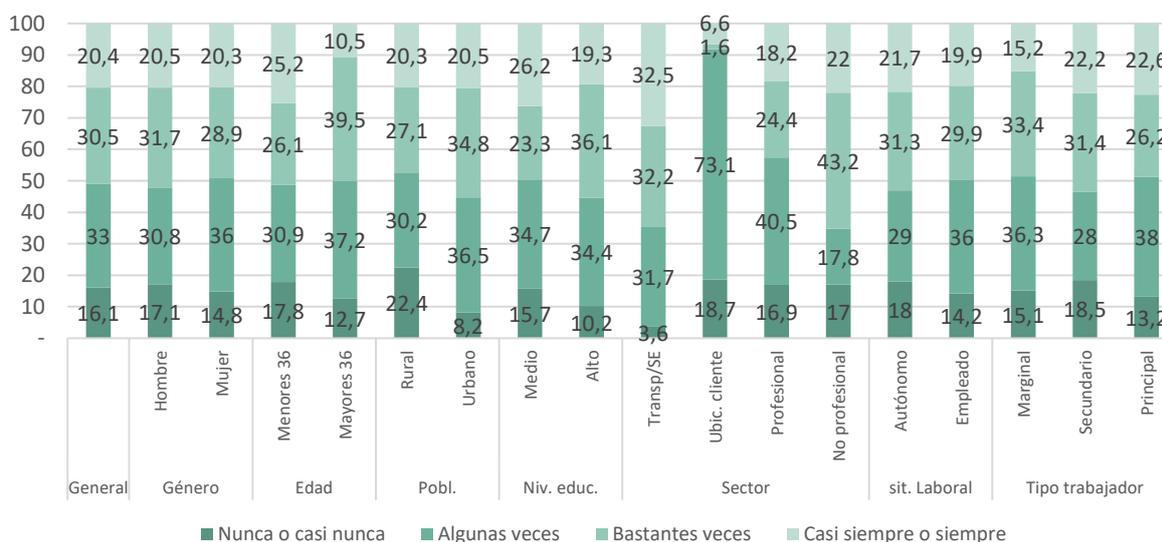
¹² Para obtener esta cifra hemos partido de los datos del censo de población de la Comunitat Valenciana (Instituto Valenciano de Estadística, 2022). A partir de la cifra de habitantes de entre 16 y 65 años (nuestro universo) hemos estimado el número de trabajadores de plataformas (a partir del 12,87% obtenido en nuestra encuesta), del número obtenido hemos estimado el número de trabajadores de plataformas autónomos (según nuestros datos, un 37% de los trabajadores de plataformas digitales). Finalmente, hemos tomado el porcentaje de trabajadores de plataformas autónomos que señalan que es la plataforma la que realiza la asignación de tareas (40,12%) y lo hemos aplicado a la última cifra que habíamos estimado (el número de trabajadores de plataformas autónomos).

educativo medio, los autónomos y los trabajadores secundarios. Sin embargo, debemos considerar que en esta pregunta la base muestral es más pequeña y al hacer los cruces entre variables en muchas ocasiones no se puede hacer el test de significatividad. Destaca por otro lado la falta de información en el caso del entorno rural, en el sector del transporte, entre los empleados y entre los trabajadores marginales.

6.2.2 Capacidad de réplica de los trabajadores

En la relación entre la plataforma y los trabajadores tiene especial interés la capacidad de interacción entre ambos. Por ello aquí planteamos la **existencia de un servicio de asistencia y resolución de conflictos para el uso de los trabajadores**.

¿TIENE UN SERVICIO DE ASISTENCIA, RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS O QUEJAS PARA EL USO DE LOS TRABAJADORES?



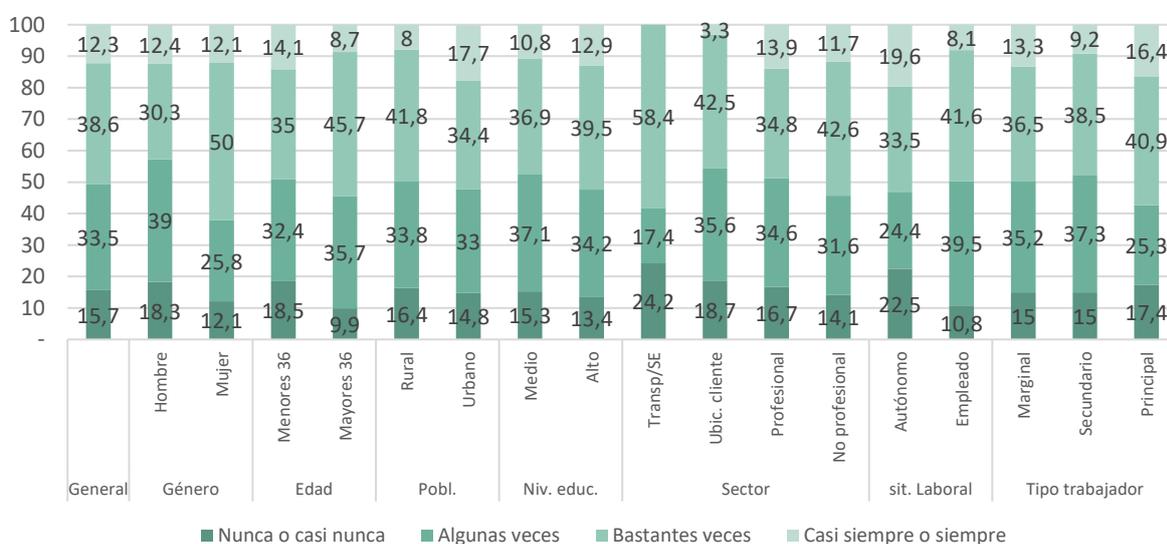
Este año se ha duplicado el porcentaje de encuestados que responden que la plataforma no cuenta con un servicio de este tipo, un 16,1% frente al 8,3% de 2022. Aunque la mayoría responde que cuentan con este servicio algunas (33%) o bastantes veces (30,5%), y se incrementa ligeramente el porcentaje de quienes dicen que cuentan siempre o casi siempre (20,4% frente al 18,9% en 2022).

Respecto de los diferentes perfiles encontramos algunas variaciones. Así, mientras que no hay diferencias reseñables por género, en cambio si encontramos diferencias por edad, ya que los encuestados más jóvenes tienden a polarizar sus respuestas, afirmando en un 25,2% contar siempre o casi siempre con este servicio y en un 17,8% nunca o casi nunca, mientras los mayores de 36 años responden en un 10,5% y 12,7% respectivamente. También en entornos rurales dicen no disponer nunca o casi nunca de tal servicio (22,4%) en mucha mayor medida que en entornos urbanos (8,2%). Por sectores, en los

transportes se afirma disponer con bastante mayor frecuencia que en el resto (32,5% siempre, 32,2% bastantes veces), mientras que en ubicación al cliente el 73,1% dice disponer del mismo solo algunas veces. Por su parte los profesionales cuentan con el servicio en menor medida que los no profesionales (el 42,6% de los profesionales dicen contar siempre o bastantes veces, frente al 65,2% de los no profesionales). En el resto de los casos no se observan variaciones significativas.

En una línea similar, también se ha planteado a los individuos encuestados si **la plataforma ofrece mecanismos para que los trabajadores cuestionen las decisiones adoptadas**.

OFRECE MECANISMOS PARA QUE EL TRABAJADOR CUESTIONE LAS DECISIONES ADOPTADAS QUE LE AFECTAN?

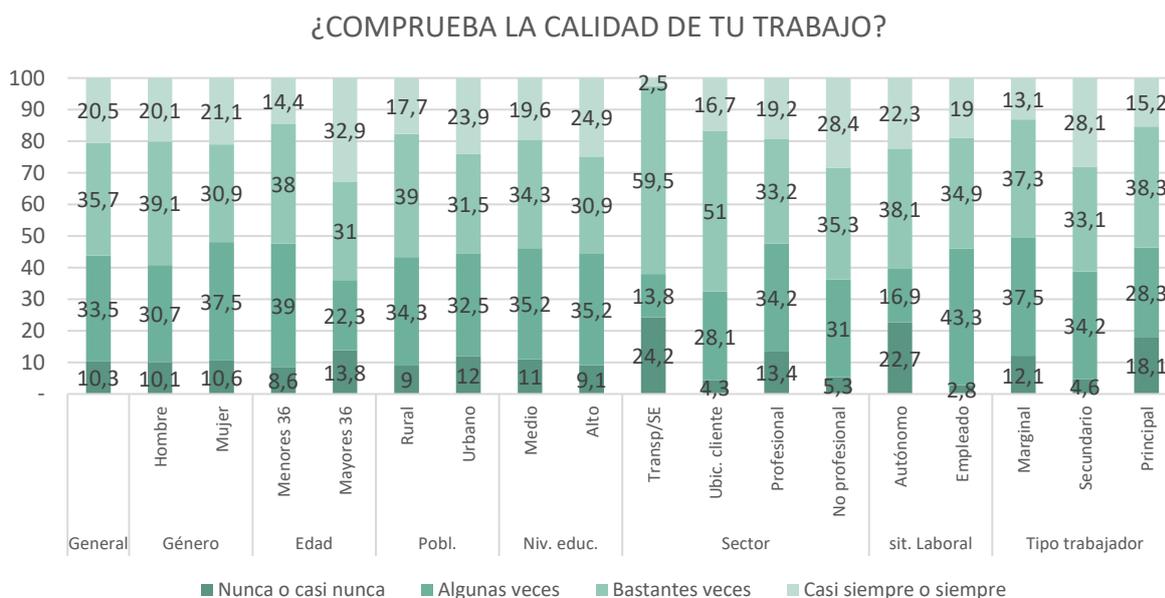


En este caso la mayoría de los encuestados indican que la plataforma ofrece estos mecanismos siempre o bastantes veces en un 50,9% de los casos, algo menos que el año pasado cuando respondían de esta forma el 52,8%. Si el año pasado ya se anotaba que la carencia de estos mecanismos puede generar riesgos psicosociales en el trabajador (OSALAN, 2020), este año debe mantenerse tal preocupación, pues no se aprecia una mejora en los indicadores, de hecho, alrededor del 15% sigue manifestado que nunca o casi nunca existe la posibilidad de cuestionar las decisiones.

Entre quienes más señalan que no existen con asiduidad mecanismos de cuestionamiento están los hombres respecto de las mujeres (el 57,3% de los hombres dicen no contar nunca o sólo algunas veces con estos mecanismos, frente al 37,9% de las mujeres). Encontramos nuevamente mayor polarización de las respuestas entre los menores de 36 años respecto de los mayores, y también entre los autónomos respecto de los empleados, donde el 19,6% dicen contar siempre o casi siempre con medios de réplica, mientras que el 22,5% dice que estos no existen nunca o casi nunca.

6.2.3 Control y seguimiento

Otro factor importante en la relación entre las personas que trabajan en plataformas y las propias plataformas son los mecanismos de control y seguimiento que éstas despliegan sobre la actividad de aquellas. Por ello consideraremos diversas cuestiones relacionadas con estos mecanismos, comenzando por comprobar en qué medida las plataformas **comprueban la calidad** del trabajo desarrollado.



En general observamos cómo la revisión del trabajo que se realiza en plataformas por parte de estas es algo generalizado. Así, más de la mitad (56,2%) afirman que su trabajo es valorado por la plataforma siempre (20,5%) o en bastantes ocasiones (35,7%), mientras que un 33,5% dice estar sometido a valoración algunas veces y sólo el 10,3% aseguran que esto no sucede nunca o casi nunca. Respecto al año pasado los datos apenas presentan variaciones en este sentido.

“El 89,7% dice que la plataforma revisa la calidad de su trabajo al menos algunas veces”

Entre las personas que responden más afirmativamente estar sometidas a un control de calidad por parte de la plataforma encontramos a los mayores de 36 años (63,9% siempre o bastantes veces), a los que se dedican al sector no profesional (63,7%), a los autónomos (60,4%) y a los trabajadores secundarios (61,2%). Por el contrario, quienes menos señalan esto son las mujeres (48,1%), los menores de 36 años (47,6%), los profesionales (47,6%), los empleados (46,1%) y los trabajadores marginales (49,6%), si bien no hay ningún grupo que se aleje significativamente en este sentido (ninguno supera el 50%).

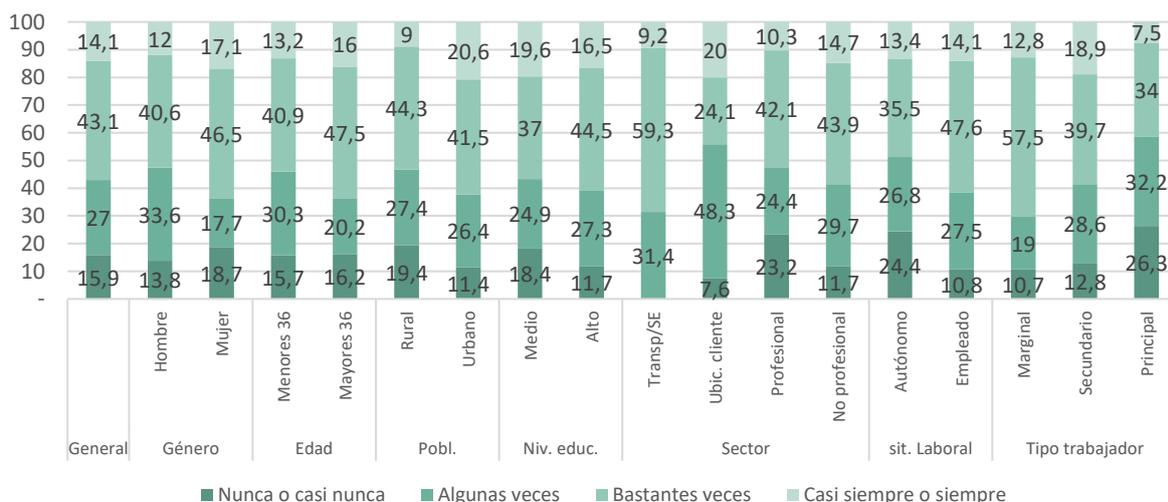
Atendiendo sólo a quienes dicen que la plataforma comprueba siempre o casi siempre la calidad de su trabajo observamos como quienes tienen más 36 años (32,9%), niveles altos

de estudios (24,9%), trabajan en el sector no profesional (28,4%) y su dedicación en plataformas tiene carácter secundario (28,1%) son quienes más manifiestan esta opción. Así mismo también los mayores de 36 años (13,8%), los profesionales (13,4%), los trabajadores principales (18,1%) y sobre todo los autónomos (22,7%) son quienes más responden que la plataforma no comprueba nunca o casi nunca la calidad de su trabajo.

En el caso de los autónomos, aunque este 22,7% pueda parecer elevado, lo cierto es que se trata de un porcentaje muy bajo si tenemos en cuenta que, de acuerdo con la legislación, la vigilancia o el control sobre el trabajo realizado se considera un indicio de laboralidad. Así, el hecho de que, como ya sucediera el año pasado, un 60,4% de los autónomos digan estar sometidos siempre o bastantes veces a este control, nos arroja una cifra de 96.377 autónomos que pueden ser reclasificados como asalariados¹³.

Siguiendo en la línea de los mecanismos de control que ejerce la plataforma, interesa también conocer si esta realiza un **seguimiento constante en el desempeño del trabajo**.

¿HACE UN SEGUIMIENTO CONSTANTE DE TU DESEMPEÑO MIENTRAS TRABAJAS?



En este caso seguimos nuevamente ante un panorama generalizado de control por parte de la plataforma. De esta forma, el 57,2% de los encuestados dice estar sometido a seguimiento siempre (14,1%) o en bastantes ocasiones (43,1%), mientras el 42,9% lo está algunas veces

“Un 84,1% de las personas encuestadas aseguran que al menos algunas veces la plataforma ha realizado un seguimiento de su trabajo”

¹³ Para obtener esta cifra hemos partido de los datos del censo de población de la Comunitat Valenciana (Instituto Valenciano de Estadística, 2022). A partir de la cifra de habitantes de entre 16 y 65 años (nuestro universo) hemos estimado el número de trabajadores de plataformas (a partir del 12,87% obtenido en nuestra encuesta), del número obtenido hemos estimado el número de trabajadores de plataformas autónomos (según nuestros datos, un 37% de los trabajadores de plataformas digitales). Finalmente, hemos tomado el porcentaje de trabajadores de plataformas autónomos que señalan que la plataforma comprueba la calidad de su trabajo habitualmente (60,4%) y lo hemos aplicado a la última cifra que habíamos estimado (el número de trabajadores de plataformas autónomos).

(27%) o nunca (15,9%). Si bien el seguimiento también estaba generalizado el año anterior, cabe decir que han descendido quienes dicen estar bajo seguimiento siempre (21,4% en 2022) y han aumentado quienes no lo están nunca (10,3% en 2022), sin embargo, también han descendido notablemente quienes sólo lo están a veces (36,8% en 2022) y han aumentado mucho quienes lo están bastantes veces (31,4% en 2022).

Entre los distintos perfiles de trabajadores encontramos algunas diferencias. Así, en relación al género, las mujeres (63,6% siempre o bastantes veces) se encuentran más sometidas a seguimiento que los hombres (52,6%). También ocurre lo mismo con los mayores de 36 años (63,5%) en relación con los más jóvenes (54,1%) y con los empleados (61,7%) respecto de los autónomos (48,9%).

En este último caso no podemos dejar de llamar la atención en que, aunque los autónomos presentan uno de los índices más bajos en el seguimiento continuo de sus

“Solo uno de cada cuatro trabajadores por cuenta ajena dice no estar sometido a seguimiento por parte de la plataforma”

tareas por parte de la plataforma, aproximadamente sólo uno de cada cuatro (24,4%) dice no estar sometido a este control. Si tenemos en cuenta que la vigilancia en el desempeño del trabajo es un indicador de laboralidad y que un 48,9% de los autónomos dicen estar sometidos a esta vigilancia siempre

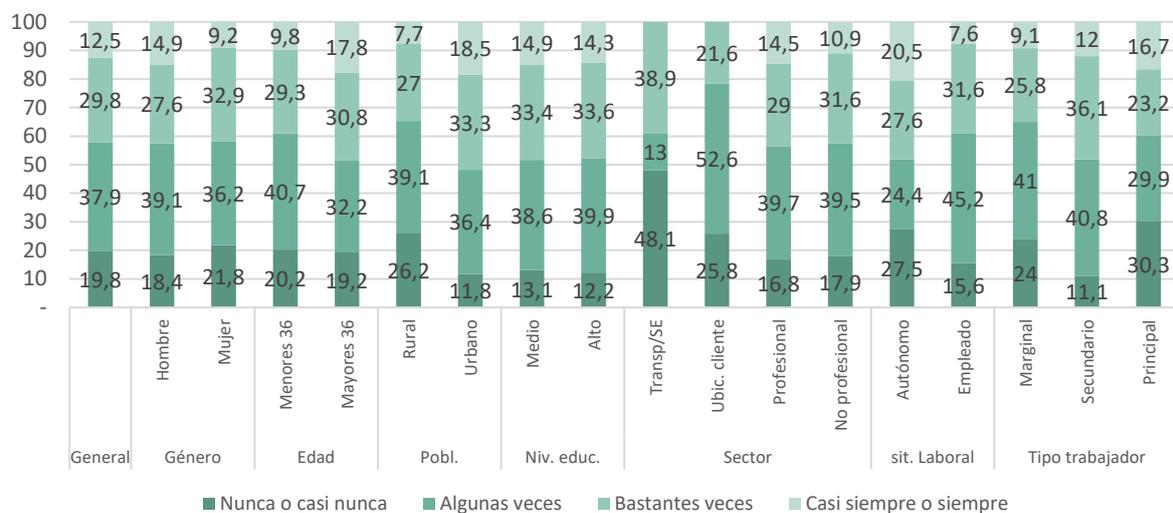
o bastantes veces, podemos concluir que cerca de 78.027 autónomos en la Comunidad Valenciana que operan en plataformas serían realmente trabajadores de dichas plataformas¹⁴.

Respecto de los diferentes sectores se aprecia un mayor seguimiento en las actividades no profesionales y en el transporte que en las profesionales y los servicios prestados en ubicación al cliente. Si observamos el tipo de trabajador, vemos claramente como el seguimiento constante aumenta conforme la dedicación es menor, así los trabajadores marginales dicen estar bajo seguimiento siempre o bastantes veces en un 70,3% de los casos, los secundarios en un 58,6% y los principales en un 41,5%. Esto puede deberse a una mejor confianza por parte de la plataforma respecto de aquellos que hacen un uso más asiduo de la misma en el desempeño de sus tareas.

Otra forma de control que hemos considerado es la exigencia de respetar **normas sobre apariencia, conducta o la forma de realización de la tarea**.

¹⁴ Para obtener esta cifra hemos partido de los datos del censo de población de la Comunitat Valenciana (Instituto Valenciano de Estadística, 2022). A partir de la cifra de habitantes de entre 16 y 65 años (nuestro universo) hemos estimado el número de trabajadores de plataformas (a partir del 12,87% obtenido en nuestra encuesta), del número obtenido hemos estimado el número de trabajadores de plataformas autónomos (según nuestros datos, un 37% de los trabajadores de plataformas digitales). Finalmente, hemos tomado el porcentaje de trabajadores de plataformas autónomos que señalan encontrarse usualmente bajo seguimiento en el desempeño de su trabajo (48,9%) y lo hemos aplicado a la última cifra que habíamos estimado (el número de trabajadores de plataformas autónomos).

¿LA PLATAFORMA TE EXIGE QUE RESPETES NORMAS ESPECÍFICAS DE APARIENCIA/CONDUCTA CON EL DESTINATARIO DEL SERVICIO O SOBRE LA REALIZACIÓN DE TU TRABAJO?



Si bien este tipo de comportamiento se ha visto algo reducido respecto del año pasado, un importante porcentaje sigue viéndose obligado a cumplir con normas de apariencia y/o de conducta por parte de la plataforma, en concreto el 42,3% (48,5% en 2022) dicen que esta exigencia está siempre (12,5% este año, 18% en 2022) o bastantes veces (29,8%, 30,5% en 2022) presente, mientras el 57,2% (51,5% en 2022) dicen que tales exigencia se dan algunas veces (37,9% este año, 35,3% en 2022) o nunca (19,8%, 16,2% en 2022). Por tanto, sigue siendo una práctica muy extendida exigir por parte de la plataforma que quien realiza un trabajo mediante la misma se ciña a una apariencia y una forma de comportarse concretas.

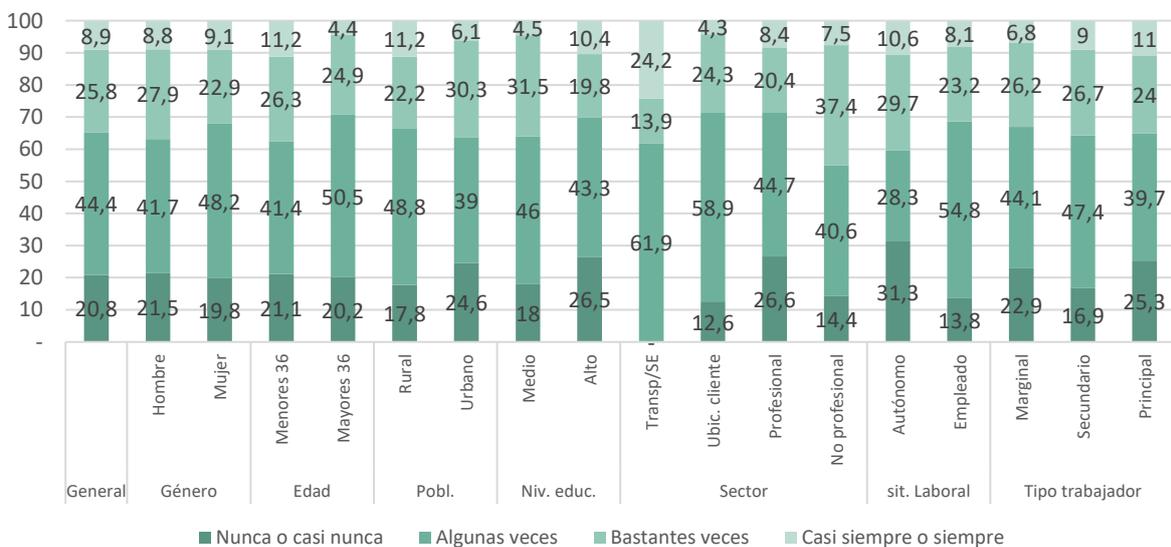
Entrando ya en el análisis según los perfiles de las personas encuestadas, en el caso del género no encontramos grandes diferencias, mientras que, por edades, los más mayores dicen encontrarse ante estas exigencias en mayor medida que los más jóvenes (un 48,6% de los mayores siempre o bastantes veces frente al 39,1% de los jóvenes). También en los entornos rurales se exige mucho menos un código de apariencia o comportamiento (34,7%) que en los entornos urbanos (51,8%). El nivel educativo o el ejercicio de actividades profesionales o no profesionales no parecen afectar significativamente. Por otro lado, quienes se dedican a prestar servicios en la ubicación del cliente dicen encontrar estas exigencias en mucha menor medida que el resto, pues sólo el 21,6% las encuentra bastantes veces, mientras el 52,6% lo hace algunas veces y el 25,8% nunca o casi nunca; también en el caso del sector del transporte estas exigencias inciden en menor medida que en otros sectores, el 38,9% dice que existen bastantes veces, pero un 13% sólo a veces y un remarcable 48,1% dice no encontrarse nunca con ellas. Sin embargo, para estos dos últimos sectores, la muestra es bastante reducida y los datos deben tomarse con cautela.

Cabe destacar que los autónomos dicen estar sometidos a estas exigencias incluso en mayor medida que los empleados. De hecho, el 48,1% lo están siempre o bastantes veces frente al 39,2% de los trabajadores por cuenta ajena. Si bien el 27,5% de los autónomos afirman que estas exigencias no se dan nunca o casi nunca, un 20,5%, bastante por encima de la media, dicen encontrarlas siempre o casi siempre. Si tenemos en cuenta que exigir una apariencia determinada o una concreta forma de comportarse a quien desempeña un trabajo es un claro indicador de laboralidad como muestra del ejercicio de poder de dirección empresarial, podemos concluir que aproximadamente 76.751 de trabajadores por cuenta propia deberían ser reclasificados como asalariados de las plataformas.¹⁵

“Los autónomos dicen estar sometidos a exigencias en la vestimenta o la conducta en mayor medida que los empleados”

Asimismo, en este apartado también hemos querido considerar la libertad que tienen los trabajadores de plataformas digitales para **crear su propia base de clientes o realizar trabajos para un tercero**.

¿LA PLATAFORMA RESTRINGE TU CAPACIDAD DE CREAR TU PROPIA BASE DE CLIENTES O DE REALIZAR TRABAJOS PARA UN TERCERO?



En este caso observamos cómo en un 79,2% de las ocasiones las personas que trabajan en plataformas ven restringida su capacidad para crear su propia base de clientes o

¹⁵ Para obtener esta cifra hemos partido de los datos del censo de población de la Comunitat Valenciana (Instituto Valenciano de Estadística, 2022). A partir de la cifra de habitantes de entre 16 y 65 años (nuestro universo) hemos estimado el número de trabajadores de plataformas (a partir del 12,87% obtenido en nuestra encuesta), del número obtenido hemos estimado el número de trabajadores de plataformas autónomos (según nuestros datos, un 37% de los trabajadores de plataformas digitales). Finalmente, hemos tomado el porcentaje de trabajadores de plataformas autónomos que señalan encontrarse sometidos a exigencias de apariencia y/o conducta en su trabajo siempre o bastantes veces (48,1%) y lo hemos aplicado a la última cifra que habíamos estimado (el número de trabajadores de plataformas autónomos).

trabajar para un tercero al menos algunas veces, si bien sólo es habitual para el 34,7% de los encuestados (el 8,9% dicen que esto sucede siempre o casi siempre y el 25,8% que ocurre bastantes veces). Los datos son bastante similares a los del año anterior, con una variación de cerca de cinco puntos menos entre quienes contestaban que ocurría bastantes veces (30,4% en 2022) y cinco puntos más entre quienes respondían algunas veces (39,7% en 2022).

Entre los diferentes perfiles encuestados, no hay apenas diferencias significativas. Aun así, podemos apreciar como los menores de 36 encuentran mayores obstáculos para crear su cartera de clientes (el 37,5% encuentran restricciones siempre o bastantes veces) que los más mayores (29,3%), los hombres algo más que las mujeres (36,7% frente al 32%) y quienes tienen un nivel educativo medio (36%) respecto de quienes tienen niveles altos (30,2%). Entre los distintos sectores, quien ejerce actividades profesionales tiene mayor libertad que quienes desarrollan actividades no profesionales (el 28,8% de los profesionales encuentran habitualmente restricciones frente al 44,9% de los no profesionales). Respecto al tipo de trabajador, marginal, secundario o principal, no parece que la dedicación incida especialmente en este tipo de restricciones.

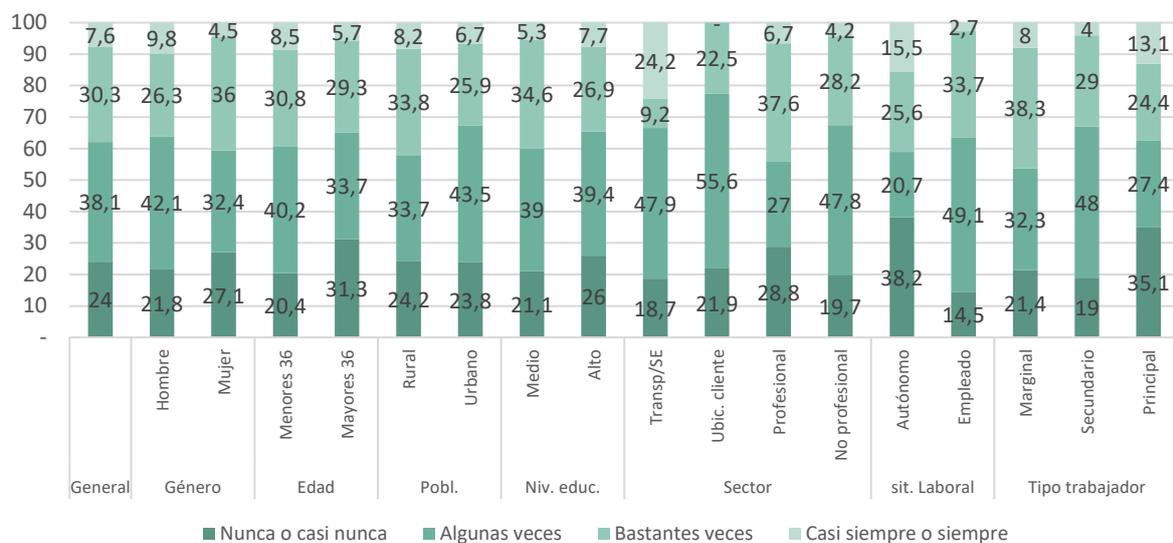
Por otro lado, respecto de los autónomos, sólo un 31,3% responden que no sufren estas restricciones nunca o casi nunca. Si bien este porcentaje es el más elevado de los grupos, no podemos obviar que la restricción de la capacidad para captar clientes o de trabajar para terceros supone una falta de libertad en el desarrollo del propio negocio que nos indicaría que no estamos ante un verdadero autónomo. De hecho, un importante 40,3% de los autónomos indica que estas restricciones suceden siempre o con bastante frecuencia, por lo que podemos estar hablando de un total de 64.305 personas que podrían ser reclasificadas como trabajadores de la plataforma¹⁶.

6.2.4 Subcontratación

Otro de los aspectos tratados en este punto es si **la plataforma permite a los trabajadores contratar substitutos o subcontratar** su trabajo.

