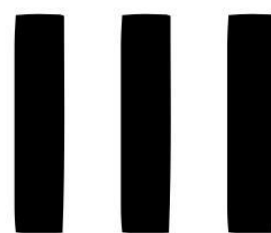


EL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS EN LA COMUNITAT VALENCIANA



2023



Adrián Todolí Signes
José M. Peiró Silla
(Directors)



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació



UNIVERSITAT
DE VALÈNCIA



Càtedra de
Economia
Colaborativa

Autors:

Adrián Todolí Signes (Dir.)

José M. Peiró Silla (Dir.)

Baltasar González-Anta

David Crespo Ortiz

Alicia Salvador Fernández-Montejo

Treball tècnic de camp:

GfK.

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

Agraïments:

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

València, 2023.

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	7
2. OBJECTIUS I METODOLOGIA DE L'ESTUDI	10
2.1 OBJECTIUS I INICI DE L'ESTUDI	10
2.2 DEFINICIONS OPERATIVES	10
2.3. DISSENY DE LES TEMÀTIQUES DE L'ESTUDI I DEL QÜESTIONARI	12
2.4 POBLACIÓ I DISSENY DE LA MOSTRA DE L'ESTUDI	13
2.5 TREBALL DE CAMP	13
2.6 PONDERACIÓ DE LES DADES	14
2.7 CONTROLS DE QUALITAT	14
2.8 ANÀLISIS ESTADÍSTIQUES REALITZADES	14
3. MAGNITUD DEL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS I PERFIL DELS SEUS TREBALLADORS	16
3.1 MAGNITUD DEL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS A LA COMUNITAT VALENCIANA	16
3.2 PERFIL DEMOGRÀFIC DELS TREBALLADORS DE PLATAFORMES DIGITALS	18
3.2.1 GÈNERE	18
3.2.2 EDAT	19
3.2.3 LLOC DE RESIDÈNCIA	20
3.2.4 ORIGEN	21
3.2.5 ESTAT CIVIL	23
3.3 CARACTERÍSTIQUES DE LES LLARS DELS TREBALLADORS DE PLATAFORMES DIGITALS	24
3.3.1 NOMBRE DE PERSONES QUE VIUEN A LA LLAR	24
3.3.2 NOMBRE DE PERSONES QUE DEPENDEN ECONÒMICAMENT DE LA PERSONA ENQUESTADA	25
3.4 CARACTERÍSTIQUES SOCIOEDUCATIVES DELS TREBALLADORS DE PLATAFORMES DIGITALS	26
3.4.1 NIVELL SOCIOECONÒMIC	26
3.4.2 ESTUDIS	27
3.5 ESTATUS LABORAL DELS TREBALLADORS DE PLATAFORMES	30
4. EL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS	31
4.1 CONFIGURACIÓ DEL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS AMB EL TREBALL TRADICIONAL	31
4.1.1 COMPAGINACIÓ DE L'ACTIVITAT LABORAL EN PLATAFORMES I FORA D'ELLES	31
4.1.2 INTENSITAT I RELLEVÀNCIA ECONÒMICA DEL TREBALL EN PLATAFORMES PER ALS INDIVIDUS	34
4.1.3 INGRESSOS	35
4.2 EL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS	39
4.2.1 ÚS DE DIVERSES PLATAFORMES	39
4.2.2 REGULARITAT DEL TREBALL EN PLATAFORMES	41
4.2.3 TEMPS DEDICAT	42
4.2.4 ANTIGUITAT	43
4.2.5 SECTOR I TIPUS DE TREBALL	44
4.2.6 ESTATUS LABORAL A LA PLATAFORMA: AUTÒNOMS O EMPLEATS	52

5. CONDICIONS LABORALS DEL TREBALL EN PLATAFORMES	54
5.1 RETRIBUCIONS	54
5.1.1 <i>INGRESSOS</i>	54
5.1.3 <i>TEMPS D'ESPERA PER OBTENIR LA FEINA</i>	56
5.2 CONDICIONS DE TREBALL	57
5.2.1 <i>TREBALL NOCTURN</i>	57
5.2.2 <i>TREBALL EN CAPS DE SETMANA</i>	59
5.2.3 <i>TREBALL MÉS DE 10 HORES AL DIA</i>	60
6. CARACTERÍSTIQUES DE LES PLATAFORMES DIGITALS	62
6.1 ACCÉS A LA PLATAFORMA	62
6.2 RELACIÓ ENTRE LA PLATAFORMA I EL TREBALLADOR	63
6.2.1 <i>ASSIGNACIÓ DE TASQUES</i>	63
6.2.2 <i>CAPACITAT DE RÈPLICA DELS TREBALLADORS</i>	65
6.2.3 <i>CONTROL I SEGUIMENT</i>	67
6.2.4 <i>SUBCONTRACTACIÓ</i>	72
6.2.5 <i>FORMACIÓ OFERTA PER LA PLATAFORMA</i>	74
6.3 PAGAMENT DE LES REMUNERACIONS	77
6.4 RELACIÓ ENTRE EL CLIENT I EL TREBALLADOR DE PLATAFORMES	80
6.4.1 <i>SISTEMA REPUTACIONAL</i>	81
7. MOTIVACIONS PER TREBALLAR EN PLATAFORMES	83
7.1 IMPORTÀNCIA DELS DIFERENTS MOTIUS PER TREBALLAR EN PLATAFORMES	83
7.1.1 <i>VISIÓ GENERAL DELS MOTIUS</i>	83
7.1.2 <i>MOTIVADORS RELACIONATS AMB LA FLEXIBILITAT</i>	84
7.1.3 <i>MOTIVADORS BASATS EN ASPECTES ECONÒMICS</i>	86
7.1.4 <i>MOTIVADORS RELACIONATS AMB LA COMPATIBILITAT AMB CIRCUMSTÀNCIES PERSONALS I FAMILIARS</i>	89
7.1.5 <i>MOTIVADORS INTRÍNSECS I FACILITADORS DE LA CARRERA</i>	91
7.1.6 <i>VISIÓ DE SÍNTESI</i>	93
7.2 CAPACITAT DE CONTROL SOBRE LES TASQUES A REALITZAR I ELS TEMPS DE TREBALL EN EL TREBALL EN PLATAFORMES.	96
7.2.1 <i>CAPACITAT PER ACCEPTAR O REBUTJAR LES TASQUES QUE ET DEMANEN</i>	96
7.2.2 <i>HORES DEDICADES AL TREBALL I EL SEU CONTROL, I HORARI DE TREBALL</i>	97
8. ESTRÉS, RISCOS LABORALS I SATISFACCIÓ LABORAL DELS TREBALLADORS DE PLATAFORMES	100
8.1 L'ESTRÉS LABORAL I LES SEUES CONSEQÜÈNCIES EN ELS TREBALLADORS DE PLATAFORMES	100
8.1.1 <i>VISIÓ GENERAL SOBRE LES FONTS D'ESTRÉS</i>	100
8.1.2 <i>RISCOS PER A LA INTEGRITAT FÍSICA O MORAL</i>	101
8.1.3 <i>RISCOS PER INSUFICIENT CONTROL SOBRE EL TREBALL</i>	103
8.1.4 <i>RISCOS DERIVATS DE LES RELACIONS SOCIALS I AMB CLIENTS</i>	106
8.1.5 <i>SUPORT DE LA PLATAFORMA EN CAS D'EMERGÈNCIA</i>	108

8.1.6 PROBLEMES DE DESCONNEXIÓ	109
8.1.7. VISIÓ DE SÍNTESI.	109
8.2 SATISFACCIÓ AMB EL TREBALL EN PLATAFORMES	111
9. RECERCA I OBTENCIÓ DEL TREBALL EN PLATAFORMES I PERSPECTIVES DE CARRERA	114
9.1 RECERCA DE FEINA EN PLATAFORMES I CONSECUCIÓ DEL PRIMER TREBALL	114
9.1.1 RECERCA INICIAL I PRIMER ACCÉS A L'OCUPACIÓ EN PLATAFORMES	114
9.1.2. ACCÉS AL TREBALL EN PLATAFORMES: ANY D'INICI	115
9.2 RECERCA DE FEINA EN L'ACTUALITAT	116
9.2.1 RECERCA DE FEINA EN L'ACTUALITAT	117
9.2.2 PRIORITATS EN LA RECERCA ACTUAL DE FEINA	119
9.2.3 MÈTODES I FONTS EN LA RECERCA ACTUAL DE FEINA	120
9.3 PREFERÈNCIES I PERSPECTIVES DE FUTUR SOBRE EL TREBALL EN PLATAFORMES	121
9.3.1 PREFERÈNCIA DE TREBALL ASSALARIAT	121
9.3.2 PERSPECTIVES EN LA SEUA CARRERA DEL TREBALL EN PLATAFORMES	121
9.4. VALORACIÓ DE CONJUNT DELS CANVIS EXPERIMENTATS DESPRÉS DE L'INICI DEL TREBALL EN PLATAFORMES	122
CONCLUSIONS	124
1. QUANTIFICACIÓ	124
2. PERFIL DE LA PERSONA TREBALLADORA EN PLATAFORMES DIGITALS	125
2.1 EDAT	125
2.2 GÈNERE	125
2.3 EIX RURAL-URBÀ	125
2.4 ORIGEN DE LES PERSONES TREBALLADORES EN PLATAFORMES	126
2.5 FORMACIÓ	126
2.6 SECTORS I TIPUS DE TREBALL	126
2.7 AUTÒNOMS, EMPLEATS I SITUACIONS IRREGULARS	127
2.8 TREBALL COMPLEMENTARI	127
2.9 INGRESSOS	127
3. CARACTERÍSTIQUES DEL TREBALL EN PLATAFORMES	127
3.1 ORGANITZACIÓ INEFICIENT DEL TREBALL	127
3.2 COST PER ALS TREBALLADORS	128
3.3 ESTABILITAT LABORAL	128
3.4 ESTRÉS, RISCOS LABORALS I SATISFACCIÓ	129
4. FALSOS AUTÒNOMS	130
4.1 ASSIGNACIÓ DE TASQUES	130
4.2 SUPERVISIÓ DE TASQUES	130
4.3 CONTROL DEL TREBALL	131
4.4 NORMES DE CONDUCTA, PROCEDIMENT I/O VESTIMENTA IMPOSABLES	131
4.5 CREACIÓ D'UNA BASE PRÒPIA DE CLIENTS	132
4.6 SUBSTITUCIÓ I SUBCONTRACTA	132
4.7 FIXACIÓ DEL PREU DEL TREBALL	133
5. RECERCA I OBTENCIÓ DEL TREBALL EN PLATAFORMES I PERSPECTIVES DE CARRERA	133
5.1 PRIMER ACCÉS A TREBALL EN PLATAFORMES	133

5.2 RECERCA DE FEINA EN L'ACTUALITAT	133
5.3 PRIORITATS EN LA SEUA RECERCA ACTUAL DE FEINA	134
5.4 LES VIES DE RECERCA MÉS FREQUENTS	134
5.5 LES PERSPECTIVES DE CARRERA EN EL TREBALL EN PLATAFORMES	134
5.6 VALORACIÓ GENERAL DELS CANVIS DES DE L'INICI DEL TREBALL EN PLATAFORMES A L'ACTUALITAT	134
RECOMANACIONS	136
BIBLIOGRAFIA	138
ANNEX I – FITXA TÈCNICA	140

1. INTRODUCCIÓ

El present escrit forma part d'una sèrie d'estudis quantitatius realitzats de forma anual des de 2021 que tenen com a objectiu analitzar de forma dinàmica la magnitud del fenomen del treball en plataformes digitals a la Comunitat Valenciana, el perfil dels seus integrants i les seues condicions laborals, així com les preferències i expectatives de futur d'aquestes persones treballadores. Tot això, amb la finalitat d'entendre un fenomen que ha causat, i està causant, un gran debat públic, però del qual es té poca informació. Conèixer en profunditat el treball en plataformes és clau per poder elaborar polítiques públiques de qualitat que permeten conservar les parts positives d'aquesta nova forma de prestació de serveis i regular per reduir les externalitats negatives que puga provocar. Això resulta especialment rellevant pel creixement que s'ha donat i que cal esperar que es done en el futur pròxim d'aquest tipus de treballs.

L'aprovació de la Llei 12/2021, de 28 de setembre, per la qual es modifica el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, per garantir els drets laborals de les persones dedicades al repartiment en l'àmbit de plataformes digitals (Todolí, 2021) de fa dos anys i la proposta de Directiva Europea "*on improving working conditions in platform work*" són manifestacions de la rellevància social i política que ha assolit el treball en plataformes i justifiquen l'oportunitat d'aquest estudi.

No obstant això, com assenyala la mateixa Comissió Europea (2021), existeix una manca d'informació suficient i sistematitzada del treball en plataformes i de com està afectant aquest fenomen al mercat de treball i les persones que hi presten serveis. Hi ha diversos estudis que comptabilitzen el nombre de treballadors i algunes de les seues condicions laborals a Espanya o en alguna de les seues regions: Huws i cols (2017), CCOO (2018), COLLEEM, (2018 i 2020) i FFG (2019). Ara bé, aquests s'han realitzat bé en àmbits europeus en els quals Espanya és un país més dels contemplats, o no s'han realitzat sistemàticament de manera que permeten analitzar l'evolució del fenomen per preveure cap a on avança i quines són les necessitats regulatòries sobre aquest.

Amb aquesta sèrie de treballs es pretén conèixer amb detall i rigor aquest fenomen a la Comunitat Valenciana. L'objectiu addicional és conèixer la seua evolució dinàmica i les seues principals tendències. Per això, el present és el tercer informe d'una sèrie que permet conèixer tendències i descobrir indicadors clau en la digitalització i el seu impacte en el mercat de treball de la Comunitat. Seguint la mateixa metodologia que els informes anteriors, en el present s'han realitzat un total de 2.005 enquestes en aquest territori. Les dades obtingudes en el primer i en el segon permeten dotar l'informe actual d'un caràcter comparatiu, així com mostrar l'evolució del fenomen entre 2021, 2022 i 2023. De la mateixa manera, es posen les bases per mantenir l'estudi en futurs anys per tal de conèixer la seua evolució i desenvolupar-ne un observatori.

En efecte, aquí retornarem les dades i les conclusions obtingudes en els informes anteriors per tal d'observar-ne l'evolució. Entre aquestes, podem destacar que l'any

passat un 13,4% de la població valenciana d'entre 16 i 65 anys treballava a través de plataformes digitals. A més, d'acord amb els estudis realitzats anteriorment el perfil predominant d'aquest tipus de treballadors és jove, d'àrea urbana, amb almenys una persona dependent econòmicament d'ells, de nivell socioeconòmic mitjà-alt, amb estudis superiors, de treball qualificat, amb estatus laboral d'autònom i que treballa en plataformes amb una dedicació secundària.

A més, també es va observar l'existència d'un biaix de gènere en la composició de la força de treball de treballadors de plataformes, tot i que sí que es va apreciar la reproducció de rols de gènere en el tipus de tasques desenvolupades. També es va apreciar la presència més gran de treballadors de plataformes en zones urbanes que en zones rurals, així com l'existència d'una sobrerrepresentació de persones d'origen estranger entre els treballadors de plataformes digitals.

Una altra qüestió observada és que la majoria de les persones que treballen en plataformes ho fan en el sector professional, seguits pels treballadors del sector no professional. Les persones que treballen en la ubicació del client i en el sector del transport i servei de lliurament són més minoritàries.

També es van observar indicis d'infraremuneració, horaris i jornades poc desitjables, així com l'exclusivitat amb la plataforma de treball, l'existència d'hores d'espera no remunerades i la pràctica de pagar per treballar.

Així mateix, una altra qüestió que vam poder apreciar és que el treball en plataformes és, per a la majoria, un treball de pas, perquè molts es trobaven buscant feina, i una de les prioritats d'aquest nou treball és que siga assalariat.

Finalment, en aquest informe identifiquem diversos indicis que ens van permetre fer una identificació aproximada de l'existència i magnitud dels falsos autònoms. Això és, observem una bona proporció de persones que deien que la plataforma els assignava les tasques, que els supervisava i controlava en la seua feina, que els oferia formació i els fixava el preu de la seua feina. A això cal afegir la gran importància de la reputació digital que poguérem identificar.

Aquestes són les principals conclusions a les quals vam poder arribar en els informes de 2021 i 2022. Aquí, com assenyalàvem, tractarem de tornar-hi en la mesura del possible per apreciar la seua evolució, prestant també atenció a les que puguem emergir-ne de noves.

En el següent capítol es descriuen els objectius de l'estudi i la metodologia emprada, incloent-hi la descripció de l'enquesta, la mostra, el treball de camp i les anàlisis estadístiques realitzades. En el tercer capítol es descriu la magnitud del treball en plataformes i el perfil dels seus treballadors. El quart capítol analitza en major detall aspectes rellevants d'aquest perfil centrats en els sectors d'activitat, la qualificació, l'exclusivitat i l'antiguitat dels treballadors de plataformes. El cinquè capítol se centra en les condicions laborals d'aquests treballs i el sisè fa referència a les característiques i tipus

de plataformes digitals i com aquestes característiques modifiquen les condicions de treball dels que hi presten serveis. Centrant-nos més en les percepcions subjectives dels prestadors d'aquests serveis, el seté capítol aborda qüestions relacionades amb les motivacions per treballar en plataformes, el vuité analitza la satisfacció laboral, així com els riscos psicosocials a què es veuen sotmesos els treballadors i les treballadores de plataformes, i el nové atén les perspectives de carrera d'aquestes persones treballadores. El treball acaba amb unes conclusions i unes recomanacions per a l'administració pública per tal de millorar les polítiques públiques aplicades i per a altres actors implicats per tal que puguin millorar les característiques i condicions de treball.

2. OBJECTIUS I METODOLOGIA DE L'ESTUDI

2.1 Objectius i inici de l'estudi

L'objectiu principal d'aquesta investigació ha sigut conèixer la realitat dels treballadors i treballadores de plataformes digitals a la Comunitat Valenciana l'any 2023 i comparar-la amb les de 2022 i 2021. Més concretament, podem destacar alguns objectius de caràcter més específic:

1. Conèixer la composició sociodemogràfica de la força de treball i la seua evolució respecte a l'any anterior.
2. Identificar el nivell d'ús de les plataformes per a l'obtenció dels ingressos totals de la persona i comparar-lo amb el de l'any anterior.
3. Conèixer els sectors on més ús es fa del treball en plataformes digitals i els seus canvis respecte a l'any anterior.
4. Identificar les motivacions per treballar en plataformes digitals i explorar si s'han produït canvis respecte al període anterior.
5. Explorar les condicions laborals i el nivell d'ingressos de les persones que duen a terme aquests treballs i comparar-les amb l'any anterior.
6. Conèixer les relacions dels treballadors amb els clients finals del servei prestat i si s'han produït canvis respecte a l'any anterior.
7. Conèixer les expectatives de present i futur d'aquest tipus de treballadors i treballadores i si aquestes són diferents de les de l'any anterior.
8. Conèixer la valoració dels treballadors i treballadores respecte a la seua situació actual en relació amb la seua situació laboral passada.
9. Elaborar propostes de polítiques públiques basades en les anàlisis realitzades.

2.2 Definicions operatives

Per a la realització del primer informe sobre treballadors de plataformes digitals a la Comunitat Valenciana es va dur a terme una revisió de literatura, així com consultes a altres experts en el tema (Todolí i Peiró, 2021). Amb la informació obtinguda d'ambdues fonts, passem a definir operativament el concepte de "treballadors de plataformes digitals" per tal de poder identificar-los i realitzar les anàlisis segons aquesta definició concreta. Per al present estudi, aquesta definició ha estat lleugerament modificada.

Així, en l'informe de l'any passat (Todolí i Peiró, 2022) es van considerar com a treballadors de plataformes digitals aquelles persones que havien prestat alguna vegada, o prestaven en el moment de l'enquesta, serveis a través de plataformes digitals (siguen aquests prestats digitalment o presencialment). No obstant això, enguany **hem considerat treballadors de plataformes** a aquelles persones que han realitzat treballs en plataformes digitals en l'últim any amb una freqüència igual o major a una vegada al mes durant el període en què ho hagen fet. Per tant, aquest any no han estat considerats com a treballadors de plataformes digitals, als efectes del present estudi, els individus que han

treballat alguna vegada en plataformes, però no ho han fet en l'últim any amb la freqüència mínima considerada.

Així, per identificar els treballadors de plataformes per tal de preguntar-los per les seues condicions laborals etc., hem realitzat un procediment consistent en tres passos: en primer lloc, atorgar una definició del que és una plataforma digital¹; en segon lloc, preguntar si havien obtingut alguna vegada ingressos a través de plataformes digitals (considerant la definició) prestant serveis (en línia o presencialment); en tercer lloc, preguntant sobre la freqüència de realització d'aquests treballs en l'últim any durant el període que hagen treballat. A partir d'aquesta última pregunta només hem considerat treballadors de plataformes als qui han contestat que han treballat en plataformes digitals en l'últim any almenys un cop al mes (durant el període que ho hagen fet, perquè potser ho han fet per un període menor a l'any).

D'altra banda, en l'informe de 2021 i 2022 també es van utilitzar per a les anàlisis quatre categories de treballadors, adoptades amb base en la segona enquesta del projecte COLLEEM (Urzi Brancati et al., 2020). Aquestes categories es basen en la freqüència amb què les persones enquestades treballen en plataformes, la seua dedicació horària i el percentatge d'ingressos que obtenen per aquesta via (relatiu al total dels seus ingressos dins i fora de plataformes). Així, les quatre categories definides són:

	Menys d'una vegada al mes	Menys de 10 hores a la setmana	Entre 10 i 19 hores a la setmana	Més de 20 hores a la setmana	Sense resposta
Menys del 25% dels ingressos totals	Esporàdic	Marginal	Secundari	Secundari	Marginal
Entre el 25 i el 50% dels ingressos totals	Esporàdic	Secundari	Secundari	Principal	Secundari
Més del 50% dels ingressos totals	Esporàdic	Secundari	Principal	Principal	Principal
Sense resposta	Esporàdic	Marginal	Secundari	Principal	-

Tanmateix, s'ha de considerar que amb la modificació de la definició de treballadors de plataformes han estat exclosos de l'enquesta els treballadors de plataformes esporàdics,

¹ La definició utilitzada és la següent: *Les plataformes digitals són empreses online, sense oficines en les quals realitzar el treball, que permeten trobar treballs o tasques a través de pàgines Web o aplicacions mòbils, i que cobra al client per pagar a qui realitza la feina. Un exemple de "plataforma digital" seria Uber, Glovo, Upwork, Freelancer, Fiver o TaskRabbit, entre d'altres. No són plataformes digitals a aquests efectes eines com Zoom, Teams i altres programes informàtics.*

pel fet que no compleixen amb la freqüència mínima establerta (almenys una vegada al mes).

2.3. Disseny de les temàtiques de l'estudi i del qüestionari

Per a assolir els objectius assenyalats, aquest estudi parteix de les dades obtingudes de l'aplicació d'una enquesta a una mostra representativa de la població valenciana de 16 a 65 anys.

Aquesta investigació conforma la continuació de la realitzada el 2021 i el 2022 sobre la mateixa temàtica, incorporant en aquest cas la comparació entre ambdues. Les qüestions considerades en aquesta investigació són, en bona part, les mateixes que les tractades en l'informe anterior. No obstant això, s'ha buscat la millora del mesurament d'alguns dels fenòmens considerats en l'informe de 2021 i 2022.

De nou és rellevant esmentar una cosa que subjau al disseny d'ambdues investigacions. Aquestes han buscat replicar en part els informes elaborats pel Joint Research Centre de la Comissió Europea² amb el cas valencià, amb la finalitat de poder realitzar comparacions d'àmbit europeu i confirmar o rebutjar la reproducció dels patrons trobats. En els nostres qüestionaris hem mantingut gran part de les temàtiques estudiades en aquests estudis, de vegades amb les adaptacions requerides pel diferent àmbit de la recerca. També ens han resultat d'utilitat altres estudis consultats sobre aquesta temàtica com per exemple el de CCOO (2018).

A més de les qüestions procedents d'aquests estudis, en els estudis realitzats per nosaltres en 2021 i 2022 incorporem altres sobre algunes temàtiques noves -estrés, ciberassetjament, accidents laborals, entre altres-, que no s'hi havien contemplat. També vam introduir una anàlisi diferencial per grups demogràfics i laborals que ens va permetre un coneixement més minuciós i ric del nostre àmbit i objecte d'estudi. En el present informe hem tornat a incidir sobre aquestes qüestions, que considerem de gran valor afegit per a la investigació sobre aquest tema.

Així, el qüestionari de l'enquesta administrada estava format per dos blocs: el primer d'ells es componia de 24 preguntes dedicades a tots els individus participants, el segon estava format per 48 preguntes destinades només a aquelles persones que han prestat serveis en plataformes digitals almenys una vegada al mes en un període comprés en l'últim any.

Amb anterioritat a la recollida de dades de l'estudi, l'empresa contractada per dur a terme el treball de camp va realitzar proves d'aplicació internes, revisant el qüestionari d'acord amb elles.

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

2.4 Població i disseny de la mostra de l'estudi

La població d'estudi seleccionada sobre la base dels nostres objectius d'investigació van ser les persones residents en municipis de la Comunitat Valenciana amb edats compreses entre els 16 i els 65 anys.

Per tal d'assegurar una correcta representació de la varietat de perfils que incumbien a la investigació es va dissenyar una mostra per quotes. D'una banda, per a garantir la consecució de dades suficients per a les tres províncies de la Comunitat, es va emprar una distribució no proporcional per província de residència (València i Alacant havien d'assolir un mínim de 800 entrevistes i Castelló 400), sinó, no disposaríem de dades suficients de la província menys poblada (Castelló). D'altra banda, per al gènere (home i dona), l'edat (16 a 25 anys, 26 a 35 anys, 36 a 45 anys, 46 a 55 anys i 56 a 70 anys) i la zona de residència (València àrea metropolitana, València, Alacant àrea metropolitana, Alacant) es va utilitzar una distribució proporcional dins de cada província.

2.5 Treball de camp

El treball de camp d'aquest estudi es va posar en marxa el 26 d'abril de 2023 i va finalitzar el 26 de maig de 2023. El seu objectiu era la recollida de dades sobre, d'una banda, les persones que treballen mitjançant plataformes digitals i, de l'altra, les que teletreballen. Es tractava de recollir informació sobre la magnitud d'aquests dos fenòmens, el perfil d'ambdós tipus de treballadors, el tipus de treball que realitzen i les seues condicions laborals. Per a això, l'empresa contractada per a tal fi, GfK, va dur a terme enquestes autoadministrades mitjançant el mètode CAWI (*Computer Aided Web Interviewing*) en panells online³.

Amb la utilització d'aquest mètode d'enquesta els panelistes (les persones que responen a l'enquesta) accedeixen al programari d'administració del qüestionari després d'estar inscrits en el propi panell de l'empresa. Aquestes persones reben punts bescanviables per diversos productes en funció de la durada del qüestionari.

Les enquestes es van administrar aleatòriament a persones d'entre 16 i 65 anys residents a la Comunitat Valenciana d'acord amb el disseny de la mostra. La mostra final de persones va ser de 2.005. D'aquestes, 213 constitueixen la mostra de persones que treballen en plataformes digitals de forma no esporàdica i 445 la de persones teletreballadores. L'error mostral va ser d'un $\pm 2,19\%$ per al conjunt de la mostra i de $\pm 6,86\%$ per al segment de plataformes digitals, amb un interval de confiança del 95,5%.

³ És important tenir en consideració els efectes que l'ús d'aquesta tècnica d'enquesta pot haver tingut sobre els resultats. En els panells online solen trobar-se dificultats per aconseguir el nombre adequat d'individus de determinats perfils que assegurí una representació òptima. Així, si bé s'han fet esforços per garantir una adequada representació de tots els perfils necessaris, l'ús del panell online pot haver derivat en certa infrarepresentació dels perfils de major edat o de menor nivell socioeconòmic.

2.6 Ponderació de les dades

Posteriorment, per dotar de representativitat l'enquesta, es va dur a terme una ponderació dels resultats per província, per ús d'Internet⁴, per nivell socioeconòmic, per edat creuat per província i gènere, i per província creuat per àrea metropolitana i resta. Tant per a la ponderació com per a la configuració de les quotes es van utilitzar les següents fonts: per al gènere, l'edat i les àrees geogràfiques es van obtenir les dades de l'INE respecte del Padró municipal i de l'Ús de productes TIC.

2.7 Controls de qualitat

Atés que els panelistes que participen en aquest tipus d'enquestes solen tenir un interès material en la participació que pot portar-los a fer-les de forma automatitzada, és particularment rellevant el control de la qualitat de les respostes de les enquestes realitzades. Per a això, l'empresa contractada per al treball de camp va establir diversos criteris de control a partir dels quals alguns participants serien eliminats de la mostra i base de dades. Així, s'han eliminat els qüestionaris incomplets, els que no han superat el temps mínim per a la realització de l'enquesta, els que presentaven respostes incoherents entre preguntes i els que responien de forma uniforme a preguntes de valoració d'atributs. En total, els qüestionaris anul·lats han estat 147.

2.8 Anàlisis estadístiques realitzades

Després de la recollida de dades de les enquestes es van dur a terme encreuaments entre les variables pertinents per a les anàlisis en base als nostres objectius. Aquí es va utilitzar la "t" de Student, una prova estadística per comprovar l'existència de diferències significatives entre mitjanes de diversos grups.

D'aquesta manera, aquí hem comparat les mitjanes de cada categoria d'estudi amb la mitjana del total de categories. Per exemple, per saber si hi ha bretxa de gènere en el nombre de treballadors de plataformes que es dediquen a la programació de programari, comparem la mitjana de dones que realitzen aquest tipus de tasques amb la mitjana total de persones que es dediquen a aquest tipus de treball i fem el mateix per als homes. D'aquesta manera podem veure si alguna d'aquestes categories es troba significativament per sobre de la mitjana, és a dir, si hi ha alguna categoria (homes o dones) on hi haja significativament més persones que es dediquen a la programació de programari.

⁴ Donada la naturalesa de l'enquesta i pel fet que aquesta es va realitzar a través d'un panell online, es va considerar adequat ponderar els resultats pel percentatge de persones que fan servir Internet habitualment a Espanya. D'aquesta manera, es va utilitzar per a la ponderació el percentatge de persones que havien fet servir Internet en els tres mesos anteriors al moment de l'enquesta realitzada per Eurostat. A més, es van utilitzar diferents ponderacions en funció de l'edat i el gènere, puix el nivell d'ús d'Internet de cada grup és clarament diferent.

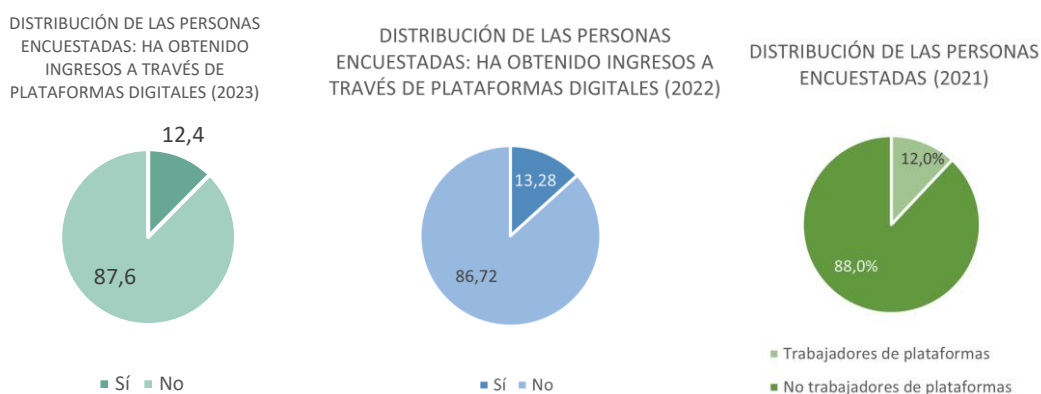
Així, quan hem realitzat les anàlisis i les hem plasmat en aquest document s'han considerat principalment aquelles diferències estadísticament significatives⁵, puix en alguns casos les diferències que s'observen a simple vista poden ser degudes a l'atzar o estar influïdes per una mida mostral insuficient. Certament, és de summa importància considerar que aquestes proves estadístiques requereixen d'una mida mostral suficient en cada encreuament realitzat perquè les diferències entre categories puguin ser significatives.

⁵ Tot i que en alguns casos també s'han destacat dades que, obviant la significativitat estadística, poden ser rellevants. En aquests casos s'ha assenyalat aquesta circumstància.

3. MAGNITUD DEL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS I PERFIL DELS SEUS TREBALLADORS

Per poder entendre la magnitud del treball en plataformes i poder analitzar degudament les dades obtingudes cal conèixer el perfil sociodemogràfic de les persones que treballen en aquest sector, les característiques de les seues llars, el seu perfil socioeducatiu i el seu estatus laboral. Tot això comparant-ho amb la mostra general de treballadors que desenvolupen la seua activitat per mitjans convencionals, és a dir, al marge de les plataformes digitals.

3.1 Magnitud del treball en plataformes digitals a la Comunitat Valenciana



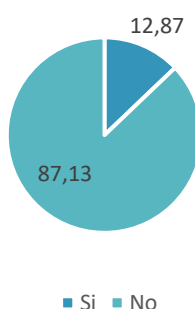
A fi de realitzar una comparativa amb els anys anteriors, hem preguntat als enquestats sobre la seua condició de treballadors de plataformes d'acord amb si obtenien ingressos mitjançant la prestació de serveis. Enguany, un 12,4% va respondre afirmativament, la qual cosa suposa un descens de 0,88 punts en relació amb l'any anterior. Suposa també que el percentatge de treballadors en plataformes ha reduït la seua magnitud un 6,63% per a 2023, si bé en 2022 havia experimentat un augment del 10,6% respecte de 2021. Tal situació ens planteja un panorama d'estabilitat en el sector, que ha mantingut xifres similars aquests tres anys sense que siga possible determinar una tendència ascendent o descendent clara.

Per obtenir aquest percentatge, hem preguntat als enquestats si havien obtingut ingressos a través de plataformes, i concretament la forma en què han obtingut aquests ingressos. En aquest sentit, hem descartat aquells individus que han fet un ús de les plataformes per vendre o llogar pertinences o productes, llogar allotjaments o prestar diners i hem considerat com a treballadors en plataformes els qui han prestat serveis mitjançant plataformes digitals. En aquest sentit, un 12,4% ha respost que han obtingut

ingressos a través de plataformas digitales en les quals el treball es realitza per internet i/o a través de plataformas digitales en les quals el treball es realitza en un lloc físic.

Adicionalment hem d'assenyalar que després d'informar-los del concepte de plataformes i preguntar-los de nou si han obtingut ingressos hi ha hagut una xicoteta diferència de signe positiu en les respostes, concretament un 0,45% més que prèviament a informar-los sobre el concepte.

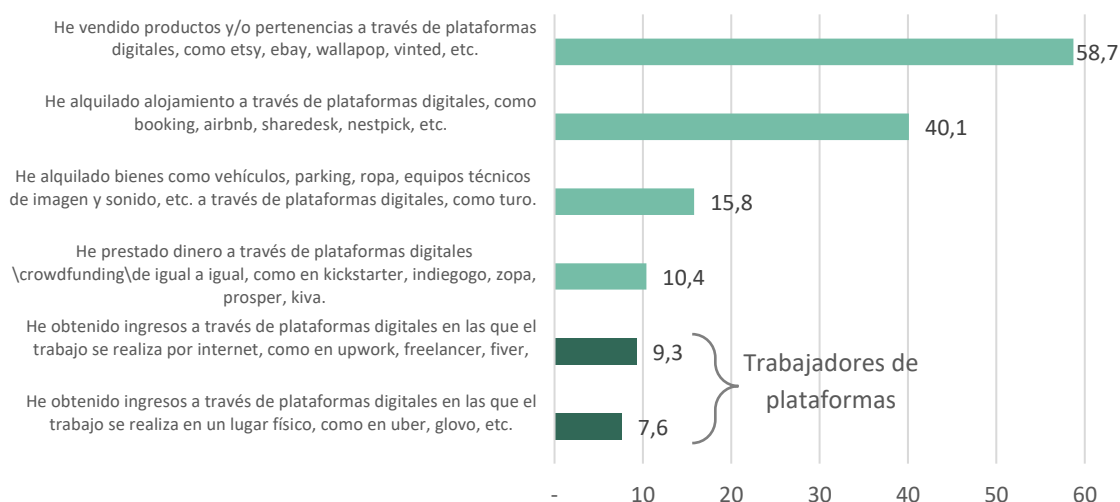
ALGUNA VEZ HAS OBTENIDO INGRESOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES



Amb aquestes dades, i tenint en compte que la població compresa entre els 16 i els 65 anys per a la Comunitat Valenciana és de 3.350.848 a gener de 2023 (INE), estaríem parlant d'un total de 431.254 persones treballant en plataformes digitals a la Comunitat, unes 15.527 menys que l'any anterior (446.781 persones en 2022, 13,38%), el que suposa un descens del 3,5% del nombre de treballadors en plataformes digitals.

"El 12,87% de la població valenciana entre 16 i 65 anys ha treballat enguany en plataformes digitals"

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

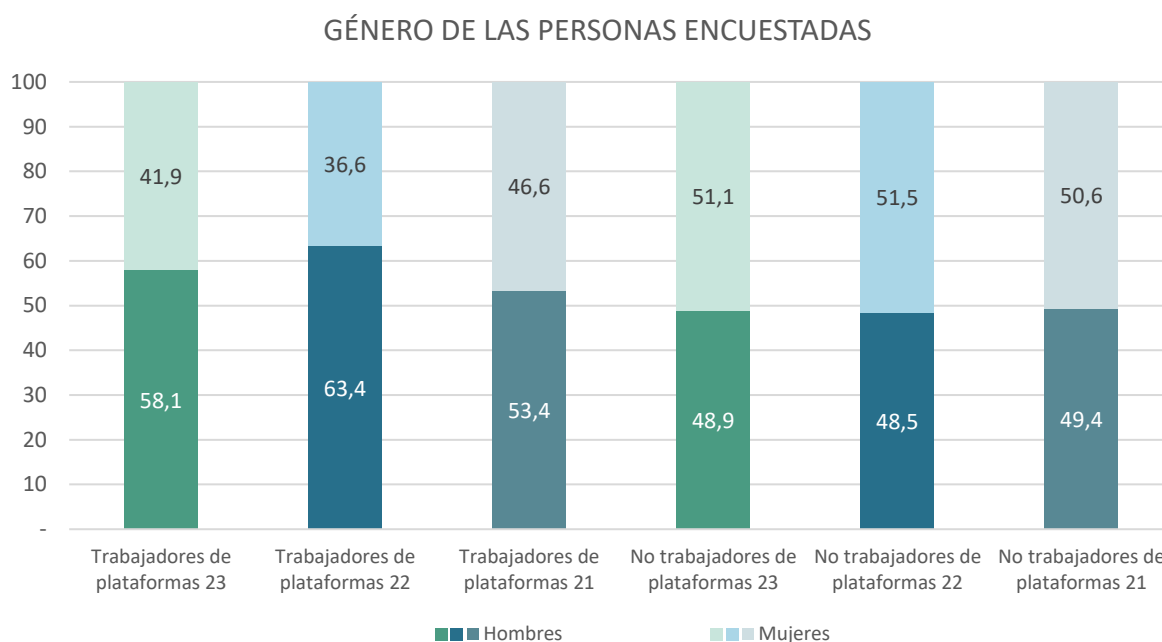


3.2 Perfil demogràfic dels treballadors de plataformes digitals

Una vegada compresa millor la magnitud del treball en plataformes digitals en la realitat valenciana, analitzarem comparativament les diferències de perfil demogràfic entre els qui no exerceixen aquest tipus de treball i entre els qui són considerats com a treballadors i treballadores de plataformes a efectes del present estudi. A aquest efecte, si bé un 12,87% han obtingut ingressos mitjançant plataformes, de tal manera que la seua activitat pot considerar-se feina en plataformes, només el 10,62% ho ha fet amb la suficient freqüència, és a dir, almenys més d'una vegada al mes durant el temps en què va exercir aquesta feina.

3.2.1 Gènere

Si observem el **gènere** de les persones enquestades, i comparem els índexs entre la població que treballa en plataformes i la que no, veiem com en el treball en plataformes els homes han estat majoria durant els últims tres anys, mentre que en la població general els percentatges entre ambdós gèneres s'han mantingut similars, tots dos entorn del 50% amb una certa preponderància femenina.



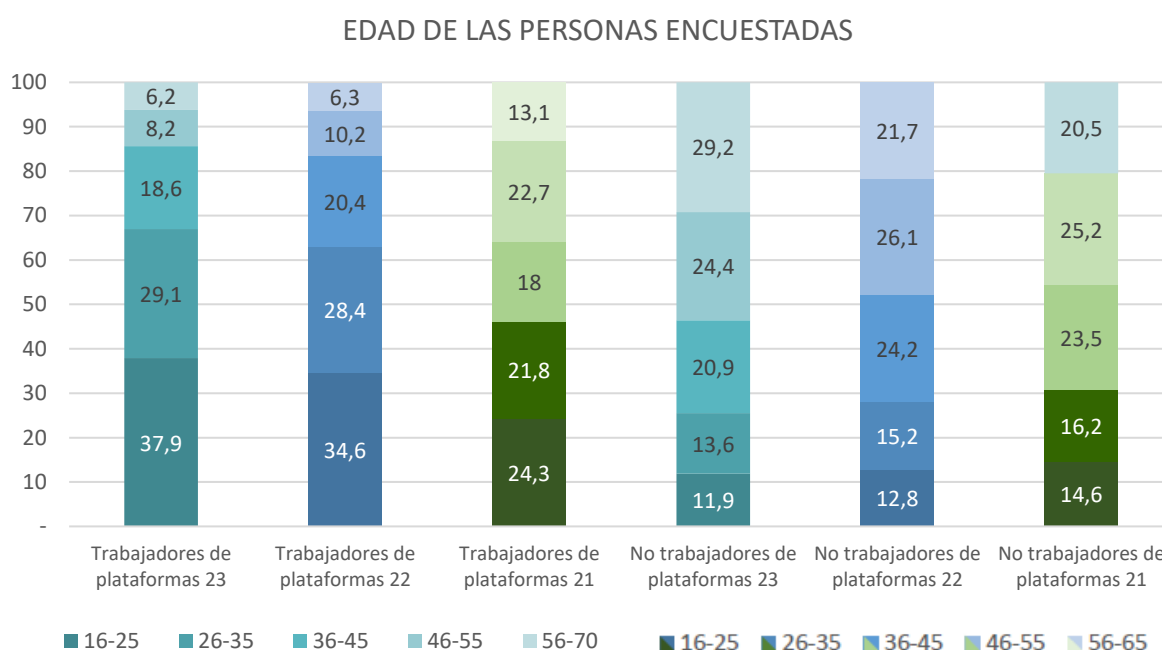
Enguany a més observem un descens en la diferència de representativitat dels gèneres, així, encara que els homes continuen sent majoria, un 58,1% d'ells enfront del 41,9% d'elles, la seua incidència s'ha reduït respecte a l'any anterior (63,4% d'homes, 36,6% de dones en 2022). D'altra banda, comparant-ho amb la població general, enguany els homes suposen en el treball en plataformes un 9,2% més que en el treball convencional (14,9% en 2022 i 4% en 2021). Per tant, si bé el treball en plataformes continua estant

significativament masculinitzat, aquesta característica s'ha minorat respecte de l'any anterior assemblant-se a les dades obtingudes el 2021.

Cal tenir en compte que el concepte de treballador en plataformes engloba diversos sectors d'activitat que presenten cadascun d'ells característiques diverses en relació amb el gènere. Aquestes diferències seran analitzades més endavant.

3.2.2 Edat

Un altre factor a considerar per poder definir el perfil demogràfic de la persona treballadora en plataformes és la seua representativitat en funció de l'edat. Per això vam diferenciar els enquestats per trams d'edat, tant entre els qui treballen a través de plataformes com entre els qui no, i hi compararem les dades amb els dos anys anteriors.



Així, igual que ja ocorria l'any passat, constatem com el treball en plataformes és una activitat majoritàriament jove, amb un percentatge de treballadors menors de 36 anys del 67% (el 63% el 2022), mentre que, en el treball convencional, aquest percentatge assoleix només el 25,5% (28% el 2022). Aquesta realitat s'ha mantingut i reforçat durant els darrers tres anys, perdent cada vegada més pes els sectors d'edats més avançades.

A més, destaca com un elevat 37,9% de les persones que treballen en plataformes té menys de 26 anys, la qual cosa suposa més de tres vegades el percentatge que per a la mateixa franja etària presenta la resta de la població. D'altra banda, en el terç de treballadors en plataformes que superen els 36 anys, són majoria els qui tenen entre 36 i 45 anys (18,6%) i superen aquesta edat el 14,4%. Aquestes dades són molt diferents de la població en feines convencionals, on més de la meitat dels treballadors (53,6%) superen

els 45 anys i el grup d'edat més nombrós compta amb més de 56 anys (29,2%). Encara més, en el treball convencional observem un envelliment general per a enguany (veiem un augment important del rang superior i una disminució en la resta de franges), mentre que en el treball en plataformes ocorre el contrari, la qual cosa reforça més encara la tendència a considerar aquest tipus de treball com una activitat principalment jove.

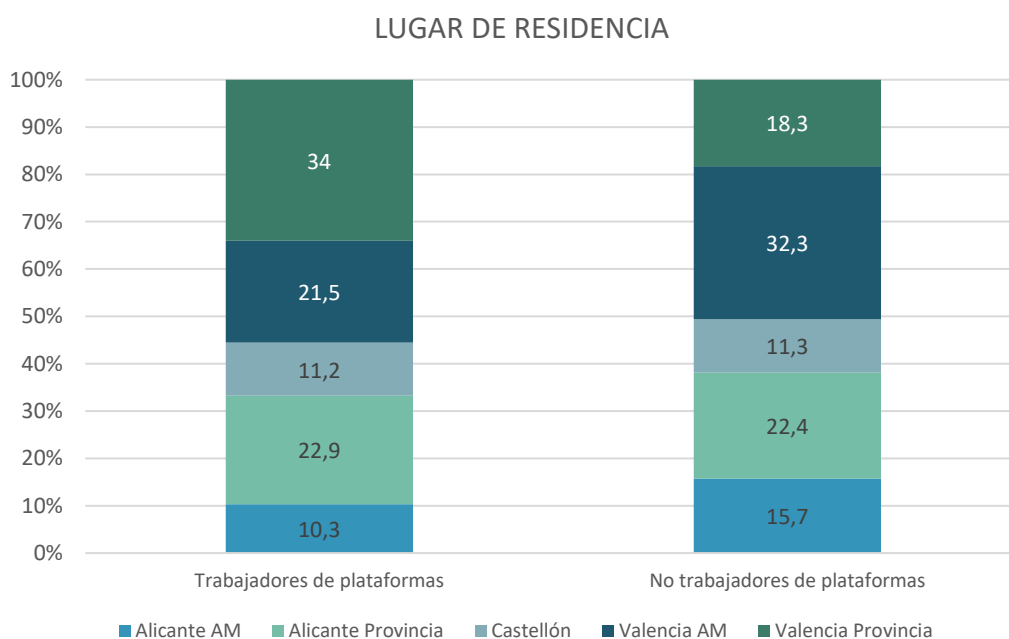
"L'elevat atur juvenil i la major alfabetització digital estarien darrere del gran percentatge de població jove en el treball en plataformes"

Diversos aspectes poden estar darrere d'aquest fenomen. Com ja s'apuntava en anys anteriors, l'elevada taxa d'atur juvenil⁶ pot suposar que els joves, no trobant alternatives de treball convencional, acudisquen en major mesura al treball en plataformes digitals com una espècie d'ocupació refugi. També s'ha de considerar

que, tractant-se de treballs en general necessitats de certa capacitat per desenvolupar-se en entorns digitalitzats, la major alfabetització digital dels joves (els quals han crescut en un entorn de noves tecnologies) els permet accedir millor a aquest tipus d'ocupacions que a les persones de més edat. D'altra banda, les millores en les taxes d'atur generals dels darrers dos anys poden haver reconduït els treballadors de més edat cap a un treball convencional amb preferència respecte del treball en plataformes.

3.2.3 Lloc de residència

Una altra qüestió rellevant en la definició del perfil de les persones que treballen a través de plataformes digitals és el seu **lloc de residència**. Per a això hem pres en consideració



⁶ 21,26% per a la Comunitat Valenciana l'1T de 2023 (INE)

les tres províncies que conformen la Comunitat Valenciana, distingint les àrees metropolitanes de València i Alacant de la resta de la província.

D'aquesta manera, observem com enguany més de la meitat de les persones que treballen en plataformes es troben a la província de València (55,5%), un terç (33,2%) a la província d'Alacant i l'11,2% restant a Castelló. Aquestes dades no difereixen massa de la distribució de la població global de la Comunitat Valenciana ni de la distribució que presenten les persones entrevistades que no treballen en plataformes. No obstant això, aquesta situació sí mostra diferències respecte de la de l'any passat. Mentre la província de Castelló manté més o menys el mateix percentatge que tenia en 2022 (12,1%), la distribució dels treballadors en plataformes entre València i Alacant ha variat significativament. En efecte, si l'any passat el percentatge de les persones que treballaven en plataformes era molt similar entre totes dues províncies (44,8% a València, 43% a Alacant), enguany les dades s'acosten molt més a la realitat de la distribució poblacional de la Comunitat, per la qual cosa no podem afirmar que la província de València es trobe més afectada pel treball en plataformes que la d'Alacant.

"El treball en plataformes digitals es concentra molt menys en les grans urbs que el treball convencional"

Ara bé, en el cas de València i Alacant hem diferenciat entre l'àrea metropolitana de les capitals i la resta de la província. En aquest cas sí s'aprecien majors diferències respecte a la resta d'entrevistats. Així, mentre els qui no treballen en plataformes a la província de València es

concentren en l'àrea metropolitana (32,3% enfront del 18,3%), succeeix el contrari en el cas dels treballadors en plataformes (21,5% enfront del 34%), i també en el cas d'Alacant s'aprecia una menor representativitat de la zona metropolitana entre els treballadors en plataformes (10,3% enfront del 15,7%). Aquesta tendència ja era observada l'any passat, però enguany en el cas de València és molt més notable. Això suposa que el treball en plataformes es concentra molt menys en les grans urbs que el treball convencional, car mentre que les zones urbanes d'Alacant i València alberguen el 48% dels entrevistats que no treballen en plataformes, només ho fan amb el 31,8% dels que treballen en plataformes.

3.2.4 Origen

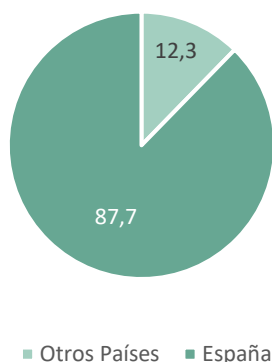
L'**origen** dels enquestats també és important per completar el nostre perfil demogràfic, perquè una part significativa de treballadors en plataformes són migrants.

De fet podem observar com gairebé un de cada vuit treballadors en plataformes (12,3%) és d'origen migrant, amb procedència principalment d'Amèrica Llatina (el 64,22%). Destaquen enguany els qui tenen origen colombià, que són el 39,84% de tots els treballadors migrants en plataformes. Si prenem com a referència la resta de persones enquestades, veiem com per tercer any consecutiu hi ha una major representació dels treballadors migrants en plataformes que en la resta d'enquestats, amb una diferència aquest any de 3,6 punts, igual que el 2022, la qual cosa suposa un 30% més de treballadors migrants entre els treballadors en plataformes.

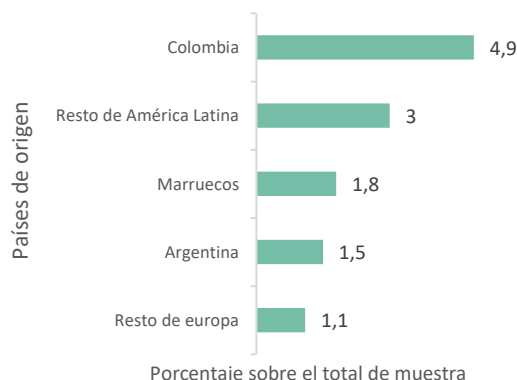
"Per tercer any consecutiu hi ha una major representació dels treballadors migrants a la feina en plataformes"

Respecte de l'origen dels enquestats, destaca enguany com els qui provenen d'altres països europeus suposen un percentatge important entre els migrants que no treballen en plataformes (3,1% del total de treballadors, 35,63% dels treballadors migrants), mentre que en el treball en plataformes només arriben al 8,94% del total de treballadors migrants (1,1% dels treballadors totals en plataformes).

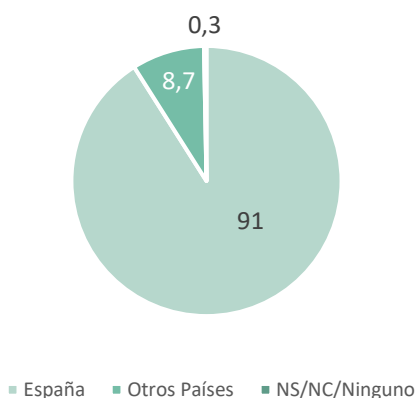
ORIGEN DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES



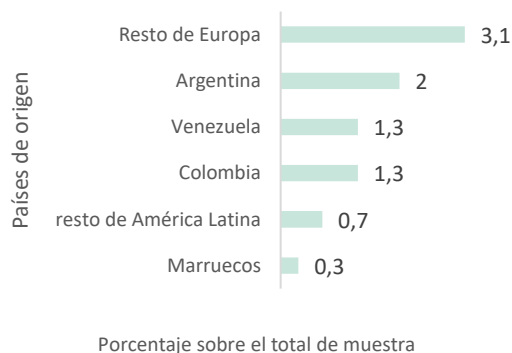
OTROS LUGARES DE ORIGEN DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMA



ORIGEN DEL RESTO DE PERSONAS ENCUESTADAS

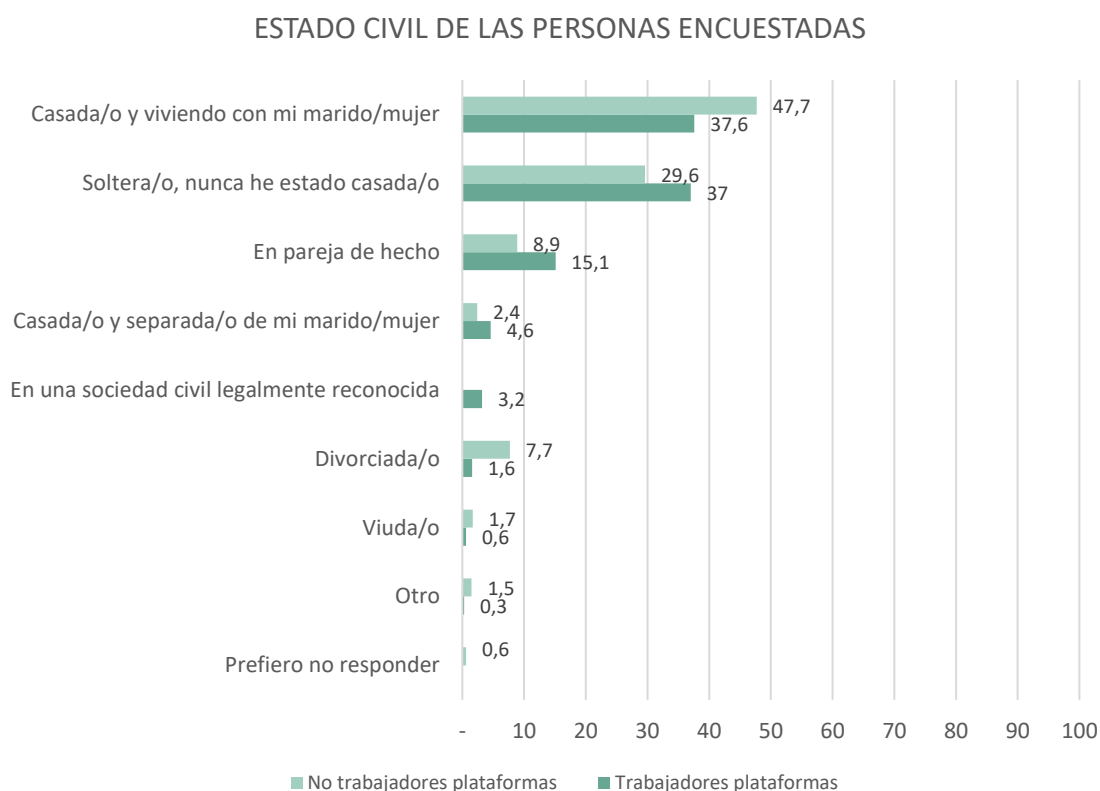


OTROS LUGARES DE ORIGEN DEL RESTO DE PERSONAS ENCUESTADAS



3.2.5 Estat civil

Finalment, l'**estat civil** és un altre factor a tenir en compte en el nostre estudi, pel fet que pot influir sobre les necessitats que tinga la persona treballadora, la seua capacitat de conciliació, major possibilitat de tenir actualment o en un futur persones a càrrec seu, etc.



