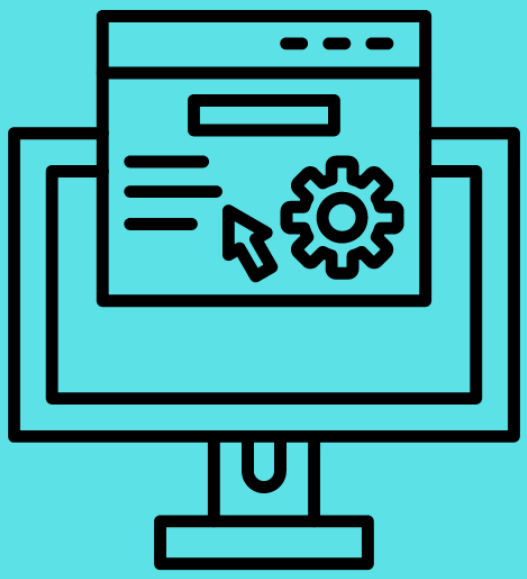
EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES EN LA COMUNITAT VALENCIANA II

2022

Adrián Todolí
José M. Peiró
(Directores)



GENERALITAT VALENCIANA
LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació
VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Autores

Adrián Todolí (Dir.)
José M. Peiró (Dir.)

Baltasar González-Anta
Itziar Riera
Alicia Salvador

Trabajo técnico de campo: GfK.

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

Agradecimientos:

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

València, 2022.

Índice

1. INTRODUCCIÓN 5

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO 7

2.1 OBJETIVOS E INICIO DEL ESTUDIO 7
2.2 DEFINICIONES OPERATIVAS 7
2.3. DISEÑO DE LAS TEMÁTICAS DEL ESTUDIO Y DEL CUESTIONARIO 9
2.4 POBLACIÓN Y DISEÑO DE LA MUESTRA DEL ESTUDIO 9
2.5 TRABAJO DE CAMPO 10
2.6 PONDERACIÓN DE LOS DATOS 10
2.7 CONTROLES DE CALIDAD 11
2.8 ANÁLISIS ESTADÍSTICOS REALIZADOS 11

3. MAGNITUD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES Y PERFIL DE SUS TRABAJADORES 12

3.1 MAGNITUD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES EN LA COMUNITAT VALENCIANA 12
3.2 PERFIL DEMOGRÁFICO DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES 14
3.2.1 GÉNERO 14
3.2.2 EDAD 14
3.2.3 LUGAR DE RESIDENCIA 16
3.2.4 ORIGEN 17
3.2.5 ESTADO CIVIL 18
3.3 CARACTERÍSTICAS DE LOS HOGARES DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES 19
3.3.1 NÚMERO DE PERSONAS QUE VIVEN EN EL HOGAR 19
3.3.2 NÚMERO DE PERSONAS QUE DEPENDEN ECONÓMICAMENTE DE LA PERSONA ENCUESTADA 20
3.4 CARACTERÍSTICAS SOCIOEDUCATIVAS DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES 20
3.4.1 NIVEL SOCIOECONÓMICO 21
3.4.2 ESTUDIOS 22
3.5 ESTATUS LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS 25

4. EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES 27

4.1 CONFIGURACIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES CON EL TRABAJO TRADICIONAL 27
4.1.1 COMPAGINACIÓN DE LA ACTIVIDAD LABORAL EN PLATAFORMAS Y FUERA DE ELLAS 27
4.1.2 INGRESOS 30
4.2 EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES 32
4.2.1 USO DE VARIAS PLATAFORMAS 32
4.2.2 REGULARIDAD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS 33
4.2.3 TIEMPO DEDICADO 34
4.2.4 ANTIGÜEDAD 36
4.2.5 SECTOR Y TIPO DE TRABAJO 36
4.2.6 ESTATUS LABORAL EN LA PLATAFORMA: AUTÓNOMOS O EMPLEADOS 43

5. CONDICIONES LABORALES DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS 45

5.1 RETRIBUCIONES 45
5.1.1 INGRESOS 45
5.1.2 CAPACIDAD DE AHORRO 47
5.1.3 TIEMPO DE ESPERA PARA OBTENER EL TRABAJO 48
5.2 CONDICIONES DE TRABAJO 50
5.2.1 TRABAJO NOCTURNO 50
5.2.2 TRABAJO EN FINES DE SEMANA 51
5.2.3 TRABAJO MÁS DE 10 HORAS AL DÍA 52

6. CARACTERÍSTICAS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES 54

6.1 ACCESO A LA PLATAFORMA 54
6.2 RELACIÓN ENTRE LA PLATAFORMA Y EL TRABAJADOR 55
6.2.1 ASIGNACIÓN DE TAREAS 55
6.2.2 CAPACIDAD DE RÉPLICA DE LOS TRABAJADORES 57
6.2.3 CONTROL Y SEGUIMIENTO 59
6.2.4 SUBCONTRATACIÓN 65
6.2.5 FORMACIÓN OFRECIDA POR LA PLATAFORMA 66
6.3 PAGO DE LAS REMUNERACIONES 69
6.4 RELACIÓN ENTRE EL CLIENTE Y EL TRABAJADOR DE PLATAFORMAS 71
6.4.1 SISTEMA REPUTACIONAL 72

7. MOTIVACIONES PARA TRABAJAR EN PLATAFORMAS 76

7.1 IMPORTANCIA DE LOS DIFERENTES MOTIVOS PARA TRABAJAR EN PLATAFORMAS 76
7.1.1 VISIÓN GENERAL DE LOS MOTIVOS 76
7.1.2 MOTIVADORES RELACIONADOS CON LA FLEXIBILIDAD 78
7.1.3 MOTIVADORES BASADOS EN ASPECTOS ECONÓMICOS 79
7.1.4 MOTIVADORES RELACIONADOS CON LA COMPATIBILIDAD CON CIRCUNSTANCIAS PERSONALES Y FAMILIARES 81
7.1.5 MOTIVADORES INTRÍNSECOS Y FACILITADORES DE LA CARRERA 82
7.1.6 VISIÓN DE SÍNTESIS 84
7.2 CAPACIDAD DE CONTROL SOBRE LOS TIEMPOS DE TRABAJO Y LAS TAREAS A REALIZAR EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS. 85
7.2.1 SENSACIÓN DE SER EL PROPIO JEFE 86
7.2.2 AUTONOMÍA EN EL TRABAJO 86
7.2.3 CAPACIDAD PARA ACEPTAR O RECHAZAR LAS TAREAS QUE TE SOLICITAN 87
7.2.4 HORAS DEDICADAS AL TRABAJO Y SU CONTROL, Y HORARIO DE TRABAJO 87

8 ESTRÉS, RIESGOS LABORALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE PLATAFORMAS 90

8.1 EL ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS 90
8.1.1 VISIÓN GENERAL SOBRE LAS FUENTES DE ESTRÉS 90
8.1.2 RIESGOS PARA LA INTEGRIDAD FÍSICA O MORAL 91

8.1.3 RIESGOS POR INSUFICIENTE CONTROL SOBRE EL TRABAJO 93
8.1.4 RIESGOS DERIVADOS DE LAS RELACIONES SOCIALES Y CON CLIENTES 95
8.1.5 APOYO DE LA PLATAFORMA EN CASO DE EMERGENCIA 97
8.1.6 PROBLEMAS DE DESCONEXIÓN 97
8.1.7. VISIÓN DE SÍNTESIS. 98
8.2 SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PLATAFORMAS 100

9. BUSQUEDA Y OBTENCIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS Y PERSPECTIVAS DE CARRERA **102**

9.1 SITUACIÓN LABORAL PREVIA AL TRABAJO EN PLATAFORMAS, BÚSQUEDA DE TRABAJO EN PLATAFORMAS Y CONSECUCIÓN DEL PRIMER TRABAJO 102
9.1.1 SITUACIÓN LABORAL PREVIA 102
9.1.2 BÚSQUEDA INICIAL Y PRIMER ACCESO AL EMPLEO EN PLATAFORMAS 103
9.1.3 ACCESO AL TRABAJO EN PLATAFORMAS: AÑO DE INICIO 105
9.2 BÚSQUEDA DE EMPLEO EN LA ACTUALIDAD 105
9.2.1 ÁMBITOS DE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO EN LA ACTUALIDAD 106
9.2.2 PRIORIDADES EN LA BÚSQUEDA ACTUAL DE EMPLEO 107
9.2.3 MÉTODOS Y FUENTES EN LA BÚSQUEDA ACTUAL DE EMPLEO 108
9.3 PREFERENCIAS Y PERSPECTIVAS DE FUTURO SOBRE EL TRABAJO EN PLATAFORMAS 109
9.3.1 PREFERENCIA DE TRABAJO EN PLATAFORMA VS. DE TRABAJO ASALARIADO 109
9.3.2 PERSPECTIVAS EN SU CARRERA DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS 109
9.3.3 ESTIMACIÓN DE LA SITUACIÓN LABORAL EN UN HORIZONTE DE CINCO AÑOS 110
9.4 CAMBIOS DERIVADOS DE LA TRANSICIÓN AL TRABAJO EN PLATAFORMAS 111
9.4.1 CAMBIOS EN LOS INGRESOS 111
9.4.2 CAMBIOS DE SECTOR EN EL QUE DESARROLLAN LA ACTIVIDAD 111
9.4.3 AJUSTE DEL TRABAJO QUE DESEMPEÑA EN LA PLATAFORMA CON LOS ESTUDIOS REALIZADOS 112
9.4.4 VALORACIÓN DE CONJUNTO DE LOS CAMBIOS EXPERIMENTADOS TRAS EL INICIO DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS 113

10. CONCLUSIONES **115**

10.1 CUANTIFICACIÓN 115
10.2 PERFIL DE LA PERSONA TRABAJADORA EN PLATAFORMAS DIGITALES 115
10.3 CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS 119
10.4 FALSOS AUTÓNOMOS 122
10.5 BÚSQUEDA Y OBTENCIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS Y PERSPECTIVAS DE CARRERA 126

RECOMENDACIONES **128**

BIBLIOGRAFÍA **130**

ANEXO I – FICHA TÉCNICA **131**

1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

Con este trabajo se pretende conocer con detalle y rigor este fenómeno en la Comunitat Valenciana, para lo que se han realizado un total de 2026 encuestas en este territorio. Este informe constituye la continuación de otro realizado en 2021 con el mismo fin que este. Los datos obtenidos en el primero, asimismo, permiten dotar al informe actual de un carácter comparativo, así como observar la evolución del fenómeno entre 2021 y 2022. De igual manera, se ponen las bases para mantener el estudio en futuros años con objeto de conocer su evolución y desarrollar un observatorio sobre el mismo.

En efecto, aquí retornaremos a las conclusiones obtenidas en el informe anterior con el fin de observar su evolución. Entre estas, podemos destacar que el año pasado un 12% de la población valenciana de entre 16 y 65 años trabajaba a través de plataformas digitales. Además, el perfil de este tipo de trabajadores es joven, de área urbana, con al menos una persona dependiente económicamente de ellos, de nivel socioeconómico medio-alto, con estudios superiores, de trabajo cualificado, con estatus laboral de autónomo predominantemente y que trabaja en plataformas con una dedicación secundaria.

Además, también se observó una existencia de un sesgo de género en la composición de la fuerza de trabajo de trabajadores de plataformas, aunque sí se apreció la reproducción de roles de género en el tipo de tareas desarrolladas. También se apreció la mayor presencia de trabajadores de plataformas

en zonas urbanas que en zonas rurales, así como la existencia de una sobrerrepresentación de personas de origen extranjero entre los trabajadores de plataformas digitales.

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

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

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

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

Estas son las principales conclusiones a las que pudimos llegar en el informe de 2021. Aquí, como señalábamos, trataremos de volver a ellas en la medida de los posible para apreciar su evolución.

En el próximo capítulo se describen los objetivos del estudio y la metodología utilizada en él, incluyendo la descripción de la encuesta, la muestra, el trabajo de campo y los análisis estadísticos realizados. En el tercer capítulo se describe la magnitud del trabajo en plataformas y el perfil de sus trabajadores. El cuarto capítulo analiza en mayor detalle aspectos relevantes de dicho perfil centrados en los sectores de actividad, la cualificación, la exclusividad y la antigüedad de los trabajadores de plataformas. El quinto capítulo se centra en las condiciones laborales de estos trabajos y el sexto hace referencia a las características y tipos de plataformas digitales y cómo estas características modifican las condiciones de trabajo de los que prestan servicios en ellos. Centrándonos más en las percepciones subjetivas de los prestadores de estos servicios, el séptimo capítulo aborda cuestiones relacionadas con las motivaciones para trabajar en plataformas, el octavo analiza la satisfacción laboral de los mismos y el noveno atiende a las perspectivas de carrera de estas personas trabajadoras. El trabajo termina con unas conclusiones y unas recomendaciones para la administración pública con objeto de mejorar las políticas públicas aplicadas y para otros actores implicados con el fin de que puedan mejorar las características y condiciones de trabajo.

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

2.1 Objetivos e inicio del estudio

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

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

Con el fin de cumplir estos objetivos, la investigación se inicia con una revisión bibliográfica y de literatura en relación con el trabajo en plataformas digitales, además de la consulta a otras personas dedicadas a la investigación del tema en cuestión.

2.2 Definiciones operativas

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

Así, en el informe del año pasado se consideraron como trabajadores de plataformas digitales a aquellas personas que habían prestado alguna vez, o prestaban en el momento de la encuesta, servicios a través de plataformas digitales (sean estos prestados digital o presencialmente). No obstante, este año **hemos considerado trabajadores de plataformas** a aquellas personas que han realizado trabajos en plataformas digitales en el último año con una frecuencia igual o mayor a una

vez al mes durante el periodo en que lo hayan hecho. Por tanto, este año no han sido considerados como trabajadores de plataformas digitales los individuos que han trabajado alguna vez en plataformas, pero no lo han hecho en el último año con la frecuencia mínima considerada.

Así, para identificar a los trabajadores de plataformas con objeto de preguntarles por sus condiciones laborales etc., hemos realizado un procedimiento consistente en tres pasos: en primer lugar, otorgar una definición de lo que es una plataforma digital[1]; en segundo lugar, preguntar si habían obtenido alguna vez ingresos a través de plataformas digitales (considerando la definición) prestando servicios (en línea o presencialmente); en tercer lugar, preguntando acerca de la frecuencia de realización de dichos trabajos en el último año durante el periodo que hayan trabajado. A partir de esta última pregunta solo hemos considerado trabajadores de plataformas a los que han contestado que han trabajado en plataformas digitales en el último año al menos una vez al mes (durante el periodo que lo hayan hecho, ya que quizá lo han hecho por un periodo menor al año).

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

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

Sin embargo, ha de considerarse que con la modificación de la definición de trabajadores de plataformas han sido excluidos de la encuesta los trabajadores de plataformas esporádicos, ya que no cumplen con la frecuencia mínima establecida (al menos una vez al mes).

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

2.3. Diseño de las temáticas del estudio y del cuestionario

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

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

De nuevo es relevante mencionar algo que subyace al diseño de ambas investigaciones. Estas han buscado replicar en parte los informes elaborados por el Joint Research Centre de la Comisión Europea[2] con el caso valenciano, con el fin de poder realizar comparaciones a nivel europeo y confirmar o rechazar la reproducción de los patrones encontrados. En nuestros cuestionarios hemos mantenido gran parte de las temáticas estudiadas en esos estudios, en ocasiones con las adaptaciones requeridas por el diferente ámbito de la investigación. También nos han resultado de utilidad otros estudios consultados sobre esta temática como por ejemplo el de CCOO (2018).

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

Así, el cuestionario de la encuesta administrada estaba formado por tres bloques: el primero de ellos se componía de 26 preguntas dedicadas a todos los individuos participantes, el segundo estaba formado por 64 preguntas destinadas solamente a aquellas personas que han prestado servicios en plataformas digitales al menos una vez al mes en un período comprendido en el último año, y el tercer bloque del cuestionario estaba constituido por 55 preguntas dedicadas a las personas que han teletrabajado al menos varias veces al mes en el último año. En este informe nos centraremos en los resultados obtenidos de los dos primeros bloques.

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

2.4 Población y diseño de la muestra del estudio

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

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

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

2.5 Trabajo de campo

El trabajo de campo de este estudio se puso en marcha el 9 de junio de 2022 y finalizó el 28 de ese mismo mes. Su objetivo era la recogida de datos sobre, por un lado, las personas que trabajan mediante plataformas digitales y, por otro, las que teletrabajan. Se trataba de recoger información acerca de la magnitud de estos dos fenómenos, el perfil de ambos tipos de trabajadores, el tipo de trabajo que realizan y sus condiciones laborales. Para ello, la empresa contratada para tal fin, GfK, llevó a cabo encuestas autoadministradas mediante el método CAWI (*Computer Aided Web Interviewing*) en paneles online[3].

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

Las encuestas se administraron aleatoriamente a personas de entre 16 y 65 años residentes en la Comunitat Valenciana acordes con el diseño de la muestra. La muestra final de personas fue de 2026. De ellas, 249 constituyen la muestra de personas que trabajan en plataformas digitales y 684 la de personas teletrabajadoras. El error muestral fue de un ± 2’18%, con un intervalo de confianza del 95’5%.

2.6 Ponderación de los datos

Posteriormente, para dotar de representatividad a la encuesta, se llevó a cabo una ponderación de los resultados por provincia, por uso de Internet[4], por nivel socioeconómico, por edad cruzado por

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

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

provincia y género, y por provincia cruzado por área metropolitana y resto. Tanto para la ponderación como para la configuración de las cuotas se utilizaron las siguientes fuentes: para el género, la edad y las áreas geográficas se obtuvieron los datos del INE de 2021, para el nivel socioeconómico los de la EGM de 2021 y para la ponderación según el uso de Internet se recurrió a Eurostat (2020).

2.7 Controles de calidad

Puesto que los panelistas que participan en este tipo de encuestas suelen tener un interés material en la participación que puede llevarlos a hacerlas de forma automatizada, es particularmente relevante el control de la calidad de las respuestas de las encuestas realizadas. Para ello, la empresa contratada para el trabajo de campo estableció varios criterios de control en base a los que algunos participantes serían eliminados de la muestra y base de datos. Así, se han eliminado los cuestionarios incompletos (160), los que no han superado el tiempo mínimo para la realización de la encuesta (7), los que presentaban respuestas incoherentes entre preguntas (2) y los que respondían de forma uniforme a preguntas de valoración de atributos (4). En total, los cuestionarios anulados han sido 173.

2.8 Análisis estadísticos realizados

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

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

Así, cuando hemos realizado los análisis y los hemos plasmado en este documento se han considerado principalmente aquellas diferencias estadísticamente significativas[5], puesto que en algunos casos las diferencias que se observan a simple vista pueden ser debidas al azar o estar influidas por un tamaño muestral insuficiente. Ciertamente, es de suma importancia considerar que estas pruebas estadísticas requieren de un tamaño muestral suficiente en cada cruce realizado para que las diferencias entre categorías puedan ser significativas.

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

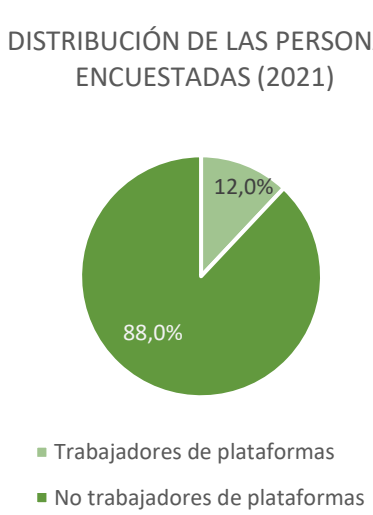
3. MAGNITUD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES Y PERFIL DE SUS TRABAJADORES

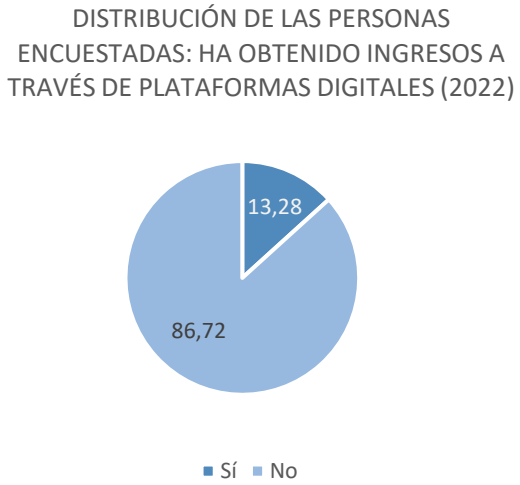
Para comenzar con el análisis de los datos obtenidos a través de la encuesta, aquí nos centraremos en la magnitud del trabajo en plataformas digitales en la Comunidad Valenciana, así como en los aspectos más relevantes del perfil sociodemográfico de las personas que trabajan en este sector. También conoceremos las unidades familiares de este tipo de trabajadores, su perfil educativo y su estatus laboral. Para entender mejor esta información acerca de los individuos que trabajan en plataformas digitales realizaremos una comparación constante con los datos obtenidos para aquellas personas que trabajan fuera de plataformas (es decir, que tienen un trabajo "convencional").

3.1 Magnitud del trabajo en plataformas digitales en la Comunitat Valenciana

Para identificar la proporción de trabajadores de plataformas que hay en la Comunitat Valenciana hemos utilizado dos formas distintas. La primera de ellas es la misma que utilizamos en el informe de 2021: se preguntó a las personas encuestadas si habían obtenido alguna vez ingresos a través de plataformas digitales, diferenciando las distintas formas de obtención de estos (venta de pertenencias, alquiler de alojamientos, servicios de transporte, etc.) (A). Los individuos que dijeron que habían obtenido alguna vez ingresos prestando servicios (en línea o presencialmente) bajo una plataforma digital fueron considerados como trabajadores de plataformas digitales. Es decir, solo se consideraron como trabajadores de plataformas los que prestaban servicios, excluyendo a aquellos que habían obtenido ingresos de otras formas como la venta de pertenencias o el alquiler de alojamientos. Este año hemos vuelto a formular esta pregunta con un objetivo comparativo.

Sabiendo esto, aquí mostramos los resultados de la pregunta utilizada tanto en 2021 como en 2022 para conocer la evolución.

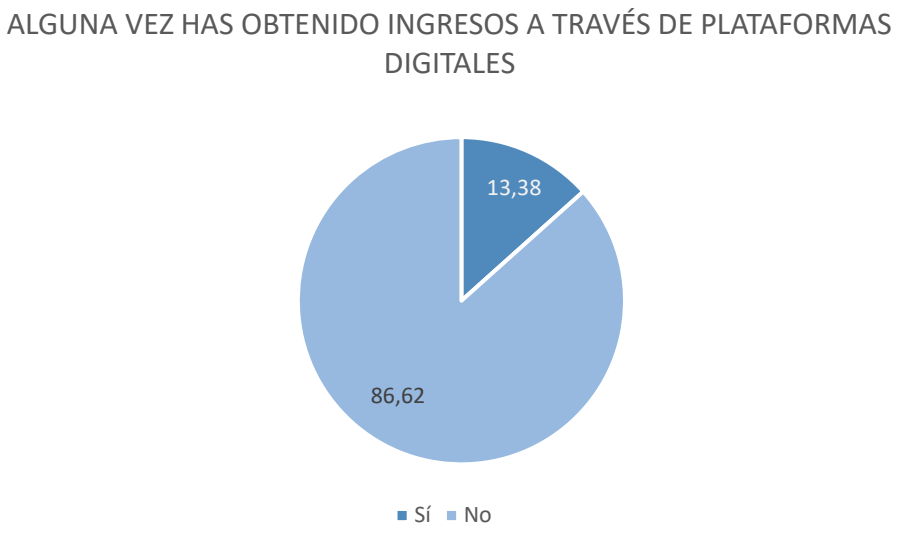




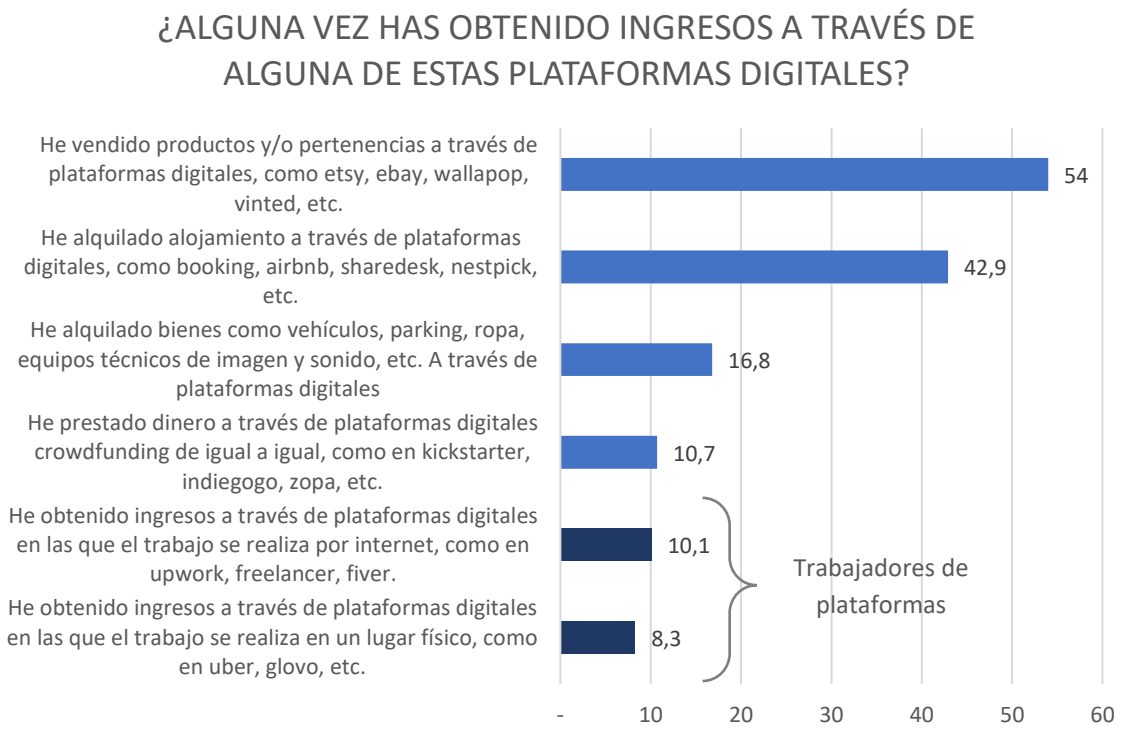
En este sentido vemos, como era de esperar, que el número de trabajadores de plataformas ha aumentado de 2021 a 2022, concretamente, el aumento ha sido de un 10,6% al pasar de un 12% en 2021 y siendo actualmente un 13,28% . Adicionalmente, debemos señalar que tras mostrarles el

concepto de plataformas y preguntarles de nuevo sobre si han obtenido ingresos las diferencias han sido mínimas de signo positivo. Concretamente, tras informarles sobre el concepto de plataforma, el 13,38% respondió afirmativamente, esto es, un 0,1% más que previamente a mostrarles el concepto.

"El número de trabajadores de plataformas ha aumentado un 10.6% entre 2021 y 2022."