¹⁶ Para obtener esta cifra hemos partido de los datos del censo de población de la Comunitat Valenciana (Instituto Valenciano de Estadística, 2022). A partir de la cifra de habitantes de entre 16 y 65 años (nuestro universo) hemos estimado el número de trabajadores de plataformas (a partir del 12,87% obtenido en nuestra encuesta), del número obtenido hemos estimado el número de trabajadores de plataformas autónomos (según nuestros datos, un 37% de los trabajadores de plataformas digitales). Finalmente, hemos tomado el porcentaje de trabajadores de plataformas autónomos que señalan tener siempre o bastantes veces limitada su capacidad de crear su propia cartera de clientes o de trabajar para un tercero (40,3%) y lo hemos aplicado a la última cifra que habíamos estimado (el número de trabajadores de plataformas autónomos).

¿LA PLATAFORMA TE PERMITE CONTRATAR SUSTITUTOS O SUBCONTRATAR EL TRABAJO QUE REALIZAS PARA ELLA?



De acuerdo con las respuestas dadas por las personas encuestadas, el 24% afirma que la plataforma exige siempre o casi siempre que el trabajo sea desarrollado por quien utiliza la plataforma, mientras que un 38,1% dice que está permitido subcontratar o substituir sólo en algunas ocasiones. Si tenemos en cuenta que sólo en el 30,3% de los casos las plataformas permiten la sustitución o subcontratación bastantes veces y que en un reducido 7,6% lo permiten siempre, podemos concluir que lo más habitual en el trabajo en plataformas es que el trabajador no pueda subcontratar o substituirse en la actividad. Estos datos se mantienen sin grandes variaciones respecto del año anterior, cuando un 37,1% decía poder subcontratar o substituir siempre o con bastante frecuencia, mientras un 34,9% decía estar permitido sólo a veces y un 28,1% nunca o casi nunca.

Entre los distintos perfiles, las mujeres manifiestan más que la plataforma no les permite nunca subcontratar (27,1% frente al 21,8% de los hombres) y son menos las que dicen que esto está permitido siempre (4,5% frente a 9,8% de los hombres), sin embargo, responden en mayor medida que los hombres a que se permite bastantes veces (36% frente al 26,3%) y menos que sólo se permite algunas veces (32,4% frente al 42,1%). También por edades se observan diferencias, siendo los mayores de 36 los que más restricciones encuentran al respecto (el 31,3% manifiesta que nunca o casi nunca les es permitido frente al 20,4% de los jóvenes). Por su parte resultan más habituales estas restricciones en los entornos urbanos (67,3% nunca o algunas veces) que en los rurales (57,9%) y entre quienes tienen niveles educativos altos (65,4%) respecto de los de nivel educativo medio (60,1%). Entre los sectores por actividad, quienes realizan actividades profesionales, si bien manifiestan no poder subcontratar nunca en un elevado 28,8%, también aseguran poder hacerlo siempre o bastantes veces el 44,3%, un porcentaje superior a la media. En cambio, quienes realizan actividades no profesionales sólo pueden hacerlo siempre o bastantes veces en un 32,4% de los casos. En el sector del transporte

observamos un porcentaje amplio de trabajadores que pueden subcontratar siempre o casi siempre (24,2%), pero el 47,9% sólo puede algunas veces y el 18,7% nunca o casi nunca, mientras que en el caso de los que prestan servicios en ubicación del cliente no existe representación de quienes pueden hacerlo siempre o casi siempre, el 55,6% dice poder hacerlo sólo a veces y un 21,9% no puede hacerlo nunca. Sin embargo, debemos entender que en estos últimos casos, transporte y servicios en ubicación del cliente, la muestra resultante es muy pequeña para poder extraer resultados concluyentes.

Respecto del tipo de trabajador, los trabajadores secundarios tienen significativamente más restringida esta posibilidad que los trabajadores marginales y que los trabajadores principales (el 33% dice poder hacerlos siempre o bastantes veces, frente al 46,3% de los trabajadores marginales y el 37,5% de los principales). Destaca no obstante como entre los trabajadores principales encontramos un elevado porcentaje de quienes dicen no poder subcontratar o substituirse nunca o casi nunca (35,1%).

Por último, en referencia a la situación laboral, los autónomos pueden subcontratar siempre o bastantes veces en un 41,1% de los casos, mientras que los empleados pueden hacerlo en un 36,4%. Además, sólo el 14,5% de los empleados tiene prohibido

“El 38,2% de los autónomos tiene prohibido subcontratar o contratar sustitutos”

subcontratar su actividad mientras que en el caso de los autónomos nos situamos ante un 38,2%, el porcentaje más elevado de la tabla para esta franja. Esto no deja de sorprender por cuanto el autónomo debería de disponer de mucha mayor

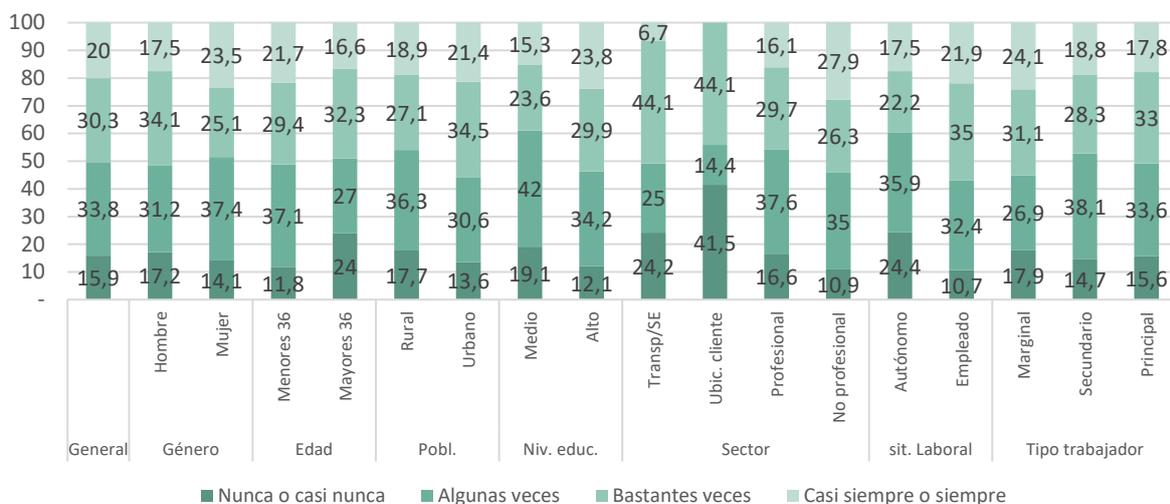
libertad para llevar a cabo su negocio. Si entendemos que la restricción de subcontratar supone un indicio de laboralidad, dado que en un 58,9% la plataforma limita esta libertad de forma habitual, podemos estar hablando de unos 93.984 trabajadores por cuenta propia que deberían ser reclasificados¹⁷.

6.2.5 Formación ofrecida por la plataforma

Una cuestión que también resulta relevante para este informe es la de la formación ofrecida por las plataformas. Aquí comenzaremos hablando de los **cursos introductorios para trabajadores recién incorporados**.

¹⁷ Para obtener esta cifra hemos partido de los datos del censo de población de la Comunitat Valenciana (Instituto Valenciano de Estadística, 2022). A partir de la cifra de habitantes de entre 16 y 65 años (nuestro universo) hemos estimado el número de trabajadores de plataformas (a partir del 12,87% obtenido en nuestra encuesta), del número obtenido hemos estimado el número de trabajadores de plataformas autónomos (según nuestros datos, un 37% de los trabajadores de plataformas digitales). Finalmente, hemos tomado el porcentaje de trabajadores de plataformas autónomos que señalan no poder subcontratar o contratar sustitutos nunca o sólo algunas veces (58,9%) y lo hemos aplicado a la última cifra que habíamos estimado (el número de trabajadores de plataformas autónomos).

¿OFRECE CURSOS DE INTRODUCCIÓN/FORMACIÓN PARA TRABAJADORES RECIÉN INCORPORADOS?



Según las respuestas de las personas encuestadas, vemos como poco más de la mitad (50,3%) responden que las plataformas ofrecen siempre (20%) o bastantes veces (30,3%) formación para los trabajadores que comienzan a usar la plataforma, una tercera parte dice que esto sucede sólo algunas veces (33,8%) y sólo el 15,9% dicen que estos no se ofrecen nunca o casi nunca. Por lo que podemos observar como este tipo de cursos se encuentran bastante extendidos, aunque no es raro que no se ofrezcan.

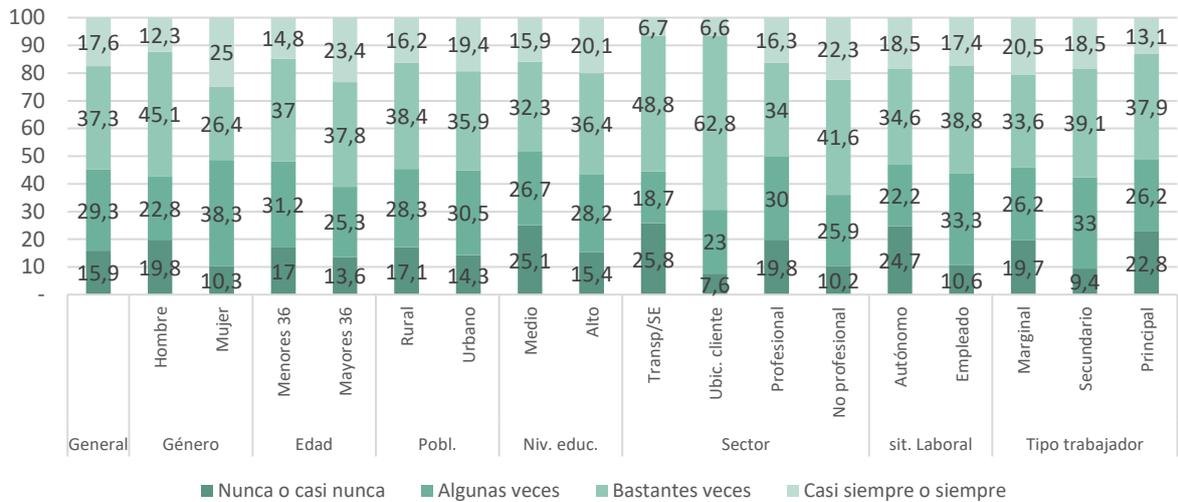
Adentrándonos en los diferentes perfiles, no observamos tampoco en este caso grandes diferencias. Sin embargo, llama la atención como los trabajadores en entornos rurales si manifiestan disponer menos de estos cursos que los urbanos (46% frente al 55,8%), así como los trabajadores de nivel educativo medio respecto de los de nivel educativo elevado (38,8% frente al 53,8%). Destaca también como los mayores de 36 años dicen en un 24% de los casos no disponen nunca o casi nunca de estos cursos.

Respecto de los sectores por actividad, las plataformas dedicadas a actividades no profesionales ofrecen estos cursos en mayor medida que las dedicadas a actividades profesionales (en el primer caso, un 54,2% responde que hay cursos siempre o bastantes veces, frente al 45,8% del segundo caso).

Por último, atendiendo a la situación laboral, los autónomos disponen de esta posibilidad en bastante menor medida que los empleados (el 56,9% de los empleados responden que estos cursos están presentes siempre o bastantes veces, frente al 39,7% de los autónomos).

Para entender más el alcance de las actuaciones formativas por parte de las plataformas, hemos preguntado a los encuestados si las plataformas **ofrecen cursos de actualización o de mejora en el desempeño de las tareas.**

¿OFRECE CURSOS DE ACTUALIZACIÓN, GUÍAS O INDICACIONES PARA MEJORAR EN EL DESEMPEÑO DE TUS TAREAS?



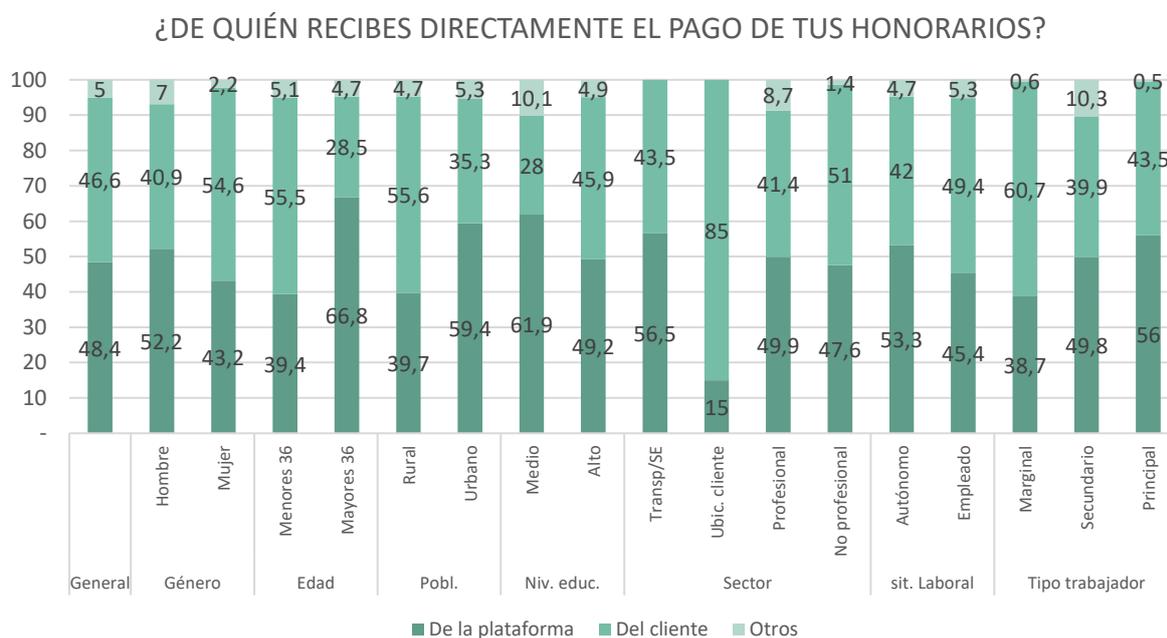
Nuevamente los datos parecen revelar que la mayoría de las plataformas ofrecen algún tipo de curso en este sentido. De hecho, más de la mitad de los encuestados (54,9%) responden que las plataformas siempre o casi siempre ofrecen estos cursos (17,6%) o bien lo hacen bastantes veces (37,3%), mientras que un 29,3% se han encontrado con estos cursos alguna vez y un 15,9% dicen que nunca o casi nunca les han ofrecido esta formación. Igualmente, este año los datos son muy similares a los del año anterior, aunque ha habido un ligero aumento de quienes dice disponer siempre (15,2% en 2022) o bastantes veces (35,3% en 2022) de estos cursos y también de quienes no disponen nunca o casi nunca (13,5% en 2022), a costa de un descenso de más de cinco puntos entre quienes decían sólo disponer de ello algunas veces (36% en 2022). Por tanto, podemos decir que con relación a la formación una vez iniciado el trabajador en la plataforma, su disposición esta generalizada.

En relación con el género, podemos observar como las mujeres responden bastante más que los hombres que disponen siempre o casi siempre de este tipo de cursos (el 25% de ellas frente al 12,3% de ellos), mientras que los hombres indican mayoritariamente disponer de ellos bastantes veces (45,1%) y significativamente nunca o casi nunca (19,8%). Según la edad, los mayores de 36 manifiestan contar con estos cursos siempre o bastantes veces en mayor proporción que los jóvenes (61,2% frente al 51,8%), y también ocurre lo mismo entre los que disponen de un nivel educativo alto y los que tienen un nivel educativo medio (56,4% y 48,2%), de hecho, estos últimos dicen no disponer de esta formación nunca o casi nunca una de cada cuatro ocasiones (25,1%). En cuanto al tipo de actividad, puede apreciarse como en el sector no profesional estos cursos son más frecuentes, con un 22,3% de trabajadores que afirman que siempre o casi siempre las plataformas aportan esta formación y un 41,6% que lo hacen bastantes veces.

En el caso de los autónomos vemos como, pese a que el 24,7% no recibe nunca o casi nunca cursos sobre como desempeñar su trabajo, un 53,1% si dispone de estos cursos siempre (18,5%) o bastantes veces (34,6%). Ofrecer formación por parte de la plataforma a los autónomos puede llegar a ser considerado un indicio de laboralidad, pues atendiendo al caso puede entenderse como una formación propia de quien instruye al propio empleado (SSTSJ de Madrid de 28 de diciembre de 2008, rec 4883/2005 y de 23 de febrero de 2009 rec. 220/2009). En este sentido, podríamos estar hablando de 87.729 personas que deberían ser reclasificadas como trabajadores por cuenta ajena¹⁸.

6.3 Pago de las remuneraciones

Una cuestión importante en el marco de la economía digital es el pago de los honorarios, que no siempre se realiza de la misma manera. Para ello hemos preguntado a los encuestados quien realiza el pago y quien determina el precio. En este sentido nos interesa conocer si el **pago de los honorarios** los realiza directamente el cliente a la persona trabajadora o si es la plataforma quien cobra al cliente y posteriormente paga al trabajador.



¹⁸ Para obtener esta cifra hemos partido de los datos del censo de población de la Comunitat Valenciana (Instituto Valenciano de Estadística, 2022). A partir de la cifra de habitantes de entre 16 y 65 años (nuestro universo) hemos estimado el número de trabajadores de plataformas (a partir del 12,87% obtenido en nuestra encuesta), del número obtenido hemos estimado el número de trabajadores de plataformas autónomos (según nuestros datos, un 37% de los trabajadores de plataformas digitales). Finalmente, hemos tomado el porcentaje de trabajadores de plataformas autónomos que dicen disponer de cursos de formación proporcionados por la plataforma siempre o bastantes veces (53,1%) y lo hemos aplicado a la última cifra que habíamos estimado (el número de trabajadores de plataformas autónomos).

Vemos como por tercer año consecutivo aumenta el número de quienes dicen recibir sus honorarios directamente del cliente. Así, si en 2021 el 36,3% recibía el pago del cliente,

“El porcentaje de los que cobran directamente del cliente final vuelve a incrementarse por tercer año consecutivo, pero sigue sin ser mayoritario”

en 2022 aumentó al 40,7% y este año se sitúa en el 46,6%. Sin embargo, sigue siendo un porcentaje menor que el de personas que reciben su pago por parte de la plataforma (48,4%). Además, un 5% dice recibir el pago de un tercero distinto de la plataforma y de su cliente final.

Respecto de los distintos grupos, observamos bastantes diferencias entre ellos y con relación a los datos de 2022. Con relación al género, los hombres manifiestan más significativamente que reciben el dinero desde la plataforma (52,2%) o a través de otros (7%), mientras que las mujeres lo hacen directamente del cliente con mayor frecuencia (54,6%), esta diferencia no existía el año pasado cuando ambos géneros tenían porcentajes similares. En cuanto a la edad de los sujetos, los mayores de 36 años reciben el pago de la plataforma en mucha mayor medida que los más jóvenes (el 66,8% frente al 39,4%), también en los entornos urbanos es más habitual esta forma de percibir los honorarios (59,4%) que en los entornos rurales (39,7%), si bien en este último caso no había una diferencia tan marcada el año anterior. Por otro lado, según el nivel educativo, vemos como los trabajadores de nivel medio varían significativamente su situación si la comparamos con el año anterior y con la tendencia actual. Así, reciben su remuneración a través de la plataforma más que antes (61,9%, en 2022 eran el 54,9%) y en un destacado 10% por parte de un tercero, siendo este año sólo el 28% (43,2% en 2022) quienes reciben el pago directamente del cliente. Por su parte quienes tienen un nivel alto se acercan más a la media de este año (un 45,9% recibe el pago directamente del cliente, un 49,2% de la plataforma y un 4,9% de otros). Respecto de los sectores, vemos como el pago a través de otros distintos de la plataforma y el cliente se concentra en el sector profesional con un 8,7%, mientras que esta forma de pago sólo está presente en un reducido 1,4% en las actividades no profesionales.

Por último, aunque no se aleje de la media, cabe mencionar que, en el caso de los autónomos, estos cobran directamente del cliente en menor proporción que los empleados (el 42% frente al 49,4%).

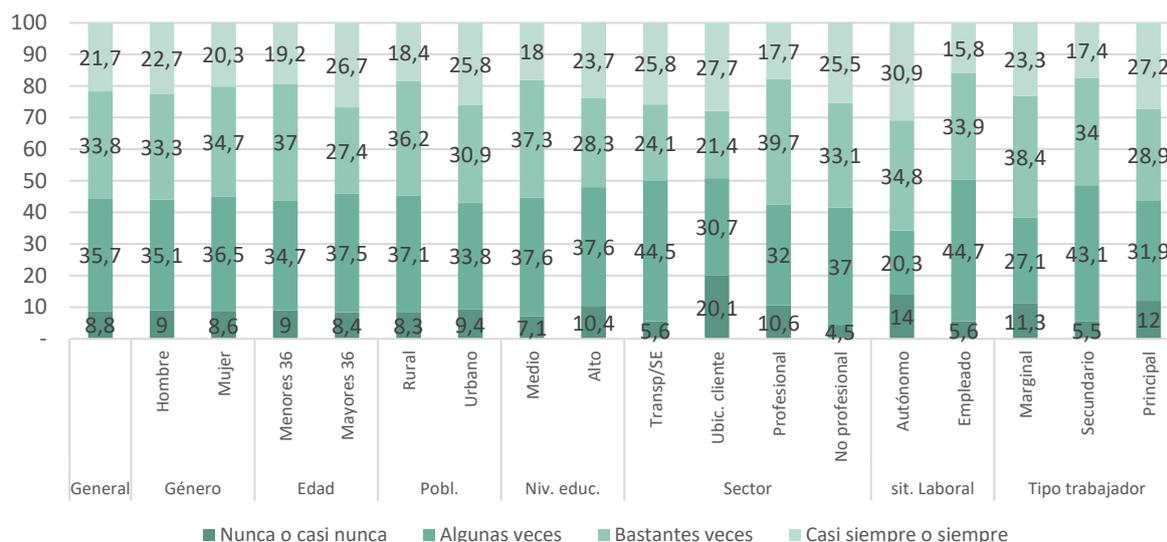
Para completar esta información es preciso saber hasta qué punto **la plataforma determina la remuneración** que recibe finalmente el trabajador que opera a través de ella.

Según estos datos podemos ver como la inmensa mayoría (91,2%) de quienes trabajan en plataformas han visto alguna vez determinada su

“El 91,2% han visto alguna vez cómo la plataforma determina su remuneración”

remuneración por la plataforma, de hecho, para más de la mitad (55,5%) esta práctica sucede siempre o bastantes veces. En este sentido se mantienen los datos respecto del año anterior, sin embargo, se observa un incremento importante de quienes dicen que la plataforma determina siempre o casi siempre su remuneración (el 13,4% en 2022, el 21,7% en 2023) en detrimento de quienes dicen que lo hace bastantes veces (un 39,8% en 2022, un 33,8% en 2023).

¿LA PLATAFORMA DETERMINA LA REMUNERACIÓN DE TUS TRABAJOS?



Respecto de los distintos grupos, no vemos especiales diferencias, si bien en el caso de los mayores de 36 años, los que se residen en entornos urbanos y entre quienes tienen un nivel educativo alto hay mayor incidencia a que la plataforma determina siempre o casi siempre su remuneración (26,7%, 25,8% y 23,7% respectivamente) en el resto. También quienes trabajan en el sector no profesional manifiestan más esta opción (25,5%) y son al mismo tiempo quienes menos dicen que esto no sucede nunca o casi nunca (4,5%).

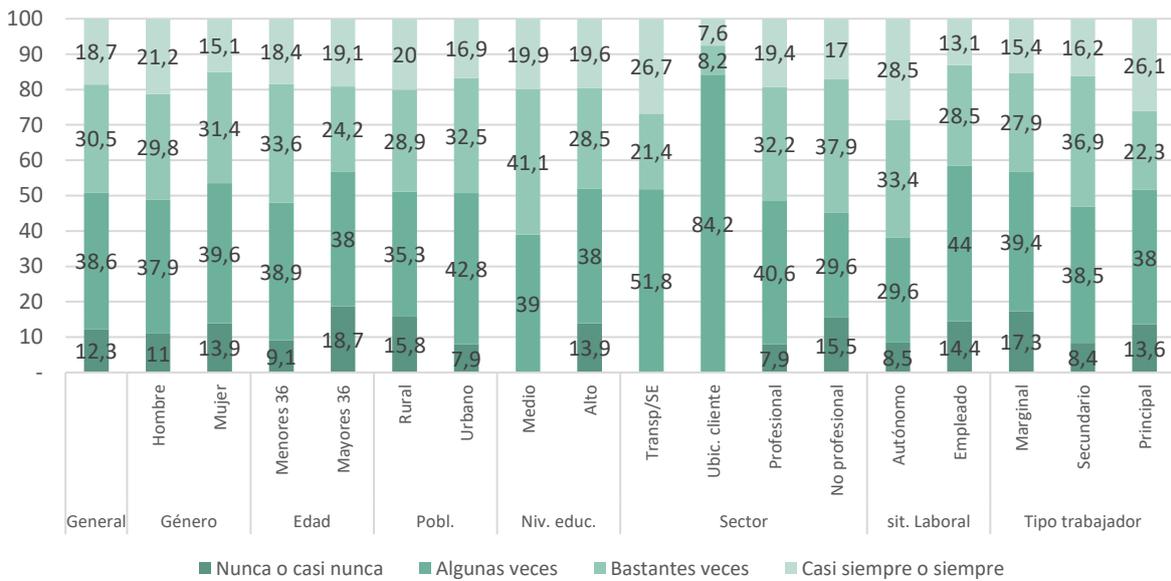
De la misma forma que ya sucedía en 2022, constatamos como en el caso de los autónomos la plataforma determina su remuneración en mayor medida que en el caso de los empleados. De hecho, este año la incidencia es notablemente mayor, ya que, si el año pasado un 55% de los autónomos contestaban que esto ocurría siempre o bastantes veces, este año responden de esta forma el 65,7%, es más, el 30,9% dicen que esto sucede siempre o casi siempre. La falta de libertad del autónomo a la hora de ponerle precio a su propio trabajo, que viene impuesto por la plataforma, supone un indicador de que nos encontramos ante un posible uso fraudulento de esta figura. Atendiendo a este indicio de laboralidad podemos obtener una cifra aproximada de 104.834 trabajadores autónomos que deberían ser reclasificados como asalariados¹⁹.

¹⁹ Para obtener esta cifra hemos partido de los datos del censo de población de la Comunitat Valenciana (Instituto Valenciano de Estadística, 2022). A partir de la cifra de habitantes de entre 16 y 65 años (nuestro universo) hemos

6.4 Relación entre el cliente y el trabajador de plataformas

Tener la posibilidad de **conocer al destinatario final del trabajo** es un factor que humaniza la labor realizada en plataformas y permite al trabajador una mejor comprensión de su actividad. Por lo que interesa conocer en qué medida las plataformas permiten que este contacto suceda.

¿TE PERMITE CONOCER AL DESTINATARIO FINAL DE TU TRABAJO?



En este sentido los datos muestran una ligera tendencia respecto del año anterior a limitar este contacto. Mientras en 2022, el 55,9% afirmaban que la plataforma lo permitía siempre (19,3%) o bastantes veces (36,6%), este año lo afirman el 49,2% de los encuestados (siempre el 18,7%, bastantes veces el 30,5%). Esto ha supuesto un aumento entre quienes dicen que este contacto se permite sólo algunas veces (38,6% frente al 31,9% en 2022), manteniéndose idéntico porcentaje entre quienes dicen que nunca se permite (12,3% para ambos años).

En cuanto al género, no observamos grandes diferencias, si bien los hombres manifiestan tener más contacto con el cliente final que las mujeres (el 51% de los hombres tienen esto permitido siempre o bastantes veces frente al 46,5% de las mujeres). Más llamativo es el caso de los segmentos por edad, donde los jóvenes conocen al destinatario final con mayor frecuencia que los mayores de 36 años (52% frente al 43,3%), destacando cómo en el caso de los mayores este contacto no está permitido nunca o casi nunca en un 18,7%. Por lo que respecta al lugar de residencia, quienes dicen no tener permitido nunca este contacto tienen una incidencia significativamente menor a la media en los entornos urbanos (7,9%). En relación con el nivel de estudios, es relevante como nadie con estudios

estimado el número de trabajadores de plataformas (a partir del 12,87% obtenido en nuestra encuesta), del número obtenido hemos estimado el número de trabajadores de plataformas autónomos (según nuestros datos, un 37% de los trabajadores de plataformas digitales). Finalmente, hemos tomado el porcentaje de trabajadores de plataformas autónomos que dicen disponer de cursos de formación proporcionados por la plataforma siempre o bastantes veces (65,7%) y lo hemos aplicado a la última cifra que habíamos estimado (el número de trabajadores de plataformas autónomos).

medios responde con un nunca o casi nunca a la pregunta (en 2022 lo hacía el 10,9%), mientras que el 61% (60% en 2022) responden poder hacerlo siempre o bastantes veces, por lo que este grupo en concreto se aleja bastante de la tendencia general.

Si nos fijamos ahora en los sectores por actividad, hay una menor incidencia en el sector no profesional de quienes dicen tener esto permitido sólo algunas veces (29,5%) pero mayor entre quienes dicen no tenerlo permitido nunca (15,5%). Respecto del tipo de trabajador, los trabajadores secundarios cuentan con esta posibilidad en mayor medida que el resto (53,1% frente al 43,3% de los marginales y el 48,4% de los principales).

Por lo que respecta a la situación laboral, si bien los autónomos que dicen poder conocer al destinatario siempre o bastantes veces ha disminuido ligeramente este año (61,9% frente al 63,5% el año anterior), aumenta el porcentaje de quienes dicen tener esto permitido siempre o casi siempre (28,5% en 2023, 24,3% en 2022) y disminuye entre quienes no lo tienen permitido nunca o casi nunca (8,5% en 2023, 14,9% en 2022), por lo que en términos generales la tendencia entre los autónomos es que sea más habitual poder conocer al destinatario final. Los empleados por su parte son quienes menos cuentan con esta posibilidad (un 41,6% dice poder hacerlo siempre o bastantes veces, frente al 53,8% del año anterior), respondiendo significativamente más que el resto que sólo tienen permitido este contacto algunas veces (44%).

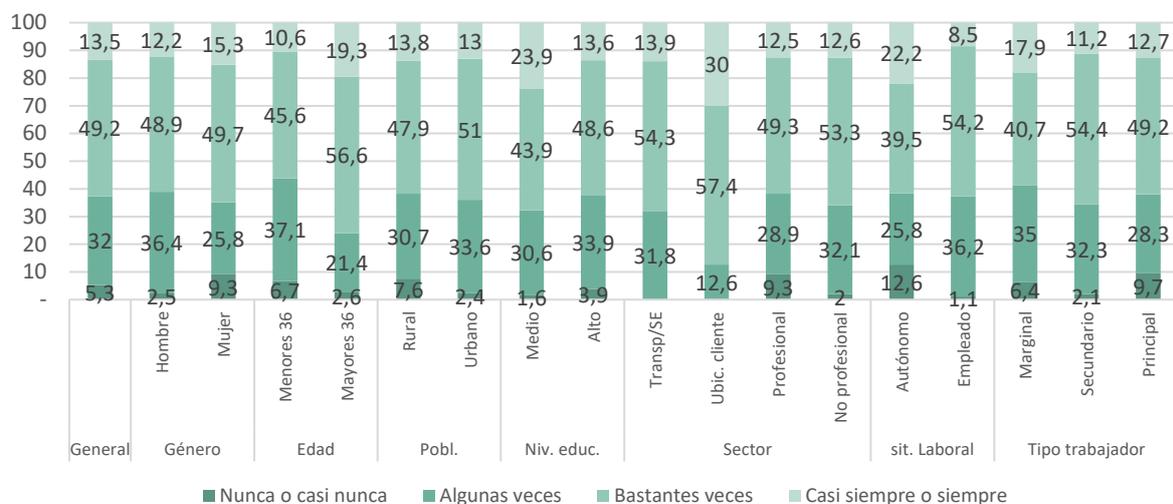
6.4.1 Sistema reputacional

Los sistemas de valoración por parte del cliente pueden suponer un factor muy relevante para la empleabilidad, la mejora de las condiciones y de las oportunidades de trabajo, o ya simplemente para el propio bienestar y salud de la persona trabajadora. En el contexto del trabajo en plataformas digitales, esta valoración cobra una especial importancia, dada la inmediatez, publicidad y facilidad que suelen caracterizarse los sistemas reputacionales digitales. En muchas ocasiones tales sistemas permiten a los clientes realizar valoraciones abusivas que no corresponden realmente a un juicio acorde a la calidad del servicio y características del trabajo realizado. Por ello, hemos preguntado a las personas que trabajan en plataformas digitales hasta qué punto consideran que **los clientes abusan de la evaluación de sus servicios**.