En aquest sentit, les respostes són d'acord amb els perfils d'edat obtinguts. Així, entre les persones que treballen en plataformes el més comú és trobar-se en situació de matrimoni (37,6%) o solteria (37%) gairebé amb la mateixa incidència, o en parella de fet (15,1%), mentre que els divorciats a penes tenen incidència (1,6%) i són molts menys que els separats (4,6%). Per la seua banda, la resta dels enquestats, amb un perfil més envellit, són majoritàriament persones casades (47,7%), i amb menor incidència solteres (29,6%) i en parelles de fet (8,9%), així també les persones divorciades tenen major protagonisme en aquest grup (7,7%) que entre les persones que treballen en plataformes digitals.

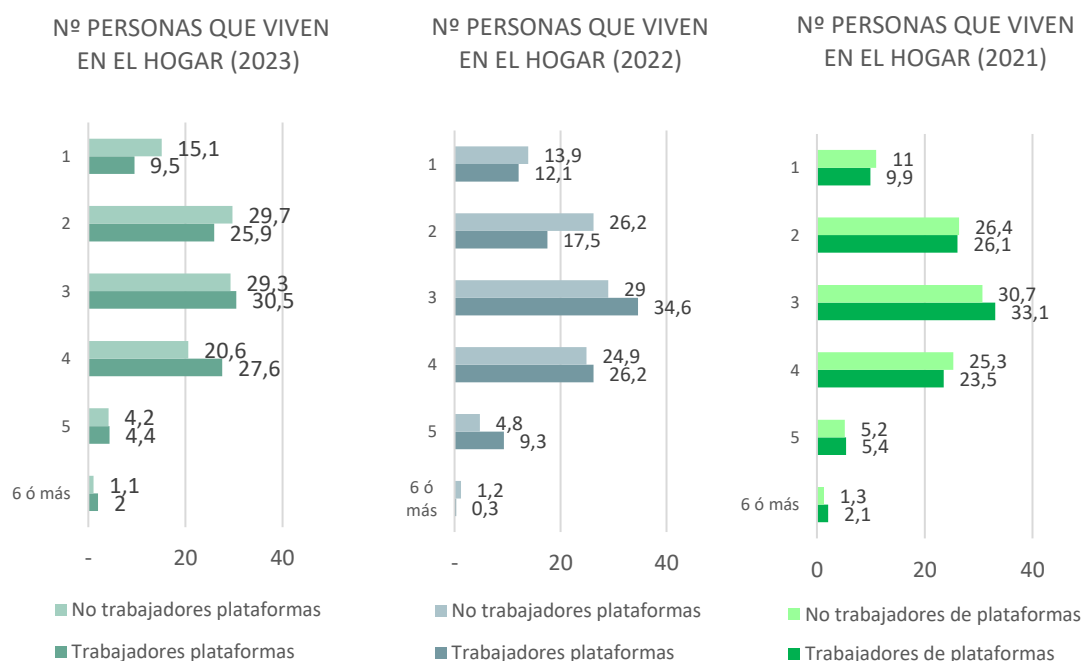
Les dades d'enguany no difereixen massa de les de l'any passat, si bé en aquell moment entre els treballadors de plataformes els casats responien a un percentatge una mica menor (35,9%) i els solters a un percentatge una mica més gran (39,5%). També destacava l'any passat un percentatge important de parelles de fet entre els treballadors de plataformes (20,3%). Tanmateix, es pot afirmar que en general la tendència a manifestar un determinat estat civil aquests tres darrers anys ha anat relacionada no al tipus de treball desenvolupat, sinó a l'edat dels enquestats.

3.3 Característiques de les llars dels treballadors de plataformes digitals

Per comprendre millor l'impacte del treball en plataformes digitals sobre la població cal conèixer la gent que viu a les llars d'aquests treballadors i si hi ha persones que hi depenen, i així poder entendre les realitats familiars i econòmiques dels subjectes entrevistats. Al cap i a la fi, la importància d'unes bones condicions laborals es desplega també a l'entorn immediat de convivència de la persona treballadora.

3.3.1 Nombre de persones que viuen a la llar

Observant el **nombre de persones que viuen a les llars** dels enquestats, enguany continuen sent majoritaris les llars de tres membres entre els treballadors en plataformes (30,5%), seguits de prop per les llars de quatre membres (27,6%) i una mica menys les que conviuen només amb una altra persona (25,9%).

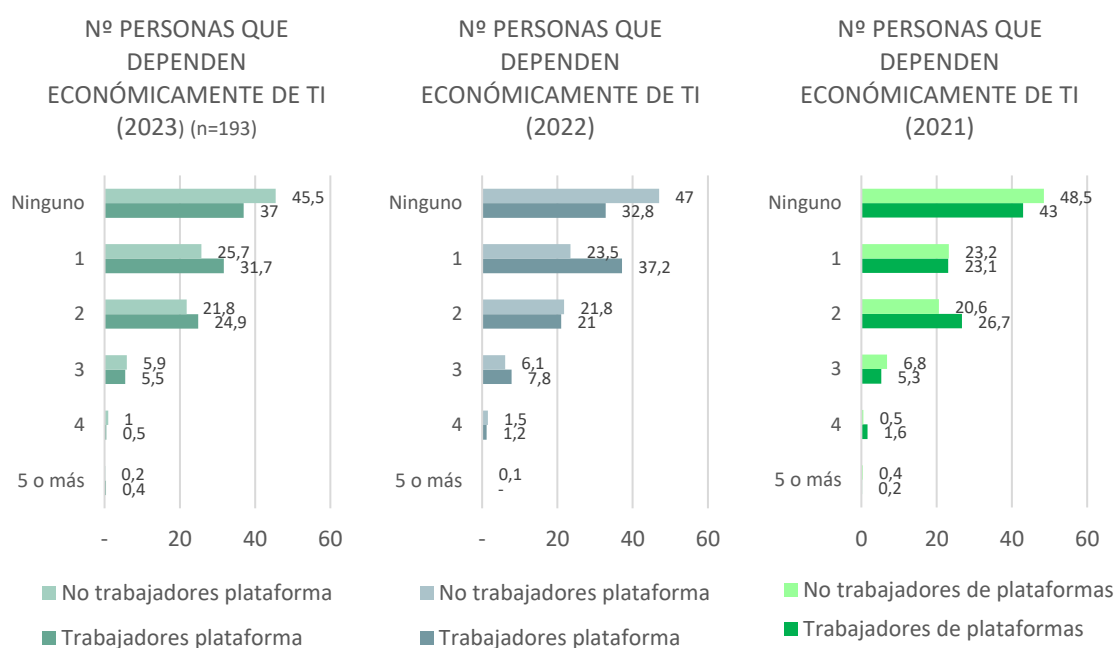


Si analitzem les dades respecte d'anys anteriors, veiem com la tendència general és que els treballadors en plataformes convisquen més habitualment amb més persones a la seua llar que la resta d'entrevistats. Així, els treballadors en plataformes que conviuen en llars de tres o més persones suposen el 64,5%, mentre que els que no treballen en plataformes responen d'aquesta manera en el 55,2% dels casos. Aquesta realitat s'ha de posar en context amb l'edat dels treballadors en plataformes. Recordem que es tracta d'un perfil molt juvenil, on més d'un terç d'aquests se situava entre els 16 i els 25 anys. Si

tenim en compte la baixa taxa d'emancipació present a Espanya⁷, és de suposar que gran part dels treballadors en plataformes continuen convivint a la llar dels seus progenitors o tutors.

3.3.2 Nombre de persones que depenen econòmicament de la persona enquestada

A més de la mida de la llar, resulta de gran interès per a aquest tema conèixer el **nombre de persones que depenen econòmicament** de la persona enquestada.



Si bé l'any passat hi va haver un augment important de les persones que treballant en plataformes deien tenir almenys una persona a càrrec seu, enguany s'ha reduït el seu percentatge augmentant el dels qui diuen no tenir ningú que en depenga econòmicament.

No obstant això, encara constatem per tercer any consecutiu com entre els treballadors en plataformes hi ha més incidència de les persones que tenen un o més individus a càrrec seu que entre els qui no treballen en plataformes. En aquest sentit, els majors percentatges es donen entre els qui diuen tenir-ne una (31,7%) o dues persones (24,9%) dependents econòmicament. Si tenim en compte l'edat dels treballadors en plataformes, aquestes

"Existeix una important incidència de perfils molt joves amb persones a càrrec seu en el treball en plataformes"

⁷ Per a l'1T 2023 s'estima en 18,13% la taxa d'emancipació entre els joves de 16 a 29 anys (Observatori de la Joventut a Espanya, Injuve).

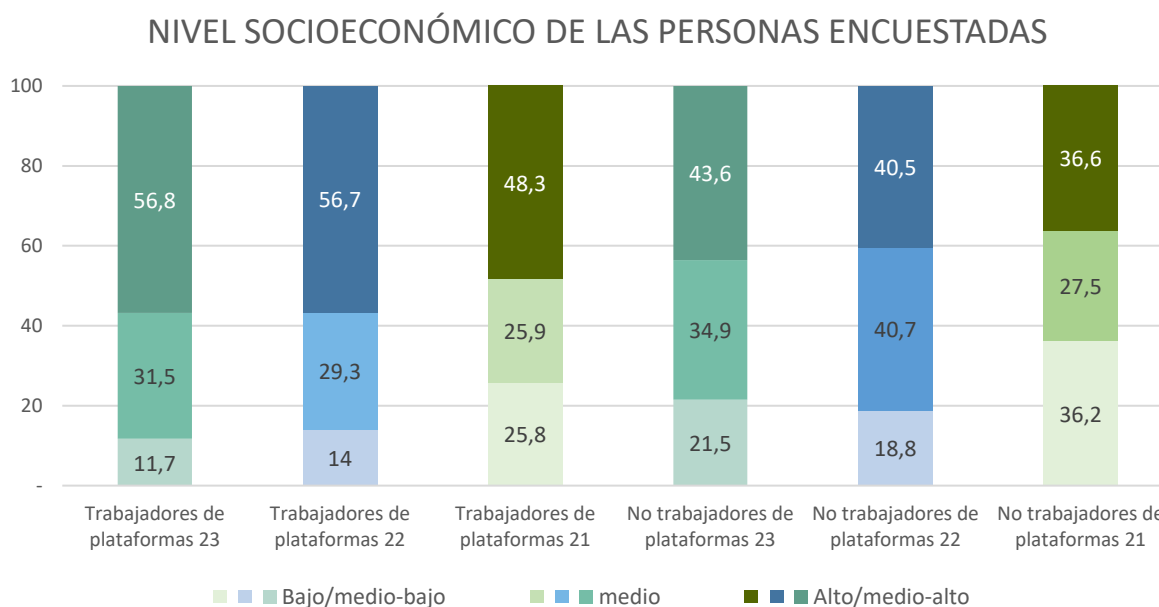
dades resulten bastant sorprenents, pel fet que ens reflecteixen perfils molt joves amb persones a càrrec seu. En efecte, un elevat 39,5% dels menors de 26 anys afirmen tenir-ne una (21,3%) o dues (17,7%) persones a càrrec seu. El fet que hi haja una major incidència de persones a càrrec dels treballadors en plataformes que en la resta d'enquestats ens revela una major necessitat d'ingressos dels primers per poder mantenir les persones dependents econòmicament. Aquesta situació és coherent amb el fet que la feina en plataformes sol tenir una naturalesa d'ingressos complementaris, com veurem més endavant.

3.4 Característiques socioeducatives dels treballadors de plataformes digitals

Per aprofundir més en el coneixement dels reptes de caràcter social que planteja el treball en plataformes digitals cal analitzar les diferències que poden existir a nivell socioeconòmic i educatiu entre els qui no treballen en plataformes i els treballadors en plataformes.

3.4.1 Nivell socioeconòmic

Conèixer el **nivell socioeconòmic**⁸ dels enquestats pot revelar tendències de desigualtat social entre els treballadors de plataformes i la resta de la població.



Enguany s'han mantingut percentatges molt similars als de l'any passat en el cas dels treballadors en plataformes i hi ha petites variacions entre la resta dels enquestats. Més de la meitat dels treballadors en plataformes es troben en un nivell socioeconòmic alt

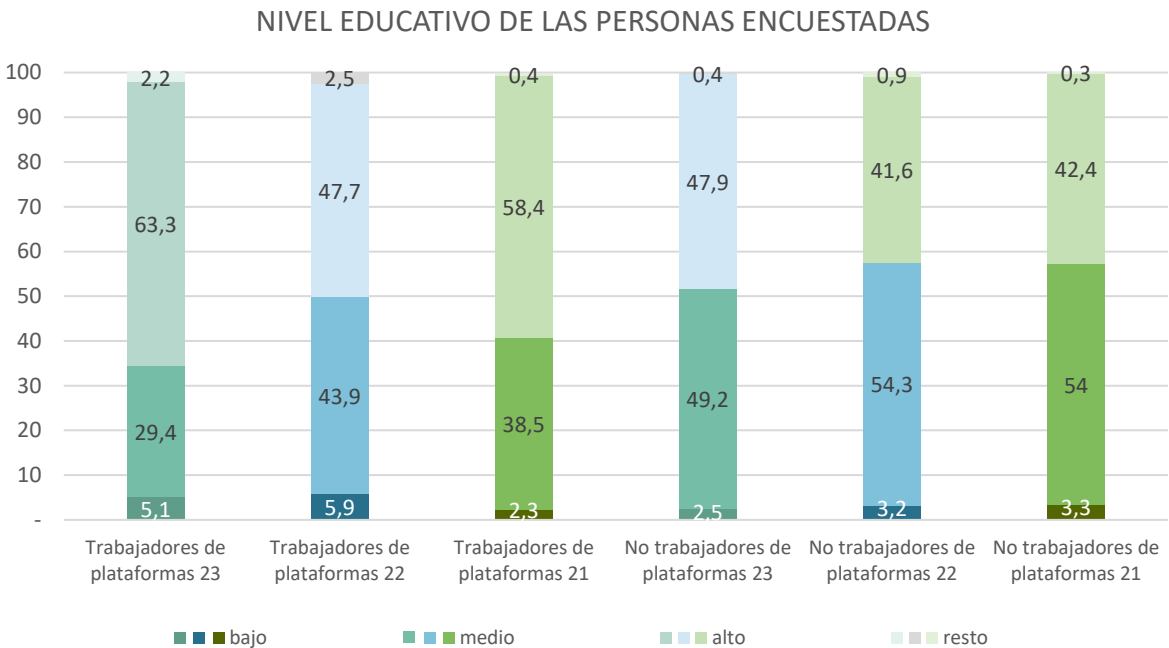
⁸ Per establir el nivell socioeconòmic s'ha utilitzat la classificació socioeconòmica de l'EGM, de set trams, realitzada a partir del nivell d'estudis, la professió, l'activitat, la mida de la llar i el nombre d'individus amb ingressos a la llar. No obstant això, amb posterioritat hem agrupat aquests set trams en tres per facilitar la interpretació de les dades.

(56,8%), una mica menys d'un terç en un nivell mitjà (31,5%) i la resta en un nivell baix (11,7%). Comparant aquestes dades amb la resta dels enquestats, entre els treballadors de plataformes s'observa clarament en línies generals una millor situació socioeconòmica, una cosa que s'ha repetit com una constant durant els últims tres anys. Encara més, si bé aquest any la resta de la població ha experimentat respecte a l'any anterior certa polarització social, amb un augment del 3% cadascun dels nivells alt i baix a costa del nivell mitjà, entre els treballadors en plataformes s'observa un augment del nivell mitjà i un descens del nivell baix, encara que en menor proporció.

Així, enguany es consolida el canvi de l'any passat, quan es va observar un augment significatiu del nivell alt i un notable descens del nivell baix entre els treballadors de plataformes respecte del 2021, i es reforça la idea que el treballador en plataformes digitals té un nivell socioeconòmic significativament més elevat que la resta d'enquestats.

3.4.2 Estudis

Respecte al **nivell educatiu**, en el cas dels treballadors en plataformes observem com una gran majoria, el 63,3% tenen nivells alts d'estudis, un 29,4% nivells mitjans i només un 5,1% nivells baixos⁹.



⁹ És important aquí considerar la definició que hem fet de cada categoria de nivell educatiu. A la taula es mostren els estudis que s'inclouen en cada categoria.

NIVELL EDUCATIU	ESTUDIS
Baix	Sense estudis: estudis primaris sense acabar.
	Educació primària, primer grau: Certificat escolar, EGB 1a etapa, més o menys 10 anys.
Mitjà	Educació secundària obligatòria, segon grau 1r cicle: Graduat escolar, EGB 2a etapa, 1r i 2n de l'ESO, fins als 14 anys.
	Educació secundària superior, segon grau 2n cicles: FP 1r i 2n, Batxiller superior, BUP, 3r i 4t ESO, COU, PREU, 1r i 2n Batxillerat, fins als 18 anys.

Si comparem aquestes dades amb la resta dels enquestats veiem clarament com les persones amb estudis de nivell alt estan clarament sobrerrepresentades a la feina en plataformes, on aquest percentatge és un 32,15% superior al de la resta de la mostra. Aquesta sobrerrepresentació dels individus amb nivells alts d'estudis, si bé l'any anterior no era tan rellevant, ha estat present al llarg dels dos anys anteriors.

Com assenyalàvem en els estudis d'anys precedents, aquesta tendència de l'entorn de plataformes digitals a concentrar principalment treballadors amb nivells alts de formació pot posar-se en relació amb l'anomenat fenomen de la bretxa digital. En els sectors tradicionals s'ha anat observant com la implantació de noves tecnologies en les darreres dècades ha beneficiat alguns treballadors qualificats, mentre que altres treballadors menys qualificats s'han vist perjudicats davant la tecnificació de les seues funcions.

Aquesta situació ha creat una "bretxa digital" de desigualtat entre els treballadors altament formats i els qui no comptaven amb una formació en competències digitals, suficient rapidesa d'aprenentatge o adaptabilitat. Aquest fenomen en general ha anat reduint el nombre d'ocupacions pròpies d'una formació mitjana, alhora que augmentava

"Les persones amb un nivell d'estudis alt estan sobrerrepresentades en el treball en plataformes"

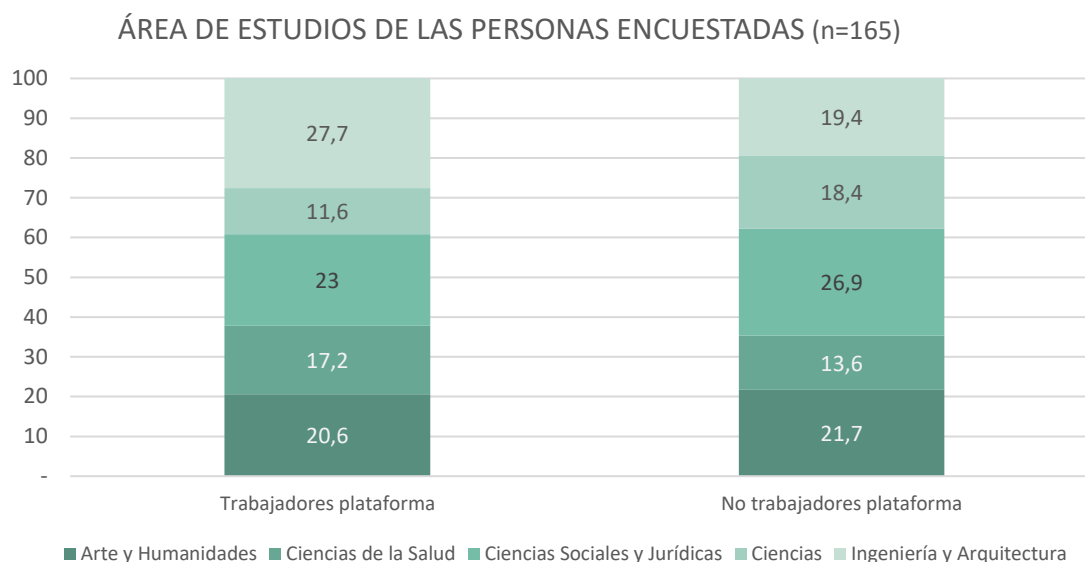
les d'alta i baixa qualificació, expulsant en moltes ocasions cap a activitats poc qualificades i amb baixa remuneració els treballadors de sectors mitjans que no eren capaços d'accedir a les ocupacions qualificades.

En aquesta línia, també cal destacar com el percentatge de les persones amb un nivell d'estudis baix que treballen en plataformes duplica el percentatge que per al mateix grup trobem en la resta dels enquestats, qüestió que ja ocorria l'any passat, la qual cosa dona certa imatge de major polarització formativa en el treball en plataformes, coincident amb l'anomenada bretxa digital. No obstant això, l'índex més gran de persones amb baixos estudis podria indicar-nos tan sols l'existència de menors barreres d'accés en el treball en plataformes per a aquest grup. Tot i això, els individus amb nivells baixos d'estudis suposen en tot cas un percentatge molt baix, de fet, la reduïda mida de la seua mostra no ens ha permés extreure resultats concloents en els diferents encreuaments realitzats en aquest estudi.

Alt	Tercer grau 1r cicle: Enginyer tècnic, escoles universitàries, arquitectes tècnics, perits, magisteri, ATS, diplomats, graduats socials, assistents socials, etc.
	Tercer grau 2n cicle: Universitaris, llicenciat superior, facultats, escoles tècniques superiors, doctorats, etc.

D'altra banda, la sobrerrepresentació de persones amb alts nivells d'estudis es pot deure simplement a una sobrequalificació dels individus que treballen en plataformes, i no a una major exigència formativa de les activitats desenvolupades en aquest entorn.

Finalment, resulta interessant comprovar si existeixen diferències relatives a l'àrea d'especialització dels treballadors en plataformes respecte de la mostra general.



Enguany es consoliden certes tendències observades l'any anterior i s'apunten alguns canvis. En les enquestes realitzades els dos anys anteriors, el grup dels qui tenien formació en ciències socials i jurídiques en plataformes va ser en ambdós casos el més nombrós,

"El grup d'especialització més nombrós entre els qui treballen en plataformes el formen les enginyeries i l'arquitectura"

representant més d'un quart de la mostra. No obstant això, enguany és el grup dels qui estan formats en enginyeria i arquitectura el més nombrós amb diferència (un 27,7% enfront del 23% del grup de ciències socials i jurídiques, el segon més nombrós). Això consolida una tendència ja observada l'any anterior, quan el

grup d'enginyeria i arquitectura augmentava respecte al 2021 i mostrava una notable sobrerrepresentació amb relació a la mostra general, situació que es repeteix novament.

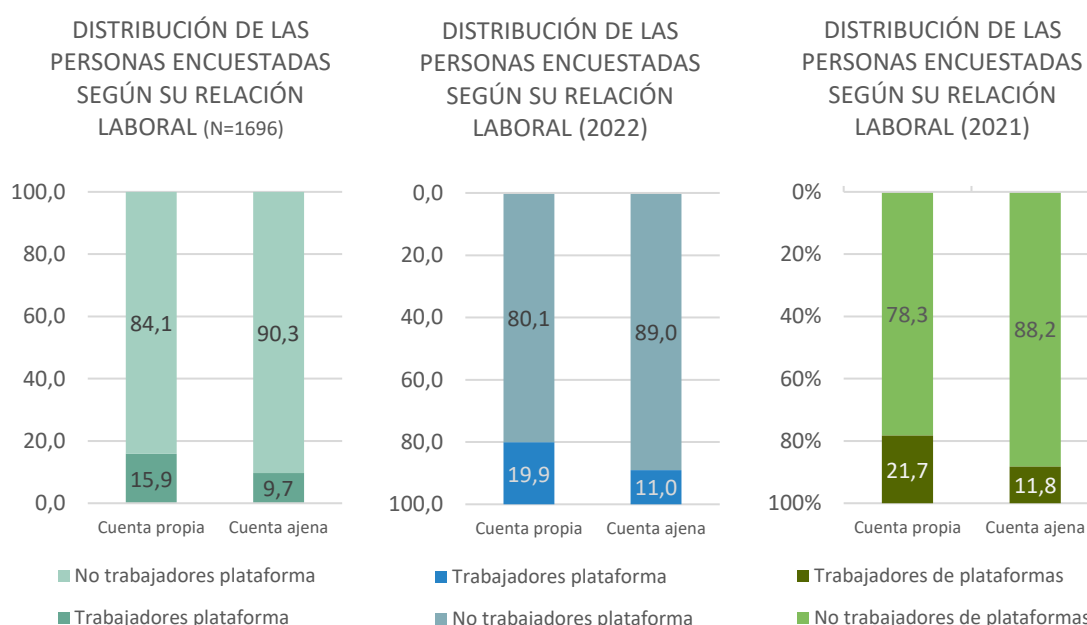
També els professionals de ciències de la salut, que en anys anteriors mantenien percentatges gairebé idèntics en el treball en plataformes i en la mostra general, enguany es troben significativament sobrerrepresentats en el treball en plataformes (17,2% enfront del 13,6%), per contra, els qui tenen formació en ciències es troben infrarepresentats en el treball en plataformes (11,6% enfront del 18,4%).

"Els professionals de ciències de la salut estan sobrerrepresentats en el treball en plataformes digitals"

Per tant, si bé els treballadors amb formació en ciències socials i jurídiques continuen mantenint la seua importància, han disminuït la seua rellevància respecte d'anys anteriors, fins i tot per sota de la seua representació en la mostra general, mentre que ha ocorregut tot el contrari entre els qui compten amb coneixements en enginyeria i arquitectura, i en grau més baix en ciències de la salut. Són aquests dos últims àmbits d'estudi els que actualment semblen més atrets pel treball en plataformes.

3.5 Estatus laboral dels treballadors de plataformes

Una altra dada per tenir en compte és l'**estatus laboral** dels treballadors en plataformes, com treballadors per compte propi o d'altri, i en quina mesura es correspon aquesta realitat amb la mostra general de treballadors.



En la nostra mostra, el 15,9% dels enquestats afirmava ser treballador per compte propi, mentre el 84,1% són treballadors per compte d'altri. Com succeïa en els dos anys anteriors, la incidència del treball en plataformes entre els qui treballen per compte propi és molt més gran que entre els qui treballen per compte d'altri, si bé ha anat reduint-se amb el temps. Així, mentre que el 2021 i el 2022 el treball en plataformes tenia gairebé el doble d'incidència entre els autònoms que entre els empleats, enguany la incidència és un 65% més (15,9% davant el 9,7%).

"La incidència del treball en plataformes entre els autònoms s'ha reduït aquest any notablement"

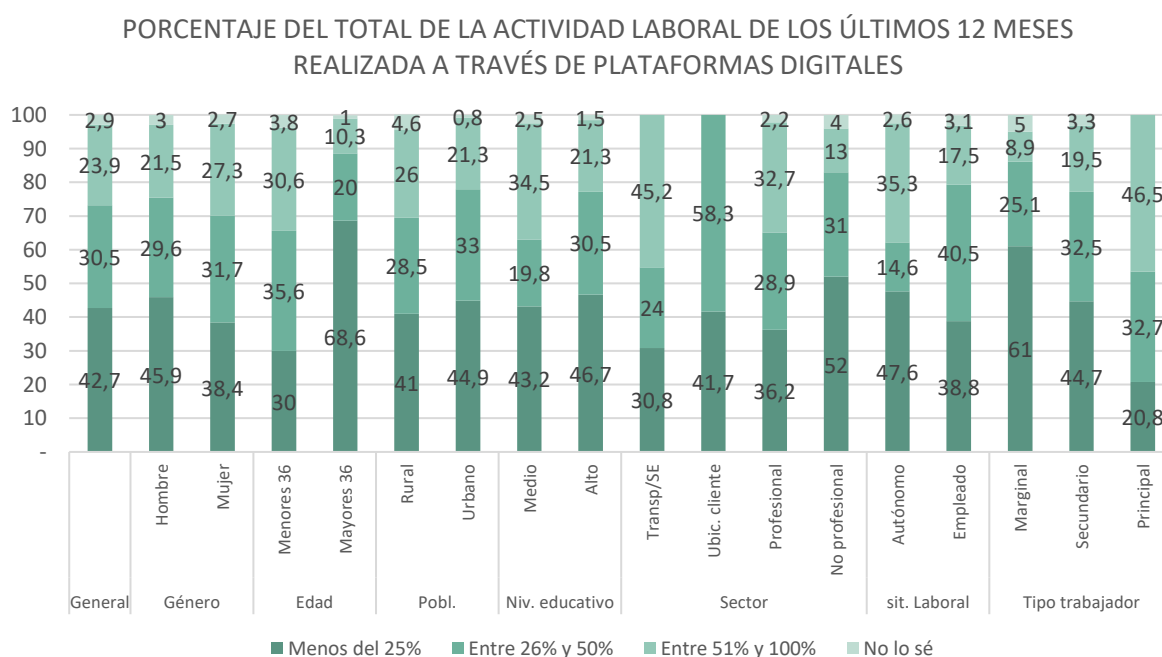
4. EL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS

En aquest capítol tractarem algunes qüestions centrals del treball en plataformes digitals. Les següents gràfiques es refereixen tan sols a aquelles persones que treballen en plataformes digitals, i revelen aspectes d'especial interès sobre la incidència d'aquest fenomen en la població i en el mercat laboral. Les dades es presenten de forma global i també diferenciades per gènere, edat, lloc de residència, nivell educatiu, sector d'activitat, situació laboral i dedicació al treball en plataformes. En un primer moment analitzarem aspectes relacionats amb la compatibilització del treball en plataformes amb altres activitats laborals, així com els ingressos obtinguts. Després estudiarem l'ús de diferents plataformes, el temps i dedicació amb què es realitza el treball i el moment d'entrada, així com els tipus de treball. Finalment, ens centrarem en l'estatus laboral diferenciant entre autònoms, treballadors per compte d'altri i altres realitats.

4.1 Configuració del treball en plataformes digitals amb el treball tradicional

4.1.1 Compaginació de l'activitat laboral en plataformes i fora d'elles

En moltes ocasions el treball a través de plataformes digitals s'utilitza com una forma d'adquirir ingressos addicionals als del mercat laboral tradicional. Per això és d'interés saber en quina mesura això es produeix, per a la qual cosa hem preguntat als enquestats pel **percentatge del total d'activitat laboral realitzada en plataformes digitals en els últims 12 mesos**.



Les dades ens mostren que per al 42,7% dels enquestats el treball en plataformes ha suposat l'últim any menys de la quarta part del temps total que han dedicat a treballar i un 30,5% ha dedicat entre la meitat i una quarta part de la seua activitat. D'això es dedueix que el treball en plataformes no arriba a suposar la seua dedicació principal per a la gran majoria (73,5%), almenys en temps de treball. Respecte dels que dediquen més del 50% de la seua activitat laboral al treball mitjançant plataformes, si bé en els tres últims anys sempre han estat minoria, el fort descens observat l'any passat, quan del 28,1% el 2021 es va passar al 20,9% el 2022, s'ha invertit aquest any amb un lleuger increment (23,9%). Certament no podem perdre de vista l'impacte que la situació pandèmica pel COVID-19 va tenir en els resultats del 2021, però, a falta de futurs estudis, sembla normalitzar-se que tan sols entre un quart i una cinquena part dels qui treballen a través de plataformes dediquen a aquesta forma de treball més temps que a qualsevol altra.

Segons el tipus de treballador, principal, secundari o marginal, obtenim dades esperables: els qui tenen l'activitat en plataformes com el seu treball principal mostren efectivament una dedicació molt superior que els qui tenen una activitat en plataformes de caràcter marginal. Dit això, destaca com entre els treballadors marginals i secundaris s'observa un increment de la dedicació respecte de l'any passat, al contrari dels treballadors principals. Així, observem com entre els treballadors marginals i secundaris la dedicació inferior al 25% del temps de treball el 2022 era del 68% i del 53,4%, mentre que entre els treballadors principals sols 12,6% dedicava menys del 25% del seu temps de treball, passant enguany al 61%, 44,7% i 20,8% respectivament.

El grup de persones que dediquen més de la meitat del seu temps de treball a treballar en plataformes sol situar-se entre el 20% i el 30% al llarg de tots els encreuaments, tot i que presenta variacions significatives. En aquest sentit, destaquen notablement els qui es dediquen al transport i a serveis d'entrega, on el 45,2% desenvolupen més del 50% de la seua activitat laboral mitjançant plataformes digitals. Això suposa una forta pujada que continua una tendència observada des del 2021, quan d'un 17,1% amb una dedicació superior al 50% es va passar a un 28,6% el 2022, cosa que pot indicar-nos que aquesta activitat ha anat adquirint més estabilitat i oportunitats de treball com a treball principal que la resta, tanmateix, la mostra resulta massa petita per poder obtenir conclusions sòlides. També hi ha més dedicació (més del 50% del temps de treball) entre els qui compten amb un nivell educatiu mitjà (34,5%), els quals realitzen activitats professionals (32,7%) i entre els autònoms (35,3%) i els menors de 36 anys (30,6%). Per contra, tenen menys incidència entre els majors de 36 anys (10,3%), els que realitzen activitats no professionals (13%) i els treballadors per compte d'altri (17,5%). Destaca el cas dels qui realitzen activitats en la ubicació del client, pel fet que aquest any cap dels enquestats ha dedicat més de la meitat del seu temps de treball a treballar en plataformes, quan l'any passat el percentatge va estar en un 14,2%, però, en aquest cas passa el mateix que en el cas dels que es dediquen al transport, perquè la mostra amb què comptem és molt reduïda per poder ser significativa i tota conclusió s'ha de prendre amb cautela.

La franja dels qui dediquen més de la quarta part, però menys de la meitat del seu temps de treball, en plataformes se situa generalment entre el 30% i el 35%. No obstant això, aquest tipus de dedicació és majoritària entre els qui realitzen activitats en ubicació del client (58,3%) i entre els qui treballen per compte d'altri (40,5%). D'altra banda, trobem els percentatges més baixos entre els majors de 36 anys (20%), entre els qui tenen un nivell educatiu mitjà (19,8%) i entre els autònoms (14,6%), en aquests dos últims casos trobem una marcada polarització de treballadors que dediquen més del 50% o menys del 25% del seu temps de treball.

Respecte als qui exerceixen menys de la quarta part del seu temps de treball en plataformes, els percentatges solen estar al voltant del 40% i el 45%, sent majors entre els autònoms (47,6%), els que desenvolupen activitats no professionals (52%) i els majors de 36 anys (68,6%). D'altra banda, entre els grups que mostren el menor percentatge de persones que dediquen menys del 25% del seu treball en plataformes hi ha les dones (38,4%), els menors de 36 anys (30%), els qui es dediquen a activitats de transport i serveis d'entrega (30,8%) i activitats professionals (36,2%), i entre els qui treballen per compte d'altri (38,8%).

Enguany la pauta general no es reproduïx entre els diferents grups poblacionals tan uniformement com ocorria el 2022, i recorda més a la presentada el 2021. En el cas del gènere, a diferència de l'any anterior, enguany són les dones les que més dedicació guarden, amb majors percentatges, tant aquelles que dediquen més de la meitat del seu temps, com entre les que dediquen entre una quarta part i la meitat. Per edat, els menors de 36 anys treballen en plataformes amb prou més dedicació que els majors de 36 anys, de forma més significativa que en anys anteriors, la qual cosa acreix la idea de ser un treball propi de perfils joves. En el cas del tipus de població, els qui resideixen en entorns rurals dediquen més temps del seu treball a treballar en plataformes que els qui ho fan

"Enguany, els qui resideixen en entorns rurals dediquen més temps del seu treball a treballar en plataformes que els qui ho fan en entorns urbans"

en entorns urbans. Segons el nivell educatiu, els enquestats amb més formació dediquen en plataformes menys temps del seu treball que els qui posseeixen una formació mitjana, segurament perquè tenen més possibilitat d'obtenir millors oportunitats en el treball tradicional, una cosa que ja era observada l'any

anterior. És en els sectors de treball on trobem les majors discrepàncies respecte dels dos anys anteriors, perquè tant en el sector del transport com en el sector professional ha esdevingut un remarcable augment de la dedicació mentre que aquesta ha baixat tant en els serveis prestats en la ubicació del client com entre els sectors no professionals. Aquests canvis han estat molt dràstics, per la qual cosa serà necessari en un futur constatar si es manté la mateixa tendència. Vist el succeït segons els diferents sectors d'activitat, podem concloure que en aquells on hi ha una major dedicació (transport i activitats professionals) també és on s'ofereixen més possibilitats de realitzar el treball en

plataformes de forma més estable i continuada. En aquests sectors, el treball en plataformes es revelaria com una alternativa al treball tradicional més assentada que en d'altres.

Finalment, amb relació a la situació laboral com a empleat o com a autònom, s'incrementa la diferència en la dedicació que ja existia el 2022, sent els autònoms els qui més dedicació guarden a la feina en plataformes. No obstant això, mentre que en el cas dels autònoms la població es troba marcadament polaritzada, entre els empleats són majoria aquells que dediquen entre el 25% i el 50% del seu temps de treball en plataformes.

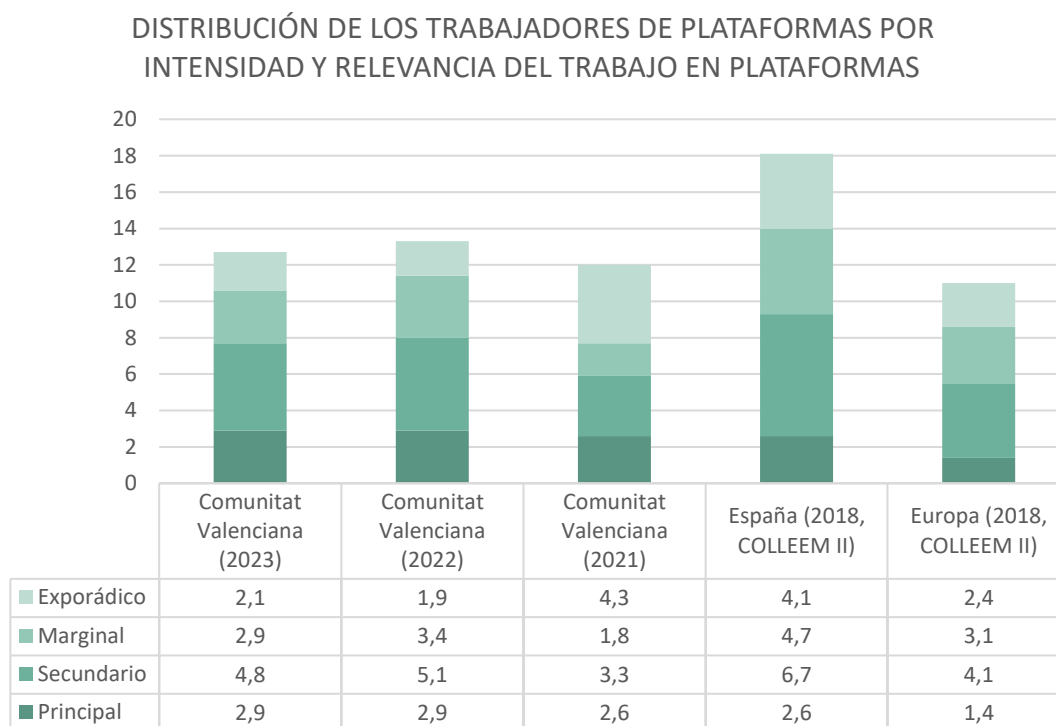
4.1.2 Intensitat i rellevància econòmica del treball en plataformes per als individus

Si continuem amb la dedicació al treball en plataformes, cal analitzar **la intensitat i la rellevància del treball en plataformes**. Per a això hem recopilat en un mateix gràfic les mateixes dades per a diferents nivells geogràfics. També cal considerar que les dades provenen de fonts diferents i d'anys diferents.

	Menys d'una vegada al mes	Menys de 10 hores a la setmana	Entre 10 i 19 hores a la setmana	Més de 20 hores a la setmana	Sense resposta
Menys del 25% dels ingressos totals	Esporàdic	Marginal	Secundari	Secundari	Marginal
Entre el 25 i el 50% dels ingressos totals	Esporàdic	Secundari	Secundari	Principal	Secundari
Més del 50% dels ingressos totals	Esporàdic	Secundari	Principal	Principal	Principal
Sense resposta	Esporàdic	Marginal	Secundari	Principal	-

Per a obtindre la classificació dels treballadors en plataformes en funció de la seua dedicació a aquest treball i a altres fora d'ella, seguint els criteris de classificació utilitzats en els estudis de COLLEM II (Urzi Brancati, et al., 2020) del tipus de compatibilitat i hem computat les dades per al conjunt de la Comunitat Valenciana. Si comparem les dades

que obtenim en la nostra enquesta amb les d'Espanya i el conjunt dels països europeus estudiats a COLLEEM II, observem alguns resultats d'interés¹⁰.



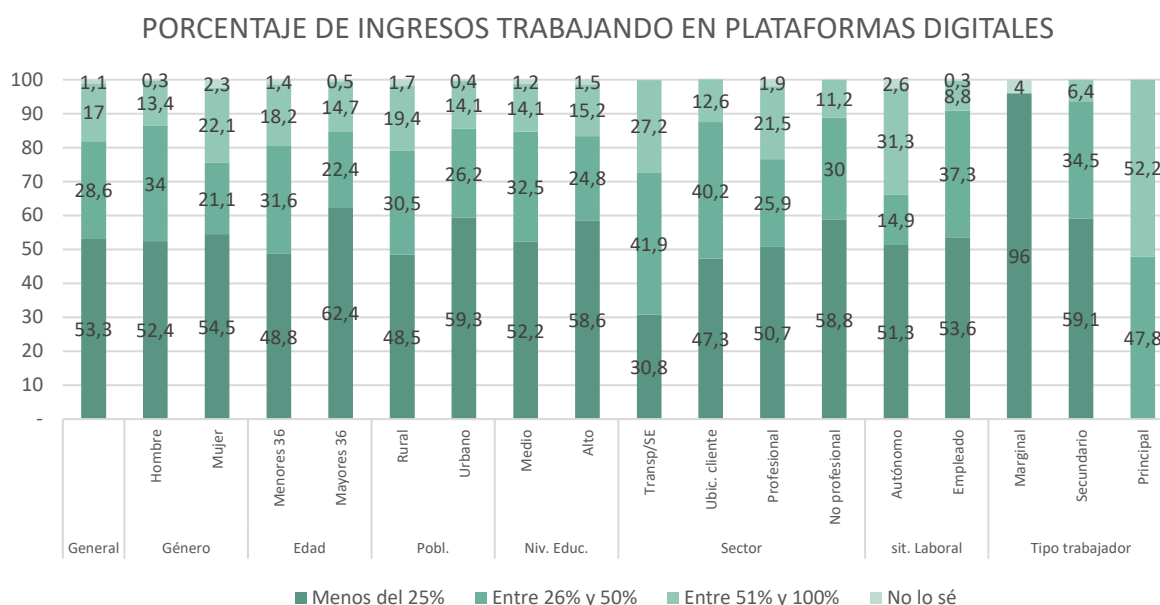
En primer lloc, podem assenyalar que en el conjunt d'Espanya hi hauria una major proporció de treballadors de plataformes que a la Comunitat Valenciana (segons les dades de 2021, de 2022 i de 2023). En segon lloc, és interessant veure com el percentatge de treballadors que tenen la feina en plataformes com a principal no ha disminuït (ni tampoc ha augmentat). Per la qual cosa la disminució del treball en plataformes prové de treballadors l'activitat dels quals en plataformes és secundària o marginal. En efecte, sembla esperable que en aquestes capes del treball en plataformes hi haja més volatilitat donat els menors costos d'entrada i sortida. Per tant, on és més rellevant-això és, en el treball en plataformes com a activitat principal- hi ha estabilitat, tot i que caldrà esperar a tenir dades futures per saber si així es manté.

4.1.3 Ingressos

Convé també analitzar la importància econòmica que el treball en plataformes té per als enquestats. Per a això vam analitzar el **percentatge sobre el total dels seus ingressos** que suposa el treball desenvolupat mitjançant plataformes. Aquesta informació ens permet entendre fins a quin punt el treball en plataformes és només un complement a un altre

¹⁰ Per a aquesta comparació és necessari tindre en compte que les dades de la Comunitat Valenciana provenen de la nostra pròpia enquesta, mentre els d'Espanya i el conjunt d'Europa són resultat de l'enquesta de COLLEEM II. Per tant, cal considerar que no només es tracta de fonts diferents, sinó de moments diferents.

treball principal entre els qui utilitzen aquest mitjà o suposa una alternativa real al treball tradicional.



Enguany observem com s'inverteix la tendència de l'any anterior, tornant a xifres similars a les del 2021. Es manté un caràcter complementari, pel fet que només el 17% diu percebre més del 50% dels seus ingressos per la seua feina en plataformes, situació que el 2022 va manifestar el 14,2% dels enquestats i el 17,4% el 2021. Per la seua banda, augmenta també el percentatge dels qui perceben entre la meitat i una quarta part dels seus ingressos a través d'aquest mitjà fins al 28,6% (22,9% el 2022, 24,1% el 2021) i es redueix el percentatge dels que reben menys del 25% fins al 53,3% (59,5% i 50% el 2022 i 2021 respectivament). Cal apreciar que, si bé es recupera la importància que tenia en 2021, enguany es produeix en un context més allunyat dels efectes de crisi pandèmica de la COVID-19, per la qual cosa la recuperació no està tant lligada a una tornada a situacions anteriors com a un enfortiment del treball en plataformes en circumstàncies de "normalitat". Aquest canvi de tendència està en consonància amb la major dedicació constatada en enguany, així doncs el canvi no es deuria a una millora de les contraprestacions econòmiques sinó a una major inversió de temps de treball, és a dir, si aquest any el treball en plataformes té més importància en les economies dels treballadors en plataformes no és perquè es pague millor, sinó perquè treballen més. De fet, comparant la dedicació amb els ingressos obtinguts veiem que, si bé el 23,9% dels enquestats dediquen més de la meitat del seu temps de treball a la seua activitat en plataformes, només el 17% obté d'aquesta manera més de la meitat dels seus ingressos, per tant el treball en plataformes es revela, en termes generals, menys rendible que altres activitats.

"No s'aprecien respecte de l'any anterior millores en les contraprestacions dels qui treballen en plataformes digitals"

Aprofundint en les dades, amb relació al gènere observem que, si bé per a tots dos sexes els qui reben menys del 25% dels seus ingressos en plataformes se situen en percentatges similars (el 52,4% dels homes enfront del 54,5% de les dones) hi ha discrepàncies notables en les altres franges. Així, el 22,1% de les dones tenen la feina en plataformes com la seua

"Les dones solen obtenir la majoria dels seus ingressos en plataformes digitals en major mesura que els homes"

font principal d'ingressos mentre que això passa només en el 13,4% dels homes. Aquesta divergència contradiu les dades de l'any anterior (15,1% entre els homes i 12,6% entre les dones). Les causes segurament hauríem de buscar-les en la bretxa salarial, car les menors remuneracions de les dones en altres activitats serien la causa que el

percentatge d'ingressos obtinguts en la seua activitat en plataformes siga més gran que en el cas dels homes. També pot perquè hi haja un major percentatge de dones que només reben ingressos d'activitats esporàdiques com el treball en plataformes, dedicant el seu temps principalment a cures no retribuïdes mentre els homes disposen més d'altres fonts d'ingressos.

Atenent l'edat hi ha una gran diferència en els trams inferiors. Així, el percentatge de menors de 36 anys que reben menys del 25% dels seus ingressos és del 48,8% i del 35,6% entre els qui reben entre un 25% i un 50%; mentre que en els majors de 36 anys aquests percentatges són del 62,4% i del 22,4% respectivament. Respecte dels qui tenen a la feina en plataformes la seua principal font d'ingressos suposen el 18,2% dels joves i el 14,7% dels majors de 36 anys. Aquesta tendència ja observada l'any anterior s'ha incrementat notablement. Cal destacar com la rendibilitat del treball és totalment oposada segons el grup d'edat. Mentre que els majors de 36 anys obtenen percentatges d'ingressos superiors a la seua dedicació passa tot el contrari en el grup més jove. Així, mentre que entre els més grans només el 10,3% desenvolupen més de la meitat de la seua activitat laboral en plataformes, per al 14,7% aquesta activitat els proporciona més de la meitat dels seus ingressos; mentre que en el cas dels més joves els percentatges respectius són del 30,6% i el 18,2%. Això pot ser pel fet que els majors solen realitzar tasques més ben pagades d'acord amb una major experiència i formació, copant els treballs més ben remunerats en els entorns de plataformes digitals. No obstant això, la gran diferència de rendibilitat en el grup més jove ens indica que, per a aquest sector de la població, l'activitat en plataformes té un caràcter precari, sent molt més rendible dedicar-se a altres activitats.

D'altra banda, amb relació al tipus de població, a diferència del que succeïa l'any anterior, augmenta la importància dels ingressos dels qui resideixen en entorns rurals enfront dels qui ho fan en entorns urbans. Així, per al 19,4% dels treballadors en plataformes que resideixen en poblacions rurals¹¹, el seu treball en plataformes és la principal font

¹¹ Municipis inferiors a 50.000 habitants.

d'ingressos enfront del 14,1% dels que resideixen en entorns urbans; per a un 30,5% suposa entre la meitat i una quarta part dels seus ingressos, enfront del 26,2% en el cas dels urbanites; i els percentatges se situen en un 48,5% enfront d'un 59,3% respectivament per als qui reben menys d'un quarta part dels seus ingressos d'aquesta manera. Aquestes dades poden reflectir un enfortiment de la importància del treball en plataformes en entorns rurals o bé una menor oferta d'altres activitats alternatives que permeten obtenir ingressos d'altres fonts. En ambdós casos es constata la tendència general a una menor rendibilitat del treball mitjançant plataformes.

Pel que fa als nivells educatius, no hi ha grans diferències en el percentatge d'ingressos, però això contrasta molt amb la dedicació, de forma similar a com ocorria en el cas de l'edat, si bé aquí en tots dos casos la rendibilitat és menor. Els qui compten amb un nivell formatiu mitjà i exerceixen més de la meitat del seu temps de treball en plataformes són el 34,5% però només per al 14,1% suposa aquesta la seua principal font d'ingressos. En el cas dels millor formats la diferència no és tan substancial, sent els percentatges del 21,3% i del 15,2% respectivament. Aquestes diferències ens permeten comprovar com el treball en plataformes resulta menys atractiu amb relació al temps invertit per als treballadors menys preparats que altres fonts d'ingressos. D'això podem deduir que els joves i els que compten amb una formació mitjana acudeixen a aquesta forma de treball, bé perquè té altres incentius diferents de l'econòmic (autonomia, mobilitat, etc.), bé perquè no poden trobar una altra alternativa.

Entre els diferents sectors, en posar en relació els ingressos amb la dedicació observem grans diferències. En el cas dels transports i serveis d'entrega és rellevant que, malgrat que el 45,2% dedicava més de la meitat del seu temps de treball a treballar en plataformes, només el 27,2% obté d'aquesta forma més de la meitat dels seus ingressos, sent el més comú obtenir entre la meitat i un quart (41,9%). Per la seua banda, tenim el mateix percentatge d'aquells que dediquen menys de la quarta part de la seua activitat i aquells que reben menys de la quarta part dels seus ingressos (30,8%). Respecte dels qui treballen en la ubicació del client hi ha certa disparitat, perquè si bé ningú deia dedicar més de la meitat del seu temps de treball a la feina en plataformes, un 12,6% afirma que aquesta és la seua principal font d'ingressos. No obstant això, un 47,3% dels treballadors del sector diuen percebre de la feina en plataformes menys de la quarta part dels seus ingressos, quan els qui dedicaven menys de la quarta part de la seua feina era el 41,7%, es a dir, existeix certa polarització en termes de rendibilitat. No podem deixar de recordar l'apuntat anteriorment sobre la mida de la mostra en aquests dos sectors, que ens obliga a ser molt cautelosos respecte dels resultats obtinguts. Per la seua banda, en el sector d'activitats professionals sorprén la caiguda de rendibilitat. El 32,7% dedica més de la meitat del seu temps, però només el 21,5% obté més de la meitat dels seus ingressos, destacant com el 50,7% obté menys d'una quarta part dels seus ingressos mentre que només el 36,2% dedicaven menys d'una quarta part del seu temps. Al seu torn, el sector no professional manté una relació més o menys parella entre dedicació i ingressos. En el

cas dels autònoms, si bé la rendibilitat no deixa de ser una mica menor, és cert que els percentatges entre els ingressos són bastant semblants (35,3% i 31,3% en dedicació i ingressos superiors al 50%, 14,6% i 14,9% entre la meitat i un quart, i 47,6% 51,3% per a menys d'una quarta part del temps dedicat i dels ingressos assolits). Això implica que els autònoms treuen més o menys la mateixa rendibilitat del treball en plataformes que quan treballen fora d'aquestes. Així, no resulta estrany que per a prop d'un terç dels mateixos supose la seua principal font d'ingressos. Aquesta relació més estreta entre dedicació i ingressos por resultar, o bé al fet que els autònoms tenen una activitat més professionalitzada en plataformes, aprofitant les opcions més rendibles, o bé que la menor rendibilitat que es pot obtenir a través de les plataformes de la força de treball oferida és en essència la rendibilitat que de normal pot obtenir un autònom. Finalment, en el cas dels qui treballen per compte d'altri destaca com només per a una petita

"El treball en plataformes es troba pitjor pagat que el treball convencional"

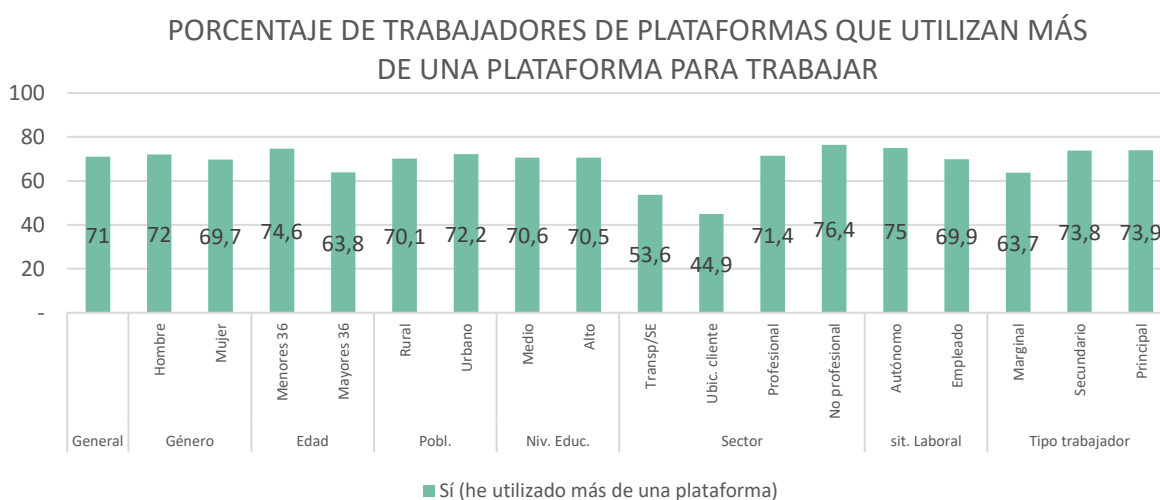
minoría, el 8,8%, la seua feina en plataformes suposa més de la meitat dels seus ingressos, quan el 17,5% li dedica més de la meitat del seu temps. Aquesta situació de baixa rendibilitat es repeteix en els següents trams (37,3% enfront del 40,5% i 53,6% enfront del 38,8%). Les dades acreixen la idea que per als qui disposen d'un contracte

de treball, la seua activitat en plataformes és complementària i està pitjor pagada que el seu treball tradicional.

4.2 El treball en plataformes digitals

4.2.1 Ús de diverses plataformes

L'ús de diverses plataformes per treballar és també d'interés per a aquest estudi, pel fet que pot donar-nos indicis de possibles exigències velades d'exclusivitat per part de la plataforma.



Enguany en termes generals es mantenen els mateixos percentatges que els obtinguts per a l'any anterior amb algunes notables diferències sectorials. Així, utilitzen més d'una plataforma el 71% dels enquestats, quan el 2022 a aquesta pregunta van contestar afirmativament el 73,4%, cosa que manté el canvi a l'alça que es va produir respecte del 2021 quan el percentatge se situava en el 46,8%.