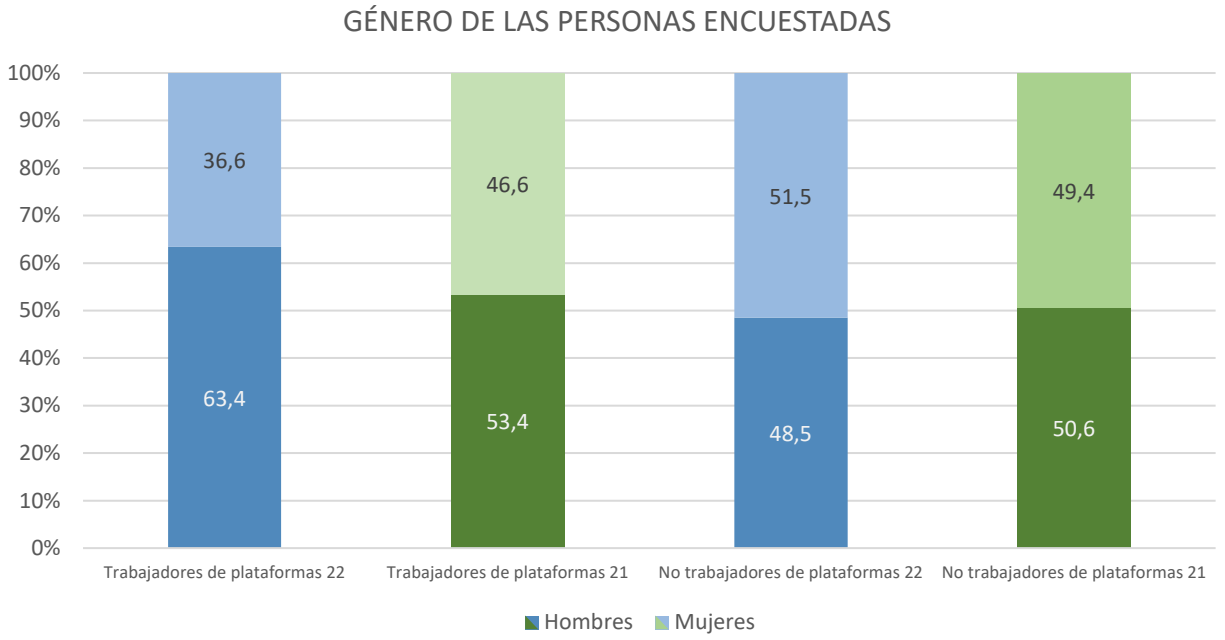
Teniendo esto en cuenta, los datos obtenidos en la encuesta, trasladados al total de la población de la Comunitat Valenciana (3.339.173 personas comprendidas entre los 16 y los 65 años a enero de 2022 según el INE), mostrarían alrededor de 446.781 personas trabajando a través de plataformas digitales en la Comunitat.



3.2 Perfil demográfico de los trabajadores de plataformas digitales

3.2.1 Género

Si nos centramos en el perfil demográfico de las personas que trabajan a través de plataformas digitales, debemos considerar su **género**.



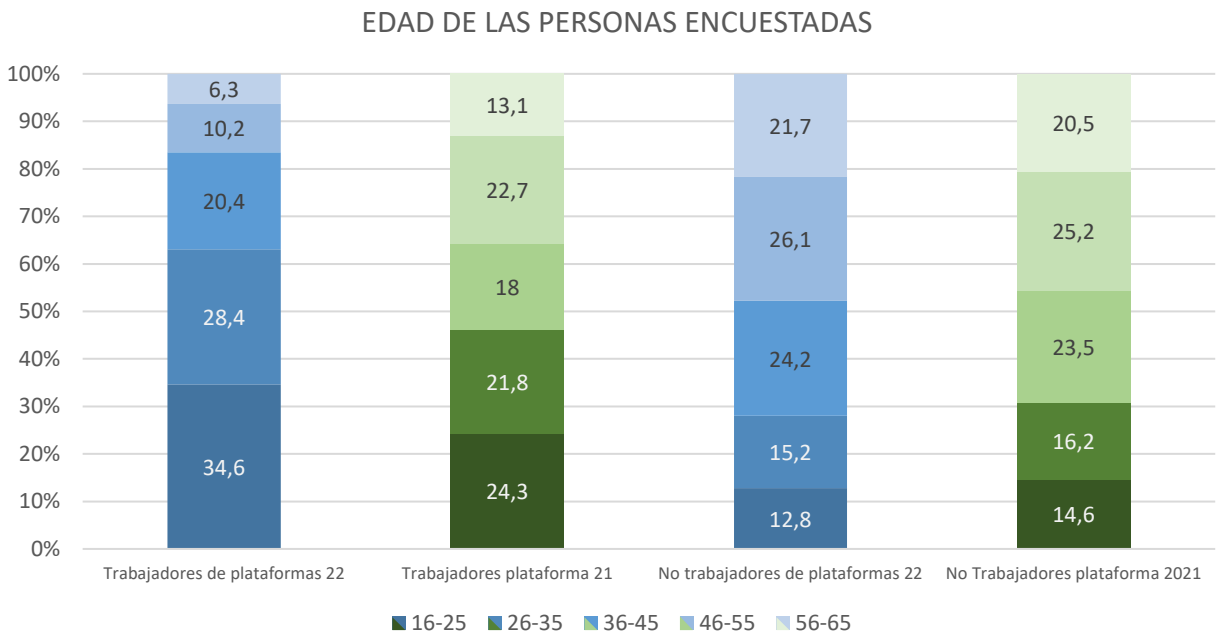
> ***"Los trabajadores de plataformas han pasado a estar claramente masculinizados en 2022."***

Aquí cabe destacar dos cuestiones: por un lado, las diferencias en el género de las personas que trabajan en plataformas y las que no lo hacen; y por otro lado, los cambios producidos respecto a los datos de 2021. Así, mientras en el estudio del año pasado no se encontraban grandes diferencias en el género entre trabajadores de plataformas y el resto de las personas encuestadas (estando en ambos casos equilibrado entre ambos géneros), los datos de 2022 muestran diferencias notables. En efecto, los trabajadores de plataformas del presente estudio están claramente masculinizados (un 63.4% de ellos son hombres), hecho que contrasta con el reparto igualitario del resto de personas encuestadas.

Como sabemos, el trabajo en plataformas digitales incluye muchos sectores diferentes, algunos más masculinizados y otros más feminizados. Estas diferencias se observarán más adelante, con el repaso de los sectores explorados.

3.2.2 Edad

Continuando con el perfil demográfico, nos interesa conocer la **edad** de las personas encuestadas. Así, observamos claras diferencias entre trabajadores de plataformas y el resto de personas encuestadas, además de cambios en su composición de edad entre 2021 y 2022.



El perfil de las personas que se dedican al trabajo en plataformas digitales es mayoritariamente joven: un 63% de ellos son menores de 36 años, mientras en las personas que no trabajan mediante plataformas este porcentaje es de tan solo un 28%. Además, más de un tercio de los trabajadores de plataformas digitales tienen menos de 26 años. En cambio, tan solo uno de cada cinco tiene entre 36 y 45 años (siendo el grupo más numeroso entre los mayores de 36 años). En contraposición, las personas que no son trabajadoras de plataformas tienen una muestra más envejecida: un 72% de ellas es mayor de 36 años y la mitad de ellas tiene entre 36 y 55 años.

> ***"Un tercio de los trabajadores de plataformas tienen menos de 26 años."***

Estos datos suponen algunas diferencias respecto a los del informe anterior: este ya apuntaba hacia un perfil joven de los trabajadores de plataformas, pero lo hacía de forma más moderada que en la actualidad.

Ciertamente, en 2021 se observaban diferencias notables entre trabajadores de plataformas y el resto de encuestados, pero los menores de 36 años eran minoría en ambos grupos. Sin embargo, los datos de 2022 implican un perfil mucho más joven, mayoritariamente menor de 36 años.

Ese rejuvenecimiento del perfil de los trabajadores de plataformas se aprecia más en detalle al observar el desglose por cinco grupos de edad.

En las personas que no trabajan en plataformas, la distribución en estos grupos de edad se mantiene estable entre las dos olas del estudio. No obstante, en los trabajadores de plataformas digitales se produce un incremento de un 10,3% en la proporción de personas menores de 26 años, acompañado de un 6,6% más de personas de entre 26 y 35 años. La contrapartida de esto es un descenso de un 12,5% en las personas de entre 46 y 55 y de un 6,8% en los mayores de 56 años.

> ***"Los menores de 26 años se han incrementado en más de un 10%."***

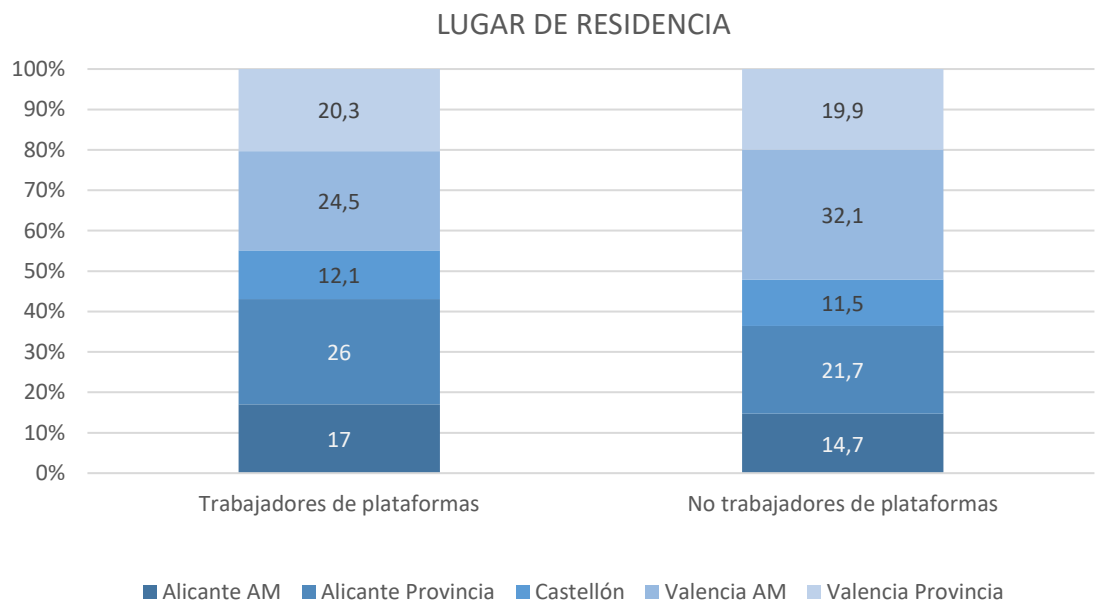
Entre los aspectos que pueden incidir sobre el perfil etario de los trabajadores de plataformas digitales podemos destacar dos: un elevado paro juvenil que hace de los trabajos en plataformas digitales un empleo refugio para quien no puede emplearse de forma convencional; y una mayor alfabetización digital de los jóvenes (que han crecido en contacto con las nuevas tecnologías). También es posible que la respuesta no venga por la cuestión juvenil, sino por la mejora en la forma de trabajo "convencional". Las bajas tasas de desempleo de 2022 pueden haber reducido el interés para los mayores de 36 años de trabajar en plataformas digitales al encontrar un trabajo en el trabajo convencional. Esto puede haber provocado que estadísticamente ahora haya mayor proporción de jovenes (a los que les cuesta mas insertarse en el mundo del trabajo tradicional o tienen menos incentivos para hacerlo) en el trabajo de plataformas.

3.2.3 Lugar de residencia

Otra cuestión relevante en la definición del perfil de las personas que trabajan a través de plataformas digitales es su **lugar de residencia**, considerando las tres provincias que conforman las Comunitat Valenciana y distinguiendo las áreas metropolitanas de Valencia y Alicante del resto de la provincia.

> ***"En la provincia de Alicante hay mayor presencia relativa de trabajadores de plataformas."***

De esta manera, aquí vemos que las personas encuestadas se concentran en mayor medida en la provincia de Valencia, seguidas de Alicante y dejando en la cola a Castellón, como era de esperar de acuerdo con la distribución de la población en estas tres provincias. Respecto a los trabajadores de plataformas digitales, cabe subrayar que se encuentran significativamente más representados que el resto de encuestados en la provincia de Alicante, mientras que en la provincia de Valencia están significativamente infrarrepresentados en comparación con los demás encuestados. En Castellón la proporción de personas es similar en ambos grupos.



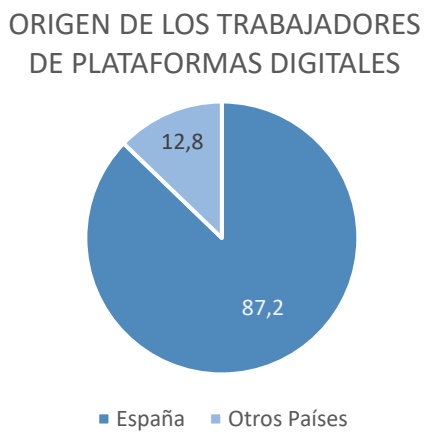
Si en cada una de las provincias (a excepción de Castellón, por tener una proporción poblacional mucho menor que las otras dos) distinguimos entre el área metropolitana y el resto de la provincia, los datos son similares para todos los encuestados. La única diferencia importante se observa en el área metropolitana de la provincia de Valencia: los trabajadores de plataformas digitales están infrarrepresentados.

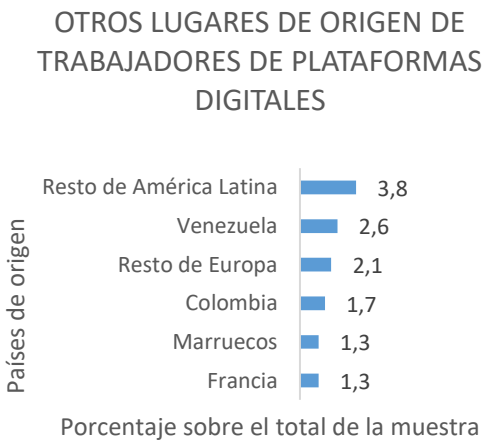
3.2.4 Origen

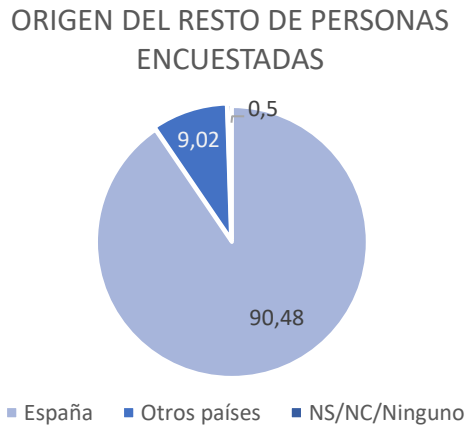
El **origen** de las personas encuestadas para el estudio de este fenómeno es de particular relevancia en el marco del perfil demográfico, puesto que una parte importante de los trabajadores de plataformas digitales son de origen migrante.

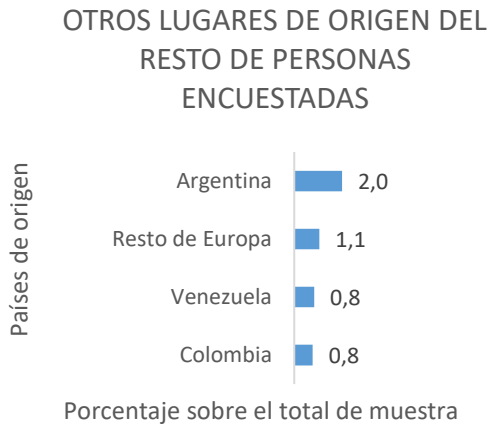
Aquí observamos que esa parte constituye un 12,8% de las personas que trabajan a través de plataformas digitales, porcentaje similar al que señalaban Urzì Brancati et al. (2020) en la encuesta COLLEM II. Este porcentaje, obtenido en la encuesta que hemos realizado este año, es casi un 4% mayor que en el resto de las personas encuestadas. Respecto al año pasado, la diferencia entre trabajadores de plataformas y el resto de personas encuestadas se ha reducido ligeramente, ya que en 2021 esta era de un 5,2%.

Si especificamos un poco más, podemos observar también de qué países y regiones del mundo suelen ser las personas encuestadas.



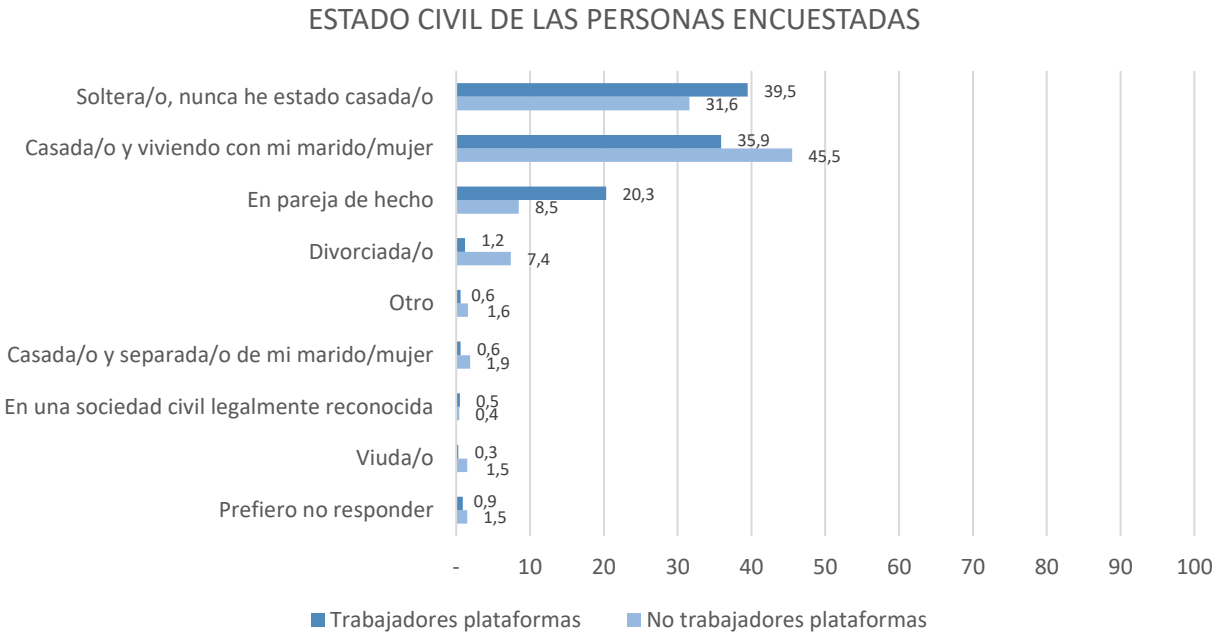






Muchos de los trabajadores de plataformas de origen extranjero provienen de países de América Latina, sobre todo de Venezuela y de Colombia. También provienen de algunas regiones de Europa, como Francia. En las personas que no trabajan en plataformas digitales, las personas extranjeras también suelen ser de estos países.

3.2.5 Estado civil



Por último, el **estado civil** puede tener implicaciones relevantes para nuestro objeto de estudio, ya que puede estar relacionado con la importancia de los ingresos para la persona encuestada (ya que las personas casadas es más probable que tengan personas a su cargo a las que mantener económicamente).

> ***"Las personas solteras son el grupo más representado."***

En 2021 la situación más común tanto para las personas que trabajaban en plataformas digitales y para las que no era estar casada, seguida de la soltería. No obstante, entre las dos olas se ha producido un cambio en los trabajadores de plataformas: si bien estas situaciones siguen siendo las más comunes, ahora se encuentran en mayor medida solteros que casados. Este cambio puede estar asociado a que el perfil encontrado este año es mucho más joven que el año anterior.

Así mismo, en los datos de 2022 cabe resaltar algunas diferencias significativas entre los dos grupos de personas encuestadas. En primer lugar, como ya avanzábamos, los trabajadores de plataformas digitales están significativamente más solteros que el resto de encuestados (casi dos de cada cinco lo están). En cambio, la proporción de casados es significativamente menor que en las personas encuestadas que no trabajan en plataformas (con una diferencia de un 9,6%), al igual que la proporción de separados. En segundo lugar, destaca también la diferencia en los porcentajes de personas que se encuentran en pareja de hecho: en las personas que trabajan en plataformas este porcentaje llega hasta el 20,3%, mientras en los demás no llega al 9%.

De nuevo cabe mencionar que estas diferencias parecen claramente asociadas a la edad de las personas encuestadas, ya que entre los jóvenes es menos común estar casado, divorciado o separado. En cambio, puede ser que la juventud no solo esté relacionada con la soltería, sino también con las uniones de hecho. Así, puesto que el perfil de los trabajadores de plataformas es mucho más joven que el del resto de individuos encuestados, es natural que se encuentren en mayor medida solteros y en pareja de hecho.

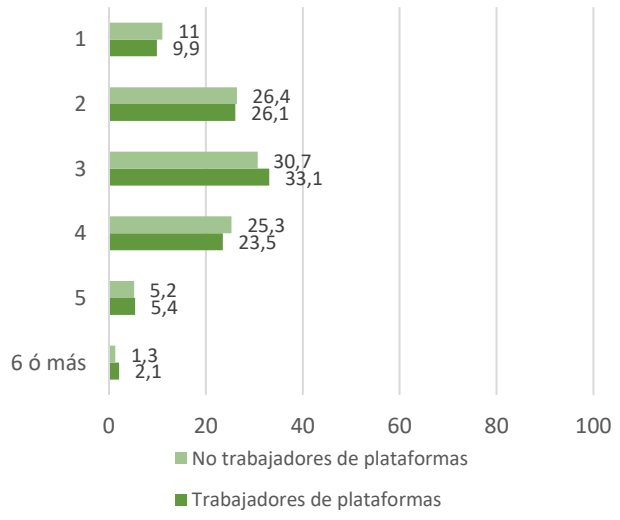
3.3 Características de los hogares de los trabajadores de plataformas digitales

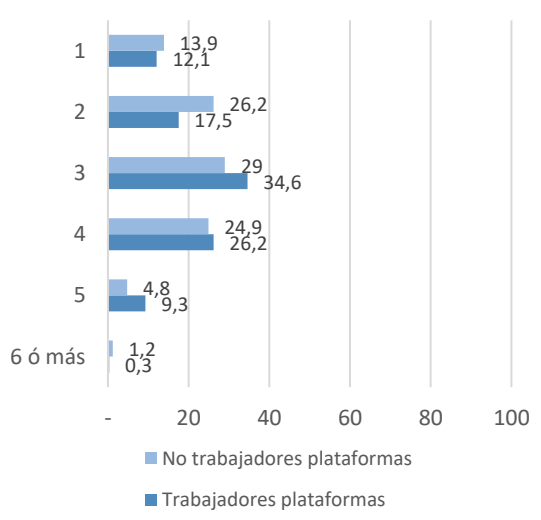
Para conocer el impacto que tiene el trabajo a través de plataformas digitales sobre la población es necesario conocer las dimensiones de los hogares de los trabajadores que se emplean de esta manera, así como si tienen personas económicamente dependientes a su cargo. La importancia de unas buenas condiciones laborales va más allá del propio individuo, también afecta a las personas con las que convive.

3.3.1 Número de personas que viven en el hogar

Si consideramos el **número de personas que viven en el hogar** del individuo entrevistado, lo más frecuente es vivir en hogares de entre dos y cuatro personas. En los trabajadores de plataformas digitales, más de un tercio de los encuestados vive en hogares de tres personas y un 26,2% en hogares de cuatro. Estos datos son similares a los obtenidos en la encuesta de 2021. No obstante, también se observa un cambio importante respecto a ese año: un descenso de 8,6 puntos porcentuales en el número de trabajadores de plataformas digitales que viven en hogares de dos personas.

"Más de un tercio vive en hogares de tres personas."



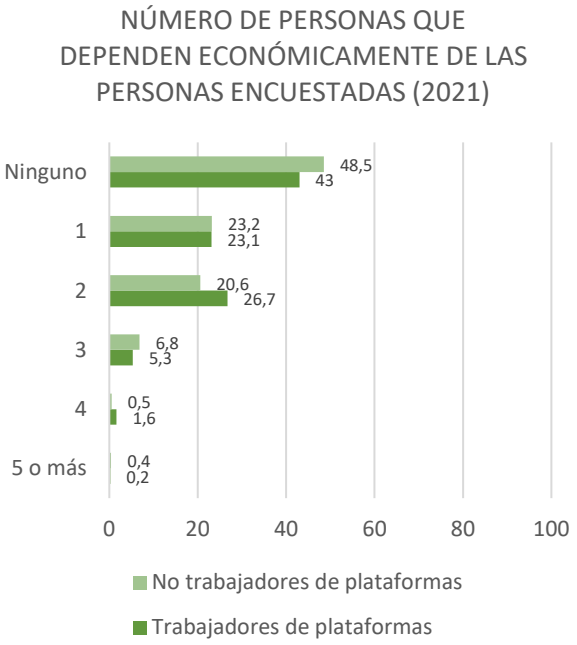


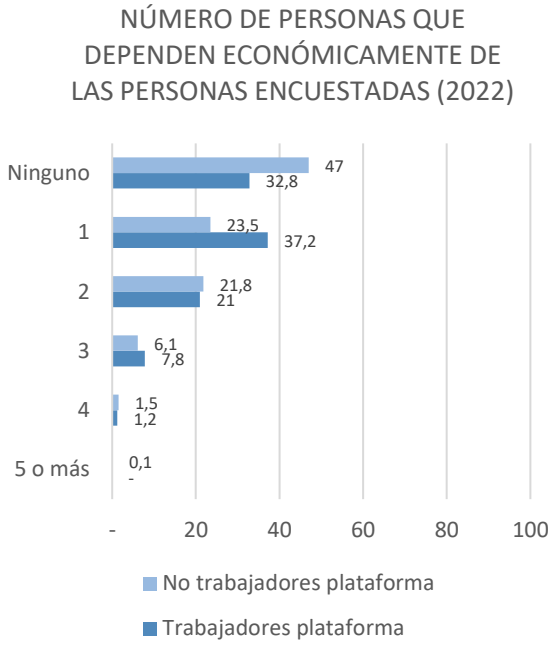
Por otro lado, si nos centramos solamente en los datos de 2022, apreciamos algunas diferencias significativas entre trabajadores de plataformas y el resto de encuestados. Los primeros están significativamente más representados en los hogares de cinco y tres personas que el resto. En cambio,

las personas que no trabajan en plataformas digitales están significativamente más representadas en los hogares formados por dos individuos.

3.3.2 Número de personas que dependen económicamente de la persona encuestada

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





Entre 2021 y 2022 se ha producido un descenso de más de 10 puntos porcentuales del número de trabajadores de plataformas digitales que no tiene ninguna persona a su cargo, pasando de suponer un 43% de ellos a ser ahora un 32,8%. Este descenso ha ido acompañado de un gran crecimiento en el porcentaje de personas que tienen una persona a su cargo (ha pasado de un 23,1% a un 37,2%). En contraposición, los datos de las personas encuestadas que no trabajan en plataformas digitales se han mantenido constantes.

"Tienen con mayor frecuencia una persona a su cargo."

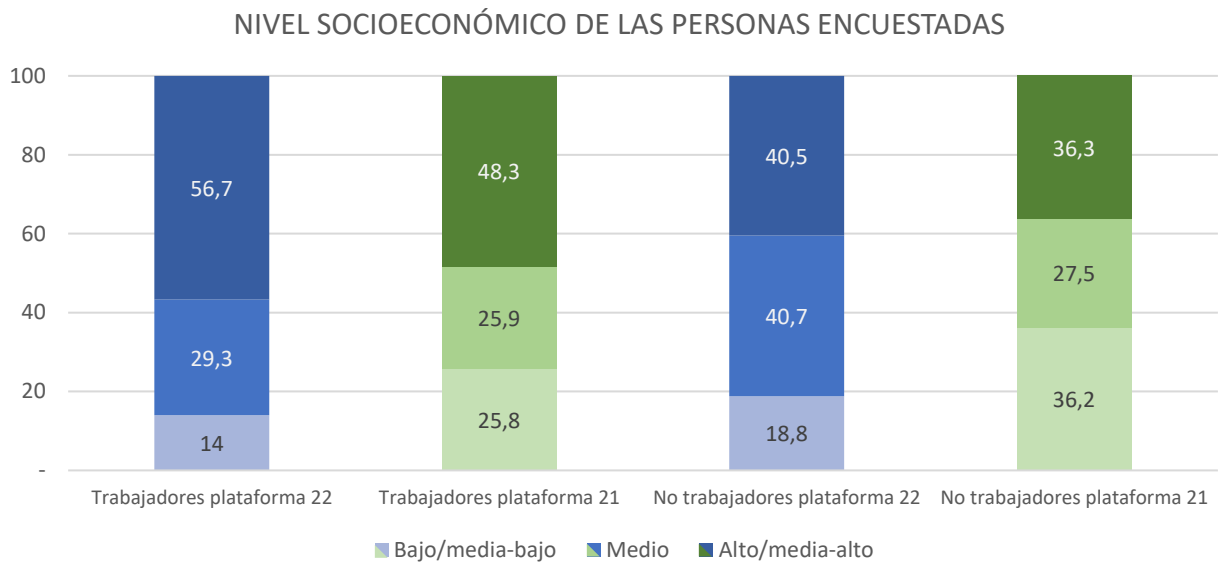
Ciertamente, estos cambios reflejan una nueva situación: los trabajadores de plataformas tienen significativamente con mayor frecuencia una persona a su cargo que el resto de encuestados, que no tendrían nadie económicamente dependiente en mayor medida (47,0%) que los trabajadores de plataformas (32,8%).