Podemos observar cómo los encuestados afirman mayoritariamente que los clientes abusan de las valoraciones. En efecto, un 62,7% afirman que se abusa siempre (13,5%) o con bastante frecuencia (49,2%), un 32% sólo algunas veces y un reducido 5,3% que no se hace un uso abusivo nunca o casi nunca. Estos datos son algo peores que los del año anterior, cuando el 56,1% decía que había un abuso siempre o bastantes veces y el 10,2% decían que esto no sucedía nunca o casi nunca, es decir, el abuso de la valoración del servicio se ha vuelto más habitual.

“Se ha incrementado en porcentaje de quienes dicen que los clientes realizan un uso abusivo de las valoraciones”

¿CON QUÉ FRECUENCIA PIENSAS QUE EL CLIENTE ABUSA DE LA EVALUACIÓN DEL SERVICIO?



Entre los distintos perfiles, las mujeres manifiestan un uso abusivo de la valoración del cliente siempre o bastantes veces ligeramente en mayor medida que los hombres (el 65% frente al 61,1%), sin embargo, son más las que dicen que esto no sucede nunca que en el caso de ellos (9,3% frente al 2,5%). Si nos fijamos por edades, resulta evidente que los mayores de 36 años responden más que los jóvenes a que tales abusos son habituales, concretamente casi uno de cada cinco (19,3%) dicen que tales abusos se producen siempre, y más de la mitad (56,6%) que se producen bastantes veces, con un testimonial 2,6% que afirman que no se producen nunca o casi nunca.

Respecto al nivel educativo de los individuos, quienes poseen un nivel medio dicen apreciar este abuso en mayor medida. Casi uno de cada cuatro (23,9%) afirman que los clientes abusan siempre o casi siempre de la evaluación y sólo el 1,6% dice que no sucede nunca o casi nunca, mientras que entre quienes tienen un nivel educativo alto se mantienen porcentajes similares a la media. Con relación a los sectores, los no profesionales acusan más el abuso de las valoraciones del cliente que los profesionales, un 65,9% de los no profesionales dicen que se abusa siempre o bastantes veces y un 2% que no se abusa nunca o casi nunca, mientras que en los profesionales los porcentajes son del 61,7% y 9,3% respectivamente. También entre los trabajadores secundarios es más habitual percibir esta sensación de abuso que en el resto.

Por último, en relación con la situación laboral, vemos como los autónomos responden en bastante mayor medida que los empleados que tales abusos o bien se producen siempre (22,2% de los autónomos frente al 8,5% de los empleados) o bien no se producen nunca (12,6% frente al 1,1%).

7. MOTIVACIONES PARA TRABAJAR EN PLATAFORMAS

7.1 Importancia de los diferentes motivos para trabajar en plataformas

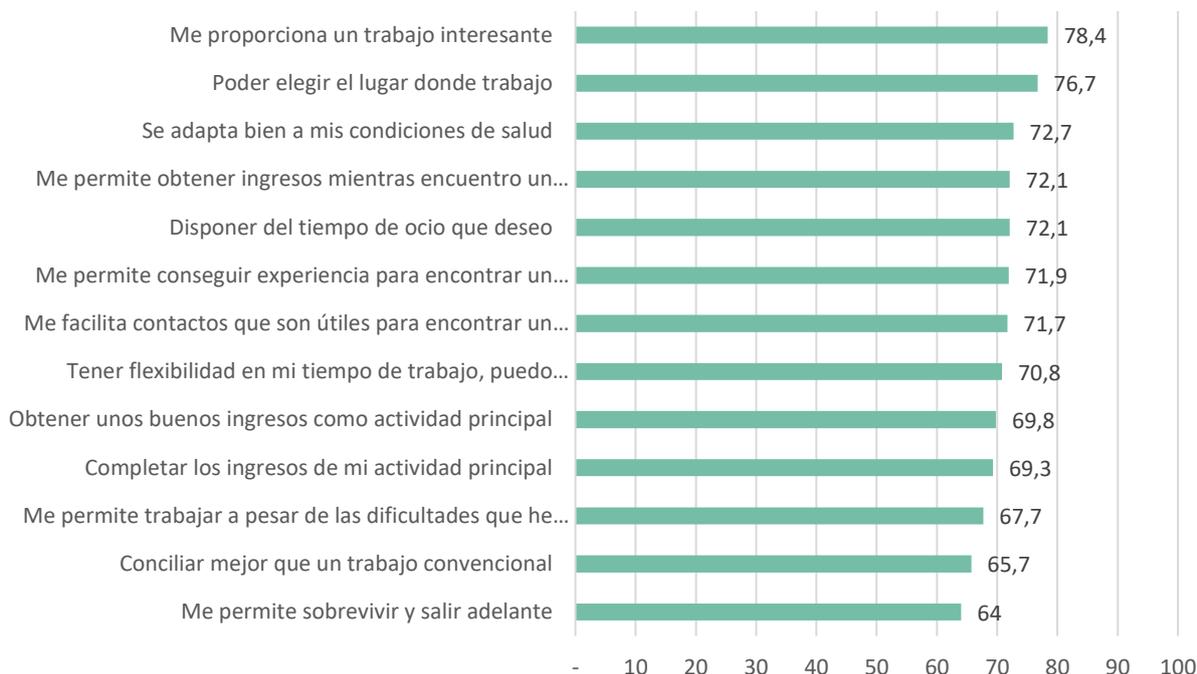
7.1.1 Visión general de los motivos

Hemos obtenido información sobre los elementos motivadores de los trabajadores de plataformas. Para ello, hemos pedido a los encuestados que indiquen el nivel de importancia que tienen cada uno de los aspectos presentados para trabajar en plataformas digitales. La escala de respuesta es (1) nada importante, (2) poco importante, (3) bastante importante y (4) muy importante. Con el fin de facilitar el análisis de los datos hemos agrupado las respuestas en Bastante o muy importante y Nada o poco importante. Los motivadores presentados son los siguientes:

1. Tener flexibilidad en mi tiempo de trabajo, puedo elegir cuántas horas trabajo y cuándo.
2. Poder elegir el lugar donde trabajo.
3. Obtener unos buenos ingresos como actividad principal.
4. Completar los ingresos de mi actividad principal.
5. Disponer del tiempo de ocio que deseo.
6. Conciliar mejor que un trabajo convencional.
7. Se adapta bien a mis condiciones de salud.
8. Me permite sobrevivir y salir adelante.
9. Me proporciona un trabajo interesante.
10. Me permite conseguir experiencia para encontrar un mejor trabajo.
11. Me permite obtener ingresos mientras encuentro un nuevo trabajo o estudio.
12. Me facilita contactos que son útiles para encontrar un mejor trabajo.
13. Me permite trabajar a pesar de las dificultades que he tenido para encontrar un trabajo convencional.

En esta ocasión, el orden de prioridad en base a la importancia concedida por los encuestados se presenta en la siguiente tabla.

IMPORTANCIA DE LOS MOTIVADORES



A la vista de los resultados cabe señalar, si comparamos los resultados con los de la oleada del año 2022, que la importancia concedida a los diferentes indicadores es, en todos los casos, muy elevada, alcanzando los porcentajes de las respuestas muy o bastante importante unos niveles que van de 78,4% al 64% de los encuestados, rango muy similar al del año anterior (79% a 68,2%). Se constatan variaciones en el orden de los motivos que comentaremos más adelante.

En los próximos apartados vamos a analizar con detalle los resultados obtenidos para cada factor motivador considerado, organizándolos en las principales categorías de motivación.

7.1.2 Motivadores relacionados con la flexibilidad

Flexibilidad en mi tiempo de trabajo, puedo elegir cuántas horas trabajo y cuándo. (#8)

En esta edición la valoración concedida a la flexibilidad temporal en el ranking de motivos alcanza un 70,8% (puesto #8) mientras que en 2022 estaba en el puesto #1 con un 79% de importancia y en el año 2021 ocupaba el puesto #4 (71,2%). El análisis diferencial muestra que este elemento de motivación es más fuerte para el grupo de mayor edad, los de nivel educativo alto y los trabajadores autónomos en comparación con los empleados.

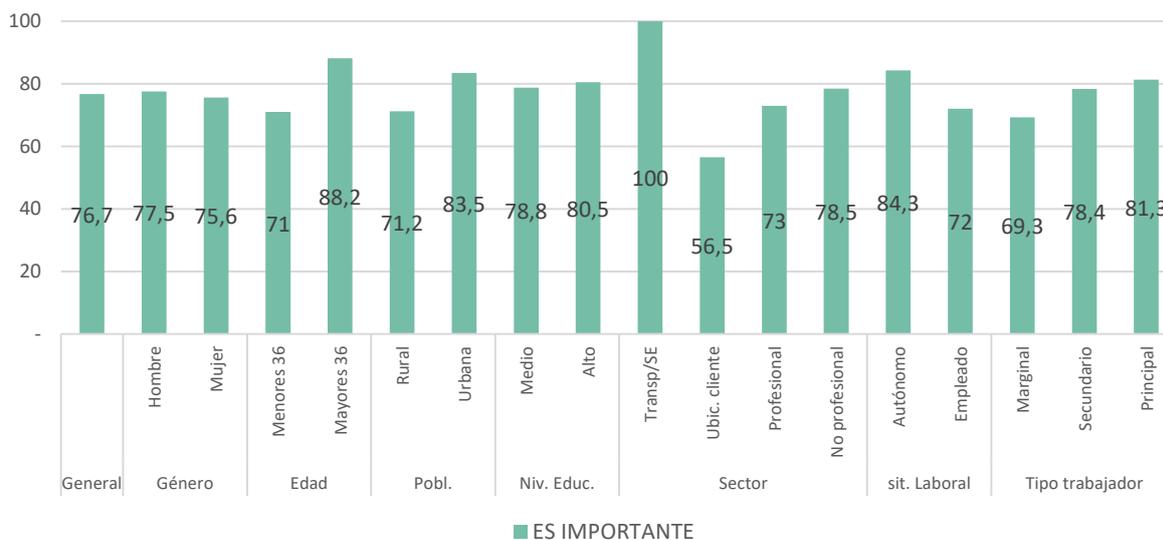
PUEDO ELEGIR CUÁNTAS HORAS TRABAJO Y CUÁNDO #8



Puedo elegir el lugar donde trabajo. (#2)

La valoración concedida en esta edición a este motivador es muy elevada (76,4% dan una valoración alta, posicionándolo en el #2 del ranking). En 2022 este motivo recibió una valoración alta del 71,3% posicionándose en el #9 y en 2021 se situó en el #1 con un 72,7% de valoraciones elevadas. El análisis en función de las agrupaciones demográficas muestra una mayor valoración de los trabajadores de mayor edad (>36 años) y de los autónomos.

PUEDO ELEGIR EL LUGAR DONDE TRABAJO #2

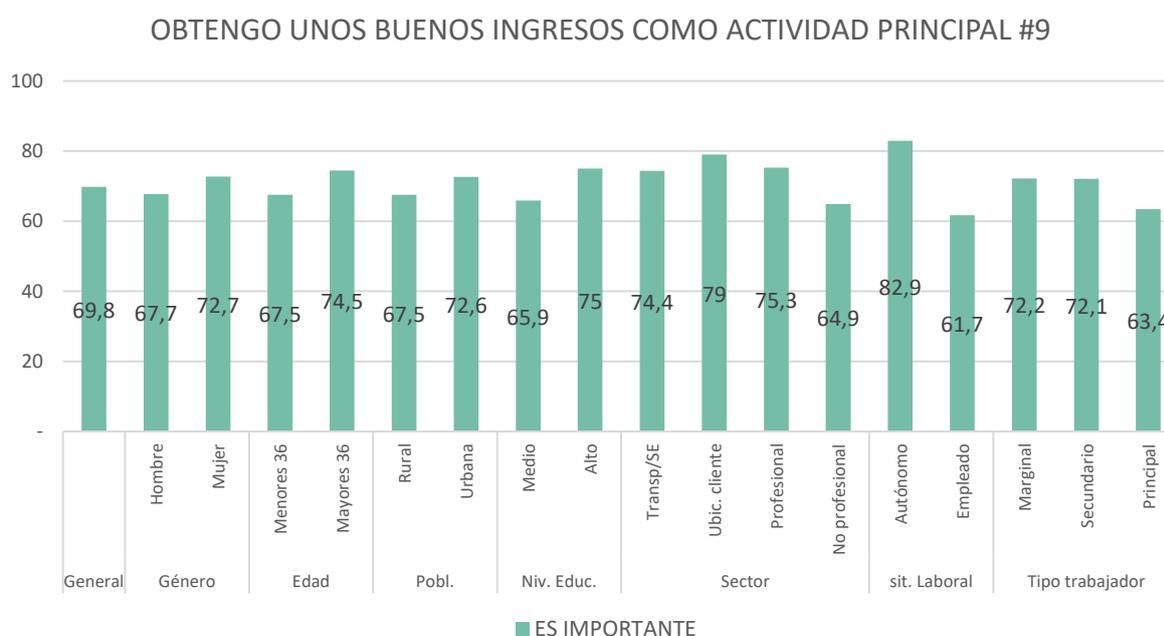


7.1.3 Motivadores basados en aspectos económicos

Una fuente de motivación para llevar a cabo una determinada actividad laboral es la económica y esa motivación habitualmente se concreta en la aspiración de obtener unos buenos ingresos económicos como actividad laboral principal. De todos modos, dadas las características del trabajo en plataformas, el análisis de la motivación económica se ha de llevar a cabo contemplando, la que se refiere a la obtención de ingresos como actividad principal, como a otras, que permiten obtener ingresos complementarios a otra actividad, o son unos ingresos que permiten mantener un mínimo de ingresos en situaciones más o menos transitorias. En este apartado vamos a analizar la fuerza motivadora de cada una de esas situaciones.

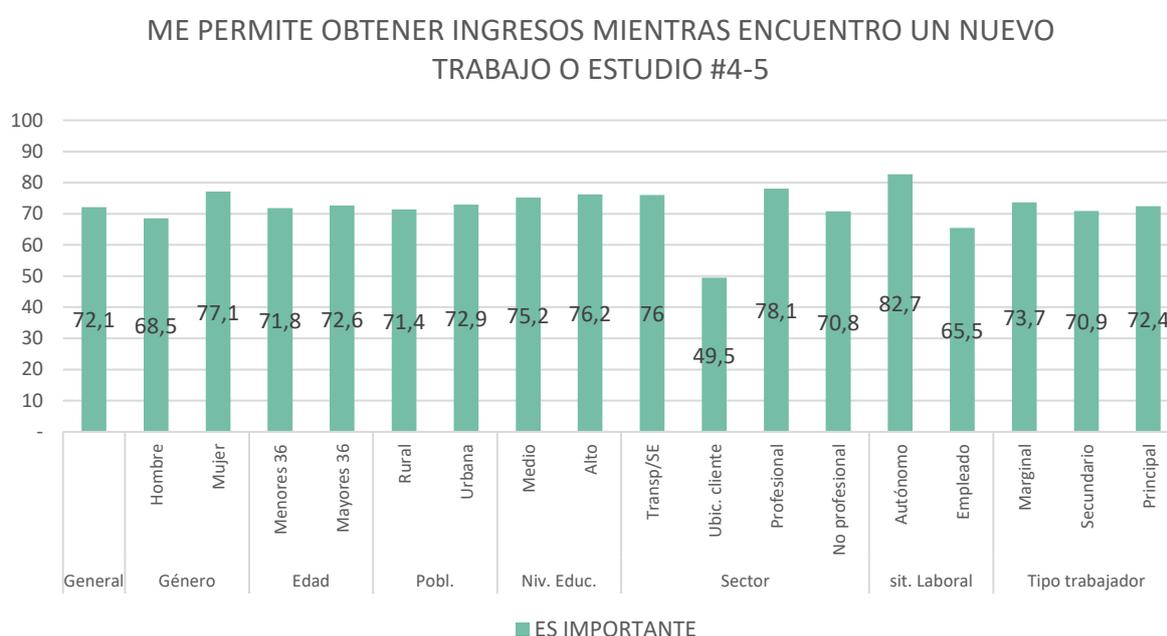
Obtengo unos buenos ingresos como actividad principal (#9)

En esta edición el motivo “*obtengo unos buenos ingresos como actividad principal*” se sitúa en el ranking #9 con un 69,8% de valoraciones elevadas. El año pasado, se situó en el #10 del ranking con un 71,2% y en 2021 se situó en el puesto #13 del ranking con un porcentaje que solo alcanzó un 56,9% de trabajadores de plataformas. Se constata pues una ligera tendencia al alza en la valoración de este motivo lo que muestra que el trabajo en plataforma se va considerando cada vez más una fuente de ingresos principal. En la presente edición, valoran más este elemento motivador los que tienen estudios altos, y lo que trabajan como autónomo.



Me permite obtener ingresos mientras encuentro un nuevo trabajo o estudio (#4-5)

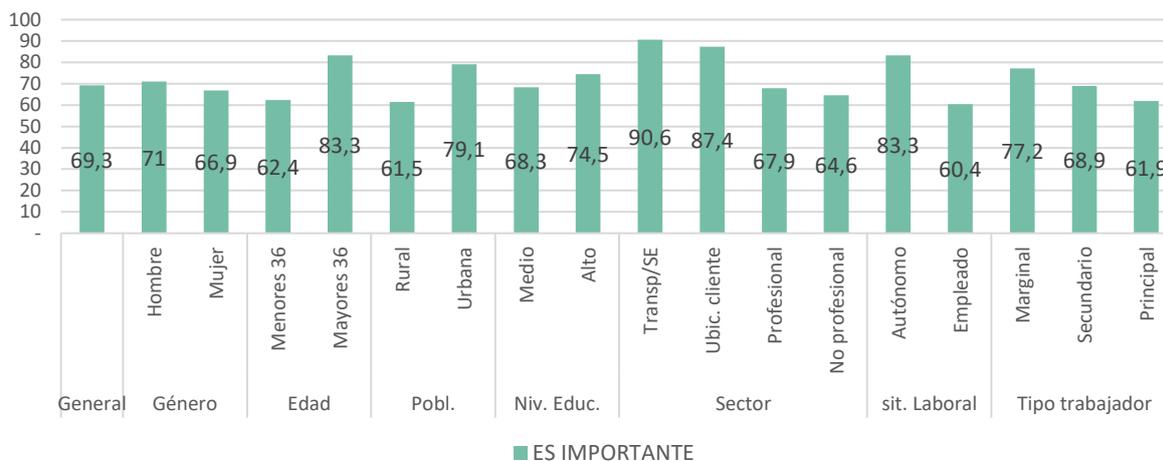
Otro tipo de motivos económicos que llevan a trabajar en plataformas tienen también claro interés. En concreto, el motivo “Me permite obtener ingresos mientras encuentro un nuevo trabajo o estudio” refleja una situación de claro interés. En la presente edición este motivo se ubica en 4/5 lugar (con un 72,1% de encuestados que lo declaran muy o bastante importante, retrocediendo un puesto sobre el año anterior (#3, con un 73,2%) aunque mejorando la ubicación de 2021 (#6 con un 70,4%). El análisis diferencial por subgrupos muestra que los trabajadores autónomos valoran este aspecto significativamente más que los que trabajan por cuenta ajena.

**Me permite completar los ingresos de mi actividad principal (#7)**

Otro motivador del trabajo en plataformas es que “permite completar los ingresos de su actividad principal”. En la edición del presente año un 69,3% ha valorado este motivador como bastante o muy importante situándose en el puesto #10 del ranking. En 2022 se situó en el puesto #7 (con un 72,4%) y en el 2021 se situó en el #8 con un 68,9%. Son los trabajadores de plataforma de mayor edad (>36 años) quienes valoran en mayor medida este motivo, lo que viven en hábitats urbanos, los de nivel de estudios alto y los trabajadores autónomos.

ME PERMITE COMPLETAR LOS INGRESOS DE MI ACTIVIDAD PRINCIPAL

#10



Me permite sobrevivir y salir adelante (#13)

Este tipo de trabajo resulta motivador para muchas personas porque les “permite sobrevivir y salir adelante”. Casi dos tercios (64%) dicen que este aspecto es muy o bastante importante, aunque en esta edición se ubica en el último lugar del ranking (#13). El año pasado, este motivo fue importante para el 70,6% y se situó en el lugar #11 del ranking mientras que en el año 2021 (durante la última fase de la pandemia) se situó en el #2 del ranking con un 72,3% de encuestados que le concedían un valor importante. Durante la presente edición son los que viven en zonas urbanas y los que trabajan como autónomos los que presentan porcentajes más elevados de encuestados que valoran este motivo para trabajar en plataforma.

ME PERMITE SOBREVIVIR Y SALIR ADELANTE #13

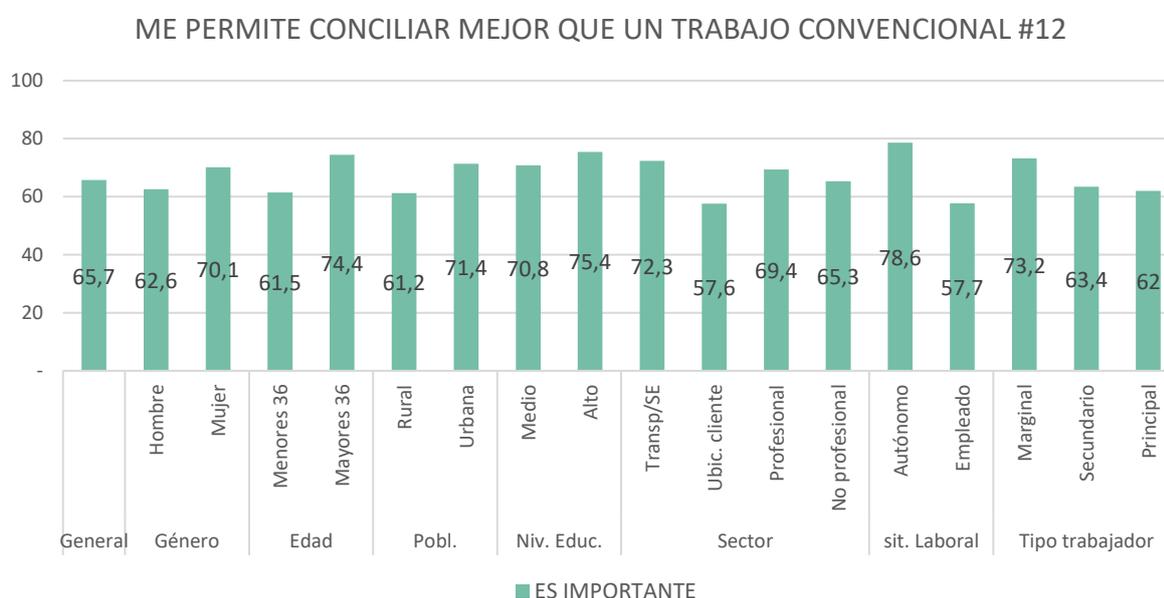


7.1.4 Motivadores relacionados con la compatibilidad con circunstancias personales y familiares

Hemos indagado también sobre la importancia que los encuestados conceden a motivadores relacionados con este tipo de trabajo derivados de la conciliación y de la compatibilidad con otros aspectos y circunstancias personales.

Me permite conciliar mejor que un trabajo convencional (#12)

En primer lugar, presentamos los datos referidos al motivo “*Me permite conciliar mejor que un trabajo convencional*”. Este motivo ha perdido importancia en esta última edición situándose en el lugar #12 del ranking con un 65,7% que le concede bastante o mucha importancia motivadora. En 2022, a este motivo se le concedió mucha más importancia y se situó en el puesto #4 del ranking (73,2%) y en 2021 en el lugar #3 con un 71,5%.

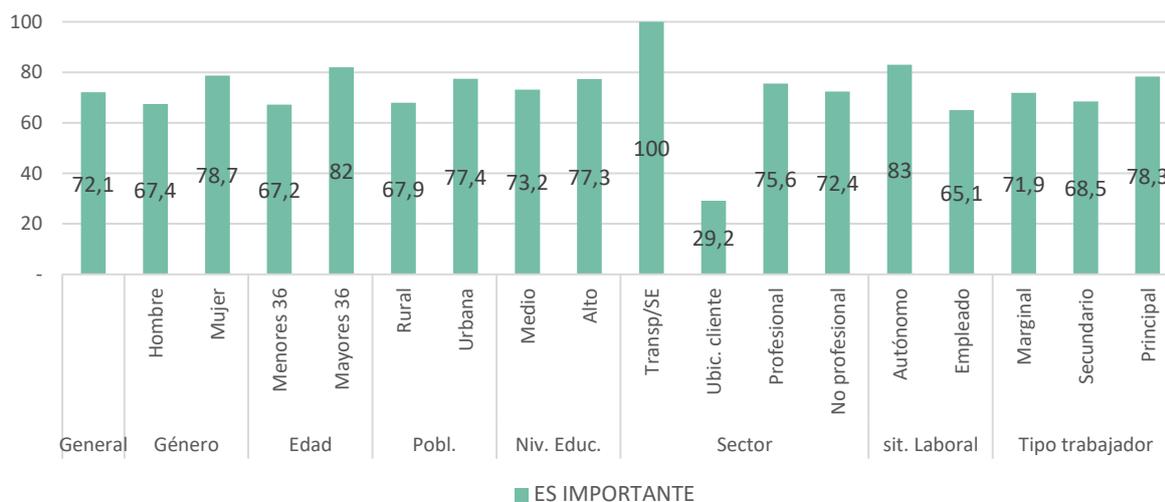


Si atendemos al análisis diferencial por grupos en la presente edición vemos que valoran en mayor medida este elemento motivador las personas mayores de 36 años, los de nivel de estudios alto y los de quienes trabajan como autónomos.

Me permite disponer del tiempo de ocio que se desea (#4-5)

Otro aspecto que puede resultar motivador para el desempeño de este tipo de trabajos es el que puede *permitir disponer del tiempo de ocio que se desea*. En esta edición, este elemento motivador se ha ubicado en el puesto #4/5 del ranking y lo señalan como importante un 72,1% de los encuestados. En 2022, se sitúa en el #6 del ranking con un 72,3%. Por su parte en 2021, se situó en el #5 del ranking (70,9%)

ME PERMITE DISPONER DEL TIEMPO DE OCIO QUE DESEO #4-5

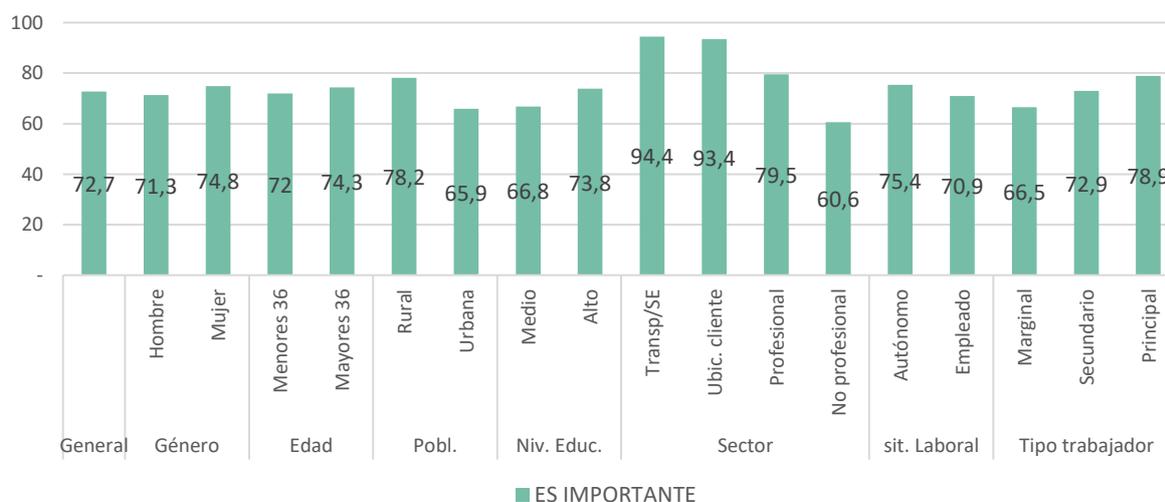


En la presente edición las mujeres le dan más importancia que los hombres a este aspecto, también los mayores de 36 años, los de nivel de estudios alto y los que trabajan como autónomos.

Se adapta bien a mis condiciones de salud (#3)

Por último, en este apartado queremos conocer si el trabajo en plataformas permite una mejor adaptación a las eventuales condiciones de salud que dificulten el trabajo “convencional”. Es interesante señalar que este aspecto, ha recibido una valoración positiva del 72,7% de los encuestados situándose en el #3 del ranking. El año pasado esa valoración no fue tan positiva 71,8%; posición #8 en el ranking y en 2021 se situó en el puesto #11 con un 65% de valoraciones positivas.

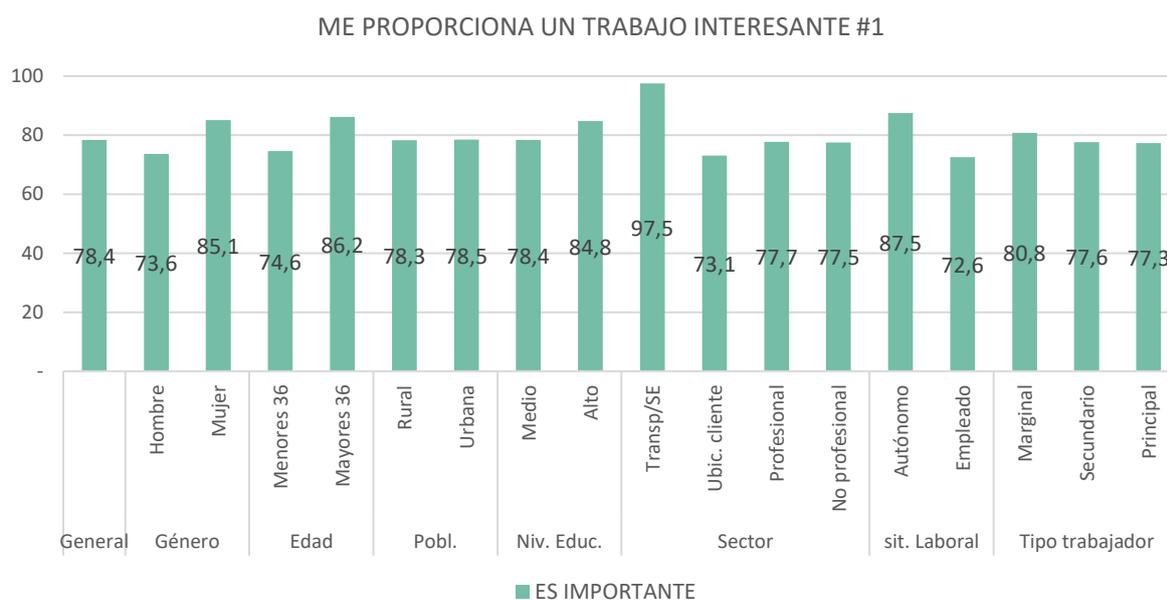
SE ADAPTA BIEN A MIS CONDICIONES DE SALUD #3



7.1.5 Motivadores intrínsecos y facilitadores de la carrera

Me proporciona un trabajo interesante (#1)

En esta edición el motivo que se sitúa en el #1 del ranking es de carácter intrínseco. Se resalta que el trabajo en plataformas es interesante y a ello le dan importancia un 78,4% de los encuestados. En 2022 ya se situó en el #2, con un 77,2% de encuestados que lo valoraban positivamente. En 2021 se situaba en el #7 del ranking de entonces con un 69,6% de valoraciones positivas.