Respecte als canvis esdevinguts en els diferents grups amb relació a l'any anterior, observem que s'inverteix la posició en el rang d'edat, puix si en 2022 els majors de 36 utilitzaven en major mesura que els joves més d'una plataforma (el 75,4% enfront del 72,3%), enguany la situació és la contrària (el 74,6% dels joves enfront del 63,8% dels majors). Aquesta relació sí que era observada el 2021, tot i que amb percentatges menors propis de la realitat d'aquell any (52,5% dels joves davant el 41,9% dels més grans).

Una altra de les majors diferències la trobem en els sectors d'activitat. Ací destaca notablement la gran caiguda que aquest indicador presenta en el sector del transport i serveis d'entrega respecte de l'any anterior. Enguany se situa molt per sota de la mitjana, amb un 53,6% quan el 2022 usaven més d'una plataforma el 90,7% dels transportistes. Aquesta caiguda, unit al fet que el sector presenta el major índex de dedicació, ens trasllada una realitat en la qual els treballadors que inverteixen bona part del seu temps de treball en el sector prefereixen fer-ho en una sola plataforma, una sort d'especialització en un mitjà concret. Tot i que també es resultar d'una concentració de l'oferta de plataformes per al sector o una política més agressiva en recerca de l'exclusivitat per part de les plataformes. En els altres sectors s'aprecia més estabilitat amb les dades obtingudes per a l'any anterior, tot destacant com els sectors professional i no professional aproximen posicions amb una baixada del percentatge per al cas del sector no professional (del 88,4% el 2022 al 76,4% el 2023) i una lleu pujada en el sector professional (del 69,3% el 2022 al 71,4% el 2023). Els serveis prestats en ubicació al client són, per tercer any consecutiu, el sector en el qual menys treballadors utilitzen més d'una plataforma, sent sempre el percentatge més baix de tota la gràfica (29,6% el 2021, 54,1% el 2022 i 44,9% el 2023), cosa que ens dona a entendre que es tracta d'una característica pròpia del sector, al cap i a la fi sembla raonable pensar que en el cas dels serveis prestats en ubicació del client (neteja, cures, manteniment, etc.) la naturalesa de la prestació dificulta la possibilitat de treballar simultàniament per a diverses plataformes.

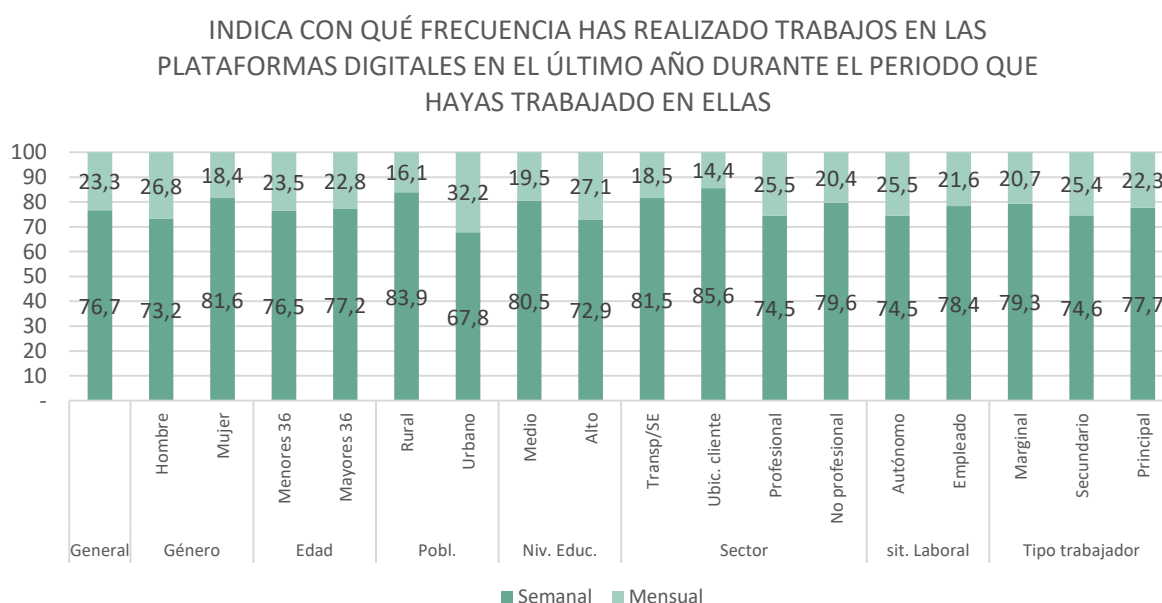
També hi ha un canvi en la relació que hi ha entre autònoms i empleats enguany respecte de l'anterior. Actualment, els autònoms són els qui més utilitzen més d'una plataforma, el 75% ho fan davant el 69,9% dels empleats, quan l'any anterior succeïa el contrari (el 69,3% enfront del 76% respectivament).

Finalment, respecte del tipus de treball, els qui tenen una activitat marginal en plataformes en fan servir diverses amb menys intensitat (63,7%) que els qui presenten una activitat secundària (73,8%) o principal (73,9%). Aquesta dada no deixa de ser

esperable a causa de la menor dedicació, però comparant-lo amb l'any anterior podem observar com la tendència a usar més d'una plataforma s'ha incrementat notablement entre els treballadors marginals (el 56,3% el 2022), alhora que ha baixat lleument entre els secundaris (79% el 2022) i principals (83,7% el 2022).

4.2.2 Regularitat del treball en plataformes

Ara analitzarem la **frequència** amb què els enquestats han treballat o treballen a través de plataformes digitals. Aquesta freqüència ha estat presa en consideració amb relació al període efectiu de treball en plataformes en l'últim any, és a dir, si l'enquestat només ha tingut activitat en plataformes durant dos mesos, es busca conèixer si durant aquests mesos la freqüència de treball va ser setmanal o mensual.



"El treball en plataformes es converteix en una activitat més regular respecte de l'any passat"

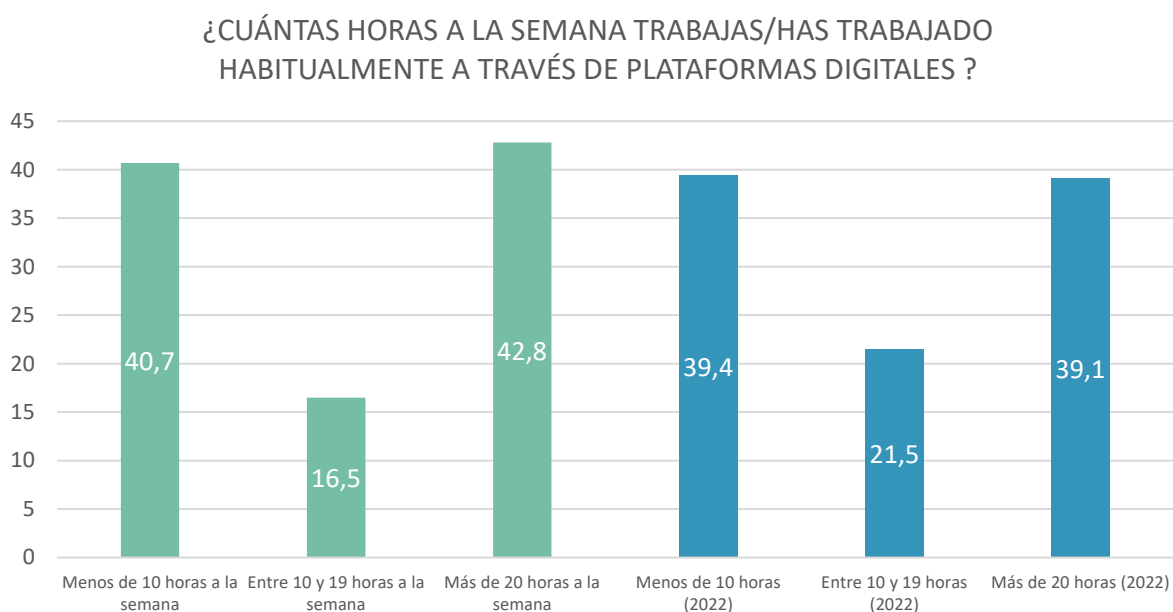
Enguany es constata i s'incrementa la tendència a fer més regular el treball en plataformes respecte dels anys anteriors. El 76,7% (el 67,6% el 2022, el 48,6% el 2021) manifesta fer-ho setmanalment, mentre el 23,3% diu fer-ho amb una freqüència inferior.

En general tots els sectors presenten uns percentatges similars, però observem algunes diferències. D'aquesta manera, les dones presenten una freqüència setmanal superior als homes (el 81,6% enfront del 73,2%), una cosa que ja apareixia reflectida en els estudis d'anys anteriors. Destaca com la freqüència setmanal és marcadament menor en entorns urbans que en rurals (67,8% enfront de 83,9%), una diferència que no es veia anteriorment. Aquest canvi està en consonància amb la major dedicació i importància en els ingressos vista enguany en l'entorn rural, la qual cosa pot indicar un increment de la

importància del treball en plataformes en les petites poblacions. En aquest sentit, també destaca la menor freqüència de treballadors amb alt nivell educatiu (72,9%) i del sector professional (74,5%), que solen estar més associats a entorns urbans, i les circumstàncies dels quals els permeten dependre menys del treball en plataformes. Finalment, en relació amb el tipus de treballador, la freqüència es troba més o menys igualada en els tres tipus, de fet, els treballadors marginals presenten més incidència de la freqüència setmanal (79,3%) que els secundaris (74,6%) i principals (77,7%). Aquests resultats contrasten notablement amb els recollits en anys anteriors, quan els treballadors marginals presentaven una freqüència significativament més baixa respecte dels altres grups. D'això es dedueix que la major o menor dedicació no afecta la freqüència amb què es desenvolupa el treball.

4.2.3 Temps dedicat

En estreta relació amb la freqüència es troben les **hores a la setmana** que dediquen les persones que treballen a través de plataformes digitals en aquest tipus de treball.

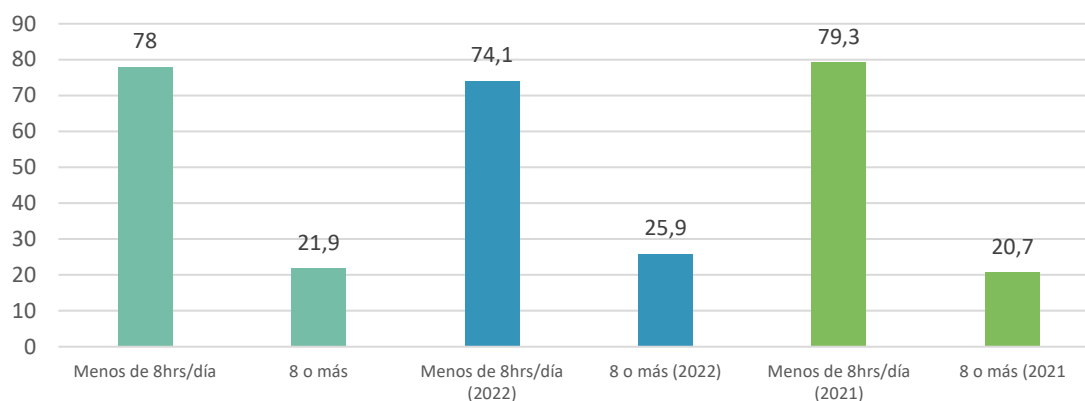


En la gràfica podem veure com s'ha incrementat respecte a l'any passat la polarització, concentrant-se la població (el 83,5% del total) entre els qui treballen menys de 10 hores a la setmana (40,7%) i els qui ho fan més de 20 (42,8%). També podem observar com el major creixement s'ha donat, encara que lleument, entre els qui treballen més de 20 hores setmanals. Aquest creixement del grup dels qui treballen més

"El percentatge de persones que dediquen més de 10 hores setmanals a treballar en plataformes no ha deixat de créixer des del 2021"

de 20 hores setmanals s'observa ja des del 2021, quan el percentatge se situava en 38,6% davant el 44,5% que llavors dedicava menys de 10 hores setmanals.

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

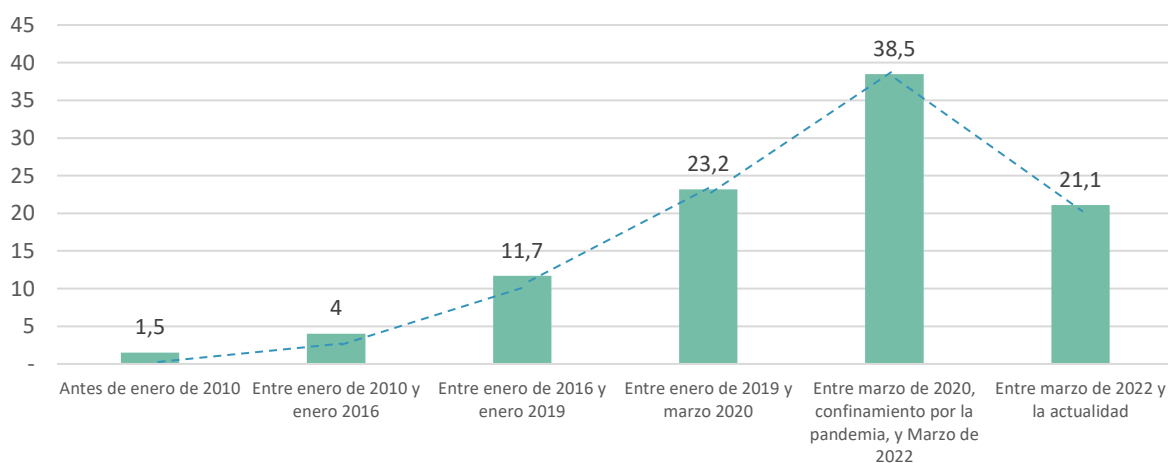


Pel que fa a les **hores al dia** que dediquen normalment els enquestats a treballar en plataformes, podem veure que al llarg dels últims anys s'ha mantingut una clara tendència estable segons la qual són minoria (entre una quarta i una cinquena part) els qui dediquen l'equivalent a una jornada convencional de treball o més a treballar en plataformes. Enguany, les dades obtingudes s'acosten més a les del 2021, només el 21,9% dedica 8 o més hores al dia en el seu treball en plataformes, per la qual cosa es trunca l'augment observat el 2022 i es constata la idea que el treball en plataformes és principalment una activitat complementària.

4.2.4 Antiguitat

Seguint la línia d'anys anteriors, hem preguntat als enquestats **en quin moment es van incorporar a la feina en plataformes**.

MOMENTO DE INTRODUCCIÓN EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS



En l'estudi es remarca els qui van procedir a incorporar-se precisament durant el període d'incidència de COVID-19. Si bé el major percentatge (38,5%) l'ocupen les persones que van començar a treballar en plataformes entre el confinament i els dos anys següents, no podem perdre de vista que es tracta d'un període relativament proper que abasta 24 mesos, mentre que el període immediat anterior entre gener de 2019 i març de 2020 són uns 15 mesos en els quals, sense existir la crisi pandèmica, van entrar en l'activitat laboral a través de plataformes el 23,2% dels treballadors actuals, un percentatge de fet superior al dels treballadors més recents (21,1% a partir de març de 2022). Per tant, la tendència

"4 de cada 5 persones que treballen en plataformes digitals venen fent-ho des de fa més d'un any"

creixent s'estabilitza i es constata una permanència important en el treball en plataformes, pel fet que el 40,4% dels enquestats va començar a treballar en plataformes abans de març de 2020 i el 78,9% abans de març de 2022, sent treballadors en plataformes de nou ingrés un de cada cinc individus.

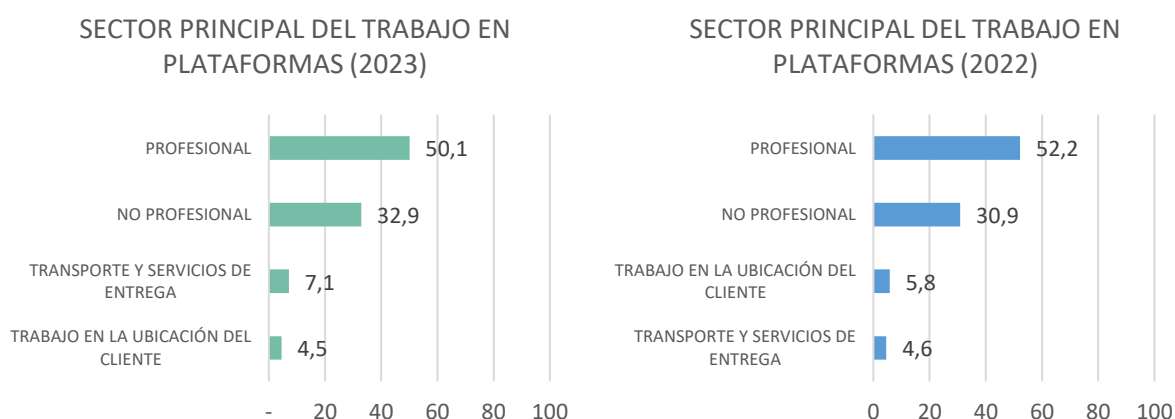
4.2.5 Sector i tipus de treball

Per tal de comprendre millor el treball a través de plataformes digitals cal entendre el seu caràcter plural. El treball en plataformes engloba sectors diversos i ocupacions diverses dins de cada sector. És per això que en els nostres estudis hem reconegut aquesta pluralitat i l'hem volgut reflectir en les dades. A continuació presentem els diferents tipus de treball en plataformes que hem considerat, així com la seua agrupació en sectors.

SECTORS	TIPUS DE TREBALLS
Professional	• Serveis interactius com per exemple classes i assessorament • Desenvolupament online de programari i tecnologia com per exemple data science, desenvolupament de jocs i similars, com Freelancer, Fiverr, Upwork. • Treball de redacció i traducció com per exemple escriptura, correcció de textos, traducció, com Freelancer, Fiverr, Upwork. • Treball professional digital com per exemple comptabilitat, assessorament legal i similars, com Lawyersforprojects, Axiom, Ambar • Treball multimèdia/creatiu online com per exemple animació, disseny gràfic, edició de fotografies, com Webdesign, Freelancer, Fiverr, Upwork. • Treball de creació de contingut per a plataformes digitals com YouTube, Tik Tok, Instagram, etc.

No professional	- Treball administratiu com per exemple d'atenció al client, registre de dades, transcripció i similars, com Freelancer, Fiverr, Upwork. - Vendes online i suport comercial com per exemple publicitat, gestió de xarxes socials, com Freelancer, Fiverr, Upwork. - Micro-tasques online com per exemple classificació d'objectes, etiquetatge, revisió de contingut, com Freelancer, Fiverr, Upwork.
Transport i serveis de lliurament	Transport i serveis d'entrega com Glovo, Deliveroo, Uber...
Treball en la ubicació del client	Serveis desenvolupats a casa del client/ubicacions concretes com per exemple neteja, fotografia, cures, muntatge de mobles, com Cuidum...

Tenint en compte això, primer analitzarem els **sectors** de treball de les persones que ofereixen els seus serveis a través de plataformes digitals.



Les dades obtingudes enguany reflecteixen canvis menors respecte d'anys anteriors en els sectors professional i no professional, que es mantenen com els sectors dominants (50,1% i 32,9% respectivament). No obstant això, el sector del transport i servei de lliurament sí que ha incrementat proporcionalment la seua incidència, intercanviant la seua posició amb relació als treballs en ubicació del client, que passen a l'últim lloc. Així, el transport passa aquest any del 5,8% el 2022 al 7,1%, mentre que els treballs en ubicació del client es manté (4,6% el 2022 i 4,5% el 2023). Cal destacar com aproximadament la meitat dels treballadors en plataformes ho fan en el sector professional, una realitat que no ha variat en els dos anys anteriors.

A continuació, analitzem els **diferents tipus de treball** que de forma principal desenvolupen els treballadors en plataformes.

TRABAJO PRINCIPAL EN PLATAFORMAS DIGITALES



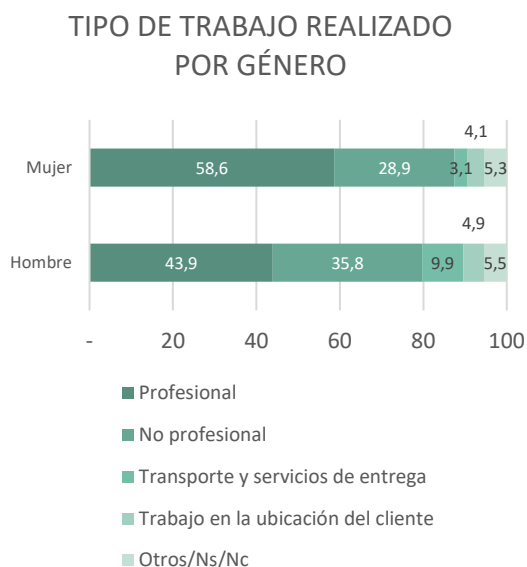
A diferència d'anys anteriors en què el treball multimèdia se situava com el més comú (18,4% el 2022, 15,6% el 2021), enguany ocupa la segona posició (12,7%) davant el treball administratiu que es revela com el més usual entre les persones enquestades, gairebé un de cada cinc (19,4%). És notable com el treball administratiu ha experimentat un creixement major que la resta al llarg de la sèrie, passant d'una tercera posició el 2021, a una segona el 2022 fins a situar-se com el primer de la taula el 2023.

Un altre canvi notable el trobem en els serveis de traducció i interpretació, que si el 2021 eren la segona tasca més comuna amb un 15,1%, el 2022 van caure fins a la vuitena posició amb un 5,6% i enguany tornen a la part alta de la taula de forma més moderada en quarta posició amb un 9,1%.

Per la seua banda, les vendes online han anat reduint la seua importància en els últims anys, del 12,9% el 2021 al 10,6% el 2022 i el 7,8% el 2023. El treball professional digital manté més o menys els mateixos percentatges des del 2021, amb un lleu descens per a enguany (8,4% el 2021, 8,6% el 2022, 7,5% el 2023). Respecte del transport i servei d'entrega, aquest recupera importància respecte del 2022, passant del 4,6% al 7,1%. Finalment, s'observa una tendència a la baixa dels serveis prestats en la ubicació del client que passen del 8,7% el 2021, al 5,8% el 2022 per situar-se en última posició amb un 4,5% el 2023.

Vist això, el que ens interessa també és observar si hi ha diferències en el tipus de treballs realitzats entre els diferents perfils de persones que treballen a través de plataformes digitals.

Primer ens centrarem en el **gènere**, on explorarem la reproducció dels estereotips de gènere associats a les diferents tasques considerades.



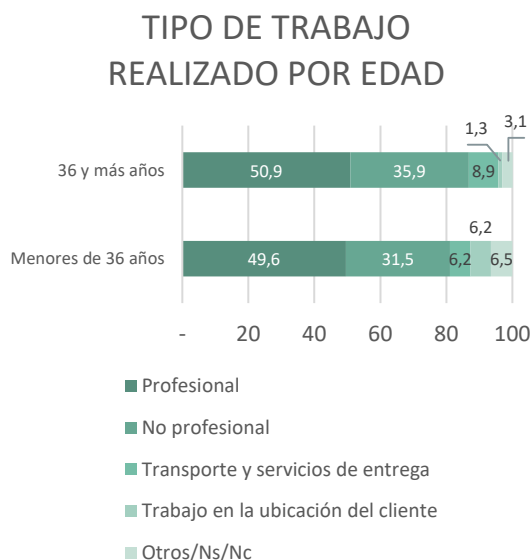
Tipus de Treball	Home	Dona
Treball administratiu	21,5	16,6
Treball professional digital	7,4	7,7
Treball multimèdia/creatiu online	7,6	19,6
Vendes online i suport comercial	8,6	6,7
Desenvolupament online de programari i tecnologia	8,4	0,7
Treball de redacció i traducció	6,2	13,2
Micro-tasques online	5,8	5,6
Serveis interactius	7,1	4,2
Transport i serveis de lliurament	9,9	3,1
Serveis desenvolupats a casa del client/ubicacions concretes	4,9	4,1
Treball de creador de contingut en plataformes	7,2	13,1
Altres	3,1	1,8
Ns/Nc	2,4	3,5

Podem apreciar certes diferències entre homes i dones. A diferència de l'any passat, enguany les dones desenvolupen activitats professionals amb més freqüència que els homes, com ocorria el 2021 (actualment un 58,6% d'elles respecte d'un 43,9% d'ells; el 2022 era un 49,8% de les dones enfront d'un 53,6% dels homes i el 2021 el 62,7% davant el 55,7% respectivament). També s'observa com entre les activitats professionals, mentre que en el cas dels homes no hi ha una preferència concreta, en el cas de les dones destaca el treball multimèdia (19,6%), la traducció i interpretació (13,2%) i la creació de contingut (13,1%), sent molt marginal el desenvolupament de programari i tecnologia (0,7%), la qual cosa remarca la menor incidència de les dones en aquest camp també en l'entorn en plataformes (Usart, Sánchez-Canut, i Lores, 2022). Per contra, els homes realitzen en major mesura activitats no professionals (el 35,8% d'ells enfront del 28,9% d'elles), i en tots dos sexes destaca clarament el treball administratiu entre aquestes activitats. Una de les majors variacions que inverteix la situació de l'any anterior és la dedicació per sexes en el treball de transport i lliurament de mercaderies, puix si l'any passat les dones optaven per aquesta activitat en un 7,8% dels casos, enguany ho fan només en un 3,1%, i en el cas dels homes els percentatges són del 2,8% el 2022 i del 9,9% el 2023. Pel que fa als serveis en ubicació del client, trobem percentatges similars per a tots dos sexes, el 4,1% en les dones i el 4,9% en els homes. No obstant això, per a aquests dos últims casos cal recordar que la mostra és molt reduïda.

Així, si bé el 2022 no es constata una clara reproducció en el treball en plataformes digitals dels estereotips de gènere en el treball convencional, enguany succeeix el contrari. D'aquesta manera podem veure com els homes es concentren més en treballs de tipus administratiu, transport i desenvolupament de programari i tecnologia, mentre les dones opten en major mesura per treballs multimèdia, administratius, traducció i

interpretació i creació de contingut. Qüestió aquesta més en consonància amb les dades recaptades el 2021.

També considerarem l'edat, pel fet que es tracta d'una variable rellevant que pot influir en el desenvolupament d'unes tasques o altres.

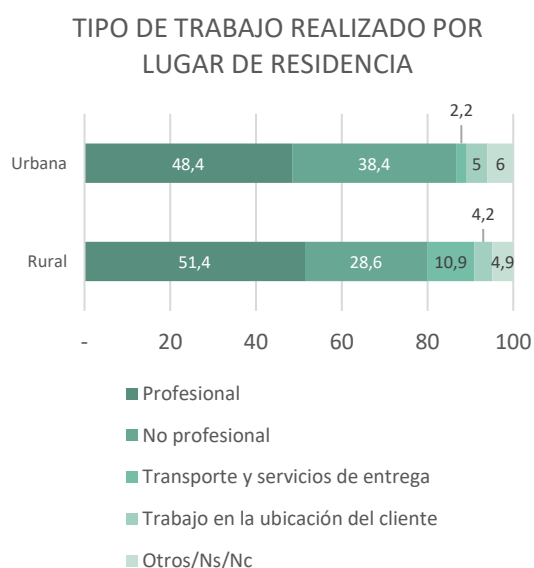


Tipus de Treball	-36 anys	+ 36 anys
Treball administratiu	20	18,3
Treball professional digital	7,4	7,7
Treball multimèdia/creatiu online	14,4	9,2
Vendes online i suport comercial	7,1	9,1
Desenvolupament online de programari i tecnologia	6,1	3,4
Treball de redacció i traducció	10,6	6,2
Micro-tasques online	4,3	8,4
Serveis interactius	5,2	7,4
Transport i serveis de lliurament	6,2	8,9
Serveis desenvolupats a casa del client/ubicacions concretes	6,2	1,3
Treball de creador de contingut en plataformes	6	17
Altres	2,5	2,6
Ns/Nc	4	0,5

En aquest cas veiem amb l'edat no sembla ser un factor tan determinant. De fet si l'any passat els menors de 36 anys exercien activitats professionals i no professionals en major mesura que els majors de 36 (el 55% enfront del 47,4% i 33,9% enfront del 25,8%), enguany els percentatges són molt similars (50,9% enfront de 49,6% i 35,9% enfront del 31,5%). No obstant això, endinsam-nos en les diferents activitats concretes sí que observem majors diferències. Així, en el sector professional els més joves desenvolupen més habitualment activitats de treball multimèdia (14,4%) i de redacció i traducció (10,6%), mentre els més majors destaquen en la creació de contingut (17%, enfront del 6% dels joves), seguit del treball multimèdia (9,2%). També destaca com en relació al desenvolupament de programari es dediquen el 6,1% dels joves enfront del 3,4% dels majors. Respecte dels serveis de transport, novament com ocorria en anys anteriors, els més majors opten per aquest treball en major mesura que els joves, observant-se un repunt d'aquest tipus d'activitat respecte a la caiguda de l'any anterior (en 2021, el 15,9% dels joves enfront del 18,2% dels majors, en 2022 el 3,7% enfront del 6,2% i enguany el 6,2% enfront del 8,9%). Per la seua banda en les activitats desenvolupades en la ubicació del client, si l'any passat la presència dels joves va descendir dràsticament d'un 19,7% el 2021 a un 1,9% el 2022 (davant el 12,3% dels majors de 36 el mateix any), enguany se situa en un 6,2%, mentre que són els més grans els qui experimenten una caiguda important en l'activitat fins a l'1,3%.

De la mateixa manera que succeïa amb les dades relatives al gènere, novament observem com els resultats d'enguany es contradiuen amb els obtinguts el 2022, i s'acosten més a la realitat reflectida el 2021. Així, si respecte del gènere es constata el trasllat al treball en plataformes dels estereotips presents en el treball tradicional, també en relació a l'edat veiem com els grups més joves s'enquadren en major mesura que els majors de 36 en activitats que requereixen coneixements tecnològics o informàtics més complexos.

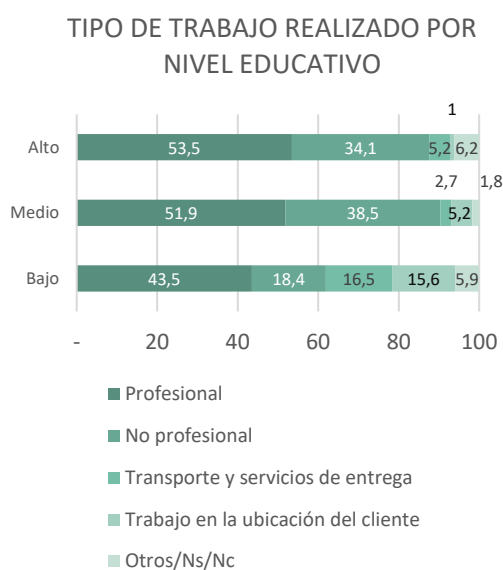
En tercer lloc, el **lloc de residència** també pot incidir en el tipus de tasques realitzades per les persones que es dediquen al treball en plataformes digitals.



Tipus de Treball	Rural	Urbana
Treball administratiu	21,2	17,1
Treball professional digital	3,9	12,1
Treball multimèdia/creatiu online	12,7	12,7
Vendes online i suport comercial	6,1	9,9
Desenvolupament online de programari i tecnologia	3,5	7,3
Treball de redacció i traducció	12,6	4,8
Micro-tasques online	1,2	11,3
Serveis interactius	6	5,8
Transport i serveis de lliurament	10,9	2,2
Serveis desenvolupats a casa del client/ubicacions concretes	4,2	5
Treball de creador de contingut en plataformes	12,7	5,7
Altres	0,1	5,6
Ns/Nc	4,8	0,4

Centrant-nos en el treball realitzat per sectors, a diferència de l'any passat en què no s'observaven discrepàncies notables, enguany en els entorns rurals l'ocupació en activitats professionals és lleugerament superior (51,4% enfront del 48,4% en entorns urbans), marcadament inferior en activitats no professionals (28,6% enfront de 38,4%) i dràsticament superior en serveis de transport (10,9% enfront de 2,2%). Entre les activitats concretes, tenim una important dedicació a treballs administratius i a treballs multimèdia similar tant en zones rurals com urbanes, però primen en l'entorn rural la redacció i traducció, els serveis de lliurament i la creació de contingut, mentre que en l'entorn urbà els treballs més comuns són els treballs professionals digitals, les micro-tasques online, les vendes i el desenvolupament de programari. La caiguda del sector del transport i serveis de lliurament en els entorns urbans no deixa de ser rellevant, puix posa de manifest que el creixement que aquest sector ha experimentat respecte de l'any anterior s'ha produït en municipis inferiors a 50.000 habitants, on no és tan comuna l'existència dels anomenats *raiders* ni els VTC.

Una altra qüestió d'interés és **el nivell educatiu** de les persones enquestades i com aquest condiona el tipus de tasques que duen a terme.



Típus de Treball	Baix	Mitjà	Alt
Treball administratiu	12,9	29,2	16,6
Treball professional digital	4,6	4,1	9,5
Treball multimèdia/creatiu online	8,4	7,6	15,6
Vendes online i suport comercial	5,5	3,8	9,7
Desenvolupament online de programari i tecnologia	-	10	6
Treball de redacció i traducció	13,9	11,2	7,5
Micro-tasques online	-	5,5	7,8
Serveis interactius	-	3,7	8,5
Transport i serveis de lliurament	16,5	2,7	5,2
Serveis desenvolupats a casa del client/ubicacions concretes	15,6	5,2	1
Treball de creador de contingut en plataformes	16,6	15,3	6,4
Altres	-	0,6	3,9
Ns/Nc	5,9	1,2	2,3

Podem observar com independentment del nivell educatiu de la persona, en tots els casos les activitats de tipus professional suposen el gruix dels treballs desenvolupats, però, aquestes no tenen la mateixa importància en tots els grups. En efecte veiem com les persones amb un nivell educatiu alt es troben més representades en el sector professional (53,5%) que les de nivell mitjà (51,9%) i baix (43,5%). D'altra banda, en les activitats no professionals es troben poc representats els treballadors amb un nivell educatiu baix (18,4%) en relació amb els qui tenen un nivell educatiu mitjà (38,5%) o alt (34,1%). Destaca clarament com les persones amb nivells educatius baixos es dediquen molt més sovint a treballs de transport i serveis en ubicació al client que la resta de treballadors,

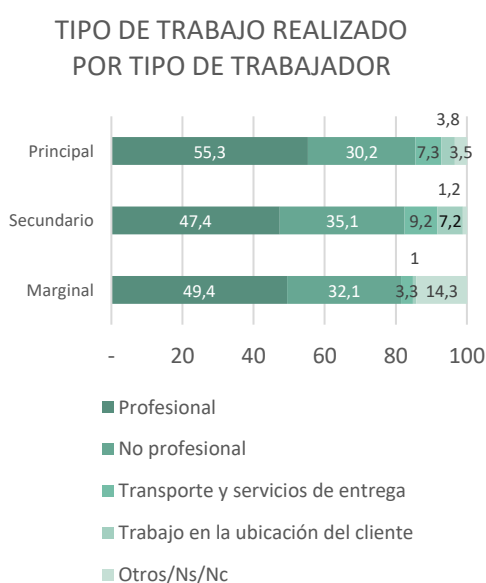
"Les persones amb nivells educatius baixos es dediquen més sovint a treballs de transport i serveis en ubicació al client que la resta de treballadors"

una cosa que no succeïa de forma tan marcada en anys anteriors. Respecte als tipus concrets de treball, tots els grups mostren percentatges significatius de dedicació a treballs administratius, però són els de nivell mitjà els qui opten per aquest tipus amb molta major incidència (el 29,3% enfront del 12,9% del nivell baix i el 16,6% del nivell alt). Respecte de la resta de treballs, les

persones amb un baix nivell d'estudis es concentren en els treballs de creació de contingut (16,6%), transport (16,5%), serveis en ubicació del client (15,6%), i redacció i traducció (13,9%); les de nivell mitjà en treballs de creació de contingut (15,3%), redacció i traducció (11,2%) i desenvolupament de programari (10%); i les de nivell alt en treballs multimèdia

(15,6%), vendes online (9,7%), treball professional digital (9,5%) i serveis interactius (8,5%). Per tant es constata enguany també com els treballadors més ben formats es concentren més en tasques que exigeixen majors estudis, i s'observa una major tendència al que els treballadors amb un baix nivell formatiu es dediquen a tasques menys qualificades, com ocorria el 2021.

Finalment, la dedicació al treball en plataformes digitals també és una variable que hem de considerar, per la qual cosa aquí veiem les tasques desenvolupades pels diferents **tipus de treballadors** d'acord amb la seua dedicació.



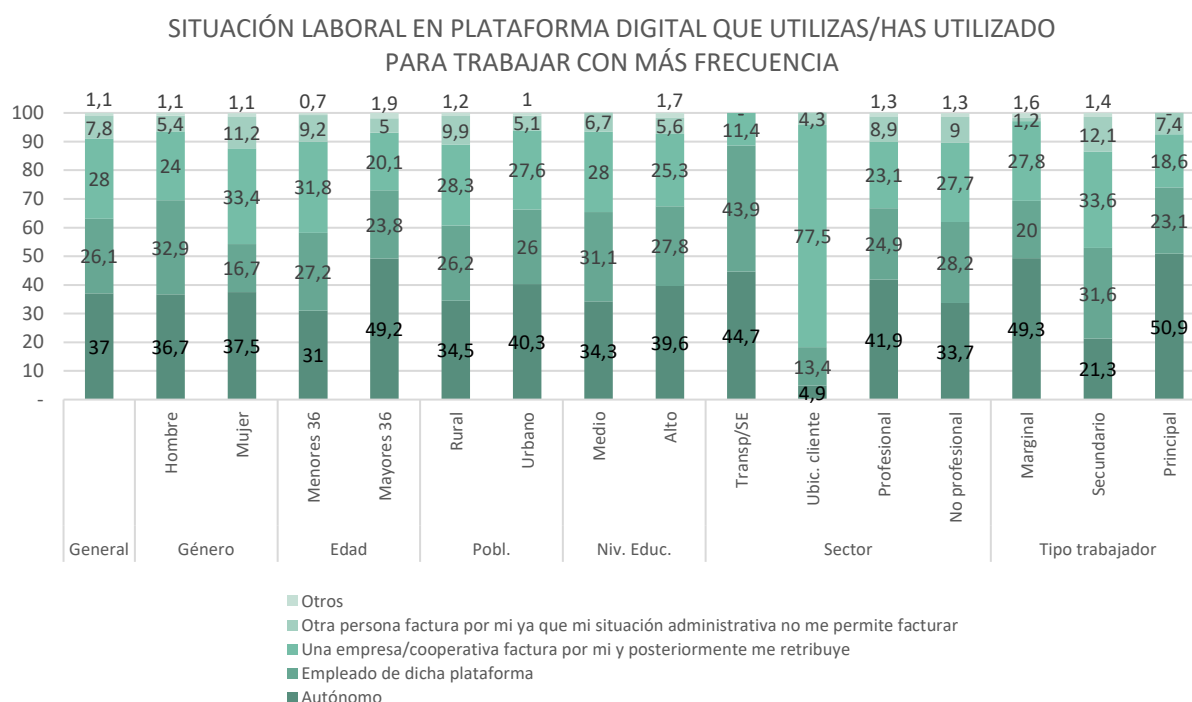
Tipus de Treball	Marginal	Secundari	Principal
Treball administratiu	17,6	25,3	11,4
Treball professional digital	6,2	11,8	1,7
Treball multimèdia/creatiu online	16,3	10,8	12
Vendes online i suport comercial	8,1	7,8	7,6
Desenvolupament online de programari i tecnologia	9,8	2,8	4,6
Treball de redacció i traducció	2,4	6,9	19,8
Micro-tasques online	6,3	2	11,3
Serveis interactius	13,2	4,3	1,2
Transport i serveis de lliurament	3,3	9,2	7,3
Serveis desenvolupats a casa del client/ubicacions concretes	1	7,2	3,8
Treball de creador de contingut en plataformes	1,4	10,9	15,9
Altres	7,3	1,2	-
Ns/Nc	7	-	3,5

En aquest sentit, no trobem grans diferències per sectors professionals o no professionals, tot i que entre els qui es dediquen a la feina en plataformes de forma principal tenen més incidència les activitats professionals que entre la resta (55,3% davant el 47,4% dels treballadors secundaris i el 49,4% dels marginals). Per tasques concretes, la major part dels treballadors marginals es concentren en tasques administratives (17,6%), treball multimèdia (16,3%) i serveis interactius (13,2%), estant infrarepresentats en els treballs de redacció i traducció (2,4%), creació de contingut (1,4%) i ubicació del client (1%). Per la seua banda, els treballadors secundaris es dediquen preferentment a activitats de treball administratiu (25,3%), treball professional digital (11,8%), creació de contingut (10,9%) i multimèdia (10,8%). Finalment, els qui fan de la feina en plataformes la seua principal activitat es dediquen amb més freqüència a la redacció i traducció (19,8%), creació de contingut (15,9%), treball administratiu (11,4%) i micro-tasques online (11,3%); i es troben infrarepresentats en els serveis interactius (1,2%) i el treball professional online (1,7%). Pel que fa a l'any passat, les tasques associades als treballadors altament formats continuen situar-se com a activitats marginals o secundàries, però, també s'observa com a tasques concretes canvien la seua dedicació. Així, la creació de contingut i la redacció i

traducció, que comptaven amb un caràcter marcadament marginal el 2022, se situen enguany com a activitats més pròpies de treballadors principals, i succeeix tot el contrari en el treball multimèdia i les vendes online. D'altra banda, els serveis de transport i en ubicació del client passen a caracteritzar-se aquest any com a activitats secundàries.

4.2.6 Estatus laboral a la plataforma: autònoms o empleats

Centrant-nos de nou en l'estatus laboral dels treballadors de plataformes, podem assenyalar algunes qüestions interessants.



Respecte dels anys anteriors, cal ressenyar com després de l'important descens del percentatge d'autònoms i l'increment conseqüent dels empleats produïts el 2022 respecte del 2021 (del 43,3% d'autònoms el 2021, al 29,1% el 2022; i del 23,2% d'empleats al 35,1%), enguany s'ha invertit aquesta tendència, i, sense recuperar les dades del 2021, els autònoms superen per més de 10 punts els empleats (el 37% d'autònoms enfront del 26,1% d'empleats). Una altra dada ressenyable és com al llarg d'aquests tres anys no ha deixat de créixer el percentatge de persones que diuen facturar mitjançant empreses o cooperatives de facturació que els retribueixen posteriorment (el 16,3% el 2021, el 22,2% el 2022 i el 28% el 2023), cosa que no deixa de sorprendre quan observem que aquesta forma de facturació no es limita a activitats marginals, sinó que té gran presència en casos de treball secundari (33,6%) i principal (18,6%).

"Enguany els autònoms són el grup més nombrós en el treball en plataformes digitals"

Observant la resposta segons els diferents encreuaments, veiem com hi ha diferències significatives. Així, igual que en anys anteriors, els autònoms destaquen entre els majors de 36 anys (49,2%), les persones amb un nivell educatiu alt (39,6%) i el sector professional (41,9%). D'altra banda, hi ha importants discrepàncies respecte de l'any anterior en relació amb el percentatge d'autònoms en el sector del transport i dels serveis en ubicació del client. El 2022 hi havia un 9,9% d'autònoms en el transport, pujant aquest any al 44,7%, una dada notablement superior a la mitjana; mentre que, en els serveis prestats en ubicació del client, els autònoms eren el 34,1% el 2022 passant enguany al 4,9%. No obstant això, aquest últim descens dels autònoms no s'ha correspost amb un augment dels empleats en aquest sector, (39,4% el 2022, 13,4% el 2023), sinó que es deu al fet que la gran majoria dels treballadors en serveis en ubicació al client estan avui facturant a través d'empreses o cooperatives de facturació (77,5%). Aquesta facturació mitjançant una empresa o cooperativa també resulta significativa entre les dones (33,4%) i els joves (31,8%). Per la seua banda, el percentatge d'empleats de la plataforma s'ha vist reduït en tots els grups, destacant notablement la seua reducció entre les dones (del 30,4% el 2022 al 16,7% el 2023).

Finalment, el percentatge de persones en una situació que no els permet facturar, ja siga per no comptar amb els permisos de treball necessaris, ja siga per a trobar-se en una situació incompatible amb el desenvolupament d'una activitat econòmica, s'ha reduït lleugerament respecte de l'any anterior, passant de l'11,6% al 7,8%, situació que en el cas de les dones es dona amb molta més freqüència que entre els homes (11,2% enfront del 5,4%)

Podem deduir, per tant que, si el 2021-2022 s'esdevenia un increment general del

"Un terç dels qui treballen en plataformes es troba en situació irregular o d'economia submergida"

percentatge d'empleats en detriment dels autònoms, aquesta situació s'ha invertit en l'actualitat, reduint-se molt notablement el nombre d'empleats i augmentant els autònoms en pràcticament tots els sectors. A més, si bé ha baixat la facturació en nom d'un tercer, creix la facturació mitjançant empreses o cooperatives, la qual cosa suposa mantenir la situació constatada l'any

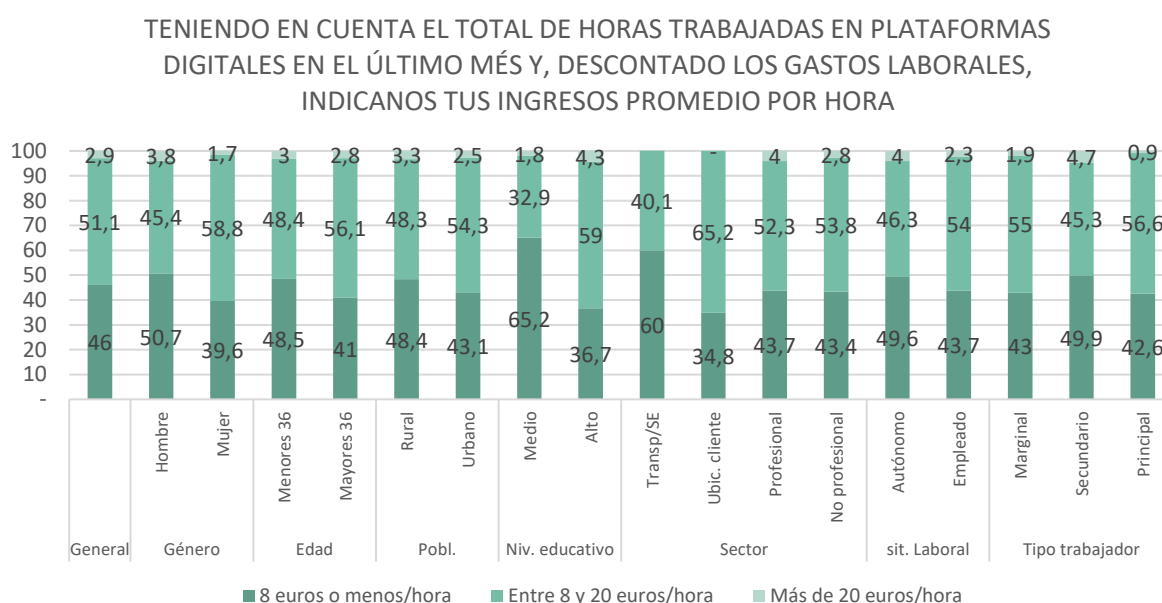
passat, per la qual més d'un terç dels treballadors en plataformes es trobarien en una situació "irregular" o submergida, incidint aquesta situació en major mesura entre les dones i els joves.

5. CONDICIONS LABORALS DEL TREBALL EN PLATAFORMES

5.1 Retribucions

5.1.1 Ingressos

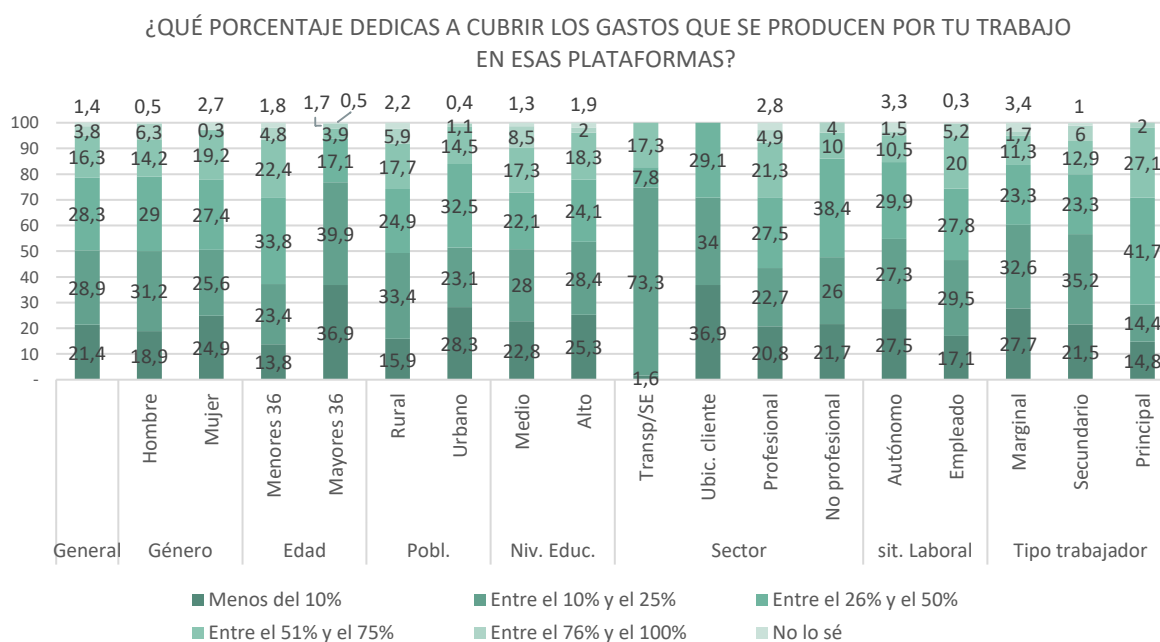
Una de les qüestions centrals en relació amb les condicions laborals dels treballadors és la dels seus **ingressos**. En aquest cas, atés que els treballadors de plataformes digitals són retribuïts de formes molt diverses (per hora, per tasca realitzada, etc.), ací hem volgut uniformitzar demanant a les persones enquestades una aproximació dels diners que reben per hora treballada.



De les dades obtingudes observem com per al 46% dels enquestats, el seu treball en plataformes està retribuït per sota dels 8 euros l'hora. Tenint en compte que el salari mínim interprofessional se situa en uns 8,45€/hora (incloent-hi vacances i pagues extra), la feina en plataformes es troba infraremunerada per a gairebé la meitat dels treballadors. Si bé la dada suposa una millora respecte a l'any anterior (49,9% cobraven menys de 8€/hora), es tracta d'una variació ínfima, sobretot si tenim en compte el present context inflacionista. D'altra banda, el percentatge de treballadors que reben més de 20 euros per hora continua sent testimonial, mantenint-se al voltant del 3%. Enguany el percentatge d'homes que ingressen menys de 8 euros l'hora és bastant superior al de les dones, amb una diferència d'uns 10 punts (el 50,7% d'homes enfront del 39,6% de dones). Això suposa un canvi dràstic respecte al que ocorria l'any anterior (45,4% d'homes enfront del 57,7% de les dones), però, cal recordar que enguany les dones desenvolupen activitats professionals en major mesura que els homes, les quals solen estar més ben pagades. Trobem també pitjors retribucions en els menors de 36 anys respecte dels majors (48,5% enfront del 41%), en l'entorn rural respecte de l'urbà (48,4% enfront del 43,1%) i molt

marcadament entre els treballadors de nivell educatiu mitjà enfront dels de nivell alt (65,2% i 36,7% respectivament). Aquests índexs responen al tipus de treball que més es desenvolupa per cada grup. En relació amb el sector d'activitat, enguay també es comprova com el pitjor pagat resulta ser el de transport i serveis d'entrega (un 60% rep menys de 8€/hora), encara que haja millorat notablement respecte de l'any anterior (71,4%). Per la seua banda, en els serveis en ubicació del client succeeix tot el contrari (34,8% menys de 8€/hora) si bé no deixa de suposar un empitjorament seriós de les condicions respecte a l'any passat (en 2022 només el 15,2% rebia menys de 8€/hora). En el cas dels autònoms vs. empleats, per als autònoms és més comú cobrar menys de 8 euros l'hora (el 49,6% d'ells davant el 43,7% dels empleats). Finalment, si l'any passat la dedicació tenia una incidència directa, amb millors ingressos per hora tal com més gran era la dedicació, enguay no sembla que aquesta influísca en aquest sentit.

Una altra qüestió lligada a les retribucions del treball a través de plataformes digitals és **la cobertura de les despeses necessàries per dur a terme les tasques** associades al treball.



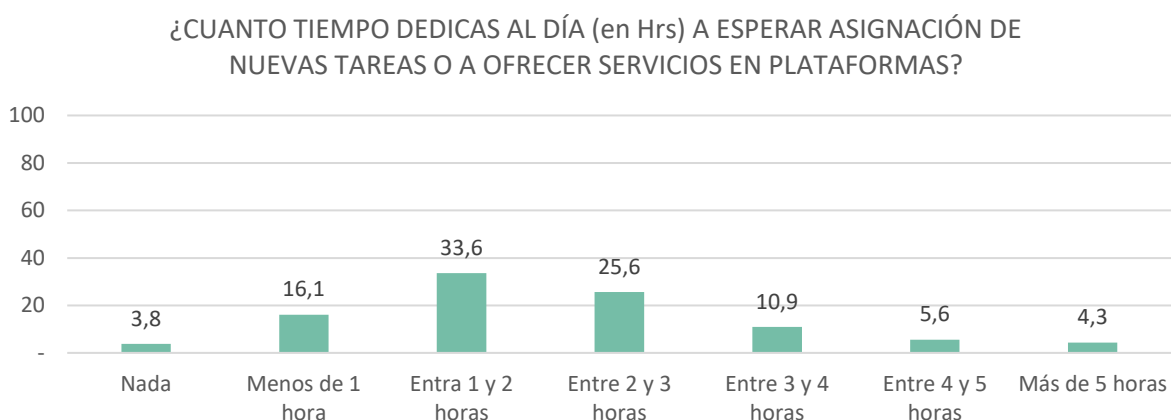
De les respostes donades a aquesta pregunta veiem com un 21,4% dedica menys del 10% dels ingressos obtinguts per la seua activitat en plataformes a cobrir les despeses que li ocasiona aquesta activitat, un 28,9% dediquen entre una quarta part i el 10% del que ingressa i un 28,3% entre una quarta part i la meitat. Aquests percentatges són molt similars als obtinguts l'any passat (22,8%, 29,7% i 28,2% respectivament) i ens indiquen que més de la meitat dels treballadors de plataformes han de dedicar entre la desena part i la meitat del que guanyen a costejar aquesta activitat. Una situació que de fet ha empitjorat lleument, perquè ha crescut una mica més de 4 punts el percentatge dels qui dediquen més de la meitat dels seus ingressos.

Entre els qui dediquen menys del 10% dels seus ingressos a les despeses de la seua activitat en plataformes destaquen els majors de 36 anys (36,9%), els que resideixen en entorns urbans (28,3%), els que presten serveis en ubicació del client (36,9%) i els autònoms (27,5%). Per la seua banda, entre els que dediquen entre una quarta part i el 10% destaquen sobre manera els que es dediquen al transport, amb un 73,3% dels casos, en aquest sector. També dins d'aquest rang és comú trobar els majors de 36 anys (39,9%) i els qui presten serveis en ubicació del client (34%). Respecte dels grups on és més comú dedicar entre una quarta part i la meitat, trobem els joves (33,8%), els qui resideixen en entorns urbans (32,5%) i els qui desenvolupen activitats professionals. Finalment, la suma de les franges superiors, és a dir, aquells que dediquen més de la meitat dels seus ingressos, són principalment joves (27,2%), persones que viuen en entorns rurals (23,6%), els quals tenen un nivell educatiu mitjà (25,8%), els que exerceixen activitats professionals (26,2%) i els empleats (25,2%).

Sorprén novament com en el cas dels empleats aquests dediquen una part important dels seus ingressos a sufragar els costos de la seua feina (el 79,5% dedica més del 10% del que guanya), quan d'acord amb la legislació laboral, els assalariats haurien de quedar al marge de les despeses que ocasiona la seua ocupació.