3.4 Características socioeducativas de los trabajadores de plataformas digitales

El trabajo realizado a través de plataformas digitales plantea retos de carácter social para los que requerimos de conocimiento de las características sociales de las personas que llevan a cabo este tipo de trabajo.

3.4.1 Nivel socioeconómico

En primera instancia nos centraremos en el **nivel socioeconómico**[6] de las personas encuestadas, ya que su análisis puede revelar la existencia de desigualdades sociales.



A primera vista se observan diferencias claras entres los datos de las dos olas del estudio, aunque la existencia de diferencias entre trabajadores de plataformas digitales y el resto de los encuestados sigue quedando patente.

> ***"Hay mayor representación de personas con nivel socioeconómico alto entre los trabajadores en plataformas."***

En primer lugar, vemos que la muestra de este año parece estar constituida en mayor medida que el año anterior por personas de nivel socioeconómico alto/medio-alto. Mientras en 2021 un 48,3% de los trabajadores de plataformas fue clasificado con un nivel socioeconómico alto/medio-alto, este año el porcentaje es de un 56,7%. Es decir, más de la mitad de los trabajadores de plataformas tiene un nivel socioeconómico alto/medio-alto. Además, este porcentaje es significativamente superior al de los individuos que no trabajan en plataformas digitales (un 10,2% superior).

En segundo lugar, cabe considerar que el nivel intermedio se mantiene considerablemente estable entre las dos encuestas para los trabajadores de plataformas. Con las personas que no realizan trabajo a través de plataformas sucede lo contrario: el porcentaje de personas de este grupo con un nivel socioeconómico medio se incrementa un 13,2% hasta alcanzar el 40,7%. A su vez, es interesante observar que este porcentaje es muy superior al de los trabajadores de plataformas del estrato social medio (29,3%).

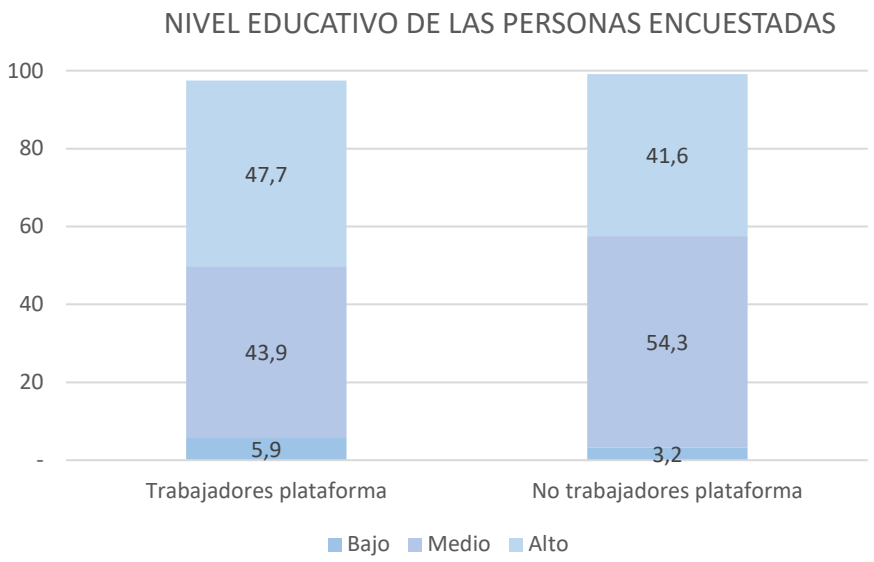
[6] Aquí hemos utilizado la nueva clasificación socioeconómica del EGM, de siete tramos. Esta se lleva a cabo a partir del nivel de estudios, la profesión, la actividad, el tamaño del hogar y el número de individuos con ingresos en el hogar. Si bien hemos utilizado esa clasificación en siete tramos, después los hemos agrupado en tres para facilitar el análisis de los datos.

"El estrato social más bajo experimenta un importante descenso respecto de 2021."

En lo referente al estrato social más bajo, apreciamos un importante descenso generalizado, dejando a día de hoy porcentajes muy similares en los dos grupos de encuestados (un 14% de los que son trabajadores de plataformas y un 18,8% de los que no lo son). Esta pequeña diferencia entre grupos era mucho más acentuada en los datos obtenidos el año pasado.

Estos datos nos dejan con unos trabajadores de plataformas digitales con un nivel socioeconómico superior al del año pasado y significativamente más elevado que el del resto de personas encuestadas.

3.4.2 Estudios

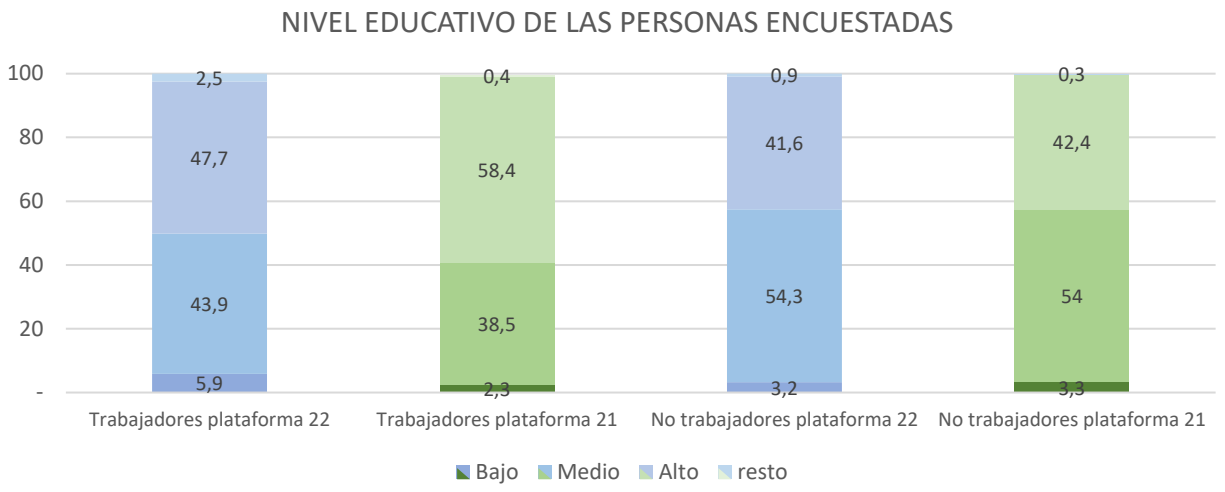


Estrechamente relacionado con el nivel socioeconómico está el **nivel educativo**. Así, nuestra muestra está formada por un 3,5% de personas con un nivel educativo bajo, un 53,1% con uno medio y un 42,3% con uno alto[7]. Es decir, más de la mitad de las personas residentes en la Comunitat Valenciana tienen un nivel educativo medio. De la otra mitad, la mayoría de las personas tienen un nivel educativo alto, ya que las personas con un nivel bajo suponen un porcentaje muy pequeño de la población.

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

NIVEL EDUCATIVO	ESTUDIOS
Bajo	Sin estudios: estudios primarios sin terminar.
	Educación primaria, primer grado: Certificado escolar, EGB 1ª etapa, más o menos 10 años.
Medio	Educación secundaria obligatoria, segundo grado 1er ciclo: Graduado escolar, EGB 2ª etapa, 1º y 2º de la ESO, hasta los 14 años.
	Educación secundaria superior, segundo grado 2º ciclos: FP 1º y 2º, Bachiller superior, BUP, 3º y 4º ESO, COU, PREU, 1º y 2º Bachillerato, hasta los 18 años.
Alto	Tercer grado 1º ciclo: Ingeniero técnico, escuelas universitarias, arquitectos técnicos, peritos, magisterio, ATS, diplomados, graduados sociales, asistentes sociales, etc.
	Tercer grado 2º ciclo: Universitarios, licenciado superior, facultades, escuelas técnicas superiores, doctorados, etc.

Estos datos se manifiestan de forma muy similar en el caso de aquellos individuos que no trabajan a través de plataformas digitales, desviándose no más de dos puntos porcentuales. En los trabajadores de plataformas, si bien la distribución es similar, apreciamos diferencias significativas. En primer lugar, el porcentaje de trabajadores de plataformas con estudios bajos casi duplica su equivalente en el resto de encuestados. Esto podría evidenciar la existencia de menores barreras de acceso al trabajo en plataformas que en la economía convencional, haciendo que las personas con bajas cualificaciones recurran a este tipo de trabajos. No obstante, teniendo en cuenta que el año pasado en la misma encuesta el resultado fue 2,3% de estudios bajos en trabajo en plataformas y que la muestra es muy baja, es pronto para aventurar concusiones.



En segundo lugar, en las personas que trabajan en plataformas encontramos un 10,4% menos de personas con estudios de nivel medio que en los demás encuestados. Por el contrario, el porcentaje de trabajadores de plataformas digitales con estudios altos es significativamente mayor que en los que no forman parte de la economía digital. De hecho, en los primeros, las personas con un nivel educativo alto suponen casi la mitad. De confirmarse esta tendencia, se podría vislumbrar que el fenómeno de la gran brecha tecnológica se reproduce en plataformas digitales. En efecto, en los sectores tradicionales en las últimas 4 décadas se está observando que mientras que algunos trabajadores pueden verse positivamente afectados por la tecnificación –trabajos cualificados como ingenieros, etc.– por el hecho de estar embarcados en nuevas ocupaciones con baja oferta de trabajadores preparados, otros muchos –trabajos manuales y rutinarios- pueden verse perjudicados. Esto ha sido llamado "la Brecha digital"[8], esto es, el fenómeno por el cual la digitalización perjudica especialmente al personal poco formado –en competencias digitales, pero también trasversales como la rapidez de aprendizaje, la adaptabilidad etc.–[9], a la vez

> ***"Hay en proporción más personas con estudios superiores trabajando en la economía digital que fuera de ella, pero tiende a igualarse."***

[8] SMITH, C. W., *Digital corporate citizenship: the business response to the digital divide*. Indianapolis: The Center on Philanthropy at Indiana University, 2002; HILBERT, M., "The end justifies the definition: The manifold outlooks on the digital divide and their practical usefulness for policy-making". *Telecommunications Policy*, v. 35, n. 8, 2011, pp. 715–736.

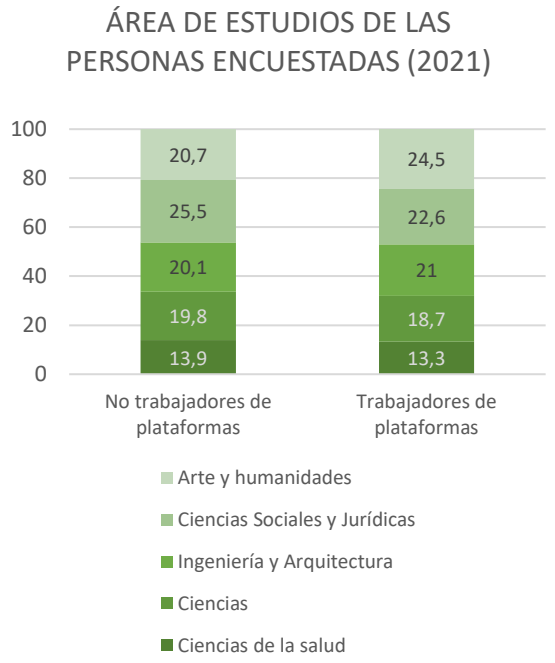
[9] Así, la OECD (*Employment Outlook 2019*, p. 3, op cit) sostiene que con el avance de las nuevas tecnologías digitales "no todos serán capaces de beneficiarse de los nuevos empleos que emerjan, y muchos pueden quedar atrapados en trabajos precarios, con bajos salarios, sin seguridad social, sin jubilación y sin cobertura de la negociación colectiva".

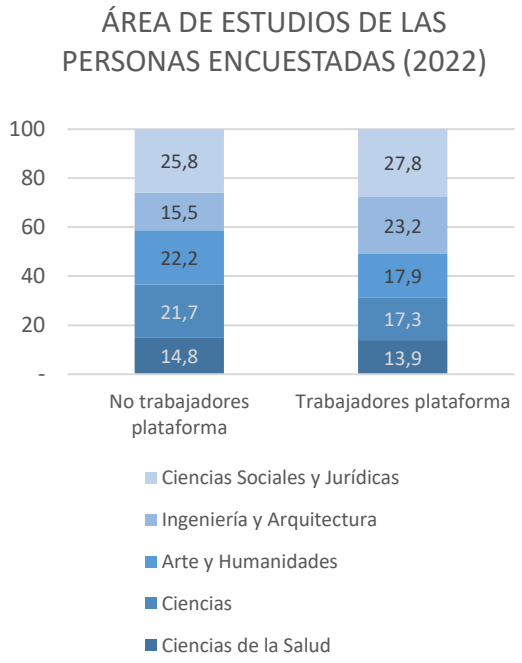
que mejora la situación de los cualificados, incrementando con ello la desigualdad entre los propios trabajadores. En general, este fenómeno determina la reducción del trabajo para la cualificación media y aumenta para la baja y alta cualificación.

Estos resultados respecto al nivel educativo se añaden a la evidencia de otros estudios de índole europea, que también han observado una mayor formación en los trabajadores de plataformas digitales en relación con la población general. No obstante, cabe explorar la posibilidad de que esto se deba a una sobrecualificación de los trabajadores. Esto es, la mayor formación de este tipo de trabajadores no significa necesariamente una mayor cualificación del trabajo que realizan en plataformas. Exploraremos esta posibilidad más adelante.

> ***"El 23,2% son personas con formación en ingeniería y arquitectura, fuera de la economía digital estas representan el 15,5%."***

Otra cuestión relevante con relación a los estudios es el **área de especialización** de estos.



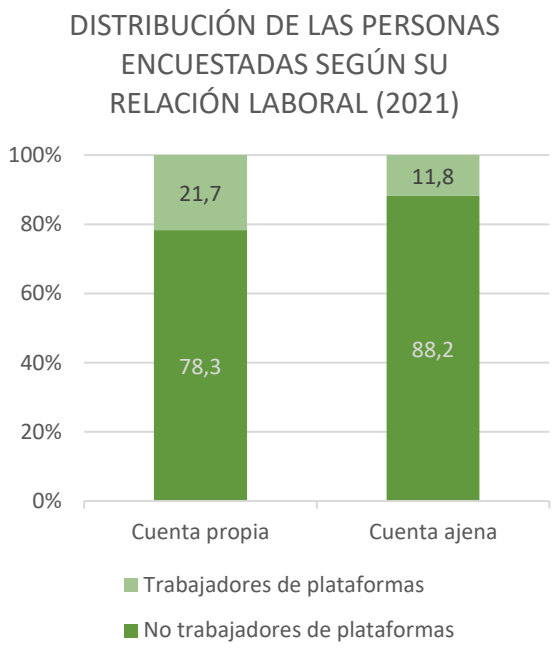


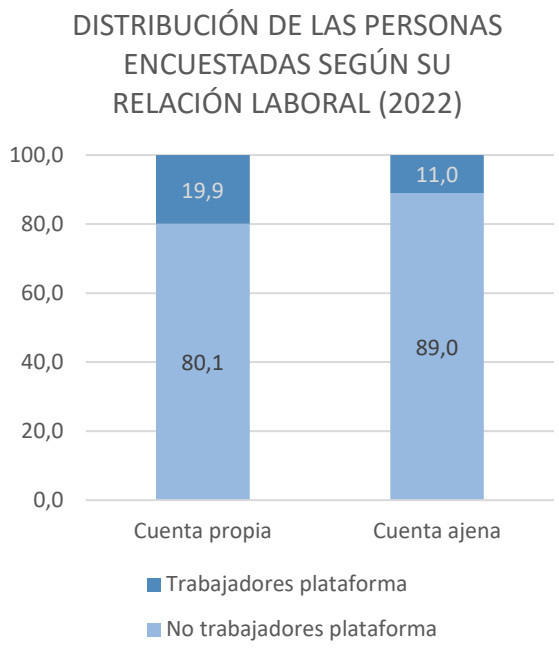
Tanto el año pasado como este, los trabajadores de plataformas digitales han estudiado principalmente arte y humanidades, ciencias sociales y jurídicas e ingeniería y arquitectura. No obstante, entre ellas: arte y humanidades ha disminuido un 6,6%, mientras las otras dos han ganado importancia. De hecho, más de un cuarto de los trabajadores de plataformas encuestados provienen del área de ciencias sociales y jurídicas (27,8%), aunque se trata de un porcentaje similar al del resto de trabajadores (25,8%). Así, lo verdaderamente relevante es el 23,2% de trabajadores de plataformas que provienen del área de ingeniería y arquitectura, significativamente superior al 15,5% del resto de trabajadores.

Esta información nos será de interés cuando exploremos el tipo de trabajos realizados en el trabajo en plataformas digitales, ya que podremos saber si existe algún tipo de correspondencia con los estudios. Por tanto, nos interesa no solo conocer si existe discordancia en los estudios a nivel vertical (en referencia al nivel educativo), sino también horizontal (en cuanto al área).

3.5 Estatus laboral de los trabajadores de plataformas

Dada la existencia de problemas sociales asociados a la clasificación errónea de trabajadores de plataformas como autónomos en vez de empleados, es importante atender al **estatus laboral** de este tipo de trabajadores.





> ***"El porcentaje de autónomos se ha reducido considerablemente a favor de los empleados."***

En nuestra muestra se incluye un 29,1% de autónomos y un 35,1% de empleados, estando el 35,7% restante en otras situaciones. En 2021, en cambio, el porcentaje de autónomos era un 41,3%, el de empleados un 23,2% y el resto constituía un 35,6%. Vemos, por tanto, que el porcentaje de autónomos se ha reducido considerablemente a favor de los empleados. No obstante, las personas que se encuentran en otras situaciones se han mantenido constantes.

Entre los trabajadores por cuenta propia encontramos un 19,9% de trabajadores de plataformas, frente a un 80,1% de personas que no trabajan en plataformas. En los trabajadores por cuenta ajena, la proporción de trabajadores de plataformas digitales se reduce al 11,0% y la del resto de trabajadores incrementa hasta el 89,0%. Por tanto, vemos que los trabajadores de plataformas se encuentran significativamente más representados entre los trabajadores por cuenta propia que por cuenta ajena, al igual que observamos en los datos de la encuesta de 2021.

En los próximos apartados haremos más hincapié en las cuestiones relacionadas con el estatus laboral de las personas que trabajan en plataformas digitales.

A modo de síntesis, podemos decir que el perfil de las personas que trabajan a través de plataformas digitales se ha masculinizado entre las mediciones de 2021 y 2022 y también ha rejuvenecido (a pesar de que ya era un perfil bastante joven). La mayoría de ellos son españoles, aunque una proporción importante son de origen extranjero, cabe señalar que la proporción de extranjeros en plataformas digitales ha disminuido de 2021 a 2022. El estado civil más común entre ellos es estar soltero (situación

que incrementa respecto al año anterior), pero le siguen las personas casadas. Además, los trabajadores de plataformas tienden a vivir en hogares de entre tres y cuatro personas y suelen tener al menos una persona dependiente económicamente de ellos (respecto a 2021, hay menos personas que no tengan ninguna persona dependiente). Asimismo, las personas que trabajan en plataformas tienen un nivel socioeconómico alto/medio-alto (en mayor medida que el año pasado) y un nivel de estudios medio o alto. También cabe señalar que la proporción de trabajadores por cuenta propia es mayor entre los trabajadores del mercado laboral digital que en el convencional.

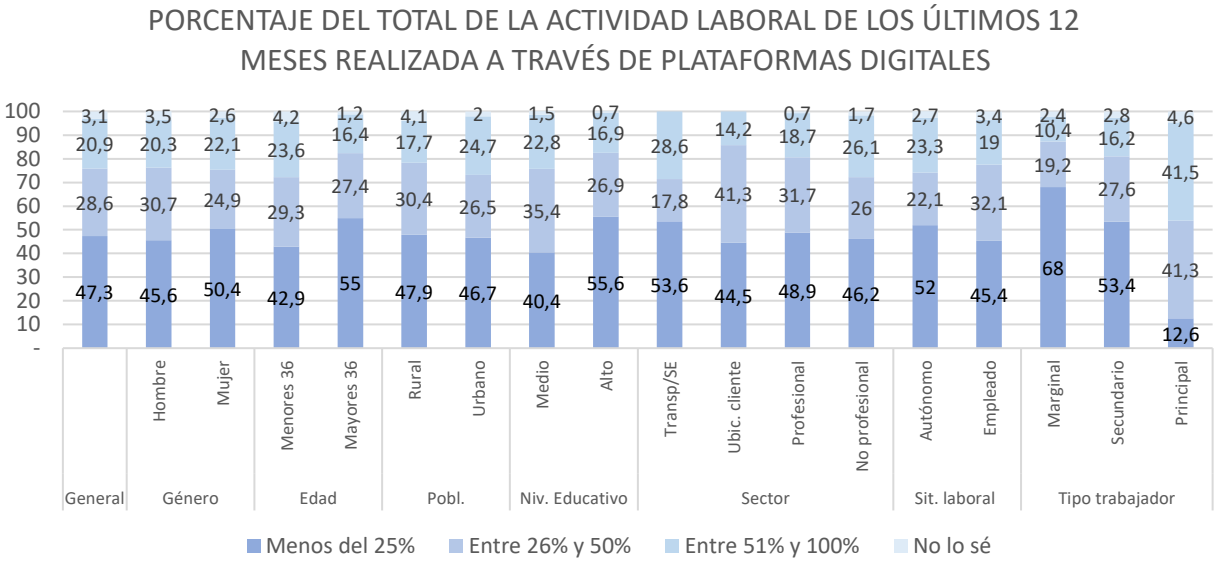
4. EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

En este capítulo nos centraremos en algunas cuestiones específicas del trabajo en plataformas digitales que son de interés en la actualidad. A partir de aquí, los gráficos mostrados hacen referencia exclusivamente a las personas que trabajan en plataformas digitales. Los datos han sido presentados de forma global y, además, cruzados por diversas variables: el género, la edad, el lugar de residencia, el nivel educativo, el sector, la situación laboral (su estatus), el tipo de trabajador (según su dedicación) y si teletrabajan (algunos trabajadores de plataformas digitales teletrabajan y otros no, por tanto, cuando hablamos de las personas que teletrabajan aquí nos referimos a los primeros).

4.1 Configuración del trabajo en plataformas digitales con el trabajo tradicional

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

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



En el gráfico observamos que casi la mitad de los encuestados (47,3%) señalan que el trabajo en plataformas supone para ellos menos del 25% del total de la actividad laboral que han realizado en el último año. Por otro lado, para un 28,6% de los trabajadores, su actividad en plataformas ha supuesto entre el 26 y el 50% de su actividad laboral en ese periodo de tiempo. Esto nos deja con tan solo uno de cada cinco trabajadores de plataformas cuyo empleo en la economía digital supone más del 50% de su trabajo total. En 2021, el porcentaje de personas cuyo trabajo en plataformas suponía más de la mitad de su actividad laboral era considerablemente mayor, alcanzando un 28,1%.

> ***"Se ha reducido el porcentaje de personas que realizaban más de la mitad de su actividad laboral a través de plataformas."***

Las personas con este tipo de dedicación al trabajo en plataformas se distribuyen de forma igualitaria entre los distintos perfiles de personas considerados en base a las distintas variables. Las únicas diferencias significativas que podemos constatar son la de los trabajadores marginales (tan solo un 10,4% de ellos han dedicado más de la mitad de su actividad al trabajo en plataformas) y principales (un 41,5% presentan este tipo de dedicación). Esta diferencia era de esperar, puesto que las categorías de "tipo de trabajador" tienen que ver, precisamente, con la dedicación que tienen al trabajo en plataformas.

Si nos centramos en la franja intermedia de dedicación (entre el 26% y el 50%), apreciamos dos cuestiones: por un lado, se reproducen las diferencias observadas antes con los trabajadores marginales y principales; por otro, el porcentaje de empleados en esta franja de dedicación es significativamente mayor (un 10% más) que en los autónomos. Esto es, casi un tercio de los empleados ha dedicado entre un 26% y un 50% de su actividad al trabajo en plataformas, mientras en los autónomos esto es mucho menos común.

"Casi un tercio realiza entre el 26% y el 50% de su actividad de trabajo a través de plataformas."

En tercer lugar, nos enfocamos en la menor de las dedicaciones al trabajo en plataformas (menos de un 25% de la actividad). Así, observamos que los grupos donde esta situación es significativamente más común que en el resto son el de mayores de 36 años (55,0% de ellos, frente a un 42,9% de los menores), el de las personas con un nivel educativo alto (55,6% frente a un 40,6% de las personas con un nivel medio) y el de los trabajadores marginales (alcanza un 68,0% de ellos, mucho mayor que el 53,4% de los secundarios y que el 12,6% de los principales). Más de la mitad de estos grupos tienen este tipo de dedicación. Para los mayores de 36 y personas con un nivel educativo alto quizá es más común disponer de un empleo en la economía convencional, lo cual implicaría una menor dedicación al trabajo en plataformas.

Por otro lado, al margen de estas diferencias significativas entre grupos, también apreciamos algunas cuestiones interesantes pero que no son estadísticamente significativas. En ese sentido, vemos que las mujeres responden en mayor medida que los hombres que su dedicación al trabajo en plataformas ha sido menor al 25% de su actividad laboral (llegando a suponer la mitad de las mujeres las que responden esto). También observamos diferencias entre la población rural y la urbana, aunque en este caso se producen en aquellos que responden que más de la mitad de su actividad laboral se ha dado en plataformas: en la población urbana estas personas suponen un 24,7% (es decir, casi un cuarto de ellas) y en la población rural este porcentaje es de un 17,7%. Por tanto, vemos que en la población urbana podría haber una tendencia mayor a dedicarse al trabajo en plataformas como trabajo principal.

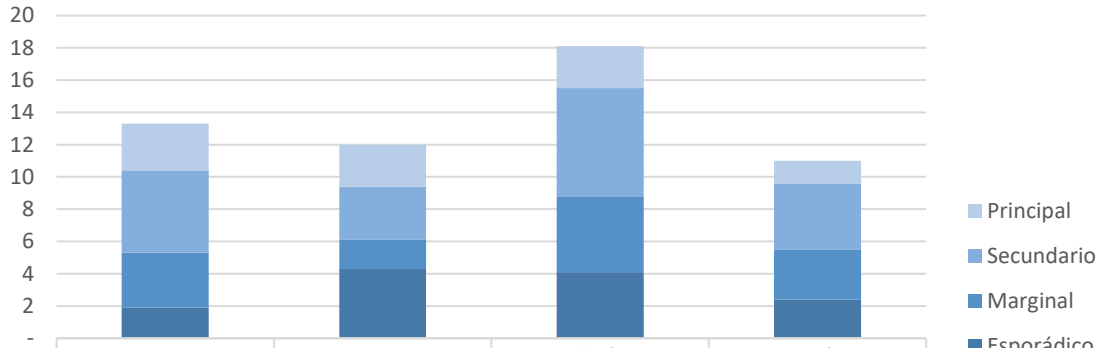
"El trabajo en plataformas no está creando oportunidades para el trabajo en entornos rurales."

Es importante señalar que, de estos datos, se extrae que el trabajo en plataformas no está significando oportunidades para el trabajo en entornos rurales. Esto puede venir explicado porque si se exige un nivel de estudios alto y reproduce patrones de trabajadores con entornos socioeconómicos medio/altos, este perfil se encuentra en zonas urbanas.

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

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

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



	Comunitat Valenciana (2022)	Comunitat Valenciana (2021)	España (2018, COLLEM II)	Europa (2018, COLLEM II)
Principal	2,9	2,6	2,6	1,4
Secundario	5,1	3,3	6,7	4,1
Marginal	3,4	1,8	4,7	3,1
Esporádico	1,9	4,3	4,1	2,4

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

con los de España y el conjunto de los países europeos estudiados en COLLEM II, observamos algunos resultados de interés[10].