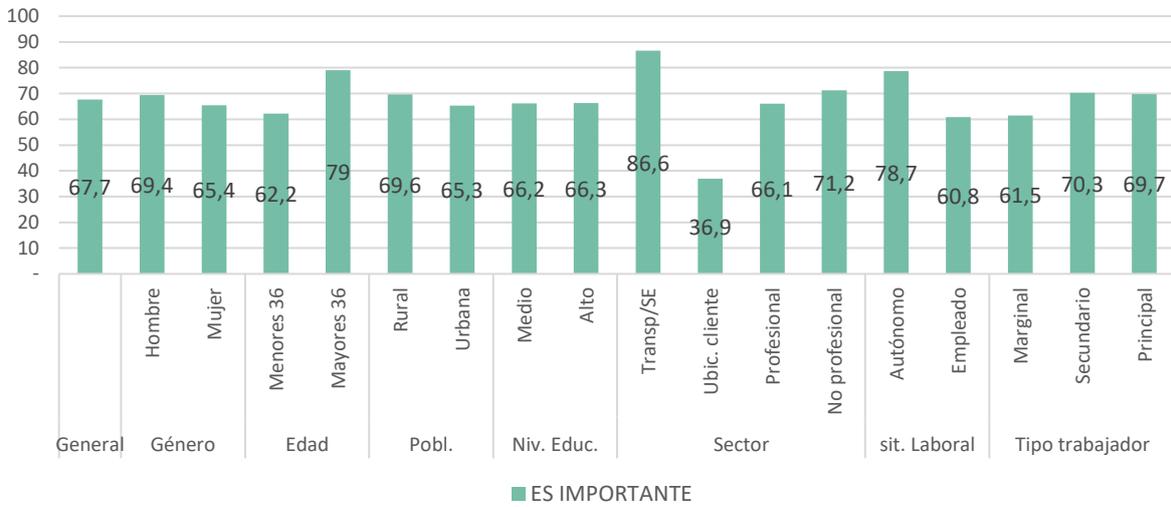


El análisis diferencial indica que valoran más esta característica del trabajo las mujeres, las personas mayores de 36 años, los de nivel de estudios alto y los trabajadores autónomos.

Me permite trabajar a pesar de las dificultades que he tenido para encontrar un trabajo convencional (#11)

Este elemento motivador hace referencia a la función del trabajo en plataforma como facilitador para obtener un trabajo alternativo al empleo convencional. El interés de este elemento se sitúa en los últimos puestos (#11, valorándolo positivamente el 67,7% de los encuestados. Este aspecto ha retrocedido claramente respecto a la posición del año anterior (#5, con un 72,4%) situándose casi en la posición ocupada en 2021 (#12 con un 61,3%). Si analizamos las diferencias significativas por grupo constatamos que son los mayores de 36 años y los autónomos quienes valoran en mayor medida este aspecto.

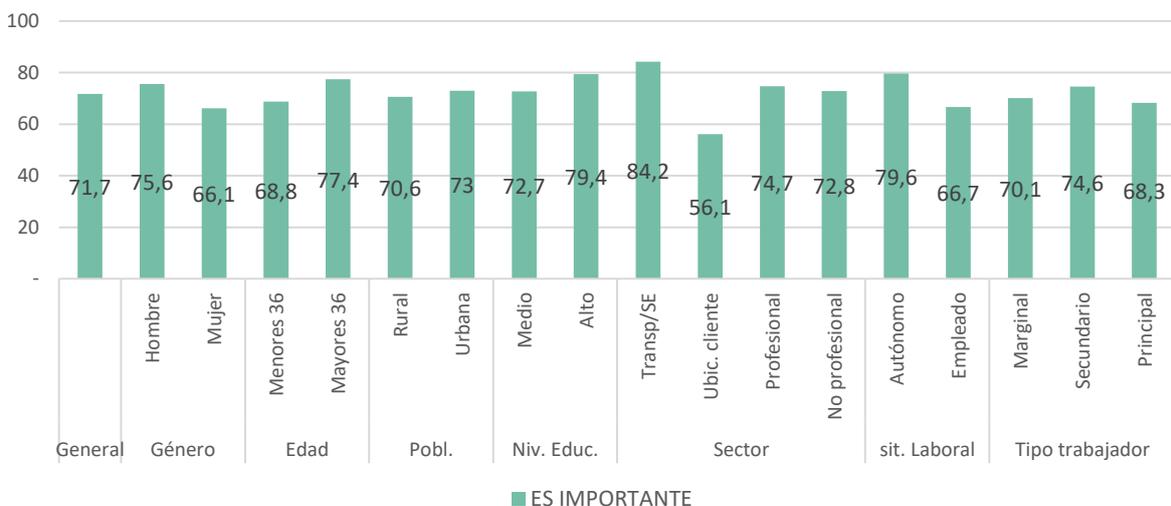
ME PERMITE TRABAJAR A PESAR DE LAS DIFICULTADES QUE HE TENIDO PARA ENCONTRAR UN TRABAJO CONVENCIONAL #11



Me facilita contacto que son útiles para encontrar un mejor trabajo (#7)

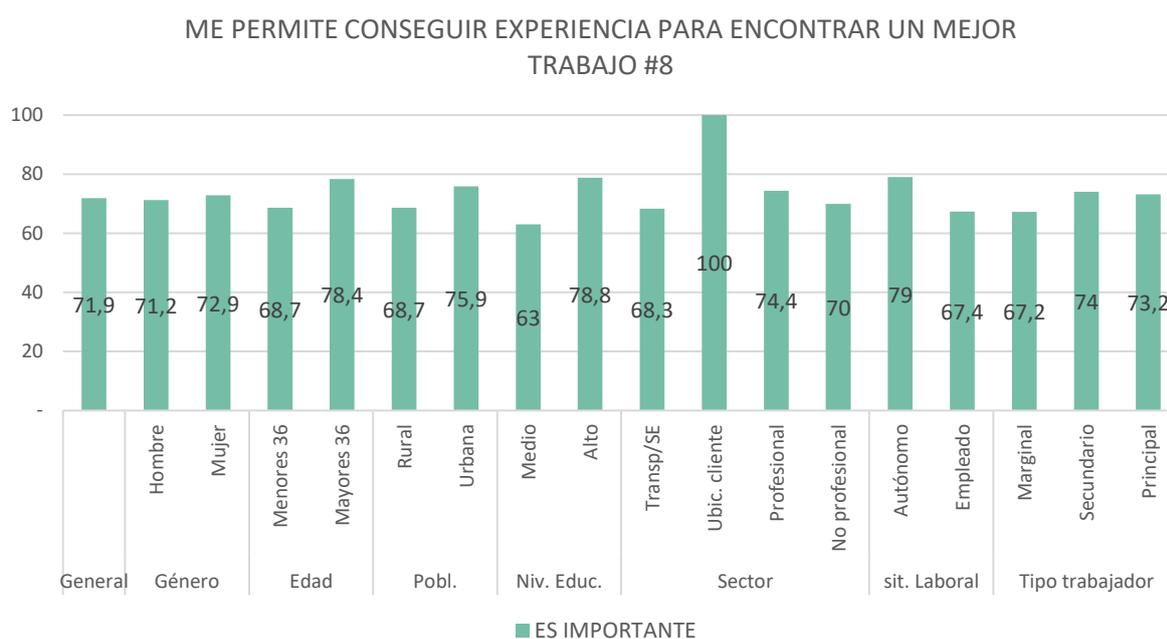
Otro aspecto que según los encuestados es valioso para desarrollar la propia carrera laboral es el de los contactos sociales o networking. Los trabajadores de plataforma encuestados en 2023 sitúan este elemento motivador en el #7 con un porcentaje de elecciones positivas del 71,7%. Constatamos que este ha mejorado en comparación con la posición del 2022 (#12 con un 70,4%). En el año 2021, el puesto en el ranking fue del #9 con un porcentaje del 67,4%.

ME FACILITA CONTACTOS QUE SON ÚTILES PARA ENCONTRAR UN MEJOR TRABAJO #7



Me permite conseguir experiencia para encontrar un mejor trabajo (#8)

Finalmente, otro factor relacionado con la carrera laboral hace referencia a las oportunidades que el trabajo en plataforma proporciona para conseguir experiencia que, a su vez permita la obtención de un mejor trabajo. Este aspecto se ha situado en 2023 en el lugar #8 con un 71,9% de valoración positiva. En 2022 el lugar en el ranking fue el #12 con un porcentaje del 70,4%. En el año 2021 se situó en el lugar #10 con un 65,1%. El análisis diferencial señala son los que cuentan con estudios de nivel alto, quienes valoran más este aspecto.



7.1.6 Visión de síntesis

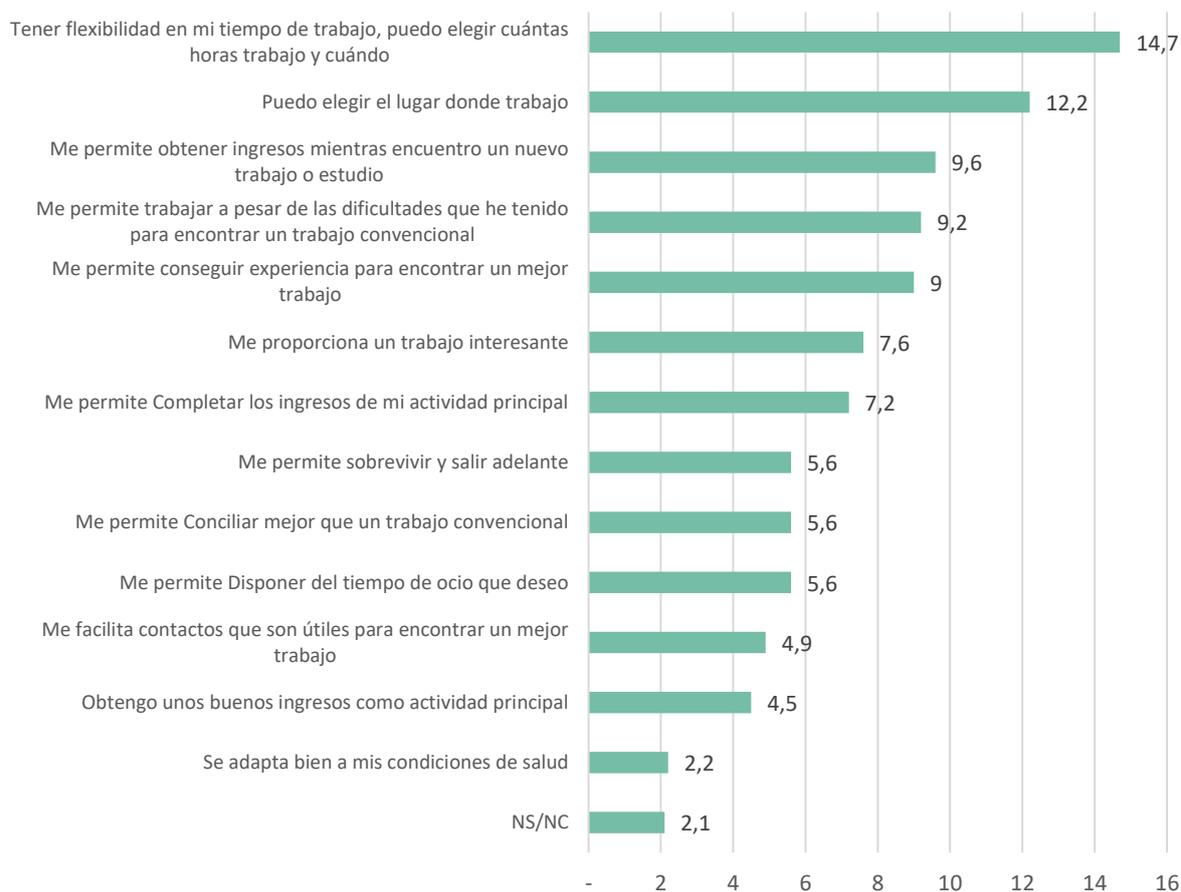
Con el fin de clarificar en mayor medida la importancia relativa de los diferentes motivadores hemos añadido en esta edición una cuestión que solicitaba a los trabajadores en plataforma que eligieran los 3 motivos más importantes y los ordenaran. Presentamos a continuación el orden de los motivadores en función de la prioridad establecida por los encuestados.

Estos resultados muestran que la flexibilidad temporal y espacial son los dos motivos primordiales que se valoran con mayor frecuencia cuando se ha de priorizar el más importantes, aunque los porcentajes que consiguen no llegan al 15% y todas las opciones ofrecidas resultan elegidas como prioritarias. En el orden de prioridad, le siguen motivos relacionados

“La flexibilidad espacial y temporal son los dos motivos que se valoran como primordiales con mayor frecuencia”

con las dificultades de conseguir empleo convencional (porque ofrecen unos ingresos, una actividad laboral o experiencia que se espera mejoren las posibilidades de obtener un trabajo). Solo en el sexto lugar se ubica el primer motivador intrínseco (me proporciona un trabajo interesante y es en el 12 lugar donde se ubica el ítem obtengo unos buenos ingresos como actividad principal. La visión de conjunto de este ranking deja claro que, por una parte, del trabajo en plataformas se valora su flexibilidad espacio temporal y su papel complementario en relación con los ingresos económicos y también su papel subsidiario en situaciones en las que no resulta fácil el desempeño de un trabajo convencional por no encontrarlo, por estar estudiando, por no contar con experiencia, falta de contactos, etc. El trabajo en plataformas solo para uno de cada veinte trabajadores aproximadamente es prioritario en lo que se refiere a la conciliación familiar y en lo relativo a la disponibilidad del tiempo de ocio deseado.

¿Cual es el 1º motivo para trabajar en plataformas digitales?



En la tabla de síntesis presentamos los principales resultados obtenidos de forma que se puede obtener una idea más clara de lo que significan en el estadio actual de implantación de estos tipos de trabajo.

| Motivadores | 1º motivo para trabajar en plataforma- Ranking (%) | Aspectos valorados 2023 Ranking (%) | Aspectos valorados 2022 Ranking (%) | Aspectos valorados 2021 Ranking (%) | Edad | Hábitat | Estudios | Sit. Laboral |
|--|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|----------|---------|----------|--------------|
| Flexibilidad | | | | | | | | |
| Puedo elegir cuántas horas trabajo y cuando | 1º (14,7) | 8º (70,8) | 1º (79) | 4º (72,7) | >36 años | | Alto | Autónomo |
| Puedo elegir donde trabajo | 2º (12,2) | 2º (76,7) | 9º (71,3) | 1º (72,7) | >36 años | Urbano | | |
| Obtengo buenos ingresos como actividad principal | 12º (4,5) | 9º (69,8) | 10º (71,2) | 13º (56,9) | | | Alto | Autónomo |
| Me permite obtener ingresos mientras encuentro un nuevo trabajo o estudio | 3º (9,6) | 4º (72,1) | 3º (73,2) | 6º (70,4) | | | | Autónomo |
| Me permite completar ingresos de actividad principal | 7º (7,2) | 10º (69,3) | 7º (72,2) | 8º (68,9) | >36 años | Urbano | Alto | Autónomo |
| Me permite sobrevivir y salir adelante | 8º/9º/10º (5,6) | 13º (64) | 11º (70,6) | 2º (72,7) | | Urbano | Medio | |
| Compatibilizar con circunstancias personales o familiares | | | | | | | | |
| Me permite conciliar mejor que el trabajo convencional | 8º/9º/10º (5,6) | 12º (65,7) | 4º (73,2) | 3º (71,5) | >36 años | | Alto | Autónomo |
| Me permite disponer tiempo de ocio deseado | 8º/9º/10º (5,6) | 4º/5º (72,1) | 6º (72,3) | 5º (70,9) | >36 años | | Alto | Autónomo |
| Se adapta bien a mis condiciones de salud | 13º (2,2) | 3º (72,7) | 8º (71,8) | 11º (65) | | | | |
| Aspectos intrínsecos al trabajo y facilitadores de carrera | | | | | | | | |
| Me proporciona un trabajo interesante | 6º (7,6) | 1º (78,4) | 2º (77,2) | 7º (69,6) | >36 años | | Alto | Autónomo |
| Me permite trabajar a pesar de dificultades de encontrar un trabajo convencional | 4º (9,2) | 11º (67,7) | 5º (72,4) | 12º (61,3) | >36 años | | | Autónomo |
| Me facilita contactos para encontrar trabajo | 11º (4,9) | 7º (71,7) | 12º (70,4) | 9º (67,4) | | | Alto | |
| Me permite conseguir experiencia para encontrar mejor trabajo | 5º (9) | 8º (71,9) | 13º (68,2) | 10º (65,1) | | | Alto | |

En lo que se refiere a los aspectos sobre la *flexibilidad espacial y temporal*, se observa una priorización elevada, y si atendemos a la importancia concedida en los tres años estudiados, se observa un predominio a ocupar posiciones elevadas en el ranking, con oscilaciones. Entendemos que la pandemia y post-pandemia pueden haber jugado un papel importante. Las personas más mayores, con niveles de estudios alto, que viven en hábitat urbano y que trabajan como autónomos tienden a valorar en mayor medida una o las dos características relacionadas con la flexibilidad.

En lo que se refiere a los motivadores relacionados con los *aspectos económicos del trabajo*, la compensación como ingreso principal no cuenta con mucha importancia cuando se compara con otros aspectos motivadores relacionados con la compensación. En todos los rankings ocupa las últimas posiciones. De todos modos, se observa una cierta mejorar en la evolución de la importancia con el tiempo. El papel complementario de esos ingresos, el que facilita otras actividades (pe. estudios) o el básico para sobrevivir es el que se valora en mayor medida. Prácticamente en todos estos aspectos, son los autónomos quienes valoran en mayor medida las cuestiones relativas a los ingresos económicos, también predomina la valoración de algunos aspectos en entornos urbanos o en quienes tienen nivel alto de estudios.

El tercer grupo de motivadores hace referencia a las facilidades que este tipo de trabajo puede ofrecer para *compatibilizar la vida de trabajo y otras facetas de la vida*. No parece que este tipo de trabajo sea prioritario para los trabajadores de plataformas, aunque lo valoraron de forma importante en la pandemia y post-pandemia. En el presente año, se le ha concedido importancia al adaptarse mejor a las condiciones de salud de los trabajadores. Estos aspectos los valoran en mayor medida los autónomos y los que tienen nivel de estudios alto.

Por último, hemos atendido a una serie de características del trabajo que consideran su *valor intrínseco (trabajo interesante) o su valor instrumental para el desarrollo laboral*. Un 7,6% ponen este elemento motivador en el primer lugar y por lo general los encuestados en los últimos dos años lo han valorado en los primeros lugares del ranking. Estos datos, junto con el ligero crecimiento de la importancia de este trabajo como ingreso principal, podría sugerir la progresiva transformación de este tipo de trabajos. Por lo que se refiere al valor instrumental de este trabajo para conseguir un mejor empleo (adquiriendo experiencia, o contactos, o manteniéndose ocupado) los encuestados les conceden una importancia media en el ranking, valorando más estos aspectos quienes tienen un nivel de estudios alto.

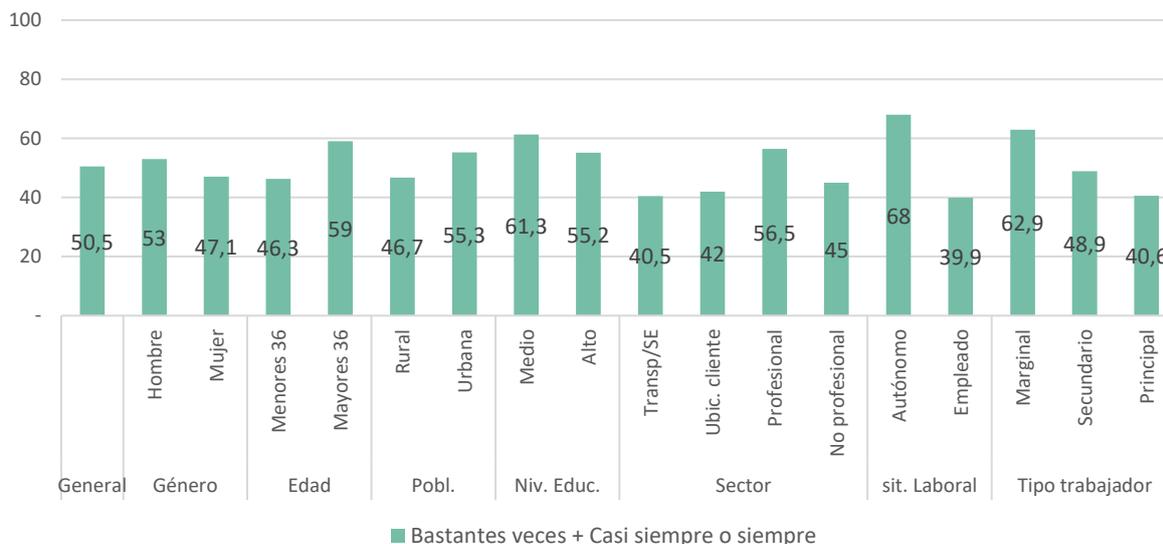
7.2 Capacidad de control sobre las tareas a realizar y los tiempos de trabajo en el trabajo en plataformas.

7.2.1 Capacidad para aceptar o rechazar las tareas que te solicitan

La autonomía y el control sobre diferentes elementos o factores del propio trabajo son características valoradas por los trabajadores y su ausencia puede incrementar el estrés o los problemas de salud. Por esta razón hemos planteado, al igual que en anteriores ediciones, la capacidad del trabajador de plataformas para decidir **qué tareas acepta o rechaza en ese tipo de trabajo**. Vemos que los trabajadores de plataformas en este aspecto se dividen prácticamente por mitades. Si comparamos los datos de esta edición con los de la anterior constatamos un retroceso de un 8% en este aspecto de la autonomía laboral. De todos modos, hay diferencias importantes en función de las distintas agrupaciones que hemos estudiado. En primer lugar, los autónomos tienen claramente mucha mayor capacidad de decisión en este aspecto y también lo hacen quienes solo trabajan en plataformas con dedicación marginal. Además, tienen mayor capacidad de decisión los que son mayores de 36 años y los que tienen estudios medios.

“Este año ha habido un retroceso en la autonomía de las personas trabajadoras en plataformas digitales para aceptar o rechazar tareas”

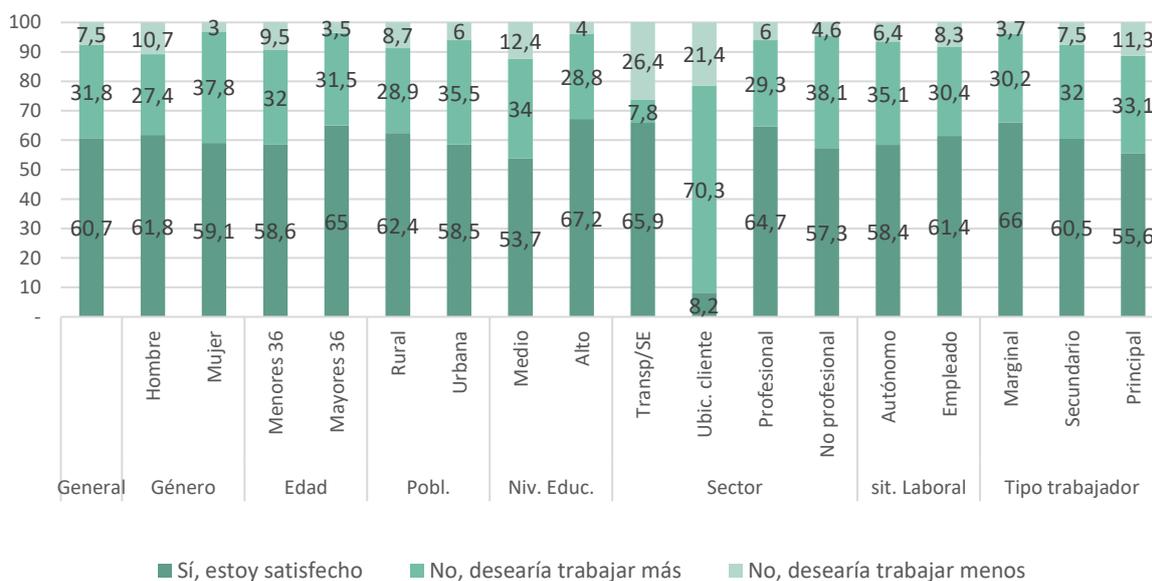
¿TIENES CAPACIDAD PARA DECIDIR QUÉ TAREAS ACEPTAS O RECHAZAS EN TU TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES?



7.2.2 Horas dedicadas al trabajo y su control, y horario de trabajo

Otro elemento importante es la autonomía del trabajador en lo que se refiere a los tiempos de trabajo. Son varios los aspectos temporales que suelen venir pautados por la organización del trabajo o las demandas de los clientes, por ejemplo, el ritmo de trabajo, las horas de dedicación, el horario de trabajo y otros diferentes aspectos. Aquí vamos a considerar las horas dedicadas al trabajo y su control, así como el horario de trabajo.

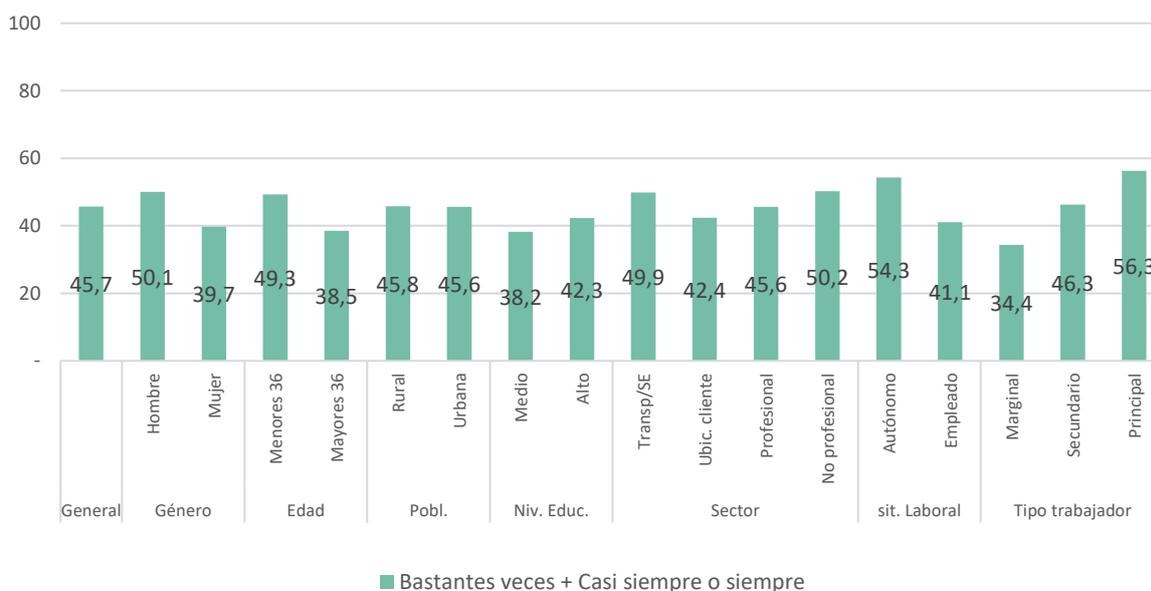
¿ESTÁS SATISFECHO CON EL NÚMERO DE HORAS QUE TRABAJAS A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA?



Teniendo en cuenta la variabilidad de las horas de trabajo, las esperas que los trabajadores han de realizar para recibir encargos y otras características temporales del trabajo en plataformas es importante conocer, en primer lugar, el grado de **satisfacción con el número de horas que trabaja en las plataformas**. Hemos optado por plantear la cuestión de esta forma, para incluir las diferentes formas y dedicaciones del trabajo en plataformas. Constatamos que son un 60,7% los que están satisfechos con el número de horas que trabajan en plataformas. Hay casi un tercio que no están satisfechos porque desearían trabajar más y solo un 7,5% dice que preferiría trabajar menos. La variación de estas cifras en relación con el estudio realizado el pasado año muestran que el grado de satisfacción ha descendido unos puntos (desde 64,6%) y la insatisfacción por preferir trabajar más horas ha aumentado consecuentemente (el año pasado ese grupo era de un 28,5%). Los satisfechos son proporcionalmente más entre el nivel de estudios alto, y lo que preferirían trabajar menos horas se concentran en mayor medida entre los varones.

Con el fin de aquilatar mejor el **ajuste entre las horas que trabajan en la plataforma y las que querrían trabajar** hemos realizado una pregunta para determinar esa cuestión. Los datos muestran que solo un 45,7% dice trabajar todas las horas que querrían en bastantes ocasiones o siempre/casi siempre. Este porcentaje ha subido 5 puntos sobre el obtenido el año anterior. Además, el análisis diferencial por sub-agrupaciones, en la presente edición, no presenta diferencias significativas entre los grupos estudiados.

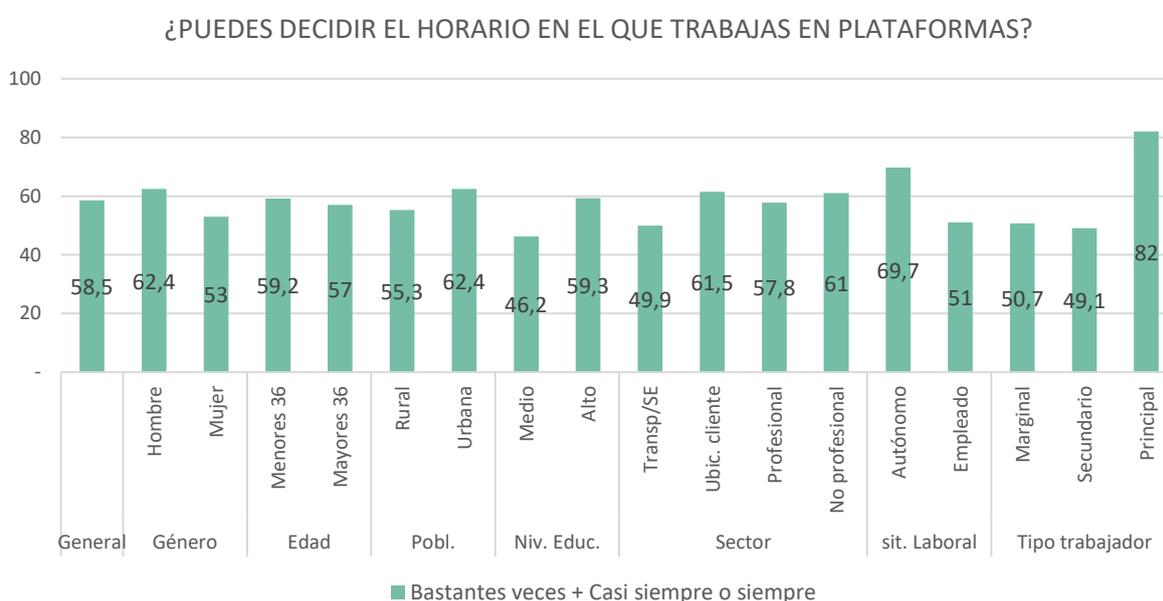
EN TU TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES, ¿TRABAJAS TODAS LAS HORAS QUE TU QUERRÍAS?