5.1.3 Temps d'espera per obtenir la feina

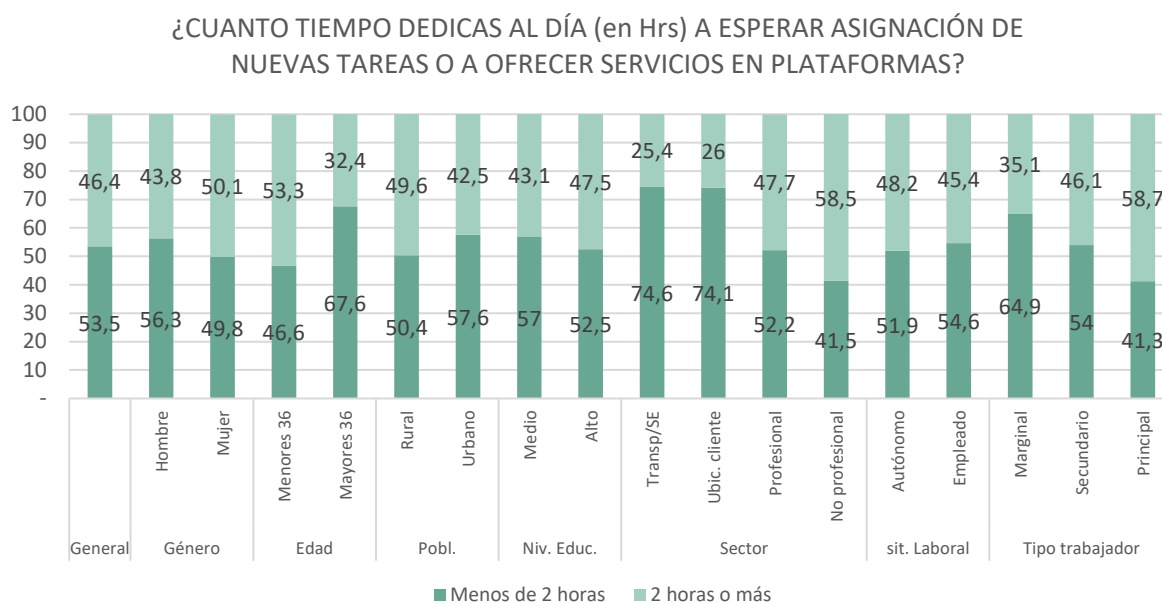
En el treball en plataformes digitals té particular rellevància **el temps que es dedica a esperar l'assignació d'una tasca**, pel fet que de vegades no es considera que aquest temps siga temps treballat.



"Més de la meitat espera entre una i tres hores per rebre una nova tasca"

Els temps d'espera respecte de l'any passat a penes han experimentat variacions, i el període entre l'hora i les dues hores continua sent el més habitual, de fet, més de la meitat (59,2%) espera entre una i tres hores. No hi ha hagut millores en la reducció d'aquests

temps, encara més, mentre els trams d'espera inferiors s'han reduït lleument, el cas dels que esperen més de 5 hores s'ha duplicat (del 2,3% el 2022 al 4,3% el 2023).



Analitzant sectorialment els temps d'espera, observem com els que més temps esperen per rebre noves tasques són els treballadors del sector no professional i els qui es dediquen a la feina en plataformes amb caràcter principal. Per contra, esperen més habitualment menys de dues hores els majors de 36 anys, els treballadors marginals i els qui es dediquen a serveis en ubicació del client i de transport.

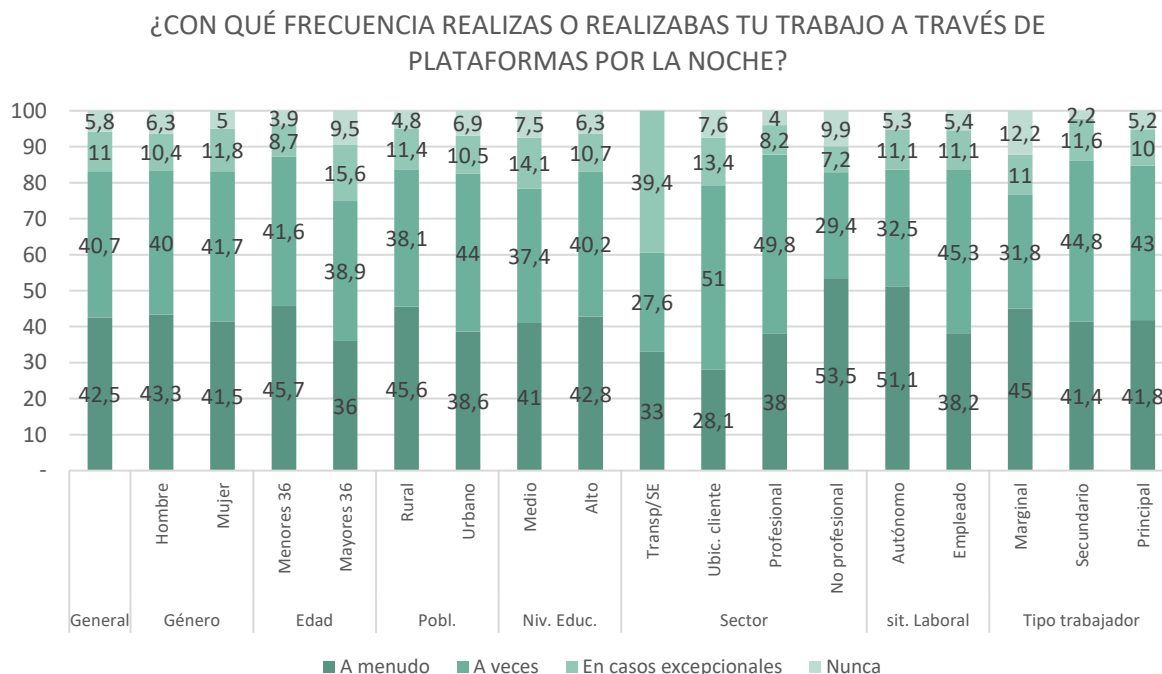
5.2 Condicions de treball

En moltes ocasions el treball en plataformes digitals permet més flexibilitat que el treball convencional, la qual cosa, si bé suposa una gran llibertat per organitzar-se, també pot derivar en efectes negatius amb horaris i jornades poc saludables per a la persona treballadora. Per conèixer la qualitat de les jornades realitzades preguntem als enquestats sobre el treball que desenvolupen en horari nocturn, en caps de setmana i en jornades superiors a les deu hores.

5.2.1 Treball nocturn

Respecte del **treball amb nocturnitat**, més del 80% diuen treballar passades les deu de la nit amb certa freqüència, concretament el 42,5% diuen fer-ho sovint i el 40,7% de vegades, per la qual cosa el treball nocturn resulta extremadament comú entre les persones que treballen en plataformes digitals. De fet, comparant les dades de l'any anterior, observem com ha descendit el percentatge de persones que deien treballar de

nit només de vegades (del 45,1% el 2022 al 40,7%), però ha augmentat en major mesura el percentatge dels qui diuen fer-ho sovint (del 33,4% el 2022 al 42,5%), per la qual cosa la situació enguany és d'un important increment de la incidència del treball nocturn en plataformes.



Observant els diferents sectors, podem comprovar com no hi ha a penes variacions en la freqüència del treball nocturn en relació amb el gènere, però sí que hi ha molta major incidència entre els menors de 36 anys (45,7% dels joves treballen de nit sovint, enfront del 36% dels majors) i la població rural (45,6% enfront del 38,6% de la població urbana). Així mateix, resulta rellevant com les activitats professionals (38%) i sobretot les no professionals (53,5%), tenen índexs tan elevats de nocturnitat, car es tracta en tots dos casos d'activitats que a priori no exigeixen treballar de nit. Crida l'atenció com a diferència de l'any anterior en el sector del transport observem una major concentració de la població entre els qui treballen sovint a la nit (33%) i els qui ho fan només excepcionalment (39,4%). D'altra banda, enguany de nou els autònoms presenten

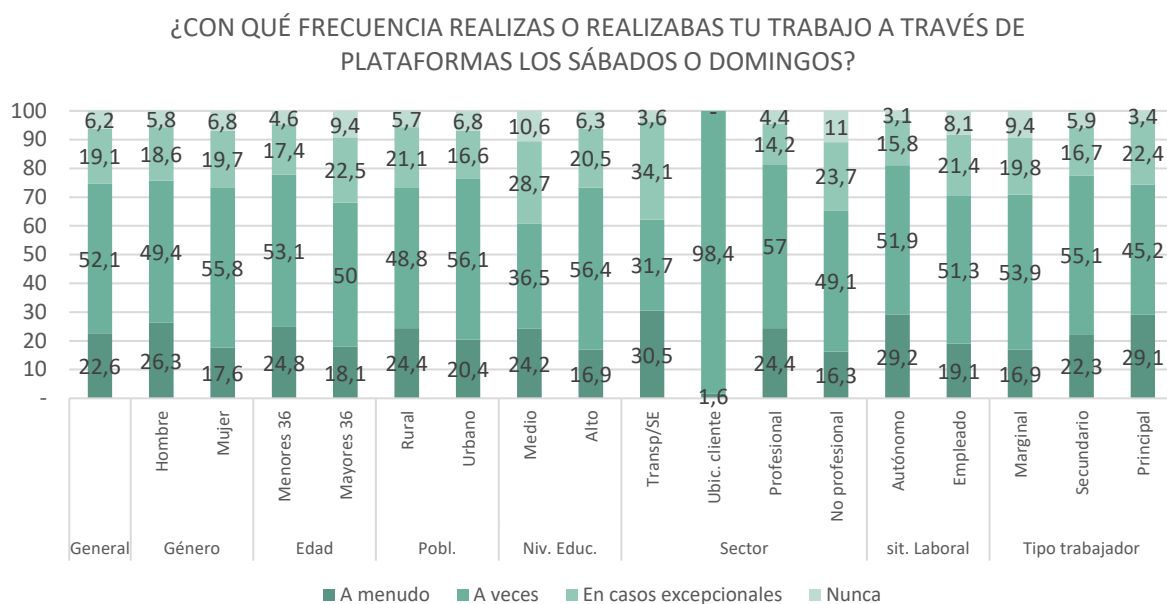
"Quatre de cada cinc treballen amb certa freqüència passades les deu de la nit"

"Enguany s'observa un important increment de la incidència del treball nocturn en plataformes"

significativament una major freqüència en el treball nocturn que els empleats, encara que cal dir que en tots dos casos la nocturnitat està àmpliament assentada, sent el percentatge dels qui no treballen mai a la nit o només excepcionalment del 16,4% dels autònoms i el 16,5% dels empleats.

5.2.2 Treball en caps de setmana

Atés el caràcter complementari que sol tenir la feina en plataformes, per a molts treballadors que l'han de compaginar amb un treball convencional es transforma en un "treball de cap de setmana". Per conèixer amb quina incidència passa això, hem preguntat als enquestats per la **frequència amb què treballen en plataformes en dissabtes i diumenges**.



Enguany, treballen en plataformes amb certa freqüència els caps de setmana el 74,7% de les persones preguntades (el 52,1% de vegades, el 22,6% sovint). Pel que fa a l'any anterior suposa un increment de gairebé el 5%, si bé s'ha reduït el percentatge dels qui ho fan sovint (del 25,2% al 22,6%) i ha augmentat notablement el percentatge dels qui ho fan de vegades (del 44,9% al 52,1%). Per la qual cosa es pot dir que es manté estable el canvi a l'alça observat el 2021-2022, sent habitual el treball en caps de setmana.

"S'ha incrementat la freqüència amb què es treballa en plataformes els caps de setmana"

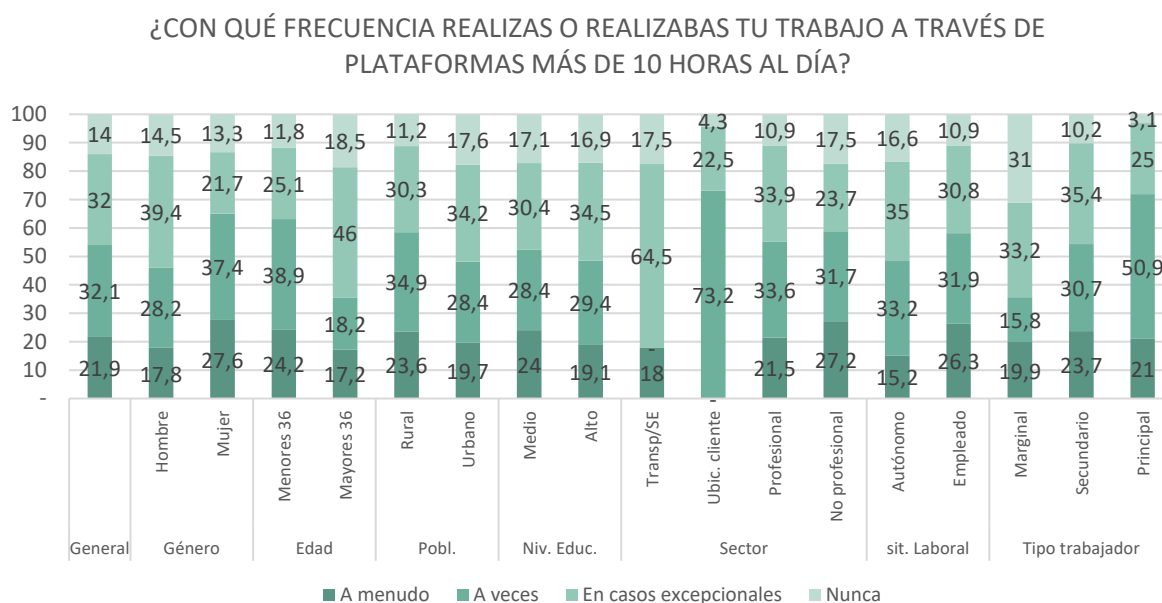
Com ja ocorria amb el treball nocturn, veiem que els menors de 36 anys, les persones d'entorn rurals i els autònoms són els qui més sovint treballen en caps de setmana. Amb relació al gènere, per a tots dos sexes és habitual treballar en cap de setmana (el 73,4% de les dones, 75,7% dels homes), tot i que ells ho fan sovint amb més freqüència que elles (26,3% i 17,6% respectivament).

Crida l'atenció com entre els treballadors principals, per als quals caldria esperar que la feina en plataformes no tingues un caràcter complementari, s'observa la mateixa incidència que en la resta de treballadors a treballar els caps de setmana. Aquesta reproducció de la situació general entre els treballadors principals és present també en els dos anys anteriors. Per tant, la resposta al fet que el treball en plataformes acabe més o menys habitualment ocupant els caps de setmana no estaria en què aquest siga el temps lliure que deixa una feina convencional per poder desenvolupar un treball complementari en plataformes, sinó que quan el treball en plataformes suposa l'activitat principal, també acaba ocupant els caps de setmana, fins i tot amb més habitualitat (29,1% dels treballadors principals diuen treballar sovint els caps de setmana). Si a això li sumem la incidència del treball nocturn, sembla indicar-nos que la naturalesa del treball en plataformes digitals tendeix a desenvolupar-se dins d'una lògica 24/7.

"El treball en plataformes digitals tendeix a desenvolupar-se en una lògica 24/7"

5.2.3 Treball més de 10 hores al dia

Les característiques del treball en plataformes digitals fan propícia la possibilitat de trobar-se connectat a la plataforma per treballar durant moltes hores. De fet, hem vist amb anterioritat que hi ha un percentatge molt important de persones que manifesten treballar més de vuit hores al dia. Per això aquí hem preguntat als enquestats amb quina freqüència treballen més de deu hores en un dia.



Enguany més de la meitat de les persones que treballen en plataformes (54%) afirmen que realitzen jornades superiors a 10 hores de vegades (32,1%) o sovint (21,9%). De fet, ha augmentat sensiblement el percentatge dels qui ho fan sovint si ho comparem amb

l'any anterior, quan era el 14,2% dels enquestats. Per tant, la tendència a la realització d'aquest tipus de jornades excessives no només es manté, sinó que cobra més força.

Respecte dels diferents sectors, entre els qui més sovint treballen més de 10 hores diàries destaquen significativament les dones, els joves, els qui viuen en entorns rurals i els empleats. Això últim no deixa de sorprendre si tenim en compte que la jornada laboral ordinària d'un treballador per compte d'altri no pot superar, per norma general, les nou hores diàries, i així i tot, per al cas dels que es troben empleats per la plataforma, el 26,3% realitza jornades de més de 10 hores sovint i el 31,9% ho fa de vegades.

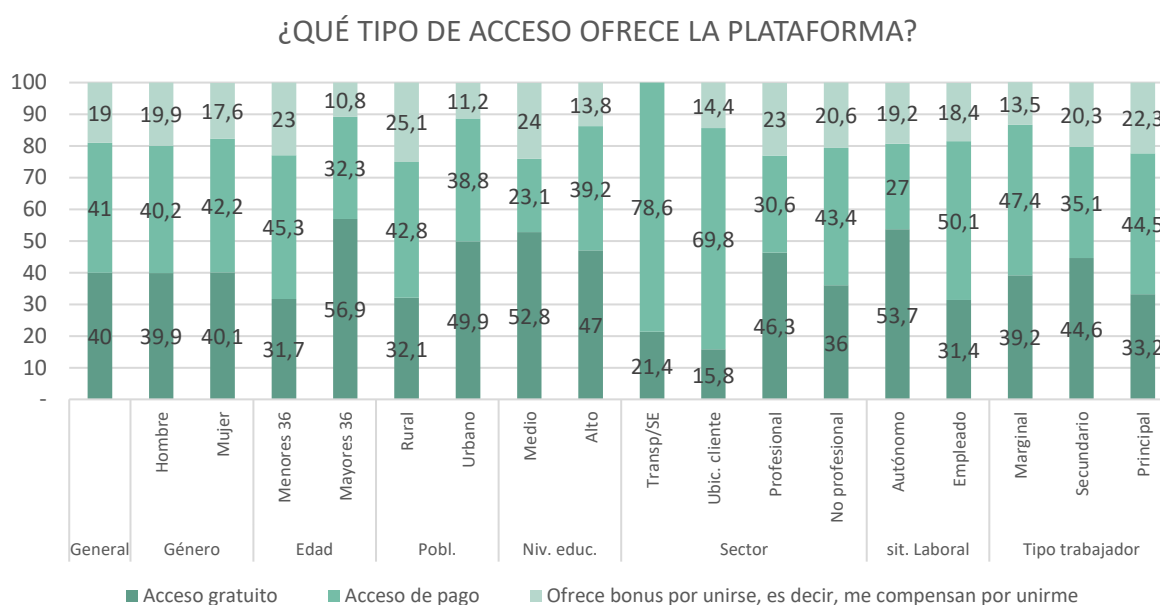
Entre els sectors per activitat, hi ha també marcades diferències. Així, és poc habitual en el transport realitzar jornades superiors a 10 hores, tot i que un 18% diu fer-les sovint, per contra, la resta només les fa excepcionalment (64,5%) o mai (17,5%). En els serveis en ubicació del client, ningú realitza sovint aquestes jornades mentre que la immensa majoria diu realitzar-les de vegades (73,2%). Tot i així, recordem que la mostra per aquest dos sector resulta molt reduïda i cal prendre qualsevol conclusió amb cautela.

En el cas del tipus de treballador, les dades revelen com a major dedicació, més habitual es torna la realització de jornades excessives. Així, els qui realitzen de vegades o sovint jornades de més de 10 hores són el 35,7% dels treballadors marginals, el 54,4% dels secundaris i el 71,9% dels principals. Aquesta relació directa entre jornades excessives i dedicació no deixa de constatar-se en els dos anys anteriors. Per tant, les dades reflecteixen que el treball en plataformes acaba sotmetent a jornades excessives als qui pretenen tenir en aquest la seua activitat principal.

6. Característiques de les plataformes digitals

6.1 Accés a la plataforma

Per conèixer millor les característiques de les plataformes baix les quals operen aquest tipus de treballadors primer ens centrarem en l'**accés** a les mateixes. Per això aquí hem volgut conèixer el **tipus d'accés que ofereix la plataforma als treballadors**, catalogant-los en tres tipus: accés de pagament, accés gratuït o aquells casos en què s'ofereix una compensació per part de la plataforma.



Per tercer any consecutiu augmenta el percentatge de treballadors que diuen haver de pagar per poder accedir a la plataforma (23% el 2021, 36,6% el 2022, 41% el 2023) en detriment de l'accés gratuït (63,7% el 2021, 50,4% el 2022, 40% el 2023). Tot i que continuen sent majoria la suma dels que accedeixen sense pagar (60% gratuït o amb un bonus per entrar), la tendència és que el treball en plataformes comporte un cost associat a l'ús d'aquest mitjà per al treballador.

"Augmenta fins al 41% el percentatge de treballadors que diuen haver de pagar per accedir a la plataforma"

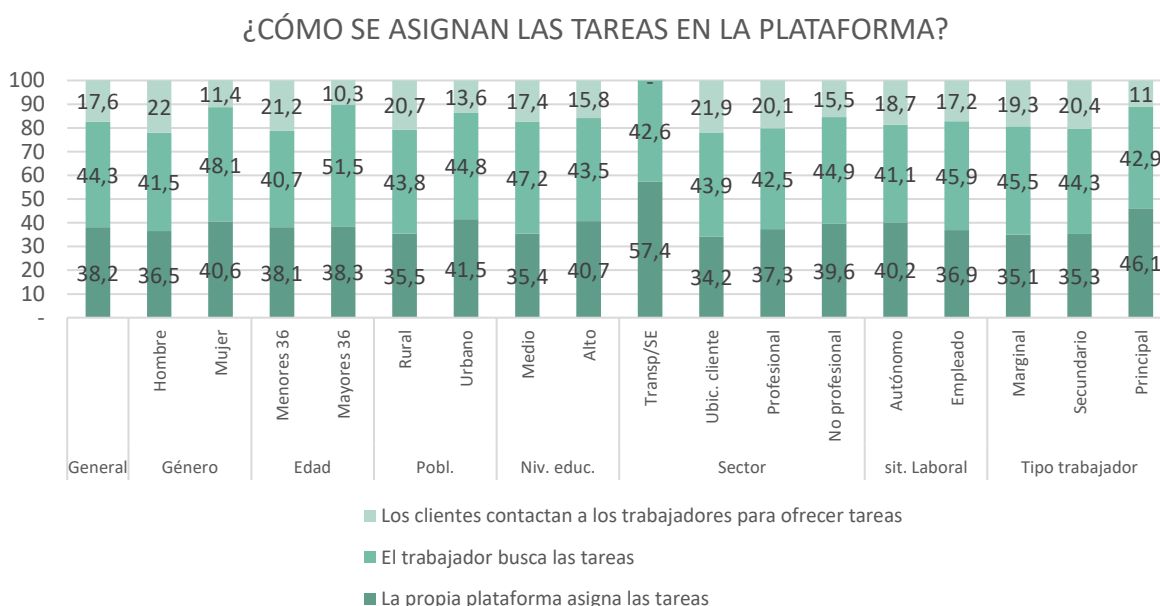
Entre els diferents perfils podem trobar certes diferències. Així, com ja succeïa l'any passat, els joves, la població rural i els empleats paguen per accedir a les plataformes en major mesura (45,3%, 42,8% i 50,1% respectivament), aquest últim cas és molt significatiu perquè ens indica que un de cada dos empleats es troba en una situació en la qual acaba pagant a la plataforma per poder treballar. Respecte del gènere no es troben diferències ressenyables. Per sectors d'activitat, a diferència del que ocorria l'any passat, aquest any en el sector del transport i dels serveis en ubicació del client són majoria els qui

accedeixen mitjançant pagament (78,6% en transport i 69,8% en ubicació del client), mentre que els que ofereixen serveis professionals paguen per accedir significativament en un percentatge menor dels casos (30,6%).

6.2 Relació entre la plataforma i el treballador

6.2.1 Assignació de tasques

Com s'assignen finalment les tasques als treballadors és una qüestió fonamental que determina el tipus de relació entre la plataforma i el treballador. En aquest sentit hem preguntat a les persones que treballen en plataformes si són elles mateixes qui busquen les tasques que dur a terme, si aquestes són assignades directament per la plataforma o si els clients poden triar el treballador específicament.

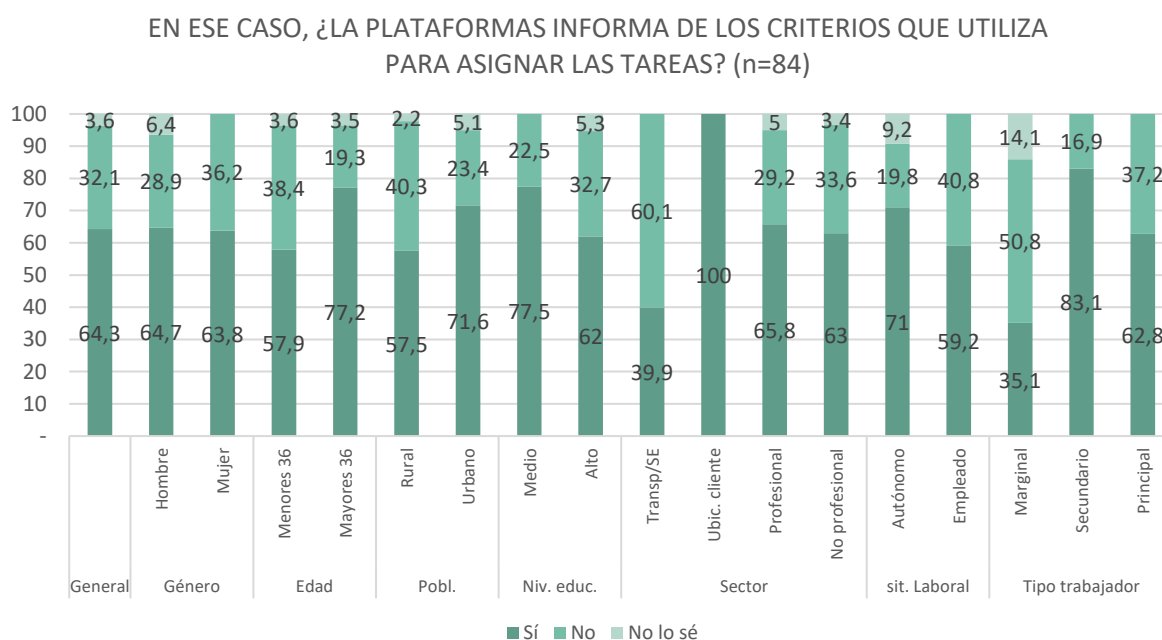


Enguany les respostes recorden més a les obtingudes el 2021 que a les de l'any passat. Així, el 38,2% diu ser la plataforma qui assigna la feina (34,1% el 2021, 42,9% el 2022), el 44,3% tria quines tasques vol realitzar (47,1% el 2021, 38,8% el 2022) i en el 17,6% dels casos la decisió és del client (18,8% el 2021, 18,3% el 2022).

Entre les persones que refereixen que la plataforma assigna les seues tasques destaquen les dones (40,6%) respecte dels homes (36,5%), les persones d'entorns urbans (41,5% enfront del 35,5% dels entorns rurals) i els treballadors principals (46,1%). Per sectors destaca com en el cas del transport és majoritària l'assignació per part de la plataforma (57,4%).

Com ja vam poder observar l'any passat, hi ha un important percentatge d'autònoms que afirmen que l'assignació de tasques ve determinada per la plataforma (40,2%). Tenint en compte que la falta d'autonomia a l'hora de seleccionar clients és un indicatiu de laboralitat, això significa que al voltant de 64.018 autònoms podrien estar realment enquadrats en una relació de laboral amb la plataforma¹²

Sabent la magnitud de persones que estan supeditades a l'assignació de tasques per part de la plataforma és interessant conèixer **en quina mesura les plataformes informen dels criteris utilitzats** per a això.



Una majoria dels enquestats responen que la plataforma sí que informa sobre els criteris que determinen l'assignació de les tasques (64,3%), però, aquest percentatge s'ha reduït

"Una de cada tres persones desconeix els criteris d'assignació de tasques per part de la plataforma"

notablement respecte de l'any anterior (77,4% el 2022). D'altra banda, en un 32,1% dels casos s'affirma que la plataforma no proporciona informació al respecte, és a dir, un de cada tres treballadors als quals la plataforma assigna una tasca desconeix les raons d'aquesta assignació.

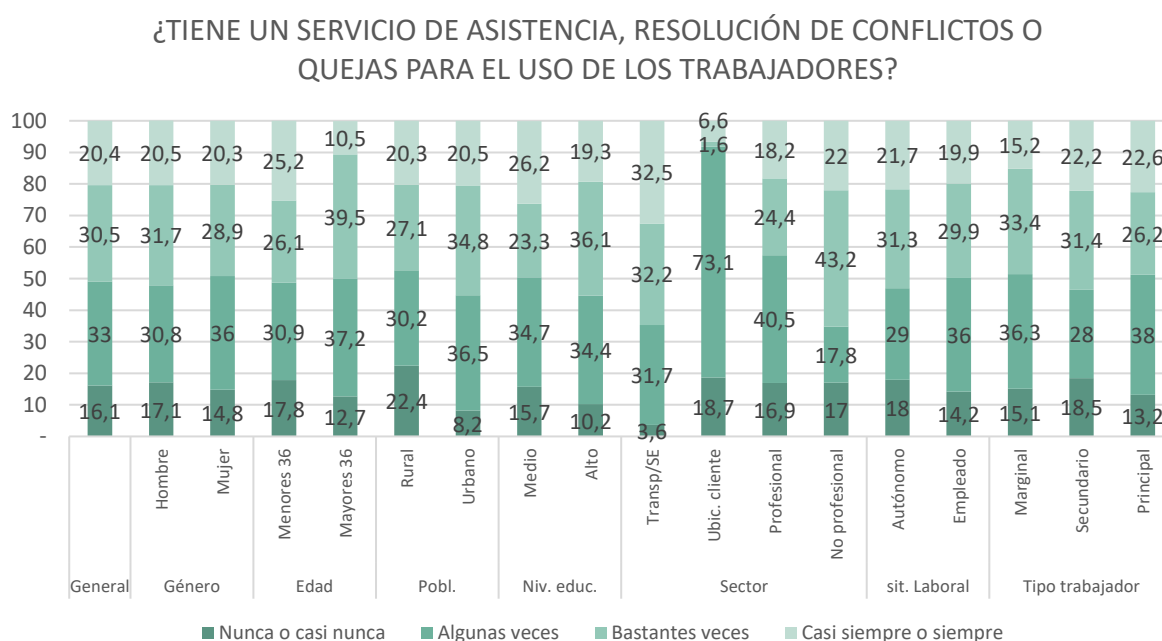
Pel que fa als grups concrets, trobem que estan més informats els majors de 36 anys, els que resideixen en entorns urbans, els quals disposen d'un nivell educatiu mitjà, els

¹² Per a obtenir aquesta xifra hem partit de les dades del cens de població de la Comunitat Valenciana (Institut Valencià d'Estadística, 2022). A partir de la xifra d'habitants d'entre 16 i 65 anys (el nostre univers) hem estimat el nombre de treballadors de plataformes (a partir del 12,87% obtingut en la nostra enquesta), del nombre obtingut hem estimat el nombre de treballadors de plataformes autònoms (segons les nostres dades, un 37% dels treballadors de plataformes digitals). Finalment, hem pres el percentatge de treballadors de plataformes autònoms que assenyalen que és la plataforma la que realitza l'assignació de tasques (40,12%) i l'hem aplicat a l'última xifra que havíem estimat (el nombre de treballadors de plataformes autònoms).

autònoms i els treballadors secundaris. Tanmateix, hem de considerar que en aquesta pregunta la base mostral és més petita i en fer els encreuaments entre variables en moltes ocasions no es pot fer el test de significativitat. Destaca d'altra banda la manca d'informació en el cas de l'entorn rural, en el sector del transport, entre els empleats i entre els treballadors marginals.

6.2.2 Capacitat de rèplica dels treballadors

En la relació entre la plataforma i els treballadors té especial interès la capacitat d'interacció entre ambdós. Per això aquí plantejem l'**existència d'un servei d'assistència i resolució de conflictes per a l'ús dels treballadors**.

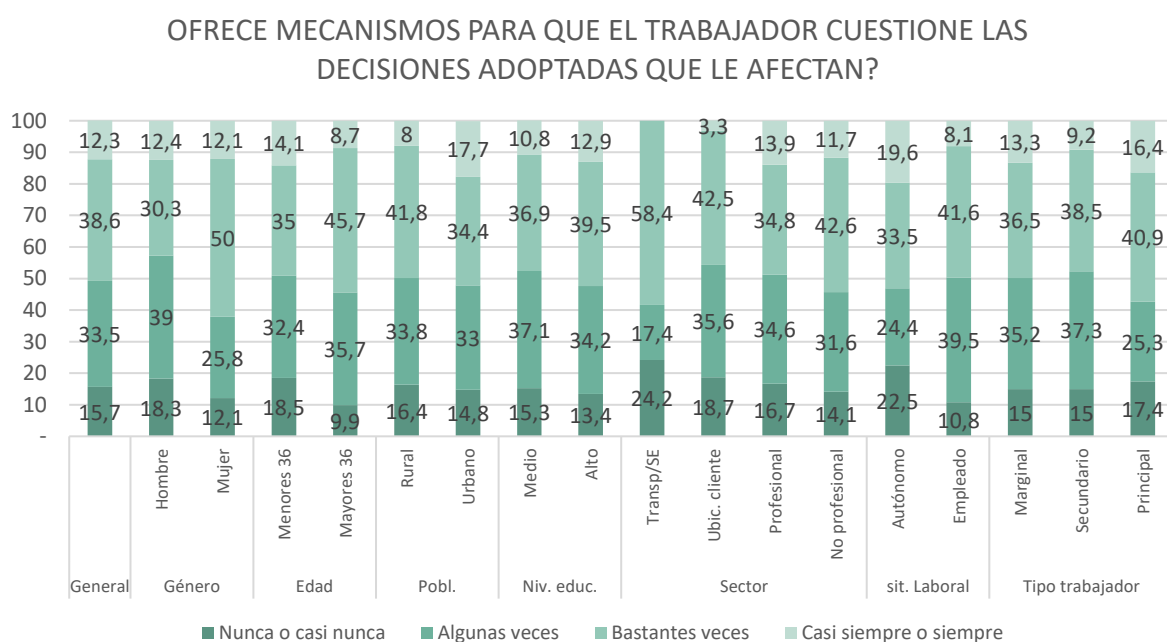


Enguany s'ha duplicat el percentatge d'enquestats que responen que la plataforma no té un servei d'aquest tipus, un 16,1% enfront del 8,3% del 2022. Tot i que la majoria respon que compten amb aquest servei algunes (33%) o bastants vegades (30,5%), i s'incrementa lleugerament el percentatge dels qui diuen que compten sempre o gairebé sempre (20,4% davant el 18,9% el 2022).

Respecte dels diferents perfils trobem algunes variacions. Així, mentre que no hi ha diferències ressenyables per gènere, en canvi, si trobem diferències per edat, puix els enquestats més joves tendeixen a polaritzar les seues respostes, afirmant en un 25,2% comptar sempre o gairebé sempre amb aquest servei i en un 17,8% mai o gairebé mai, mentre els majors de 36 anys responen en un 10,5% i 12,7% respectivament. També en entorns rurals diuen no disposar mai o gairebé mai d'aquest servei (22,4%) en molta major mesura que en entorns urbans (8,2%). Per sectors, en els transports s'afirma

disposar amb bastant major freqüència que en la resta (32,5% sempre, 32,2% bastants vegades), mentre que en ubicació al client el 73,1% diu disposar del mateix només algunes vegades. Per la seua banda els professionals compten amb el servei en menor mesura que els no professionals (el 42,6% dels professionals diuen comptar sempre o bastants vegades, davant el 65,2% dels no professionals). En la resta dels casos no s'observen variacions significatives.

En una línia similar, també s'ha plantejat als individus enquestats si **la plataforma ofereix mecanismes perquè els treballadors qüestionen les decisions adoptades**.

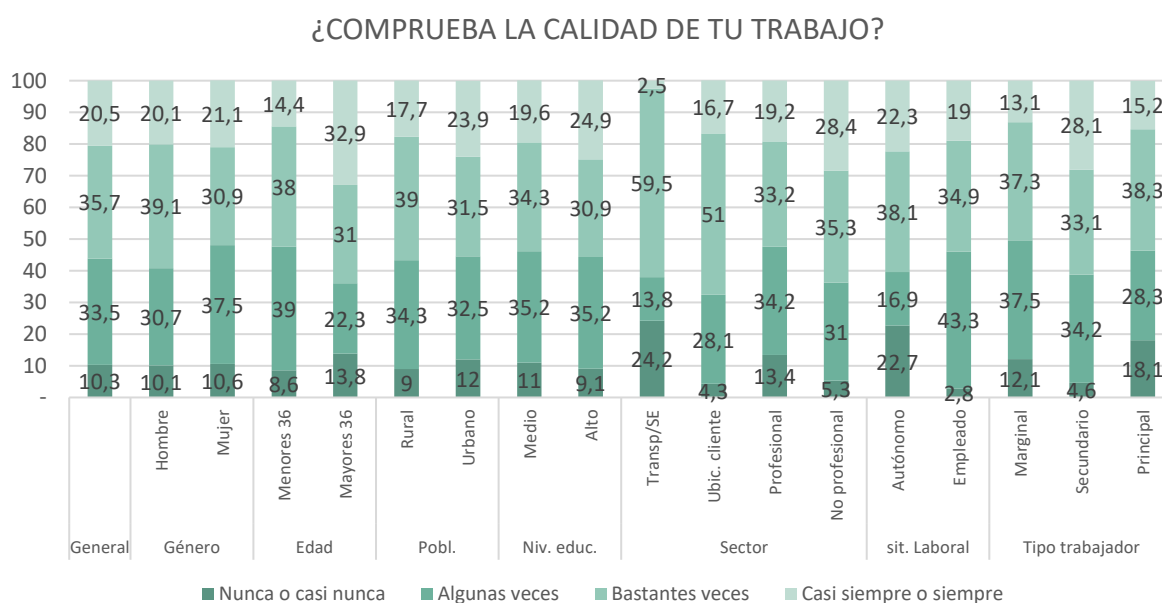


En aquest cas la majoria dels enquestats indiquen que la plataforma ofereix aquests mecanismes sempre o bastants vegades en un 50,9% dels casos, una mica menys que l'any passat quan responien d'aquesta manera el 52,8%. Si l'any passat ja s'anotava que la manca d'aquests mecanismes pot generar riscos psicosocials en el treballador (OSALAN, 2020), enguany s'ha de mantenir aquesta preocupació, puix no s'aprecia una millora en els indicadors, de fet, al voltant del 15% continua manifestat que mai o gairebé mai hi ha la possibilitat de qüestionar les decisions.

Entre els qui més assenyalen que no existeixen amb assiduïtat mecanismes de qüestionament hi ha els homes respecte de les dones (el 57,3% dels homes diuen no comptar mai o només algunes vegades amb aquests mecanismes, davant el 37,9% de les dones). Trobem novament més polarització de les respostes entre els menors de 36 anys respecte dels majors, i també entre els autònoms respecte dels empleats, on el 19,6% diuen comptar sempre o gairebé sempre amb mitjans de replicació, mentre que el 22,5% diu que aquests no existeixen mai o gairebé mai.

6.2.3 Control i seguiment

Un altre factor important en la relació entre les persones que treballen en plataformes i les mateixes plataformes són els mecanismes de control i seguiment que aquestes despleguen sobre l'activitat d'aquelles. Per això considerarem diverses qüestions relacionades amb aquests mecanismes, començant per comprovar en quina mesura les plataformes **comproven la qualitat** del treball desenvolupat.



En general observem com la revisió del treball que es realitza en plataformes per part d'aquestes és una cosa generalitzada. Així, més de la meitat (56,2%) afirmen que la seua feina és valorada per la plataforma sempre (20,5%) o en bastants ocasions (35,7%), mentre que un 33,5% diu estar sotmés a valoració algunes vegades i només el 10,3% asseguren que això no succeeix mai o gairebé mai.

Respecte a l'any passat les dades a penes presenten variacions en aquest sentit.

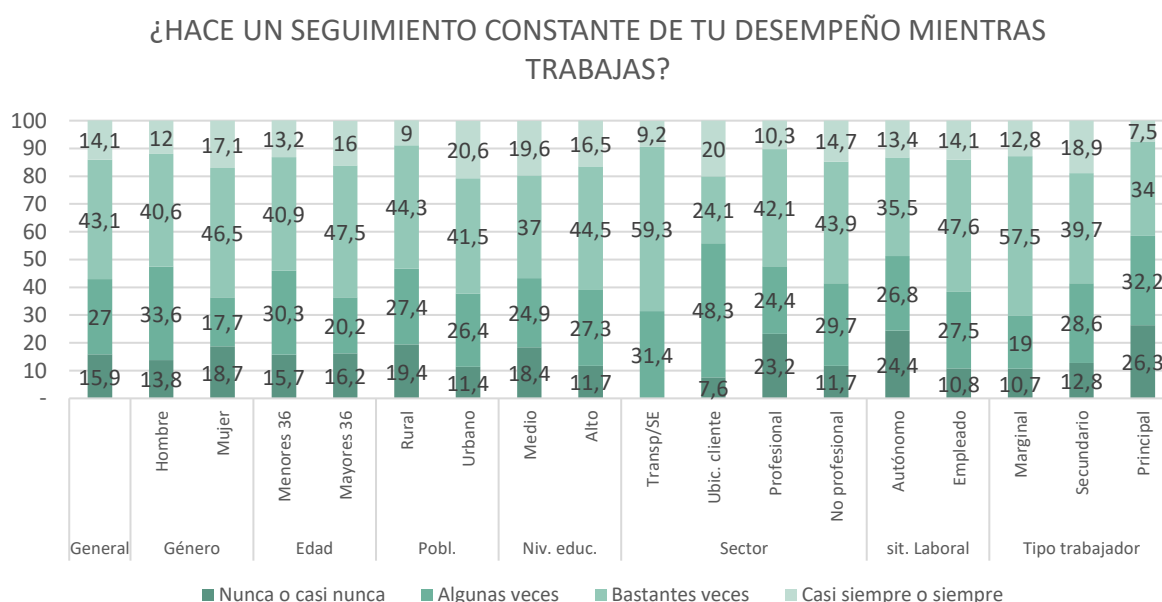
Entre les persones que responen més afirmativament estar sotmeses a un control de qualitat per part de la plataforma trobem els majors de 36 anys (63,9% sempre o bastants vegades), als quals es dediquen al sector no professional (63,7%), als autònoms (60,4%) i als treballadors secundaris (61,2%). Per contra, els qui menys assenyalen això són les dones (48,1%), els menors de 36 anys (47,6%), els professionals (47,6%), els empleats (46,1%) i els treballadors marginals (49,6%), si bé no hi ha cap grup que s'allunye significativament en aquest sentit (cap supera el 50%).

Atenent només els qui diuen que la plataforma comprova sempre o gairebé sempre la qualitat de la seua feina observem com els qui tenen més 36 anys (32,9%), nivells alts

d'estudis (24,9%), treballen en el sector no professional (28,4%) i la seua dedicació en plataformes té caràcter secundari (28,1%) són els qui més manifesten aquesta opció. Així mateix, també els majors de 36 anys (13,8%), els professionals (13,4%), els treballadors principals (18,1%) i sobretot els autònoms (22,7%) són els qui més responen que la plataforma no comprova mai o gairebé mai la qualitat de la seua feina.

En el cas dels autònoms, encara que aquest 22,7% puga semblar elevat, el cert és que es tracta d'un percentatge molt baix si tenim en compte que, d'acord amb la legislació, la vigilància o el control sobre el treball realitzat es considera un índex de laboralitat. Així, el fet que, com ja succeís l'any passat, un 60,4% dels autònoms diguen estar sotmesos sempre o bastants vegades a aquest control, ens atorga una xifra de 96.377 autònoms que poden ser reclassificats com a assalariats¹³.

Seguint en la línia dels mecanismes de control que exerceix la plataforma, interessa també conèixer si aquesta realitza un **seguiment constant en l'acompliment del treball**.



En aquest cas seguim novament davant d'un panorama generalitzat de control per part de la plataforma. D'aquesta manera, el 57,2% dels enquestats diu estar sotmés a seguiment sempre (14,1%) o en bastants ocasions (43,1%), mentre el 42,9% ho està algunes vegades (27%) o mai

"Un 84,1% de les persones enquestades asseguren que almenys algunes vegades la plataforma ha fet un seguiment de la seua feina"

¹³ Per a obtenir aquesta xifra hem partit de les dades del cens de població de la Comunitat Valenciana (Institut Valencià d'Estadística, 2022). A partir de la xifra d'habitants d'entre 16 i 65 anys (el nostre univers) hem estimat el nombre de treballadors de plataformes (a partir del 12,87% obtingut en la nostra enquesta), del nombre obtingut hem estimat el nombre de treballadors de plataformes autònoms (segons les nostres dades, un 37% dels treballadors de plataformes digitals). Finalment, hem pres el percentatge de treballadors de plataformes autònoms que assenyalen que la plataforma comprova la qualitat de la seua feina habitualment (60,4%) i l'hem aplicat a l'última xifra que havíem estimat (el nombre de treballadors de plataformes autònoms).

(15,9%). Si bé el seguiment també estava generalitzat l'any anterior, val a dir que han descendit els qui diuen estar sota seguiment sempre (21,4% el 2022) i han augmentat els qui no ho estan mai (10,3% el 2022), però, també han descendit notablement els qui només ho estan de vegades (36,8% el 2022) i han augmentat molt els qui ho estan bastants vegades (31,4% el 2022).

Entre els diferents perfils de treballadors trobem algunes diferències. Així, en relació al gènere, les dones (63,6% sempre o bastants vegades) es troben més sotmeses a seguiment que els homes (52,6%). També passa el mateix amb els majors de 36 anys (63,5%) en relació amb els més joves (54,1%) i amb els empleats (61,7%) respecte dels autònoms (48,9%).

En aquest últim cas no podem deixar de cridar l'atenció en què, tot i que els autònoms presenten un dels índexs més baixos en el seguiment continu de les seues tasques per

"Només un de cada quatre treballadors per compte d'altri diu no estar sotmès a seguiment per part de la plataforma"

part de la plataforma, aproximadament només un de cada quatre (24,4%) diu no estar sotmès a aquest control. Si tenim en compte que la vigilància en l'acompliment del treball és un indicador de laboralitat i que un 48,9% dels autònoms diuen estar sotmesos a aquesta vigilància sempre o bastants vegades, podem

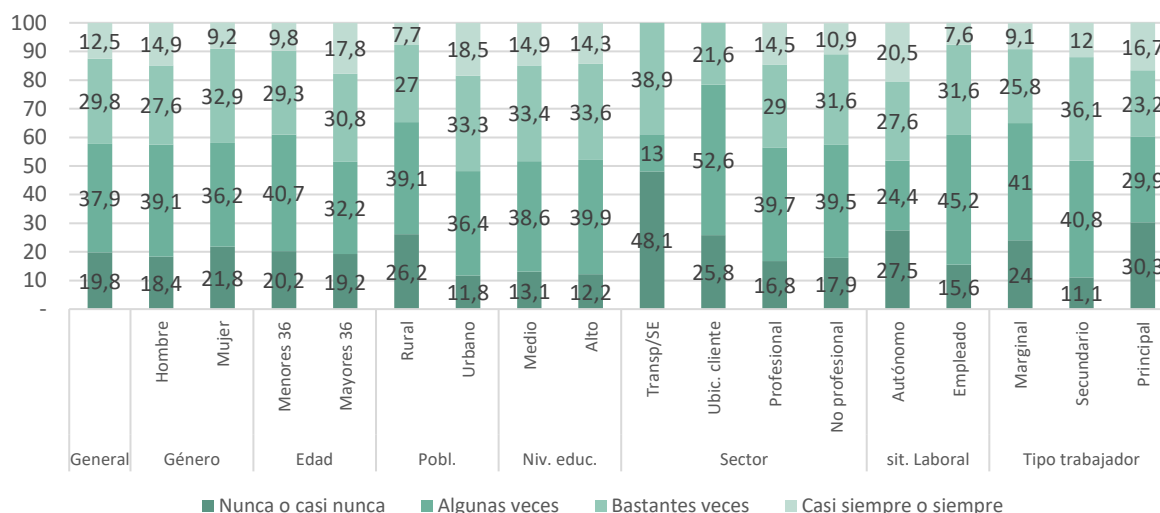
concloure que prop de 78.027 autònoms a la Comunitat Valenciana que operen en plataformes serien realment treballadors d'aquestes plataformes¹⁴.

Respecte dels diferents sectors s'aprecia un major seguiment en les activitats no professionals i en el transport que en les professionals i els serveis prestats en ubicació al client. Si observem el tipus de treballador, veiem clarament com el seguiment constant augmenta segons la dedicació és menor, així els treballadors marginals diuen estar sota seguiment sempre o bastants vegades en un 70,3% dels casos, els secundaris en un 58,6% i els principals en un 41,5%. Això es pot deure a una millor confiança per part de la plataforma respecte d'aquells que en fan un ús més assidu en l'acompliment de les seues tasques.

Una altra forma de control que hem considerat és l'exigència de respectar **normes sobre aparença, conducta o la forma de realització de la tasca**.

¹⁴ Per a obtenir aquesta xifra hem partit de les dades del cens de població de la Comunitat Valenciana (Institut Valencià d'Estadística, 2022). A partir de la xifra d'habitants d'entre 16 i 65 anys (el nostre univers) hem estimat el nombre de treballadors de plataformes (a partir del 12,87% obtingut en la nostra enquesta), del nombre obtingut hem estimat el nombre de treballadors de plataformes autònoms (segons les nostres dades, un 37% dels treballadors de plataformes digitals). Finalment, hem pres el percentatge de treballadors de plataformes autònoms que assenyalen trobar-se usualment sota seguiment en l'acompliment de la seua feina (48,9%) i l'hem aplicat a l'última xifra que havíem estimat (el nombre de treballadors de plataformes autònoms).

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



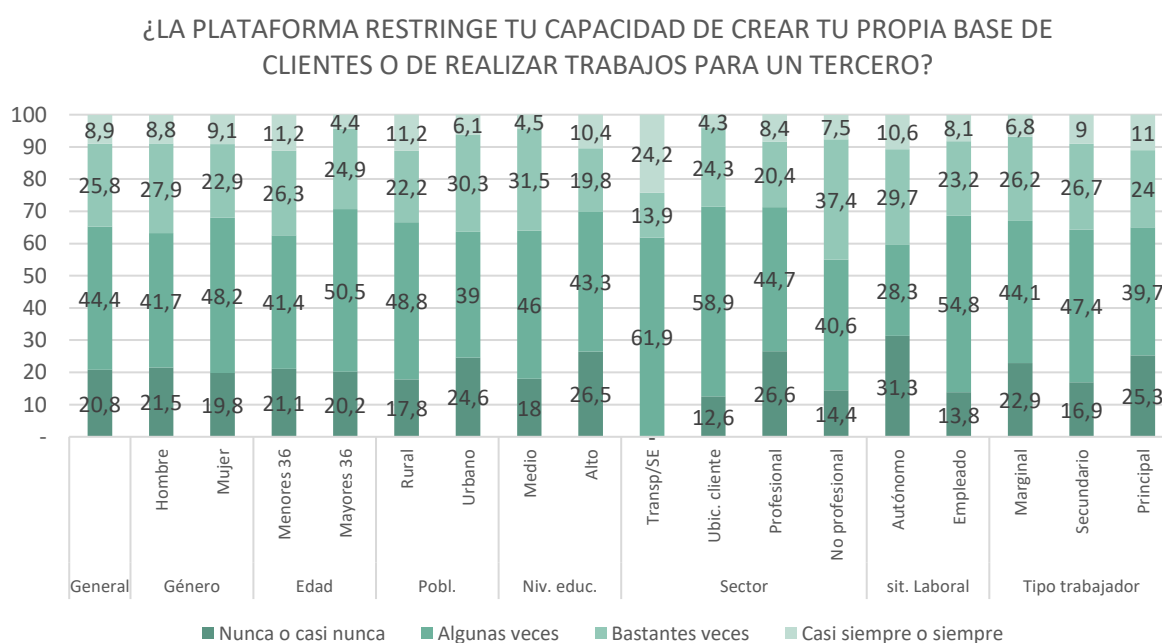
Si bé aquest tipus de comportament s'ha vist un poc reduït respecte de l'any passat, un important percentatge continua veient-se obligat a complir amb normes d'aparença i/o de conducta per part de la plataforma, en concret el 42,3% (48,5% el 2022) diuen que aquesta exigència està sempre (12,5% aquest any, 18% el 2022) o bastants vegades (29,8%, 30,5% el 2022) present, mentre el 57,2% (51,5% el 2022) diuen que aquestes exigències es donen algunes vegades (37,9% enguany, 35,3% el 2022) o mai (19,8%, 16,2% el 2022). Per tant, continua sent una pràctica molt estesa exigir per part de la plataforma que qui realitza un treball mitjançant la mateixa se cenyesca a una aparença i una forma de comportar-se concretes.

Entrant ja en l'anàlisi segons els perfils de les persones enquestades, en el cas del gènere no trobem grans diferències, mentre que, per edats, els més grans diuen trobar-se davant d'aquestes exigències en major mesura que els més joves (un 48,6% dels majors sempre o bastants vegades enfront del 39,1% dels joves). També en els entorns rurals s'exigeix molt menys un codi d'aparença o comportament (34,7%) que en els entorns urbans (51,8%). El nivell educatiu o l'exercici d'activitats professionals o no professionals no semblen afectar significativament. D'altra banda, els qui es dediquen a prestar serveis en la ubicació del client diuen trobar aquestes exigències en molta menor mesura que la resta, així només el 21,6% les troba bastants vegades, mentre el 52,6% ho fa algunes vegades i el 25,8% mai o gairebé mai; també en el cas del sector del transport aquestes exigències incideixen en menor mesura que en altres sectors, el 38,9% diu que existeixen bastants vegades, però un 13% només de vegades i un remarcable 48,1% diu no trobar-s'hi mai. Tanmateix, per a aquests dos últims sectors, la mostra és molt reduïda i les dades s'han de prendre amb cautela.

Cal destacar que els autònoms diuen estar sotmesos a aquestes exigències fins i tot en major mesura que els empleats. De fet, el 48,1% ho estan sempre o bastants vegades davant el 39,2% dels treballadors per compte d'altri. Si bé el 27,5% dels autònoms afirmen que aquestes exigències no es donen mai o gairebé mai, un 20,5%, bastant per sobre de la mitjana, diuen trobar-les sempre o gairebé sempre. Si tenim en compte que exigir una aparença determinada o una concreta forma de comportar-se a qui exerceix un treball és un clar indicador de laboralitat com a mostra de l'exercici de poder de direcció empresarial, podem concloure que aproximadament 78.027 de treballadors per compte propi haurien de ser reclassificats com a assalariats de les plataformes.¹⁵

"Els autònoms diuen estar sotmesos a exigències en la vestimenta o la conducta en major mesura que els empleats"

Així mateix, en aquest apartat també hem volgut considerar la llibertat que tenen els treballadors de plataformes digitals per **crear la seua pròpia base de clients o realitzar treballs per a un tercer**.



En aquest cas observem com en un 79,2% de les ocasions les persones que treballen en plataformes veuen restringida la seua capacitat per crear la seua pròpia base de clients o treballar per a un tercer almenys algunes vegades, si bé només és habitual per al 34,7% dels enquestats (el 8,9% diuen que això succeeix sempre o gairebé sempre i el 25,8% que

¹⁵ Per a obtenir aquesta xifra hem partit de les dades del cens de població de la Comunitat Valenciana (Institut Valencià d'Estadística, 2022). A partir de la xifra d'habitants d'entre 16 i 65 anys (el nostre univers) hem estimat el nombre de treballadors de plataformes (a partir del 12,87% obtingut en la nostra enquesta), del nombre obtingut hem estimat el nombre de treballadors de plataformes autònoms (segons les nostres dades, un 37% dels treballadors de plataformes digitals). Finalment, hem pres el percentatge de treballadors de plataformes autònoms que assenyalen trobar-se sotmesos a exigències d'aparença i/o conducta en la seua feina sempre o bastants vegades (48,1%) i l'hem aplicat a l'última xifra que havíem estimat (el nombre de treballadors de plataformes autònoms).

passa bastants vegades). Les dades són bastant similars a les de l'any anterior, amb una variació de prop de cinc punts menys entre els qui contestaven que ocorria bastants vegades (30,4% el 2022) i cinc punts més entre els qui responien algunes vegades (39,7% el 2022).

Entre els diferents perfils enquestats, no hi ha a penes diferències significatives. Així i tot, podem apreciar com els menors de 36 troben majors obstacles per crear la seua cartera de clients (el 37,5% troben restriccions sempre o bastants vegades) que els més grans (29,3%), els homes poc més que les dones (36,7% enfront del 32%) i els qui tenen un nivell educatiu mitjà (36%) respecte dels qui tenen nivells alts (30,2%). Entre els diferents sectors, qui exerceix activitats professionals té més llibertat que qui desenvolupa activitats no professionals (el 28,8% dels professionals troben habitualment restriccions davant el 44,9% dels no professionals). Respecte al tipus de treballador, marginal, secundari o principal, no sembla que la dedicació incideixi especialment en aquest tipus de restriccions.