En primer lugar, podemos señalar que en el conjunto de España habría una mayor proporción de trabajadores de plataformas que en la Comunitat Valenciana (según los datos de 2021 y de 2022). De hecho, el porcentaje global de trabajadores de plataformas de nuestro territorio se acerca más al del conjunto de países europeos.

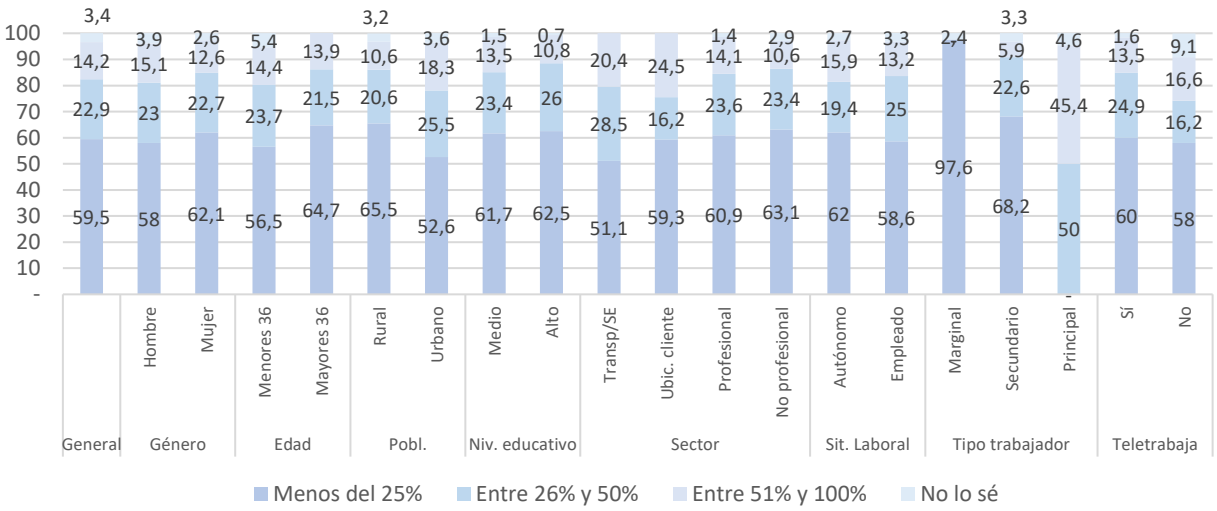
También cabe mencionar que la distribución entre tipos de trabajadores de plataformas obtenida este año difiere ligeramente de los datos de España y no mucho de los datos europeos. Así, en comparación al año pasado, en la Comunidad Valenciana, ha disminuido el número de trabajadores esporádicos, incrementándose los trabajadores marginales y los secundarios. En número de trabajadores que tienen el trabajo en plataformas como principal ha aumentado. En general, se atisba que no solamente el número total de trabajadores en plataformas ha aumentado sino también ha aumentado la intensidad (número de horas por semana) y la relevancia (proporción de los ingresos totales obtenidos a través de plataformas por persona) con la que trabajan en plataformas.

> ***"Ha aumentado la intensidad y relevancia con que las personas trabajan en plataformas."***

4.1.2 Ingresos

Más allá de la dedicación, es relevante considerar **el porcentaje de ingresos** que supone el trabajo en plataformas digitales sobre el total de los ingresos de la persona. Esta información nos permite saber en qué medida las personas que trabajan en plataformas digitales dependen económicamente de los ingresos obtenidos por ese medio. Saber esto es necesario para saber mejor hasta qué punto es cierto que los trabajos en plataformas se realizan para "completar" los ingresos de un trabajo principal.

PORCENTAJE DE INGRESOS TRABAJANDO EN PLATAFORMAS DIGITALES



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

Observamos un elevado porcentaje (59,5%) de trabajadores de plataformas cuyos ingresos en este medio suponen menos del 25% de sus ingresos totales. Este porcentaje, además, ha incrementado un 9,5% respecto a los datos del año pasado. Esto podría corroborar el carácter complementario del trabajo en plataformas digitales, además de indicar un fortalecimiento de este carácter a lo largo de 2022. De hecho, a este porcentaje debemos sumarle un 22,9% de personas cuyos ingresos en plataformas suponen entre un 26% y un 50% de sus ingresos totales. Por tanto, podemos decir que para una gran mayoría (82,4%) de trabajadores de plataformas, su trabajo en la economía digital no conforma su principal fuente de ingresos. Así y todo, cabe no ignorar un destacable 14,2% de trabajadores cuyo trabajo en plataformas sí supone su principal fuente de ingresos (más de la mitad de sus ingresos totales). En general, esta información es coherente con algunas encuestas realizadas a nivel europeo, que concluyen el carácter complementario del trabajo a través de plataformas digitales (Barcevičius et al., 2021, pág. 64).

"El trabajo en plataformas no supone para la gran mayoría su principal fuente de ingresos."

Si indagamos con mayor profundidad, vemos que las personas que viven en zonas rurales son las que en mayor medida reciben unos ingresos en plataformas que suponen menos del 25% del total de sus ingresos (las que trabajan de forma marginal o secundaria en plataformas también, pero era de esperar porque esta variable se utiliza para la formación de estas categorías). Es decir, en las zonas rurales (65,5%) es más común que en las urbanas (52,6%) que el trabajo en la economía digital sea adicional a uno en la convencional.

"Para las personas de entornos rurales las plataformas suponen menos del 25% de sus ingresos."

En esta opción de respuesta también encontramos algunas diferencias según la edad, aunque debemos considerar que en este caso no son significativas estadísticamente. Así, para un 64,7% de las personas con más de 36 años los ingresos en plataformas suponen menos del 25% de sus ingresos totales. En cambio, en los menores de 36 este porcentaje es de 56,5%. Esto podría indicarnos que las personas de mayor edad dependen en menor medida del trabajo en plataformas en materia de ingresos.

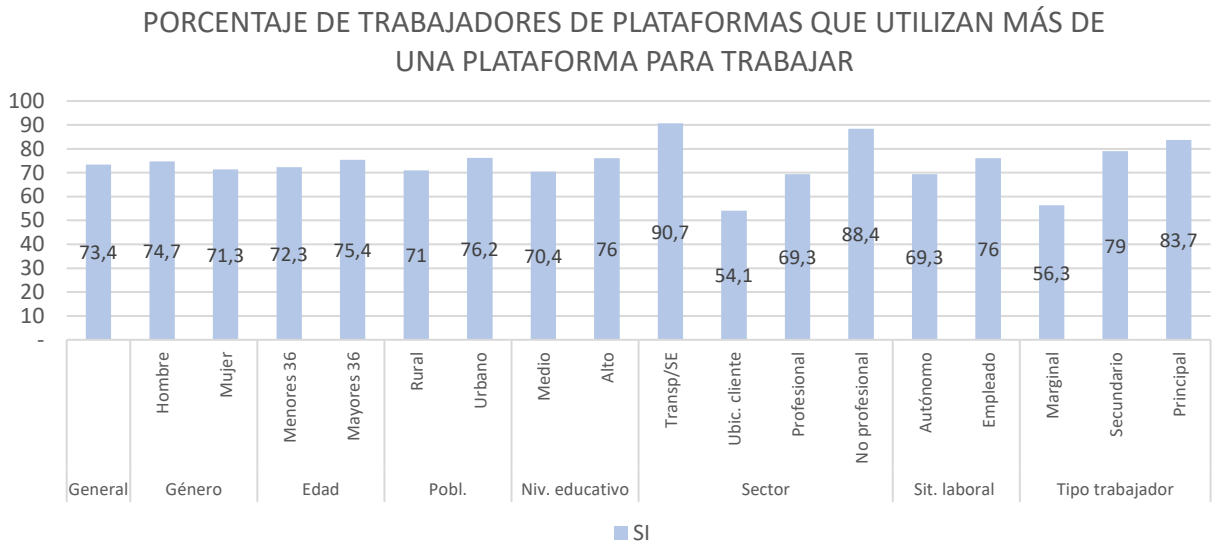
"Los mayores de 36 años dependen menos del trabajo en plataformas."

En las otras dos franjas (de 26% a 50% y de 51% a 100%), la única diferencia significativa que identificamos está en los trabajadores principales (cuya definición incluye estas dos franjas). Sin embargo, podemos mencionar algunas cuestiones interesantes obviando la significatividad. Si observamos el estatus, vemos que un 25,0% de los empleados gana entre un 26 y un 50% de sus ingresos a través de plataformas, mientras los autónomos que responden con esta opción no llegan al 20%. En esta franja de ingresos también encontramos una diferencia notable entre los que teletrabajan y los que no: un 24,9% de los que teletrabajan tienen unos ingresos en plataformas situados en esta franja intermedia, mientras los que trabajan presencial y optan por esta respuesta son un 16,2%.

4.2 El trabajo en plataformas digitales

4.2.1 Uso de varias plataformas

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



Mientras los datos del año pasado señalaban que entorno a la mitad de los trabajadores de plataformas utilizaban varias plataformas para trabajar, los de este año indican una gran mayoría de personas haciéndolo (73,4%). Es decir, se ha producido un gran incremento de la proporción de personas que trabajan en la economía digital utilizando varias plataformas. Tan solo entorno a un cuarto de ellas utiliza únicamente una plataforma.

> ***"La gran mayoría utiliza más de una plataforma para desarrollar su actividad."***

Las categorías de trabajadores que utilizan varias plataformas significativamente más que el resto son los del sector no profesional (un destacable 88,4%) y los trabajadores secundarios (79,0%) y principales (83,7%). En efecto, la dedicación horaria de estos últimos parece estrechamente ligada al uso de varias plataformas de trabajo digital. En cambio, tan solo un 56,3% de trabajadores marginales usan más de una plataforma. Asimismo, también los teletrabajadores utilizan varias plataformas en mayor medida que los trabajadores presenciales, con una gran diferencia entre ambos (78,2% de los teletrabajadores y 57,7% de los demás).

> ***"Quienes teletrabajan usan varias plataformas con mayor frecuencia."***

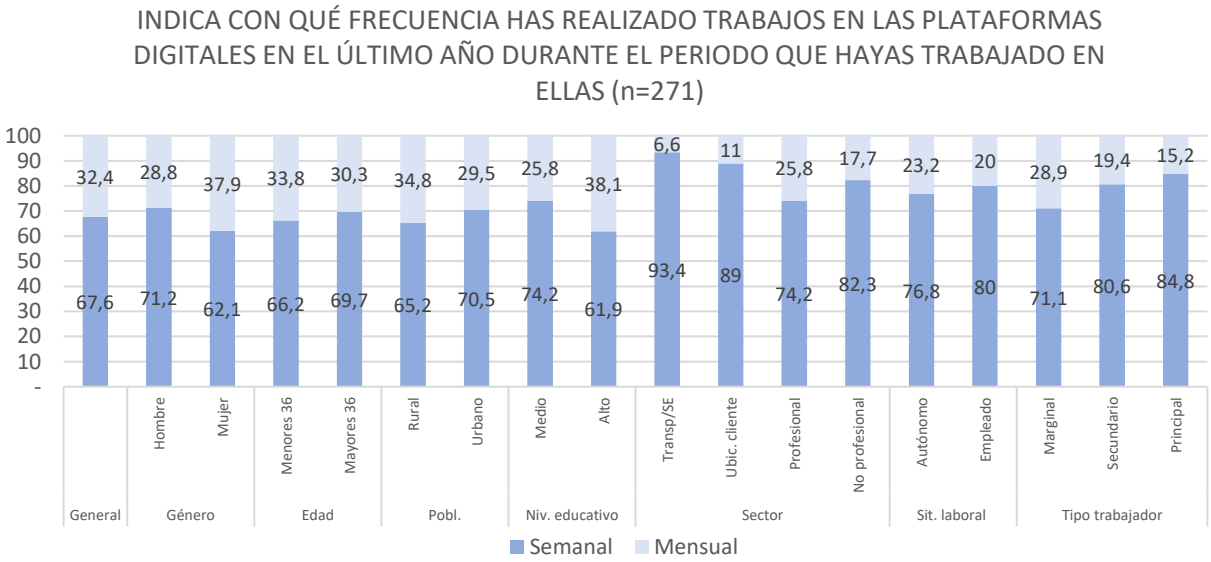
Además, aunque no son significativas, también encontramos diferencias destacables según la población, el nivel educativo y la situación laboral. Los que viven en entornos urbanos suelen trabajar en varias plataformas en mayor medida que los de entornos rurales, los que tienen un nivel educativo alto más que los que tienen un nivel medio y los empleados más que los autónomos. Respecto al sector, aunque vemos grandes diferencias en el sector del transporte y en el de la ubicación del cliente, su muestra es demasiado pequeña para extraer conclusiones.

4.2.2 Regularidad del trabajo en plataformas

A propósito de la importancia del trabajo en plataformas para las personas que lo llevan a cabo, también debemos considerar **la frecuencia** con la que este se realiza. En este caso hemos preguntado a los encuestados la frecuencia con la que han realizado trabajos en plataformas digitales en el último año durante el periodo que hayan trabajado en ellas. Es decir, hemos tenido en cuenta que hay personas que han trabajado en plataformas en el último año, pero pueden haberlo hecho durante un periodo menor. Por ejemplo, si una persona ha trabajado seis meses en plataformas en el último año, estamos preguntando con qué frecuencia trabajaba en plataformas durante estos seis meses.

> ***"Las personas que trabajan en plataformas lo hacen semanalmente."***

Así, podemos percibir un nuevo cambio respecto al año anterior: ahora las personas que realizan trabajo a través de plataformas digitales lo hacen mayoritariamente (67,6%) de forma semanal, quedando tan solo un tercio de personas que lo hacen mensualmente. En cambio, en 2021 la distribución entre ambas frecuencias era más bien igualitaria.



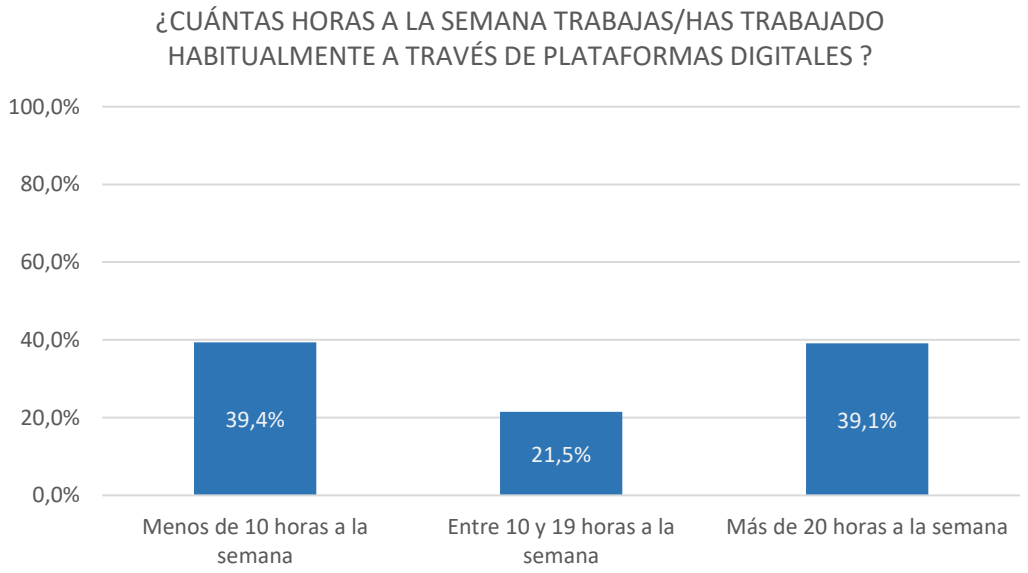
De todos modos, encontramos diferencias notables entre las distintas categorías de trabajadores consideradas. La frecuencia de trabajo semanal predomina significativamente más que la media en individuos de los sectores profesional y no profesional, en individuos con estatus de autónomos y de empleados, con trabajadores secundarios y principales y con aquellos que teletrabajan. En cambio, en aquellos con un nivel educativo alto y/o que no teletrabajan predomina significativamente más que en el resto la frecuencia mensual de trabajo en plataformas.

En este sentido, las personas con un nivel educativo alto y las que no teletrabajan tendrían una menor dependencia del trabajo en plataformas digitales, probablemente por disponer de un trabajo principal en el mercado laboral convencional (quizá con mayores exigencias de dedicación horaria y/o con un mejor sueldo que no requiere complementación). Al contrario, las otras categorías de trabajadores mencionadas serían más dependientes del trabajo en plataformas digitales y, por ello, su dedicación a él es más frecuente.

Más allá de la significatividad, podemos resaltar algunas cuestiones respecto al género y la población de residencia. Aunque tanto hombres como mujeres suelen trabajar semanalmente a través de plataformas digitales, los hombres lo hacen en mayor medida que las mujeres (71,2% respecto a 62,1%). En el caso del lugar de residencia, las personas que viven en zonas urbanas (70,5%) suelen trabajar en mayor medida que las que viven en zonas rurales (65,2%) de forma semanal.

4.2.3 Tiempo dedicado

Continuando en la misma línea que en la pregunta anterior, aquí hemos querido considerar las **horas que dedican** las personas que trabajan en plataformas digitales a hacerlo.

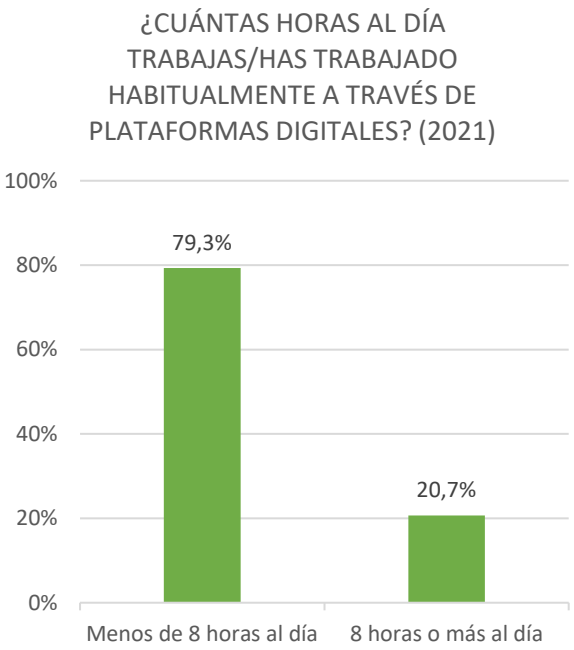


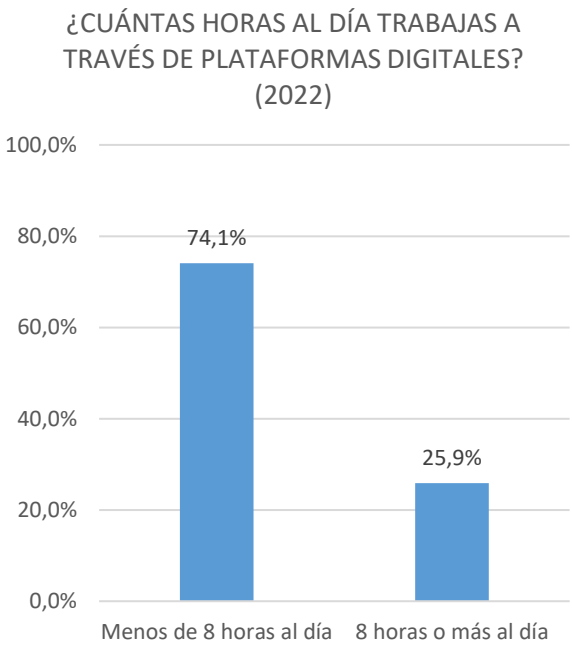
"Casi el 40% dedica menos de 10 horas al trabajo en plataformas."

Para empezar, un 39,4% de los individuos encuestados dedica menos de 10 horas semanales a trabajar a través de plataformas digitales, casi el mismo porcentaje (39,1%) que las personas que trabajan en plataformas más de 20 horas a la semana. Ciertamente, por un lado, hay una proporción importante de personas cuya dedicación horaria semanal implicaría que su trabajo en plataformas es de carácter principal (solo considerando las horas); y, por otro lado, otra porción equivalente que tendría una dedicación semanal más residual (y que, por tanto, dependería en menor medida de su trabajo en plataformas). En cambio, las personas con una dedicación intermedia (entre 10 y 19 horas semanales) serían minoría (21,5%).

En relación con 2021, se ha producido un pequeño trasvase de personas que dedicaban menos de 10 horas hacia la categoría intermedia. Aunque esta transferencia seguramente está asociada a la exclusión del análisis de los trabajadores esporádicos realizada este año.

Más específicamente, para incidir más sobre la complementariedad de este tipo de trabajo es de interés conocer **cuántas horas al día dedican** estos individuos **a trabajar a través de plataformas digitales**.





De inicio, se observa una gran diferencia en el número de personas que trabajan al menos ocho horas diarias en plataformas digitales y el número de las que dedican menos tiempo. Un 74,1% de trabajadores de plataformas dedica menos de ocho horas al día a este tipo de trabajo, mientras un 25,9% brinda al menos 8 horas diarias a ofrecer estos servicios. Por tanto, vemos que tan solo un cuarto de los trabajadores de plataformas encuestados cumple con el equivalente a una jornada laboral convencional completa. Esto se añade como posible argumento a la complementariedad del trabajo en plataformas digitales.

"Solo 1 de cada 4 trabajadores en plataformas realiza una jornada convencional completa."

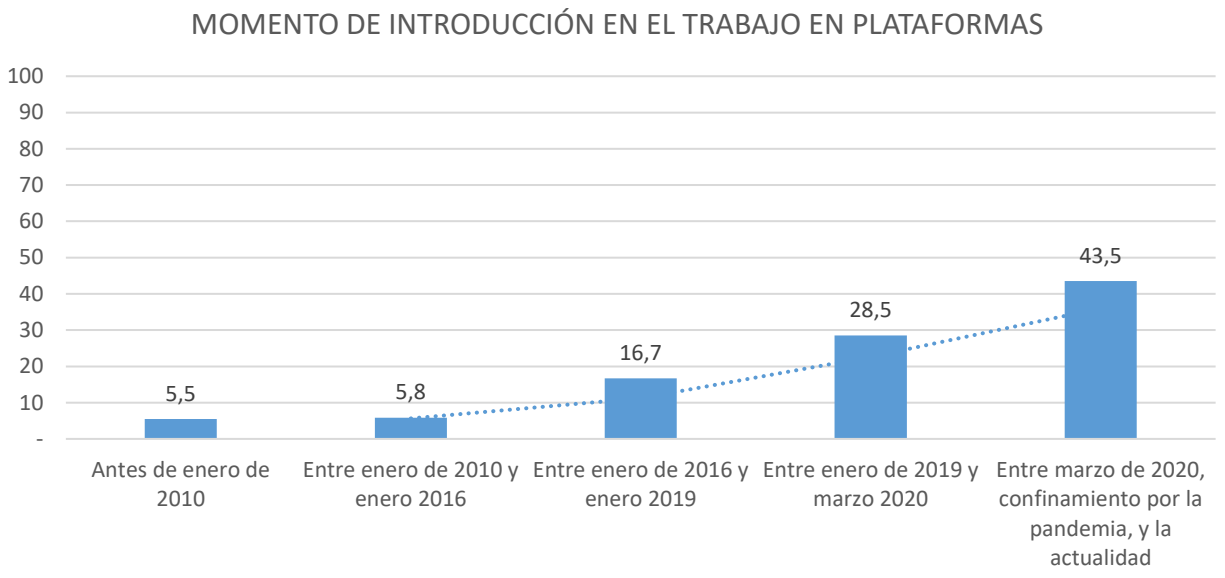
En cualquier caso, cabe añadir algunos datos relevantes a esto. De este 25,9%, un 17,8% son personas que superan la jornada convencional de ocho horas al día. De hecho, una cuestión que debería preocuparnos es que muchas personas manifiestan trabajar más de doce horas al día, alcanzando incluso las veinte horas. Por esa razón no debemos ignorar esa porción de trabajadores que trabaja más de ocho horas al día. Sin embargo, cabe tener en mente que la mayoría de trabajadores de plataformas digitales dedica menos de ocho horas y, de hecho, un 66,7% consagra solamente hasta cinco horas diarias al trabajo a través de plataformas.

En cuanto a los cambios observados entre 2021 y 2022, apreciamos un incremento del porcentaje de personas que dedican ocho horas o más al día al trabajo en plataformas. Esto podría ser el inicio de una tendencia hacia una reducción del carácter complementario del trabajo en plataformas digitales.

"El porcentaje de personas que dedican ocho horas o más se ha incrementado."

4.2.4 Antigüedad

Tras la pandemia de COVID-19, todo aquello relacionado con el trabajo y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación ha tomado mayor relevancia. Por ello aquí hemos querido conocer **en qué momento se han incorporado los encuestados al trabajo en plataformas**.



"El trabajo a través de plataformas ha ido ganando cada vez más adeptos."

Así, con esta información observamos una clara tendencia creciente. Es decir, el trabajo en plataformas digitales ha ido ganando cada vez más adeptos en los últimos años, especialmente a partir del inicio de la pandemia de COVID-19. En efecto, observamos que el número de personas que se incorporan a este tipo de trabajo aumenta notablemente a partir de 2016 (16,7%) y continúa con un incremento mayor a partir de 2019 (28,5%). No obstante, el mayor crecimiento se produce tras el comienzo del período pandémico: aproximadamente dos de cada cinco (43,5%) individuos encuestados comenzó a trabajar en plataformas digitales a partir de este momento.

"Dos de cada cinco individuos comenzaron tras el inicio de la pandemia de COVID-19."

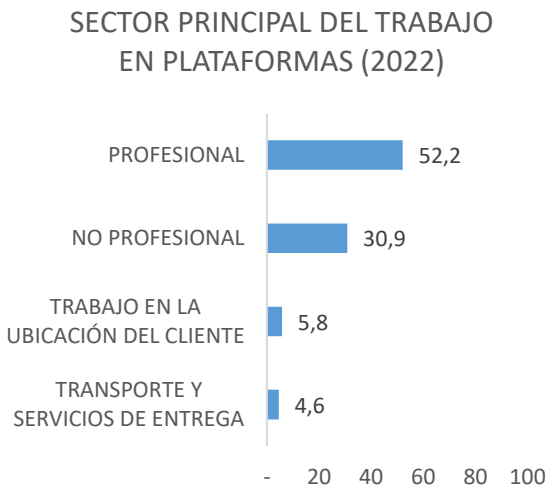
4.2.5 Sector y tipo de trabajo

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

SECTORES	TIPO DE TRABAJOS
Profesional	• Servicios interactivos como por ejemplo clases y asesoramiento • Desarrollo online de software y tecnología como por ejemplo data science, desarrollo de juegos y similares, como Freelancer, Fiverr, Upwork. • Trabajo de redacción y traducción como por ejemplo escritura, corrección de textos, traducción, como Freelancer, Fiverr, Upwork. • Trabajo profesional digital como por ejemplo contabilidad, asesoramiento legal y similares, como Lawyersforprojects, Axiom, Ambar. • Trabajo multimedia/creativo online como por ejemplo animación, diseño gráfico, edición de fotografías, como Webdesign, Freelancer, Fiverr, Upwork. • Trabajo de creación de contenido para plataformas digitales como YouTube, TikTok, Instagram, etc.[11]
No profesional	• Trabajo administrativo como por ejemplo de atención al cliente, registro de datos, transcripción y similares, como Freelancer, Fiverr, Upwork. • Ventas online y soporte comercial como por ejemplo publicidad, gestión de redes sociales, como Freelancer, Fiverr, Upwork. • Micro-tareas online como por ejemplo clasificación de objetos, etiquetaje, revisión de contenido, como Freelancer, Fiverr, Upwork.
Transporte y servicios de entrega	• Transporte y servicios de entrega como Glovo, Deliveroo, Uber…
Trabajo en la ubicación del cliente	• Servicios desarrollados en casa del cliente/ubicaciones concretas como por ejemplo limpieza, fotografía, cuidados, montaje de muebles, como Cuidum...

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

[11] Este tipo de trabajo ha sido incorporado por primera vez en el presente informe, por lo que podremos saber su magnitud dentro del trabajo a través de plataformas digitales.