Como hemos señalado, la autonomía en el trabajo es un elemento importante de la experiencia laboral. Un componente importante de esa autonomía es la **capacidad de decidir el horario en que se trabaja**. Para ello, hemos preguntado con qué frecuencia pueden decidir el horario en que trabajan en plataformas. Casi seis de cada diez encuestados dicen tener esa capacidad de decisión bastantes veces o casi siempre. El porcentaje ha mejorado en más de 4 puntos porcentuales cuando se compara con la respuesta obtenida en el panel del año 2022.

“Ha mejorado el porcentaje de quienes pueden decidir su horario”

En el análisis de este aspecto durante la presente edición se constata que lo que presentan nivel de estudios alto, los trabajadores autónomos y los que trabajan en plataformas como actividad principal son quienes tienen con mayor frecuencia la capacidad de decidir sobre su horario de trabajo.



El análisis conjunto de los resultados obtenidos sobre el control de los trabajadores de plataformas en lo que se refiere a las tareas que realizan y a aspectos relacionados con la dedicación y tiempos de trabajo pone de manifiesto varias cuestiones de interés. Uno de cada dos trabajadores tiene control sobre las tareas a realizar, habiéndose reducido el porcentaje de los que lo tienen en un 8% respecto de la edición anterior. La concentración de los que tiene ese control es mucho mayor entre los trabajadores autónomos. Por otra parte, aunque un 60% está satisfecho con las horas que trabaja en la plataforma hay un tercio que querría trabajar más, aumentando este porcentaje un 4% respecto del año anterior. Así mismo, la decisión sobre el horario de trabajo la tienen en promedio 6 de cada 10 trabajadores de plataformas (un 4% más que el año anterior). Esa capacidad es significativamente mayor entre los que tienen nivel de estudios alto, los autónomos y los que trabajan en plataformas como actividad principal.

8 ESTRÉS, RIESGOS LABORALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS

8.1 El estrés laboral y sus consecuencias en los trabajadores de plataformas

8.1.1 Visión general sobre las fuentes de estrés

Al igual que en la edición anterior, hemos realizado un análisis bastante detenido de las fuentes de estrés que suelen ocurrir en el trabajo en plataformas. Para ello, hemos distinguido 5 tipos de estresores. Por una parte, los que tienen que ver con la integridad física o moral de las personas. Un segundo bloque atiende a los déficits o problemas de control del trabajador sobre su trabajo. Un tercer bloque considera los aspectos sociales y relacionales. Un aspecto de especial interés es el de apoyo de la plataforma en casos de emergencias, que hemos planteado en el cuarto lugar. Por último, hemos considerado las cuestiones y problemas de desconexión. Para ofrecer una visión de conjunto, aquí presentamos las diferentes fuentes de estrés consideradas ordenándolas de mayor a menor prevalencia. Consideramos, para operacionalizar la prevalencia, el porcentaje de trabajadores que han indicado estar muy de acuerdo o algo de acuerdo con la formulación de cada una de las fuentes de estrés que hemos incluido en nuestro estudio.

| RIESGOS EVALUADOS | 2023 |
|---|------|
| Necesitaría más competencias digitales para un buen desempeño | 59,8 |
| Me genera problemas de salud como dolor de espalda, aumento de peso, depresión u otras dolencias | 53,6 |
| Me provoca una falta de contacto social con otras personas | 51,0 |
| Mi trabajo en plataformas plantea cambios en mis condiciones de trabajo sobre los que no puedo influir. | 49,3 |
| La plataforma digital para la que trabajo no me proporciona soporte en caso de emergencia. | 49,2 |
| Me dificulta la desconexión del trabajo fuera de la jornada | 44,6 |
| La constante evaluación de los clientes me genera preocupación | 44,2 |
| Me supone un exceso de control externo sobre mi trabajo | 43,7 |
| Mi trabajo en plataforma digitales implica riesgos de situaciones de agresión | 39,2 |
| Mi trabajo en plataformas digitales implica riesgo de accidentes | 38,5 |
| Me dificulta o enrarece la relación con los clientes | 38,4 |
| Mi trabajo en plataforma digitales implica riesgos de situaciones de acoso sexual | 37,3 |

Es interesante constatar que el primer lugar de riesgo lo ocupa un aspecto fundamental del control del trabajador sobre su propio trabajo y hace referencia a la insuficiencia de las competencias digitales que necesita el trabajador de plataformas para un buen

desempeño. El segundo, aspecto problemático en orden de prevalencia tiene que ver con aspectos psicosomáticos (bloque 1) y el tercero hace referencia a una fuente de estrés relativa a las relaciones sociales. La cuarta fuente de estrés hace referencia a la falta de control sobre determinadas condiciones de trabajo y la quinta la falta de apoyo desde la plataforma en caso de emergencia, aspecto que resulta crucial para determinados tipos de trabajo en plataforma como los que tienen que ver con los servicios de movilidad. En realidad, todos los aspectos considerados tienen una prevalencia bastante elevada ya que el que ocupa el último lugar es señalado por más de uno de cada tres (37,3%) de los trabajadores de plataforma.

Veamos ahora, siguiendo las categorías que hemos enunciado anteriormente, los resultados de cada fuente de estrés que hemos analizado en este contexto.

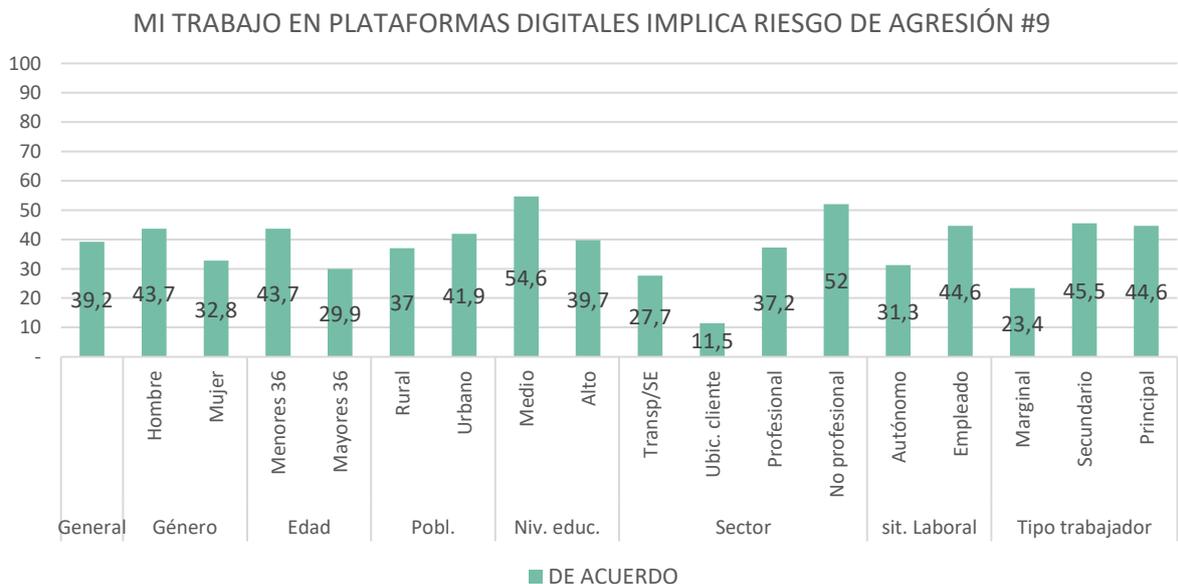
8.1.2 Riesgos para la integridad física o moral

En lo que se refiere a riesgos relacionados con la salud e integridad física, psicológica o moral atendemos en primer lugar a los riesgos relacionados con la agresión. Hay trabajos de plataforma en los que este es un riesgo importante y de hecho un 39,2% (puesto #9 del ranking de prevalencia) de los trabajadores están de acuerdo con la afirmación de

“El riesgo de agresión ha disminuido bastante con respecto del año anterior, pero sigue siendo importante para 2 de cada 5 encuestados”

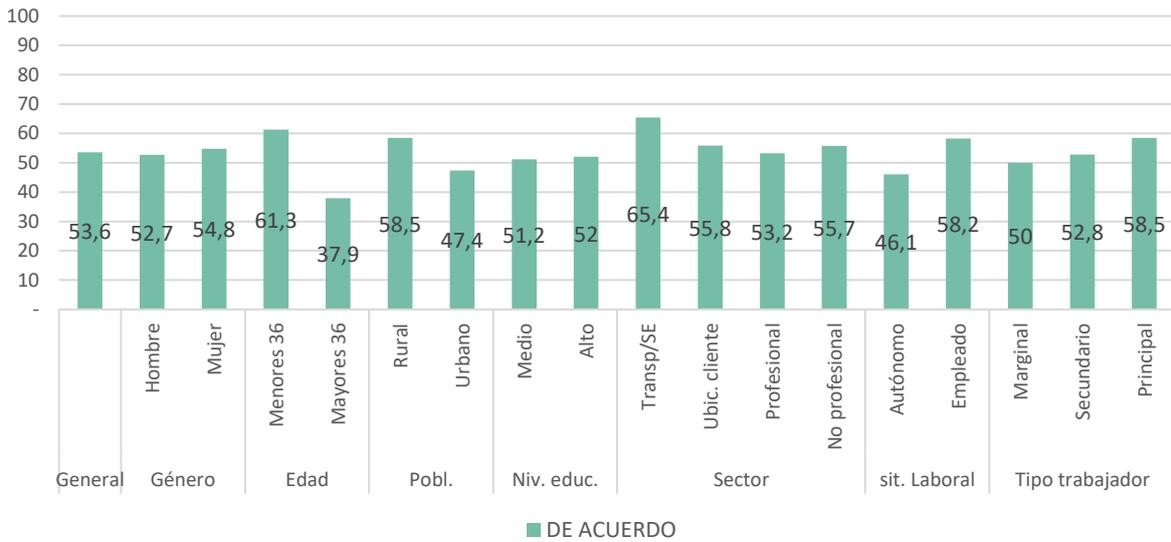
que su trabajo en plataformas digitales implica **riesgo de agresión**. En la edición anterior ese riesgo se situaba en primer lugar, con un 58,1% de acuerdo. El análisis diferencial muestra que este riesgo es significativamente mayor en los jóvenes (>36 años), nivel educativo medio en comparación con los de

nivel educativo alto, los que realizan un trabajo que no es de profesional, los empleados por cuenta ajena y los que trabajan en plataformas como actividad secundaria o principal, en comparación a los que realizan este trabajo de forma marginal.



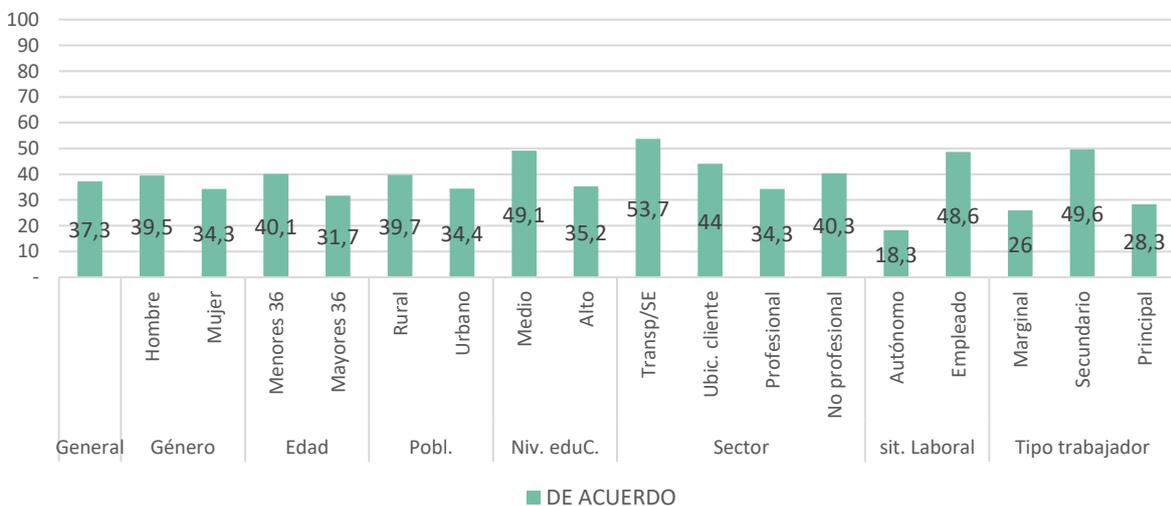
Un segundo aspecto importante tiene que ver con los **problemas de salud** que pueden desarrollar las personas que trabajan en plataformas digitales. En la presente edición las cuestiones relativas a la salud como dolor de espalda, aumento de peso, depresión u otras dolencias o problemas son declaradas por un 53,6% del total de trabajadores de plataformas (#2 del ranking). En la edición anterior esta cuestión presenta unos niveles más bajos (un 45,2%, que sitúa este aspecto en el lugar #9 del ranking). En la edición de 2023, presentan niveles más elevados sobre estos aspectos los jóvenes (<36 años) y los que trabajan en un entorno rural.

MI TRABAJO EN PLATAFORMAS ME GENERA PROBLEMAS DE SALUD #2



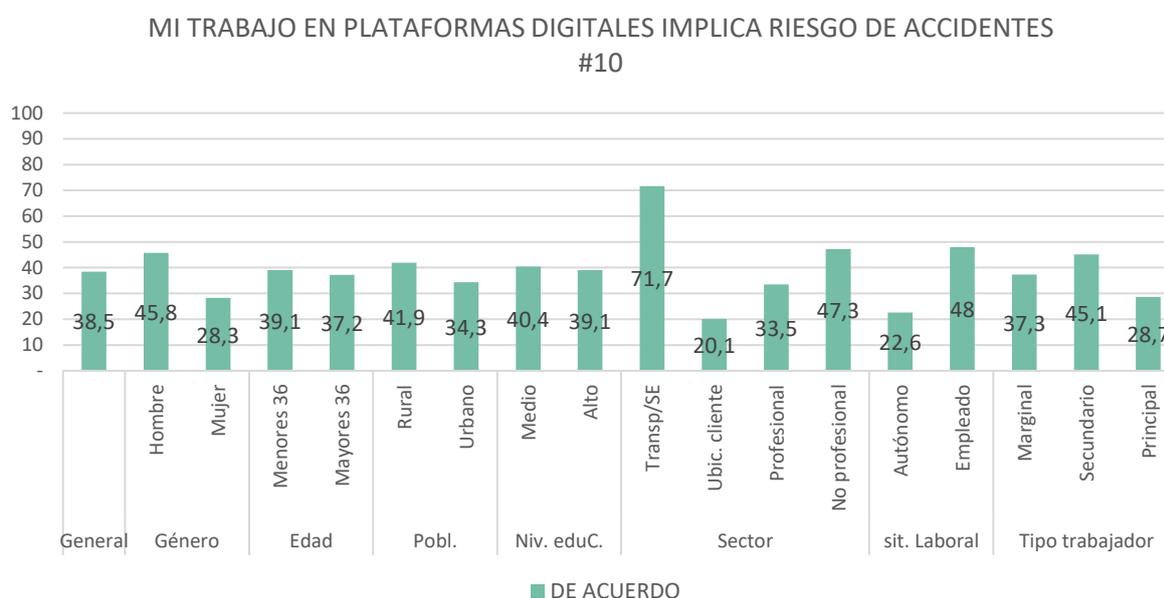
Un tercer aspecto considerado en esta sección de riesgos laborales tiene que ver con las situaciones de **acoso sexual**. En este caso, la prevalencia es también importante (37.3%) aunque se sitúa en el último lugar del ranking (#12). Cabe constatar que en la edición anterior el porcentaje de quienes señalaban este riesgo en su trabajo era del 44,6% (#11 del ranking) por lo que se produce una reducción de la prevalencia de algo más del 7%.

MI TRABAJO EN PLATAFORMAS IMPLICA RIESGOS DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL #12



El análisis por grupos, en la presente edición muestra que este riesgo es significativamente mayor entre los de nivel de estudios medio, comparado con los que tienen estudios superiores, los empleados por cuenta ajena, y lo que trabajaban en las plataformas con un nivel de dedicación secundario (comparando tanto con los que trabajaban en esa modalidad como trabajo principal o por otro lado con los que lo hacen de forma esporádico).

La última cuestión referida a este primer bloque hace referencia a los riesgos de **accidente de trabajo**. La declaración de los trabajadores también es aquí importante (38,5%, #10 del ranking). Este valor es similar al que se obtuvo en la edición anterior (39,9%, #12). El análisis por grupos muestra una mayor prevalencia de este aspecto entre los varones, en las ocupaciones no profesionales, en los empleados por cuenta ajena, y en los que trabajan en plataformas como trabajo secundario en comparación con los otros dos grupos (los de trabajo marginal y los que lo hacen como actividad principal).

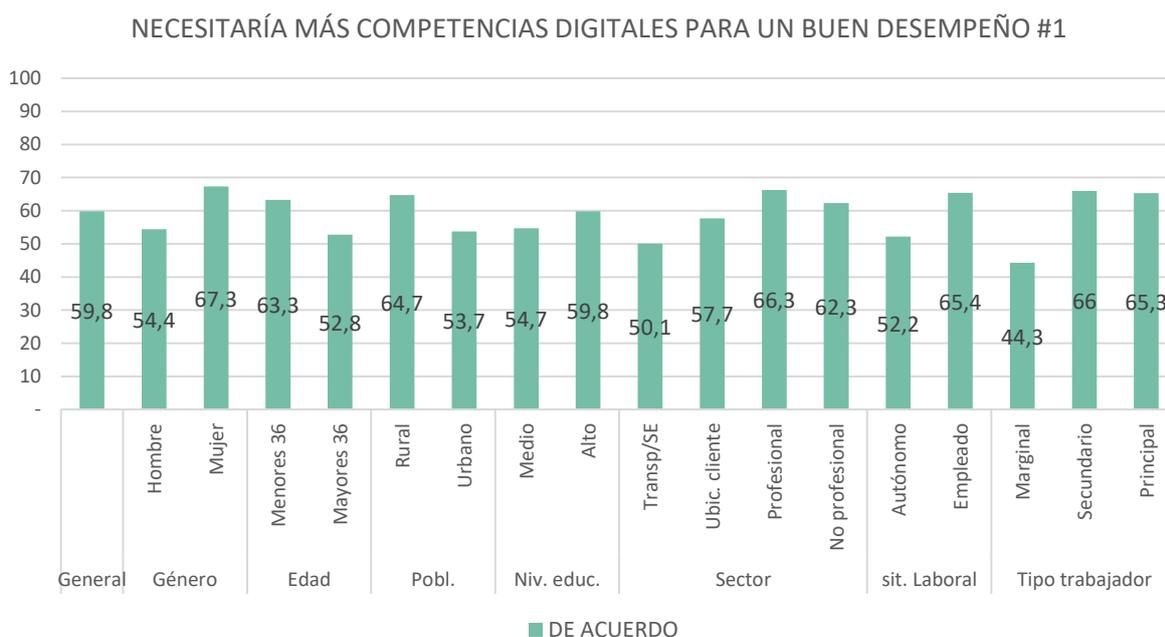


8.1.3 Riesgos por insuficiente control sobre el trabajo

Un bloque importante de riesgos en el trabajo deriva de lo que hace el trabajador en su actividad laboral y sobre todo de en qué condiciones y cómo lo hace. Existe amplia evidencia científica de que el grado de autonomía, discrecionalidad y control del trabajador sobre las actividades y procesos mediante los que realiza en sus trabajos son una fuente importante en su bienestar o por el contrario, sus problemas de salud laboral. En este apartado vamos a analizar algunos aspectos relevantes.

En primer lugar, es crucial el control que el ejerce sobre su trabajo porque **tiene las competencias digitales y está preparado para llevar a cabo lo que se le plantea y se demanda en el puesto**. Ser y sentirse competente (y con ello auto-eficaz) es un elemento

fundamental en el trabajo. Ahora bien, esas competencias van variando en función de los cambios que surgen en los trabajos derivados de múltiples factores. En el caso del trabajo en plataformas, la tecnología digital ha introducido fuertes transformaciones no solo en la actividad laboral que hay que realizar sino también en los procesos y condiciones en que se realiza, en la forma de organizar el sistema de trabajo y en las relaciones laborales, que en muchas ocasiones dejan de serlo para plantearse como relaciones proveedor cliente que hace que el trabajador se convierta en “autónomo”, en ocasiones de forma genuina y en otras con muchos visos de ser un “falso autónomo”. Las transformaciones que han llevado a las múltiples formas de trabajo en plataformas requieren de quienes desempeñan en ese contexto su trabajo muchas competencias nuevas o actualizadas. No se trata únicamente de manejar adecuadamente las competencias digitales, se ponen en juego otras competencias que implican adaptación a los algoritmos y a las formas organizativas del trabajo y también otras que requieren una relación adecuada con los clientes, con la organización que gestiona la plataforma y finalmente otras que hacen referencia a la gestión del trabajo como autónomo.



En este contexto, es importante conocer en qué medida el trabajador percibe que es competente en su trabajo o si por el contrario ve que necesitaría más competencias, en este caso nos centramos en las digitales por ser las más aparentes para llevar a cabo su trabajo. Los datos muestran que una importante mayoría (6 de cada diez trabajadores de plataforma) necesitan más competencias digitales para un buen desempeño, y esta fuente de estrés se ha situado en esta edición en el primer lugar del ranking de fuentes de estrés. Esta cifra se ha mantenido estable en relación con la edición anterior (58,1%; donde también se situó en

“Una importante mayoría necesitan más competencias digitales para un buen desempeño”

este caso nos centramos en las digitales por ser las más aparentes para llevar a cabo su trabajo. Los datos muestran que una importante mayoría (6 de cada diez trabajadores de plataforma) necesitan más competencias digitales para un buen desempeño, y esta fuente de estrés se ha situado en esta edición en el primer lugar del ranking de fuentes de estrés. Esta cifra se ha mantenido estable en relación con la edición anterior (58,1%; donde también se situó en

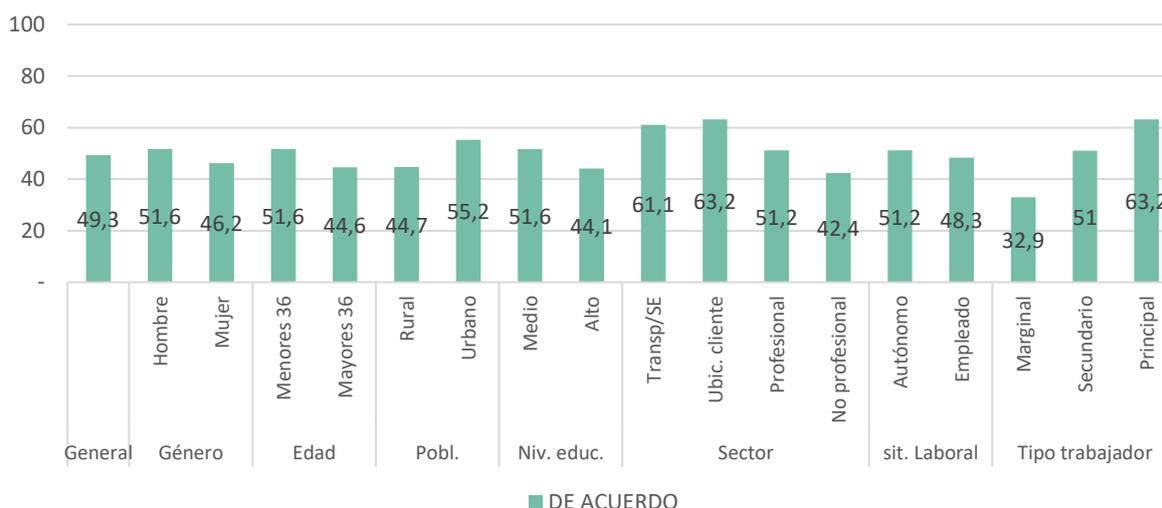
esta edición en el primer lugar del ranking de fuentes de estrés. Esta cifra se ha mantenido estable en relación con la edición anterior (58,1%; donde también se situó en

el #1 del ranking). El análisis diferencial por grupos muestra, que está insuficiencia es mayor en mujeres, en entornos de trabajo rurales, entre los empleados por cuenta ajena y entre los que trabajan en plataformas como actividad principal o secundaria, en comparación con los que lo hacen marginalmente.

Otro aspecto relevante para la salud y la eficacia de los trabajadores en su trabajo tiene que ver con la **capacidad de influir en los cambios que se introducen en el trabajo que se ha de desempeñar**. Ahora bien, precisamente las plataformas, al estar en buena medida operadas mediante algoritmos son un entorno de trabajo en que resulta relativamente frecuente la situación en que el trabajador se encuentra sin capacidad de influencia sobre determinadas condiciones de trabajo porque están predeterminadas mediante algoritmos, o por otro tipo de razones derivadas del sistema de trabajo que puesto en práctica. En la presente edición, prácticamente uno de cada dos trabajadores (#4 del ranking) está de acuerdo con la afirmación de que su trabajo en plataformas plantea cambios en sus condiciones de trabajo sobre las que no puede influir. Esta proporción supone un ligero descenso del 52,9% obtenido en la edición anterior (#5). En cuanto a las diferencias por grupos, ahora hemos obtenido una tasa de respuesta significativamente más alta en los que tienen niveles de estudios medios, comparándolos con los que los tienen altos y en los que trabajan en plataformas como actividad principal o secundaria cuando se comparan con los que lo hace solo de forma marginal.

“la mitad considera que su actividad en plataformas plantea cambios en sus condiciones de trabajo sobre los que no puede influir”

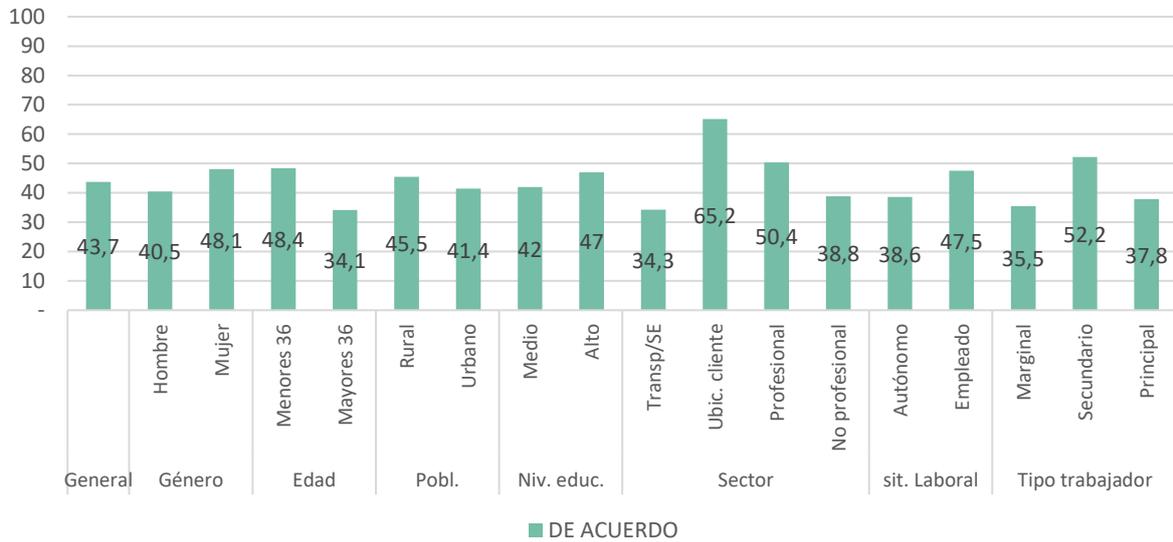
MI TRABAJO EN PLATAFORMAS PLANTEA CAMBIOS EN MIS CONDICIONES DE TRABAJO SOBRE LOS QUE NO PUEDO INFLUIR # 4



Otro aspecto claramente relacionado con el anterior es el que plantea la valoración global sobre el grado en que el **control externo en el trabajo** es excesivo, es decir puede tener incidencia sobre el bienestar y la salud del trabajador. El 43,7% está de acuerdo con esa afirmación (ranking #8) y ello supone un descenso de un 5% respecto del año anterior

(también el #8 en el ranking). Los jóvenes (<36 años) acusan más esta situación y también lo hacen quienes trabajan en plataforma como trabajo secundario cuando se les compara tanto con el grupo que lo hace como actividad primaria como con el grupo que lo hace de forma marginal.

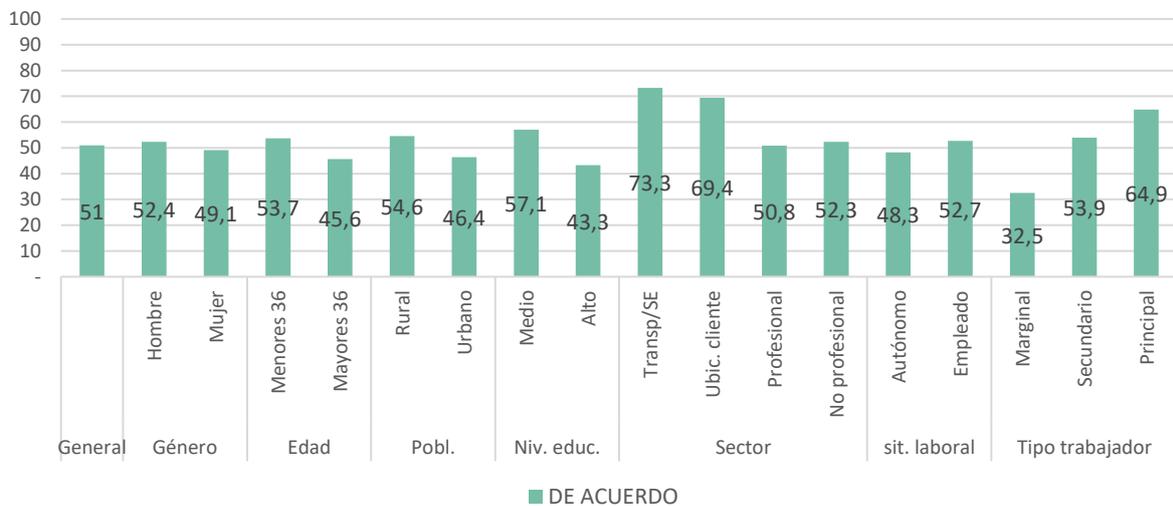
ME SUPONE UN EXCESO DE CONTROL EXTERNO SOBRE MI TRABAJO #8



8.1.4 Riesgos derivados de las relaciones sociales y con clientes

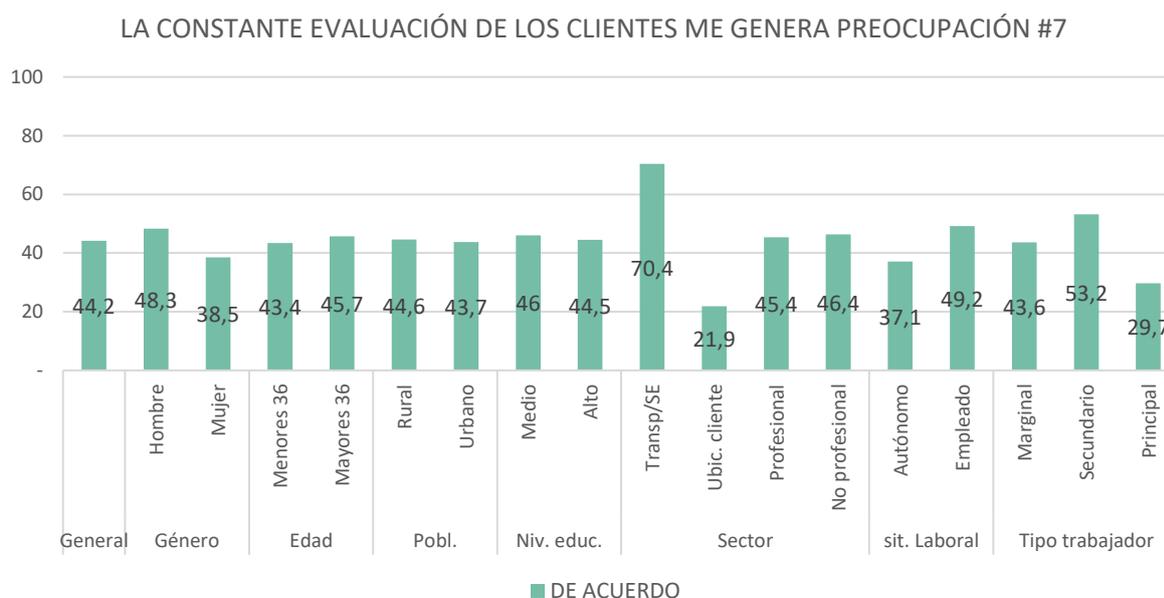
Otro ámbito de riesgos laborales que puede estar asociado al trabajo en plataformas tiene que ver con las relaciones con otras personas y otros aspectos sociales del trabajo. En este campo, indagamos en primer lugar en qué medida el trabajo en plataformas provoca una **falta de contacto social con otros**.