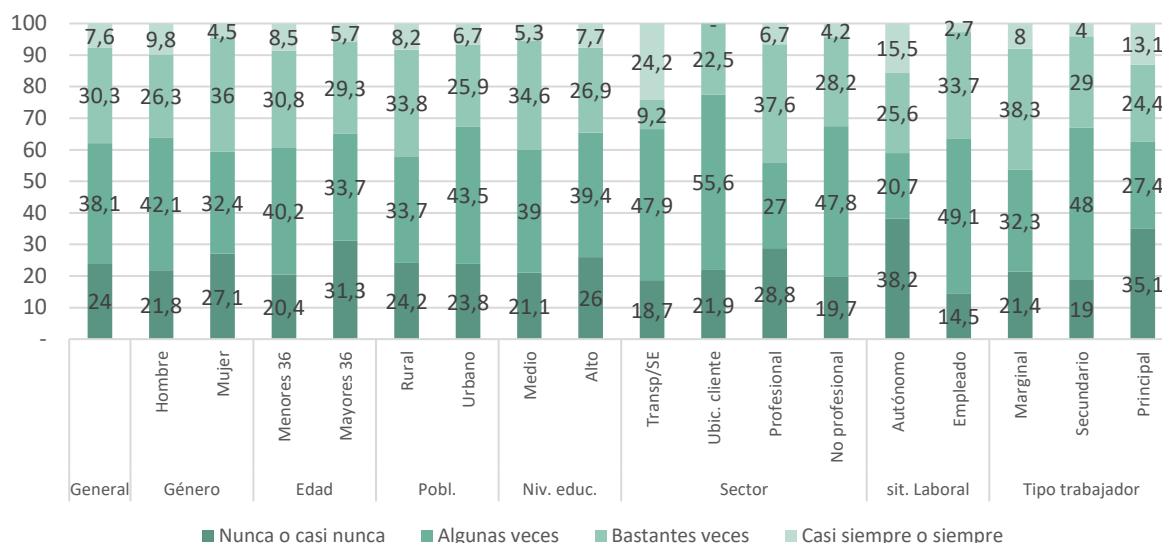
D'altra banda, respecte dels autònoms, només un 31,3% responen que no pateixen aquestes restriccions mai o gairebé mai. Si bé aquest percentatge és el més elevat dels grups, no podem obviar que la restricció de la capacitat per captar clients o de treballar per a tercers suposa una falta de llibertat en el desenvolupament del propi negoci que ens indicaria que no estem davant d'un veritable autònom. De fet, un important 40,3% dels autònoms indica que aquestes restriccions succeeixen sempre o amb bastant freqüència, per la qual cosa podem estar parlant d'un total de 64.305 persones que podrien ser reclassificades com a treballadors de la plataforma¹⁶.

6.2.4 Subcontractació

Un altre dels aspectes tractats en aquest punt és si **la plataforma permet als treballadors contractar substituïts o subcontractar** la seua feina.

¹⁶ Per a obtenir aquesta xifra hem partit de les dades del cens de població de la Comunitat Valenciana (Institut Valencià d'Estadística, 2022). A partir de la xifra d'habitants d'entre 16 i 65 anys (el nostre univers) hem estimat el nombre de treballadors de plataformes (a partir del 12,87% obtingut en la nostra enquesta), del nombre obtingut hem estimat el nombre de treballadors de plataformes autònoms (segons les nostres dades, un 37% dels treballadors de plataformes digitals). Finalment, hem pres el percentatge de treballadors de plataformes autònoms que assenyalen tenir sempre o bastants vegades limitada la seua capacitat de crear la seua pròpia cartera de clients o de treballar per a un tercer (40,3%) i l'hem aplicat a l'última xifra que havíem estimat (el nombre de treballadors de plataformes autònoms).

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



D'acord amb les respostes donades per les persones enquestades, el 24% afirma que la plataforma exigeix sempre o gairebé sempre que la feina siga desenvolupada per qui utilitza la plataforma, mentre que un 38,1% diu que està permès subcontractar o substituir només en algunes ocasions. Si tenim en compte que només en el 30,3% dels casos les plataformes permeten la substitució o subcontractació bastants vegades i que en un reduït 7,6% ho permeten sempre, podem concloure que el més habitual en el treball en plataformes és que el treballador no puga subcontractar o substituir-se en l'activitat. Aquestes dades es mantenen sense grans variacions respecte de l'any anterior, quan un 37,1% deia poder subcontractar o substituir sempre o amb bastant freqüència, mentre un 34,9% deia estar permès només de vegades i un 28,1% mai o gairebé mai.

Entre els diferents perfils, les dones manifesten més que la plataforma no els permet mai subcontractar (27,1% enfront del 21,8% dels homes) i són menys les que diuen que això està permès sempre (4,5% enfront del 9,8% dels homes), però, responen en major mesura que els homes a que es permet bastants vegades (36% enfront del 26,3%) i menys que només es permet algunes vegades (32,4% enfront del 42,1%). També per edats s'observen diferències, sent els majors de 36 els que més restriccions troben al respecte (el 31,3% manifesta que mai o gairebé mai els és permès davant el 20,4% dels joves). Per la seua banda resulten més habituals aquestes restriccions en els entorns urbans (67,3% mai o algunes vegades) que en els rurals (57,9%) i entre els qui tenen nivells educatius alts (65,4%) respecte dels de nivell educatiu mitjà (60,1%). Entre els sectors per activitat, els qui realitzen activitats professionals, si bé manifesten no podeu fer mai en un elevat 28,8%, també asseguren poder fer-ho sempre o bastants vegades el 44,3%, un percentatge superior a la mitjana. En canvi, els qui realitzen activitats no professionals només poden fer-ho sempre o bastants vegades en un 32,4% dels casos. En el sector del transport observem un percentatge ampli de treballadors que poden subcontractar

sempre o gairebé sempre (24,2%), però el 47,9% només pot algunes vegades i el 18,7% mai o gairebé mai, mentre que en el cas dels que presten serveis en ubicació del client no hi ha representació dels qui poden fer-ho sempre o gairebé sempre, el 55,6% diu poder fer-ho només de vegades i un 21,9% no pot fer-ho mai. Tanmateix, hem d'entendre que en aquests darrers casos, transport i serveis en ubicació del client, la mostra resultant és molt petita per poder extreure resultats concloents.

Respecte del tipus de treballador, els treballadors secundaris tenen significativament més restringida aquesta possibilitat que els treballadors marginals i que els treballadors principals (el 33% diu poder fer-los sempre o bastants vegades, davant el 46,3% dels treballadors marginals i el 37,5% dels principals). Destaca, no obstant això, com entre els treballadors principals trobem un elevat percentatge dels qui diuen no poder subcontractar o substituir-se mai o gairebé mai (35,1%).

Finalment, en referència a la situació laboral, els autònoms poden subcontractar sempre o bastants vegades en un 41,1% dels casos, mentre que els empleats poden fer-ho en un 36,4%. A més, només el 14,5% dels empleats té prohibit subcontractar la seua activitat

"El 38,2% dels autònoms té prohibit subcontractar o contractar substituïts"

mentre que en el cas dels autònoms ens situem davant d'un 38,2%, el percentatge més elevat de la taula per a aquesta franja. Això no deixa de sorprendre perquè l'autònom hauria de disposar de molta més llibertat per dur a terme el seu negoci.

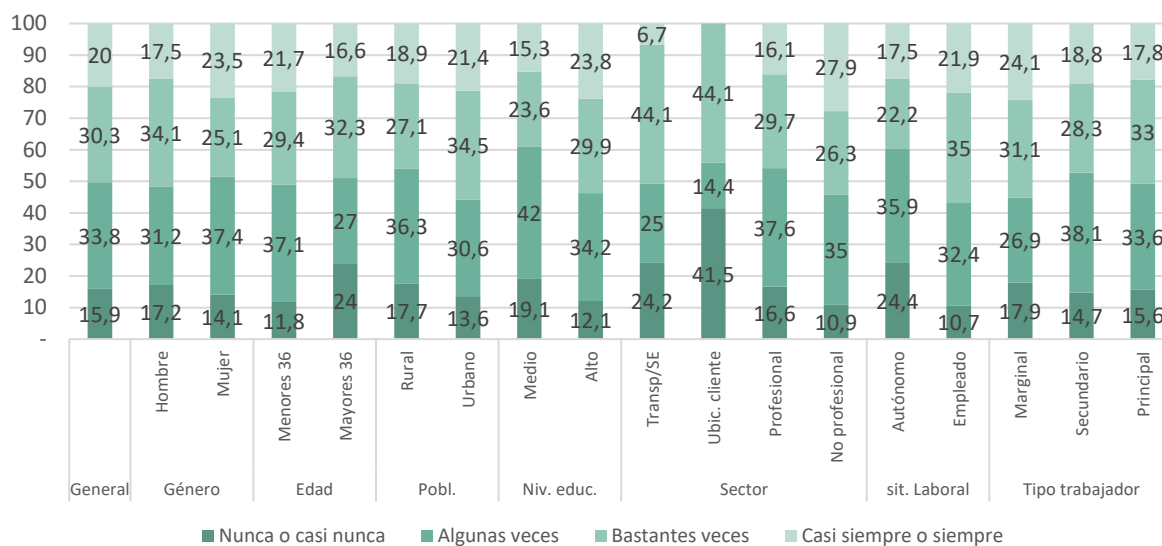
Si entenem que la restricció de subcontractar suposa un índex de laboralitat, atès que en un 58,9% la plataforma limita aquesta llibertat de forma habitual, podem estar parlant d'uns 93.984 treballadors per compte propi que haurien de ser reclassificats¹⁷.

6.2.5 Formació oferta per la plataforma

Una qüestió que també resulta rellevant per a aquest informe és la de la formació oferta per les plataformes. Aquí començarem parlant dels **cursos introductoris per a treballadors acabats d'incorporar**.

¹⁷ Per a obtenir aquesta xifra hem partit de les dades del cens de població de la Comunitat Valenciana (Institut Valencià d'Estadística, 2022). A partir de la xifra d'habitants d'entre 16 i 65 anys (el nostre univers) hem estimat el nombre de treballadors de plataformes (a partir del 12,87% obtingut en la nostra enquesta), del nombre obtingut hem estimat el nombre de treballadors de plataformes autònoms (segons les nostres dades, un 37% dels treballadors de plataformes digitals). Finalment, hem pres el percentatge de treballadors de plataformes autònoms que assenyalen no poder subcontractar o contractar substituïts mai o només algunes vegades (58,9%) i l'hem aplicat a l'última xifra que havíem estimat (el nombre de treballadors de plataformes autònoms).

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



Segons les respostes de les persones enquestades, veiem com a poc més de la meitat (50,3%) responen que les plataformes ofereixen sempre (20%) o prou vegades (30,3%) formació per als treballadors que comencen a fer servir la plataforma, una tercera part diu que això succeeix només algunes vegades (33,8%) i només el 15,9% diuen que aquests no s'ofereixen mai o gairebé mai. Pel que podem observar com aquest tipus de cursos es troben bastant estesos, encara que no és estrany que no s'oferisquen.

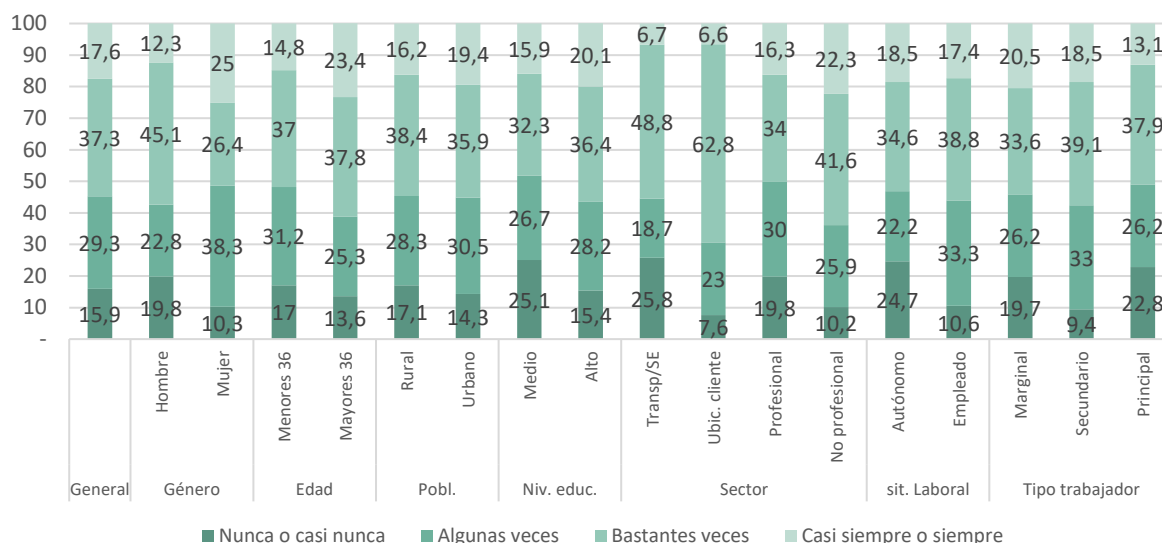
Endinsant-nos en els diferents perfils, no observem tampoc en aquest cas grans diferències. No obstant això, crida l'atenció com els treballadors en entorns rurals si manifesten disposar menys d'aquests cursos que els urbans (46% enfront del 55,8%), així com els treballadors de nivell educatiu mitjà respecte dels de nivell educatiu elevat (38,8% enfront del 53,8%). Destaca també com els majors de 36 anys diuen en un 24% dels casos no disposen mai o gairebé mai d'aquests cursos.

Respecte dels sectors per activitat, les plataformes dedicades a activitats no professionals ofereixen aquests cursos en major mesura que les dedicades a activitats professionals (en el primer cas, un 54,2% respon que hi ha cursos sempre o bastants vegades, enfront del 45,8% del segon cas).

Finalment, atenent la situació laboral, els autònoms disposen d'aquesta possibilitat en bastant menor grau que els empleats (el 56,9% dels empleats responen que aquests cursos estan presents sempre o bastants vegades, enfront del 39,7% dels autònoms).

Per entendre més l'abast de les actuacions formatives per part de les plataformes, hem preguntat als enquestats si les plataformes **ofereixen cursos d'actualització o de millora en l'acompliment de les tasques**.

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



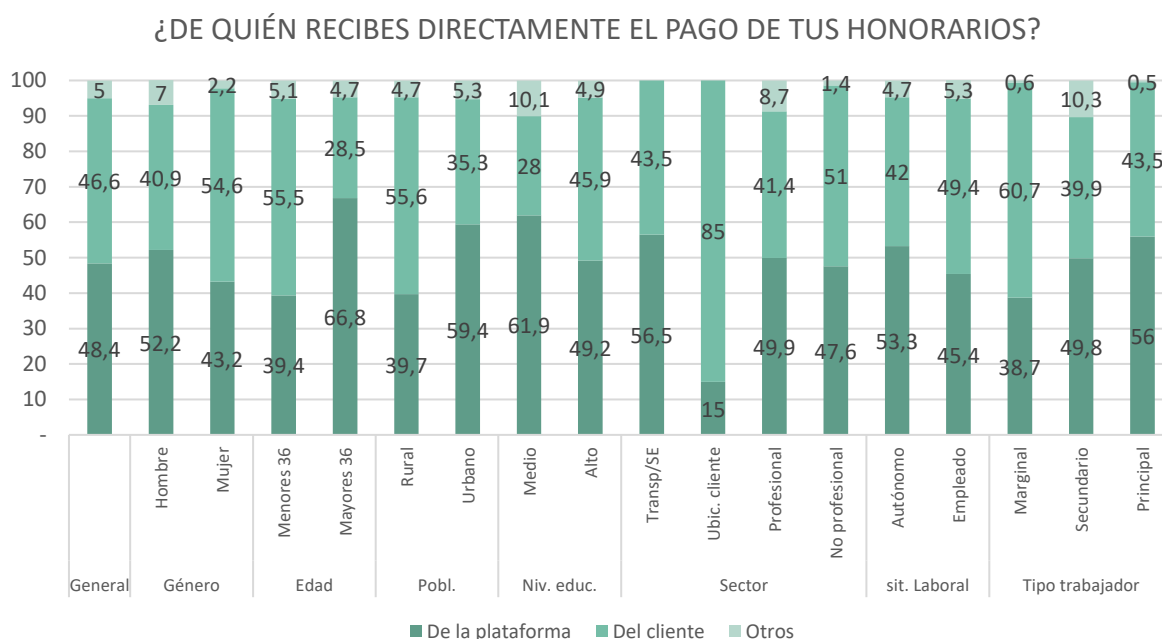
Novament, les dades semblen revelar que la majoria de les plataformes ofereixen algun tipus de curs en aquest sentit. De fet, més de la meitat dels enquestats (54,9%) responen que les plataformes sempre o gairebé sempre ofereixen aquests cursos (17,6%) o bé ho fan bastants vegades (37,3%), mentre que un 29,3% s'han trobat amb aquests cursos alguna vegada i un 15,9% diuen que mai o gairebé mai els han ofert aquesta formació. Igualment, aquest any les dades són molt similars a les de l'any anterior, tot i que hi ha hagut un lleuger augment dels qui diuen que el 2022, a costa d'un descens de més de cinc punts entre els qui deien només disposar-ne algunes vegades (36% el 2022). Per tant, podem dir que amb relació a la formació un cop iniciat el treballador a la plataforma, la seua disposició està generalitzada.

En relació amb el gènere, podem observar com les dones responen bastant més que els homes que disposen sempre o gairebé sempre d'aquest tipus de cursos (el 25% d'elles enfront del 12,3% d'ells), mentre que els homes indiquen majoritàriament disposar-ne prou vegades (45,1%) i significativament mai o gairebé mai (19,8%). Segons l'edat, els majors de 36 manifesten comptar amb aquests cursos sempre o bastants vegades en major proporció que els joves (61,2% enfront del 51,8%), i també ocorre el mateix entre els que disposen d'un nivell educatiu alt i els que tenen un nivell educatiu mitjà (56,4% i 48,2%), de fet, aquests últims diuen no disposar d'aquesta formació mai o quasi mai una de cada quatre ocasions (25,1%). Pel que fa al tipus d'activitat, es pot apreciar com en el sector no professional aquests cursos són més freqüents, amb un 22,3% de treballadors que afirmen que sempre o gairebé sempre les plataformes aporten aquesta formació i un 41,6% que ho fan bastants vegades.

En el cas dels autònoms veiem com, malgrat que el 24,7% no rep mai o gairebé mai cursos sobre com exercir la seua feina, un 53,1% si disposa d'aquests cursos sempre (18,5%) o bastants vegades (34,6%). Oferir formació per part de la plataforma als autònoms pot arribar a ser considerat un índex de laboralitat, puix atenent el cas es pot entendre com una formació pròpia de qui instrueix el mateix empleat (SSTSJ de Madrid de 28 de desembre de 2008, rec 4883/2005 i de 23 de febrer de 2009 rec. 220/2009). En aquest sentit, podríem estar parlant de 87.729 persones que haurien de ser reclassificades com a treballadors per compte d'altri¹⁸.

6.3 Pagament de les remuneracions

Una qüestió important en el marc de l'economia digital és el pagament dels honoraris, que no sempre es realitza de la mateixa manera. Per a això hem preguntat als enquestats qui realitza el pagament i qui determina el preu. En aquest sentit, ens interessa conèixer si el **pagament dels honoraris** els realitza directament el client a la persona treballadora o si és la plataforma qui cobra al client i posteriorment paga al treballador.



¹⁸ Per a obtenir aquesta xifra hem partit de les dades del cens de població de la Comunitat Valenciana (Institut Valencià d'Estadística, 2022). A partir de la xifra d'habitants d'entre 16 i 65 anys (el nostre univers) hem estimat el nombre de treballadors de plataformes (a partir del 12,87% obtingut en la nostra enquesta), del nombre obtingut hem estimat el nombre de treballadors de plataformes autònoms (segons les nostres dades, un 37% dels treballadors de plataformes digitals). Finalment, hem pres el percentatge de treballadors de plataformes autònoms que diuen disposar de cursos de formació proporcionats per la plataforma sempre o bastants vegades (53,1%) i l'hem aplicat a l'última xifra que havíem estimat (el nombre de treballadors de plataformes autònoms).

Veiem com per tercer any consecutiu augmenta el nombre dels qui diuen rebre els seus honoraris directament del client. Així, si el 2021 el 36,3% rebia el pagament del client, el

"El percentatge dels que cobren directament del client final torna a incrementar-se per tercer any consecutiu, però segueix sense ser majoritari"

2022 va augmentar al 40,7% i enguany se situa en el 46,6%. No obstant això, continua sent un percentatge menor que el de persones que reben el seu pagament per part de la plataforma (48,4%). A més, un 5% diu rebre el pagament d'un tercer diferent de la plataforma i del seu client final.

Respecte dels diferents grups, observem grans diferències entre ells i amb relació a les dades de 2022. Amb relació al gènere, els homes manifesten més significativament que reben els diners des de la plataforma (52,2%) o a través d'altres (7%), mentre que les dones ho fan directament del client amb més freqüència (54,6%), aquesta diferència no existia l'any passat quan tots dos gèneres tenien percentatges similars. Quant a l'edat dels subjectes, els majors de 36 anys reben el pagament de la plataforma en molta major mesura que els més joves (el 66,8% enfront del 39,4%), també en els entorns urbans és més habitual aquesta forma de percebre els honoraris (59,4%) que en els entorns rurals (39,7%), si bé en aquest últim cas no hi havia una diferència tan marcada l'any anterior. D'altra banda, segons el nivell educatiu, veiem com els treballadors de nivell mitjà varien significativament la seua situació si la comparem amb l'any anterior i amb la tendència actual. Així, reben la seua remuneració a través de la plataforma més que abans (61,9%, el 2022 eren el 54,9%) i en un destacat 10% per part d'un tercer, sent aquest any només el 28% (43,2% el 2022) els qui reben el pagament directament del client. Per la seua banda els qui tenen un nivell alt s'acosten més a la mitjana d'enguany (un 45,9% rep el pagament directament del client, un 49,2% de la plataforma i un 4,9% d'altres). Respecte dels sectors, veiem com el pagament a través d'altres diferents de la plataforma i el client es concentra en el sector professional amb un 8,7%, mentre que aquesta forma de pagament només està present en un reduït 1,4% en les activitats no professionals.

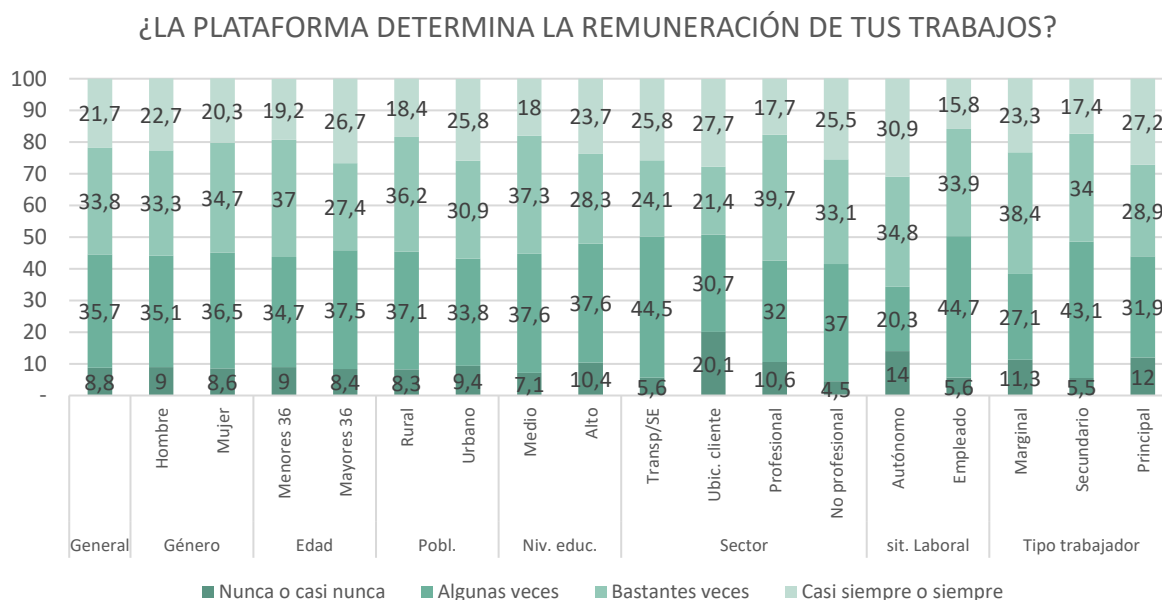
Finalment, encara que s'aproxima molt a la mitjana, cal esmentar que, en el cas dels autònoms, aquests cobren directament del client en menor proporció que els empleats (el 42% enfront del 49,4%).

Per completar aquesta informació cal saber fins a quin punt **la plataforma determina la remuneració** que rep finalment el treballador que opera a través d'ella.

Segons aquestes dades podem veure com la immensa majoria (91,2%) dels qui treballen en plataformes han vist alguna vegada determinada la seua remuneració per la plataforma, de fet, per a més de la meitat (55,5%) aquesta pràctica succeeix sempre o

"El 91,2% han vist alguna vegada com la plataforma determina la seua remuneració"

bastants vegades. En aquest sentit es mantenen les dades respecte de l'any anterior, però, s'observa un increment important dels qui diuen que la plataforma determina sempre o gairebé sempre la seua remuneració (el 13,4% el 2022, el 21,7% el 2023) en detriment dels qui diuen que ho fa bastants vegades (un 39,8% el 2022, un 33,8% el 2023).



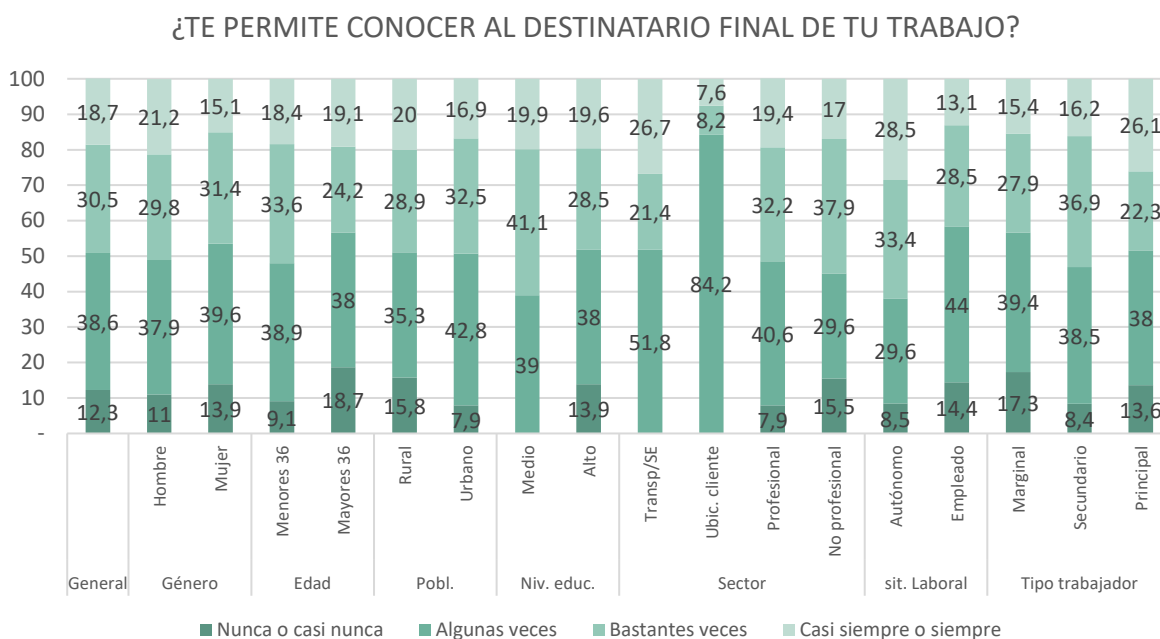
Respecte dels diferents grups, no veiem especials diferències, si bé en el cas dels majors de 36 anys, els qui resideixen en entorns urbans i entre els qui tenen un nivell educatiu alt hi ha més incidència a que la plataforma determine sempre o quasi sempre la seua remuneració (26,7%, 25,8% i 23,7% respectivament) que per a la resta. També els qui treballen en el sector no professional manifesten més aquesta opció (25,5%) i són alhora els qui menys diuen que això no succeeix mai o gairebé mai (4,5%).

De la mateixa manera que ja succeïa el 2022, constatem com en el cas dels autònoms la plataforma determina la seua remuneració en major mesura que en el cas dels empleats. De fet, aquest any la incidència és notablement més gran, car, si l'any passat un 55% dels autònoms contestaven que això ocorria sempre o bastants vegades, enguany responen d'aquesta manera el 65,7%, és més, el 30,9% diuen que això succeeix sempre o gairebé sempre. La falta de llibertat de l'autònom a l'hora de posar-li preu al seu propi treball, que ve imposat per la plataforma, suposa un indicador que ens trobem davant d'un possible ús fraudulent d'aquesta figura. Atenent aquest índex de laboralitat podem obtenir una xifra aproximada de 104.834 treballadors autònoms que haurien de ser reclassificats com a assalariats¹⁹.

¹⁹ Per a obtindre aquesta xifra hem partit de les dades del cens de població de la Comunitat Valenciana (Institut Valencià d'Estadística, 2022). A partir de la xifra d'habitants d'entre 16 i 65 anys (el nostre univers) hem estimat el nombre de treballadors de plataformes (a partir del 12,87% obtingut en la nostra enquesta), del nombre obtingut hem estimat el nombre de treballadors de plataformes autònoms (segons les nostres dades, un 37% dels treballadors de plataformes digitals). Finalment, hem pres el percentatge de treballadors de plataformes autònoms que diuen disposar de cursos

6.4 Relació entre el client i el treballador de plataformes

Tenir la possibilitat de **conèixer el destinatari final del treball** és un factor que humanitza la tasca realitzada en plataformes i permet al treballador una millor comprensió de la seua activitat. Per la qual cosa interessa conèixer en quina mesura les plataformes permeten que aquest contacte succeeasca.



En aquest sentit, les dades mostren una lleugera tendència respecte de l'any anterior a limitar aquest contacte. Mentre el 2022, el 55,9% afirmaven que la plataforma ho permetia sempre (19,3%) o bastants vegades (36,6%), aquest any ho afirmen el 49,2% dels enquestats (sempre el 18,7%, bastants vegades el 30,5%). Això ha suposat un augment entre els qui diuen que aquest contacte es permet només algunes vegades (38,6% enfront del 31,9% el 2022), mantenint-se idèntic percentatge entre els qui diuen que mai es permet (12,3% per a tots dos anys).

Pel que fa al gènere, no observem grans diferències, si bé els homes manifesten tenir més contacte amb el client final que les dones (el 51% dels homes tenen això permès sempre o bastants vegades davant el 46,5% de les dones). Més cridaner és el cas dels segments per edat, on els joves coneixen el destinatari final amb més freqüència que els majors de 36 anys (52% enfront del 43,3%), destacant com en el cas dels majors aquest contacte no està permès mai o gairebé mai en un 18,7%. Pel que fa al lloc de residència, els qui diuen no tenir permès mai aquest contacte tenen una incidència significativament menor a la mitjana en els entorns urbans (7,9%). En relació amb el nivell d'estudis, és rellevant com ningú amb estudis mitjans respon amb un mai o gairebé mai a la pregunta (el 2022 ho

de formació proporcionats per la plataforma sempre o bastants vegades (65,7%) i l'hem aplicat a l'última xifra que hàviem estimat (el nombre de treballadors de plataformes autònoms).

feia el 10,9%), mentre que el 61% (60% el 2022) responen poder fer-ho sempre o bastants vegades, per la qual cosa aquest grup en concret s'allunya bastant de la tendència general.

Si ens fixem ara en els sectors per activitat, hi ha una menor incidència en el sector no professional dels qui diuen tenir això permés només algunes vegades (29,5%) però més gran entre els qui diuen no tenir-ho permés mai (15,5%). Respecte del tipus de treballador, els treballadors secundaris compten amb aquesta possibilitat en major mesura que la resta (53,1% enfront del 43,3% dels marginals i el 48,4% dels principals).

Pel que fa a la situació laboral, si bé els autònoms que diuen poder conèixer el destinatari sempre o bastants vegades ha disminuït lleugerament enguany (61,9% davant el 63,5% l'any anterior), augmenta el percentatge dels qui diuen tenir això permés sempre o gairebé sempre (28,5% el 2023, 24,3% el 2022) i disminueix entre els qui no ho tenen permés mai o gairebé mai (8,5% el 2023, 14,9% el 2022), per la qual cosa en termes generals la tendència entre els autònoms és a que siga més habitual poder conèixer el destinatari final. Els empleats per la seua banda són els qui menys compten amb aquesta possibilitat (un 41,6% diu poder fer-ho sempre o bastants vegades, davant el 53,8% de l'any anterior), responent significativament més que la resta que només tenen permés aquest contacte algunes vegades (44%).

6.4.1 Sistema reputacional

Els sistemes de valoració per part del client poden suposar un factor molt rellevant per a l'ocupabilitat, la millora de les condicions i de les oportunitats de treball, o ja simplement per al propi benestar i salut de la persona treballadora. En el context del treball en plataformes digitals, aquesta valoració cobra una especial importància, atesa la immediatesa, publicitat i facilitat que solen caracteritzar-se els sistemes reputacionals digitals. En moltes ocasions aquests sistemes permeten als clients realitzar valoracions abusives que no corresponen realment a un judici d'acord amb la qualitat del servei i característiques del treball realitzat. Per això, hem preguntat a les persones que treballen en plataformes digitals fins a quin punt consideren que **els clients abusen de l'avaluació dels seus serveis**.

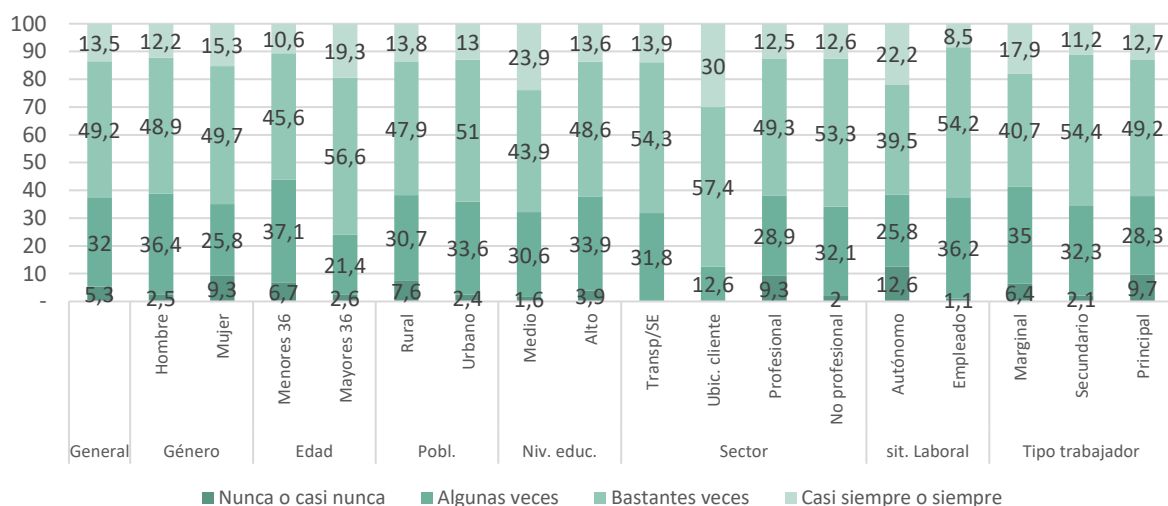
Podem observar com els enquestats afirmen majoritàriament que els clients abusen de

"S'ha incrementat en percentatge dels qui diuen que els clients realitzen un ús abusiu de les valoracions"

les valoracions. En efecte, un 62,7% afirmen que s'abusa sempre (13,5%) o amb bastant freqüència (49,2%), un 32% només algunes vegades i un reduït 5,3% que no es fa un ús abusiu mai o gairebé mai. Aquestes dades són una cosa pitjor que les de l'any anterior, quan el 56,1% deia que hi havia un abús sempre o bastants vegades i el 10,2% deien que això no

succeïa mai o gairebé mai, és a dir, l'abús de la valoració del servei s'ha tornat més habitual.

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



Entre els diferents perfils, les dones manifesten un ús abusiu de la valoració del client sempre o bastants vegades lleugerament en major mesura que els homes (el 65% enfront del 61,1%), però, són més les que diuen que això no succeeix mai que en el cas d'ells (9,3% enfront del 2,5%). Si ens fixem per edats, resulta evident que els majors de 36 anys responen més que els joves a què aquests abusos són habituals, concretament gairebé un de cada cinc (19,3%) diuen que aquests abusos es produeixen sempre, i més de la meitat (56,6%) que es produeixen bastants vegades, amb un 2,6% que afirmen que no es produeixen mai o gairebé mai.

Respecte al nivell educatiu dels individus, els qui tenen un nivell mitjà diuen apreciar aquest abús en major mesura. Gairebé un de cada quatre (23,9%) afirmen que els clients abusen sempre o gairebé sempre de l'avaluació i només l'1,6% diu que no succeeix mai o gairebé mai, mentre que entre els qui tenen un nivell educatiu alt es mantenen percentatges similars a la mitjana. Amb relació als sectors, els no professionals acusen més l'abús de les valoracions del client que els professionals, un 65,9% dels no professionals diuen que s'abusa sempre o bastants vegades i un 2% que no s'abusa mai o gairebé mai, mentre que en els professionals els percentatges són del 61,7% i 9,3% respectivament. També entre els treballadors secundaris és més habitual percebre aquesta sensació d'abús que a la resta.

Finalment, en relació amb la situació laboral, veiem com els autònoms responen en prou major mesura que els empleats que aquests abusos o bé es produeixen sempre (22,2% dels autònoms enfront del 8,5% dels empleats) o bé no es produeixen mai (12,6% enfront de l'1,1%).

7. MOTIVACIONS PER TREBALLAR EN PLATAFORMES

7.1 Importància dels diferents motius per treballar en plataformes

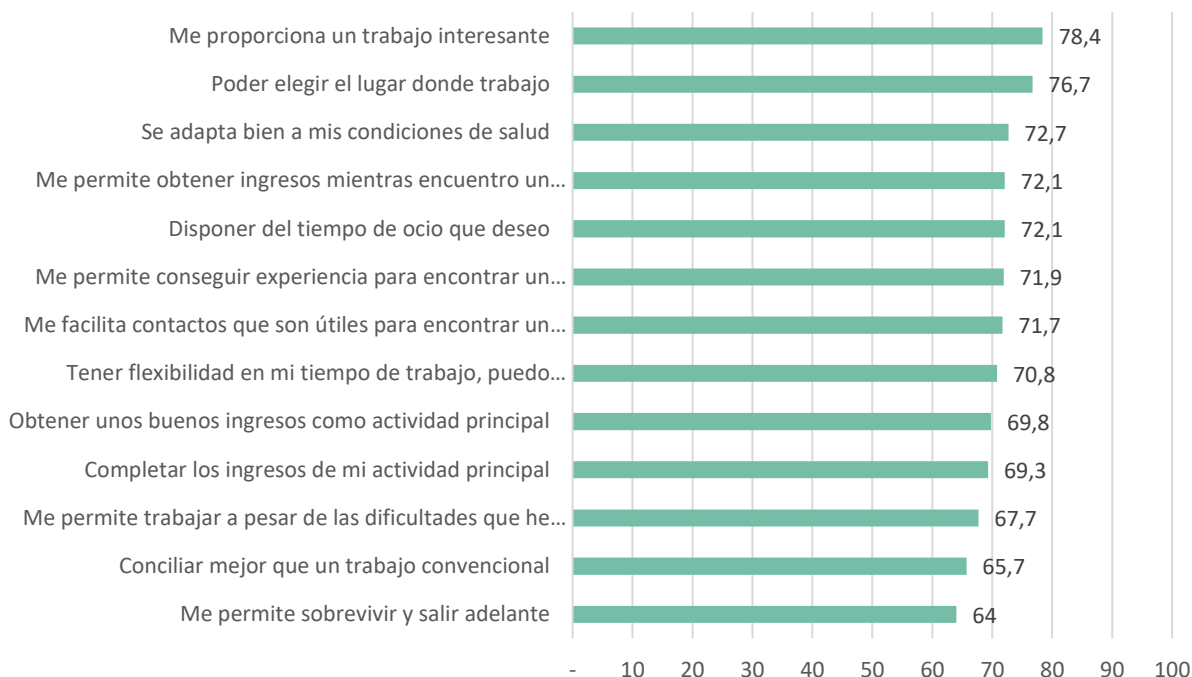
7.1.1 Visió general dels motius

Hem obtingut informació sobre els elements motivadors dels treballadors de plataformes. Per això, hem demanat als enquestats que indiquen el nivell d'importància que tenen cadascun dels aspectes presentats per treballar en plataformes digitals. L'escala de resposta és (1) gens important, (2) poc important, (3) bastant important i (4) molt important. Per tal de facilitar l'anàlisi de les dades hem agrupat les respostes a Bastant o molt important i Res o poc important. Els motivadors presentats són els següents:

1. Tenir flexibilitat en el meu temps de treball, puc triar quantes hores treballo i quan.
2. Poder triar el lloc on treballo.
3. Obtenir uns bons ingressos com a activitat principal.
4. Completar els ingressos de la meua activitat principal.
5. Disposar del temps de lleure que desitge.
6. Conciliar millor que un treball convencional.
7. S'adapta bé a les meues condicions de salut.
8. Em permet sobreviure i eixir endavant.
9. Em proporciona un treball interessant.
10. Em permet aconseguir experiència per trobar una millor feina.
11. Em permet obtenir ingressos mentre trobe un nou treball o estudi.
12. Em facilita contactes que són útils per trobar una millor feina.
13. Em permet treballar malgrat les dificultats que he tingut per trobar una feina convencional.

En aquesta ocasió, l'ordre de prioritats segons la importància concedida pels enquestats es presenta a la taula següent.

IMPORTANCIA DE LOS MOTIVADORES



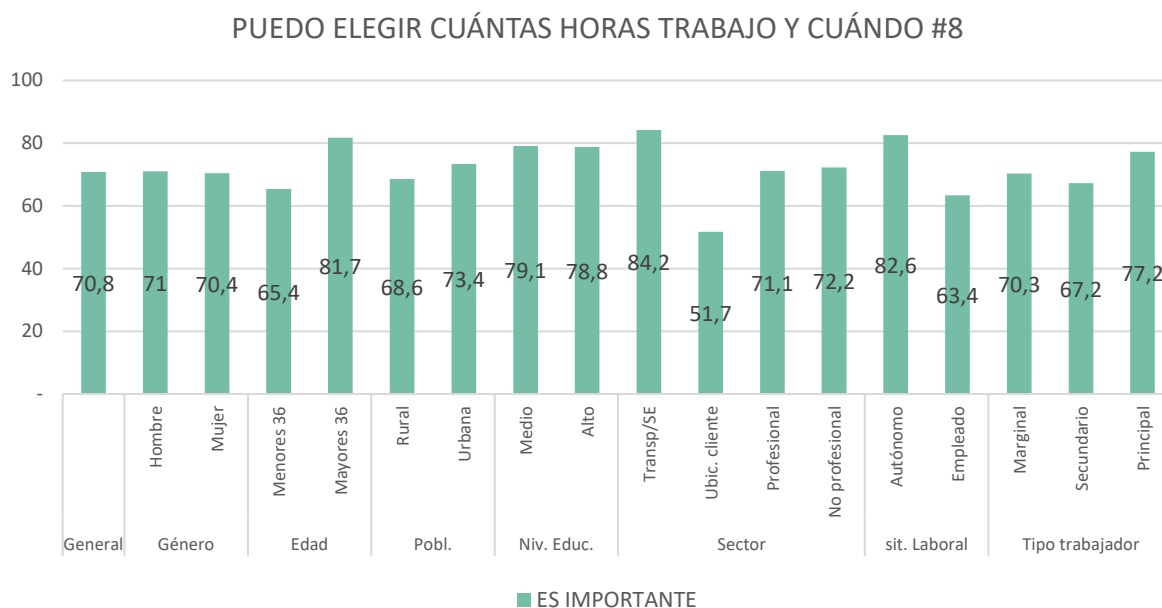
A la vista dels resultats cal assenyalar, si comparem els resultats amb els de l'onada de l'any 2022, que la importància concedida als diferents indicadors és, en tots els casos, molt elevada, assolint els percentatges de les respostes molt o bastant important uns nivells que van de 78,4% al 64% dels enquestats, rang molt similar al de l'any anterior (79% a 68,2%). Es constaten variacions en l'ordre dels motius que comentarem més endavant.

En els propers apartats vam analitzar amb detall els resultats obtinguts per a cada factor motivador considerat, organitzant-los en les principals categories de motivació.

7.1.2 Motivadors relacionats amb la flexibilitat

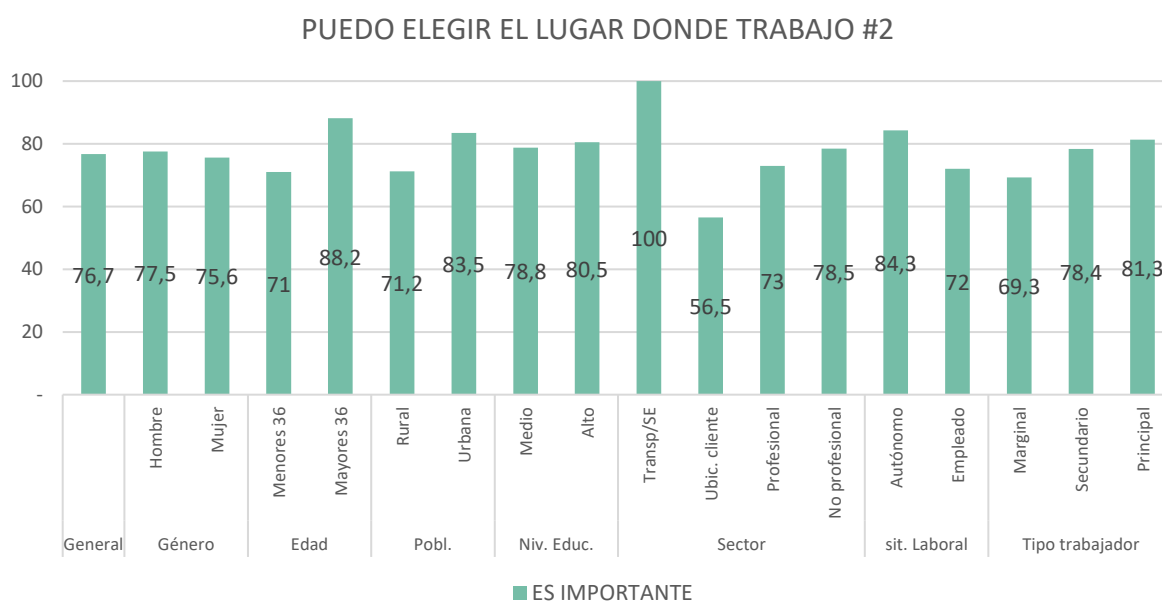
Flexibilitat en el meu temps de treball, puc triar quantes hores treballo i quan. (#8)

En aquesta edició la valoració concedida a la flexibilitat temporal en el rànquing de motius assoleix un 70,8% (lloc #8) mentre que el 2022 estava en el lloc #1 amb un 79% d'importància i l'any 2021 ocupava el lloc #4 (71,2%). L'anàlisi diferencial mostra que aquest element de motivació és més fort per al grup de major edat, els de nivell educatiu alt i els treballadors autònoms en comparació amb els empleats.



Puc triar el lloc on treballe. (#2)

La valoració concedida en aquesta edició a aquest motivador és molt elevada (76,4% donen una valoració alta, posicionant-lo en el #2 del rànking). El 2022 aquest motiu va rebre una valoració alta del 71,3% posicionant-se en el #9 i el 2021 es va situar en el #1 amb un 72,7% de valoracions elevades. L'anàlisi en funció de les agrupacions demogràfiques mostra una major valoració dels treballadors de més edat (>36 anys) i dels autònoms.

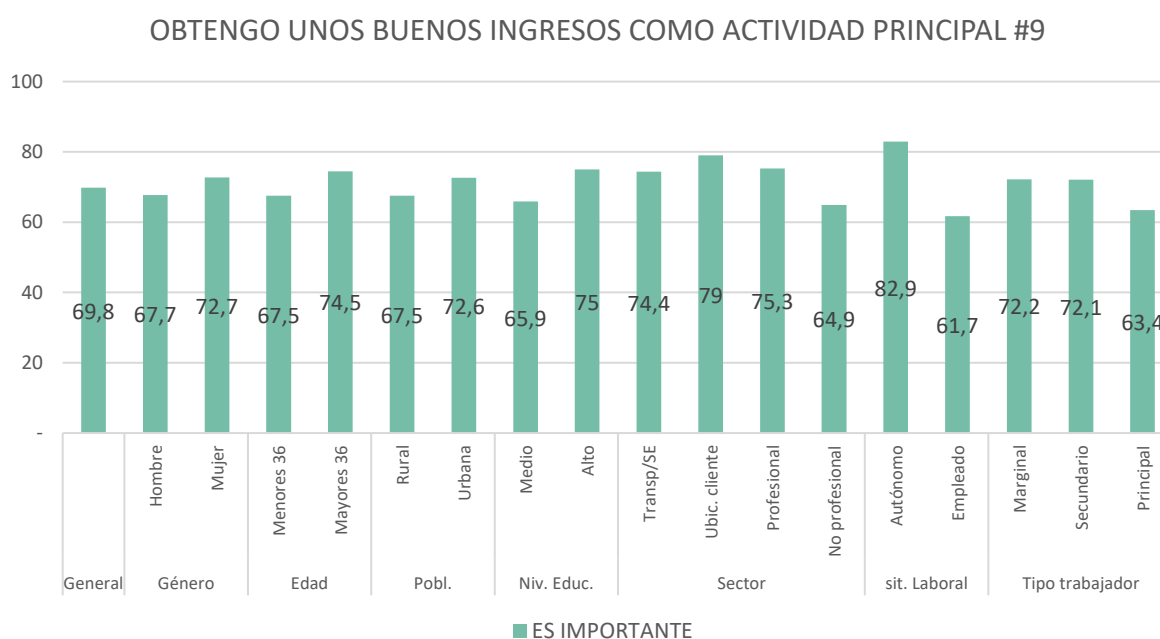


7.1.3 Motivadors basats en aspectes econòmics

Una font de motivació per dur a terme una determinada activitat laboral és la econòmica i aquesta motivació habitualment es concreta en l'aspiració d'obtenir uns bons ingressos econòmics com a activitat laboral principal. De tota manera, ateses les característiques del treball en plataformes, l'anàlisi de la motivació econòmica s'ha de dur a terme contemplant, la que es refereix a l'obtenció d'ingressos com a activitat principal, com a d'altres, que permeten obtenir ingressos complementaris a una altra activitat, o són uns ingressos que permeten mantenir un mínim d'ingressos en situacions més o menys transitòries. En aquest apartat analitzarem la força motivadora de cadascuna d'aquestes situacions.

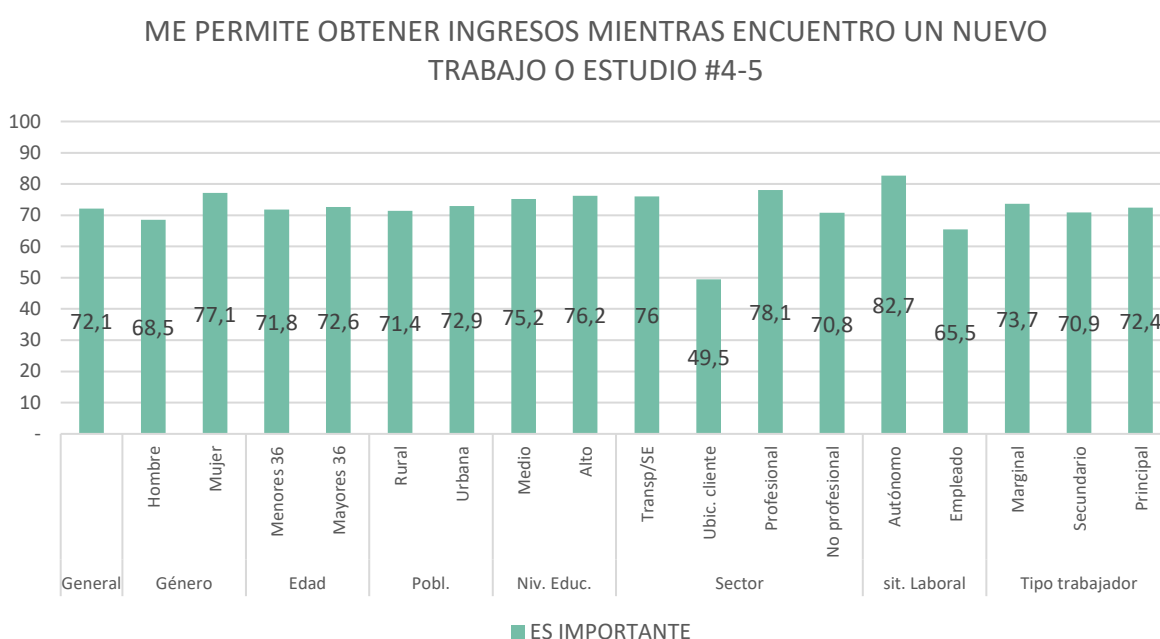
Obtinc uns bons ingressos com a activitat principal (#9)

En aquesta edició el motiu "*obtinc uns bons ingressos com a activitat principal*" se situa en el rànquing #9 amb un 69,8% de valoracions elevades. L'any passat, es va situar en el #10 del rànquing amb un 71,2% i el 2021 es va situar en el lloc #13 del rànquing amb un percentatge que només va assolir un 56,9% de treballadors de plataformes. Es constata doncs una lleugera tendència a l'alça en la valoració d'aquest motiu el que mostra que el treball en plataformes es va considerant cada vegada més una font d'ingressos principal. En aquesta edició, valoren més aquest element motivador els que tenen estudis alts, i el que treballen com a autònom.



Em permet obtenir ingressos mentre trobe un nou treball o estudi (#4-5)

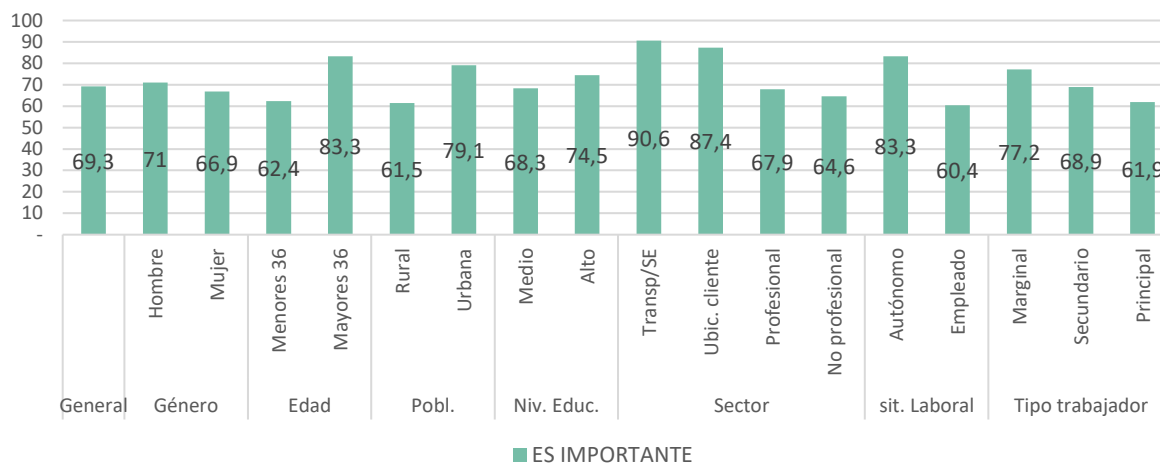
Un altre tipus de motius econòmics que porten a treballar en plataformes tenen també clar interès. En concret, el motiu *"Em permet obtenir ingressos mentre trobe un nou treball o estudi"* reflecteix una situació de clar interès. En la present edició aquest motiu s'ubica en 4/5 lloc (amb un 72,1% d'enquestats que el declaren molt o bastant important, retrocedint un lloc sobre l'any anterior (#3, amb un 73,2%) encara que millorant la ubicació de 2021 (#6 amb un 70,4%). L'anàlisi diferencial per sub-agrupament de la present edició mostra com els treballadors autònoms valoren aquest aspecte significativament més que els que treballen per compte d'altri.