Los datos relacionados con el sector de trabajo en plataformas reflejan la misma realidad que los del año pasado, a excepción de variaciones menores. En ese sentido, tal y como resaltábamos en el informe anterior, la mayor parte de los encuestados se dedican principalmente al sector profesional en su trabajo en plataformas (52,2%). Además, de nuevo cerca de un tercio de los trabajadores de plataformas realiza principalmente trabajo no profesional (30,9%). Las personas que llevan a cabo trabajo en la ubicación del cliente la mayor parte del tiempo constituyen tan solo un 5,8% (lo cual supone una reducción de un 3,1% respecto a 2021) y las que se dedican al transporte y los servicios de entrega un 4,6%.

Con el objetivo de enriquecer esta información, seguidamente presentamos el desglose de las **tareas realizadas de forma principal en el trabajo en plataformas**.

A partir del gráfico observamos que el trabajo multimedia/creativo online continúa siendo el más común entre nuestra muestra de trabajadores de plataformas (suponiendo un 18,4% de ellos). El trabajo administrativo, que ya se mostraba relevante en los datos de 2021, se posiciona en segundo lugar, seguido del trabajo de ventas online. A continuación, después de estos encontramos el trabajo de profesional digital y el de creador de contenidos en plataformas (ambos suponen un 8,6%

"El trabajo multimedia y creativo sigue siendo el más común."

del total). Tras estas tareas encontramos los trabajos de desarrollo de software, los servicios desarrollados en la ubicación del cliente y el trabajo de redacción y traducción. Por último, los trabajos menos representados son los de micro-tareas online, los servicios de transporte y entrega y los interactivos.

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

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

	Hombre	Mujer
Trabajo administrativo	15,4	15,3
Trabajo profesional digital	9,5	7,1
Trabajo multimedia/creativo online	22,1	**12,1**
Ventas online y soporte comercial	13,5	**5,6**
Desarrollo online de software y tecnología	7,7	4,2
Trabajo de redacción y traducción	5,5	5,7
Micro-tareas online	5	5
Servicios interactivos	**2,7**	7,7
Transporte y servicios de entrega	**2,8**	7,8
Servicios en la ubicación del cliente	4,4	8
Creación de contenido	**6,1**	**13**
Otros	5,5	6,9
Ns/Nc	-	1,5

Así, en el gráfico podemos apreciar algunas diferencias entre hombres y mujeres. Por ejemplo, en el sector del transporte y los servicios de entrega están más representadas las mujeres (un 7,8% de ellas trabajan en este sector, frente a un 2,8% de hombres). En el trabajo no profesional, en cambio, encontramos a un tercio de los hombres (33,8%), frente a un 25,9% de mujeres. No obstante, debemos considerar que esta última diferencia en el sector no profesional no es significativa estadísticamente.

> ***"En el sector del trasporte y servicios de entrega las mujeres están más representadas."***

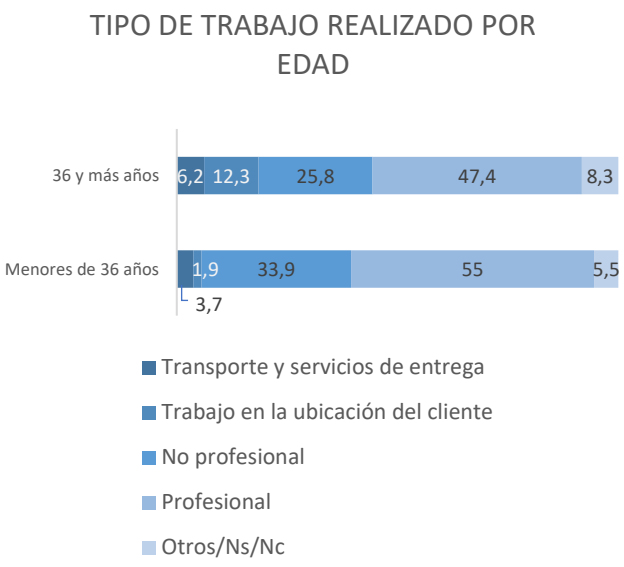
Más allá de los sectores, aquí nos centraremos en la tabla. La única tarea en la que las mujeres se encuentran significativamente más representadas que los hombres es en la creación de contenido (con un 13,0% de mujeres frente a un 6,1% de hombres). En cambio, estas se encontrarían significativamente menos representadas en los trabajos multimedia y de ventas online. Sin embargo, según nuestros datos los hombres se encuentran infrarrepresentados en los servicios interactivos y de transporte y entrega.

> ***"Los hombres tienen mayor representación en la creación de contenido."***

De tal manera, mientras los datos obtenidos en 2021 expresaban una clara reproducción de los estereotipos de género en el trabajo realizado a través de plataformas digitales, la información derivada de la encuesta actual no nos permite hacer esa afirmación. En todo caso, los datos indican lo

contrario, aunque es pronto para afirmar la inexistencia de una brecha de género en el trabajo en plataformas.

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



	Menores de 36 años	36 y más años
Trabajo administrativo	18,6	**9,8**
Trabajo profesional digital	9,3	7,4
Trabajo multimedia/creativo online	18,6	18,1
Ventas online y soporte comercial	12,6	7,1
Desarrollo online de software y tecnología	7,6	4,3
Trabajo de redacción y traducción	5,4	5,9
Micro-tareas online	**2,7**	**8,9**
Servicios interactivos	4,1	5,2
Transporte y servicios de entrega	3,7	6,2
Servicios en la ubicación del cliente	**1,9**	**12,3**
Creación de contenido	9,9	6,4
Otros	4,6	8,3
Ns/Nc	0,9	-

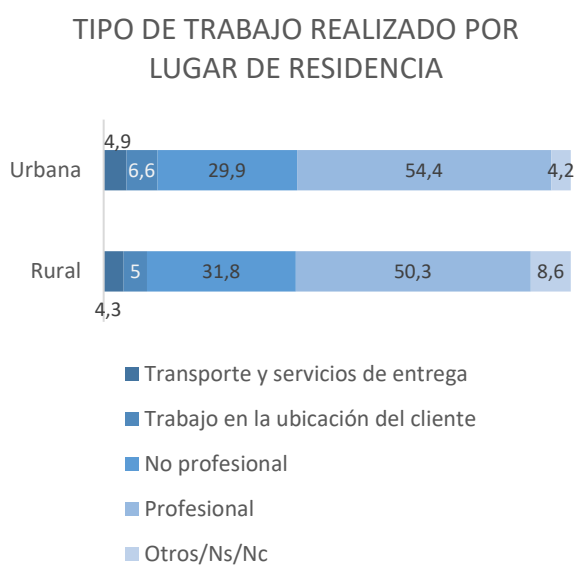
Respecto a los sectores, encontramos una gran diferencia entre los dos grupos de edad considerados: las personas mayores de 36 años están significativamente más representadas en el sector de los servicios en la ubicación del cliente (un 12,3% de ellos se dedican a este sector, mientras tan solo un 1,9% de los jóvenes lo hacen). En los demás sectores no encontramos diferencias estadísticas significativas entre menores y mayores de 36, pero sí vemos una diferencia de un 8,1% en el sector no profesional, en el que encontramos en mayor medida a menores de 36 años.

"En los servicios en ubicación del cliente son más comunes los mayores de 36 años."

En las tareas tampoco encontramos grandes diferencias entre ambos grupos. Aun así, a las ya mencionadas cabe añadir una representación particularmente relevante del grupo de mayor edad en las micro-tareas online y una infrarrepresentación de ese grupo en las tareas administrativas. De nuevo, los datos de esta encuesta rompen con algunas de las diferencias más relevantes identificadas en el informe de 2021, donde las tareas parecían muy marcadas por las habilidades tecnológicas de cada grupo etario.

"Los datos obtenidos este año en referencia al sector, la edad y el género difieren bastante respecto a 2021."

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



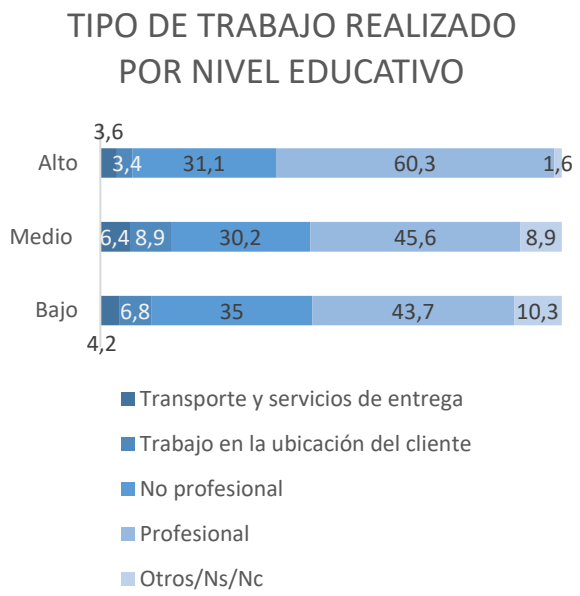
	Rural	Urbana
Trabajo administrativo	17,7	12,6
Trabajo profesional digital	9,2	8
Trabajo multimedia/creativo online	17,8	19,1
Ventas online y soporte comercial	7,1	14,6
Desarrollo online de software y tecnología	6,8	6
Trabajo de redacción y traducción	2,9	8,6
Micro-tareas online	7	2,7
Servicios interactivos	3,9	5,3
Transporte y servicios de entrega	4,3	4,9
Servicios en la ubicación del cliente	5	6,6
Creación de contenido	9,7	7,4
Otros	8,2	3,5
Ns/Nc	0,4	0,8

"No hay diferencias entre quienes viven en zonas rurales y urbanas."

De nuevo, si nos centramos en el tipo de trabajo realizado por sectores no encontramos diferencias claras entre las personas que viven en zonas rurales (municipios de hasta 50.000 habitantes) y zonas urbanas (más de 50.000).

En cambio, al centrarnos en el desglose de tareas vemos que los individuos que viven en zonas urbanas están particularmente representados en las tareas de ventas online y de redacción y traducción. En cambio, las personas que viven en zonas rurales están infrarrepresentados en la realización de estas tareas como trabajo principal en plataformas.

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



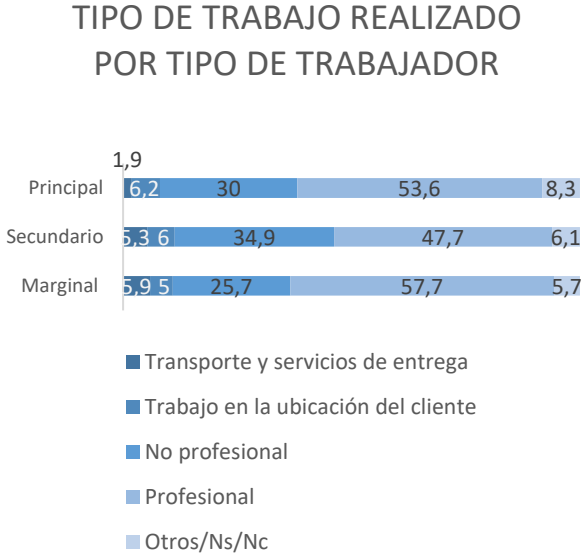
	Bajo	Medio	Alto
Trabajo administrativo	21,4	17,3	12,9
Trabajo profesional digital	11,1	6,7	9,7
Trabajo multimedia/creativo online	21,7	18,3	17,1
Ventas online y soporte comercial	9,4	6	14,9
Desarrollo online de software y tecnología	1,2	5,3	9,2
Trabajo de redacción y traducción	3,1	4,2	6,9
Micro-tareas online	4,1	6,9	3,3
Servicios interactivos	-	2,2	7,9
Transporte y servicios de entrega	4,2	6,4	3,6
Servicios en la ubicación del cliente	6,8	8,9	3,4
Creación de contenido	6,6	8,8	9,5
Otros	7,9	8,3	1,6
Ns/Nc	2,4	0,6	-

Si enfocamos nuestro análisis en los sectores de trabajo en plataformas digitales, los datos manifiestan una diferencia significativa clara: las personas con un nivel educativo alto están sobrerrepresentadas en el sector de trabajos profesionales. De hecho, el 60,3% de las personas con este nivel educativo trabajan en dicho sector, mientras en los otros niveles educativos este porcentaje es un 45,6% (nivel medio) y un 43,7% (nivel bajo). Por otro lado, obviando la significatividad, también hay una buena diferencia entre el nivel educativo alto y el medio en relación con el trabajo en la ubicación del cliente: este es mucho más importante en las personas con un nivel educativo medio (8,9%) que en el alto (3,4%). Esto tiene sentido, ya que los trabajos de este sector suelen ser poco cualificados.

> ***"Las personas con un nivel socioeducativo alto están sobrerrepresentadas en los trabajos profesionales."***

Asimismo, si nos centramos en el tipo de tareas realizadas, apreciamos que las personas con un nivel educativo alto están significativamente más representadas que el resto en los servicios interactivos y de ventas online.

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



	Marginal	Secundario	Principal
Trabajo administrativo	16,1	16,5	12,4
Trabajo profesional digital	12,5	5,8	8,9
Trabajo multimedia/creativo online	**10,6**	19	**26,6**
Ventas online y soporte comercial	5,6	11,1	15,4
Desarrollo online de software y tecnología	8,5	6,3	4,2
Trabajo de redacción y traducción	8,3	3,9	5,4
Micro-tareas online	4	7,3	2,1
Servicios interactivos	7,4	3,4	3,1
Transporte y servicios de entrega	5,9	5,3	1,9
Servicios en la ubicación del cliente	5	6	6,2
Creación de contenido	10,4	9,3	5,3
Otros	5,7	5,7	6,9
Ns/Nc	-	0,4	1,4

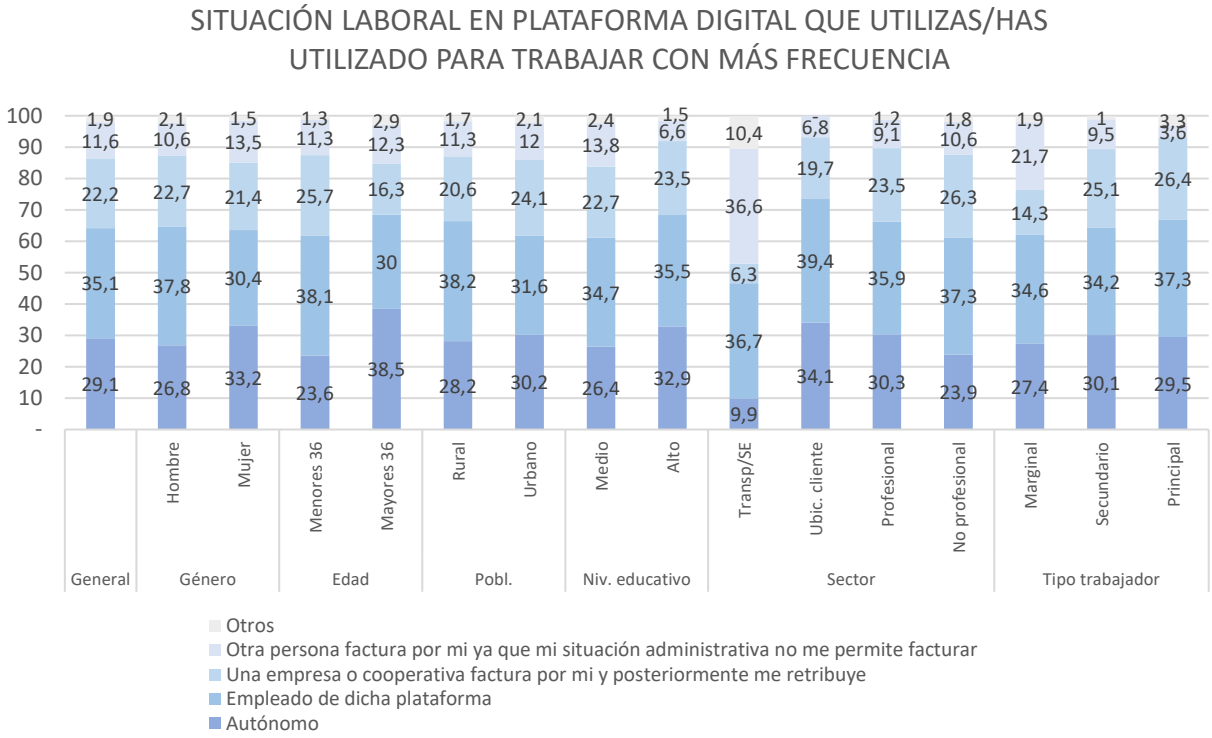
En ese sentido, no se observan diferencias significativas en los sectores de trabajo de los distintos tipos de trabajadores. No obstante, si no tenemos en cuenta la significación podemos apreciar algunas tendencias. Encontramos muy pocos trabajadores principales que se dediquen al sector del transporte y los servicios de entrega (1,9%), en este sector suelen ser más bien trabajadores secundarios o marginales. Los trabajadores no profesionales suelen ser en mayor proporción trabajadores de plataformas secundarios (34,9%) que principales (30,0%) o marginales (25,7%). Por su parte, los trabajadores profesionales están más representados en los trabajadores marginales (57,7%) y en los principales (53,6%) que en los secundarios (47,7%).

Tampoco al observar las tareas específicas encontramos grandes diferencias significativas. La única excepción está en el trabajo multimedia/creativo online, donde los trabajadores principales están particularmente representados y los marginales infrarrepresentados. Aun así, vemos que el trabajo profesional digital está particularmente representado entre los trabajadores marginales, al igual que el de traducción y redacción. El trabajo de ventas online y soporte comercial está más extendido entre trabajadores secundarios y principales y el de creación de contenido entre marginales y secundarios.

> ***"En el trabajo multimedia/ creativo online hay más trabajadores principales."***

4.2.6 Estatus laboral en la plataforma: autónomos o empleados

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



Ante todo, una cuestión que debemos resaltar son las diferencias globales encontradas respecto a los datos de 2021. En efecto, mientras el año pasado el porcentaje de autónomos alcanzaba el 41,3%, este año se ha reducido al 29,1%. Además, esta reducción va acompañada de un gran incremento del porcentaje de personas con estatus de empleado en la plataforma (se ha incrementado un 11,9%, llegando a suponer un 35,1% actualmente). También se ha incrementado el porcentaje de personas que señalan que una empresa o cooperativa factura por ellas (de un 16,3% a un 22,2%). La categoría restante (otra persona factura por el entrevistado debido a su situación administrativa) ha experimentado una reducción menor (de un 2,5%).

> ***"Hay una gran reducción de autónomos y aumento de empleados respecto de 2021."***

Cruzando esta variable por las categorías que hemos considerado obtenemos información interesante. Entre los autónomos encontramos diferencias en función de la edad: mientras los mayores de 36 años están más representados que la media, los menores de esta edad se encuentran infrarrepresentados. Es decir, los autónomos tienden a ser personas mayores de 36 años. En cambio, en los empleados no encontramos tendencias significativas.

"Los autónomos tienden a ser personas mayores de 36 años."

Sin embargo, entre aquellas personas que son retribuidas por una cooperativa que factura por ellas encontramos una infrarrepresentación de personas mayores de 36 y de trabajadores marginales. Por lo demás, este tipo de personas se distribuyen uniformemente entre las distintas categorías de trabajadores.

En cuanto a las personas con una situación administrativa que no les permite facturar, encontramos significativamente menos personas con un nivel educativo alto y que se dedican de forma principal al trabajo en plataformas. Esta condición podría ser un "proxy" de personas que trabajan en situación irregular bien por su situación de inmigrantes sin permiso de trabajo, bien por encontrarse en desempleo o jubilados. Un 11,6% es suficientemente alto, si a ello le sumamos el 22,2% de personas que usan otra empresa o cooperativa para que facture por ellos, estaríamos hablando de más de un tercio de los trabajadores en plataformas en situación "irregular" o sumergida. Además, esta situación se habría mantenido bastante estable respecto a 2021, ya que las personas que se encuentran en una de estas dos situaciones constituían ya en ese momento un 30,4%.

"Más de un tercio están en situación* irregular *o sumergida."

Es interesante comprobar que el uso de una figura intermedia para facturar u ocultar la prestación de servicios no es un fenómeno exclusivo de aquellos que se dedican de forma marginal al trabajo, por el contrario, aquellos que trabajan de forma principal o secundaria al trabajo usan más las cooperativas de facturación que aquellos que trabajan en plataformas de forma marginal.

Al margen de la significatividad, también podemos resaltar algunos datos relevantes en relación con el género, el lugar de residencia, el sector y el teletrabajo. De tal manera, hay una mayor proporción de mujeres (un tercio) que de hombres autónomos (poco más de un cuarto) y una mayor proporción de empleados que viven en zonas rurales (38,2%) que en zonas urbanas (31,6%). Respecto al sector, cabe señalar que un 30,3% de los del sector profesional son autónomos, mientras en el caso de los no profesionales este porcentaje desciende al 23,9%. En los trabajadores del sector del transporte solo encontramos un 9,9% de autónomos, lo cual contrasta con el 34,1% de los del sector de los servicios en la ubicación del cliente. Estos porcentajes, en 2021 eran un 27,7% y un 23,0%, respectivamente. Por lo que podríamos hablar de una evolución destacable entre ambos años. No obstante, cabe tener en cuenta que en estos dos sectores disponemos de una muestra muy pequeña.

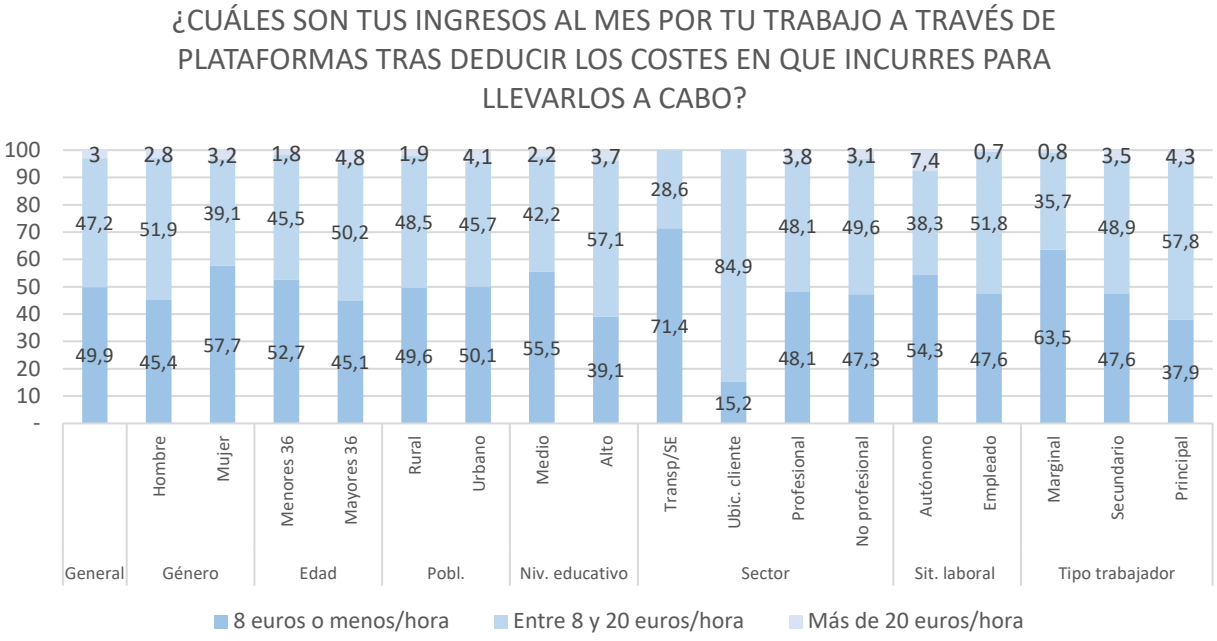
"Hay una mayor proporción de mujeres autónomas de que hombres."

5. CONDICIONES LABORALES DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS

5.1 Retribuciones

5.1.1 Ingresos

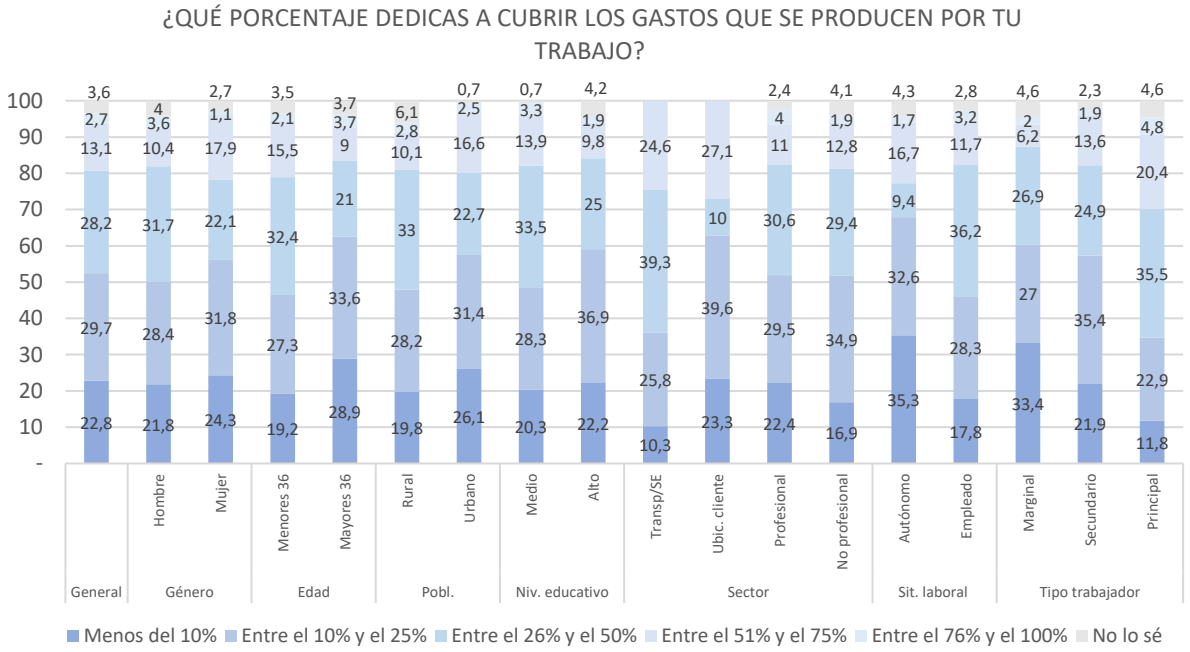
Una de las cuestiones centrales en relación con las condiciones laborales de los trabajadores es la de sus **ingresos**. En este caso, puesto que los trabajadores de plataformas digitales son retribuidos de formas bastante diversas (por hora, por tarea realizada, etc.), aquí hemos querido uniformizar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



En ese sentido, se comprueba que la mayoría de trabajadores de plataformas se encuentran por debajo del SMI por hora de trabajo. Es decir, casi el 50% de los trabajadores sostiene que percibe menos de 8 euros (tras restar los gastos) por hora de trabajo. De hecho, también es reseñable el bajo porcentaje de personas "bien" remuneradas y es que, solamente el 3% de trabajadores de plataformas obtiene más de 20 euros la hora de trabajo. Adicionalmente, se observa una fuerte brecha salarial en el trabajo en plataformas. En efecto, mientras que los hombres que perciben menos del SMI son el 45,4%, en el caso de las mujeres se alcance el 57,7%. Es interesante señalar que la mala remuneración se encuentra especialmente en el sector del transporte donde el 71,4% se encuentra por debajo del SMI. Por el contrario, sorprende que en los trabajos en la ubicación del cliente (cuidados, limpieza, etc) la retribución por debajo del SMI sea mucho menor (solamente un 15,2% de trabajadores de plataforma). Una de las razones que podría explicar esta disonancia podría ser el hecho de los menores costes que asumen los trabajos de limpieza y cuidados en comparación a los trabajos de trasporte. De esta forma, es posible que siendo en ambos casos el precio/hora de trabajo similar y en ambos por encima del SMI, una vez descontados los gastos aparezcan las diferencias: gastos elevados en trasporte que reducen los ingresos netos reales, algo que no ocurre en otros sectores. Por último, señalar que la intensidad en la que se trabaja en plataformas también está vinculada con la retribución. De esta forma, los trabajadores que tienen el trabajo en plataformas como principal fuente de ingresos y de dedicación perciben mejor retribución por hora trabajada porque los que

tienen el trabajo en plataformas como secundario o marginal. Las razones pueden ser múltiples. Por un lado, es posible que aquellos que mejor son retribuidos deciden dedicarse más a este tipo de trabajo. De otro lado, también sería posible que las economías de escala de trabajar más intensamente o la experiencia adquirida redujera costes o aumentara la eficiencia del trabajo permitiéndoles una mejor retribución. Una cuestión que deberá ser analizada en futuros trabajos.