MI TRABAJO EN PLATAFORMAS ME PROVOCA UNA FALTA DE CONTACTO SOCIAL CON OTRAS PERSONAS #3



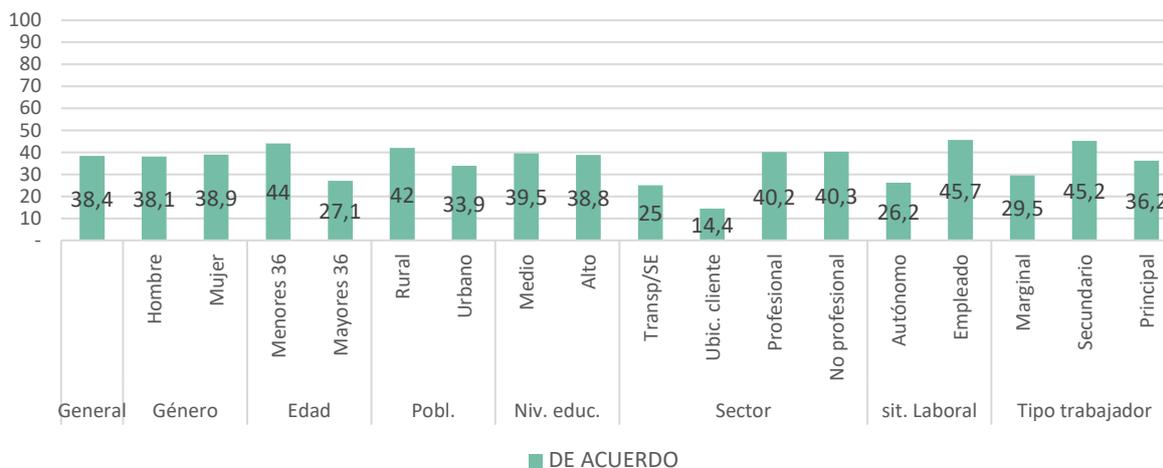
Uno de cada dos personas muestra acuerdo con esa situación (posición #3 del ranking) lo que supone una ligera disminución de 4,6% sobre la edición anterior (mismo ranking). Esta fuente de estrés es mayor en los de nivel de estudios medios, en relación con los altos y en los que trabajan en plataformas como actividad principal o secundaria en lugar de hacerlo marginalmente.

Hay un aspecto que las plataformas, por su digitalización, han favorecido en relación con situaciones laborales previas. Nos referimos a la **evaluación constante de los trabajadores** por parte de los receptores de los servicios. Además, esas evaluaciones a menudo recogidas y tratadas mediante algoritmos puede tener repercusiones para el acceso a futuros servicios o encargos de trabajo y también, si se hacen públicas, sobre la reputación digital de los trabajadores. Esta configuración de la evaluación puede suponer una fuente de estrés para los trabajadores. De hecho, este es el caso para el 44,2% de los trabajadores de plataformas (ranking, #7) aunque cabe constatar un descenso de un 10% en relación con la edición del año anterior (ranking #8). En este aspecto el análisis diferencial por grupos solo marca diferencias significativas en los trabajadores de plataforma con dedicación secundaria, en especial con relación a los que trabajan en ese entorno como actividad principal.



Otro aspecto relativo a las relaciones sociales en el trabajo es la **relación con los clientes**. El trabajo en plataformas con frecuencia introduce la mediación de la tecnología en la relación con los clientes y ello, o el propio tipo de relación requerido por la tecnología puede dificultar o enrarecer las relaciones con los clientes. De hecho, un 38,4% está de acuerdo con la frase que describe esa situación (ranking #11). De todos modos, si comparamos esta cifra con la obtenida en la edición anterior del estudio vemos que se ha producido una disminución de casi 10 puntos porcentuales, siendo entonces el porcentaje de acuerdo del 47,7% aunque se mantiene en el mismo lugar del ranking #11). Esta relación enrarecida se concentra entre los trabajadores jóvenes (<36 años), los trabajadores por cuenta ajena y los que trabajan en plataformas como trabajo secundario, cuando se comparan tanto con los marginales como con los que tienen ese trabajo como principal.

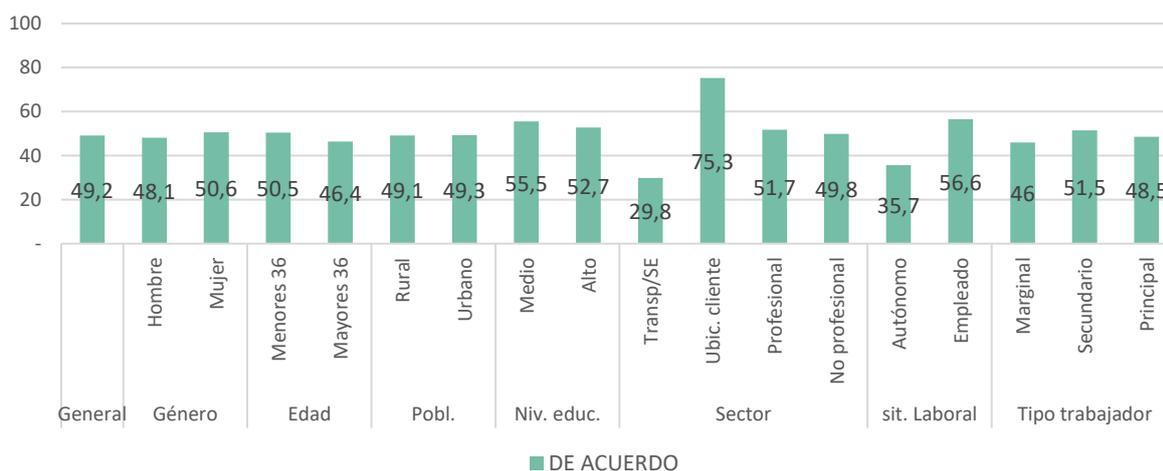
MI TRABAJO EN PLATAFORMAS ME DIFICULTA O ENRARECE LA RELACIÓN CON LOS CLIENTES #11



8.1.5 Apoyo de la plataforma en caso de emergencia

Hemos dedicado un apartado diferenciado a un aspecto que es importante en múltiples tipos de trabajo en plataforma. Nos referimos a las **situaciones de emergencia**, que puede suponer un problema y estrés fuertes, en especial si no hay una previsión para amortiguar sus efectos. Es importante conocer si por parte de la plataforma de trabajo hay algún tipo de **apoyo previsto** en este tipo de situaciones.

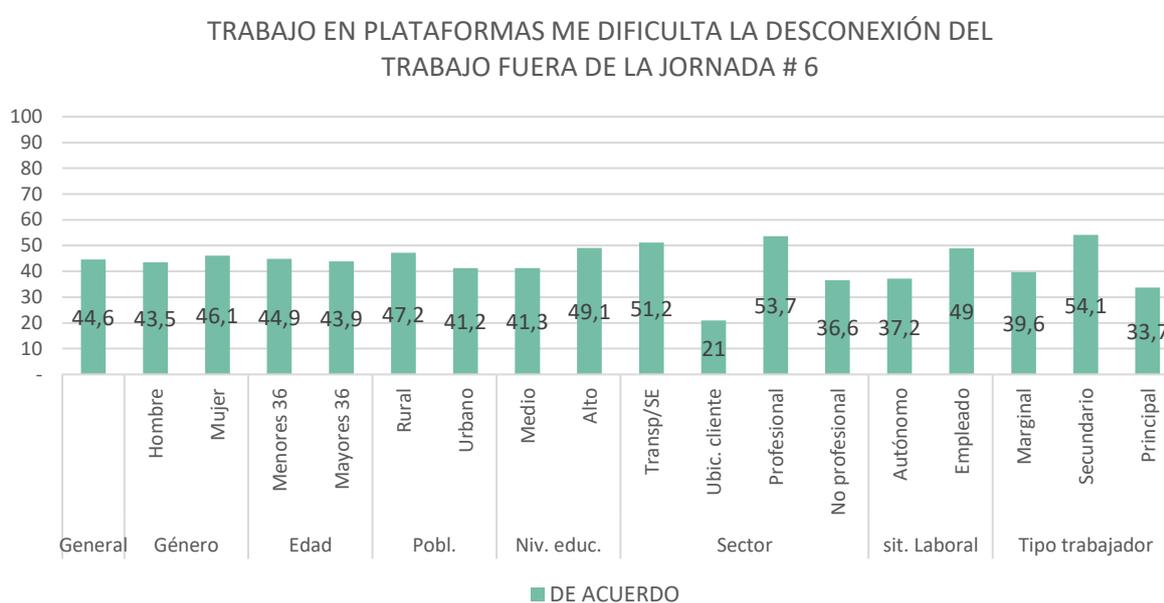
LA PLATAFORMA PARA LA QUE TRABAJO NO ME PROPORCIONA SOPORTE EN CASO DE EMERGENCIA #5



En este aspecto los trabajadores prácticamente se dividen en mitades. Uno de cada dos dice no recibir apoyo de la plataforma en caso de emergencia (ocupa en el ranking de estresores el lugar #5). Hace un año la situación era semejante alcanzando los que no recibían apoyo el 52,3% (ranking, #8). En la presente edición los empleados por cuenta ajena muestran con mayor frecuencia acuerdo con esta frase, lo que en cierta medida sorprende al tener una vinculación laboral con la plataforma.

8.1.6 Problemas de desconexión

Por último, hemos atendido también a otro aspecto de la experiencia laboral en plataforma: la delimitación entre el trabajo y otras esferas de la vida. El trabajo en plataformas crea situaciones especialmente propensas a difuminar esos límites y habida cuenta de sus características puede dificultar la **desconexión del trabajador** fuera de la jornada laboral. De hecho, un 44,6% afirman que este es el caso (ranking, #6) siendo el año pasado ese porcentaje algo mayor (52,1%; ranking #9). El análisis diferencial correspondiente a la presente edición muestra que son los trabajadores con ocupaciones profesionales presentan porcentajes más elevados en este aspecto y también lo hacen los que trabajan en plataformas como actividad secundaria (comparados tanto con los que trabajan en ellas como actividad principal como con los que lo hacen de forma marginal).



8.1.7. Visión de síntesis.

Para ofrecer una visión de síntesis comenzaremos por los riesgos que claramente inciden sobre la integridad física o moral y la salud de las personas. Entre ellos hay uno que se menciona con alta frecuencia como los problemas de salud somáticos o psicológicos. Uno de cada dos trabajadores lo mencionan como un riesgo de su trabajo en plataformas y resulta de interés constatar que esta prevalencia es mayor entre los jóvenes (>36 años). Hay otros tres riesgos importantes, aunque su prevalencia los sitúa en los últimos lugares del ranking pero habida cuenta de su contenido esa prevalencia es elevada y preocupante. Se trata de riesgos de agresión, acoso sexual y de accidente. Una prevalencia próxima al 40% en este tipo de riesgos es muy elevada. Además, es importante prestar atención a que son los empleados por cuenta ajena, los que tienen nivel de estudios medio y los trabajadores con trabajos no profesionales quienes reportan estos riesgos con mayor frecuencia.

Los riesgos relativos a la falta de control sobre el propio trabajo son importantes. En especial el que hace referencia a la falta de formación en competencias digitales que en

las dos últimas ediciones se ha situado en el primer lugar del ranking por su prevalencia, lo que muestra su amplia presencia (seis de diez dos trabajadores señala este riesgo). Por otra parte, está también ampliamente extendido el riesgo relativo a la falta de control sobre condiciones de trabajo y de forma complementaria, también juega un papel importante el exceso de control externo que el trabajador experimenta en el trabajo en plataforma.

Las relaciones sociales en el trabajo son otra fuente de riesgo, a veces con sus peculiaridades, del trabajo en plataforma. El aspecto reportado con más frecuencia es el que se refiere a la falta de contacto social con otras personas. Junto a ello, son riesgos no menores tanto la constante evaluación de los clientes sobre los servicios que presta el trabajador y también el hecho de que la plataforma enrarece las relaciones con los clientes.

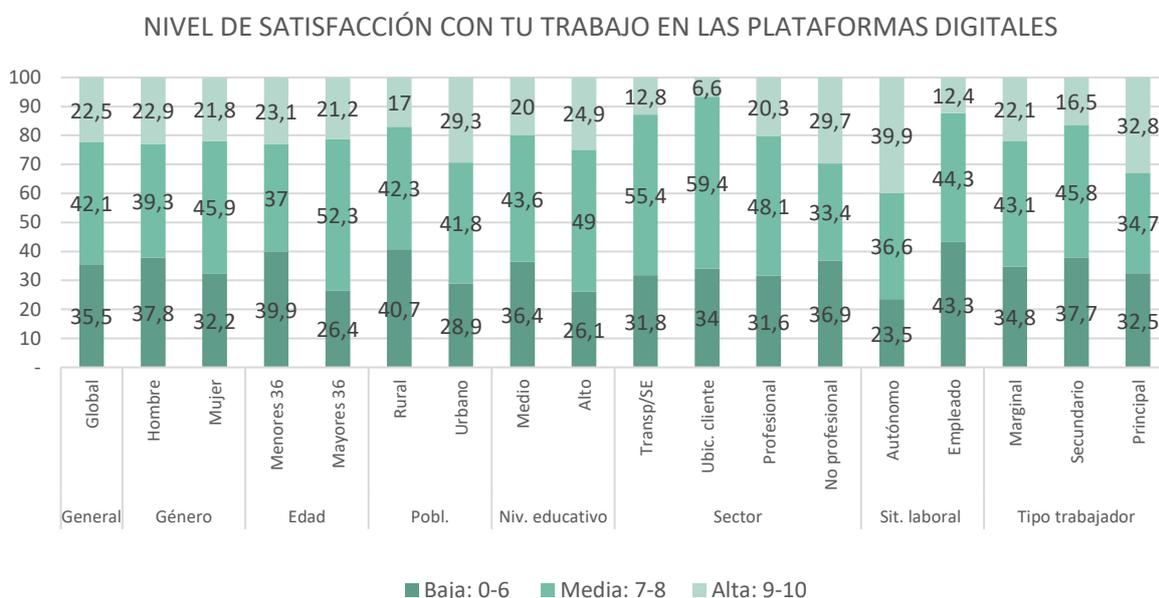
| Fuentes de estrés | ranking (%) 2023 | ranking (%) 2022 | ranking (%) 2021 | Género | Edad | Estudios | Sector | Sit. Laboral | Tipo activ. |
|--|------------------|------------------|------------------|--------|--------------------|----------|----------------|--------------|-------------|
| Riesgos para la integridad física o moral | | | | | | | | | |
| Mi trab. en plat. digitales implica riesgos de situaciones de agresión | 9º (39,2) | 1º-2º (58,1) | 6º (32,4) | | | Medio | No profesional | Empleado | |
| Me genera problemas de salud como dolor de espalda, aumento de peso, depresión u otras | 2º (53,6) | 10º (45,2) | 3º (38,1) | | Menores de 36 años | | | | |
| Mi trab. en plat. digitales implica riesgos de situaciones de acoso sexual | 12º (37,3) | 11º (44,6) | 5º (32,6) | | | Medio | | Empleado | Secundaria |
| Mi trab. en plat. digitales implica riesgo de accidentes | 10º (38,5) | 12º (39,9) | 4º (34,4) | Hombre | | | No profesional | Empleado | |
| Riesgos por insuficiente control sobre el trabajo | | | | | | | | | |
| Necesitaría más competencias digitales para un buen desempeño | 1º (59,8) | 1º-2º (58,1) | | | | | | Empleado | |
| Mi trab. en plat. plantea cambios en condiciones de trabajo sobre los que no puedo influir | 4º (49,3) | 5º (52,9) | 2º (50,6) | | | | | | |
| Me supone un exceso de control externo sobre mi trabajo | 8º (43,7) | 8º (51,4) | | | | | | | Secundaria |
| Riesgos derivados de las relaciones sociales y con los clientes. | | | | | | | | | |
| Me provoca una falta de contacto social con otras personas | 3º (51) | 3º (55,6) | | | | | | | |
| La constante evaluación de los clientes me genera preocupación | 7º (44,2) | 4º (54,4) | | | | | | | Secundaria |
| Me dificulta o enrarece la relación con los clientes | 11º (38,4) | 9º (47,7) | | | | | | Empleado | |
| Apoyo de la plataforma en caso de emergencia. | | | | | | | | | |
| La plat. digital para la que trabajo no me proporciona soporte en caso de emergencia | 5º (49,2) | 6º (52,3) | 1º (55) | | | | | Empleado | |
| Problemas de desconexión | | | | | | | | | |
| Me dificulta la desconexión del trabajo fuera de la jornada | 6º (44,6) | 7º (52,1) | | | | | Profesional | | |

Hay dos aspectos que también resultan de interés y requieren atención. Uno la falta de apoyo de la plataforma en caso de emergencia y la otra las dificultades que representa para la desconexión fuera de la jornada laboral.

Es interesante constatar que en varios riesgos son los empleados por cuenta ajena los que tienen a señalarlos con mayor frecuencia y también los más relacionados con este tipo de trabajos afectan más a los que trabajan en plataformas como actividad secundaria, es decir, con cierta frecuencia, aunque no la habitual que supone hacer ese tipo de trabajo como actividad principal.

8.2 Satisfacción con el trabajo en plataformas

Un indicador sintético que ofrece información muy relevante sobre el bienestar en el trabajo es grado de satisfacción del trabajador. A lo largo del estudio, hemos indagado el grado de satisfacción del trabajador de plataforma en aspectos específicos de su trabajo. Aquí buscamos obtener una valoración global de esa satisfacción con el trabajo en las plataformas. Para ello hemos preguntado ¿Cuál dirías que es tu nivel de satisfacción con tu trabajo en las plataformas digitales?



Hemos pedido su respuesta en una escala del 0 al 10 donde el 0 es que estás muy insatisfecho y el 10 que estás muy satisfecho, pudiendo utilizar puntuaciones intermedias para matizar tu valoración. Es una constante, en este tipo de evaluación que se produzca una distribución que se inclina hacia la parte positiva alta de la escala, por lo que para

“Casi dos tercios de los encuestados manifiestan una satisfacción media o alta”

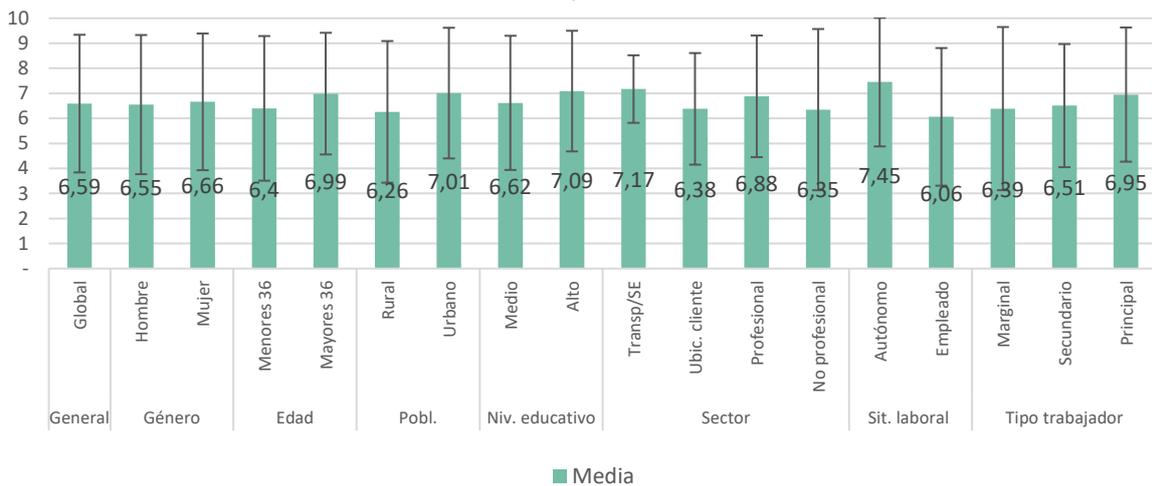
interpretar los resultados agrupamos los resultados en tres categorías las respuestas. La satisfacción es alta cuando han los trabajadores han respondido con una puntuación de 9 o 10. Consideramos una satisfacción media si las puntuaciones se sitúan entre 7 y 8 y la satisfacción es considerada baja cuando las puntuaciones de respuesta son entre 0 y 6. Conviene

notar que esas puntuaciones se sitúan por debajo de la media obtenida para el grupo estudiado en su conjunto. Con esta categorización constatamos que casi dos tercios de

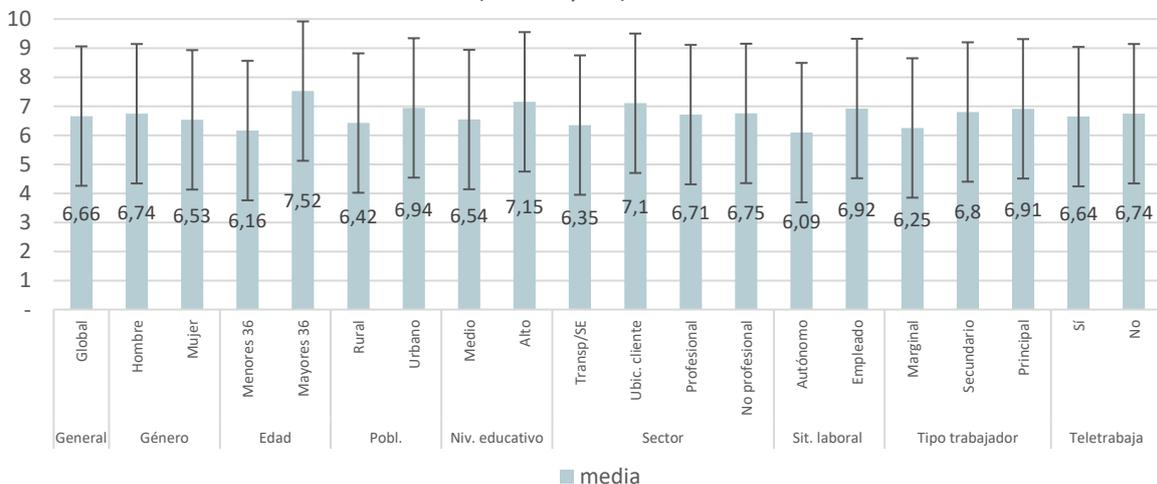
los encuestados tienen una satisfacción media o alta, siendo un 35,5% los que se sitúan en puntuaciones que van de 0 a 6.

Con el fin de facilitar las comparaciones entre las diferentes ediciones del estudio y también en función de los grupos que nos permiten establecer las variables demográficas consideradas, hemos obtenido las medias y desviaciones típicas para el total de la muestra de cada año y para los diferentes grupos considerados. En primer lugar, interesan constatar que la media de satisfacción para el total de la muestra se mantiene prácticamente en los mismos niveles a lo largo de las tres ediciones del estudio, sin mostrar diferencias estadísticamente significativas entre ellas. Si analizamos las diferencias estadísticamente significativas por grupos vemos que en la edición actual sobresalen por su nivel de satisfacción con el trabajo en plataformas quienes trabajan en el medio urbano, los que tienen estudios superiores y los que trabajan como autónomos. Se constata, al analizar los resultados por grupos que, a lo largo de los años estudiados, la satisfacción promedio es mayor en el medio urbano y también en los que tienen nivel de estudios alto.

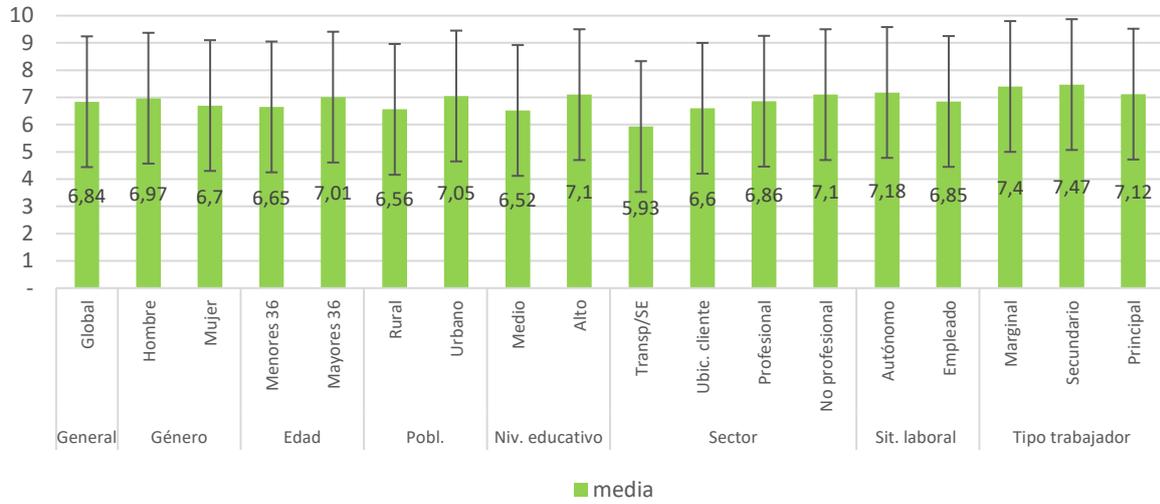
NIVEL DE SATISFACCIÓN CON TU TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES (media y SD)-2023



NIVEL DE SATISFACCIÓN CON TU TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES (Media y SD) - 2022



NIVEL DE SATISFACCIÓN CON TU TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES
(2021)



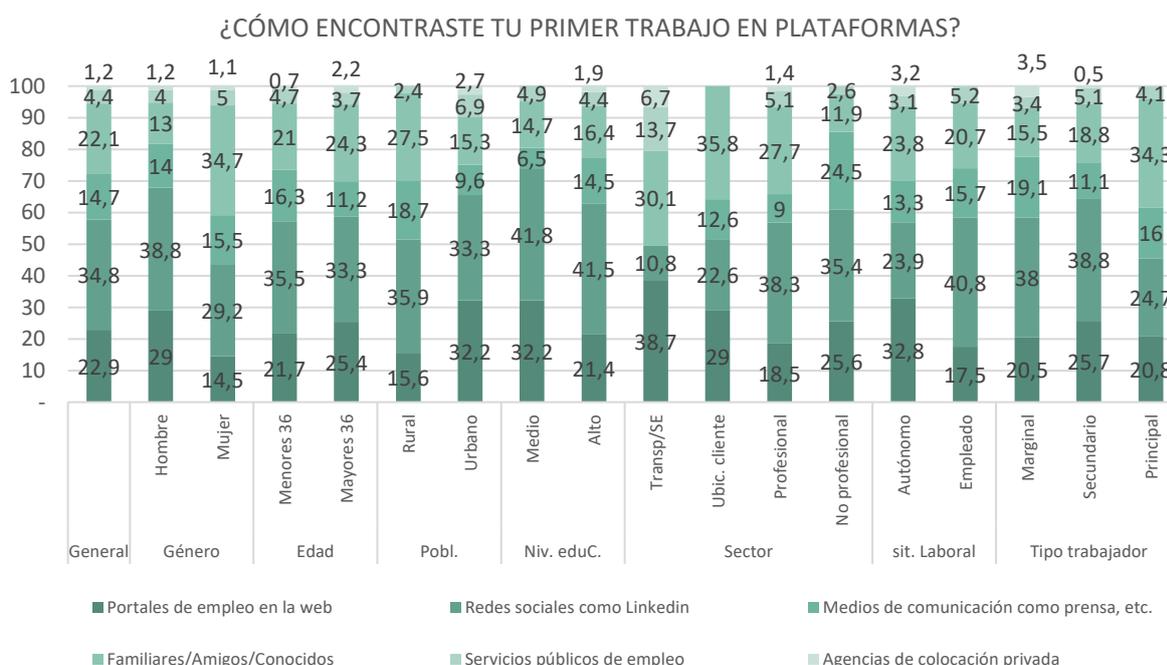
9. BUSQUEDA Y OBTENCIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS Y PERSPECTIVAS DE CARRERA

La flexibilidad en el mercado de trabajo es cada vez mayor en cuanto a las formas de trabajo y también en cuanto a las figuras contractuales, ubicación, movilidad geográfica y flexibilidad temporal. Además, un mismo trabajador puede combinar al mismo tiempo diversas formas de trabajo. Es pues importante conocer los comportamientos y pretensiones de los trabajadores de plataforma para comprender mejor el sentido de este tipo de trabajo, para diferentes grupos de personas y también su significado en el marco más amplio de su trayectoria o “carrera”. Para comprender esos complejos fenómenos analizaremos, por una parte, la búsqueda y el acceso al trabajo en plataformas y consideraremos en segundo lugar la situación actual prestando atención especial a la búsqueda de trabajo en la actualidad, mientras están trabajando en una plataforma de forma exclusiva o en combinación con otro u otros trabajos.

9.1 Búsqueda de trabajo en plataformas y consecución del primer trabajo

9.1.1 Búsqueda inicial y primer acceso al empleo en plataformas

Con el fin de comprender mejor la forma de acceso al trabajo en plataformas es importante conocer los medios a través de los cuales encontraron el primer trabajo en plataformas. Para ello hemos ofrecido las seis principales alternativas que hacen posible ese acceso, tomando en consideración las digitales, las de los medios de comunicación convencionales, las informales y también las de los servicios de empleo públicos y las agencias de colocación privadas.



Los resultados para la presente edición muestran un claro predominio de los medios digitales. Un tercio de los encuestados accedió al primer empleo de plataformas a través de redes sociales como LinkedIn y a ello hay que añadir un 23% más que lo hizo a través de portales de empleo en la web. Los medios informales tienen todavía un peso relevante

“Un tercio de los encuestados accedió al primer empleo en plataformas digitales a través de redes sociales”

con un 22,1% de encuestados que accedieron a través de esta vía. Los servicios públicos de empleo fueron el medio para acceder al primer empleo en plataforma para un 4,4% y las agencias de colocación privada apenas tuvieron incidencia (1,2%).