***Em permet completar els ingressos de la meua activitat principal (#7)***

Un altre motivador del treball en plataformes és que *"permet completar els ingressos de la seua activitat principal"*. En l'edició d'enguany un 69,3% ha valorat aquest motivador com a bastant o molt important en el lloc #10 del rànking. El 2022 es va situar en el lloc #7 (amb un 72,4%) i el 2021 es va situar en el #8 amb un 68,9%. Són els treballadors de plataforma de més edat (>36 anys) els qui valoren en major mesura aquest motiu, la qual cosa viuen en hàbitats urbans, els de nivell d'estudis alt i els treballadors autònoms.

ME PERMITE COMPLETAR LOS INGRESOS DE MI ACTIVIDAD PRINCIPAL

#10

*Em permet sobreviure i eixir endavant (#13)*

Aquest tipus de feina resulta motivadora per a moltes persones perquè els "permet sobreviure i eixir endavant". Gairebé dos terços (64%) diuen que aquest aspecte és molt o bastant important, tot i que en aquesta edició s'ubica en l'últim lloc del rànquing (#13). L'any passat, aquest motiu va ser important per al 70,6% i es va situar al lloc #11 del rànquing mentre que l'any 2021 (durant l'última fase de la pandèmia) es va situar en el #2 del rànquing amb un 72,3% d'enquestats que li concedien un valor important. Durant la present edició són els que viuen en zones urbanes i els que treballen com a autònoms els qui presenten percentatges més elevats d'enquestats que valoren aquest motiu per treballar en plataforma.

ME PERMITE SOBREVIVIR Y SALIR ADELANTE #13

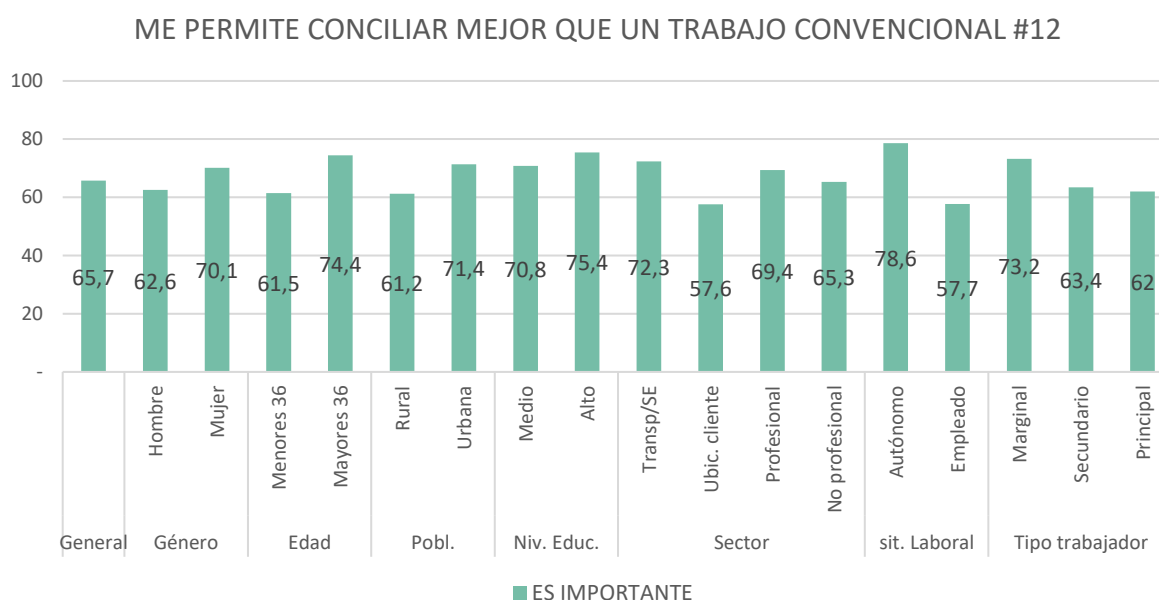


7.1.4 Motivadors relacionats amb la compatibilitat amb circumstàncies personals i familiars

Hem indagat també sobre la importància que els enquestats concedeixen a motivadors relacionats amb aquest tipus de treball derivats de la conciliació i de la compatibilitat amb altres aspectes i circumstàncies personals.

Em permet conciliar millor que un treball convencional (#12)

En primer lloc, presentem les dades referides al motiu "*Em permet conciliar millor que un treball convencional*". Aquest motiu ha perdut importància en aquesta última edició situant-se en el lloc #12 del rànquing amb un 65,7% que li concedeix bastant o molta importància motivadora. El 2022, a aquest motiu se li va concedir molta més importància i es va situar en el lloc #4 del rànquing (73,2%) i el 2021 al lloc #3 amb un 71,5%.

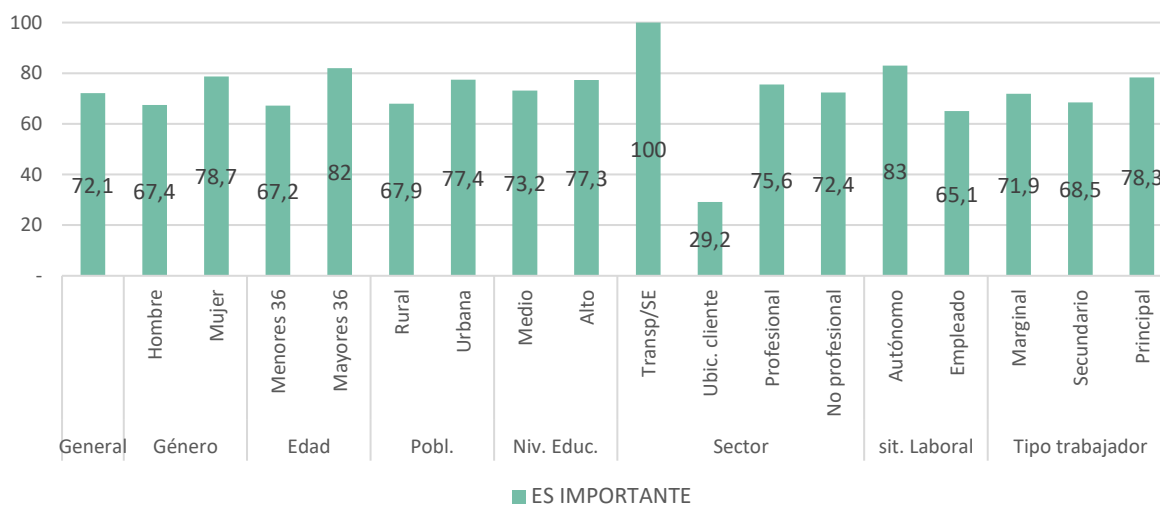


Si atenem a l'anàlisi diferencial per grups en la present edició veiem que valoren en major mesura aquest element motivador les persones majors de 36 anys, els de nivell d'estudis alt i els dels qui treballen com a autònoms.

Em permet disposar del temps de lleure que es desitja (#4-5)

Un altre aspecte que pot resultar motivador per a l'acompliment d'aquest tipus de treballs és el que pot *permetre disposar del temps de lleure que es desitja*. En aquesta edició, aquest element motivador s'ha ubicat en el lloc #4/5 del rànquing i l'assenyalen com a important un 72,1% dels enquestats. El 2022, se situa en el #6 del rànquing amb un 72,3%. Per la seua banda el 2021, es va situar en el #5 del rànquing (70,9%)

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

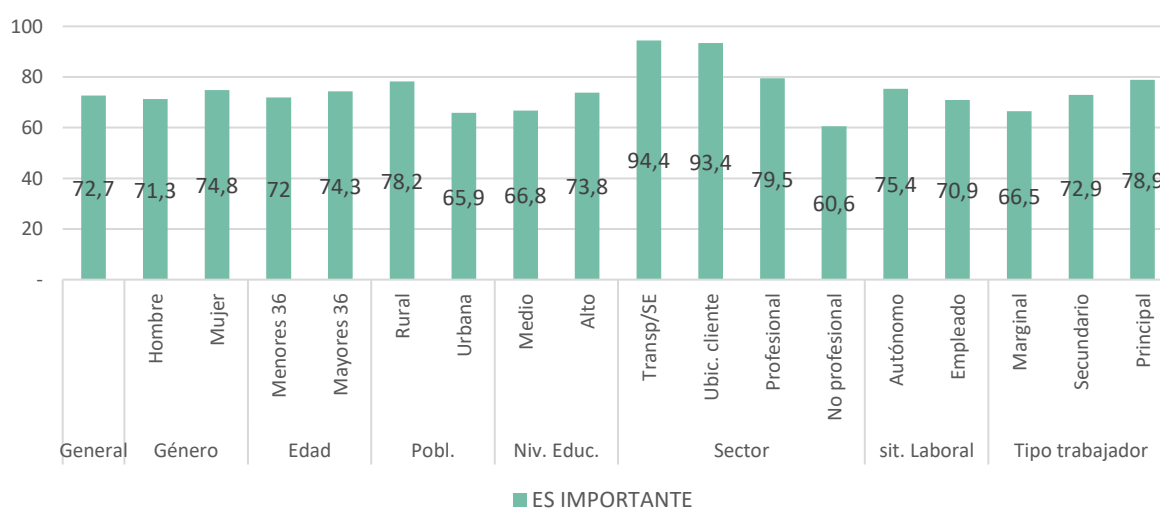


En la present edició les dones li donen més importància que els homes a aquest aspecte, també els majors de 36 anys, els de nivell d'estudis alt i els que treballen com a autònoms.

S'adapta bé a les meues condicions de salut (#3)

Finalment, en aquest apartat volem conèixer si el treball en plataformes permet una millor adaptació a les eventuais condicions de salut que dificultin el treball "convencional". És interessant assenyalar que aquest aspecte, ha rebut una valoració positiva del 72,7% dels enquestats situar-se en el #3 del rànding. L'any passat aquesta valoració no va ser tan positiva 71,8%; posició #8 en el rànding i el 2021 es va situar en el lloc #11 amb un 65% de valoracions positives.

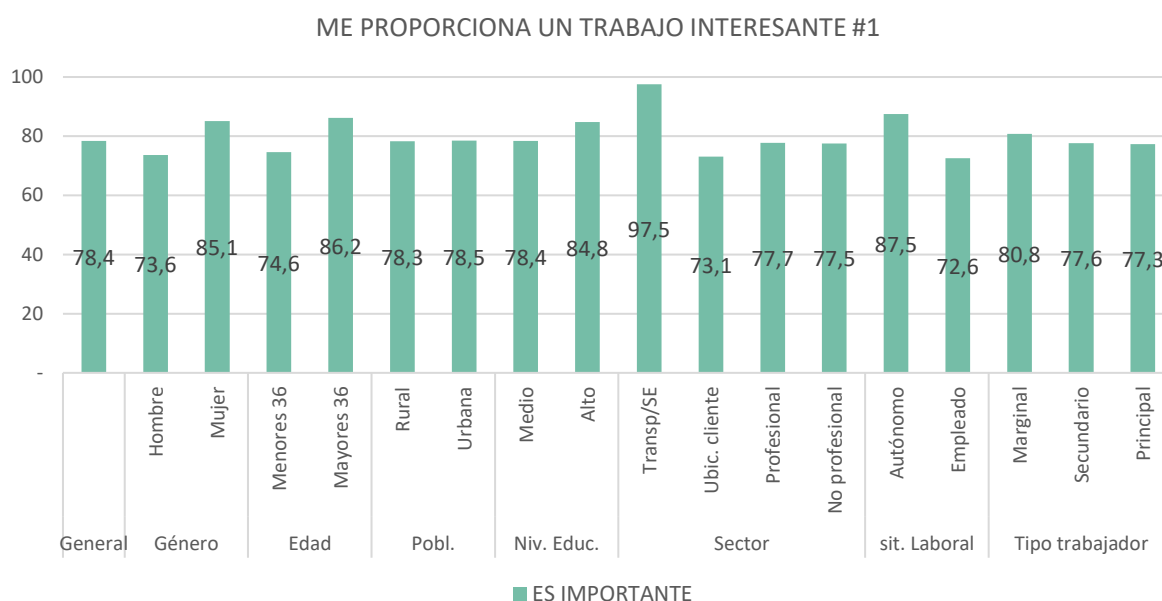
SE ADAPTA BIEN A MIS CONDICIONES DE SALUD #3



7.1.5 Motivadors intrínsecs i facilitadors de la carrera

Em proporciona un treball interessant (#1)

En aquesta edició el motiu que se situa en el #1 del rànkung és de caràcter intrínsec. Es ressalta que el treball en plataformes és interessant i a això li donen importància un 78,4% dels enquestats. El 2022 ja es va situar al #2, amb un 77,2% d'enquestats que el valoraven positivament. El 2021 se situava en el #7 del rànkung de llavors amb un 69,6% de valoracions positives.

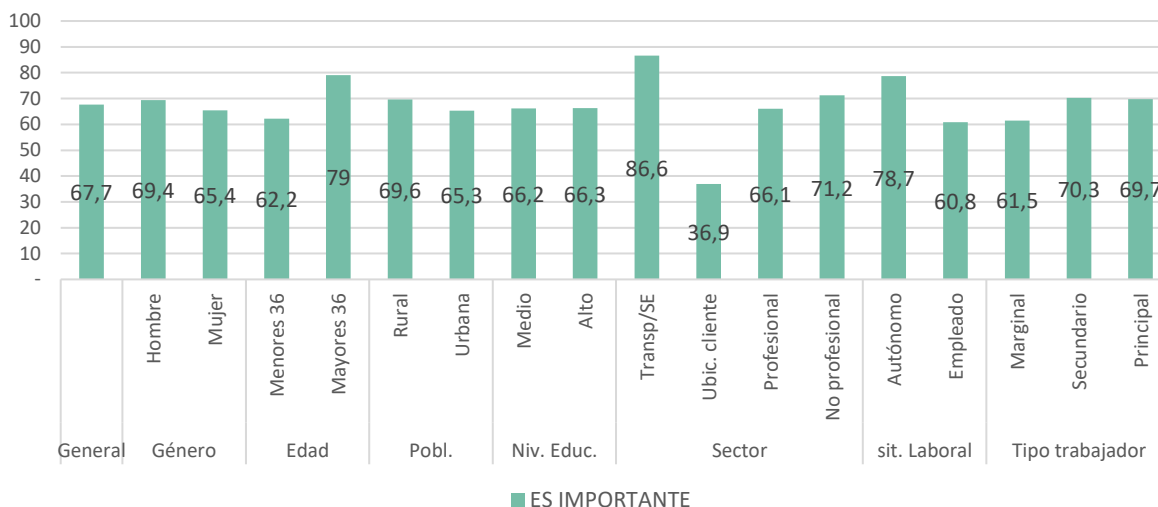


L'anàlisi diferencial indica que valoren més aquesta característica del treball les dones, les persones majors de 36 anys, els de nivell d'estudis alt i els treballadors autònoms.

Em permet treballar malgrat les dificultats que he tingut per trobar una feina convencional (#11)

Aquest element motivador fa referència a la funció del treball en plataforma com a facilitador per obtenir un treball alternatiu a l'ocupació convencional. L'interés d'aquest element se situa en els últims llocs (#11, valorant-lo positivament el 67,7% dels enquestats. Aquest aspecte ha retrocedit clarament respecte a la posició de l'any anterior (#5, amb un 72,4%) i s'ha situat gairebé en la posició ocupada el 2021 (#12 amb un 61,3%). Si analitzem les diferències significatives per grup constatem que són els majors de 36 anys i els autònoms els qui valoren en major mesura aquest aspecte.

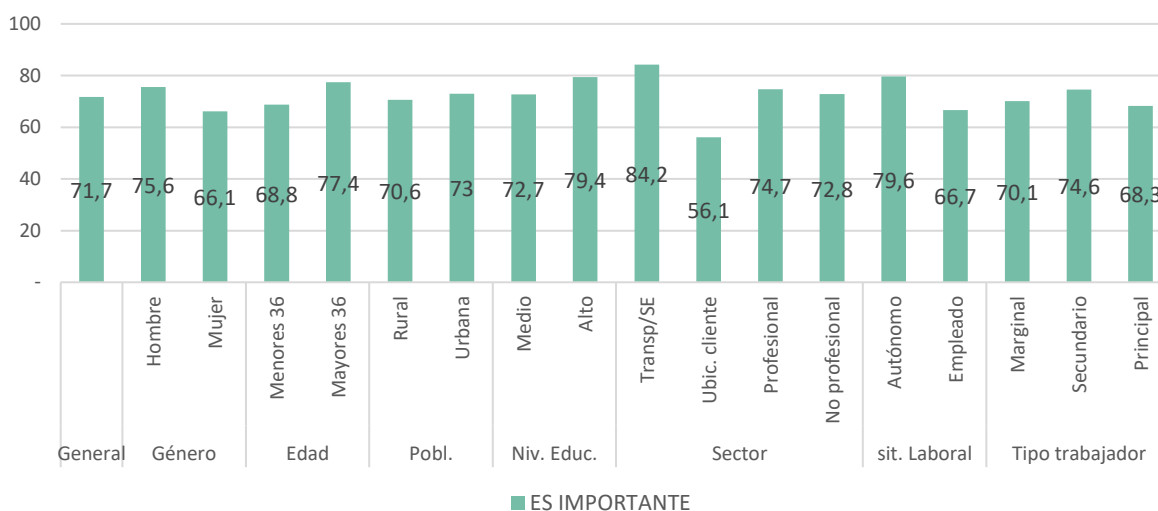
ME PERMITE TRABAJAR A PESAR DE LAS DIFICULTADES QUE HE TENIDO PARA ENCONTRAR UN TRABAJO CONVENCIONAL #11



Em facilita contacte que són útils per trobar una millor feina (#7)

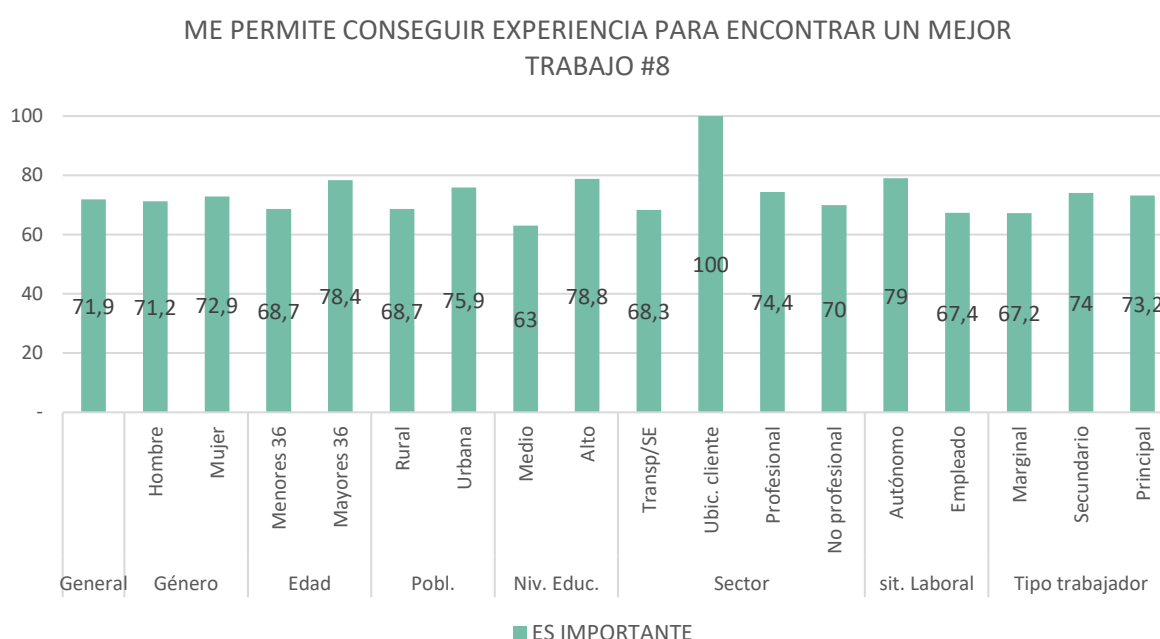
Un altre aspecte que segons els enquestats és valuós per desenvolupar la pròpia carrera laboral és el dels contactes socials o networking. Els treballadors de plataforma enquestats el 2023 situen aquest element motivador al #7 amb un percentatge d'eleccions positives del 71,7%. Constatem que aquest ha millorat en comparació amb la posició del 2022 (#12 amb un 70,4%). L'any 2021, el lloc en el rànquing va ser del #9 amb un percentatge del 67,4%.

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



Em permet aconseguir experiència per trobar una millor feina (#8)

Finalment, un altre factor relacionat amb la carrera laboral fa referència a les oportunitats que el treball en plataforma proporciona per aconseguir experiència que, al seu torn permeta l'obtenció d'un millor treball. Aquest aspecte s'ha situat el 2023 al lloc #8 amb un 71,9% de valoració positiva. El 2022 el lloc en el rànquing va ser el #12 amb un percentatge del 70,4%. L'any 2021 es va situar al lloc #10 amb un 65,1%. L'anàlisi diferencial assenyalava que els qui compten amb estudis de nivell alt són el qui més valoren aquest aspecte.

**7.1.6 Visió de síntesi**

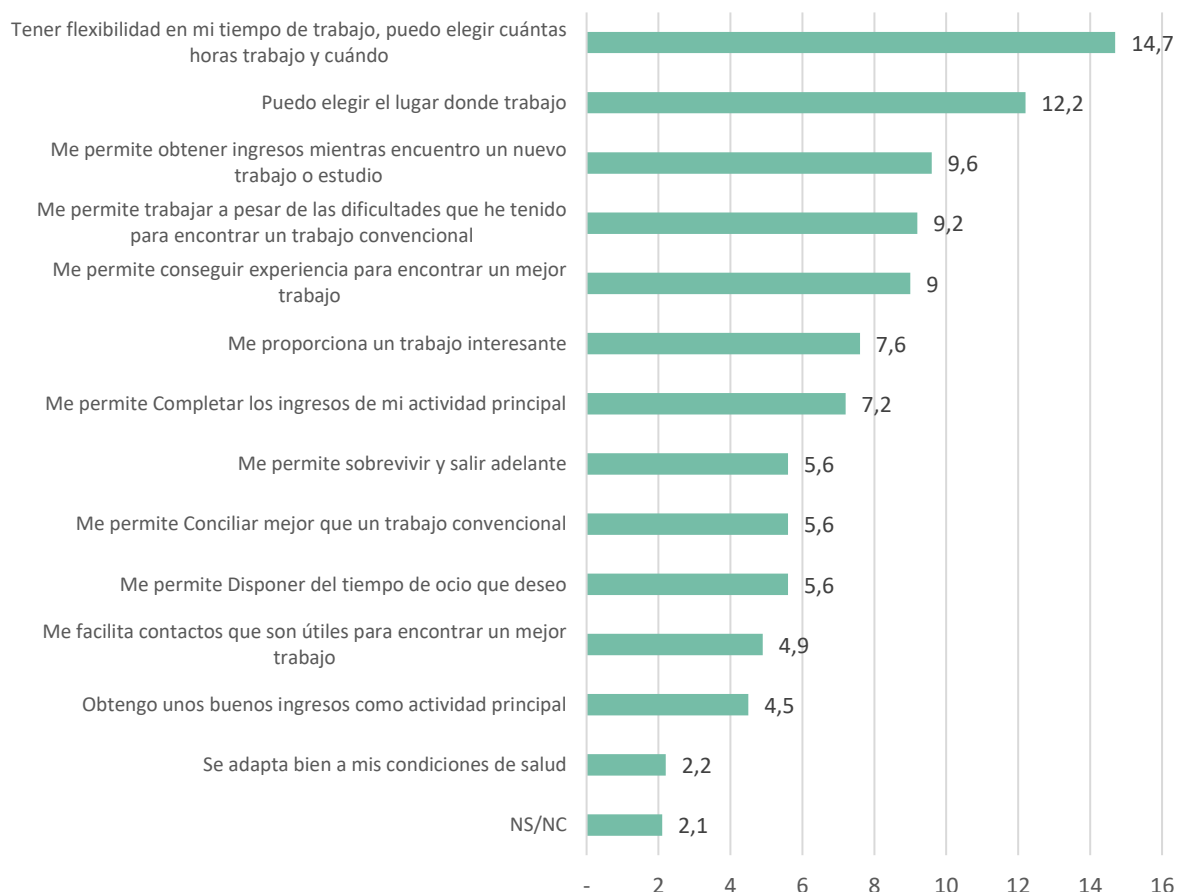
Per tal de clarificar en major mesura la importància relativa dels diferents motivadors hem afegit en aquesta edició una qüestió que demanava als treballadors en plataforma que triaren els 3 motius més importants i els ordenaren. Presentem a continuació l'ordre dels motivadors en funció de la prioritat establerta pels enquestats.

Aquests resultats mostren que la flexibilitat temporal i espacial són els dos motius primordials que es valoren amb més freqüència quan s'han de prioritzar el més importants, tot i que els percentatges que aconsegueixen no arriben al 15% i totes les opcions ofertes resulten elegides com a prioritàries. En l'ordre de prioritat, li segueixen motius relacionats amb les dificultats d'aconseguir una ocupació convencional (perquè ofereixen uns

"La flexibilitat espacial i temporal són els dos motius que es valoren com a primordials amb més freqüència"

ingressos, una activitat laboral o experiència que s'espera que milloren les possibilitats d'obtenir una feina). Només en el sisè lloc s'ubica el primer motivador intrínsec (em proporciona un treball interessant i és en el 12 lloc on s'ubica l'ítem obtinc uns bons ingressos com a activitat principal. La visió de conjunt d'aquest rànkung deixa clar que, d'una banda, del treball en plataformes es valora la seua flexibilitat espai-temporal i el seu paper complementari en relació amb els ingressos econòmics i també el seu paper subsidiari en situacions en què no resulta fàcil l'acompliment d'un treball convencional per no trobar-lo, per estar estudiant, per no comptar amb experiència, falta de contactes, etc. El treball en plataformes només per a un de cada vint treballadors aproximadament és prioritari pel que fa a la conciliació familiar i pel que fa a la disponibilitat del temps de lleure desitjat.

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



A la taula de síntesi presentem els principals resultats obtinguts de manera que es pot obtenir una idea més clara del que signifiquen a l'estadi actual d'implantació d'aquests tipus de treball.

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	

Pel que fa als aspectes sobre la *flexibilitat espacial i temporal*, s'observa una prioritització elevada, i si ens atenem a la importància concedida en els tres anys estudiats, s'observa un predomini a ocupar posicions elevades en el rànquing, amb oscil·lacions. Entenem que la pandèmia i postpandèmia poden haver jugat un paper important. Les persones més grans, amb nivells d'estudis alt, que viuen en hàbitat urbà i que treballen com a autònoms tendeixen a valorar en major mesura una o les dues característiques relacionades amb la flexibilitat.

Pel que fa als motivadors relacionats amb els *aspectes econòmics del treball*, la compensació com a ingrés principal no compta amb gaire importància quan es compara amb altres aspectes motivadors relacionats amb la compensació. En tots els rànquings ocupa les últimes posicions. De tota manera, s'observa una certa millora en l'evolució de la importància amb el temps. El paper complementari d'aquests ingressos, el que facilita altres activitats (pe. estudis) o el bàsic per sobreviure és el que es valora en major mesura. Pràcticament en tots aquests aspectes, són els autònoms els qui valoren en major mesura les qüestions relatives als ingressos econòmics, també predomina la valoració d'alguns aspectes en entorns urbans o en els qui tenen nivell alt d'estudis.

El tercer grup de motivadors fa referència a les facilitats que aquest tipus de treball pot oferir per *compatibilitzar la vida de treball i altres facetes de la vida*. No sembla que aquest tipus de treball siga prioritari per als treballadors de plataformes, tot i que ho van valorar de forma important en la pandèmia i postpandèmia. En el present any, se li ha concedit importància en adaptar-se millor a les condicions de salut dels treballadors. Aquests aspectes els valoren en major mesura els autònoms i els que tenen nivell d'estudis alt.

Finalment, hem atés una sèrie de característiques del treball que consideren el seu *valor intrínsec (treball interessant) o el seu valor instrumental per al desenvolupament laboral*. Un 7,6% posen aquest element motivador en el primer lloc i en general els enquestats en els últims dos anys l'han valorat en els primers llocs del rànquing. Aquestes dades, juntament amb el lleuger creixement de la importància d'aquest treball com a ingrés principal, podria suggerir la progressiva transformació d'aquest tipus de treballs. Pel que fa al valor instrumental d'aquest treball per aconseguir una millor ocupació (adquirint experiència, o contactes, o mantenint-se ocupat) els enquestats els concedeixen una importància mitjana en el rànquing, valorant més aquests aspectes els qui tenen un nivell d'estudis alt.

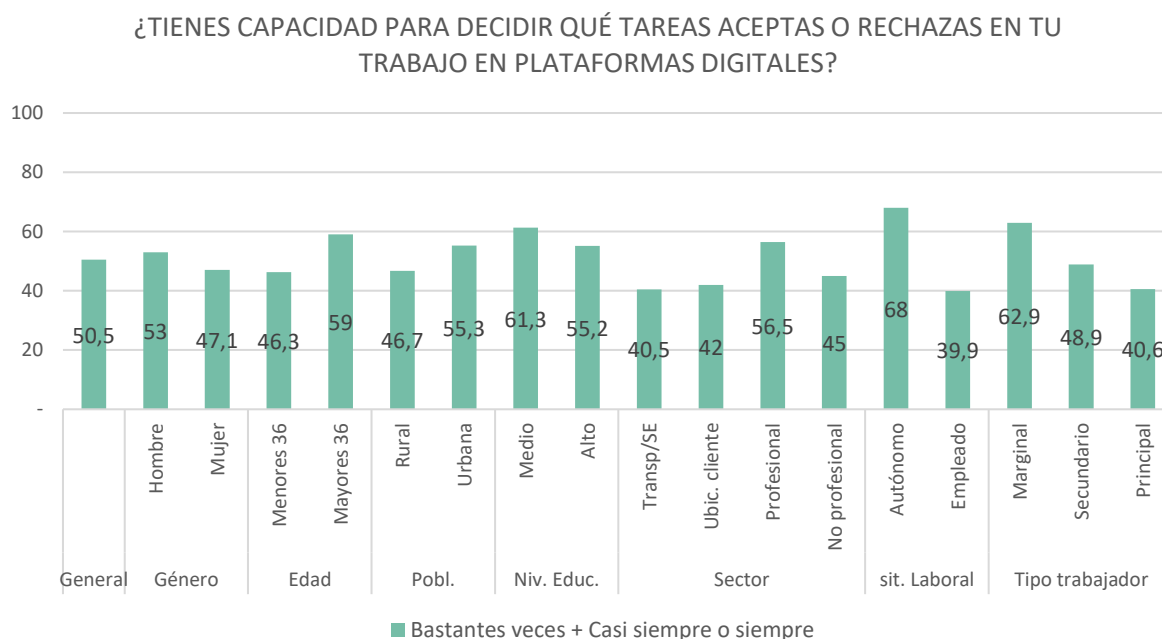
7.2 Capacitat de control sobre les tasques a realitzar i els temps de treball en el treball en plataformes.

7.2.1 Capacitat per acceptar o rebutjar les tasques que et demanen

L'autonomia i el control sobre diferents elements o factors del propi treball són característiques valorades pels treballadors i la seua absència pot incrementar l'estrés o els problemes de salut. Per aquesta raó hem plantejat, igual que en anteriors edicions, la capacitat del treballador de plataformes per decidir ***quines tasques accepta o rebutja en aquest tipus de treball***. Veiem que els treballadors de plataformes en aquest aspecte es divideixen pràcticament per meitats. Si comparem les dades d'aquesta edició amb les de l'anterior constatem un retrocés d'un 8% en aquest aspecte de l'autonomia laboral. De tota manera, hi ha diferències importants en funció de les diferents agrupacions que hem

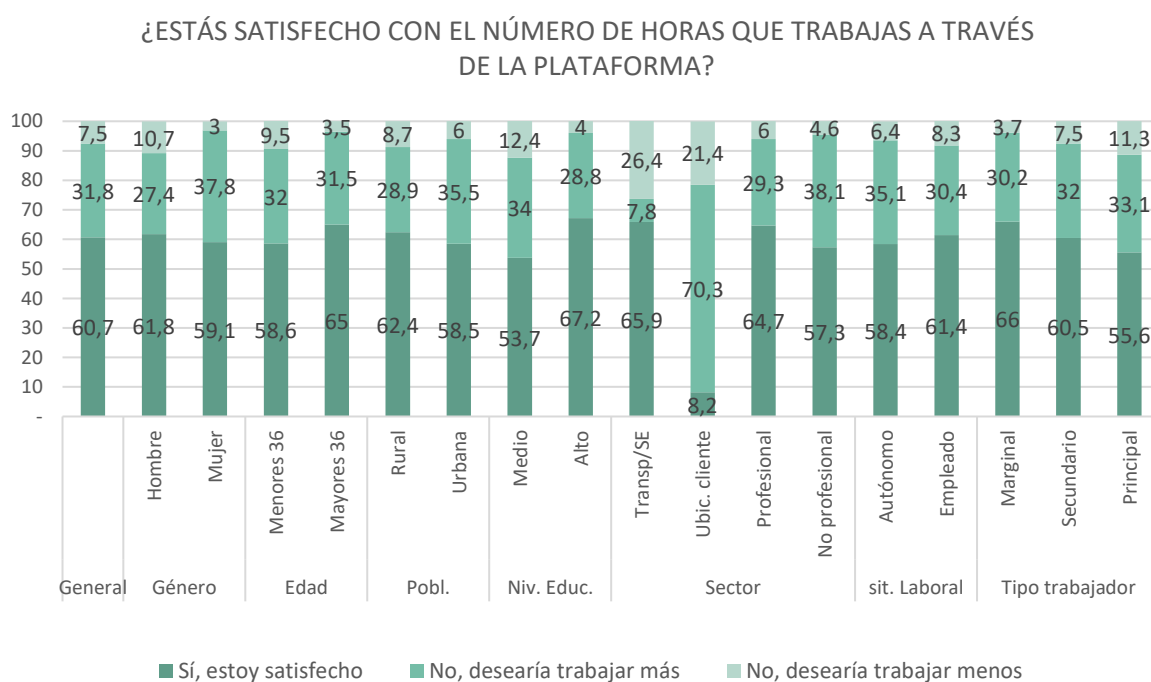
"Aquest any hi ha hagut un retrocés en l'autonomia de les persones treballadores en plataformes digitals per acceptar o rebutjar tasques"

estudiat. En primer lloc, els autònoms tenen clarament molta més capacitat de decisió en aquest aspecte i també ho fan els qui només treballen en plataformes amb dedicació marginal. A més, tenen més capacitat de decisió els que són majors de 36 anys i els que tenen estudis mitjans.



7.2.2 Hores dedicades al treball i el seu control, i horari de treball

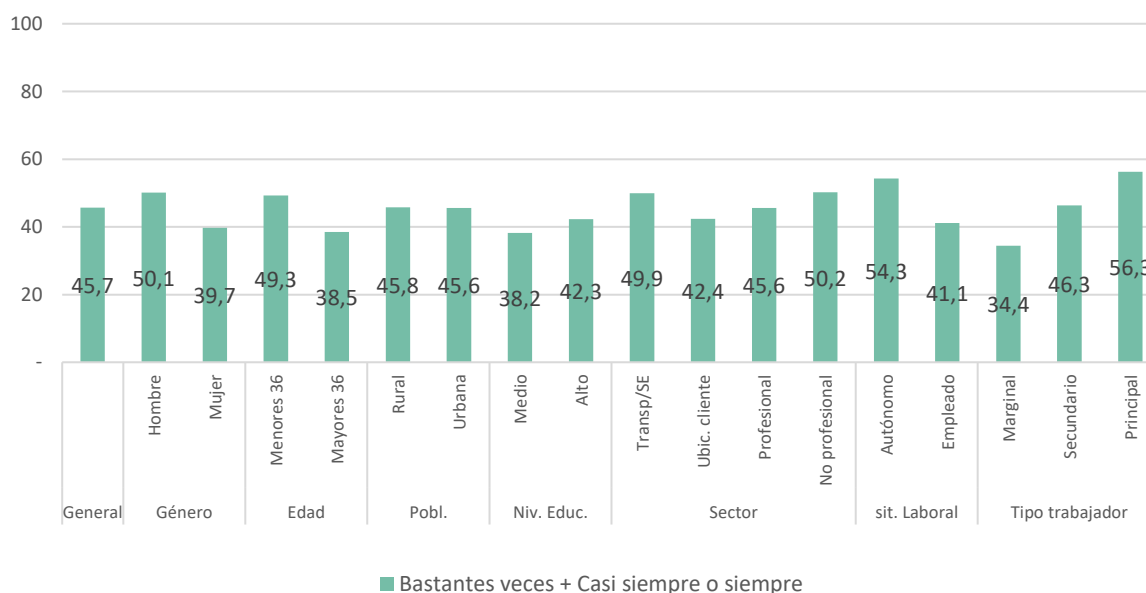
Un altre element important és l'autonomia del treballador pel que fa als temps de treball. Són diversos els aspectes temporals que solen venir pautats per l'organització del treball o les demandes dels clients, per exemple, el ritme de treball, les hores de dedicació, l'horari de treball i altres diferents aspectes. Ací considerarem les hores dedicades a la feina i el seu control, així com l'horari de treball. Tenint en compte la variabilitat de les



hores de treball, les esperes que els treballadors han de realitzar per rebre encàrrecs i altres característiques temporals del treball en plataformes és important conèixer, en primer lloc, el grau de **satisfacció amb el nombre d'hores que treballa a les plataformes**. Hem optat per plantejar la qüestió d'aquesta manera, per incloure les diferents formes i dedicacions del treball en plataformes. Constatem que són un 60,7% els qui estan satisfets amb el nombre d'hores que treballen en plataformes. Hi ha gairebé un terç que no estan satisfets perquè desitjarien treballar més i només un 7,5% diu que preferiria treballar menys. La variació d'aquestes xifres en relació amb l'estudi realitzat el passat any mostren que el grau de satisfacció ha descendit uns punts (des del 64,6%) i la insatisfacció per preferir treballar més hores ha augmentat conseqüentment (l'any passat aquest grup era d'un 28,5%). Els satisfets són proporcionalment més entre el nivell d'estudis alt, i el que preferirien treballar menys hores es concentren en major mesura entre els

Per tal de quiratar millor l'**ajust entre les hores que treballen a la plataforma i les que voldrien treballar** hem realitzat una pregunta per determinar aquesta qüestió. Les dades mostren que només un 45,7% diu treballar totes les hores que voldrien en bastants ocasions o sempre/gairebé sempre. Aquest percentatge ha pujat 5 punts sobre l'obtingut l'any anterior. A més, l'anàlisi diferencial per subagrupacions, en la present edició, no presenta diferències significatives entre els grups estudiats.

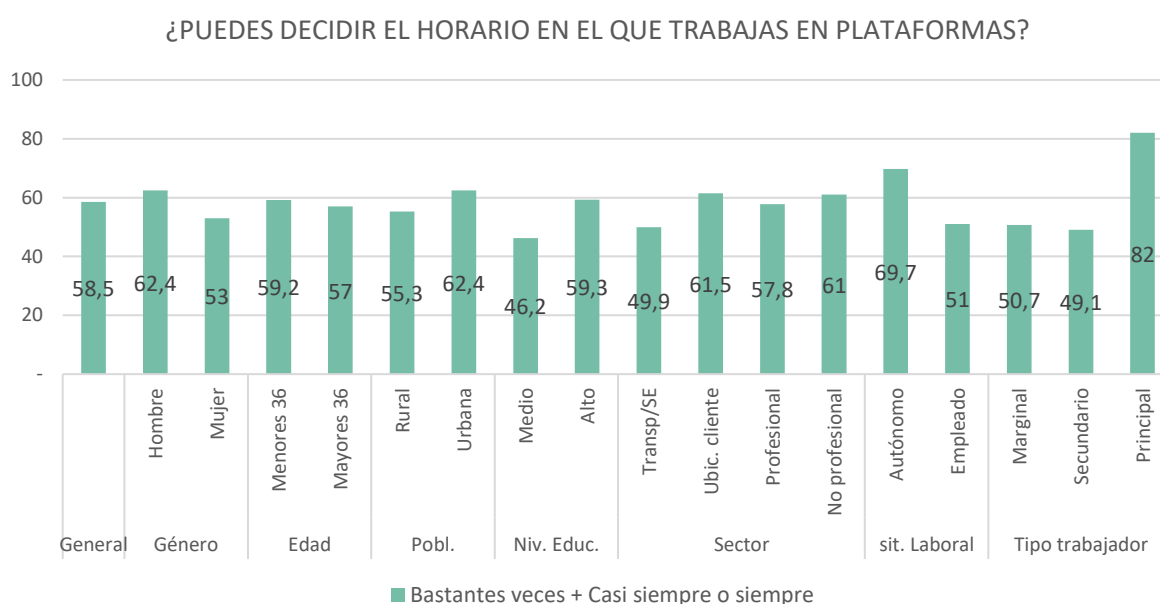
EN TU TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES, ¿TRABAJAS TODAS LAS HORAS QUE TU QUERRÍAS?



Com hem assenyalat, l'autonomia en el treball és un element important de l'experiència laboral. Un component important d'aquesta autonomia és la **capacitat de decidir l'horari**

"Ha millorat el percentatge dels qui poden decidir el seu horari"

en què es treballa. Per a això, hem preguntat amb quina freqüència poden decidir l'horari en què treballen en plataformes. Gairebé sis de cada deu enquestats diuen tenir aquesta capacitat de decisió bastants vegades o gairebé sempre. El percentatge ha millorat en més de 4 punts percentuals quan es compara amb la resposta obtinguda en el panell de l'any 2022. En l'anàlisi d'aquest aspecte durant la present edició es constata que el que presenten nivell d'estudis alt, els treballadors autònoms i els que treballen en plataformes com a activitat principal són els qui tenen amb major freqüència la capacitat de decidir sobre el seu horari de treball.



L'anàlisi conjunta dels resultats obtinguts sobre el control dels treballadors de plataformes pel que fa a les tasques que realitzen i a aspectes relacionats amb la dedicació i temps de treball posa de manifest diverses qüestions d'interès. Un de cada dos treballadors té control sobre les tasques a realitzar, havent-se reduït el percentatge dels que el tenen en un 8% respecte de l'edició anterior. La concentració dels qui tenen aquest control és molt més gran entre els treballadors autònoms. D'altra banda, tot i que un 60% està satisfet amb les hores que treballa a la plataforma hi ha un terç que voldria treballar més, augmentant aquest percentatge un 4% respecte de l'any anterior. Així també, la decisió sobre l'horari de treball la tenen de mitjana 6 de cada 10 treballadors de plataformes (un 4% més que l'any anterior). Aquesta capacitat és significativament més gran entre els que tenen nivell d'estudis alt, els autònoms i els que treballen en plataformes com a activitat principal.

8. ESTRÉS, RISCOS LABORALS I SATISFACCIÓ LABORAL DELS TREBALLADORS DE PLATAFORMES

8.1 L'estrés laboral i les seues conseqüències en els treballadors de plataformes

8.1.1 Visió general sobre les fonts d'estrés

Igual que en l'edició anterior, hem realitzat una anàlisi bastant detallat de les fonts d'estrés que solen ocórrer en el treball en plataformes. Per a això, hem distingit 5 tipus d'estressors. D'una banda, els que tenen a veure amb la integritat física o moral de les persones. Un segon bloc atén els dèficits o problemes de control del treballador sobre el seu treball. Un tercer bloc considera els aspectes socials i relacionals. Un aspecte d'especial interès és el de suport de la plataforma en casos d'emergències, que hem plantejat en el quart lloc. Finalment, hem considerat les qüestions i problemes de desconnexió. Per oferir una visió de conjunt, aquí presentem les diferents fonts d'estrés considerades ordenant-les de major a menor prevalença. Considerem, per operacionalitzar la prevalença, el percentatge de treballadors que han indicat estar molt d'acord o quelcom d'acord amb la formulació de cadascuna de les fonts d'estrés que hem inclòs en el nostre estudi.

RISCOS AVALUATS	2023
Necessitaria més competències digitals per a un bon compliment	59,8
Em genera problemes de salut com dolor d'esquena, augment de pes, depressió o altres dolències	53,6
Em provoca una falta de contacte social amb altres persones	51,0
La meua feina en plataformes planteja canvis en les meues condicions de treball sobre els quals no puc influir.	49,3
La plataforma digital per a la qual treballo no em proporciona suport en cas d'emergència.	49,2
Em dificulta la desconnexió de la feina fora de la jornada	44,6
La constant avaluació dels clients em genera preocupació	44,2
Em suposa un excés de control extern sobre la meua feina	43,7
La meua feina en plataforma digitals implica riscos de situacions d'agressió	39,2
La meua feina en plataformes digitals implica risc d'accidents	38,5
Em dificulta o enrareix la relació amb els clients	38,4
La meua feina en plataforma digitals implica riscos de situacions d'assetjament sexual	37,3

És interessant constatar que el primer lloc de risc l'ocupa un aspecte fonamental del control del treballador sobre el seu propi treball i fa referència a la insuficiència de les

competències digitals que necessita el treballador de plataformes per a un bon acompliment. El segon, aspecte problemàtic en ordre de prevalença té a veure amb aspectes psicosomàtics (bloc 1) i el tercer fa referència a una font d'estrés relativa a les relacions socials. La quarta font d'estrés fa referència a la manca de control sobre determinades condicions de treball i la treu la manca de suport des de la plataforma en cas d'emergència, aspecte que resulta cabdal per a determinats tipus de treball en plataforma com els que tenen a veure amb els serveis de mobilitat. En realitat, tots els aspectes considerats tenen una prevalença bastant elevada pel fet que el que ocupa l'últim lloc és assenyalat per més d'un de cada tres (37,3%) dels treballadors de plataforma.

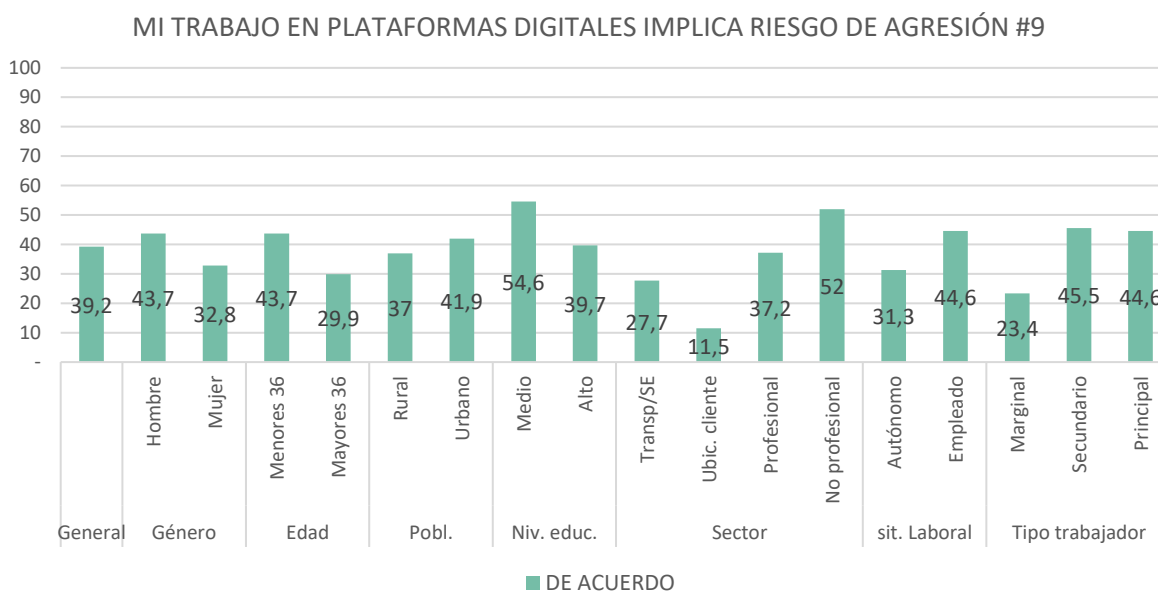
Vegem ara, seguint les categories que hem enunciat anteriorment, els resultats de cada font d'estrés que hem analitzat en aquest context.

8.1.2 Riscos per a la integritat física o moral

Pel que fa a riscos relacionats amb la salut i la integritat física, psicològica o moral atensem, en primer lloc, als riscos relacionats amb l'agressió. Hi ha treballs de plataforma en què aquest és un risc important i de fet un 39,2% (lloc #9 del rànkung de prevalença) dels

"El risc d'agressió ha disminuït bastant amb respecte de l'any anterior, però continua sent important per a 2 de cada 5 enquestats"

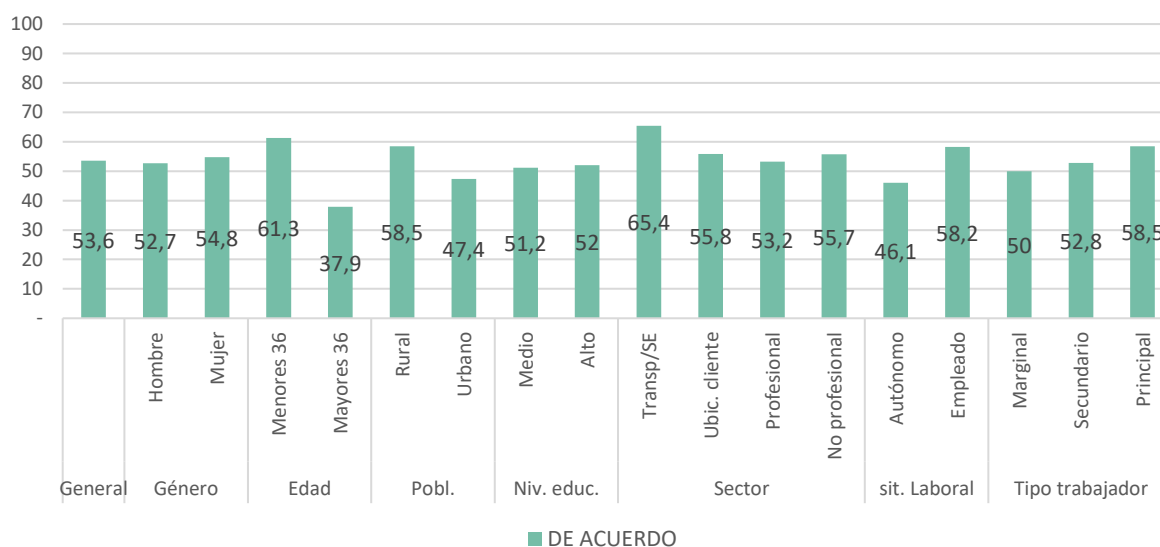
treballadors estan d'acord amb l'afirmació que la seua feina en plataformes digitals implica **risc d'agressió**. En l'edició anterior aquest risc se situava en primer lloc, amb un 58,1% d'acord. L'anàlisi diferencial mostra que aquest risc és significativament més gran en els joves (>36 anys), nivell educatiu mitjà en comparació amb els de nivell educatiu alt, els que realitzen un treball que no és de professional, els empleats per compte d'altri i els



que treballen en plataformes com activitat secundària o principal, en comparació als que realitzen aquest treball de forma marginal.

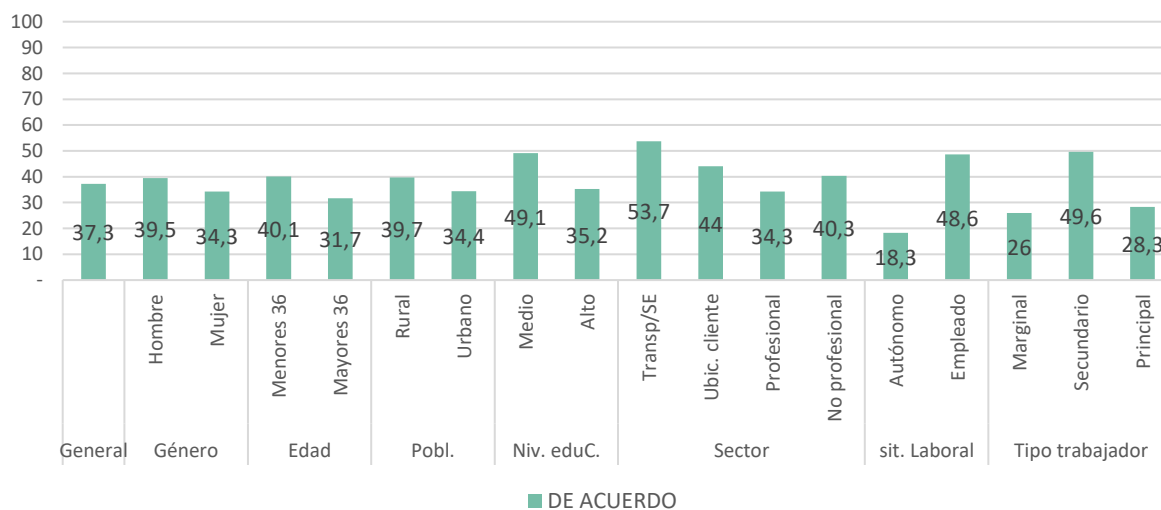
Un segon aspecte important té a veure amb els **problemes de salut** que poden desenvolupar les persones que treballen en plataformes digitals. En la present edició les qüestions relatives a la salut com dolor d'esquena, augment de pes, depressió o altres dolències o problemes són declarades per un 53,6% del total de treballadors de plataformes (#2 del rànkning). En l'edició anterior aquesta qüestió presenta uns nivells més baixos (un 45,2%, que situa aquest aspecte en el lloc #9 del rànkning). En l'edició del 2023, presenten nivells més elevats sobre aquests aspectes els joves (<36 anys) i els que treballen en un entorn rural.

MI TRABAJO EN PLATAFORMAS ME GENERA PROBLEMAS DE SALUD #2



Un tercer aspecte considerat en aquesta secció de riscos laborals té a veure amb les situacions d'**assetjament sexual**. En aquest cas, la prevalença és també important (37.3%)

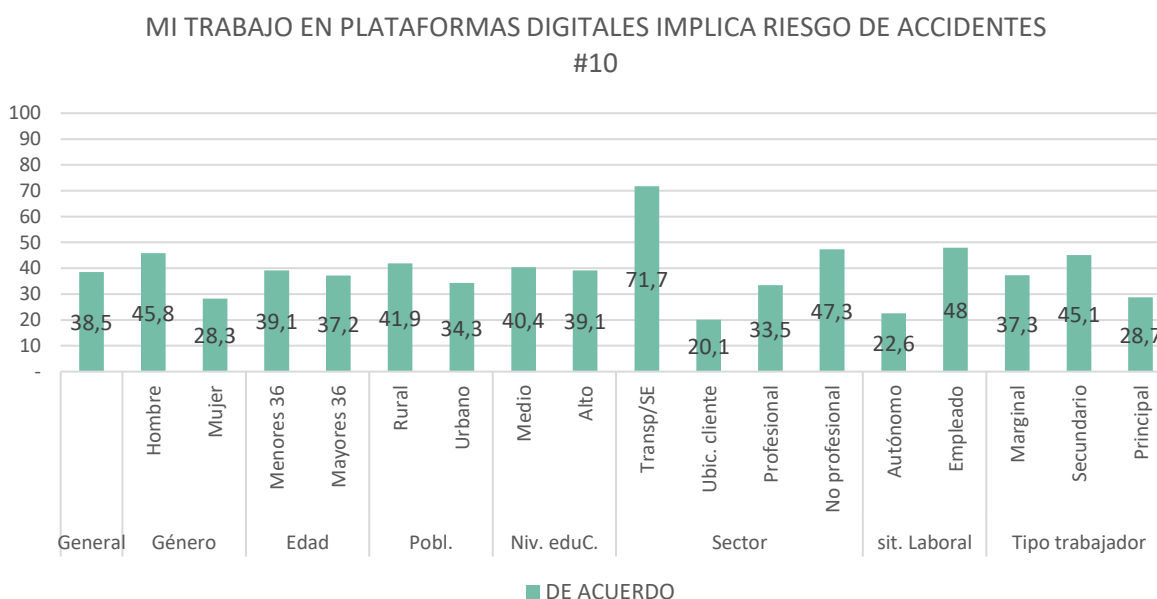
MI TRABAJO EN PLATAFORMAS IMPLICA RIESGOS DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL #12



tot i que se situa en l'últim lloc del rànquing (#12). Cal constatar que en l'edició anterior el percentatge dels qui assenyalaven aquest risc en el seu treball era del 44,6% (#11 del rànquing) per la qual cosa es produeix una reducció de la prevalença d'una mica més del 7%.

L'anàlisi per grups, en la present edició mostra que aquest risc és significativament més gran entre els de nivell d'estudis mitjà, comparat amb els que tenen estudis superiors, els empleats per compte d'altri, i el que treballaven a les plataformes amb un nivell de dedicació secundari (comparant tant amb els que treballaven en aquesta modalitat com a treball principal o, d'altra banda, amb els que ho fan de forma esporàdic).