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



Según el gráfico, un 22,8% de los encuestados manifiesta dedicar menos del 10% de sus ingresos a cubrir dichos gastos, un 29,7% señala dedicar entre un 10% y un 25% y un 28,2% asegura dedicar entre el 26% y el 50%. Esto significa que la mayoría de las personas encuestadas dedica entre un 10% y un 50% de sus ingresos a cubrir los gastos que comporta su trabajo. Por otro lado, un 13,1% de ellas dedica entre un 51% y un 75%, un porcentaje menor, pero nada desdeñable considerando las implicaciones que tiene gastar ese porcentaje de los ingresos en cubrir gastos asociados al trabajo.

> ***"La mayoría dedica entre un 10% y un 50% de lo que ingresa en cubrir gastos."***

Entre las personas que dedican menos del 10% de sus ingresos a los mencionados gastos, están significativamente más representadas las personas de mayor edad, las que tienen estatus de autónomo y las que trabajan de forma marginal en plataformas. En el caso de las que dedican entre un 10% y un 25%, suelen ser en mayor medida personas con un nivel educativo alto y personas que teletrabajan.

En cambio, en las personas que dedican entre un 26% y un 50% están significativamente más representadas las personas con estatus de empleado. Es especialmente relevante dado que, de acuerdo con la legislación laboral, los asalariados deberían quedar al margen de los gastos (esto es, no deberían sufragar gastos) que ocasiona su trabajo.

Por otro lado, las personas que viven en zonas urbanas están significativamente menos representadas en esta franja. Por su parte, las personas que dedican entre un 51% y un 75% suelen ser en mayor medida trabajadores principales y personas que no teletrabajan.

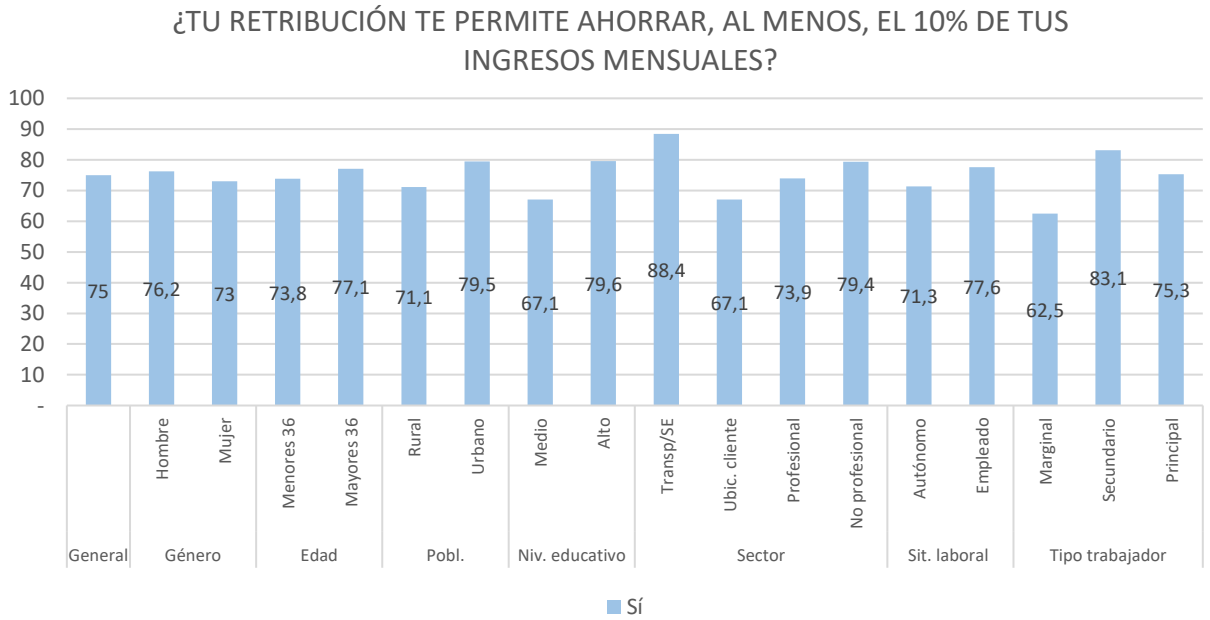
> ***"Dedican más a cubrir gastos los empleados, los trabajadores principales y los presenciales."***

Por tanto, vemos que los trabajadores de plataformas que dedican una mayor parte de sus ingresos a cubrir los gastos generados por su trabajo suelen ser empleados, trabajadores principales y personas que trabajan de forma presencial. En cambio, los que menos porcentaje de sus ingresos dedican a este fin suelen ser personas mayores de 36 años, autónomos, trabajadores marginales, personas con un nivel educativo alto y personas que teletrabajan (trabajan en plataformas digitales y teletrabajan).

En lo referente al género, la población y el sector de trabajo, no encontramos diferencias significativas. Esto es relevante, porque los trabajadores del sector del transporte o en el domicilio del cliente, al menos en teoría, deberían sufrir mayores costes (gasolina, vehículo seguro etc.). Sin embargo, los datos no reflejan este fenómeno. No obstante, sí podemos mencionar algunas cuestiones. Los porcentajes de respuesta a esta pregunta se asemejan entre hombres y mujeres, pero encontramos un 9,6% más de hombres que de mujeres que dedican entre un 26% y un 50% de sus retribuciones a cubrir gastos de trabajo. En cambio, las mujeres responden en mayor medida que los hombres que dedican entre un 51% y un 75%. Por otro lado, las personas que viven en zonas urbanas tienden a responder más a menudo que gastan menos del 10% para este fin (26,1%) que las de zonas rurales (19,8%), aunque también responden en mayor medida que dedican entre el 51% y el 75%. Según el sector, los datos de trabajadores profesionales y no profesionales se asemejan considerablemente, con porcentajes relativamente pequeños o moderados en los extremos y el grueso de las respuestas entre el 10% y el 50%. Los datos del sector del transporte y en la ubicación del cliente son bastante diferentes, pero debemos considerar que se trata de muestras mucho menores.

5.1.2 Capacidad de ahorro

Para conocer la capacidad de ahorro de las personas que trabajan a través de plataformas digitales hemos preguntado **si las retribuciones recibidas les permiten ahorrar al menos un 10% de sus ingresos mensuales**.



Una gran mayoría de los individuos que trabajan en plataformas digitales (un 75%) son capaces de ahorrar por lo menos un 10% de sus ingresos mensuales. Se trata de un 10,5% más que en los datos del año pasado. A priori se trata de datos positivos, pero no debemos olvidar que esto supone que un cuarto de los trabajadores encuestados no es capaz de ahorrar ni un 10% de sus ingresos mensuales.

"El 75% es capaz de ahorrar al menos el 10% de sus ingresos."

Los perfiles con significativamente mayor capacidad de ahorro son las personas cuyo trabajo en plataformas es secundario y las que teletrabajan (un 83,1% y un 79,0% de ellas, respectivamente, son capaces de ahorrar al menos el 10% de sus ingresos). Por el contrario, los que tienen peor capacidad de ahorro son las personas con un nivel educativo medio (solo un 67,1% pueden ahorrar al menos un 10%), cuyo trabajo en plataformas es marginal (62,5%) y que realizan trabajo presencial (61,9%).

Además de estas diferencias significativas, también podemos resaltar otras cuestiones. El género y la edad no parecen tener influencia en la capacidad de ahorro medida en estos términos. En cambio, en función del lugar de residencia, el sector y la situación laboral encontramos algunas diferencias sin significatividad estadística. Un 79,5% de las personas que viven en el entorno urbano son capaces de ahorrar al menos el 10% de sus ingresos mensuales, lo cual supone un 8,4% más de personas que en el entorno rural.

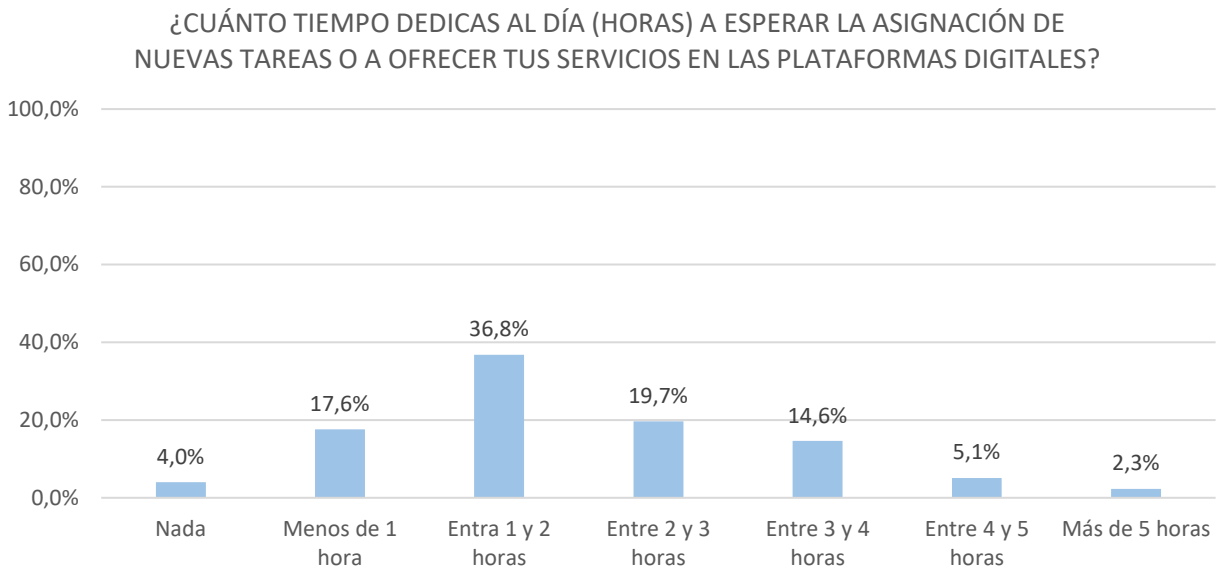
En cuanto al sector, los que muestran una capacidad de ahorro mucho mayor son los del sector del transporte y servicios de entrega, pero debemos tener en cuenta que la muestra de estas personas es muy pequeña y puede distorsionarse fácilmente. Por el contrario, las personas que trabajan en la ubicación del cliente son los que tienen peor capacidad de ahorro, lo cual es coherente con el nivel formativo medio o bajo requerido para la realización de estas tareas (como hemos visto antes, las personas con un nivel educativo alto tienen mayor capacidad de ahorro). En los sectores profesional y no profesional encontramos un porcentaje similar de personas que pueden ahorrar al menos el 10% de su remuneración, aunque los no profesionales parecen tener más.

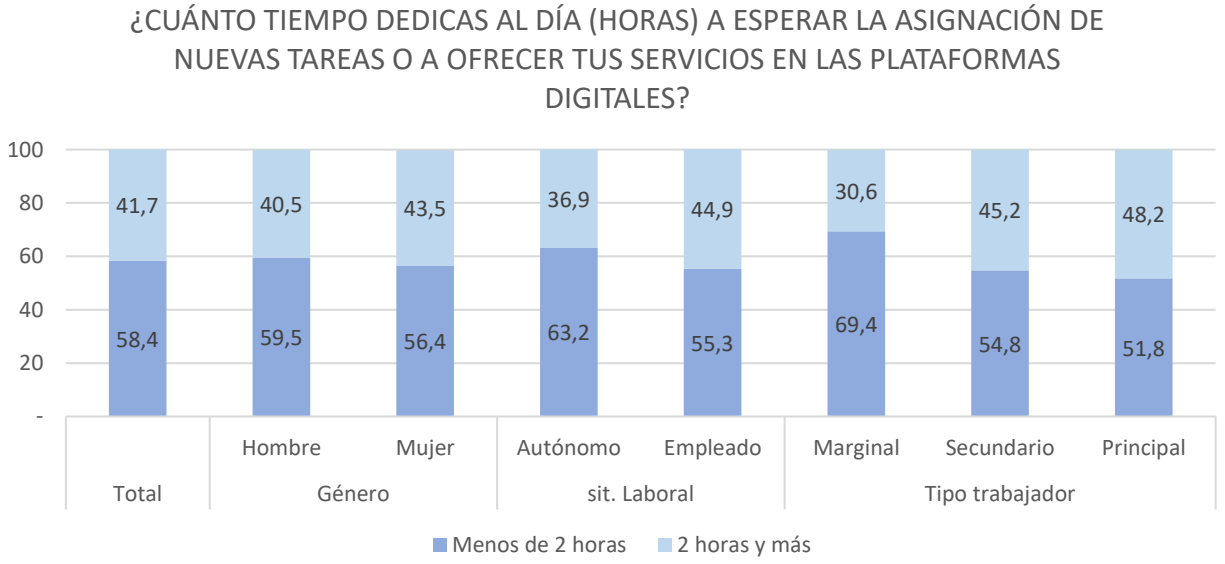
"Quienes trabajan en ubicación del cliente tienen menor capacidad de ahorro."

Por último, otra cuestión interesante que debemos destacar es la diferencia entre autónomos y empleados. Estos últimos muestran en mayor medida tener la capacidad de ahorrar la porción mencionada de su remuneración. Así, mientras un 77,6% de los empleados tienen esta capacidad de ahorro, en los autónomos este porcentaje es de un 71,3%. De todos modos, debemos considerar que esta diferencia no tiene significatividad estadística.

5.1.3 Tiempo de espera para obtener el trabajo

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





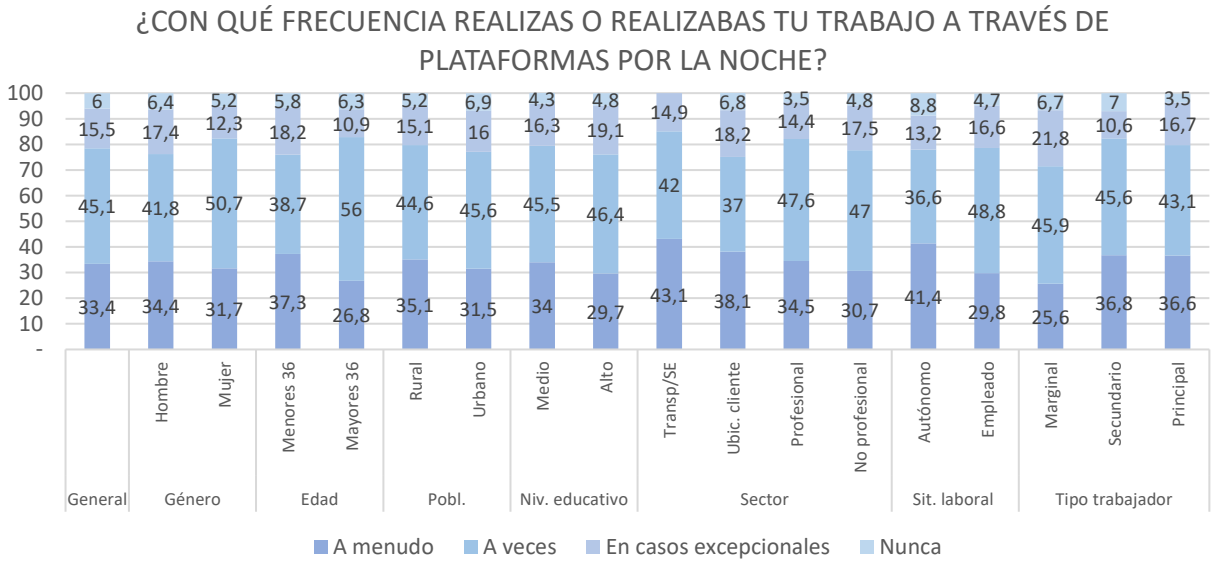
Los gráficos muestran que el tiempo de espera en el trabajo a través de plataformas digitales es muy elevado. Casi la mitad (42%) de trabajadores en plataformas espera más de dos horas la asignación de tareas. Esto descubre que este tipo de trabajos pueden implicar una baja productividad (muchos tiempos de espera que pueden implicar tiempos sin actividad). De hecho, es resaltable que solamente un 4% de trabajadores de plataformas tienen una actividad continua en la asignación de tareas.

"Casi la mitad espera más de dos horas."

5.2 Condiciones de trabajo

Cuando hablamos de condiciones laborales no solo nos referimos a aquello relacionado con las retribuciones, también aludimos a las condiciones en las que se desempeña el propio trabajo.

5.2.1 Trabajo nocturno



El trabajo a través de plataformas digitales en muchas ocasiones es considerado más flexible que el trabajo convencional, esto puede tener efectos negativos en cuanto al horario de trabajo. Por eso en la encuesta planteamos a los participantes **con qué frecuencia trabajan por la noche**.

Una gran mayoría de los trabajadores de plataformas encuestados (78,5%) manifiestan trabajar por la noche a menudo (33,4%) o a veces (45,1%). Pero no solo eso, estos porcentajes han experimentado un gran incremento respecto al año anterior: en 2021 un 25,9% de los encuestados trabajaban de noche a menudo y un 36,7% lo hacían a veces.

Por el contrario, la proporción de personas que trabajan con nocturnidad en casos excepcionales (un 20,9% en 2021) o nunca (un 16,5% en 2021) se ha visto reducida en un 5,4% y un 10,5% en cada caso. De hecho, en la actualidad tan solo un 6,0% de las personas encuestadas señalan que nunca trabajan por la noche.

> ***"El trabajo nocturno se ha incrementado respecto de 2021."***

Teniendo en cuenta que más de la mitad de las personas que trabajan a través de plataformas digitales lo hace en el sector profesional, realizando tareas que a priori no exigen nocturnidad, resulta sorprendente el elevado porcentaje de personas que trabajan por la noche con mucha frecuencia. Ciertamente, llama la atención que es precisamente en este sector donde están significativamente menos representadas las personas que responden "nunca" a esta pregunta.

Más allá de eso, en cuanto a la distribución de esta pregunta en función de las distintas variables consideradas, no se aprecian grandes diferencias. Así y todo, la edad parece tener incidencia en el

caso de las respuestas de mayor frecuencia. Si bien los mayores de 36 responden significativamente menos "a menudo" que los menores de 36, en la opción "a veces" sucede lo contrario. De hecho, un 56,0% de los mayores de 36 años trabaja por la noche a veces.

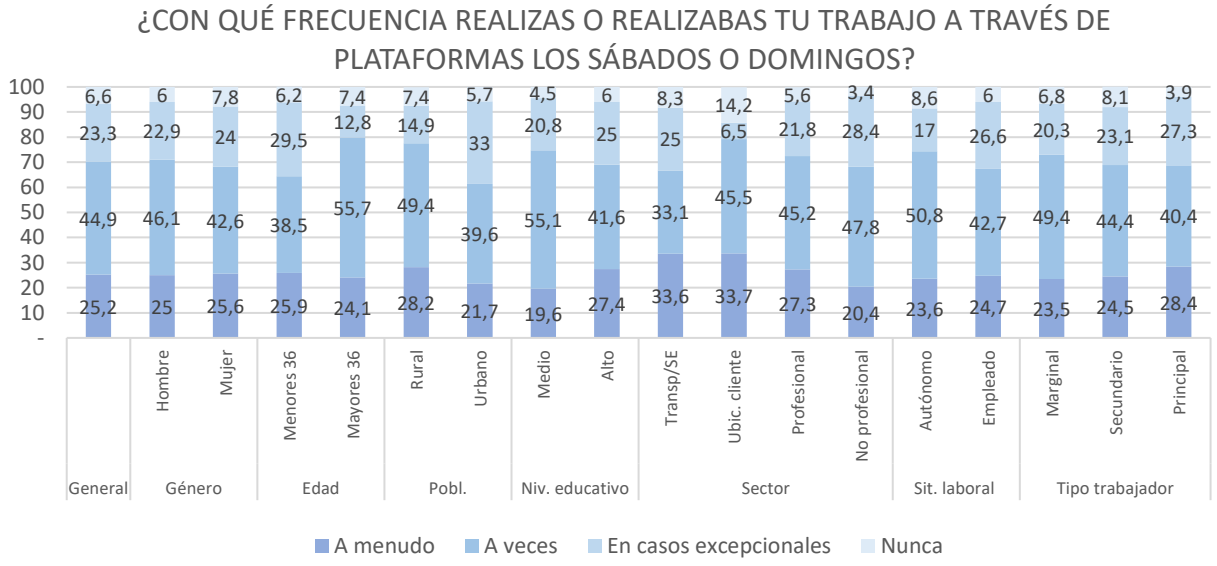
"Hay indicios de conexión entre el teletrabajo y el trabajo nocturno."

Otra cuestión que sale a la luz con esta pregunta es la del teletrabajo: las personas que teletrabajan responden significativamente menos que el resto que "nunca" trabajan por la noche. Esto podría indicarnos una cierta conexión entre el teletrabajo y el trabajo nocturno.

En relación con la situación laboral y el tipo de trabajador podemos mencionar algunas cuestiones más allá de la significatividad. Así, observamos un 11,6% más de autónomos que de empleados que trabajan de noche a menudo. En cambio, hay un 12,2% más de empleados que de autónomos que trabajan de noche a veces.

5.2.2 Trabajo en fines de semana

Dado el posible carácter complementario del trabajo en plataformas digitales, es normal que este pueda desarrollarse en mayor medida en fines de semana, como una forma de compaginarlo con un trabajo convencional. Por ello se ha planteado a los encuestados **con qué frecuencia trabajan en plataformas digitales los sábados y/o domingos**.



"Se ha incrementado el trabajo en fin de semana respecto a 2021."

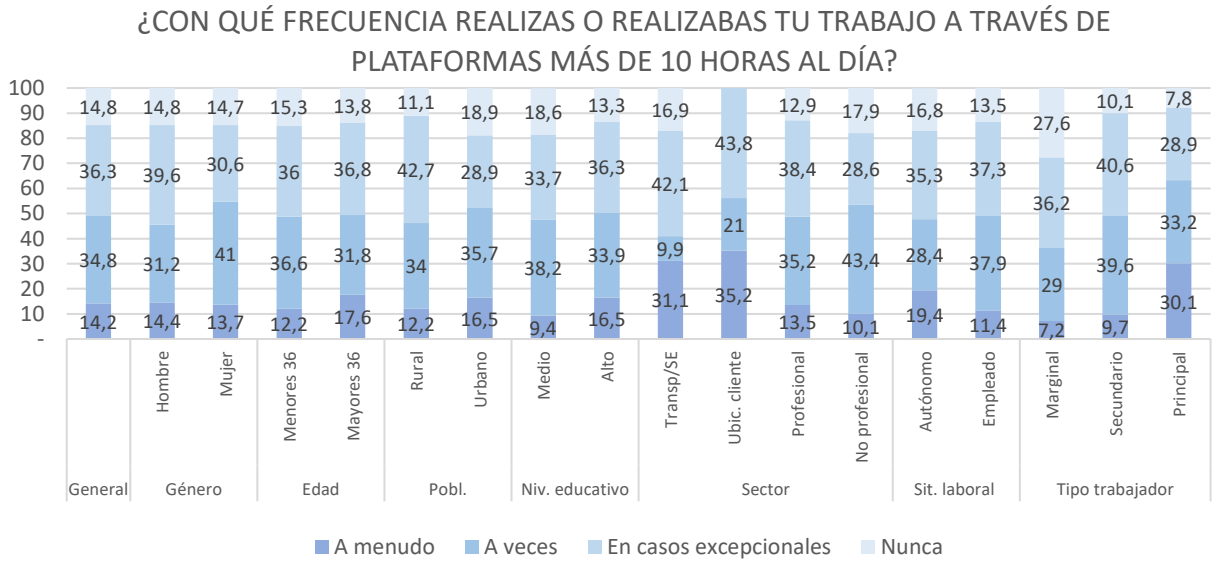
Como en el caso anterior, el porcentaje de personas que trabajan sábados o domingos se ha incrementado respecto a los datos de 2021, aunque lo ha hecho más moderadamente. Así, en 2022 un cuarto de los encuestados ha señalado que trabaja a menudo en fines de semana y un destacable 44,9% que lo hace a veces. Por otro lado, un 23,3% de los trabajadores señala que trabaja en fines de semana en casos excepcionales y un 6,6% que no lo hace nunca (este porcentaje se ha reducido a más de la mitad respecto al año anterior).

De nuevo, respecto al género no encontramos diferencias relevantes que marquen el trabajo en fines de semana. En este caso encontramos algunas diferencias entre perfiles por edad, lugar de residencia y nivel de estudios. Por un lado, las personas mayores de 36 años señalan significativamente más que el resto que trabajan en fines de semana "a veces" (un 55,7% de ellas) y significativamente menos que lo hacen "en casos excepcionales" (tan solo un 12,8%). Por otro lado, en los menores de 36 años sucede lo contrario. En cuanto al lugar de residencia, las personas que viven en zonas urbanas responden más a menudo que trabajan sábados o domingos "en casos excepcionales" que las que viven en zonas rurales. Por último, los datos muestran que los individuos con un nivel educativo medio responden más que la media la respuesta "a veces". Es decir, las personas mayores de 36 años y las que tienen un nivel educativo medio trabajan con mayor frecuencia en fines de semana. En cambio, los individuos jóvenes y los que viven en zonas urbanas suelen hacerlo solo en casos excepcionales.

También podemos señalar algunas cuestiones referentes al sector, al estatus de los trabajadores y al tipo de trabajador según el teletrabajo, aunque las diferencias observadas no tienen significatividad estadística. En primer lugar, cabe señalar que los trabajadores del sector no profesional son los que trabajan en menor medida sábados o domingos (tan solo un 20,4%). De hecho, un 28,4% de ellos señala que solo lo hace en casos excepcionales. En segundo lugar, si consideramos la situación laboral, vemos que la mitad de los autónomos (50,8%) trabaja sábados o domingos a veces. En los empleados este porcentaje es un 8,1% menor. En cambio, más de un cuarto de los empleados trabaja en fines de semana solo de forma excepcional. Por último, respecto al teletrabajo, casi la mitad de los que sí lo llevan a cabo (47,0%) trabaja sábados o domingos a veces. Este porcentaje es un 9,3% menor en los que trabajan de forma presencial.

5.2.3 Trabajo más de 10 horas al día

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



En este caso encontramos dos realidades diferenciadas en los datos: por un lado, un 36,3% de las personas encuestadas (un 9,4% más que el año pasado) trabaja más de diez horas al día en casos excepcionales, por otro lado, un 34,8% señala que lo hace "a veces". En cambio, las personas que se sitúan en los extremos ("a menudo" o "nunca") son muchas menos, en ambos casos entorno al 14% de los encuestados. Respecto al año pasado se ha producido un gran descenso de la proporción de personas que nunca trabajan más de diez horas en un día (un 9,6% menos).

En cuanto a las diferencias entre las categorías de las variables consideradas, podemos resaltar algunas cuestiones. En primer lugar, los trabajadores principales manifiestan significativamente más que la media que trabajan más de diez horas al día "a menudo", mientras los marginales y secundarios optan por esta respuesta significativamente menos. También seleccionan esta respuesta en menor medida los que tienen estatus de empleados. Por otra parte, cabe señalar que las personas que viven en zonas rurales trabajan más de 10 horas en un día "en ocasiones excepcionales" en mayor medida que el resto. Por último, los trabajadores marginales responden significativamente más que los secundarios y principales que "nunca" llevan a cabo este tipo de jornadas (como era de esperar dada su menor dedicación). Además, cabe mencionar que las personas que teletrabajan parecen realizar jornadas de más de diez horas en mayor medida que las que trabajan de forma presencial, ya que las primeras responden significativamente menos "nunca" y las segundas lo hacen significativamente más.