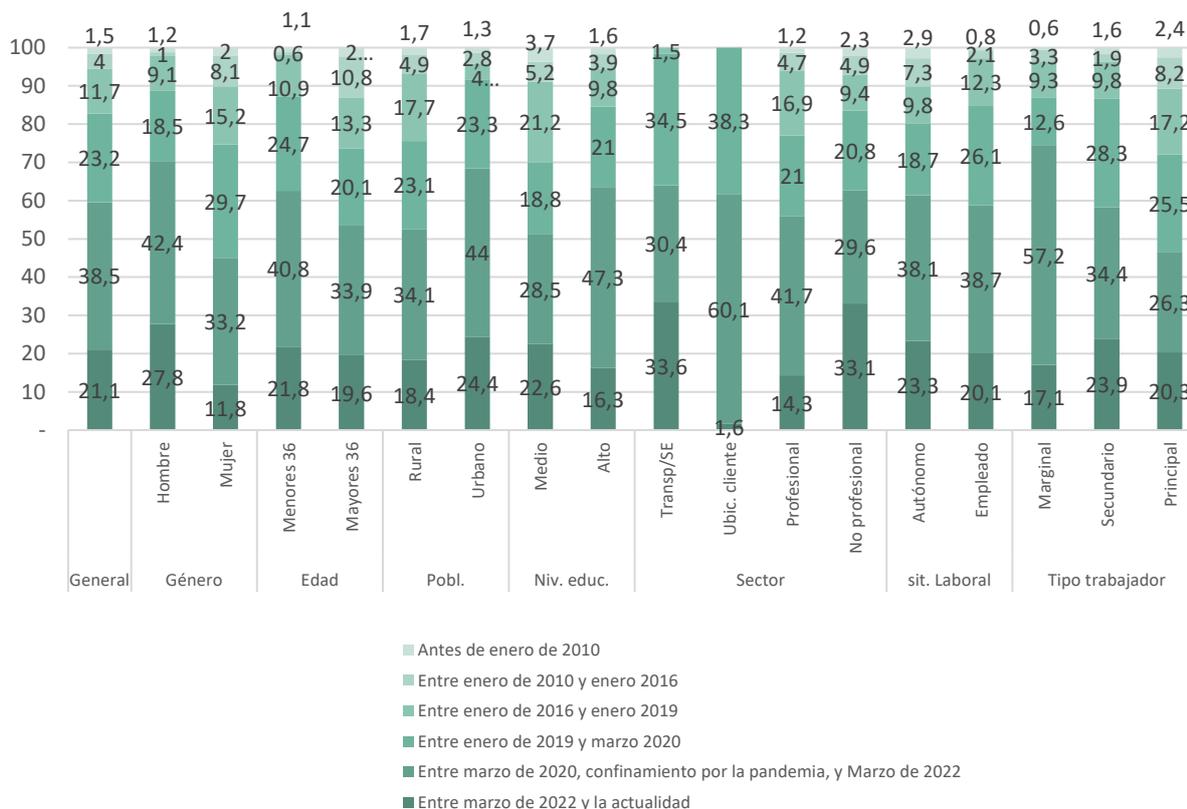
El análisis de la evolución muestra que el orden de importancia y también los porcentajes de trabajadores que han obtenido el trabajo por cada uno de los medios establecidos se mantiene similar al obtenido en la edición anterior. Es interesante además ver los subgrupos que se concentran en determinados medios. Los varones utilizan en mayor proporción los medios digitales mientras que las mujeres utilizan las vías informales (familiares, amigos y conocidos). Por lo que se refiere al hábitat los trabajadores en medios urbanos utilizan en mayor medida los medios digitales y en los entornos rurales usan más los convencionales o los informales. Por su parte los autónomos utilizan en mayor proporción la web mientras que los empleados por cuenta ajena significativamente utilizan más medios sociales como LinkedIn. Estas diferencias son distintas a las obtenidas en la edición anterior por lo que no es posible determinar tendencias en este aspecto.

9.1.2. Acceso al trabajo en plataformas: año de inicio

Junto a las vías de acceso por primera vez al trabajo en plataformas es importante analizar también el año en que se produjo ese inicio. Esta cuestión tiene especial interés para determinar el papel de la pandemia en la implantación y/o aceleración de este tipo de trabajo. Por esta razón hemos establecido una serie de alternativas de respuesta que permitan identificar diferentes grupos de trabajadores de plataforma en función del año de inicio. Hemos establecido por una parte cuatro opciones de respuesta previas a la ocurrencia de la pandemia que nos permitan determinar distintos niveles de “antigüedad” y la evolución de este tipo de trabajo. Además, hemos ofrecido una opción que viene a representar el acceso por primera vez a este tipo de trabajo durante la pandemia y otra opción que cabe caracterizar ese acceso en la post-pandemia.

Es importante constatar que el 60% de todos los trabajadores de plataformas iniciaron ese tipo de trabajo durante la pandemia (38,5%) o la postpandemia (21,1%). El año anterior a la pandemia se incorporaron a este tipo de trabajo un 23,2% mientras que en los años anteriores en su conjunto son un 17% aproximadamente los que empezaron a trabajar. Estos datos refuerzan la tendencia ya constatada en la edición anterior del fuerte impacto de la pandemia, pero junto a ello se constata también el impacto progresivo que ya se venía dando en los últimos años previos a la pandemia de la expansión de este tipo de trabajos.

¿CUÁNDO EMPEZASTE A TRABAJAR POR PRIMERA VEZ EN PLATAFORMAS DIGITALES?



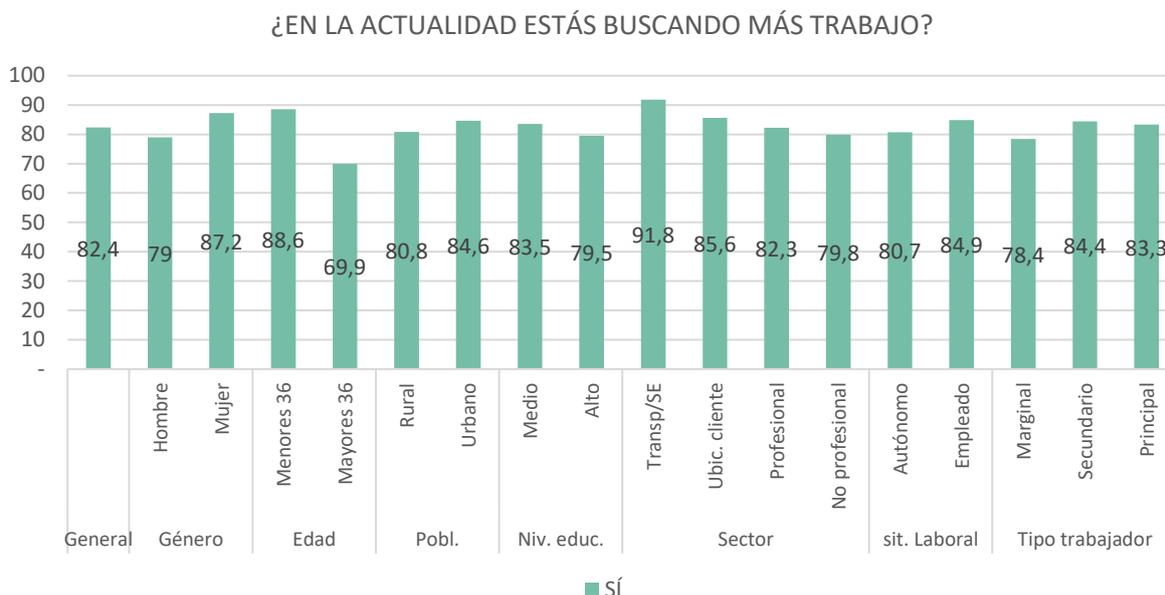
En cualquier caso, es claro que la pandemia aceleró este tipo de trabajos y su crecimiento se mantiene con posterioridad. Resulta de interés conocer las diferencias por grupos que son significativas. Los hombres se han incorporado en mayor medida que las mujeres en la postpandemia. La edad lógicamente se relaciona con la proporción de los que se incorporaron en los periodos previos. Es interesante constatar que los de estudios superiores, se incorporaron significativamente más durante la pandemia que los de estudios medios y por el contrario lo han hecho menos que ese otro grupo durante la postpandemia. Ese tipo de trabajo fue una estrategia de afrontamiento o adaptación temporal para los de nivel de estudios alto. Un fenómeno similar se produce entre los profesionales y los que trabajan en ocupaciones no profesionales. Finalmente señalar que durante la pandemia creció sobre todo la proporción de los que trabajan en plataformas de manera marginal.

“La tendencia expansiva del trabajo en plataformas previa a la pandemia se ha mantenido posteriormente”

9.2 Búsqueda de empleo en la actualidad

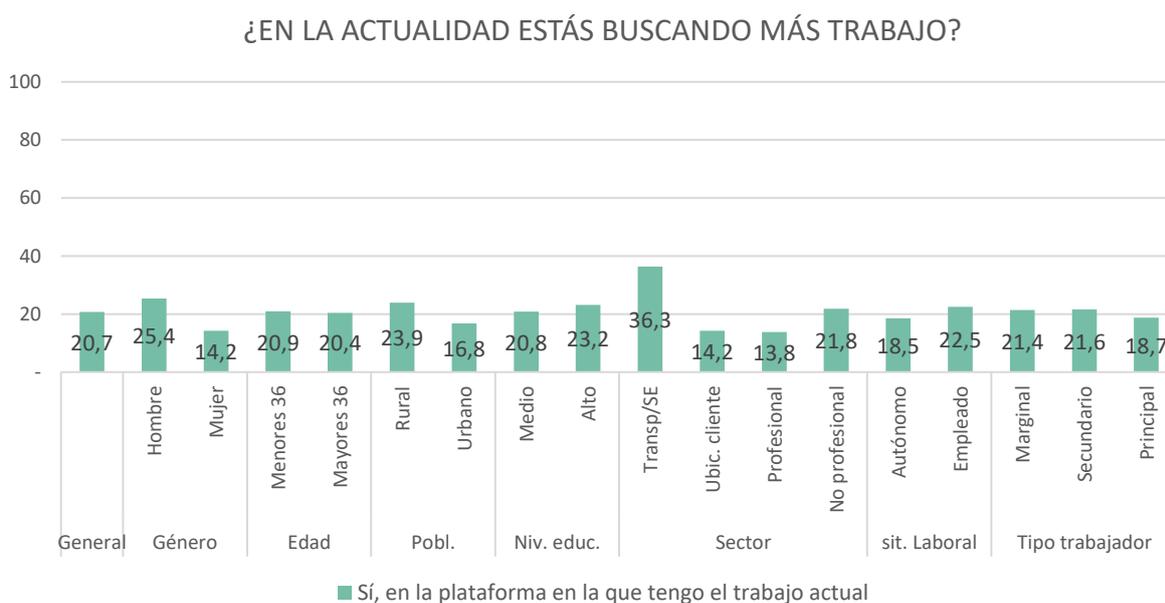
Resulta de interés también conocer el mercado laboral en la actualidad para los trabajadores de plataforma. Es importante primero conocer si en la actualidad están buscando trabajo. La respuesta es claramente afirmativa (82,4% está buscando trabajo) y con un incremento de más del 3% sobre el año anterior. Por grupos, buscan trabajo en

la actualidad significativamente más los menores de 36 años El análisis del resto de categorías no ofrece diferencias significativas.



9.2.1 Búsqueda de empleo en la actualidad

Con el fin de comprender mejor el tipo de trabajo que está buscando el colectivo que es objeto de nuestro estudio hemos indagado el ámbito en el que buscan trabajo. Así, en las tablas que presentamos a continuación ofrecemos por separado aquellos que están buscando trabajo en la plataforma en la que tienen su trabajo actual (20,7%), en otras plataformas (39,5%) y fuera de las plataformas (un 34,6%). El resto no buscan trabajo en la actualidad.



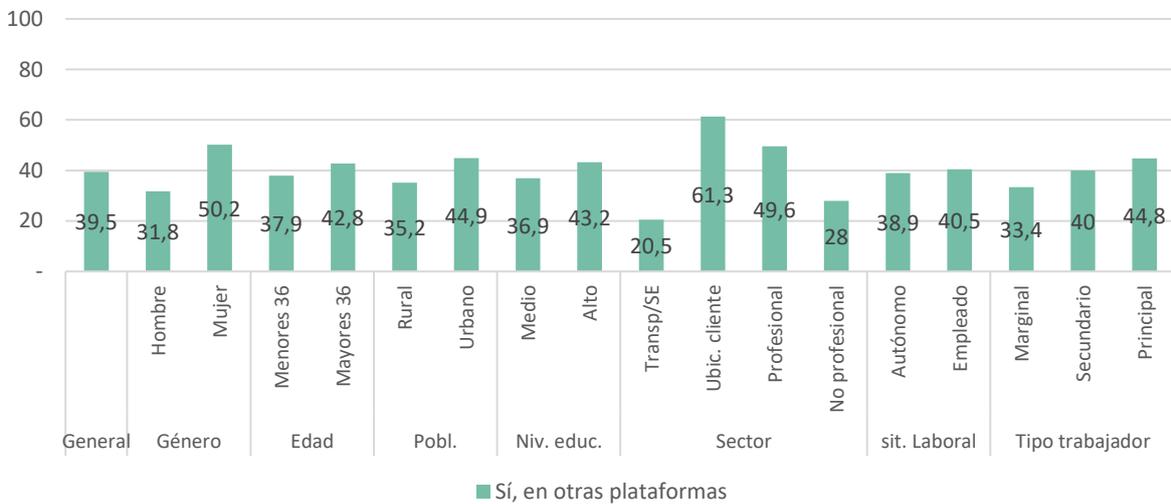
Si analizamos los datos de la edición anterior se observa un declive de la búsqueda en la misma plataforma donde tiene el trabajo, un mantenimiento del porcentaje que busca en otras plataformas, y un aumento de algo más de un 5% de quienes buscan fuera de las plataformas. Veamos las diferencias por grupos en estos focos de las conductas de búsqueda.

“Ha aumentado el porcentaje de quienes buscan trabajo fuera de las plataformas”

En la misma plataforma buscan trabajo en mayor proporción los varones y los que trabajan en ocupaciones no profesionales.

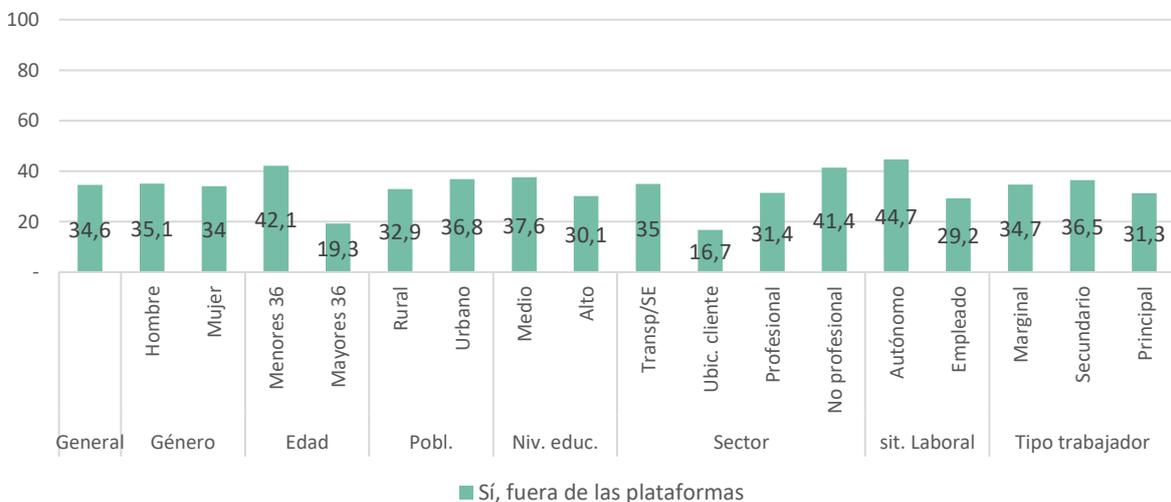
En el caso de quienes buscan trabajo en otras plataformas diferentes a las que realizan el trabajo actual sobresalen las mujeres y los de ocupaciones profesionales.

¿EN LA ACTUALIDAD ESTÁS BUSCANDO MÁS TRABAJO?



Por lo que se refiere a quienes buscan trabajo fuera de las plataformas estos se concentran más entre los menores de 36 años y los trabajadores autónomos.

¿EN LA ACTUALIDAD ESTÁS BUSCANDO MÁS TRABAJO?



9.2.2 Prioridades en la búsqueda actual de empleo

Otro aspecto de interés es el análisis de las prioridades de los trabajadores de plataformas en su búsqueda actual de empleo. Hemos planteado once opciones con diferentes características relevantes y hemos solicitado que seleccionen las prioritarias (hasta tres). Las características presentadas tienen que ver con la relación contractual (contrato, estabilidad y dedicación), la flexibilidad (en lugar y horario), la compensación, los aspectos sociales (relaciones y estatus) y las oportunidades de progreso. Hemos ofrecido también una respuesta abierta para identificar otras posibles prioridades no contempladas en las alternativas ofrecidas. Teniendo en cuenta la posibilidad de respuesta múltiple hemos computado el porcentaje de encuestados que han elegido cada una de las opciones. Los resultados se ofrecen en la siguiente tabla. También presentamos la tabla obtenida en el estudio de hace un año para facilitar la comparación que nos indica el grado de cambio, en el orden del ranking.

En la presente edición los dos primeros lugares lo ocupan la flexibilidad de los horarios de trabajo y el salario adecuado. Y ambos coinciden con las prioridades del año anterior. La tercera y la cuarta prioridades en esta ocasión hacen referencia a las posibilidades de progreso en el trabajo y a la estabilidad en el empleo. Curiosamente, el año anterior se ponía el énfasis en la flexibilidad del lugar de trabajo y en el contrato laboral. En ambas ocasiones, el quinto lugar lo ocupa que sea a tiempo parcial, lo que hace suponer que se está buscando un trabajo complementario con el ya disponible. De hecho, en la presente edición el trabajo a tiempo parcial lo prioriza un 22,9% frente al tiempo completo que lo prioriza un 14,9%. Los aspectos sociales del trabajo son los que se ubican en los últimos lugares del ranking según el porcentaje de trabajadores de plataforma que los priorizan.

¿CUÁLES SON TUS PRIORIDADES EN LA BÚSQUEDA DE TRABAJO? 2023
(respuesta múltiple hasta 3) (n=176)



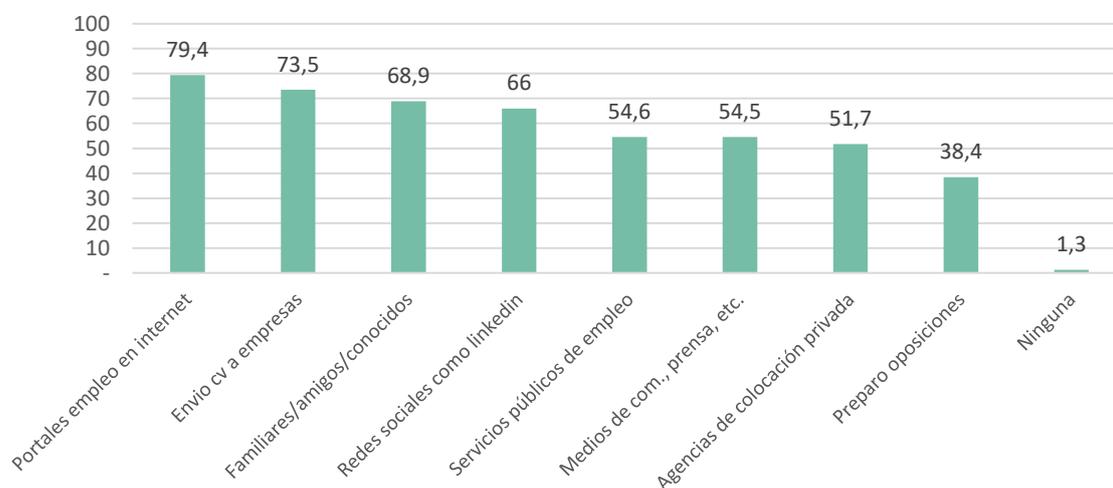
¿CUÁLES SON TUS PRIORIDADES EN LA BÚSQUEDA DE TRABAJO?-2022 (respuesta múltiple hasta 3) (n=184)



9.2.3 Métodos y fuentes en la búsqueda actual de empleo

A los encuestados que han indicado estar buscando trabajo les hemos pedido que nos indiquen los métodos que están utilizando para ello. Hemos ofrecido las ocho vías más habituales para esta actividad y hemos pedido que nos indiquen de cada una de ellas, si la están utilizando o no. 8 de cada 10 trabajadores de plataforma que están buscando empleo utiliza los portales de empleo en internet y casi tres de cada cuatro utiliza el envío de currículum vitae a empresas. Le siguen con un uso en torno a los dos tercios de los encuestados. Los contactos familiares y de amigos y también las redes sociales como linkedIn. Por último, uno de cada dos encuestados aproximadamente utiliza los servicios públicos de empleo, los medios de comunicación y las agencias de colocación privada y más de un tercio prepara oposiciones.

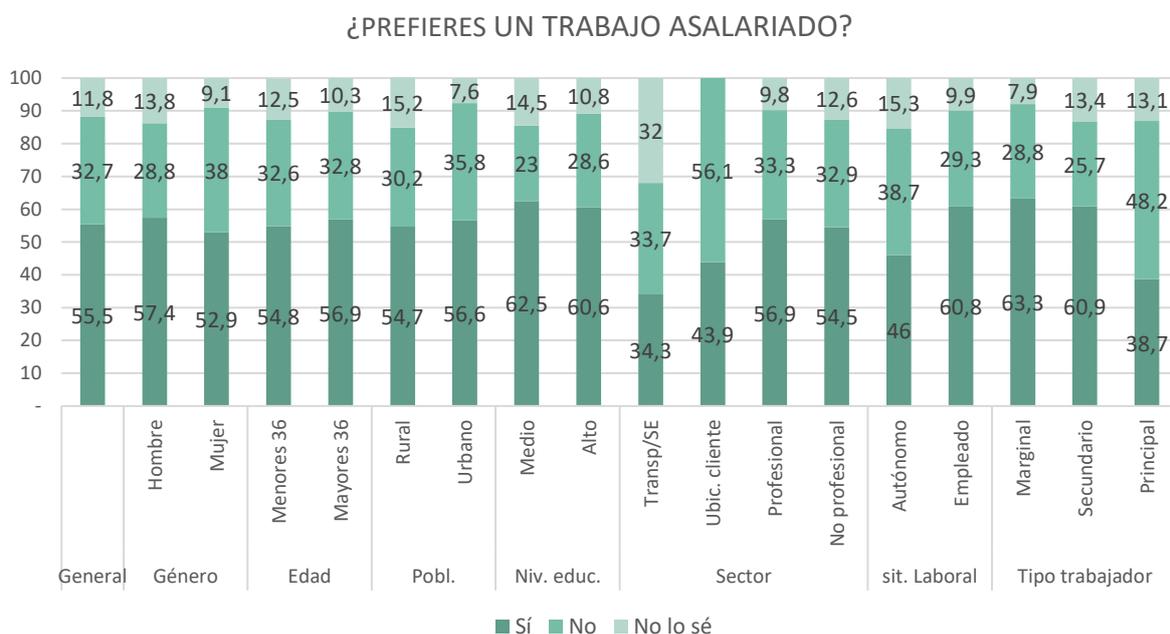
¿CÓMO BUSCAS ACTUALMENTE TRABAJO? (n=176)



9.3 Preferencias y perspectivas de futuro sobre el trabajo en plataformas

9.3.1 Preferencia de trabajo asalariado

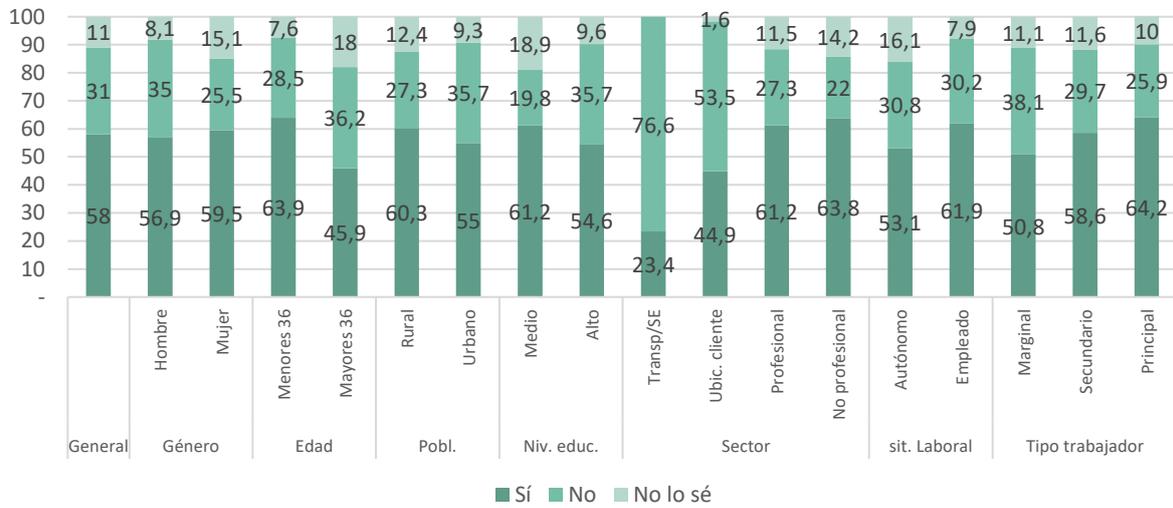
Es interesante conocer las preferencias de los trabajadores de plataformas en lo que se refiere al trabajo asalariado. Para ello hemos preguntado directamente por ese tipo de preferencia. Un 55,5% de los encuestados (un 3% menos que en la edición anterior) quienes prefieren ese tipo de trabajo. Prácticamente no encontramos diferencias en función de las variables demográficas y laborales consideradas. Es interesante constatar que aproximadamente un tercio de los encuestados no prefiere el trabajo asalariado, porcentaje que en la edición anterior se ubicó en un 28%.



9.3.2 Perspectivas en su carrera del trabajo en plataformas

La visión y perspectivas que una persona contempla sobre su desarrollo de carrera y las previsiones más o menos definidas de cómo puede desarrollarse son importantes para comprender los comportamientos y actuaciones de las personas en el presente, ya que en cierta medida pueden orientar esas actuaciones. Sobre esta cuestión, hemos preguntado a los trabajadores de plataformas si creen que su desarrollo de carrera se va a realizar completa o predominantemente en trabajos de plataforma. Un 58% responden afirmativamente, el 31% lo hacen negativamente siendo solo un 11% quienes no lo tienen claro. Si comparamos estos datos con los de la edición anterior, se constata que desciende la indefinición, aumentado en aproximadamente en 4 puntos porcentuales tanto la opción afirmativa como la negativa. El análisis por grupos muestra un mayor porcentaje de previsiones positivas en los jóvenes y mayor porcentaje de indecisión en los mayores de 36 años. En el nivel educativo medio hay mayor indecisión y una menor frecuencia de respuestas negativas comparado con los de nivel de estudios alto. También se constatan diferencias en cuanto a la respuesta negativa siendo ésta claramente más baja entre los que no tienen un trabajo profesional que entre los profesionales.

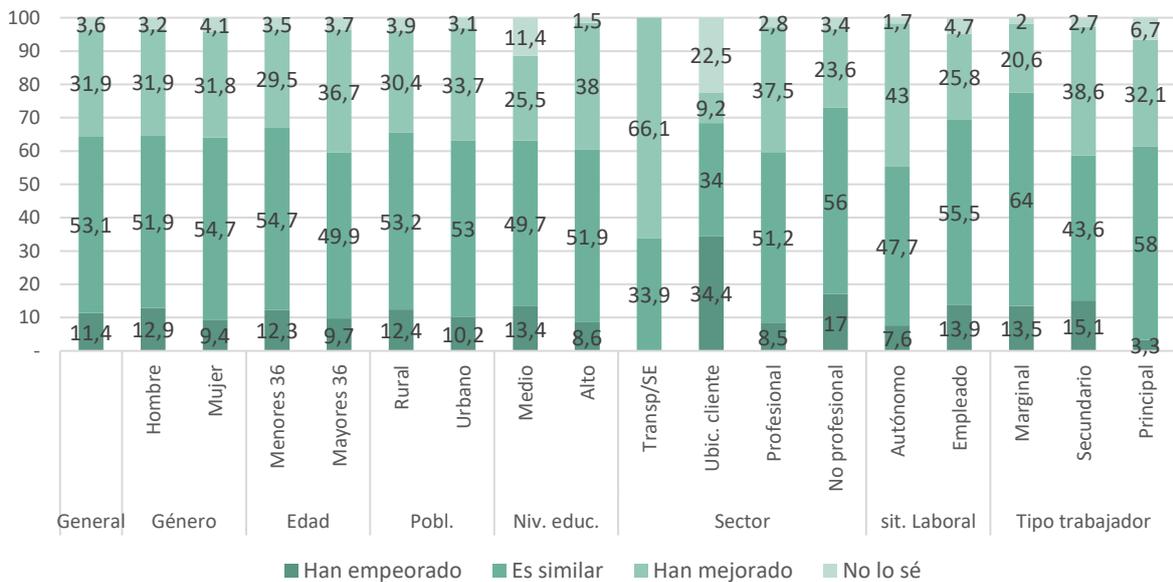
¿CREES QUE TU DESARROLLO DE CARRERA SE VA A REALIZAR COMPLETA O PREDOMINANTEMENTE EN UN TRABAJO EN PLATAFORMAS?



9.4. Valoración de conjunto de los cambios experimentados tras el inicio del trabajo en plataformas

En este apartado hemos ofrecido una cierta perspectiva temporal de lo que está significando para los trabajadores de plataforma esta experiencia laboral. Para finalizar les hemos pedido una valoración de conjunto de los cambios experimentados desde su primera incorporación al trabajo en plataforma. Las opciones de respuesta son: Ha empeorado, es similar, ha mejorado, y no lo se.

¿CÓMO VALORAS TU SITUACIÓN LABORAL RESPECTO A LA SITUACIÓN QUE TENÍAS ANTES DE EMPEZAR EL TRABAJO EN PLATAFORMAS?



Los resultados muestran predominantemente una valoración sin cambios a mejor o a peor (53,1%) a la que sigue con un 31,9% una valoración positiva de esos cambios. Solo un 11,4% dice que los cambios han sido a peor. Si comparamos estos datos con los de la edición anterior vemos que la opción “sin cambios” aumenta en seis puntos porcentuales, mientras que la visión positiva se reduce en 8 puntos porcentuales. Por otra parte, si atendemos al análisis diferencial de las distintas agrupaciones en función de variables demográficas, constatamos que la respuesta sin cambios es significativamente menor para los que trabajan en plataformas como actividad secundaria y la respuesta “ha mejorado” es elegida significativamente entre los que tienen nivel de estudios alto, los profesionales, los trabajadores autónomos y quienes trabajan en plataforma como actividad secundaria.

“Se ha reducido respecto del año anterior un 8% la valoración positiva de los cambios tras el inicio del trabajo en plataformas”

CONCLUSIONES

El presente estudio tiene como objeto la cuantificación del número de personas que trabajan en plataformas digitales en la Comunidad Valenciana, analizar su perfil, condiciones de trabajo y experiencias laborales con objeto de entender este fenómeno del mercado de trabajo y comparar los datos obtenidos con los del año 2021 y 2022. 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 2000 personas de la Comunitat Valenciana entre el 26 de abril y el 26 de mayo de 2023.

1. Cuantificación

- De los individuos encuestados, un 12,87% se han identificado como trabajadores de plataformas, lo que supone un descenso de 0,51 puntos respecto al año anterior. Así el número de trabajadores en plataformas se ha reducido un 3,5% en 2023 (15.527 personas menos, después de aumentar en 2022 un 10,6% respecto a 2021). Esta situación plantea un panorama de estabilidad en el sector, aunque sin poder determinar una clara tendencia ascendente o descendente. Las razones del descenso apuntan hacia los siguientes factores:
 - Mayor robustez del empleo tradicional.
 - Desaparición del efecto covid19 que incrementaba el uso de las plataformas.
- Por otra parte, los datos desprenden que la reducción de trabajadores de plataformas no ha sido de trabajadores en plataformas cuya actividad se considera principal por el número de horas y los ingresos obtenidos, sino de los que tienen el trabajo en plataformas como secundario o como actividad marginal, lo que da soporte a la hipótesis de que la mayor robustez del empleo tradicional es la razón de que estas personas que trabajaban de forma secundaria o marginal en el trabajo en plataformas lo hayan abandonado. Por el contrario, estos datos también apuntan a que, para aquellas personas trabajadoras en plataformas cuya actividad es principal, no han visto disminuida su actividad en plataformas.