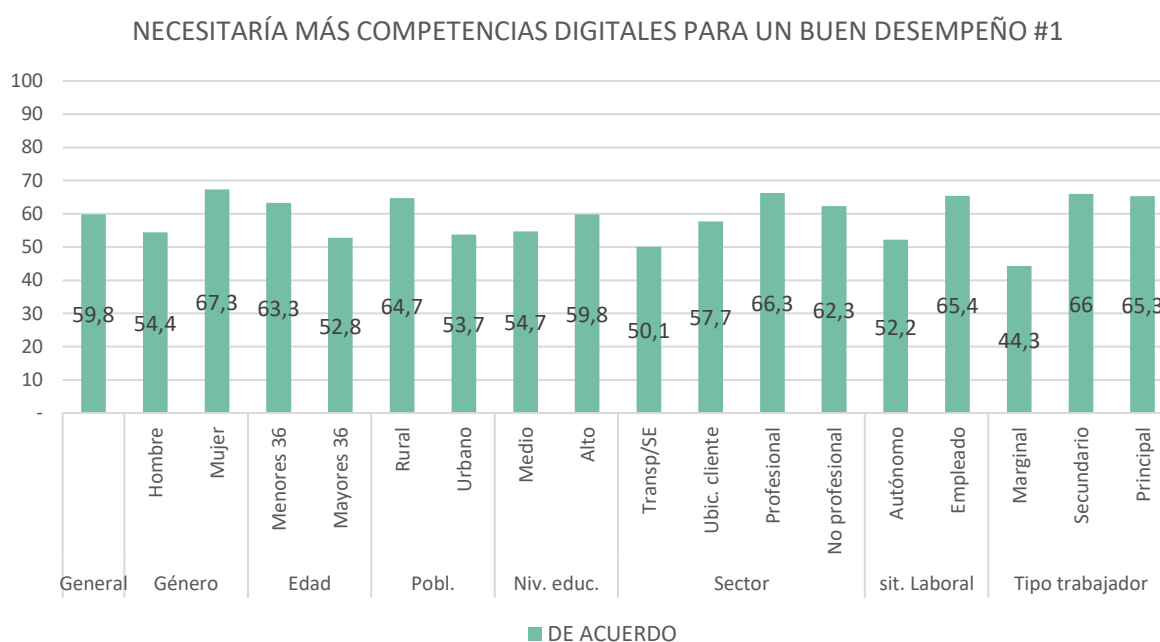
L'última qüestió referida a aquest primer bloc fa referència als riscos d'**accident de treball**. La declaració dels treballadors també és aquí important (38,5%, #10 del rànquing). Aquest valor és similar al que es va obtenir en l'edició anterior (39,9%, #12). L'anàlisi per grups mostra una major prevalença d'aquest aspecte entre els menuts, en les ocupacions no professionals, en els empleats per compte d'altri, i en els quals treballen en plataformes com a treball secundari en comparació amb els altres dos grups (els de treball marginal i els que ho fan com a activitat principal).



8.1.3 Riscos per insuficient control sobre el treball

Un bloc important de riscos a la feina deriva del que fa el treballador en la seua activitat laboral i sobretot en quines condicions i com ho fa. Hi ha àmplia evidència científica que el grau d'autonomia, discrecionalitat i control del treballador sobre les activitats i processos mitjançant els quals realitza en els seus treballs són una font important en el seu benestar o, per contra, els seus problemes de salut laboral. En aquest apartat vam analitzar alguns aspectes rellevants.

En primer lloc, és crucial el control que l'exerceix sobre el seu treball perquè **té les competències digitals i està preparat per dur a terme el que se li planteja i es demanda en el lloc**. Ser i sentir-se competent (i amb això autoeficàç) és un element fonamental en el treball. Ara bé, aquestes competències van variant en funció dels canvis que sorgeixen en els treballs derivats de múltiples factors. En el cas del treball en plataformes, la tecnologia digital ha introduït fortes transformacions no només en l'activitat laboral que cal realitzar sinó també en els processos i condicions en què es realitza, en la forma d'organitzar el sistema de treball i en les relacions laborals, que en moltes ocasions deixen de ser-ho per plantejar-se com a relacions proveïdor client que fa que el treballador es converteixi en "autònom", a vegades de forma genuïna i en d'altres amb molts visos de ser un "fals autònom". Les transformacions que han portat a les múltiples formes de treball en plataformes requereixen dels qui exerceixen en aquest context el seu treball moltes competències noves o actualitzades. No es tracta únicament de manejar adequadament les competències digitals, es posen en joc altres competències que impliquen adaptació als algoritmes i a les formes organitzatives del treball i també d'altres



que requereixen una relació adequada amb els clients, amb l'organització que gestiona la plataforma i finalment d'altres que fan referència a la gestió del treball com a autònom.

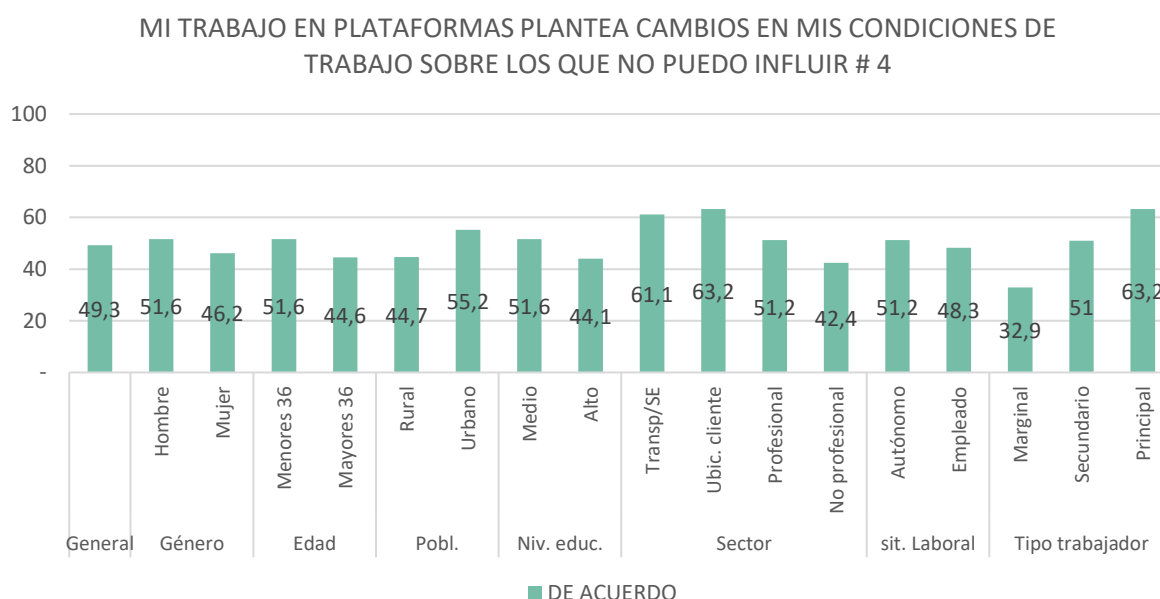
"Una important majoria necessiten més competències digitals per a un bon acompliment"

En aquest context, és important conèixer en quina mesura el treballador percep que és competent en la seua feina o si, per contra, veu que necessitaria més competències, en aquest cas ens centrem en les digitals per ser les més aparents per dur a terme la seua feina. Les dades mostren que una important majoria (6 de cada deu treballadors de plataforma) necessiten més competències digitals

per a un bon acompliment, i aquesta font d'estrés s'ha situat en aquesta edició en el primer lloc del rànquing de fonts d'estrés. Aquesta xifra s'ha mantingut estable en relació amb l'edició anterior (58,1%; on també es va situar en l'1 del rànquing). L'anàlisi diferencial per grups mostra, que està insuficiència és més gran en dones, en entorns de treball rurals, entre els empleats per compte d'altri i entre els que treballen en plataformes com activitat principal o secundària, en comparació amb els que ho fan marginalment.

Un altre aspecte rellevant per a la salut i l'eficàcia dels treballadors en el seu treball té a veure amb la **capacitat d'influir en els canvis que s'introdueixen en el treball que s'ha d'exercir**. Ara bé, precisament les plataformes, en estar en bona mesura operades mitjançant algorismes són un entorn de treball en què resulta relativament freqüent la situació en què el treballador es troba sense capacitat d'influència sobre determinades condicions de treball perquè estan predeterminades mitjançant algorismes, o per un altre tipus de raons derivades del sistema de treball que posat en pràctica. En la present edició, pràcticament un de cada dos treballadors (#4 del rànquing) està d'acord amb l'afirmació que el seu treball en plataformes planteja canvis en les seues condicions de treball sobre les quals no pot influir. Aquesta proporció suposa un lleuger descens del 52,9% obtingut en l'edició anterior (#5). Pel que fa a les diferències per grups, ara hem obtingut una taxa de resposta significativament més alta en què tenen nivells d'estudis mitjans, comparant-los amb els que els tenen alts i en els que treballen en plataformes com activitat principal o secundària quan es comparen amb els que ho fa només de forma marginal.

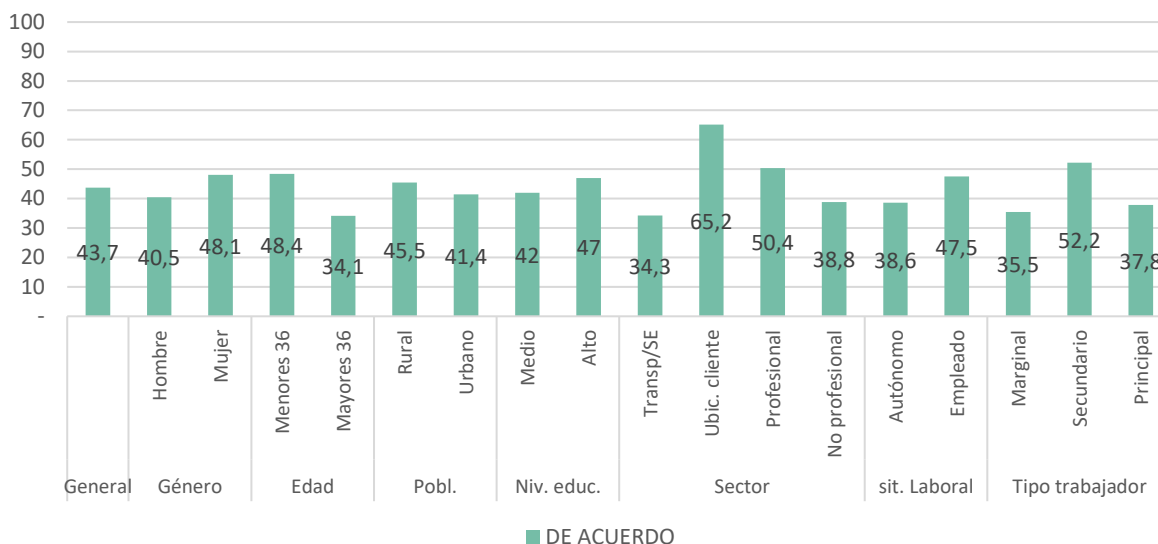
"la meitat considera que la seua activitat en plataformes planteja canvis en les seues condicions de treball sobre els quals no pot influir"



Un altre aspecte clarament relacionat amb l'anterior és el que planteja la valoració global sobre el grau en què el **control extern en el treball** és excessiu, és a dir pot tenir incidència

sobre el benestar i la salut del treballador. El 43,7% està d'acord amb aquesta afirmació (rànquing #8) i això suposa un descens d'un 5% respecte de l'any anterior (també el #8 en el rànquing). Els joves (<36 anys) acusen més aquesta situació i també ho fan els qui treballen en plataforma com a treball secundari quan se'ls compara tant amb el grup que ho fa com a activitat primària com amb el grup que ho fa de forma marginal.

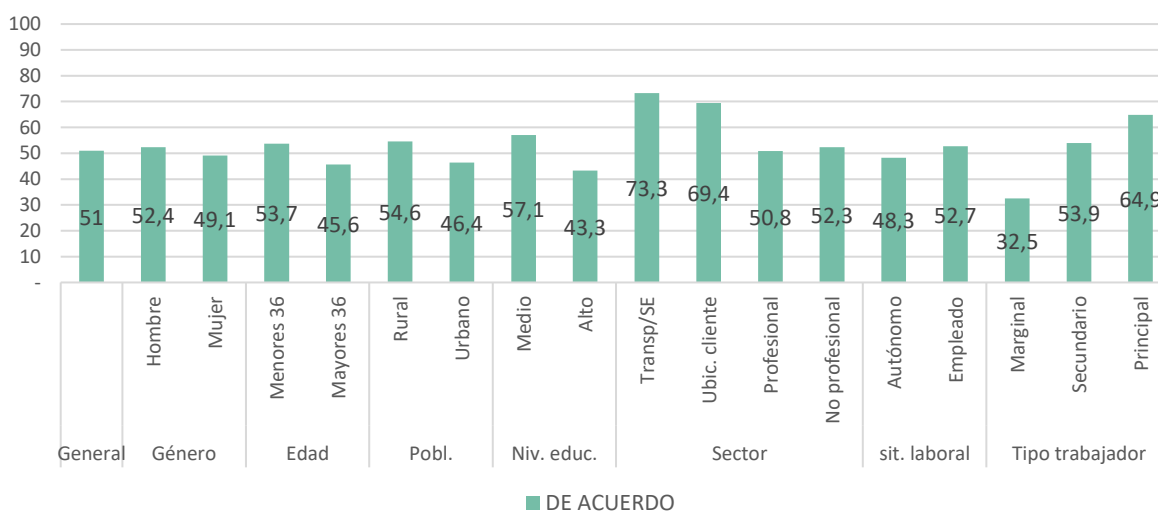
ME SUPONE UN EXCESO DE CONTROL EXTERNO SOBRE MI TRABAJO #8



8.1.4 Riscos derivats de les relacions socials i amb clients

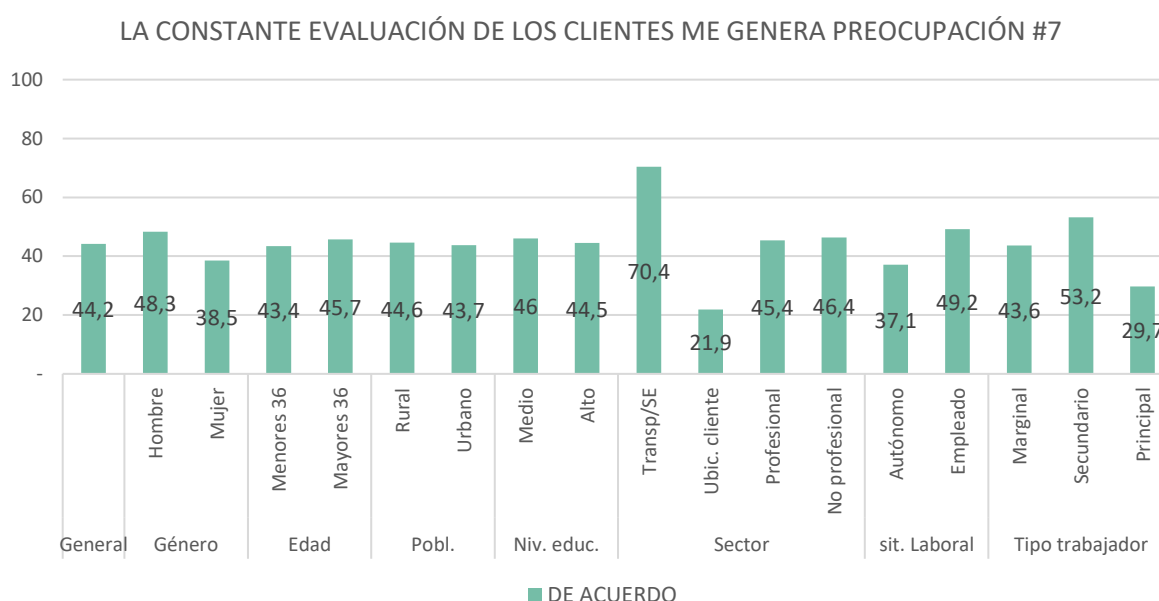
Un altre àmbit de riscos laborals que pot estar associat al treball en plataformes té a veure amb les relacions amb altres persones i altres aspectes socials del treball. En aquest camp, indaguem, en primer lloc, en quina mesura el treball en plataformes provoca una **falta de contacte social amb d'altres**.

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

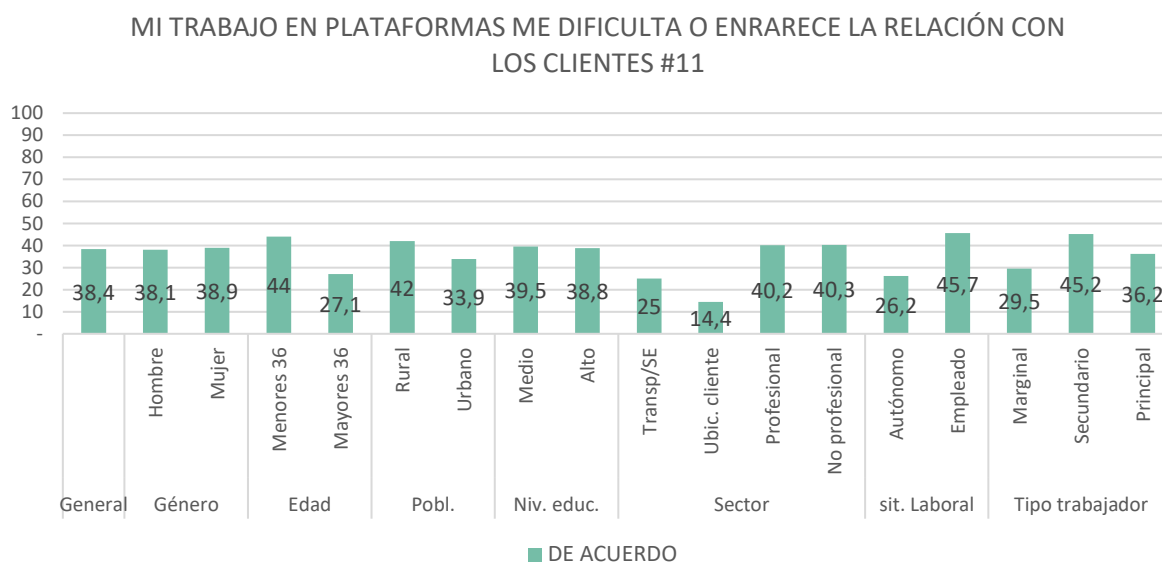


Un de cada dues persones mostra acord amb aquesta situació (posició #3 del rànkning) el que suposa una lleugera disminució del 4,6% sobre l'edició anterior (mateix rànkning). Aquesta font d'estrés és més gran en els de nivell d'estudis mitjans, en relació amb els alts i en els que treballen en plataformes com a activitat principal o secundària en lloc de fer-ho marginalment.

Hi ha un aspecte que les plataformes, per la seua digitalització, han afavorit en relació amb situacions laborals prèvies. Ens referim a l'**avaluació constant dels treballadors** per part dels receptors dels serveis. A més, aquestes avaluacions sovint recollides i tractades mitjançant algoritmes pot tenir repercussions per a l'accés a futurs serveis o encàrrecs de treball i també, si es fan públiques, sobre la reputació digital dels treballadors. Aquesta configuració de l'avaluació pot suposar una font d'estrés per als treballadors. De fet, aquest és el cas per al 44,2% dels treballadors de plataformes (rànkning, #7) tot i que cal constatar un descens d'un 10% en relació amb l'edició de l'any anterior (rànkning #8). En aquest aspecte l'anàlisi diferencial per grups només marca diferències significatives en els treballadors de plataforma amb dedicació secundària, en especial amb relació als que treballen en aquest entorn com a activitat principal.

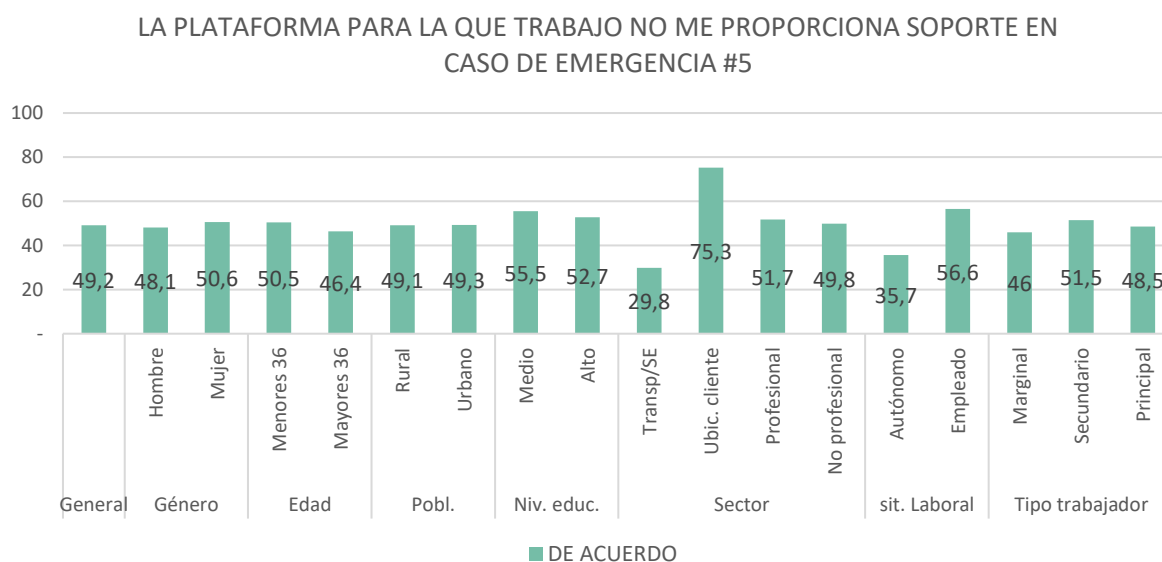


Un altre aspecte relatiu a les relacions socials a la feina és la **relació amb els clients**. El treball en plataformes amb freqüència introdueix la mediació de la tecnologia en la relació amb els clients i això, o el mateix tipus de relació requerit per la tecnologia pot dificultar o enrarir les relacions amb els clients. De fet, un 38,4% està d'acord amb la frase que descriu aquesta situació (rànkning #11). De tota manera, si comparem aquesta xifra amb l'obtinguda en l'edició anterior de l'estudi veiem que s'ha produït una disminució de gairebé 10 punts percentuals, sent llavors el percentatge d'acord del 47,7% tot i que es manté al mateix lloc del rànkning #11). Aquesta relació enrarida es concentra entre els treballadors joves (<36 anys), els treballadors per compte d'altri i els que treballen en plataformes com treball secundari, quan es comparen tant amb els marginals com amb els que tenen aquesta feina com principal.



8.1.5 Suport de la plataforma en cas d'emergència

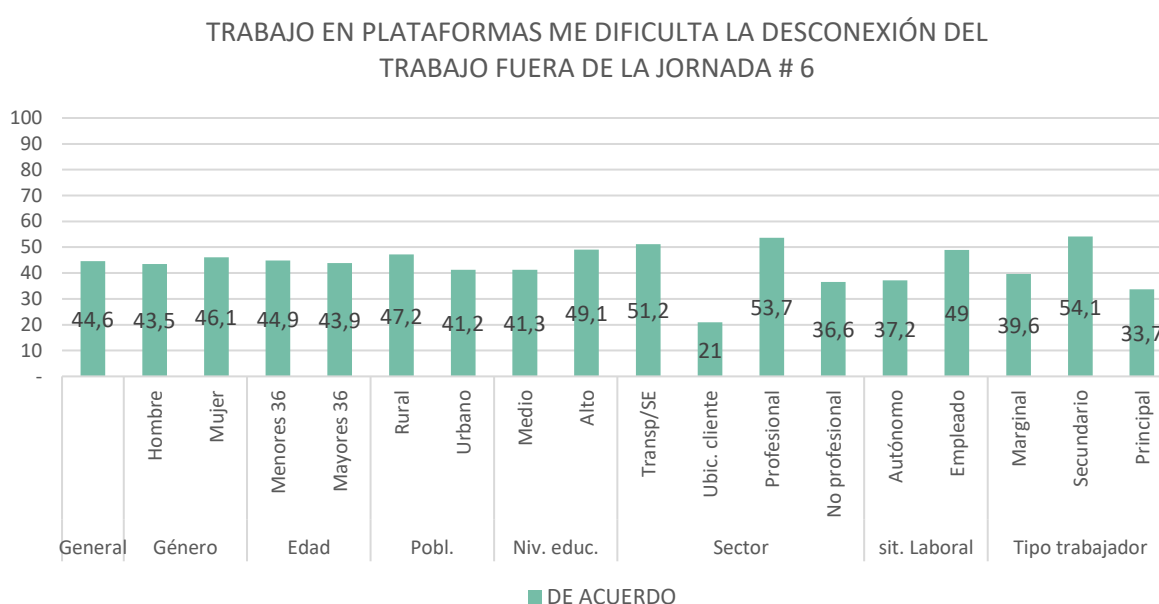
Hem dedicat un apartat diferenciat a un aspecte que és important en múltiples tipus de treball en plataforma. Ens referim a les **situacions d'emergència**, que pot suposar un problema i estrès forts, en especial si no hi ha una previsió per esmorteir-ne els efectes. És important conèixer si per part de la plataforma de treball hi ha algun tipus de **suport previst** en aquest tipus de situacions.



En aquest aspecte els treballadors pràcticament es divideixen en meitats. Un de cada dos diu no rebre suport de la plataforma en cas d'emergència (ocupa en el rànquing d'estressors el lloc #5). Fa un any la situació era semblant assolint els que no rebien suport el 52,3% (rànquing, #8). En la present edició els empleats per compte d'altri mostren amb més freqüència acord amb aquesta frase, la qual cosa en certa manera sorprén en tenir una vinculació laboral amb la plataforma.

8.1.6 Problemes de desconnexió

Finalment, hem atés també un altre aspecte de l'experiència laboral en plataforma: la delimitació entre el treball i altres esferes de la vida. El treball en plataformes crea situacions especialment propenses a difuminar aquests límits i tenint en compte les seues característiques pot dificultar la **desconnexió del treballador** fora de la jornada laboral. De fet, un 44,6% afirmen que aquest és el cas (rànkning, #6) sent l'any passat aquest percentatge una mica més gran (52,1%; rànkning #9). L'anàlisi diferencial corresponent a la present edició mostra que són els treballadors amb ocupacions professionals presenten percentatges més elevats en aquest aspecte i també ho fan els que treballen en plataformes com activitat secundària (comparats tant amb els que hi treballen com a activitat principal com amb els que ho fan de forma marginal).



8.1.7. Visió de síntesi.

Per oferir una visió de síntesi començarem pels riscos que clarament incideixen sobre la integritat física o moral i la salut de les persones. Entre ells n'hi ha un que s'esmenta amb alta freqüència com els problemes de salut somàtics o psicològics. Un de cada dos treballadors l'esmenten com un risc de la seua feina en plataformes i resulta d'interés constatar que aquesta prevalença és més gran entre els joves (>36 anys). Hi ha altres tres riscos importants, tot i que la seua prevalença els situa en els últims llocs del rànkning però tenint en compte el seu contingut aquesta prevalença és elevada i preocupant. Es tracta de riscos d'agressió, assetjament sexual i d'accident. Una prevalença pròxima al 40% en aquest tipus de riscos és molt elevada. A més, és important parar atenció al que són els empleats per compte d'altri, els que tenen nivell d'estudis mitjà i els treballadors amb feines no professionals qui reporten aquests riscos amb major freqüència.

Els riscos relatius a la manca de control sobre el propi treball són importants. En especial el que fa referència a la falta de formació en competències digitals que en les dues últimes edicions s'ha situat en el primer lloc del rànkning per la seua prevalença, cosa que mostra

la seua àmplia presència (sis de deu dos treballadors assenyala aquest risc). D'altra banda, està també àmpliament estès el risc relatiu a la manca de control sobre condicions de treball i de forma complementària, també juga un paper important l'excés de control extern que el treballador experimenta en el treball en plataforma.

Les relacions socials en el treball són una altra font de risc, de vegades amb les seues peculiaritats, del treball en plataforma. L'aspecte reportat amb més freqüència és el que es refereix a la falta de contacte social amb altres persones. Al costat d'això, són riscos no menors tant la constant avaluació dels clients sobre els serveis que presta el treballador i també el fet que la plataforma enrareix les relacions amb els clients.

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		

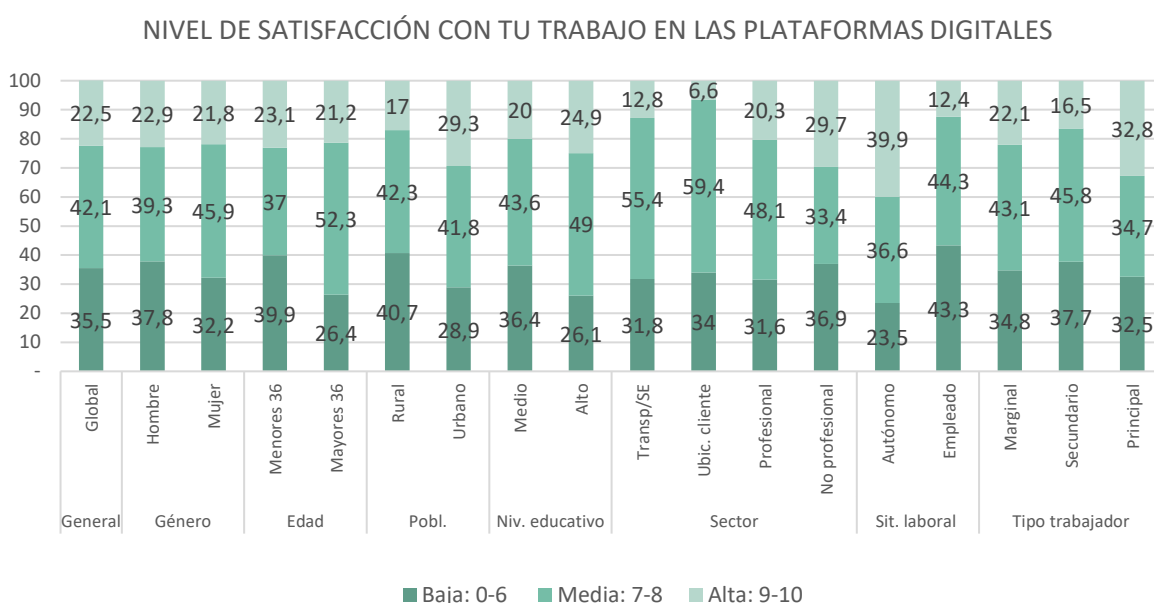
Hi ha dos aspectes que també resulten d'interés i requereixen atenció. Un la falta de suport de la plataforma en cas d'emergència i l'altra les dificultats que representa per a la desconnexió fora de la jornada laboral.

És interessant constatar que en diversos riscos són els empleats per compte d'altri els que tenen a assenyalar-los amb més freqüència i també els més relacionats amb aquest tipus de treballs afecten més els que treballen en plataformes com a activitat secundària,

és a dir, amb certa freqüència, tot i que no l'habitual que suposa fer aquest tipus de treball com a activitat principal.

8.2 Satisfacció amb el treball en plataformes

Un indicador sintètic que ofereix informació molt rellevant sobre el benestar en el treball és grau de satisfacció del treballador. Al llarg de l'estudi, hem indagat el grau de satisfacció del treballador de plataforma en aspectes específics del seu treball. Aquí busquem obtenir una valoració global d'aquesta satisfacció amb el treball a les plataformes. Per això hem preguntat Quin diries que és el teu nivell de satisfacció amb el teu treball a les plataformes digitals?



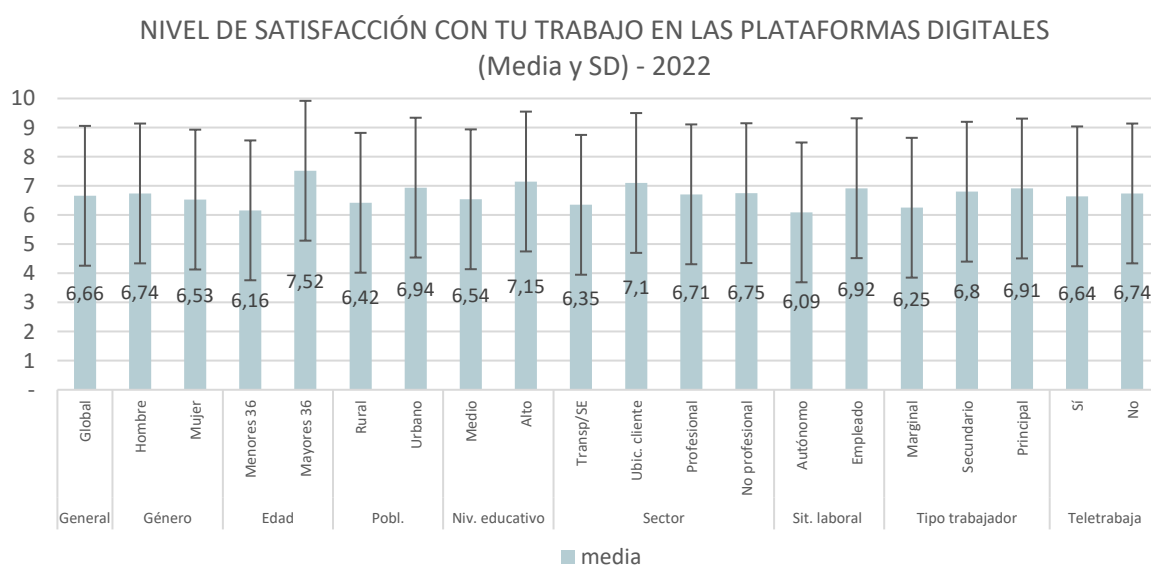
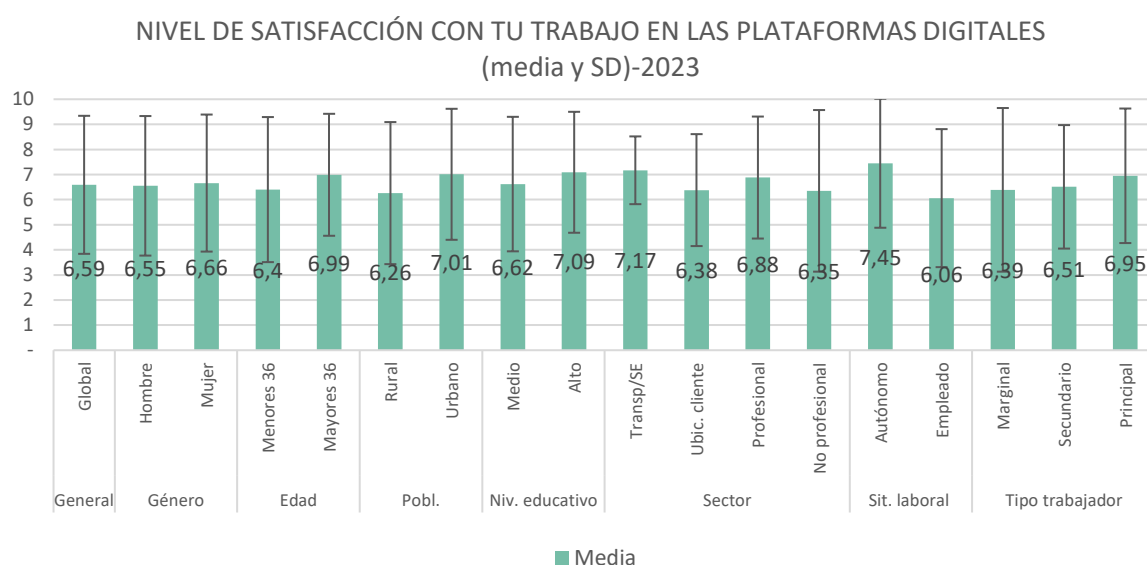
Hem demanat la seua resposta en una escala del 0 al 10 on el 0 és que estàs molt insatisfet i el 10 que estàs molt satisfet, podent utilitzar puntuacions intermèdies per matisar la teva valoració. És una constant, en aquest tipus avaluació que es produeixi una distribució que s'inclina cap a la part positiva alta de l'escala, per la qual cosa per interpretar els resultats agrupem els resultats en tres categories les respostes. La satisfacció és alta quan han respost amb una puntuació de 9 o 10. Considerem una satisfacció mitjana si les puntuacions se situen entre 7 i 8 i la satisfacció és considerada

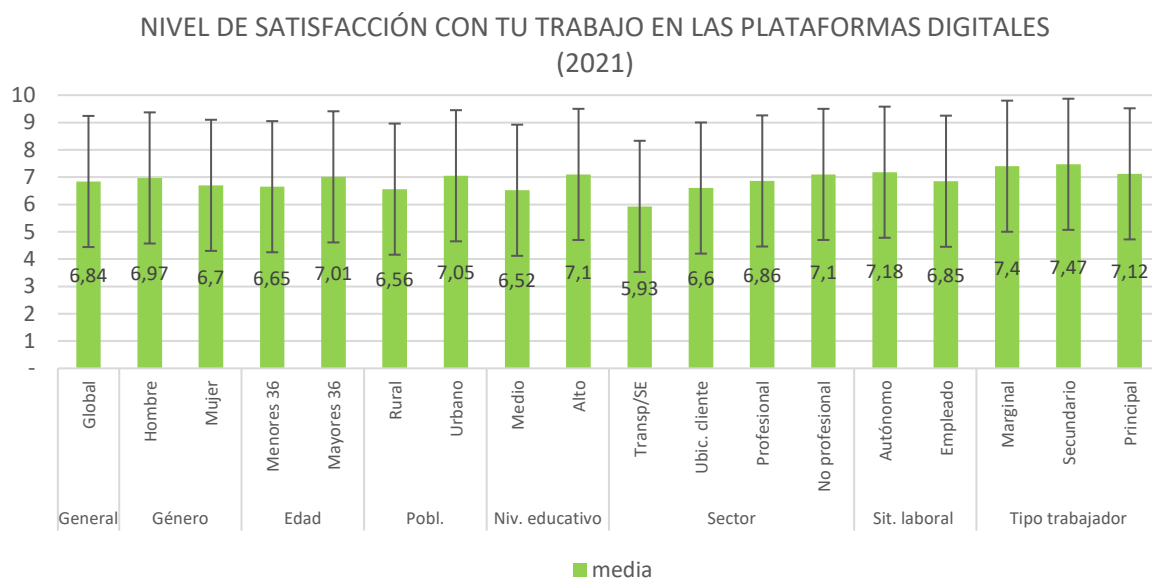
baixa quan les puntuacions de resposta són entre 0 i 6.

"Gairebé dos terços dels enquetats manifesten una satisfacció mitjana o alta"

Convé notar que aquestes puntuacions se situen per sota de la mitjana obtinguda per al grup estudiat en el seu conjunt. Amb aquesta categorització constatem que gairebé dos terços dels enquetats tenen una satisfacció mitjana o alta, sent un 35,5% els que se situen en puntuacions que van de 0 a 6.

Per tal de facilitar les comparacions entre les diferents edicions de l'estudi i també en funció dels grups que ens permeten establir les variables demogràfiques considerades, hem obtingut les mitjanes i desviacions típiques per al total de la mostra de cada any i per als diferents grups considerats. En primer lloc, interessen constatar que la mitjana de satisfacció per al total de la mostra es manté pràcticament en els mateixos nivells al llarg de les tres edicions de l'estudi, sense mostrar diferències estadísticament significatives entre elles. Si analitzem les diferències estadísticament significatives per grups veiem que en l'edició actual sobresurten pel seu nivell de satisfacció amb el treball en plataformes els qui treballen en el medi urbà, els que tenen estudis superiors i els que treballen com a autònoms. Es constata, en analitzar els resultats per grups que, al llarg dels anys estudiats, la satisfacció mitjana és més gran en el medi urbà i també en els que tenen nivell d'estudis alt.





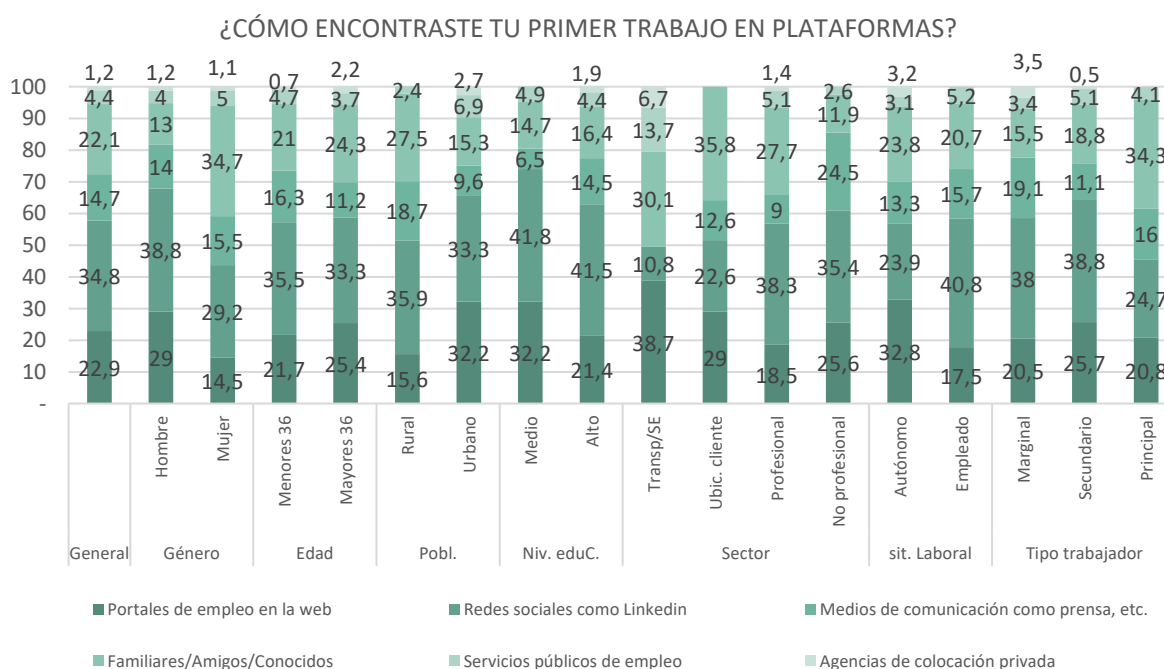
9. RECERCA I OBTENCIÓ DEL TREBALL EN PLATAFORMES I PERSPECTIVES DE CARRERA

La flexibilitat en el mercat de treball és cada vegada més gran quant a les formes de treball i també pel que fa a les figures contractuals, ubicació, mobilitat geogràfica i flexibilitat temporal. A més, un mateix treballador pot combinar alhora diverses formes de treball. És doncs important conèixer els comportaments i pretensions dels treballadors de plataforma per comprendre millor el sentit d'aquest tipus de treball, per a diferents grups de persones i també el seu significat en el marc més ampli de la seua trajectòria o "carrera". Per comprendre aquests complexos fenòmens analitzarem, d'una banda, la recerca i l'accés al treball en plataformes i considerarem, en segon lloc, la situació actual prestant atenció especial a la recerca de feina en l'actualitat, mentre estan treballant en una plataforma de forma exclusiva o en combinació amb un altre o altres treballs.

9.1 Recerca de feina en plataformes i consecució del primer treball

9.1.1 Recerca inicial i primer accés a l'ocupació en plataformes

Per tal de comprendre millor la forma d'accés al treball en plataformes és important conèixer els mitjans a través dels quals van trobar el primer treball en plataformes. Per això hem ofert les sis principals alternatives que fan possible aquest accés, prenent en consideració les digitals, les dels mitjans de comunicació convencionals, les informals i també les dels serveis d'ocupació públics i les agències de col·locació privades.



Els resultats per a la present edició mostren un clar predomini dels mitjans digitals. Un terç dels enquestats va accedir a la primera ocupació de plataformes a través de xarxes socials com LinkedIn i a això cal afegir un 23% més que ho va fer a través de portals d'ocupació a la web. Els mitjans informals tenen encara un pes rellevant amb un 22,1% d'enquestats que van accedir a través d'aquesta via. Els serveis públics d'ocupació van ser el mitjà per accedir a la primera ocupació en plataforma per a un 4,4% i les agències de col·locació privada amb prou feines van tenir incidència (1,2%).

"Un terç dels enquestats va accedir a la primera ocupació en plataformes digitals a través de xarxes socials"

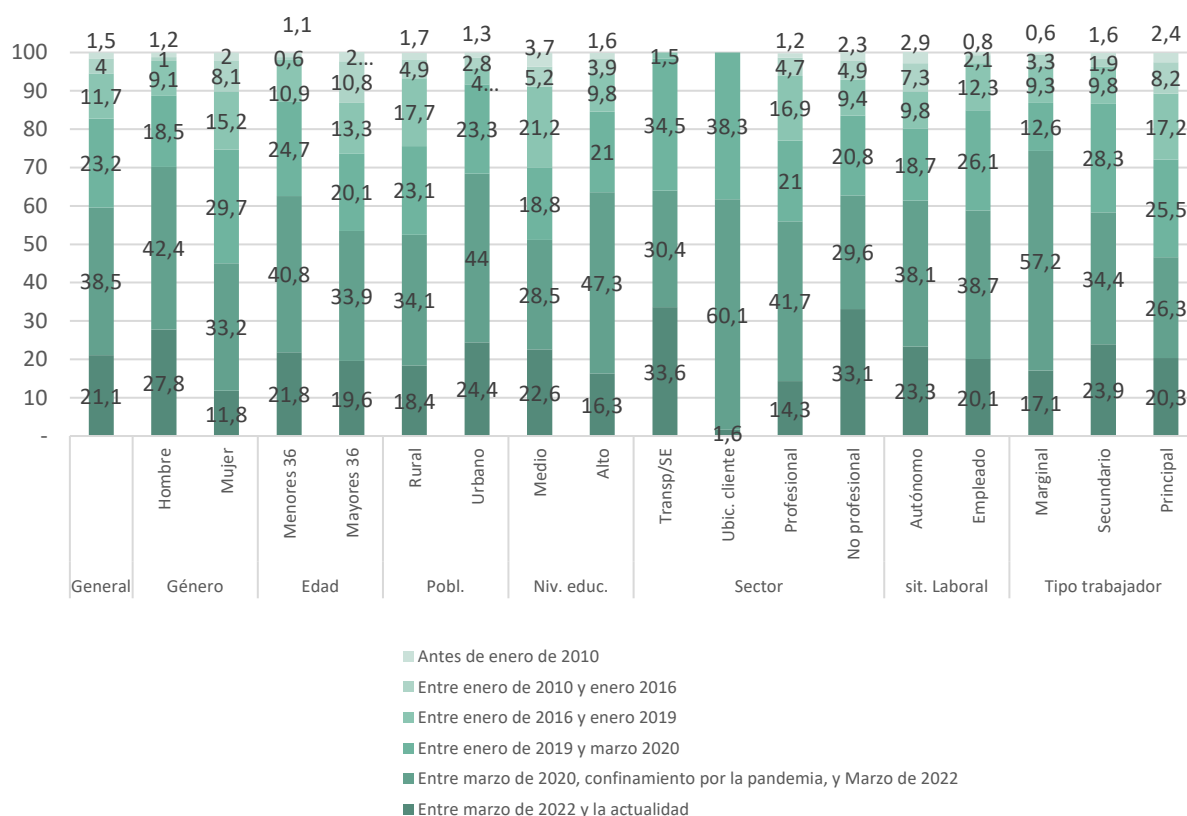
L'anàlisi de l'evolució mostra que l'ordre d'importància i també els percentatges de treballadors que han obtingut el treball per cadascun dels mitjans establerts es manté similar a l'obtingut en l'edició anterior. És interessant a més veure els subgrups que es concentren en determinats mitjans. Els menuts utilitzen en major proporció els mitjans digitals mentre que les dones utilitzen les vies informals (familiars, amics i coneguts). Pel que fa a l'hàbitat els treballadors en mitjans urbans utilitzen en major mesura els mitjans digitals i en els entorns rurals fan servir més els convencionals o els informals. Per la seua banda els autònoms utilitzen en major proporció la web mentre que els empleats per compte d'altri significativament utilitzen més mitjans socials com LinkedIn. Aquestes diferències són diferents a les obtingudes en l'edició anterior, per la qual cosa no és possible determinar tendències en aquest aspecte.

9.1.2. Accés al treball en plataformes: any d'inici

Al costat de les vies d'accés per primera vegada al treball en plataformes és important analitzar també l'any en què es va produir aquest inici. Aquesta qüestió té especial interès per determinar el paper de la pandèmia en la implantació i/o acceleració d'aquest tipus de treball. Per aquesta raó hem establert una sèrie d'alternatives de resposta que permeten identificar diferents grups de treballadors de plataforma en funció de l'any d'inici. Hem establert, d'una banda quatre opcions de resposta prèvies a l'ocurrència de la pandèmia que ens permeten determinar diferents nivells d'antiguitat i l'evolució d'aquest tipus de treball. A més, hem ofert una opció que ve a representar l'accés per primera vegada a aquest tipus de treball durant la pandèmia i una altra opció que cal caracteritzar aquest accés en la postpandèmia.

És important constatar que el 60% de tots els treballadors de plataformes van iniciar aquest tipus de treball durant la pandèmia (38,5%) o la postpandèmia (21,1%). L'any anterior a la pandèmia es van incorporar a aquest tipus de treball un 23,2% mentre que en els anys anteriors en el seu conjunt són un 17% aproximadament els que van començar a treballar. Aquestes dades reforcen la tendència ja constatada en l'edició anterior del fort impacte de la pandèmia, però al costat d'això es constata també l'impacte progressiu que ja es donava en els últims anys previs a la pandèmia de l'expansió d'aquest tipus de treballs.

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



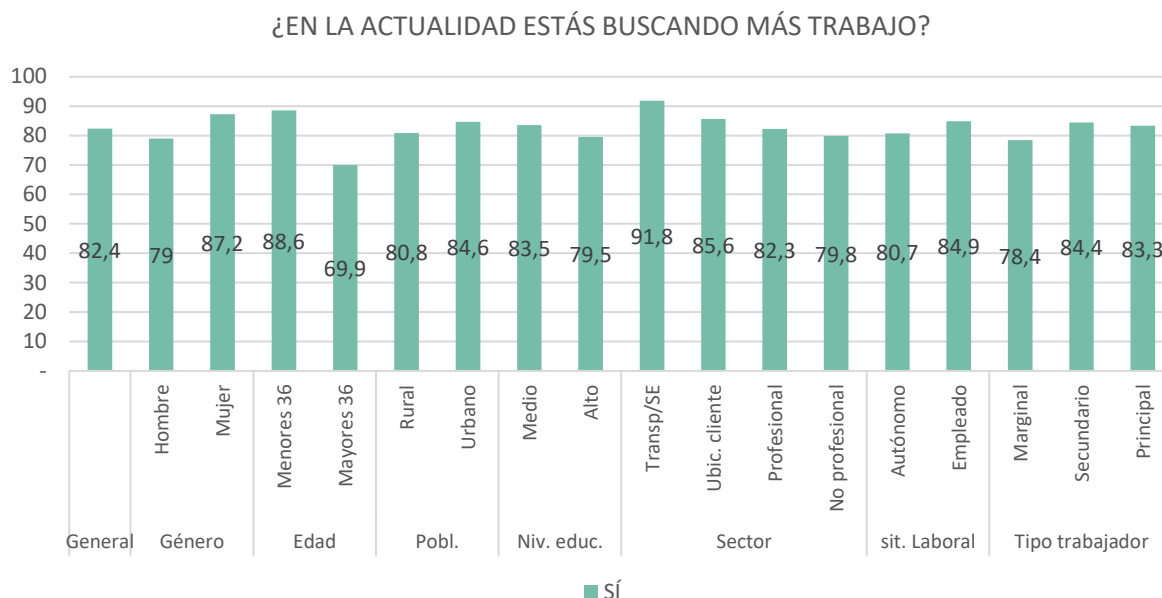
En qualsevol cas, és clar que la pandèmia va accelerar aquest tipus de treballs i el seu creixement es manté amb posterioritat. Resulta d'interès conèixer les diferències per grups que són significatives. Els homes s'han incorporat en major mesura que les dones en la postpandèmia. L'edat lògicament es relaciona amb la proporció dels que es van incorporar en els períodes previs. És interessant constatar que els d'estudis superiors, es van incorporar significativament més durant la pandèmia que els d'estudis mitjans i, per contra, ho han fet menys que aquest altre grup durant la postpandèmia. Aquest tipus de treball va ser una estratègia d'afrontament o adaptació temporal per als de nivell d'estudis alt. Un fenomen similar es produeix entre els professionals i els que treballen en ocupacions no- professionals. Finalment, assenyalar que durant la pandèmia va créixer sobretot la proporció dels que treballen en plataformes de manera marginal.

"La tendència expansiva del treball en plataformes prèvia a la pandèmia s'ha mantingut posteriorment"

9.2 Recerca de feina en l'actualitat

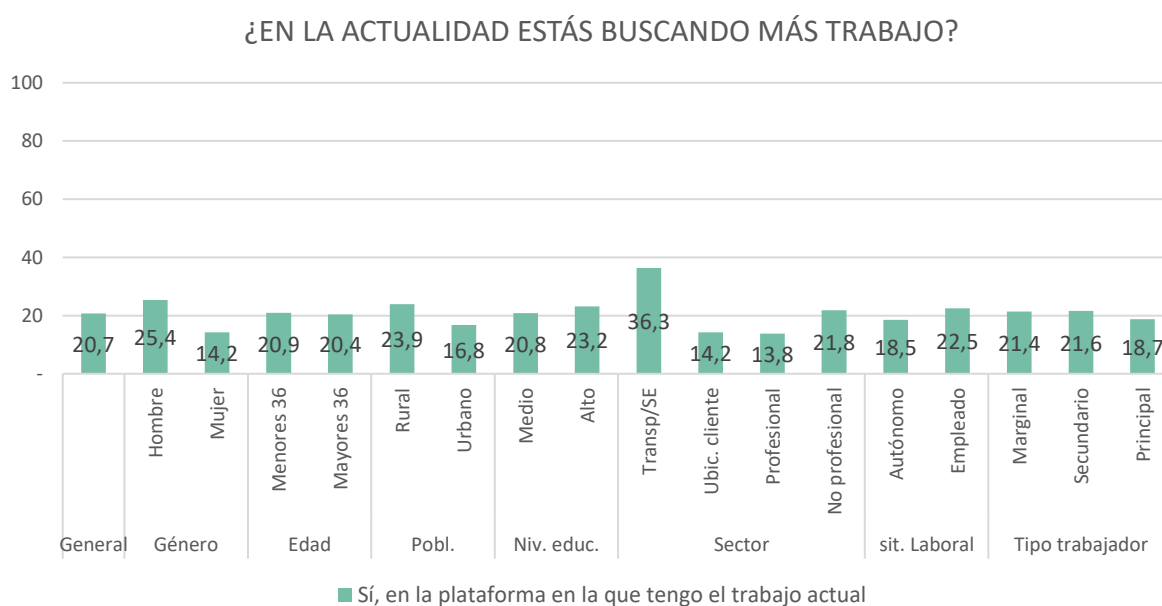
Resulta d'interès també conèixer el mercat laboral en l'actualitat per als treballadors de plataforma. És important primer conèixer si en l'actualitat estan buscant feina. La resposta és clarament afirmativa (82,4% està buscant feina) i amb un increment de més del 3% sobre l'any anterior. Per grups, busquen feina en l'actualitat significativament més

els menors de 36 anys L'anàlisi de la resta de categories no ofereix diferències significatives.



9.2.1 Recerca de feina en l'actualitat

Per tal de comprendre millor el tipus de treball que està buscant el col·lectiu que és objecte del nostre estudi hem indagat l'àmbit en el qual busquen feina. Així, en les taules que presentem a continuació oferim per separat aquells que estan buscant feina en la plataforma en la qual tenen el seu treball actual (20,7%), en altres plataformes (39,5%) i fora de les plataformes (un 34,6%). La resta no busquen feina en l'actualitat.