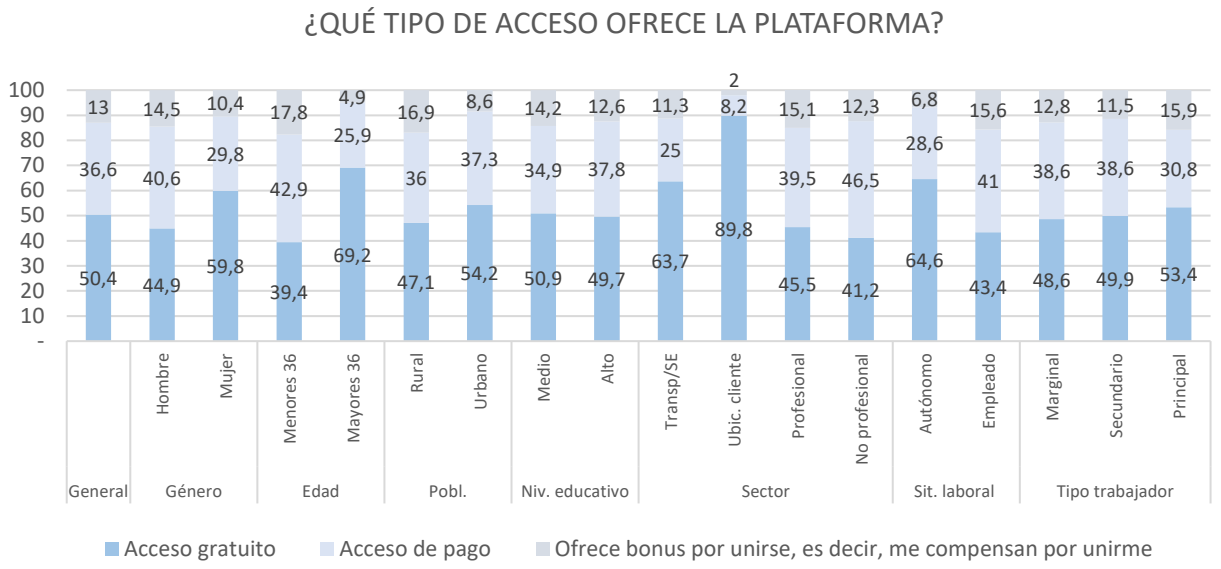
"Las mujeres, los trabajadores principales y quienes teletrabajan realizan jornadas de 10 horas o más en mayor medida"

También podemos resaltar algunas diferencias no significativas estadísticamente que sí pueden ser de interés. Respecto al género, las mujeres parecen trabajar con mayor frecuencia durante 10 horas al día, ya que un 41,0% de ellas lo hace a veces (frente a un 31,2% de los hombres). En cambio, un 9,0% más de hombres lo hace solo en casos excepcionales. En cuanto al nivel educativo, un 16,5% de las personas con un nivel alto hacen jornadas de más de 10 horas a menudo. Las personas con un nivel educativo medio no alcanzan el 10% en esta opción, pero un 38,2% de ellas lo hace a veces.

6. CARACTERÍSTICAS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES

6.1 Acceso a la plataforma

El acceso a las plataformas de trabajo digital debe ser gratuito, pero esto no siempre se cumple. Por ello aquí hemos querido conocer el **tipo de acceso que ofrece la plataforma a los trabajadores**. Las opciones son: el acceso gratuito, el acceso de pago y el acceso con una compensación por unirse a la plataforma.



> ***"Se ha incrementado el acceso de pago en detrimento del acceso aratuito."***

Entre las tres opciones planteadas, la más común es el acceso gratuito (la mitad de las personas encuestadas accede de esta manera). A esta opción cabe añadir el 13,0% de personas que reciben un bonus por unirse. Sin embargo, al otro lado de la balanza encontramos un destacable 36,6% de personas que acceden a la plataforma mediante un pago. Este porcentaje, además, ha incrementado en detrimento del acceso gratuito respecto al año anterior (13,6% más).

Asimismo, encontramos algunas tendencias claras entre los distintos perfiles de trabajadores de plataformas. El acceso gratuito es significativamente más común en mujeres, personas mayores de 36 años, autónomos y personas que trabajan de forma presencial. En cambio, las personas que expresan en mayor medida que deben pagar para acceder a la plataforma son jóvenes, no profesionales, empleados y personas que teletrabajan. Por último, los jóvenes expresan en mayor medida la recepción de bonus por acceder, mientras las personas mayores de 36, las que viven en zonas urbanas y las que tienen estatus de autónomo lo expresan significativamente menos que el resto. Respecto al sector, cabe mencionar las grandes diferencias en las respuestas de los trabajadores del sector del transporte y entrega y del sector de servicios en la ubicación del cliente, pero debemos considerar que la muestra de ambos es muy pequeña para que sea realmente informativo.

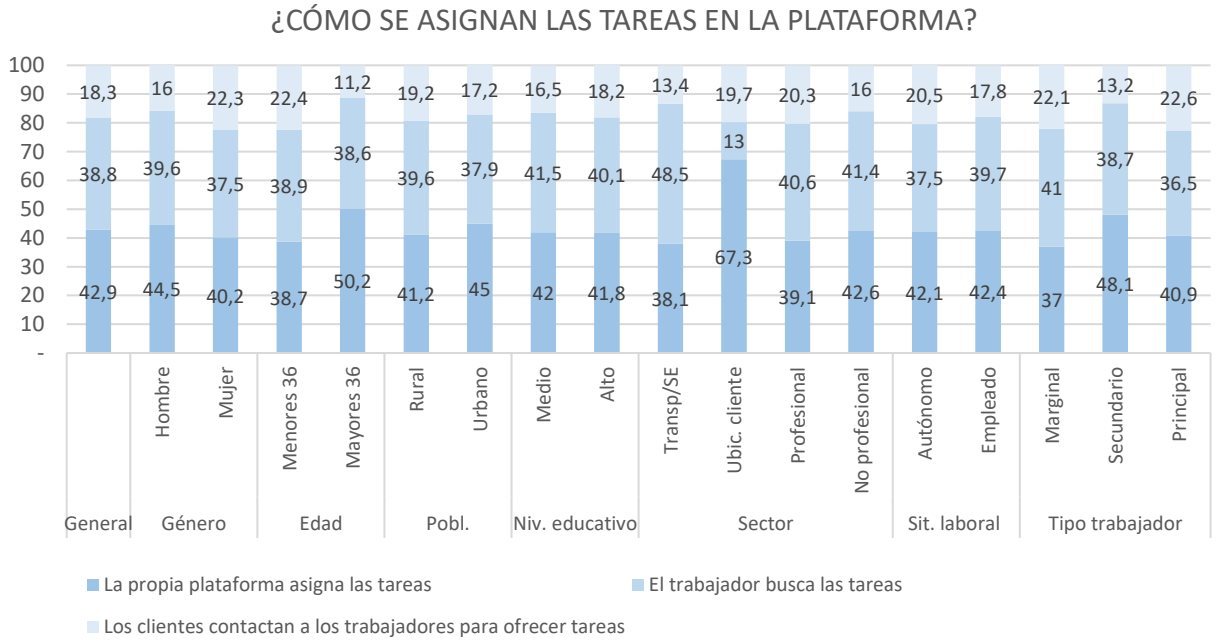
> ***"Jóvenes, no profesionales, empleados y teletrabajadores pagan por acceder en mayor medida."***

Según el tipo de trabajador podemos observar algunas diferencias no significativas. Principalmente, la diferencia se encuentra en los trabajadores principales, ya que un 30,8% de ellos acceden a la plataforma pagando, mientras en marginales y secundarios este porcentaje es un 8,6% superior.

6.2 Relación entre la plataforma y el trabajador

6.2.1 Asignación de tareas

La asignación de las tareas que llevan a cabo los trabajadores de plataformas digitales es una de las cuestiones fundamentales en la relación entre la plataforma y el trabajador.



En comparación con los datos de la encuesta realizada en 2021, los de este año muestran una realidad invertida. El año pasado lo más común entre los trabajadores de plataformas era la búsqueda de tareas por sus propios medios, pero este año es la propia plataforma la que asigna las tareas para la mayor parte de los trabajadores (42,9%). En cualquier caso, el porcentaje de personas que buscan sus propias tareas sigue siendo elevado (38,8%). En cuanto a la opción restante, esta se ha mantenido estable: un 18,3% de los trabajadores señala que son los clientes los que contactan con ellos para ofrecerles las tareas.

> ***"Las propias plataformas se encargan mayoritariamente de asignar las tareas."***

Entre las personas que señalan que la plataforma asigna sus tareas destacan particularmente las personas que tienen más de 36 años y las que no teletrabajan. Sin embargo, entre las personas que manifiestan ser ellas quiénes buscan las tareas están significativamente representadas las que además teletrabajan. En último lugar, los individuos con menos de 36 años trabajan en mayor medida que los mayores en función de la demanda de los clientes.

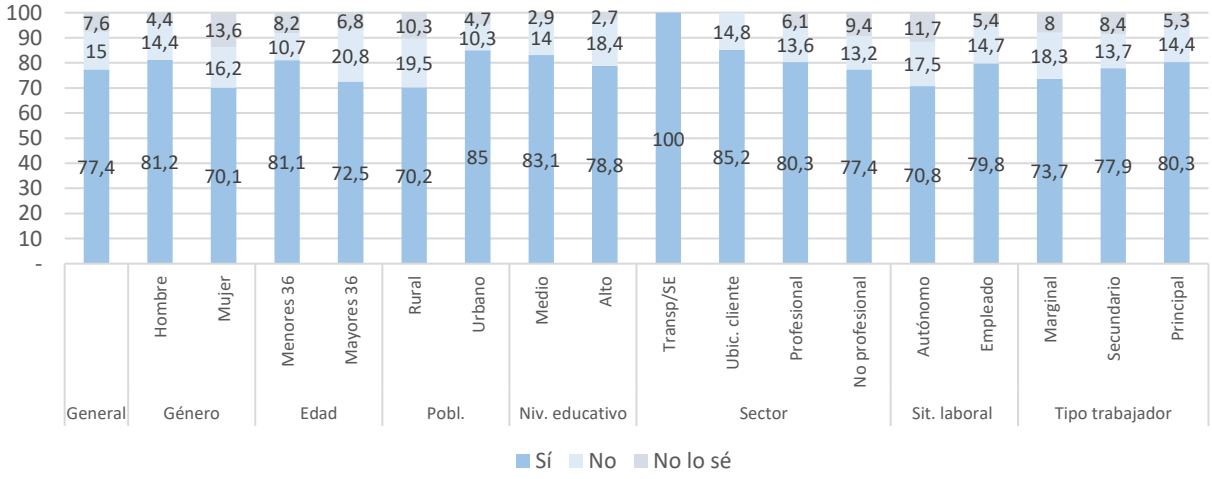
En general, el género, la población, el nivel educativo, la situación laboral y el sector no parecen tener relación con la asignación de tareas, pero en esta última variable encontramos algunas cuestiones destacables, pero no significativas. Tanto los trabajadores del sector del transporte, como los profesionales y no profesionales responden de forma similar a la pregunta sobre la asignación de tareas: los que trabajan a demanda del cliente son minoría y la asignación de tareas por parte de la plataforma es casi igual de frecuente que el hecho de que el trabajador las busque (aunque en el sector del transporte parece que el trabajador busca las tareas en mayor medida). No obstante, en los trabajadores en la ubicación del cliente hay una gran mayoría (67,3%) que señalan que es la plataforma la que hace la asignación.

"El 42% de los autónomos no pueden seleccionar sus propios clientes."

Teniendo en cuenta que la falta de autonomía a la hora de seleccionar clientes es un indicio de laboralidad, es relevante que un 42% de los autónomos en plataformas indique que no posee esa capacidad. Ello significa que con este indicio de laboralidad 54.736 trabajadores de plataformas podrían ser reclasificados como laborales.[12]

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

EN ESE CASO, ¿LA PLATAFORMAS INFORMA DE LOS CRITERIOS QUE UTILIZA PARA ASIGNAR LAS TAREAS? (n=100)



Una gran mayoría de los trabajadores encuestados (77,4%) expresa que la plataforma sí informa sobre los criterios utilizados para la asignación de tareas. Se trata de un porcentaje muy superior al del año

[12] Para obtener esta cifra hemos partido de los datos del censo de población de la Comunitat Valenciana (Instituto Valenciano de Estadística, 2020). A partir de la cifra de habitantes de entre 16 y 65 años (nuestro universo) hemos estimado el número de trabajadores de plataformas (a partir del 13,38% obtenido en nuestra encuesta), del número obtenido hemos estimado el número de trabajadores de plataformas autónomos (según nuestros datos, un 29,1% de los trabajadores de plataformas digitales). Finalmente, hemos tomado el porcentaje de trabajadores de plataformas autónomos que señalan que es la plataforma la que realiza la asignación de tareas (42,1%) y lo hemos aplicado a la última cifra que habíamos estimado (el número de trabajadores de plataformas autónomos).

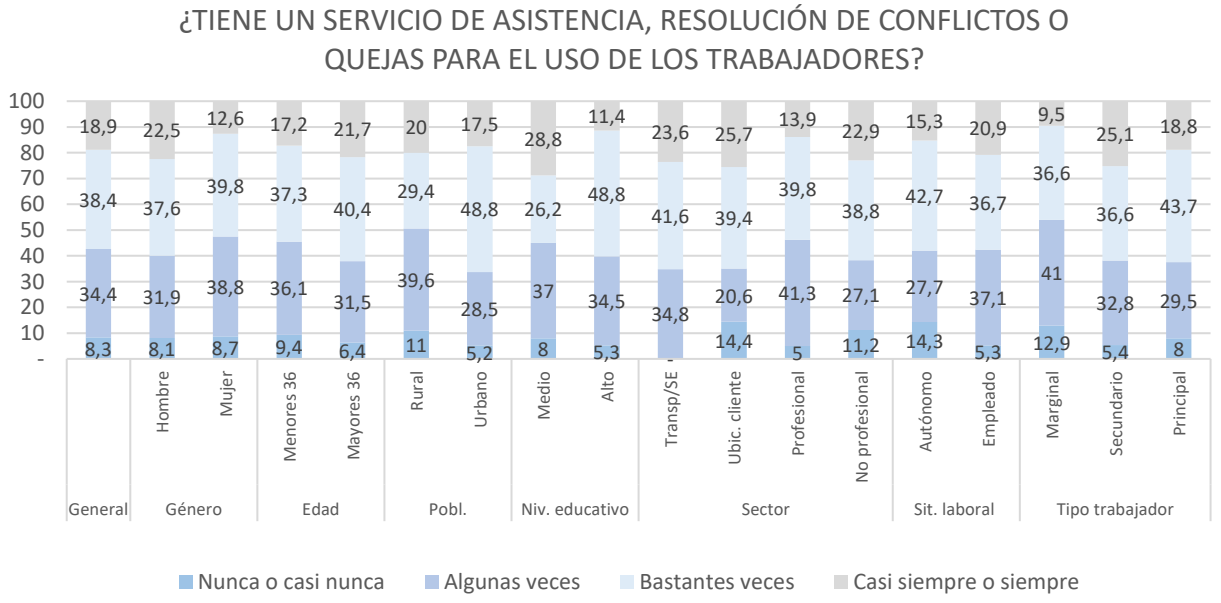
pasado (52,5%). Aun así, aún se conserva un 15,0% de personas que no conocerían los criterios utilizados por la plataforma y un 7,6% que contesta "no lo sé" [13].

Más específicamente, encontramos dos categorías de trabajadores que señalan significativamente más que el resto ser informados de dichos criterios: los que viven en zonas urbanas (un 85,0% afirma ser informado) y los que teletrabajan (un 82,9%). En el resto de las categorías no encontramos tendencias significativas, aunque debemos considerar que en esta pregunta la base muestral es más pequeña y al hacer los cruces entre variables en muchas ocasiones no se puede hacer el test de significatividad.

Sin embargo, podemos señalar algunas tendencias no significativas. Los hombres, los menores de 36, los empleados y los trabajadores secundarios y principales manifiestan conocer los criterios utilizados por la plataforma en mayor medida que las mujeres, los mayores de 36, los autónomos y los trabajadores marginales. La muestra de trabajadores en varias de las categorías de la variable "sector" es demasiado pequeña para extraer conclusiones, por lo que los datos mostrados en este caso deben leerse con cautela.

6.2.2 Capacidad de réplica de los trabajadores

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



La mayoría de las respuestas a esta pregunta se concentran en las opciones centrales: un 38,4% de las personas encuestadas responde que la plataforma ofrece "bastantes veces" un servicio de asistencia y un 34,4% que lo hace "algunas veces". Las personas que señalan que "nunca o casi nunca" se ofrece este servicio son tan solo un 8,3%. En cambio, las que manifiestan que lo ofrece "siempre o casi

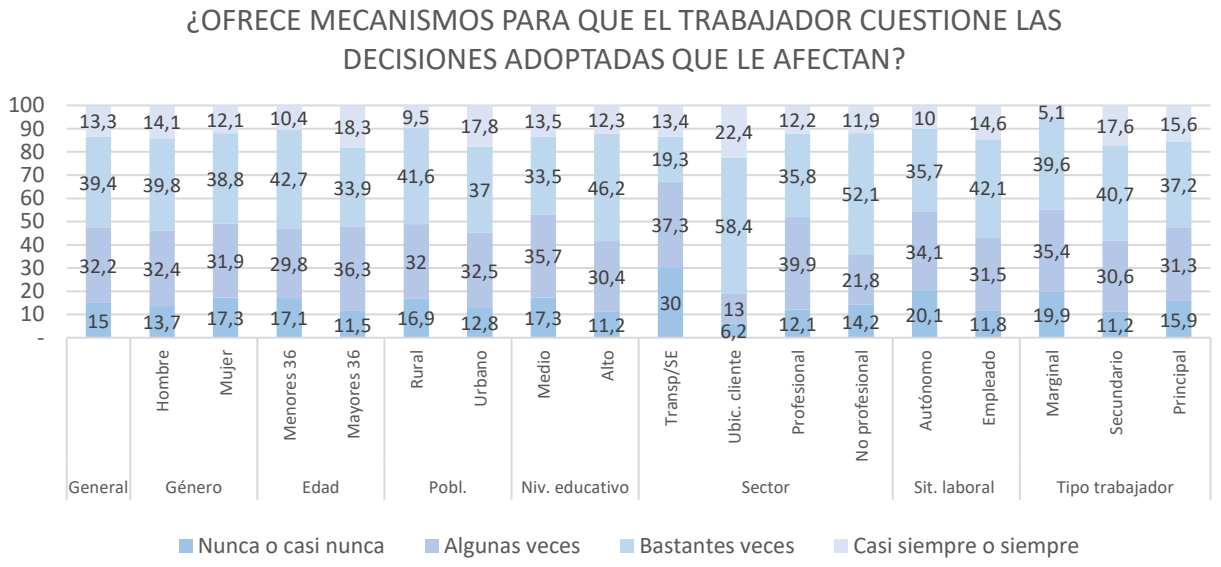
[13] Este elevado porcentaje de personas que no saben esta información es relevante, ya que puede estar indicando una falta de comunicación efectiva de los criterios utilizados de igual manera que nos lo indicaría la respuesta "no", ya que los que optan por ella no tienen esta información.

siempre" son un 18,9%. Las mujeres que optan por esta última opción también son significativamente menos que los hombres (un 12,6% de ellas frente a un 22,5% de ellos).

Encontramos algunas diferencias entre los distintos perfiles. Así, las personas que viven en zonas urbanas expresan significativamente más que la plataforma ofrece servicios de asistencia y resolución de conflictos "casi siempre o siempre" o "bastantes veces". En cambio, las personas de zonas rurales responden con más frecuencia "algunas veces" o "nunca o casi nunca".

Por otro lado, tanto los trabajadores marginales como los que teletrabajan responden significativamente más que la plataforma no ofrece estos servicios "nunca o casi nunca" o solo "algunas veces".

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



Tan solo un 13,3% de los encuestados asegura que la plataforma ofrece siempre o casi siempre mecanismos para cuestionar sus decisiones, aunque un 39,4% señala que lo hace bastantes veces. Esto es especialmente relevante dado que, como señala la literatura (Todolí y Cols, 2020), la carencia de estos mecanismos puede considerarse un riesgo psicosocial. Aun así, un 32,2% menciona que la plataforma solo ofrece estos mecanismos algunas veces, porcentaje al que hay que sumar un 15,0% de personas que señalan que no los ofrece nunca o casi nunca. Por tanto, aunque las personas que responden positivamente a esta pregunta (con "casi siempre o siempre" o "bastantes veces") son mayoría (52,8%), están casi igualadas con las que responden "algunas veces" o "nunca o casi nunca" (47,2%).

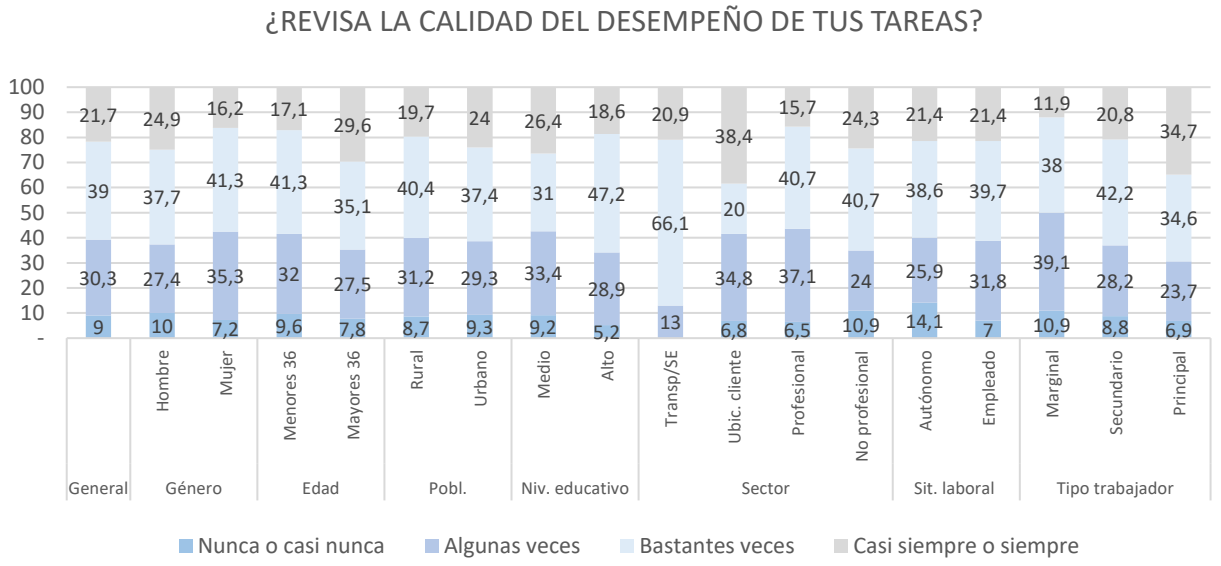
"Solo el 13,3% dice que la plataforma permite cuestionar sus decisiones"

Entre las personas que señalan que la plataforma ofrece estos mecanismos al menos bastantes veces, destacan significativamente las personas con un nivel educativo alto (un 58,4% de ellas opta por estas dos opciones, frente a un 47,0% de las personas con un nivel medio), las que trabajan en el sector no profesional (64,0%) y las que son asalariadas (56,7% frente a un 45,7% de los autónomos). Respecto a la población, las personas que viven en zonas urbanas (17,8%) responden significativamente más que

las de zonas rurales (9,5%) que siempre o casi siempre disponen de mecanismos de cuestionamiento de las decisiones de la plataforma. En referencia al tipo de trabajador, cabe mencionar que los trabajadores marginales responden significativamente menos que el resto que siempre o casi siempre disponen de estos mecanismos.

6.2.3 Control y seguimiento

En un contexto de digitalización creciente, los mecanismos de control y seguimiento de los trabajadores y trabajadoras están cada vez más presentes y son cada vez más precisos. Por esa razón, aquí consideraremos diversas cuestiones relacionadas con este tipo de mecanismos. En primer lugar, atenderemos a **la revisión del desempeño de las tareas** llevadas a cabo por los trabajadores.



En general, en el gráfico observamos que la revisión de la calidad del desempeño de las tareas realizadas por los trabajadores es una práctica bastante extendida, ya que la mayoría responden que la plataforma lo hace al menos algunas veces. Concretando, un 21,7% de los entrevistados señala que la plataforma hace esta revisión siempre o casi siempre y un 39,0% que lo hace bastantes veces. A esto cabe sumarle también el 30,3% de personas que señalan que la plataforma revisa su desempeño algunas veces. Todo esto nos deja con tan solo un 9,0% de personas que dicen que la plataforma nunca o casi nunca lleva a cabo esta revisión.

> ***"En más de la mitad de los casos la plataforma revisa el trabajo con bastante frecuencia."***

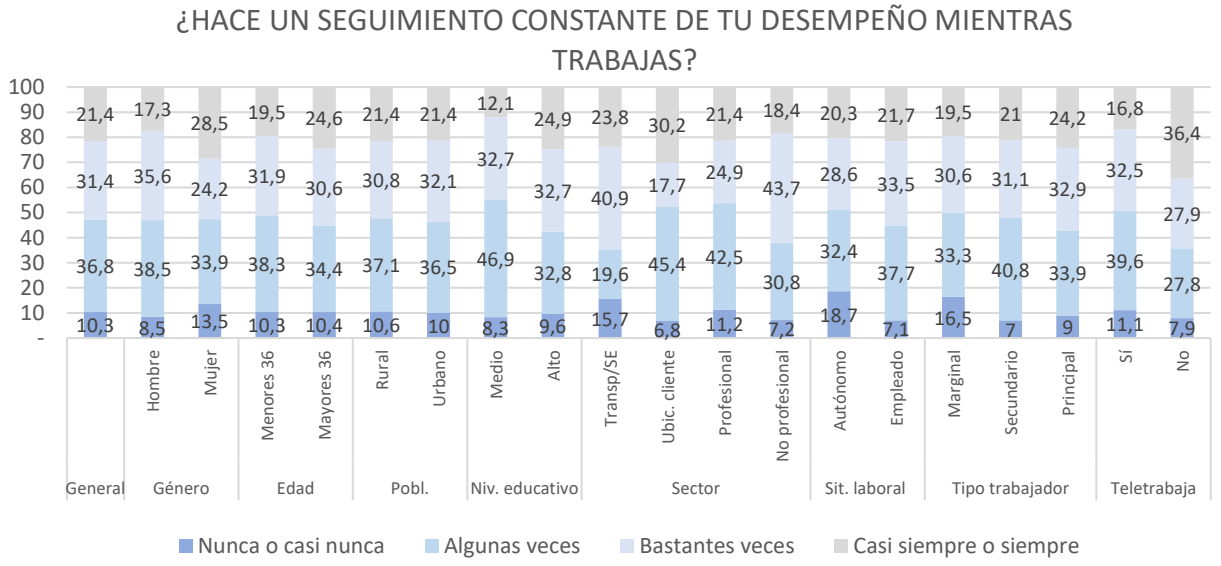
Entre las personas que responden que la plataforma revisa siempre o casi siempre la calidad de su desempeño encontramos algunos perfiles destacados: los que responden significativamente más que la media con esta opción son personas mayores de 36 años, trabajadores principales y personas que trabajan de forma presencial. En cambio, los que optarían en menor medida por esta opción son menores de 36, trabajadores del sector profesional, marginales y personas que teletrabajan. No obstante, los teletrabajadores responden significativamente más que los demás que la plataforma hace esta revisión bastantes veces. También los que tienen un nivel educativo alto optan por esta opción en mayor medida. Por otro lado, los trabajadores del sector profesional y los que tienen un trabajo marginal responden significativamente más que la plataforma revisa la calidad del desempeño algunas veces.

> ***"Sólo el 14.1% de los autónomos señala que la plataforma no revisa su trabajo."***

Aunque no tienen significatividad estadística, también podemos señalar algunas diferencias notables relacionadas con el género y la situación laboral. Así, mientras las mujeres responden en mayor medida que los hombres que la plataforma revisa su desempeño "algunas veces", los hombres manifiestan en mayor medida que lo hace "siempre o casi siempre". Respecto a la situación laboral de los trabajadores, observamos una diferencia interesante entre autónomos y empleados: la proporción de autónomos que señalan que la plataforma nunca o casi nunca revisa su desempeño es el doble (14,1%) que la de empleados que optan por esta respuesta (7,0%). No obstante, dado el estatus de autónomos y la independencia que ello debe suponer, este porcentaje es demasiado reducido.