2. Perfil de la persona trabajadora en plataformas digitales

2.1 Edad

Una clara tendencia observada en 2021, 2022 y que se repite en 2023 es la juventud de los trabajadores en plataformas. Destaca cómo un elevado 37,9% de las personas que trabajan en plataformas tiene menos de 26 años, lo que supone más de tres veces el porcentaje que para la misma franja etaria presenta el resto de la población. Por otro lado, en el tercio de trabajadores en plataformas que superan los 36 años, son mayoría quienes tienen entre 36 y 45 años (18,6%) y superan dicha edad el 14,4%. Esto datos son muy diferentes de la población en trabajos convencionales, donde más de la mitad de los trabajadores (53,6%) superan los 45 años y el grupo de edad más numeroso cuenta con más de 56 años (29,2%).

Diversos aspectos pueden estar detrás de este fenómeno:

- Como ya se apuntaba en años anteriores, el elevado paro juvenil puede suponer que los jóvenes, no encontrado alternativas en un trabajo convencional, acudan en mayor medida al trabajo en plataformas digitales como una especie de empleo refugio.
- También debe considerarse que, tratándose de trabajos por lo general necesitados de cierta capacidad para desenvolverse en entornos digitalizados, la mayor alfabetización digital de los jóvenes (quienes han crecido en un entorno de nuevas tecnologías) les permita acceder mejor a este tipo de empleos que a las personas de mayor edad.
- Por otro lado, las mejoras en las tasas de paro generales de los últimos dos años pueden haber reconducido a los trabajadores de más edad hacia un trabajo convencional con preferencia respecto del trabajo en plataformas.

2.2 Género

Reducción de la masculinización del trabajo en plataformas. En 2023, observamos un descenso en la diferencia de representatividad de los géneros, pues, aunque los hombres siguen siendo mayoría, un 58,1% de ellos frente al 41,9% de ellas, su incidencia se ha reducido respecto al año anterior (63,4% de hombres, 36,6% de mujeres en 2022).

2.3 Eje Rural-Urbano

Este año se observa que el trabajo en plataformas se concentra mucho menos en las grandes urbes que el trabajo convencional, pues mientras que las zonas urbanas de Alicante y València albergan el 48% de los entrevistados que no trabajan en plataformas, sólo lo hacen con el 31,8% de los que trabajan en plataformas. Esto puede indicar una tendencia, aunque es pronto para afirmarlo, hacia el trabajo en plataformas como una oportunidad para las ciudades y pueblos de tamaño medio y pequeño (zonas rurales).

2.4 Origen de las personas trabajadoras en plataformas

En su inmensa mayoría, los trabajadores de plataformas en la Comunitat Valenciana son de origen español. No obstante, desde 2021 se ha detectado una sobrerrepresentación de los trabajadores de origen migrante en el trabajo en plataformas respecto al tradicional. Esta sobrerrepresentación se ha ido reduciendo tanto en 2022 como actualmente en 2023. En 2022 hubo un 1,3% menos respecto del año anterior (14,1%). Por su parte en 2023 hay un 0,4% de reducción de migrantes en plataformas.

2.5 Formación

Respecto al **nivel educativo**, en el caso de los trabajadores en plataformas observamos como una gran mayoría, el 63,3% tienen niveles altos de estudios, un 29,4% niveles medios y sólo un 5,1% niveles bajos. Si comparamos estos datos con el resto de los encuestados vemos claramente como las personas con estudios de nivel alto están claramente sobrerrepresentadas en el trabajo en plataformas, donde este porcentaje es un 32,15% superior al del resto de la muestra. Esta sobrerrepresentación de los individuos con niveles altos de estudios, si bien el año anterior no era tan relevante, ha estado presente a lo largo de los dos años anteriores.

Se concluye además que este nivel formativo elevado se debe a una sobre cualificación y no a una mayor exigencia formativa de las actividades desarrolladas en plataformas.

2.6 Sectores y tipo de trabajo

Continúa predominando este año el sector profesional entre la mayoría de los trabajadores y trabajadoras en plataformas (50,1%). Entre los tipos de trabajo ha aumentado especialmente el trabajo administrativo pasando del 15,4% al 19,4%. Como ya ocurría el año anterior, el porcentaje de servicios de transporte y entrega prestados a través de plataformas digitales es bastante limitado, no obstante, se

ha incrementado pasando de un 4,6% del total de trabajos realizados en estas condiciones a un 7,1%.

2.7 Autónomos, empleados y situaciones irregulares

Reducción del número de autónomos. Mientras que en 2021 y 2022 el trabajo en plataformas tenía casi el doble de incidencia entre los autónomos que, entre los empleados, este año la incidencia es un 65% mayor. Las causas pueden estar situada en la mejoría en el mercado de trabajo. Debe recordarse que en años anteriores los trabajadores en plataformas mostraban una clara preferencia por ser trabajadores por cuenta ajena. La mejora de la situación económica y la reducción del desempleo puede haber funcionado de palanca de cambio en la situación de muchos individuos.

2.8 Trabajo complementario

Actualmente el trabajo en plataformas parece seguir teniendo una función complementaria. Ahora bien, se hace mas regular que otros años. Así, actualmente, el 76,7% dice trabajar semanalmente en plataformas a diferencia de 2022 que era el 67,6% y el 48,6% de 2021.

2.9 Ingresos

Gran parte 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 (concretamente el 46%, muy similar a 2022). Por el otro lado, en la misma línea de 2022, solamente el 3% de trabajadores de plataformas obtiene más de 20 euros la hora de trabajo. Entre los sectores, el peor pagado es el del transporte y servicios de entrega donde un 60% recibe menos de 8 euros la hora. Aunque esta situación ha mejorado respecto al año anterior donde era un 71,4%.

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

Los tiempos de espera respecto del año pasado apenas han experimentado variaciones, y el periodo entre la hora y las dos horas continúa siendo el más

habitual, de hecho, más de la mitad (59,2%) espera entre una y tres horas. No ha habido mejoras en la reducción de estos tiempos, es más, mientras los tramos de espera inferiores se han reducido levemente, el caso de los que esperan más de 5 horas se ha duplicado (del 2,3% en 2022 al 4,3% en 2023).

3.2 Coste para los trabajadores

Por tercer año consecutivo aumenta el porcentaje de trabajadores que dicen tener que pagar para poder acceder a la plataforma (23% en 2021, 36,6% en 2022, 41% en 2023) en detrimento del acceso gratuito (63,7% en 2021, 50,4% en 2022, 40% en 2023). Aunque siguen siendo mayoría la suma de los que acceden sin pagar (60% gratuito o con un bonus por entrar), la tendencia es a que el trabajo en plataformas conlleve un coste asociado al uso de este medio para el trabajador.

3.3 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. Esta búsqueda de empleo 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.

3.4 Estrés, riesgos laborales y satisfacción

Las personas que trabajan a través de plataformas han manifestado este año padecer entre un 35% y un 60% uno o varios factores de riesgo que son desencadenantes de situaciones de estrés. Respecto al 2022 se detecta una tendencia reductora:

- Entre los riesgos relativos a la integridad física o moral, destaca, con una importante reducción respecto al año anterior el riesgo de agresión pasando de 58,1%, (en 2021 era el 32,4%) a un 39,2% en 2023, también se ha reducido los riesgos de acoso sexual (44,6% en 2022, 32,6% en 2021 a un 37,3%) y una menor reducción se observa en el riesgo de sufrir accidentes (39,9% 2022 frente al 34,4% 2021) a un 39,2%.
- De los problemas como consecuencia de la falta de control, aumentan ligeramente los encuestados que encuentra motivos de preocupación en la falta de cualificación en competencias digitales (59,8% 2023 frente 58,1% 2022). Sin embargo, disminuye ligeramente los que se ven incapaces de influir en sus condiciones de trabajo y sometidos a control externo excesivo (49,2 en 2023 respecto 52,3 % en 2022).
- En los riesgos derivados de la relación con clientes y otras personas, también disminuye el factor de la presión de la evaluación constante del cliente que fue expuesta por más de la mitad de los encuestados en 2022 y actualmente es un 44,2%.
- Por último, otros factores de riesgo importantes siguen siendo la falta de apoyo de la plataforma ante casos de emergencia (52,3% 2022 y 49,2% en 2023) y los problemas de conciliación por falta de desconexión (52,1% disminuye al 44,6%).
- Se mantiene en la evolución que 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.
- Sigue resultando preocupante los altos niveles de riesgos y estresores, no obstante, es positivo la reducción existente desde 2022 a 2023. En fin, es pronto para conocer si esto es una tendencia por la maduración del sector o una respuesta coyuntural derivado de las mejores condiciones de trabajo del mercado tradicional de trabajo.

Los niveles de satisfacción con el trabajo en plataformas se han mantenido muy similares. En 2022, la satisfacción fue baja para algo más de un tercio, un 47,32% expresó una satisfacción media, y un 20% se mostró altamente satisfechos, frente a 2023 en el que un 35% muestran una satisfacción baja, un 42,1% muestran satisfacción media y aumenta a un 22,5% quienes se muestran altamente satisfechos. Un resultado que sigue siendo preocupante para un sector en crecimiento y que pretende estabilizarse como fuente generadora de empleo.

4. Falsos autónomos

Como ya se ha señalado, este año ha habido de nuevo una reducción del número de autónomos en plataformas, aunque estos siguen estando muy sobrerrepresentados respecto al uso de autónomos en la economía tradicional. No obstante, la tendencia es hacia la reducción de los autónomos y su asimilación como la economía general (Todolí, 2017). Una de las razones del uso de autónomos puede ser la mejora económica, otra razón puede ser 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).

En este trabajo, 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 y muy similar a las cifras de 2022, 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.

4.1 Asignación de tareas

Este año las respuestas recuerdan más a las obtenidas en 2021 que a las del año pasado. Así, el 38,2% dice ser la plataforma quien asigna el trabajo (34,1% en 2021, 42,9% en 2022), el 44,3% elige que tareas quiere realizar (47,1% en 2021, 38,8% en 2022) y en el 17,6% de los casos la decisión es del cliente (18,8% en

2021, 18,3% en 2022). Hay un importante porcentaje de autónomos que afirman que la asignación de tareas viene determinada por la plataforma (40,2%). Teniendo en cuenta que la falta de autonomía a la hora de seleccionar clientes es un indicio de laboralidad, ello significa que alrededor de 64.018 autónomos podrían estar realmente encuadrados en una relación de laboral con la plataforma.

4.2 Supervisión de tareas

En general observamos cómo la revisión del trabajo que se realiza en plataformas por parte de estas es algo generalizado. Así, más de la mitad (56,2%) afirman que su trabajo es valorado por la plataforma siempre (20,5%) o en bastantes ocasiones (35,7%), mientras que un 33,5% dice estar sometido a valoración algunas veces y sólo el 10,3% aseguran que esto no sucede nunca o casi nunca. Respecto al año pasado los datos apenas presentan variaciones en este sentido. Así, el hecho de que, como ya sucediera el año pasado, un 60,4% de los autónomos digan estar sometidos siempre o bastantes veces a este control, nos arroja una cifra de 96.377 autónomos que pueden ser reclasificados como asalariados.

4.3 Control del trabajo

En este caso seguimos nuevamente ante un panorama generalizado de control por parte de la plataforma. De esta forma, el 57,2% de los encuestados dice estar sometido a seguimiento siempre (14,1%) o en bastantes ocasiones (43,1%), mientras el 42,9% lo está algunas veces (27%) o nunca (15,9%). Si bien el seguimiento también estaba generalizado el año anterior, cabe decir que han descendido entre quienes dicen estar bajo seguimiento siempre (21,4% en 2022) y ha aumentado entre quienes no lo están nunca (10,3% en 2022), sin embargo, también ha descendido notablemente entre quienes sólo lo están a veces (36,8% en 2022) y ha aumentado mucho entre quienes lo están bastantes veces (31,4% en 2022).

En este último caso no podemos dejar de llamar la atención en que, aunque los autónomos presentan uno de los índices más bajos en el seguimiento continuo de sus tareas por parte de la plataforma, aproximadamente sólo uno de cada cuatro (24,4%) dice no estar sometido a este control. Si tenemos en cuenta que la vigilancia en el desempeño del trabajo es un indicador de laboralidad y que un 48,9% de los autónomos dicen estar sometidos a esta vigilancia siempre o bastantes veces, podemos concluir que cerca de 78.027 autónomos en la Comunidad Valenciana que operan en plataformas serían realmente trabajadores de dichas plataformas.

4.4 Normas de conducta, procedimiento y/o vestimenta impuestas

Si bien este tipo de comportamiento se ha visto algo reducido respecto del año pasado, un importante porcentaje sigue viéndose obligado a cumplir con normas de apariencia y/o de conducta por parte de la plataforma, en concreto el 42,3% (48,5% en 2022) dicen que esta exigencia está siempre (12,5% este año, 18% en 2022) o bastantes veces (29,8%, 30,5% en 2022) presente, mientras el 57,2% (51,5% en 2022) dicen que tales exigencia se dan algunas veces (37,9% este año, 35,3% en 2022) o nunca (19,8%, 16,2% en 2022). Si tenemos en cuenta que exigir una apariencia determinada o una concreta forma de comportarse a quien desempeña un trabajo es un claro indicador de laboralidad como muestra del ejercicio de poder de dirección empresarial, podemos concluir que aproximadamente 76.751 de trabajadores por cuenta propia deberían ser reclasificados como asalariados de las plataformas.

4.5 Creación de una base propia de clientes

En este caso observamos cómo en un 79,2% de las ocasiones las personas que trabajan en plataformas ven restringida su capacidad para crear su propia base de clientes o trabajar para un tercero al menos algunas veces, si bien sólo es habitual para el 34,7% de los encuestados (el 8,9% dicen que esto sucede siempre o casi siempre y el 25,8% que ocurre bastantes veces). Los datos son bastante similares a los del año anterior, con una variación de cerca de cinco puntos menos entre quienes contestaban que ocurría bastantes veces (30,4% en 2022) y cinco puntos más entre quienes respondían algunas veces (39,7% en 2022). Por otro lado, respecto de los autónomos, sólo un 31,3% responden que no sufren estas restricciones nunca o casi nunca. Si bien este porcentaje es el más elevado de los grupos, no podemos obviar que la restricción de la capacidad para captar clientes o de trabajar para terceros supone una falta de libertad en el desarrollo del propio negocio que nos indicaría que no estamos ante un verdadero autónomo. De hecho, un importante 40,3% de los autónomos indica que estas restricciones suceden siempre o con bastante frecuencia, por lo que podemos estar hablando de un total de 64.305 personas que podrían ser reclasificadas como trabajadores de la plataforma.

4.6 Sustitución y subcontrata

De acuerdo con las respuestas dadas por las personas encuestadas, el 24% afirma que la plataforma exige siempre o casi siempre que el trabajo sea desarrollado por quien utiliza la plataforma, mientras que un 38,1% dice que está permitido subcontratar o substituir sólo en algunas ocasiones. Si tenemos en cuenta que sólo en el 30,3% de los casos las plataformas permiten la sustitución o subcontratación bastantes veces y que en un reducido 7,6% lo permiten siempre, podemos concluir que lo más habitual en el trabajo en plataformas es que el

trabajador no pueda subcontratar o substituirse en la actividad. Estos datos se mantienen sin grandes variaciones respecto del año anterior, cuando un 37,1% decía poder subcontratar o substituir siempre o con bastante frecuencia, mientras un 34,9% decía estar permitido sólo a veces y un 28,1% nunca o casi nunca. Los autónomos pueden subcontratar siempre o bastantes veces en un 41,1% de los casos, mientras que los empleados pueden hacerlo en un 36,4%. Además, sólo el 14,5% de los empleados tiene prohibido subcontratar su actividad mientras que en el caso de los autónomos nos situamos ante un 38,2%, el porcentaje más elevado de la tabla para esta franja. Esto no deja de sorprender por cuanto el autónomo debería de disponer de mucha mayor libertad para llevar a cabo su negocio. Si entendemos que la restricción de subcontratar supone un indicio de laboralidad, dado que en un 58,9% la plataforma limita esta libertad de forma habitual, podemos estar hablando de unos 93.984 trabajadores por cuenta propia que deberían ser reclasificados.

4.7 Fijación del precio del trabajo

Según estos datos podemos ver como la inmensa mayoría (91,2%) de quienes trabajan en plataformas han visto alguna vez determinada su remuneración por la plataforma, de hecho, para más de la mitad (55,5%) esta práctica sucede siempre o bastantes veces. En este sentido se mantienen los datos respecto del año anterior, sin embargo, se observa un incremento importante de quienes dicen que la plataforma determina siempre o casi siempre su remuneración (el 13,4% en 2022, el 21,7% en 2023) en detrimento de quienes dicen que lo hace bastantes veces (un 39,8% en 2022, un 33,8% en 2023). De la misma forma que ya sucedía en 2022, constatamos como en el caso de los autónomos la plataforma determina su remuneración en mayor medida que en el caso de los empleados. De hecho, este año la incidencia es notablemente mayor, ya que, si el año pasado un 55% de los autónomos contestaban que esto ocurría siempre o bastantes veces, este año responden de esta forma el 65,7%, es más, el 30,9% dicen que esto sucede siempre o casi siempre. La falta de libertad del autónomo a la hora de ponerle precio a su propio trabajo, que viene impuesto por la plataforma, supone un indicador de que nos encontramos ante un posible uso fraudulento de esta figura. Atendiendo a este indicio de laboralidad podemos obtener una cifra aproximada de 104.834 trabajadores autónomos que deberían ser reclasificados como asalariados.

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.

5.1 Primer acceso al trabajo en plataformas

Retrospectivamente, nos informan de cómo consiguieron el primer acceso al trabajo en plataformas. Los resultados, ordenados por frecuencia, son los siguientes: Un tercio de los encuestados accedió al primer empleo de plataformas a través de redes sociales como LinkedIn y a ello hay que añadir un 23% más que lo hizo a través de portales de empleo en la web. Los medios informales tienen todavía un peso relevante con un 22,1% de encuestados que accedieron a través de esta vía. Los servicios públicos de empleo fueron el medio para acceder al primer empleo en plataforma para un 4,4% y las agencias de colocación privada apenas tuvieron incidencia (1,2%).

5.2 Búsqueda de empleo en la actualidad

Se mantiene un altísimo porcentaje de trabajadores que buscan empleo a pesar de estar trabajando en plataformas e incluso en 2023 se percibe un ligero incremento. Así mientras que, en 2022, prácticamente un 80% estaba buscando empleo aun cuando trabajan en la plataforma, en 2023 responden afirmativamente un 82,4%. Una minoría está buscando trabajo en la plataforma en la que tiene su trabajo actual (20,7%), por el contrario, la mayoría busca trabajo en otras plataformas (39,5%) y, un importante número, fuera de las plataformas (un 34,6%).

5.3 Prioridades en su búsqueda actual de empleo

Se consolida el hecho de que al buscar más trabajo ponen como prioridades, según la frecuencia en que son mencionadas, la flexibilidad de los horarios de trabajo, el salario adecuado. Es interesante considerar que sigue siendo casi un 60% el que preferiría un trabajo asalariado en su búsqueda de empleo (aunque esta preferencia disminuye un 3% respecto a 2022).

5.4 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: 8 de cada 10 trabajadores de plataforma que están buscando empleo utiliza los portales de empleo en internet y casi tres de cada cuatro utiliza el envío de curriculum vitae a empresas. Le siguen con un uso en torno a los dos tercios de los encuestados: Los contactos familiares y de amigos y también las redes sociales como linked-in. Por último, uno de cada dos encuestados aproximadamente utiliza los servicios públicos de empleo, los medios de comunicación y las agencias de colocación privada y más de un tercio prepara oposiciones. Se consolida en la serie desde

2021 que el trabajo en plataformas es extensamente usado por aquellos que preparan oposiciones.

5.5 Las perspectivas de carrera en el trabajo en plataformas

Respecto a si contemplan que su desarrollo profesional vaya a realizarse completa o predominantemente en trabajos de plataforma un 58% responden afirmativamente, el 31% lo hacen negativamente siendo solo un 11% quienes no lo tienen claro. Si comparamos estos datos con los de la edición anterior, se constata que desciende la indefinición, aumentado aproximadamente en 4 puntos porcentuales tanto la opción afirmativa como la negativa.

5.6 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 31,9% dice que la situación en el trabajo en plataformas ha mejorado, siendo solamente un 11,4% que establece que ha empeorado respecto al año anterior. Una visión que ve su reflejo en los datos de este informe en el que muestra una ligera mejoría en algunos de los indicadores como una reducción en los riesgos de estrés, pero dónde todavía queda mucho que mejorar en materia de salarios el pago previo para poder acceder a un trabajo y sobre la existencia de un gran número de autónomos sin un verdadero control sobre su actividad laboral.

RECOMENDACIONES

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 presente año, a pesar de que el número de autónomos en plataformas se ha reducido, el número de autónomos sin un verdadero control sobre su actividad laboral ha aumentado. Esto parece indicar que aquellos autónomos que han pasado a ser asalariados o han dejado la economía de plataformas eran los mejor posicionados para que la plataforma respetara su autonomía quedando actualmente aquellos que probablemente no tienen poder de negociación suficiente para mantener su libertad. De ahí que parezca importante mantener los esfuerzos legislativos, judiciales y de vigilancia administrativa en apoyo a estos sujetos.
2. Se sigue observando un gran número de 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. Adicionalmente, los servicios públicos de empleo pueden ofrecerse como una alternativa gratuita para estos trabajadores.
3. Se mantiene por segundo año consecutivo el hecho de que la gran mayoría de trabajos en plataformas se encuentran por debajo del SMI en el rendimiento por hora. La negociación colectiva y el diálogo social debería establecer medidas de control para evitar este tipo de precariedad laboral.
4. Se sigue manteniendo una clara infrautilización de las plataformas digitales por parte de personas poco formadas incluso en empleos que no requieren formación. Por ello, se sugiere 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 reducir la brecha digital y potenciar las posibilidades de obtener un trabajo. De hecho, en 2023 ha aumentado respecto el 2022 los trabajadores en plataforma que han señalado como fuente de estrés su falta de entrenamiento en las competencias que necesitan para el desempeño de su trabajo.
5. Seguimos manteniendo que, 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”).

6. El número de autónomos se ha reducido en 2023 pero sigue siendo numeroso. Incluso en los verdaderos autónomos estos pueden estar especialmente expuestos a los riesgos laborales para su salud. La percepción de estos riesgos se ha reducido, no obstante, el hecho de que las responsabilidades del análisis y prevención de los diferentes riesgos que se han identificado en este grupo de trabajadores recaigan sobre ellos los hace especialmente vulnerables. 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.).
7. En este informe se resalta que existe un gran número de personas de plataformas que buscan trabajo adicional dentro y fuera de plataformas. Además, se revela que gran parte de estos sujetos usan los servicios públicos de empleo. Adicionalmente, se detallan los perfiles de estas personas por género, edad, ubicación, etc. Esta información puede ser usada por los servicios de empleo para generar cursos específicos para estos perfiles con objeto de ayudarles a encontrar ese empleo adicional buscado.
8. Las condiciones laborales del trabajo en plataformas están mejorando muy poco a poco. Sin embargo, es un hecho que “han venido para quedarse”. Por ello, creemos que los servicios públicos de empleo deben ver el trabajo en plataformas como una nueva fuente de empleo a ofrecer. Por ello, sus mediadores de empleo deberían conocer en profundidad la existencia de estas plataformas para poder aconsejar y orientar a los desempleados y especialmente informarles sobre estrategias para conseguir mejores condiciones de trabajo dentro de la diversidad de opciones de las plataformas.
9. De los datos obtenidos comprobamos como el Trabajo en plataformas empodera a ciertos colectivos vulnerables para obtener ingresos. Así es para personas con diversidad funcional que no encajan en trabajos más tradicionales y también para personas que han perdido poder adquisitivo y que lo complementan mediante la flexibilidad que ofrece el trabajo en plataformas. LABORA podría incorporar en sus planes estratégicos focalizar en estos perfiles las opciones del trabajo en plataformas.
10. También se ha detectado que el trabajo en plataformas permite a las personas trabajadoras hacer “crafting”, esto es, moldear su carrera profesional aprendiendo distintos oficios y tareas, permitiendo mejores oportunidades de carrera profesional y mejorando su empleabilidad futura. Esta cuestión puede ser tenida en cuenta por LABORA a la hora de prestar ayuda en el diseño de la carrera profesional de los demandantes de empleo.

BIBLIOGRAFÍA

- Barcevičius, E., Gineikytė-Kanclerė, V., Klimavičiūtė, L., & Ramos Martin, N. (2021). *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work*. Bruselas: European Commission.
- Bérestégui, P. (2021). *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review*. European Trade Union Institute. Brussels: ETUIO aisbl.
- CCOO (2018). La dimensió de l'economia de plataforma a Catalunya. Enquesta sobre treball mitjançant plataformes digitals.
- Centro de Investigaciones Sociológicas. (2021). *Barómetro de julio 2021*.
- Eurostat (2020). Individuals - internet use. Last internet use: in last 3 months. Spain, 2020.
- Huws, U., Spencer, N. H., Syrdal, D. S., & Holts, K. (2017). Work in the European gig economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. *Foundation for European Progressive Studies*.
- IEE (abril 2021). La competitividad fiscal de las comunidades autónomas. Condición necesaria para el desarrollo económico. Informe de opinión 2021.
- INE (2020). Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2020. Detalle municipal.
- Instituto Valenciano de Estadística (2020). *Padrón Municipal de Habitantes. Explotación extensa. Año 2020*.
- Observatorio de la Juventud en España (1T 2023). *Encuesta de Población Activa. Jóvenes de 16 a 29 años en la EPA*. Injuve.
- Pesole, A., Urzì Brancati, M., Fernández-Macías, E., Biagi, F., & González Vázquez, I. (2018). *Platform Workers in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2760/742789139
- Todolí Signes, A. (2017). *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. València: Tirant lo Blanch.
- Todolí Signes, A. (2019). *Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista*. Lan Harremanak. Revista de relaciones laborales., 41.
- Todolí Signes, A., Jalil Naji, M., & Llorens Espada, J. (2020). *Riesgos Laborales Específicos del Trabajo en Plataformas Digitales*. (OSALAN, Ed.) Barakaldo.
- Todolí Signes, A. (2021). *Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmos*. IUSLabor, 2, 28-65.
- Usart, M., Sánchez-Canut, S., y Lores, B. (2022). L'ámbit de les STEM no atrau el talent femenin. Observatori Social "La Caixa".

Urzi Brancati, C., Pesole, A., & Fernández-Macías, E. (2020). New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2760/459278

ANEXO I – FICHA TÉCNICA

Ámbito

Comunidad Valenciana.

Universo

Individuos residentes en la Comunidad Valenciana de 16 a 70 años.

Tamaño de la muestra

Diseñada: 2.000 entrevistas

Realizadas: 2.005 entrevistas

Realizadas Plataformas Digitales: 244 entrevistas

Ponderadas Plataformas Digitales: 213 entrevistas

Trabajo de campo

Con un método de determinación de las personas encuestadas aleatorio y acorde con el diseño de la muestra.

Afijación

No proporcional por provincia de residencia para que Valencia y Alicante alcancen un mínimo de 800 entrevistas y Castellón 400. No obstante, dentro de cada provincia se ha fijado una distribución proporcional por las variables de:

- Género y edad
 - Mujer de 16 a 25 años
 - Mujer de 26 a 35 años
 - Mujer de 36 a 45 años
 - Mujer de 46 a 55 años
 - Mujer de 56 a 70 años
 - Hombre de 16 a 25 años
 - Hombre de 26 a 35 años
 - Hombre de 36 a 45 años
 - Hombre de 46 a 55 años

- Hombre de 56 a 70 años
- Zona
 - Área metropolitana de Valencia
 - Resto de la provincia de Valencia
 - Área metropolitana de Alicante
 - Resto de la provincia de Alicante
 - Provincia de Castellón

Ponderación

- Dado que las tasas de muestreo no son proporcionales por provincia, para tratar la muestra en su conjunto ha sido necesario aplicar coeficientes de ponderación a este variable.
- Además, se han ponderado pequeñas desviaciones muestrales en las variables de género, edad, zona (área metropolitana/resto de la provincia), nivel de estudios, tipo de ocupación (cuenta propia/ajena), sector de actividad, nivel socio económico y uso de Internet.

Se han utilizado los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística (Padrón municipal y Uso de productos TIC).

Procedimiento de muestreo

Se ha procedido a la selección aleatoria de panelistas GfK. La selección de los individuos se ha llevado a cabo mediante la aplicación de cuotas de género, edad, comunidad autónoma y municipio.

Los cuestionarios se han aplicado mediante entrevista CAWI (Computer Aided Web Interviewing).

Error muestral

Para un nivel de confianza del 95,5% y $P = Q$, el error de muestreo es de $\pm 2,19\%$ para el conjunto de la muestra de 2.000 entrevistas y de $\pm 6,86\%$ para el segmento de Plataformas Digitales de 204 entrevistas (no ponderadas), en el supuesto de muestreo aleatorio simple

Análisis de significatividad aplicado

T de Student para proporciones y medias

Fechas de realización

Del 26 de abril al 26 de mayo de 2023

Cuestionario

Bloque “Datos de clasificación”: 24 preguntas

Bloque “Plataformas Digitales”: 48 preguntas

Criterios de calidad

Se ha depurado la muestra teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Por cuotas cubiertas (género, edad, CCAA): 1.358 entrevistas
- Por incumplimiento de filtros (mayores de 65 años): 9 entrevistas
- Entrevistas incompletas, abandonadas durante la entrevista: 122 entrevistas
- Por no superar la duración mínima de la entrevista de 4 minutos: 4 entrevistas
- Anuladas por dudosa calidad en las respuestas: 12 entrevistas
 - Por repetir la misma opción de respuesta en preguntas tipo batería (P4.1 / 5.13 a 5.26 / 13.11 a 13.21/13.33/13.34)
 - Inconsistencias en P2.6 “Con qué frecuencia realizas o realizabas tu trabajo a través de plataformas digitales... más de 10 horas al día en total” = 4. Nunca y P5.2 10 “De manera habitual, ¿cuánto tiempo dedicas al día, en horas, a trabajar a través de plataformas digitales” = 10 o más horas
 - Los que realizan el bloque de Teletrabajo afirman haber trabajado fuera de las instalaciones de la empresa o de su propio negocio utilizando medios electrónicos (P11.1), pero en P13.5 (¿Qué recursos materiales utilizas para trabajar?) no seleccionan ningún medio electrónico (ordenador, teléfono)
 - La pregunta 13.35 mide el nivel de satisfacción con el hecho de teletrabajar y la pregunta 13.37 analiza, en comparación con el trabajo presencial, si el teletrabajo ha mejorado o empeorado la satisfacción con el trabajo. Se han eliminado los casos que bien afirma primero estar muy satisfecho y luego dice que ha empeorado, o al contrario (muy insatisfecho y luego ha mejorado).
 - La pregunta 2.6(3) recoge la frecuencia con la que trabaja a través de plataformas digitales más de 10 horas al día. La pregunta 5.2 recoge el número de horas que dedica al día a trabajar a través de las plataformas digitales. Se han eliminado los casos que en la primera pregunta dicen “nunca” y que en la segunda pregunta responden más de 10 horas.
 - Se eliminan casos que cumplan más de uno de los siguientes criterios:

- Entrevistados que en las preguntas 1.10, 1.10b y 1.10c responden NO (no han trabajado en la última semana cobrando por ello, ni han ayudado en alguna empresa familiar ni consideran que estén de baja o excedencia) pero en la pregunta de actividad (1.11a), afirman que “Trabajan actualmente”.
- Entrevistados que en la pregunta de ocupación (1.32a) seleccionan una ocupación de Trabajo por cuenta propia pero luego en la pregunta 11.4 dicen que la actividad laboral a la que dedican el mayor número de horas teletrabajando es por cuenta ajena. Del mismo modo, hay casos a la inversa.
- Entrevistados que en la pregunta 13.8 digan que “han formalizado por escrito un acuerdo de teletrabajo con su empresa” pero que en la pregunta 11.5 afirmen que su actividad laboral de teletrabajo es informal, no declarada.



**GENERALITAT
VALENCIANA**

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació



**VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA**



**Càtedra de
Economía
Colaborativa**