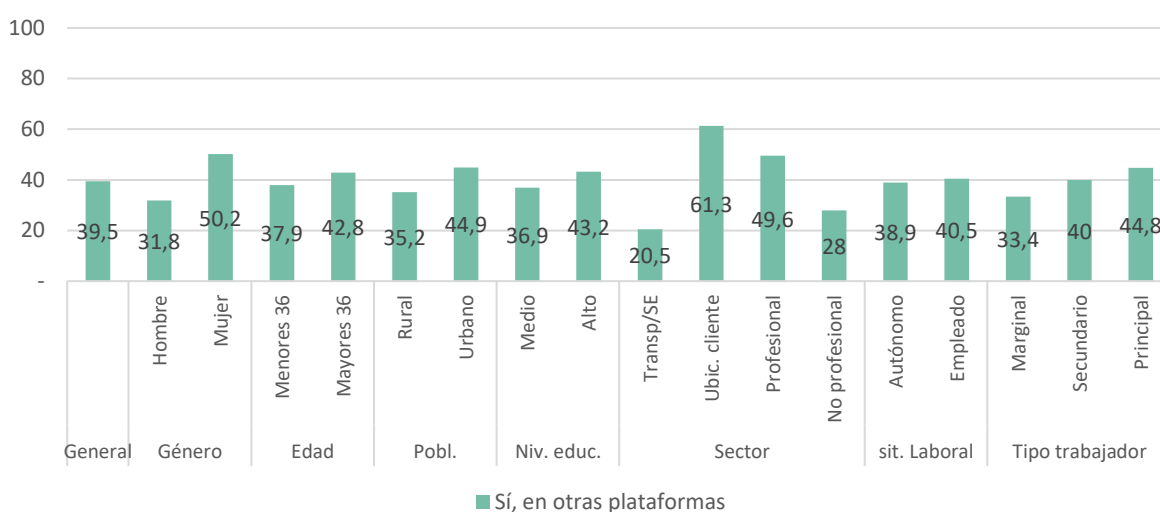
"Ha augmentat el percentatge dels qui busquen feina fora de les plataformes"

Si analitzem les dades de l'edició anterior s'observa un declivi de la recerca a la mateixa plataforma on té la feina, un manteniment del percentatge que busca en altres plataformes, i un augment d'una mica més d'un 5% dels qui busquen fora de les plataformes. Vegem les diferències per grups en aquests focus de les conductes de recerca.

A la mateixa plataforma busquen feina en major proporció els menuts i els que treballen en ocupacions no professionals.

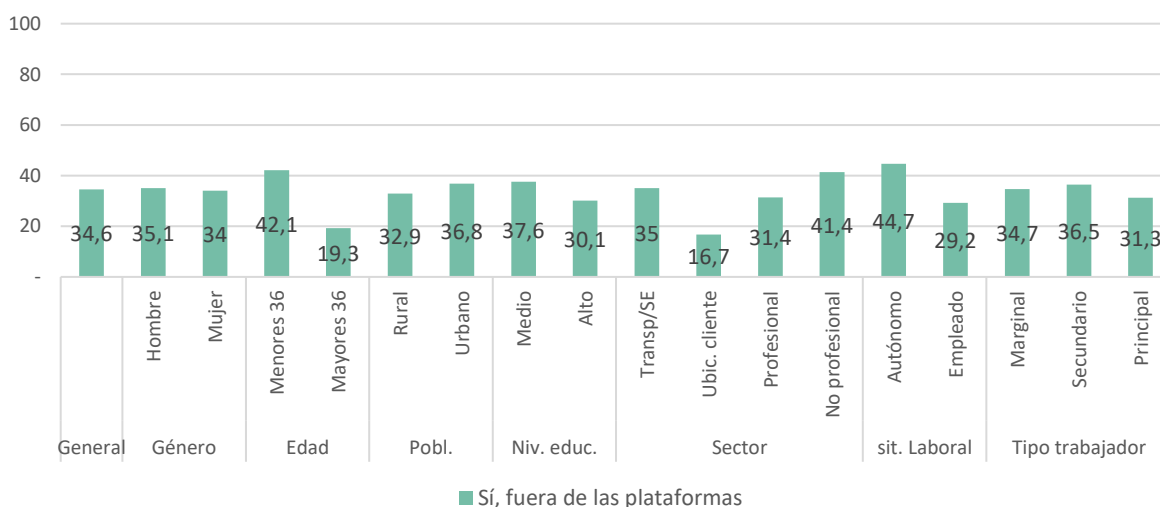
En el cas dels qui busquen feina en altres plataformes diferents en què realitzen el treball actual sobresurten les dones i els d'ocupacions professionals.

¿EN LA ACTUALIDAD ESTÁS BUSCANDO MÁS TRABAJO?



Pel que fa als qui busquen feina fora de les plataformes aquests es concentren més entre els menors de 36 anys i els treballadors autònoms.

¿EN LA ACTUALIDAD ESTÁS BUSCANDO MÁS TRABAJO?



9.2.2 Prioritats en la recerca actual de feina

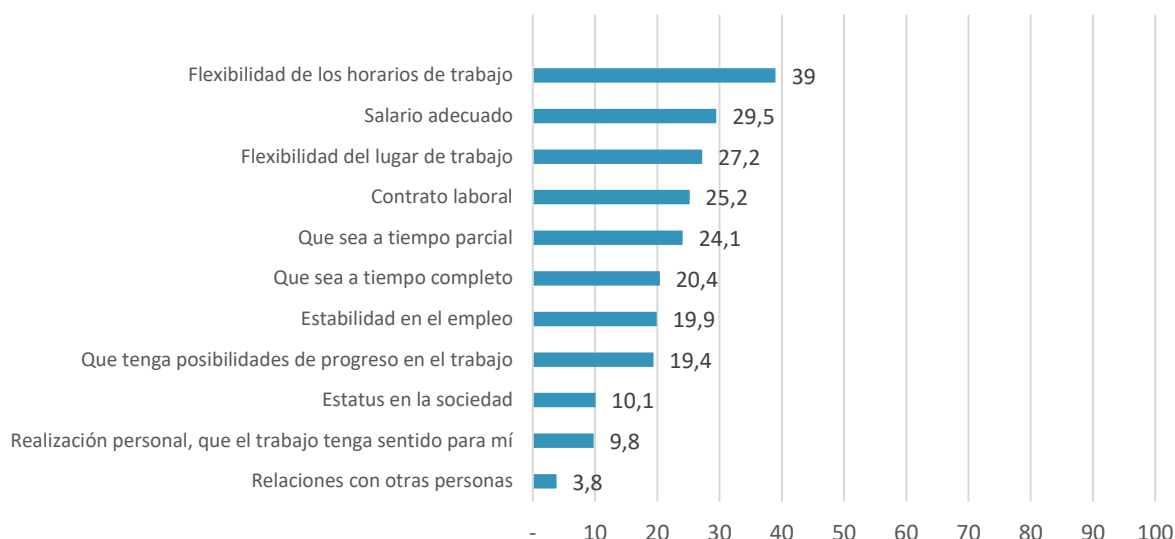
Un altre aspecte d'interés és l'anàlisi de les prioritats dels treballadors de plataformes en la seua recerca actual d'ocupació. Hem plantejat onze opcions amb diferents característiques rellevants i hem demanat que seleccionen les prioritàries (fins a tres). Les característiques presentades tenen a veure amb la relació contractual (contracte, estabilitat i dedicació), la flexibilitat (lloc i horari), la compensació, els aspectes socials (relacions i estatus) i les oportunitats de progrés. Hem ofert també una resposta oberta per identificar altres possibles prioritats no contemplades en les alternatives ofertes. Tenint en compte la possibilitat de resposta múltiple hem computat el percentatge d'enquestats que han triat cadascuna de les opcions. Els resultats s'ofereixen a la taula següent. També presentem la taula obtinguda en l'estudi de fa un any per facilitar la comparació que ens indica el grau de canvi, en l'ordre del rànquing.

En la present edició els dos primers llocs l'ocupen la flexibilitat dels horaris de treball i el salari adequat. I tots dos coincideixen amb les prioritats de l'any anterior. La tercera i la quarta prioritats en aquesta ocasió fan referència a les possibilitats de progrés en el treball i a l'estabilitat en l'ocupació. Curiosament, l'any anterior es posava l'èmfasi en la flexibilitat del lloc de treball i en el contracte laboral. En ambdues ocasions, el cinqué lloc l'ocupa que siga a temps parcial, la qual cosa fa suposar que s'està buscant un treball complementari amb el ja disponible. De fet, en la present edició el treball a temps parcial el prioritza un 22,9% enfront del temps complet que el prioritza un 14,9%. Els aspectes socials del treball són els que s'ubiquen en els darrers llocs del rànquing segons el percentatge de treballadors de plataforma que els prioritzen.

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



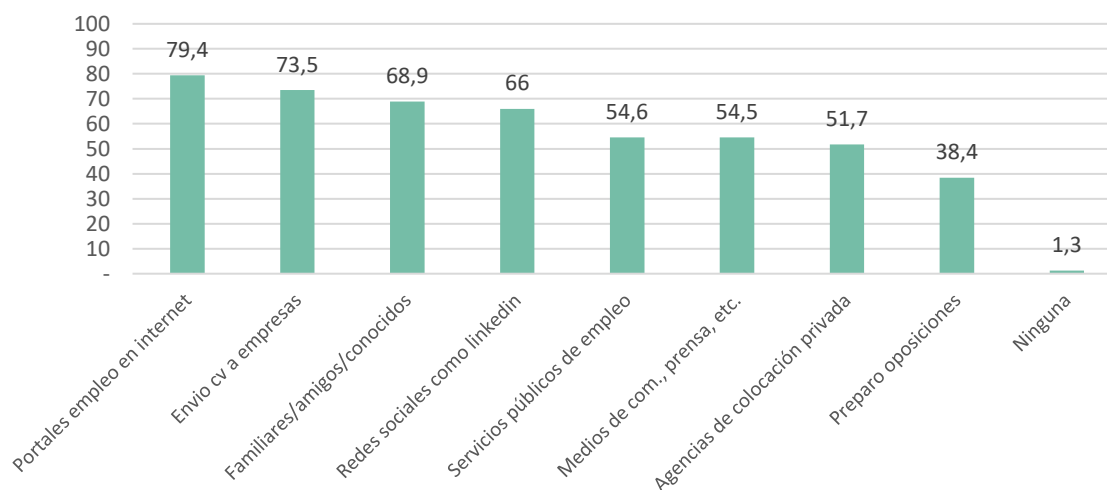
¿CUÁLES SON TUS PRIORIDADES EN LA BÚSQUEDA DE TRABAJO?-2022 (respuesta múltiple hasta 3) (n=184)



9.2.3 Mètodes i fonts en la recerca actual de feina

Als enquestats que han indicat estar buscant feina els hem demanat que ens indiquen els mètodes que estan utilitzant per a això. Hem ofert les vuit vies més habituals per a aquesta activitat i hem demanat que ens indiquen de cadascuna d'elles, si l'estan utilitzant o no. 8 de cada 10 treballadors de plataforma que estan buscant feina utilitza els portals d'ocupació a internet i gairebé tres de cada quatre utilitza l'enviament del *curriculum vitae* a empreses. El segueixen amb un ús al voltant dels dos terços dels enquestats. Els contactes familiars i d'amics i també les xarxes socials com a LinkedIn. Finalment, un de cada dos enquestats aproximadament utilitza els serveis públics d'ocupació, els mitjans de comunicació i les agències de col·locació privada i més d'un terç prepara oposicions.

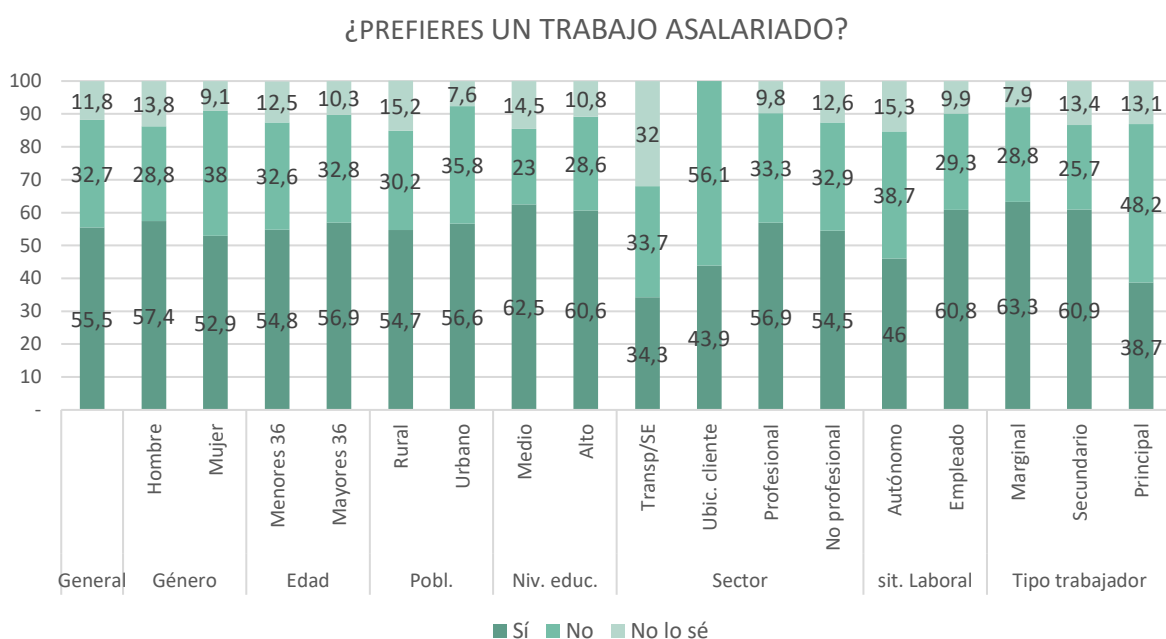
¿CÓMO BUSCAS ACTUALMENTE TRABAJO? (n=176)



9.3 Preferències i perspectives de futur sobre el treball en plataformes

9.3.1 Preferència de treball assalariat

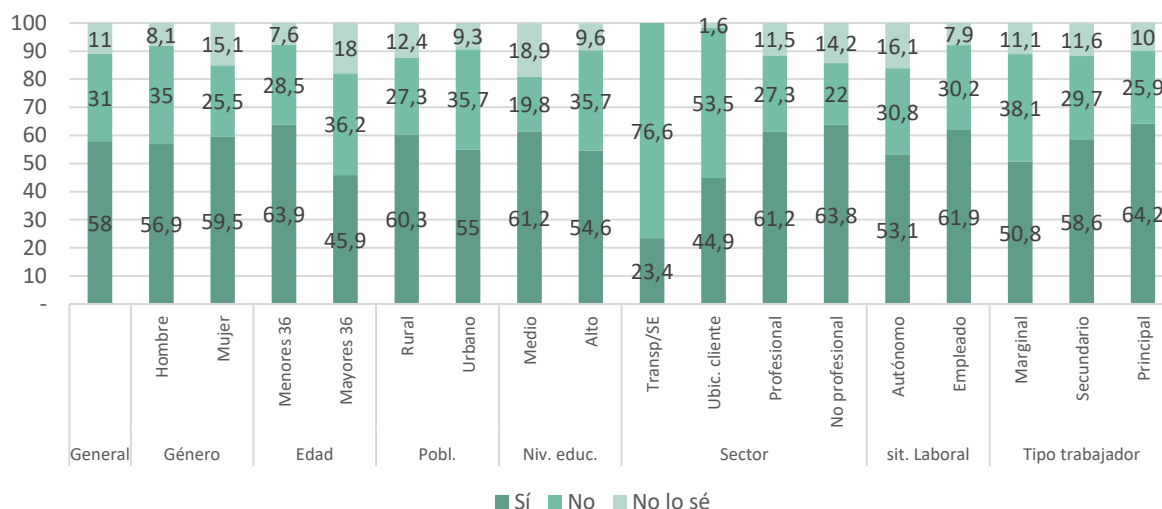
És interessant conèixer les preferències dels treballadors de plataformes pel que fa al treball assalariat. Per a això hem preguntat directament per aquest tipus de preferència. Un 55,5% dels enquestats (un 3% menys que en l'edició anterior) els qui prefereixen aquest tipus de treball. Pràcticament no trobem diferències en funció de les variables demogràfiques i laborals considerades. És interessant constatar que aproximadament un terç dels enquestats no prefereix el treball assalariat, percentatge que en l'edició anterior es va ubicar en un 28%.



9.3.2 Perspectives en la seua carrera del treball en plataformes

La visió i perspectives que una persona contempla sobre el seu desenvolupament de carrera i les previsions més o menys definides de com es pot desenvolupar són importants per comprendre els comportaments i actuacions de les persones en el present, perquè en certa manera poden orientar aquestes actuacions. Sobre aquesta qüestió, hem preguntat als treballadors de plataformes si creuen que el seu desenvolupament de carrera es realitzarà completament o predominantment en treballs de plataforma. Un 58% responen afirmativament, el 31% ho fan negativament sent només un 11% els qui no ho tenen clar. Si comparem aquestes dades amb les de l'edició anterior, es constata que descendeix la indefinició, augmentat en aproximadament en 4 punts percentuals tant l'opció afirmativa com la negativa. L'anàlisi per grups mostra un major percentatge de previsions positives en els joves i major percentatge d'indecisió en els majors de 36 anys. En el nivell educatiu mitjà hi ha més indecisió i una menor freqüència de respostes negatives si comparem amb el nivell d'estudis alt. També es constaten diferències quant a la resposta negativa sent aquesta clarament més baixa entre els que no tenen un treball professional que entre els professionals.

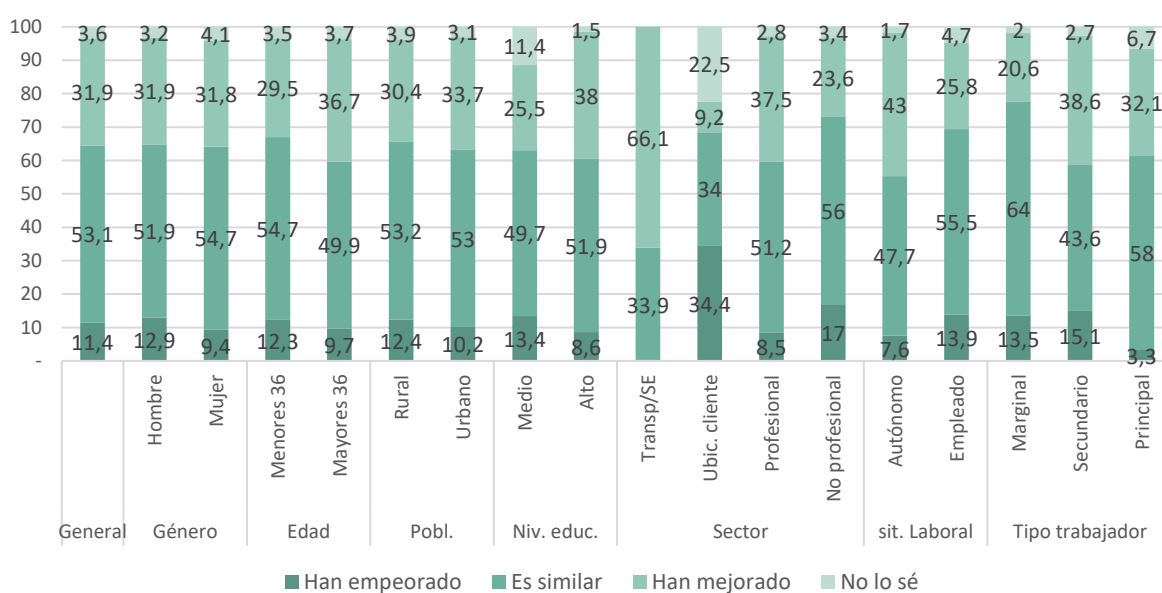
¿CREEES QUE TU DESARROLLO DE CARRERA SE VA A REALIZAR COMPLETA O PREDOMINANTEMENTE EN UN TRABAJO EN PLATAFORMAS?



9.4. Valoració de conjunt dels canvis experimentats després de l'inici del treball en plataformes

En aquest apartat hem ofert una certa perspectiva temporal del que està significant per als treballadors de plataforma aquesta experiència laboral. Per finalitzar els hem demanat una valoració de conjunt dels canvis experimentats des de la seua primera incorporació al treball en plataforma. Les opcions de resposta són: Ha empitjorat, és similar, ha millorat, i no ho sé.

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



Els resultats mostren predominantment una valoració sense canvis a millor o a pitjor (53,1%) a la qual continua amb un 31,9% una valoració positiva d'aquests canvis. Només un 11,4% diu que els canvis han estat a pitjor. Si comparem aquestes dades amb les de l'edició anterior veiem que l'opció "sense canvis" augmenta en sis punts percentuals, mentre que la visió positiva es redueix en 8 punts percentuals. D'altra banda, si atenem l'anàlisi diferencial de les diferents agrupacions en funció de variables demogràfiques, constatem que la resposta sense canvis és significativament menor per als que treballen en plataformes com activitat secundària i la resposta "ha millorat" és escollida significativament entre els que tenen nivell d'estudis alt, els professionals, els treballadors autònoms i els qui treballen en plataforma com a activitat secundària.

"S'ha reduït respecte de l'any anterior un 8% la valoració positiva dels canvis després de l'inici del treball en plataformes"

CONCLUSIONS

El present estudi té com a objecte la quantificació del nombre de persones que treballen en plataformes digitals a la Comunitat Valenciana, analitzar el seu perfil, condicions de treball i experiències laborals per tal d'entendre aquest fenomen del mercat de treball i comparar les dades obtingudes amb les de l'any 2021 i 2022. També es pretén fixar recomanacions perquè els organismes públics i els diferents grups d'interés puguen enfrontar-se millor als reptes que el treball en plataformes planteja. Per a això s'ha realitzat una enquesta a 2000 persones de la Comunitat Valenciana entre el 26 d'abril i el 26 de maig de 2023.

1. Quantificació

- Dels individus enquestats, un 12,87% s'han identificat com a treballadors de plataformes, la qual cosa suposa un descens de 0,51 punts respecte a l'any anterior. Així el nombre de treballadors en plataformes s'ha reduït un 3,5% el 2023 (15.527 persones menys, després d'augmentar el 2022 un 10,6% respecte al 2021). Aquesta situació planteja un panorama d'estabilitat en el sector, tot i que sense poder determinar una clara tendència ascendent o descendent. Les raons del descens apunten cap als factors següents:
 - Major robustesa de l'ocupació tradicional
 - Desaparició de l'efecte COVID-19 que incrementava l'ús de les plataformes
- D'altra banda, les dades desprenen que la reducció de treballadors de plataformes no ha estat de treballadors en plataformes l'activitat de les quals es considera principal pel nombre d'hores i els ingressos obtinguts, sinó dels que tenen la feina en plataformes com a secundari o com a activitat marginal, el que dona suport a la hipòtesi que la major robustesa de l'ocupació tradicional és la raó que aquestes persones que treballaven de forma secundària o marginal en el treball en plataformes l'hagen abandonat. Per contra, aquestes dades també apunten que, per a aquelles persones treballadores en plataformes, l'activitat de les quals és principal, no han vist disminuïda la seua activitat en plataformes.

2. Perfil de la persona treballadora en plataformes digitals

2.1 Edat

Una clara tendència observada el 2021, 2022 i que es repeteix el 2023 és la joventut dels treballadors en plataformes. Destaca com un elevat 37,9% de les persones que treballen en plataformes té menys de 26 anys, la qual cosa suposa més de tres vegades el percentatge que per a la mateixa franja etària presenta la resta de la població. D'altra banda, en el terç de treballadors en plataformes que superen els 36 anys, són majoria els qui tenen entre 36 i 45 anys (18,6%) i superen aquesta edat el 14,4%. Aquestes dades són molt diferents de la població en feines convencionals, on més de la meitat dels treballadors (53,6%) superen els 45 anys i el grup d'edat més nombrós compta amb més de 56 anys (29,2%).

Diversos aspectes poden estar darrere d'aquest fenomen:

- Com ja s'apuntava en anys anteriors, l'elevat atur juvenil pot suposar que els joves, no trobant alternatives en un treball convencional, acudisquen en major mesura al treball en plataformes digitals com una espècie d'ocupació refugi.
- També s'ha de considerar que, tractant-se de treballs en general necessitats de certa capacitat per desenvolupar-se en entorns digitalitzats, la major alfabetització digital dels joves (els quals han crescut en un entorn de noves tecnologies) els permeta accedir millor a aquest tipus d'ocupacions que a les persones de més edat.
- D'altra banda, les millores en les taxes d'atur generals dels darrers dos anys poden haver reconduït els treballadors de més edat cap a un treball convencional amb preferència respecte del treball en plataformes.

2.2 Gènere

Reducció de la masculinització del treball en plataformes. El 2023, observem un descens en la diferència de representativitat dels gèneres, perquè, tot i que els homes continuen sent majoria, un 58,1% d'ells davant el 41,9% d'elles, la seua incidència s'ha reduït respecte a l'any anterior (63,4% d'homes, 36,6% de dones el 2022)

2.3 Eix Rural-Urbà

Enguany s'observa que el treball en plataformes es concentra molt menys en les grans urbs que el treball convencional, puix mentre que les zones urbanes d'Alacant i València alberguen el 48% dels entrevistats que no treballen en

plataformes, només ho fan amb el 31,8% dels que treballen en plataformes. Això pot indicar una tendència, tot i que és aviat per afirmar-ho, cap al treball en plataformes com una oportunitat per a les ciutats i pobles de mida mitjana i petita (zones rurals).

2.4 Origen de les persones treballadores en plataformes

En la seua immensa majoria, els treballadors de plataformes a la Comunitat Valenciana són d'origen espanyol. No obstant això, des del 2021 s'ha detectat una sobre representació dels treballadors d'origen migrant en el treball en plataformes respecte al tradicional. Aquesta sobrerepresentació s'ha anat reduint tant el 2022 com actualment el 2023. El 2022 hi va haver un 1,3% menys respecte de l'any anterior (14,1%). Per la seua banda el 2023 hi ha un 0,4% de reducció de migrants en plataformes.

2.5 Formació

Respecte al **nivell educatiu**, en el cas dels treballadors en plataformes observem com una gran majoria, el 63,3% tenen nivells alts d'estudis, un 29,4% nivells mitjans i només un 5,1% nivells baixos. Si comparem aquestes dades amb la resta dels enquestats veiem clarament com les persones amb estudis de nivell alt estan clarament sobrerepresentades a la feina en plataformes, on aquest percentatge és un 32,15% superior al de la resta de la mostra. Aquesta sobrerepresentació dels individus amb nivells alts d'estudis, si bé l'any anterior no era tan rellevant, ha estat present al llarg dels dos anys anteriors.

Es conclou a més que aquest nivell formatiu elevat es deu a una sobre qualificació i no a una major exigència formativa de les activitats desenvolupades en plataformes.

2.6 Sectors i tipus de treball

Continua predominant aquest any el sector professional entre la majoria dels treballadors i treballadores en plataformes (50,1%). Entre els tipus de treball ha augmentat especialment el treball administratiu passant del 15,4% al 19,4%. Com ja ocorria l'any anterior, el percentatge de serveis de transport i entrega prestats a través de plataformes digitals és bastant limitat, no obstant això, s'ha incrementat passant d'un 4,6% del total de treballs realitzats en aquestes condicions a un 7,1%.

2.7 Autònoms, empleats i situacions irregulars

Reducció del nombre d'autònoms. Mentre que el 2021 i el 2022 la feina en plataformes tenia gairebé el doble d'incidència entre els autònoms que, entre els empleats, enguany la incidència és un 65% més gran. Les causes poden estar situades en la millora en el mercat de treball. Cal recordar que en anys anteriors els treballadors en plataformes mostraven una clara preferència per ser treballadors per compte d'altri. La millora de la situació econòmica i la reducció de l'atur pot haver funcionat de palanca de canvi en la situació de molts individus.

2.8 Treball complementari

Actualment el treball en plataformes sembla continuar tenint una funció complementària. Ara bé, es fa més regular que altres anys. Així, actualment, el 76,7% diu treballar setmanalment en plataformes a diferència del 2022 que era el 67,6% i el 48,6% del 2021.

2.9 Ingressos

Gran part de treballadors de plataformes es troben per sota de l'SMI per hora de feina. És a dir, gairebé el 50% dels treballadors perceben menys de 8 euros (després de restar les despeses) per hora de feina (concretament el 46%, molt similar a 2022). D'altra banda, en la mateixa línia del 2022, només el 3% de treballadors de plataformes obté més de 20 euros l'hora de treball. Entre els sectors, el pitjor pagat és el del transport i serveis d'entrega on un 60% rep menys de 8 euros l'hora. Tot i que aquesta situació ha millorat respecte a l'any anterior on era un 71,4%.

3. Característiques del treball en plataformes

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

3.1 Organització ineficient del treball

Els temps d'espera respecte de l'any passat a penes han experimentat variacions, i el període entre l'hora i les dues hores continua sent el més habitual, de fet, més de la meitat (59,2%) espera entre una i tres hores. No hi ha hagut millores en la reducció d'aquests temps, encara més, mentre els trams d'espera inferiors s'han reduït lleument, el cas dels que esperen més de 5 hores s'ha duplicat (del 2,3% el 2022 al 4,3% el 2023).

3.2 Cost per als treballadors

Per tercer any consecutiu augmenta el percentatge de treballadors que diuen haver de pagar per poder accedir a la plataforma (23% el 2021, 36,6% el 2022, 41% el 2023) en detriment de l'accés gratuït (63,7% el 2021, 50,4% el 2022, 40% el 2023). Tot i que continuen sent majoria la suma dels que accedeixen sense pagar (60% gratuït o amb un bonus per entrar), la tendència és que el treball en plataformes comporte un cost associat a l'ús d'aquest mitjà per al treballador.

3.3 Estabilitat laboral

- Es constata novament una important varietat de situacions de treball anteriors a l'inici de l'activitat en plataformes, amb un augment el 2022 dels assalariats, els autònoms i els qui ajudaven en l'empresa o negoci familiar, i un important descens dels aturats respecte de l'any passat. També hi ha hagut un canvi significatiu en la importància de les principals vies d'accés, que han estat per ordre d'importància les xarxes socials (33,6% el 2022 enfront d'un 13,7% el 2021), els portals d'ocupació (el 26,5% enfront del 38,7%) i el cercle social proper (19,2% enfront del 25,5%).
- Gairebé el 80% de les persones que treballen en plataformes està actualment buscant feina, en major mesura els majors de 36 anys, els quals compten amb un nivell alt d'estudis i els qui treballen per compte d'altri. D'aquests, una quarta part busca més feina a la plataforma en la qual ja treballen, principalment dones, menors de 36 anys i qui treballa per compte d'altri; més d'un 40% busquen en altres plataformes, principalment majors de 36 anys i els que tenen nivell educatiu alt; i s'incrementa al 29% els qui busquen fora de la plataforma en termes globals (l'any passat va ser un 23,4%).
- Les prioritats en la recerca de feina continuen sent la flexibilitat temporal i espacial. Aquesta cerca d'ocupació es realitza principalment a través de portals d'ocupació (80,3%), enviament de CV i contactes de l'entorn social (tots dos al voltant del 70%), xarxes socials (61%) i serveis públics d'ocupació, que milloren el seu percentatge del 52% el 2021 a gairebé el 60% el 2022.
- El 60% dels enquestats preferirien un treball assalariat, destacant aquesta preferència en els majors de 36 anys, i gairebé el 55% del total creu que la seua carrera professional es desenvoluparà principalment mitjançant plataformes, quan l'any passat era el 38,6%. En una previsió de cinc anys, un de cada quatre creu que la seua situació empitjorarà, un terç estima que continuarà igual i un 40% confia que millorarà, la visió optimista se centra en entorns urbans i en treballadors principals.

3.4 Estrés, riscos laborals i satisfacció

Les persones que treballen a través de plataformes han manifestat aquest any patir entre un 35% i un 60% un o diversos factors de risc que són desencadenants de situacions d'estrés. Respecte al 2022 es detecta una tendència reductora:

- Entre els riscos relatius a la integritat física o moral, destaca, amb una important reducció respecte a l'any anterior, el risc d'agressió passant de 58,1%, (el 2021 era el 32,4%) a un 39,2% el 2023, també s'han reduït els riscos d'assetjament sexual (44,6% el 2022, 32,6% el 2021 a un 37,3%) i una menor reducció s'observa en el risc de patir accidents (39,9% 2022 enfront del 34,4% 2021) a un 39,2%.
- Dels problemes a conseqüència de la falta de control, augmenten lleugerament els enquestats que troba motius de preocupació en la falta de qualificació en competències digitals (59,8% 2023 enfront de 58,1% 2022). No obstant això, disminueix lleugerament els que es veuen incapaços d'influir en les seues condicions de treball i sotmesos a control extern excessiu (49,2 el 2023 respecte de 52,3 % el 2022).
- En els riscos derivats de la relació amb clients i altres persones, també disminueix el factor de la pressió de l'avaluació constant del client que va ser exposada per més de la meitat dels enquestats el 2022 i actualment és un 44,2%.
- Finalment, altres factors de risc importants continuen sent la falta de suport de la plataforma davant de casos d'emergència (52,3% 2022 i 49,2% el 2023) i els problemes de conciliació per falta de desconnexió (52,1% disminueix al 44,6%).
- Es manté en l'evolució que els grups més afectats per aquests riscos són les dones, que manifesten significativament majors riscos d'agressió, assetjament sexual, problemes de salut, manca de competències digitals, impossibilitat d'influir en les seues condicions laborals i falta de desconnexió.
- Continua resultant preocupant els alts nivells de riscos i estressors, no obstant això, és positiu la reducció existent des de 2022 a 2023. En fi, és aviat per conèixer si això és una tendència per la maduració del sector o una resposta conjuntural derivat de les millors condicions de treball del mercat tradicional de treball.

Els nivells de satisfacció amb el treball en plataformes s'han mantingut molt similars. El 2022, la satisfacció va ser baixa per a una mica més d'un terç, un 47,32% va expressar una satisfacció mitjana, i un 20% es va mostrar altament satisfets, enfront del 2023 en què un 35% mostren una satisfacció baixa, un 42,1% mostren satisfacció mitjana i augmenta a un 22,5% els qui es mostren altament satisfets. Un resultat que continua sent preocupant per a un sector en creixement i que pretén establitzar-se com a font generadora d'ocupació.

4. Falsos autònoms

Com ja s'ha assenyalat, enguany hi ha hagut de nou una reducció del nombre d'autònoms en plataformes, encara que aquests continuen estant molt sobrerrepresentats respecte a l'ús d'autònoms en l'economia tradicional. No obstant això, la tendència és cap a la reducció dels autònoms i la seua assimilació com l'economia general (Todolí, 2017). Una de les raons de l'ús d'autònoms pot ser la millora econòmica, una altra raó pot ser la limitada reforma que va introduir la disposició addicional vint-i-tresena en l'Estatut dels Treballadors (Todolí, 2021) i que es planteja en el si de la Unió Europea una proposta de Directiva que pretén clarificar les relacions de laboralitat reassignant correctament més de quatre milions de possibles falsos autònoms com a treballadors per compte d'altri en la Unió (Barcevičius et al., 2021).

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

Trobem d'aquesta manera que la xifra d'autònoms que poden ser reclassificats es mantenen excessivament elevada i molt similar a les xifres del 2022, superant els 50.000 individus en tots els casos i fins i tot arribant a fregar els 100.000 excepcionalment, cosa que fa sospitar que si bé s'observen avenços al respecte en aquesta situació, els quals responen a l'augment del percentatge de treballadors contractats, continua havent-hi una seriosa problemàtica a tenir en compte.

4.1 Assignació de tasques

Enguany les respostes recorden més a les obtingudes el 2021 que a les de l'any passat. Així, el 38,2% diu ser la plataforma qui assigna la feina (34,1% el 2021, 42,9% el 2022), el 44,3% tria que tasques vol realitzar (47,1% el 2021, 38,8% el 2022) i en el 17,6% dels casos la decisió és del client (18,8% el 2021, 18,3% el 2022). Hi ha un important percentatge d'autònoms que afirmen que l'assignació de tasques ve determinada per la plataforma (40,2%). Tenint en compte que la falta d'autonomia a l'hora de seleccionar clients és un indicatiu de laboralitat, això significa que al voltant de 64.018 autònoms podrien estar realment enquadrats en una relació de laboral amb la plataforma

4.2 Supervisió de tasques

En general observem com la revisió del treball que es realitza en plataformes per part d'aquestes és una cosa generalitzada. Així, més de la meitat (56,2%) afirmen que la seua feina és valorada per la plataforma sempre (20,5%) o en bastants ocasions (35,7%), mentre que un 33,5% diu estar sotmés a valoració algunes

vegades i només el 10,3% asseguren que això no succeeix mai o gairebé mai. Respecte a l'any passat les dades a penes presenten variacions en aquest sentit. Així, el fet que, com ja succeís l'any passat, un 60,4% dels autònoms diguen estar sotmesos sempre o bastants vegades a aquest control, ens arreplega una xifra de 96.377 autònoms que poden ser reclassificats com a assalariats.

4.3 Control del treball

En aquest cas seguim novament davant d'un panorama generalitzat de control per part de la plataforma. D'aquesta manera, el 57,2% dels enquestats diu estar sotmés a seguiment sempre (14,1%) o en bastants ocasions (43,1%), mentre el 42,9% ho està algunes vegades (27%) o mai (15,9%). Si bé el seguiment també estava generalitzat l'any anterior, val a dir que han descendit entre els qui diuen estar sota seguiment sempre (21,4% el 2022) i ha augmentat entre els qui no ho estan mai (10,3% el 2022), però, també ha descendit notablement entre els qui només ho estan de vegades (36,8% el 2022) i ha augmentat molt entre els qui ho estan bastants vegades (31,4% el 2022).

En aquest últim cas no podem deixar de cridar l'atenció en què, tot i que els autònoms presenten un dels índexs més baixos en el seguiment continu de les seues tasques per part de la plataforma, aproximadament només un de cada quatre (24,4%) diu no estar sotmés a aquest control. Si tenim en compte que la vigilància en l'acompliment del treball és un indicador de laboralitat i que un 48,9% dels autònoms diuen estar sotmesos a aquesta vigilància sempre o bastants vegades, podem concloure que prop de 78.027 autònoms a la Comunitat Valenciana que operen en plataformes serien realment treballadors d'aquestes plataformes.

4.4 Normes de conducta, procediment i/o vestimenta imposades

Si bé aquest tipus de comportament s'ha vist una cosa reduïda respecte de l'any passat, un important percentatge continua veient-se obligat a complir amb normes d'aparença i/o de conducta per part de la plataforma, en concret el 42,3% (48,5% el 2022) diuen que aquesta exigència està sempre (12,5% enguany, 18% el 2022) o bastants vegades (29,8%, 30,5% el 2022) present, mentre el 57,2% (51,5% el 2022) diuen que aquestes exigències es donen algunes vegades (37,9% aquest any, 35,3% el 2022) o mai (19,8%, 16,2% el 2022). Si tenim en compte que exigir una aparença determinada o una concreta forma de comportar-se a qui exerceix un treball és un clar indicador de laboralitat com a mostra de l'exercici de poder de direcció empresarial, podem concloure que aproximadament 78.027 de treballadors per compte propi haurien de ser reclassificats com a assalariats de les plataformes.

4.5 Creació d'una base pròpia de clients

En aquest cas observem com en un 79,2% de les ocasions les persones que treballen en plataformes veuen restringida la seua capacitat per crear la seua pròpia base de clients o treballar per a un tercer almenys algunes vegades, si bé només és habitual per al 34,7% dels enquestats (el 8,9% diuen que això succeeix sempre o gairebé sempre i el 25,8% que passa bastants vegades). Les dades són bastant similars a les de l'any anterior, amb una variació de prop de cinc punts menys entre els qui contestaven que ocorria bastants vegades (30,4% el 2022) i cinc punts més entre els qui responien algunes vegades (39,7% el 2022). D'altra banda, respecte dels autònoms, només un 31,3% responen que no pateixen aquestes restriccions mai o gairebé mai. Si bé aquest percentatge és el més elevat dels grups, no podem obviar que la restricció de la capacitat per captar clients o de treballar per a tercers suposa una falta de llibertat en el desenvolupament del propi negoci que ens indicaria que no estem davant d'un veritable autònom. De fet, un important 40,3% dels autònoms indica que aquestes restriccions succeeixen sempre o amb bastant freqüència, per la qual cosa podem estar parlant d'un total de 64.305 persones que podrien ser reclassificades com a treballadors de la plataforma.

4.6 Substitució i subcontracta

D'acord amb les respostes donades per les persones enquestades, el 24% afirma que la plataforma exigeix sempre o gairebé sempre que la feina siga desenvolupada per qui utilitza la plataforma, mentre que un 38,1% diu que està permés subcontractar o substituir només en algunes ocasions. Si tenim en compte que només en el 30,3% dels casos les plataformes permeten la substitució o subcontractació bastants vegades i que en un reduït 7,6% ho permeten sempre, podem concloure que el més habitual en el treball en plataformes és que el treballador no puga subcontractar o substituir-se en l'activitat. Aquestes dades es mantenen sense grans variacions respecte de l'any anterior, quan un 37,1% deia poder subcontractar o substituir sempre o amb bastant freqüència, mentre un 34,9% deia estar permés només de vegades i un 28,1% mai o gairebé mai. Els autònoms poden subcontractar sempre o bastants vegades en un 41,1% dels casos, mentre que els empleats poden fer-ho en un 36,4%. A més, només el 14,5% dels empleats té prohibit subcontractar la seua activitat mentre que en el cas dels autònoms ens situem davant d'un 38,2%, el percentatge més elevat de la taula per a aquesta franja. Això no deixa de sorprendre perquè l'autònom hauria de disposar de molta més llibertat per dur a terme el seu negoci. Si entenem que la restricció de subcontractar suposa un índex de laboralitat, atés que en un 58,9% la plataforma limita aquesta llibertat de forma habitual, podem estar parlant d'uns 93.984 treballadors per compte propi que haurien de ser reclassificats.

4.7 Fixació del preu del treball

Segons aquestes dades podem veure com la immensa majoria (91,2%) dels qui treballen en plataformes han vist alguna vegada determinada la seua remuneració per la plataforma, de fet, per a més de la meitat (55,5%) aquesta pràctica succeeix sempre o bastants vegades. En aquest sentit es mantenen les dades respecte de l'any anterior, però, s'observa un increment important dels qui diuen que la plataforma determina sempre o gairebé sempre la seua remuneració (el 13,4% el 2022, el 21,7% el 2023) en detriment dels qui diuen que ho fa bastants vegades (un 39,8% el 2022, un 33,8% el 2023). De la mateixa manera que ja succeïa el 2022, constatem com en el cas dels autònoms la plataforma determina la seua remuneració en major mesura que en el cas dels empleats. De fet, enguany la incidència és notablement més gran, car, si l'any passat un 55% dels autònoms contestaven que això ocorria sempre o bastants vegades, aquest any responen d'aquesta manera el 65,7%, és més, el 30,9% diuen que això succeeix sempre o gairebé sempre. La falta de llibertat de l'autònom a l'hora de posar-li preu al seu propi treball, que ve imposat per la plataforma, suposa un indicador que ens trobem davant d'un possible ús fraudulent d'aquesta figura. Atenent aquest índex de laboralitat podem obtenir una xifra aproximada de 104.834 treballadors autònoms que haurien de ser reclassificats com a assalariats

5. Recerca i obtenció del treball en plataformes i perspectives de carrera

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

5.1 Primer accés a treball en plataformes

Retrospectivament, ens informen de com van aconseguir el primer accés al treball en plataformes. Els resultats, ordenats per freqüència, són els següents: Un terç dels enquestats va accedir a la primera ocupació de plataformes a través de xarxes socials com LinkedIn i a això cal afegir un 23% més que ho va fer a través de portals d'ocupació a la web. Els mitjans informals tenen encara un pes rellevant amb un 22,1% d'enquestats que van accedir a través d'aquesta via. Els serveis públics d'ocupació van ser el mitjà per accedir a la primera ocupació en plataforma per a un 4,4% i les agències de col·locació privada amb prou feines van tenir incidència (1,2%).

5.2 Recerca de feina en l'actualitat

Es manté un altíssim percentatge de treballadors que busquen feina tot i estar treballant en plataformes i fins i tot el 2023 es percep un lleuger increment. Així

mentre que, el 2022, pràcticament un 80% estava buscant feina tot i que treballen a la plataforma, el 2023 responen afirmativament un 82,4%. Una minoria està buscant feina a la plataforma en la qual té la seua feina actual (20,7%), per contra, la majoria busca feina en altres plataformes (39,5%) i, un important nombre, fora de les plataformes (un 34,6%).

5.3 Prioritats en la seua recerca actual de feina

Es consolida el fet que en buscar més feina posen com a prioritats, segons la freqüència en què són esmentades, la flexibilitat dels horaris de treball, el salari adequat. És interessant considerar que continua sent gairebé un 60% el que preferiria un treball assalariat en la seua recerca de feina (tot i que aquesta preferència disminueix un 3% respecte al 2022).

5.4 Les vies de recerca més freqüents

Tenint en compte que els enquestats han pogut esmentar diverses vies, el *rànquing* en funció del nombre de mencions és el següent: 8 de cada 10 treballadors de plataforma que estan buscant feina utilitza els portals d'ocupació a internet i gairebé tres de cada quatre utilitza l'enviament de *curriculum vitae* a empreses. El segueixen amb un ús al voltant dels dos terços dels enquestats: Els contactes familiars i d'amics i també les xarxes socials com a LinkedIn. Finalment, un de cada dos enquestats aproximadament utilitza els serveis públics d'ocupació, els mitjans de comunicació i les agències de col·locació privada i més d'un terç prepara oposicions. Es consolida en la sèrie des del 2021 que el treball en plataformes és extensament usat per aquells que preparen oposicions.

5.5 Les perspectives de carrera en el treball en plataformes

Respecte a si contemplen que el seu desenvolupament professional vagi a realitzar-se completament o predominantment en treballs de plataforma un 58% responen afirmativament, el 31% ho fan negativament sent només un 11% els qui no ho tenen clar. Si comparem aquestes dades amb les de l'edició anterior, es constata que descendeix la indefinició, augmentat aproximadament en 4 punts percentuals tant l'opció afirmativa com la negativa.

5.6 Valoració general dels canvis des de l'inici del treball en plataformes a l'actualitat

En fer una valoració general de la seua situació a la plataforma, les dades mostren que un 31,9% diu que la situació a la feina en plataformes ha millorat, sent només un 11,4% que estableix que ha empitjorat respecte a l'any anterior. Una visió que veu el seu reflex en les dades d'aquest informe en què mostra una lleugera millora en alguns dels indicadors com una reducció en els riscos d'estrés, però on encara

queda molt a millorar en matèria de salaris el pagament previ per poder accedir a un treball i sobre l'existència d'un gran nombre d'autònoms sense un veritable control sobre la seua activitat laboral.

RECOMANACIONS

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

1. Enguany, tot i que el nombre d'autònoms en plataformes s'ha reduït, el nombre d'autònoms sense un veritable control sobre la seua activitat laboral ha augmentat. Això sembla indicar que aquells autònoms que han passat a ser assalariats o han deixat l'economia de plataformes eren els més ben posicionats perquè la plataforma respectés la seua autonomia quedant actualment aquells que probablement no tenen poder de negociació suficient per mantenir la seua llibertat. D'aquí que sembla important mantenir els esforços legislatius, judicials i de vigilància administrativa en suport a aquests subjectes.
2. Es continua observant un gran nombre de plataformes que demanen a la persona que treballa diners per poder accedir a la feina. Perquè aquest model de negoci, contrari a la normativa, no s'estenga, s'haurien de dissenyar campanyes específiques de vigilància per part de la Inspecció de Treball i estudiar fórmules que desincentiven l'ús d'aquestes. Addicionalment, els serveis públics d'ocupació poden oferir-se com una alternativa gratuïta per a aquests treballadors.
3. Es manté per segon any consecutiu el fet que la gran majoria de treballs en plataformes es troben per sota de l'SMI en el rendiment per hora. La negociació col·lectiva i el diàleg social hauria d'establir mesures de control per evitar aquest tipus de precarietat laboral.
4. Es continua mantenint una clara infrautilització de les plataformes digitals per part de persones poc formades fins i tot en ocupacions que no requereixen formació. Per això, se suggereix promoure la formació en competències digitals bàsiques per al treball, en especial en aquells grups que són especialment vulnerables a l'atur. La formació en coneixements i competències digitals per al treball hauria de buscar reduir la bretxa digital i potenciar les possibilitats d'obtenir una feina. De fet, el 2023 ha augmentat respecte del 2022 els treballadors en plataforma que han assenyalat com a font d'estrés la seua falta d'entrenament en les competències que necessiten per a l'acompliment de la seua feina.
5. Encara mantenint que, per evitar els filtres i la reducció de les oportunitats de treball, no només és important proporcionar formació en les competències digitals. És també necessari entrenar en aquelles competències transversals que, no sent digitals, canvien de forma important quan s'utilitzen en contextos de treball en plataformes (competències "digitalitzades").

6. El nombre d'autònoms s'ha reduït el 2023, però continua sent nombrós. Fins i tot en els veritables autònoms aquests poden estar especialment exposats als riscos laborals per a la seua salut. La percepció d'aquests riscos s'ha reduït, no obstant això, el fet que les responsabilitats de l'anàlisi i prevenció dels diferents riscos que s'han identificat en aquest grup de treballadors recaiguen sobre ells els fa especialment vulnerables. L'administració hauria de realitzar una vigilància dels possibles riscos que són inherents al disseny i operació de les plataformes i actuar mitjançant la Inspecció de Treball quan aquests riscos tinguen probabilitats rellevants de causar danys (per exemple, davant de riscos com la reputació digital, etc.).
7. En aquest informe es ressalta que hi ha un gran nombre de persones de plataformes que busquen feina addicional dins i fora de plataformes. A més, es revela que gran part d'aquests subjectes fan servir els serveis públics d'ocupació. Addicionalment, es detallen els perfils d'aquestes persones per gènere, edat, ubicació, etc. Aquesta informació pot ser usada pels serveis d'ocupació per generar cursos específics per a aquests perfils per tal d'ajudar-los a trobar aquesta ocupació addicional buscada.
8. Les condicions laborals del treball en plataformes estan millorant molt a poc a poc. Tot i això, és un fet que "han vingut per quedar-se". Per això, creiem que els serveis públics d'ocupació han de veure el treball en plataformes com una nova font d'ocupació a oferir. Per això, els seus mediadors d'ocupació haurien de conèixer en profunditat l'existència d'aquestes plataformes per poder aconsellar i orientar els aturats i especialment informar-los sobre estratègies per aconseguir millors condicions de treball dins de la diversitat d'opcions de les plataformes.
9. De les dades obtingudes comprovem com el Treball en plataformes empodera certs col·lectius vulnerables per obtenir ingressos. Així és per a persones amb diversitat funcional que no encaixen en treballs més tradicionals i també per a persones que han perdut poder adquisitiu i que el complementen mitjançant la flexibilitat que ofereix el treball en plataformes. LABORA podria incorporar en els seus plans estratègics focalitzar en aquests perfils les opcions del treball en plataformes.
10. També s'ha detectat que el treball en plataformes permet a les persones treballadores fer "crafting", això és, modelar la seua carrera professional aprenent diferents oficis i tasques, permetent millors oportunitats de carrera professional i millorant la seua ocupabilitat futura. Aquesta qüestió pot ser tinguda en compte per LABORA a l'hora de prestar ajuda en el disseny de la carrera professional dels demandants d'ocupació.

BIBLIOGRAFIA

- 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'àmbit de les STEM no atrau el talent femení. Observatori Social "La Caixa".

Urzì 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

ANNEX I – FITXA TÈCNICA

Àmbit

Comunitat Valenciana.

Univers

Individus residents a la Comunitat Valenciana de 16 a 70 anys.

Mida de la mostra

Dissenyada: 2.000 entrevistes

Realitzades: 2.005 entrevistes

Realitzades Plataformes Digitals: 244 entrevistes

Ponderades Plataformes Digitals: 213 entrevistes

Treball de camp

Amb un mètode de determinació de les persones enquestades aleatori i d'acord amb el disseny de la mostra

Afixació

No proporcional per província de residència perquè València i Alacant assolisquen un mínim de 800 entrevistes i Castelló 400. No obstant això, dins de cada província s'ha fixat una distribució proporcional per les variables de:

- Gènere i edat
 - Dona de 16 a 25 anys
 - Dona de 26 a 35 anys
 - Dona de 36 a 45 anys
 - Dona de 46 a 55 anys
 - Dona de 56 a 70 anys
 - Home de 16 a 25 anys
 - Home de 26 a 35 anys
 - Home de 36 a 45 anys
 - Home de 46 a 55 anys

- Home de 56 a 70 anys
- Zona
 - Àrea metropolitana de València
 - Resta de la província de València
 - Àrea metropolitana d'Alacant
 - Resta de la província d'Alacant
 - Província de Castelló

Ponderació

- Atés que les taxes de mostreig no són proporcionals per província, per tractar la mostra en conjunt ha estat necessari aplicar coeficients de ponderació a aquest variable.
- A més, s'han ponderat petites desviacions mostrals en les variables de gènere, edat, zona (àrea metropolitana/resta de la província), nivell d'estudis, tipus d'ocupació (compte propi/d'altri), sector d'activitat, nivell socioeconòmic i ús d'Internet.

S'han utilitzat les dades oficials de l'Institut Nacional d'Estadística (Padró municipal i Ús de productes TIC).

Procediment de mostreig

S'ha procedit a la selecció aleatòria de panelistes GfK. La selecció dels individus s'ha dut a terme mitjançant l'aplicació de quotes de gènere, edat, comunitat autònoma i municipi.

Els qüestionaris s'han aplicat mitjançant entrevista CAWI (Computer Aided Web Interviewing).

Error mostral

Per a un nivell de confiança del 95,5% i $P = Q$, l'error de mostreig és de $\pm 2,19\%$ per al conjunt de la mostra de 2.000 entrevistes i de $\pm 6,86\%$ per al segment de Plataformes Digitals de 204 entrevistes (no ponderades), en el supòsit de mostreig aleatori simple

Anàlisi de significativitat aplicada

T de Student per a proporcions i mitjanes

Dates de realització

Del 26 d'abril al 26 de maig de 2023

Qüestionari

Bloc "Dades de classificació": 24 preguntes

Bloc "Plataformes Digitals": 48 preguntes

Criteris de qualitat

S'ha depurat la mostra tenint en compte els criteris següents:

- Per quotes cobertes (gènere, edat, CCAA): 1.358 entrevistes
- Per incompliment de filtres (majors de 65 anys): 9 entrevistes
- Entrevistes incompletes, abandonades durant l'entrevista: 122 entrevistes
- Per no superar la durada mínima de l'entrevista de 4 minuts: 4 entrevistes
- Anul·lades per dubtosa qualitat en les respostes: 12 entrevistes
 - Per repetir la mateixa opció de resposta en preguntes tipus bateria (P4.1 / 5.13 a 5.26 / 13.11 a 13.21/13.33/13.34)
 - Inconsistències en P2.6 "Amb quina freqüència realitzes o realitzaves el teu treball a través de plataformes digitals... més de 10 hores al dia en total" = 4. Mai i P5.2 10 "De manera habitual, quant temps dediques al dia, en hores, a treballar a través de plataformes digitals" = 10 o més hores
 - Els que realitzen el bloc de Teletreball afirmen haver treballat fora de les instal·lacions de l'empresa o del seu propi negoci utilitzant mitjans electrònics (P11.1), però en P13.5 (Quins recursos materials utilitzes per a treballar?) no seleccionen cap mitjà electrònic (ordenador, telèfon).
 - La pregunta 13.35 mesura el nivell de satisfacció amb el fet de teletreballar i la pregunta 13.37 analitza, en comparació amb el treball presencial, si el teletreball ha millorat o empitjorat la satisfacció amb el treball. S'han eliminat els casos que bé afirma primer estar molt satisfet i després diu que ha empitjorat, o al contrari (molt insatisfet i després ha millorat).
 - La pregunta 2.6(3) recull la freqüència amb què treballa a través de plataformes digitals més de 10 hores al dia. La pregunta 5.2 recull el nombre d'hores que dedica al dia a treballar a través de les plataformes digitals. S'han eliminat els casos que en la primera pregunta diuen "mai" i que en la segona pregunta responen més de 10 hores.
 - S'eliminen casos que complisquen més d'un dels criteris següents:

- Entrevistats que en les preguntes 1.10, 1.10b i 1.10c responen NO (no han treballat en l'última setmana cobrant per això, ni han ajudat en alguna empresa familiar ni consideren que estiguen de baixa o excedència) però en la pregunta d'activitat (1.11a), afirmen que "Treballen actualment".
- Entrevistats que en la pregunta d'ocupació (1.*32a) seleccionen una ocupació de Treball per compte propi però després en la pregunta 11.4 diuen que l'activitat laboral a la qual dediquen el major nombre d'hores teletreballant és per compte d'altri. De la mateixa manera, hi ha casos al revés.
- Entrevistats que en la pregunta d'ocupació (1.32a) seleccionen una ocupació de Treball per compte propi però després en la pregunta 11.4 diuen que l'activitat laboral a la qual dediquen el major nombre d'hores teletreballant és per compte d'altri. De la mateixa manera, hi ha casos a la inversa.



**GENERALITAT
VALENCIANA**

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació



**VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA**



Càtedra de
Economía
Colaborativa