Volviendo sobre la cuestión del estatus laboral, de acuerdo con la legislación, la vigilancia o el control sobre el desempeño del trabajo se considera un indicio de laboralidad. En este sentido, partiendo del 60,0% de personas autónomas que señalan que la plataforma revisa su desempeño con bastante frecuencia, en torno a 78.008 calificados como autónomos podrían ser reclasificados como asalariados[14].

En una línea similar, en el siguiente gráfico se presentan los resultados a una pregunta sobre **el seguimiento constante del desempeño** mientras el individuo trabaja.



> ***"El seguimiento constante del desempeño es una práctica extendida."***

Las respuestas a esta pregunta son bastante coherentes con las de la anterior. De nuevo, parece que el seguimiento constante del desempeño de los trabajadores es una práctica

[14] Para obtener esta cifra hemos partido de los datos del censo de población de la Comunitat Valenciana (Instituto Valenciano de Estadística, 2021). A partir de la cifra de habitantes de entre 16 y 65 años (nuestro universo) hemos estimado el número de trabajadores de plataformas (a partir del 13,38% obtenido en nuestra encuesta), del número obtenido hemos estimado el número de trabajadores de plataformas autónomos (según nuestros datos, un 29,1% de los trabajadores de plataformas digitales). Finalmente, hemos tomado el porcentaje de trabajadores de plataformas autónomos que la plataforma revisa la calidad del desempeño de sus tareas (60,0%) y lo hemos aplicado a la última cifra que habíamos estimado (el número de trabajadores de plataformas autónomos).

considerablemente extendida. En ese sentido, un 21,4% de las personas entrevistadas señala que la plataforma lo realiza siempre o casi siempre, un 31,4% que lo lleva a cabo bastantes veces y un 36,8% que lo hace algunas veces. Solamente un 10,3% de las personas responde que nunca o casi nunca se lleva a cabo este seguimiento.

Entre los distintos perfiles de trabajadores encontramos algunas diferencias notables en las respuestas. En cuanto al nivel educativo, las personas con un nivel medio responden significativamente más que la plataforma hace este tipo de seguimiento algunas veces (hasta un 46,9% de ellos lo señalan). En cambio, responden significativamente menos que el resto de personas que la plataforma realiza este seguimiento siempre o casi siempre. Por tanto, parece que las personas con un nivel educativo medio están menos sometidas al control constante de su desempeño en plataformas.

Por otro lado, mientras las mujeres y las personas que trabajan presencialmente responden significativamente más que este seguimiento se realiza siempre o casi siempre, en hombres y personas que teletrabajan esta respuesta es poco frecuente. En la respuesta "bastantes veces" la diferencia la encontramos entre trabajadores profesionales y no profesionales: los primeros optan significativamente menos por esta respuesta, mientras los segundos la escogen significativamente más que los del resto de sectores.

Además, otra diferencia que encontramos y que resulta de especial interés está entre autónomos y empleados. Los individuos con estatus de autónomos responden significativamente más que el resto que "nunca o casi nunca" se les realiza un seguimiento de su desempeño, mientras en los empleados sucede lo contrario. Es decir, los autónomos expresarían en menor medida que los empleados la existencia de un seguimiento de su desempeño mientras trabajan. De todos modos, los autónomos que señalan que nunca se les realiza este seguimiento son muy minoritarios, tan solo un 18,7%. Esto es, un 81,3% de los autónomos que trabajan en plataformas experimentan al menos a veces el seguimiento constante de su desempeño por parte de la plataforma.

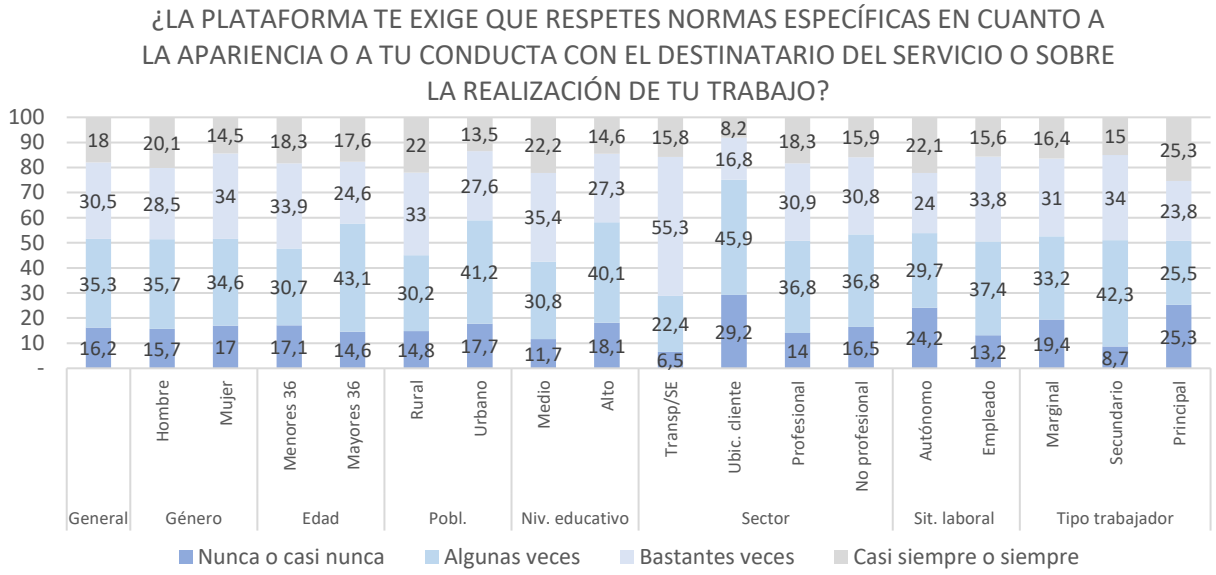
"Sólo el 18,7% de los autónomos dicen no estar sometidos a control."

Por último, cabe mencionar que los trabajadores marginales parecen recibir este seguimiento en menor medida que los demás, ya que responden significativamente más que el resto que la plataforma no realiza este seguimiento nunca o casi nunca.

Respecto a la cuestión del estatus laboral, de acuerdo con la legislación, la vigilancia o el control sobre el desempeño del trabajo, y más si esta es intensa, se considera un indicio de laboralidad. En este sentido, 63.577 calificados como autónomos podrían ser reclasificados como asalariados[15].

[15] Para obtener esta cifra hemos partido de los datos del censo de población de la Comunitat Valenciana (Instituto Valenciano de Estadística, 2021). A partir de la cifra de habitantes de entre 16 y 65 años (nuestro universo) hemos estimado el número de trabajadores de plataformas (a partir del 13,38% obtenido en nuestra encuesta), del número obtenido hemos estimado el número de trabajadores de plataformas autónomos (según nuestros datos, un 29,1% de los trabajadores de plataformas digitales). Finalmente, hemos tomado el porcentaje de trabajadores de plataformas autónomos que señalan que la plataforma realiza un seguimiento constante del desempeño mientras trabaja (48,9%) y lo hemos aplicado a la última cifra que habíamos estimado (el número de trabajadores de plataformas autónomos).

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



> ***"La gran mayoría se ven obligados a seguir normas de conducta o apariencia impuestas."***

Al igual que en las preguntas anteriores, la mayor parte de los trabajadores señalan que la plataforma les exige respetar este tipo de normal al menos algunas veces. Concretamente, un 18,0% de las personas encuestadas señala que siempre o casi siempre tienen este tipo de exigencia, un 30,5% que esto se produce bastantes veces y un 35,3% que solo pasa algunas veces. En cambio, solamente un 16,2% de los individuos entrevistados señala que nunca o casi nunca se les exige el cumplimiento de este tipo de normas.

Respecto a la distribución de estas respuestas entre perfiles, apreciamos diferencias significativas según la mayoría de variables. Así, los mayores de 36 años señalan en mayor medida que los menores de esa edad que algunas veces se les exige cumplir normas de conducta o apariencia. En función del tipo de trabajador, los secundarios optan significativamente más que el resto por esta opción y los principales lo hacen en menor medida que la media. También las personas que viven en entornos urbanos responden con esa opción en mayor medida que los que viven en zonas rurales. Sin embargo, los trabajadores de zonas urbanas señalan significativamente menos que siempre o casi siempre deben someterse a este tipo de normas.

En cuanto al nivel educativo, podemos apreciar que las personas con un nivel educativo medio optan en mayor medida por las respuestas "bastantes veces" o "casi siempre", mientras las que tienen un nivel alto seleccionan mayoritariamente "algunas veces" o "nunca o casi nunca". Por tanto, según esta variable las personas con un nivel de estudios alto estarían menos sometidas a normas impuestas por la plataforma.

También encontramos diferencias entre perfiles en la opción "nunca o casi nunca". Los trabajadores principales la escogen significativamente más que el resto de trabajadores, mientras los secundarios lo mencionan significativamente menos. También las personas que teletrabajan seleccionan esta opción en menor medida que los trabajadores presenciales. Pero lo más interesante aquí es observar que los autónomos señalan significativamente más que el resto esta opción y que, en cambio, los empleados lo hacen menos. Es decir, los autónomos están sometidos en menor medida a este tipo de normas que los asalariados. Aun así, el porcentaje de autónomos que escoge esta opción es minoritario (24,2%), dejando un 75,8% de autónomos que sí se encuentran de alguna manera sometidos a normas impuestas por las plataformas.

"El 75,8% de los autónomos deben seguir normas impuestas de conducta o apariencia en cierta medida."

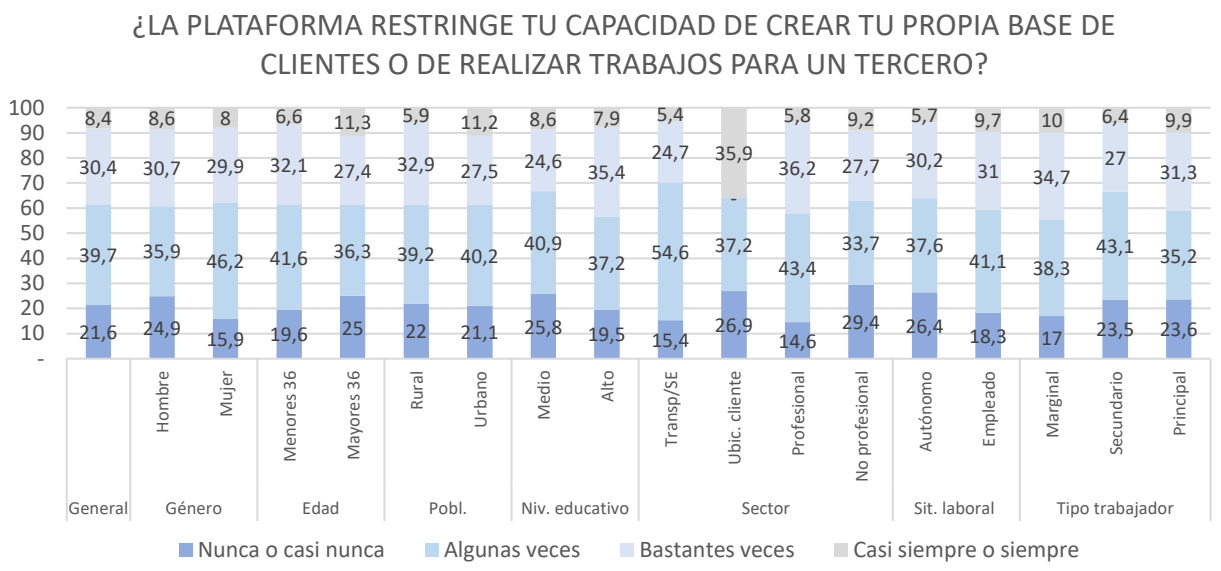
Por último, en lo referente al sector de trabajo en plataformas, vemos de nuevo que los trabajadores profesionales y no profesionales responden de forma muy similar (la mayoría de ellos se enfrenta a las exigencias de la plataforma algunas veces o bastantes veces). No obstante, los trabajadores del sector del transporte y de los servicios en la ubicación del cliente presentan patrones diferenciados. Mientras en el primero de estos sectores predominan las respuestas "bastantes veces" o "casi siempre o siempre", en el segundo sector responden mayoritariamente con las otras dos opciones. Aun así, debemos considerar que la muestra de estos dos sectores es demasiado pequeña para extraer conclusiones reales.

Por último, señalar que la emisión de instrucciones sobre cómo realizar el trabajo es una muestra de poder de dirección del empresario que conlleva, en la mayoría de casos de la doctrina judicial, a la reclasificación como asalariados. En este sentido, 59.936 autónomos podrían clasificarse como laborales derivado de la intromisión recibida mediante instrucciones por parte de la plataforma [16].

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

En este gráfico observamos que la mayor parte de los encuestados se enfrentan a algún tipo de restricción para crear su propia base clientes o para realizar trabajos para un tercero (78,5%). No obstante, en este caso encontramos un porcentaje algo más elevado que en las preguntas anteriores cuando nos centramos en aquellos que responden "nunca o casi nunca" (21,6%).

[16] Para obtener esta cifra hemos partido de los datos del censo de población de la Comunitat Valenciana (Instituto Valenciano de Estadística, 2021). A partir de la cifra de habitantes de entre 16 y 65 años (nuestro universo) hemos estimado el número de trabajadores de plataformas (a partir del 13,38% obtenido en nuestra encuesta), del número obtenido hemos estimado el número de trabajadores de plataformas autónomos (según nuestros datos, un 29,1% de los trabajadores de plataformas digitales). Finalmente, hemos tomado el porcentaje de trabajadores de plataformas autónomos que señalan que la plataforma les exige que respeten determinadas normas (46,1%) y lo hemos aplicado a la última cifra que habíamos estimado (el número de trabajadores de plataformas autónomos).



En este caso encontramos pocas diferencias significativas entre perfiles de trabajadores. De todos modos, observamos que las personas que trabajan de forma presencial responden significativamente más que el resto que siempre o casi siempre tienen este tipo restricciones. En cambio, las personas que teletrabajan se encuentran especialmente representadas en aquellos que dicen que se enfrentan a estas restricciones bastantes veces, al igual que los trabajadores del sector profesional.

> ***"Empleados y trabajadores tienen mayores restricciones para captar clientes propios."***

Entre las personas que responden que nunca o casi nunca se enfrentan a las mencionadas restricciones encontramos especialmente representados a los trabajadores no profesionales. Por otra parte, los que responden en menor medida con esta opción son trabajadores del sector profesional y empleados. Por lo tanto, podemos deducir que empleados y trabajadores profesionales son los que se enfrentan en mayor medida a restricciones referentes a su base de clientes.

Las diferencias que se observan en el resto de las variables no tienen significatividad estadística, pero pueden ser interesantes como punto de partida. Así, un 24,9% de los hombres señala que la plataforma no restringe nunca o casi nunca su capacidad de crear su propia base de clientes, mientras en las mujeres este porcentaje es un 15,9%. En cambio, un 46,2% de las mujeres responde que esto sucede algunas veces, frente a un 35,9% de los hombres. En cuanto a la edad, no encontramos diferencias muy acusadas, pero podemos observar que los mayores de 36 años responden en mayor medida que la plataforma no restringe nunca o casi nunca su capacidad de crear una base de clientes. En cambio, los menores de esa edad responden en mayor medida que esto sucede algunas veces.

> ***"Las mujeres señalan padecer más restricciones para crear una base de clientes propios."***

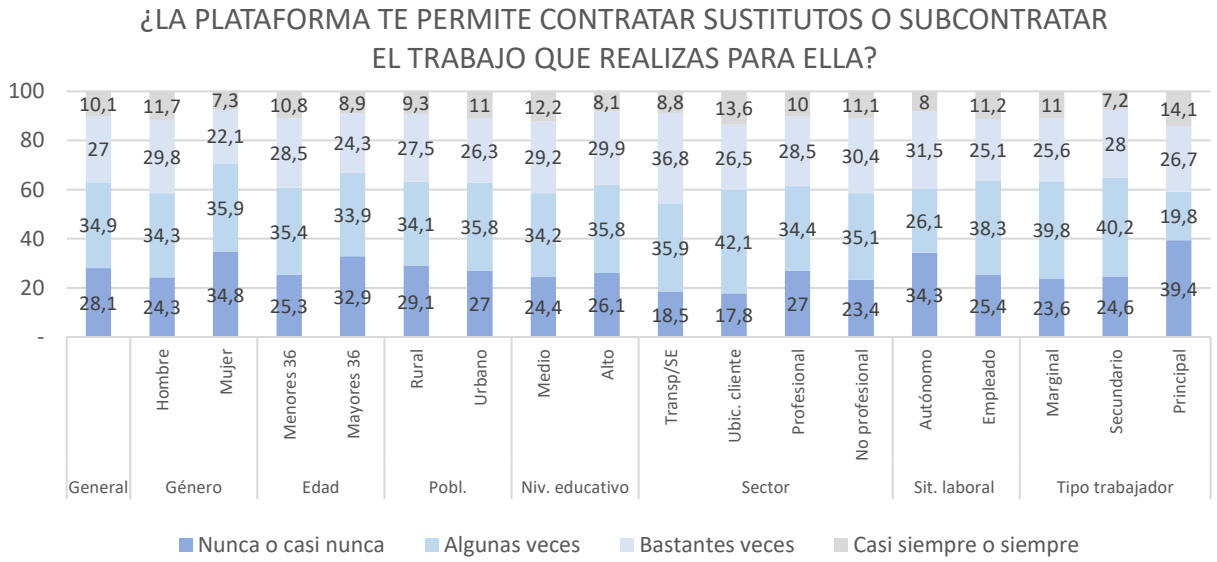
Respecto al nivel educativo, parece que las personas con un nivel medio expresan en menor medida las restricciones de la plataforma en este sentido, respondiendo en mayor medida que esto no sucede nunca o casi nunca. En cambio, en comparación con las personas con un nivel medio, las personas que tienen un nivel de estudios alto responden en mayor medida que esto sucede bastantes veces.

Por último, en relación con el tipo de trabajador según su dedicación, cabe mencionar el comportamiento diferenciado de los trabajadores secundarios. Estos responden en mayor medida que los demás que las restricciones de la plataforma para crear una base de clientes propia suceden algunas veces. Además, señalan en menor medida que el resto que esto sucede bastantes veces o siempre o casi siempre.

Así mismo, cabe señalar que la restricción de la capacidad para hacer crecer tu propio negocio como autónomo es un indicio de que no se está ante un verdadero autónomo. Así pues, esto podría llevar a la reclasificación a un total de 46.675 autónomos en plataformas[17].

6.2.4 Subcontratación

Este año hemos incorporado al cuestionario una pregunta acerca de si **la plataforma permite a los trabajadores contratar sustitutos o subcontratar** su trabajo.



> ***"El 28,1% no puede nunca o casi nunca subcontratar la prestación."***

Según los datos obtenidos, parece que la sustitución o la subcontratación se trata de un fenómeno mayoritario. Aunque un 28,1% de personas señalan que la plataforma nunca o casi nunca les permite llevar a cabo esto, el restante 71,9% lo hace con alguna frecuencia. Más específicamente, un 34,9% de las personas expresa que la plataforma lo permite "algunas veces", un 27,0% "bastantes veces" y un 10,1% "casi siempre o siempre".

[17] Para obtener esta cifra hemos partido de los datos del censo de población de la Comunitat Valenciana (Instituto Valenciano de Estadística, 2021). A partir de la cifra de habitantes de entre 16 y 65 años (nuestro universo) hemos estimado el número de trabajadores de plataformas (a partir del 13,38% obtenido en nuestra encuesta), del número obtenido hemos estimado el número de trabajadores de plataformas autónomos (según nuestros datos, un 29,1% de los trabajadores de plataformas digitales). Finalmente, hemos tomado el porcentaje de trabajadores de plataformas autónomos que señalan que la plataforma restringe su capacidad para crear su base de clientes (35,9%) y lo hemos aplicado a la última cifra que habíamos estimado (el número de trabajadores de plataformas autónomos).

Entre los distintos perfiles, parece que las mujeres, los trabajadores principales y las personas que trabajan presencialmente responden significativamente más que el resto que la plataforma no les permite realizar esta práctica "nunca o casi nunca". Por otro lado, entre las personas que responden "algunas veces" es menos probable encontrar autónomos y trabajadores principales. En el caso de aquellos que manifiestan que la plataforma lo permite "bastantes veces", suelen estar significativamente más representados los que teletrabajan que los que trabajan presencialmente. Ciertamente, los teletrabajadores contratan sustitutos o subcontratan su trabajo en mayor medida que los trabajadores presenciales. Además, las mujeres y los trabajadores principales no suelen hacerlo nunca o casi nunca.

"Quien teletrabaja subcontrata su actividad más a menudo que quien trabaja presencialmente."

Además de estas diferencias significativas estadísticamente, podemos mencionar otras no tan reseñables. Por lugar de residencia y nivel educativo no encontramos grandes diferencias en las respuestas, pero sí por edad y sector. En ese sentido, mientras un 32,9% de las personas mayores de 36 señala que la plataforma nunca les permite realizar subcontrataciones, un 25,3% de los menores de 36 responden con esta opción. Si hablamos del sector de trabajo en plataformas, las personas que se dedican al sector del transporte y al de los servicios en la ubicación del cliente tienen un comportamiento diferenciado (por ejemplo, un 66,2 % de los del sector del transporte señalan que la plataforma permite las subcontrataciones algunas veces), pero debemos entender que la muestra de estos es muy pequeña para extraer conclusiones.

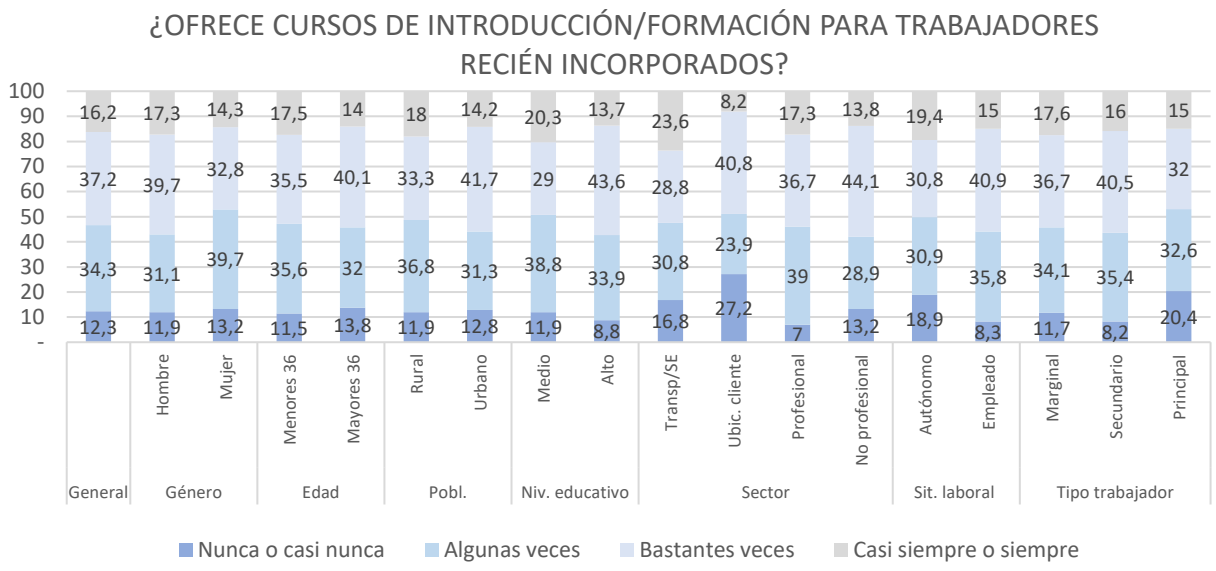
Adicionalmente, cabe señalar que la imposibilidad de subcontratar el trabajo o restringir las posibilidades de los autónomos de subcontratar el trabajo puede ser un indicio de laboralidad. En este caso, un 60,4% de autónomos en plataformas señalan que la empresa restringe las posibilidades de subcontratar el trabajo. Aplicando este criterio 78.528 de trabajadores deberían ser reclasificados como asalariados [18].

"Tres de cada cinco autónomos tienen restringida la posibilidad de subcontratar."

6.2.5 Formación ofrecida por la plataforma

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

[18] Para obtener esta cifra hemos partido de los datos del censo de población de la Comunitat Valenciana (Instituto Valenciano de Estadística, 2021). A partir de la cifra de habitantes de entre 16 y 65 años (nuestro universo) hemos estimado el número de trabajadores de plataformas (a partir del 13,38% obtenido en nuestra encuesta), del número obtenido hemos estimado el número de trabajadores de plataformas autónomos (según nuestros datos, un 29,1% de los trabajadores de plataformas digitales). Finalmente, hemos tomado el porcentaje de trabajadores de plataformas autónomos que señalan que la plataforma restringe su capacidad de subcontratar (60,4%) y lo hemos aplicado a la última cifra que habíamos estimado (el número de trabajadores de plataformas autónomos).



Según las respuestas de los trabajadores encuestados, vemos que suelen realizarse algunos cursos formativos introductorios. Tan solo un 12,3% de las personas señala que la plataforma no ofrece nunca o casi nunca este tipo de cursos. En cambio, la mayoría (53,4%) considera que la plataforma ofrece estos cursos bastantes veces, siempre o casi siempre.

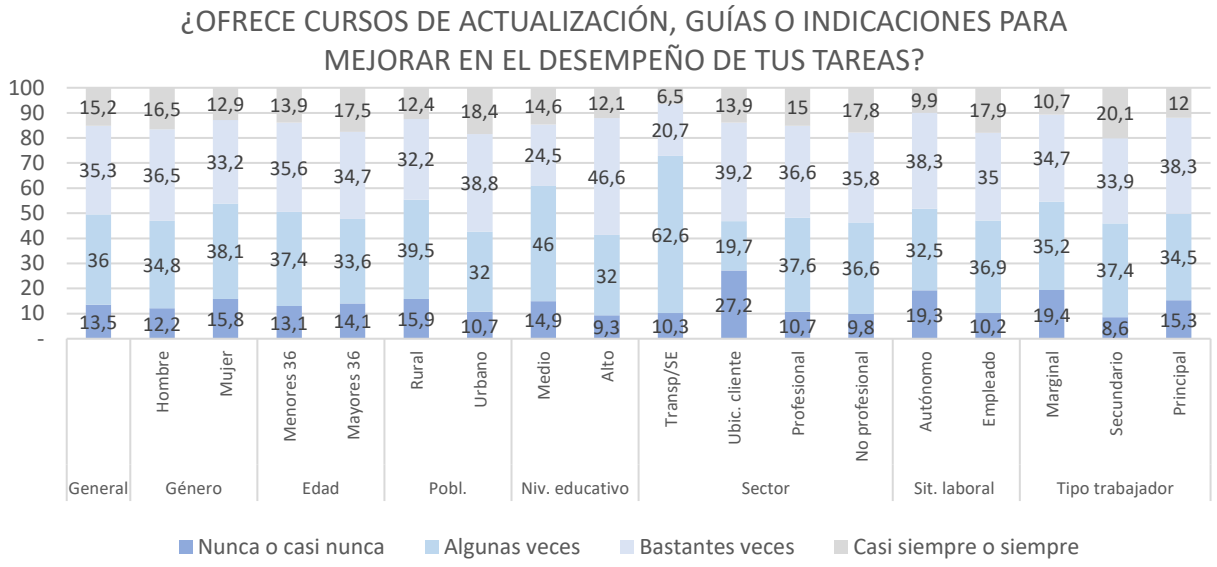
> ***"Sólo un 12,3% indica que la plataforma no ofrece ningún tipo de formación."***

La mayoría de las diferencias en este caso las encontramos entre teletrabajadores y trabajadores presenciales, aunque también resaltaremos diferencias entre otras categorías. En efecto, los teletrabajadores señalan significativamente más que los que no teletrabajan que la plataforma ofrece estos cursos algunas veces. En cambio, los trabajadores presenciales responden en mayor medida con las opciones de los extremos, "nunca o casi nunca" o "casi siempre o siempre". También vemos diferencias en función del nivel educativo, ya que las personas con un nivel educativo alto suelen señalar más que el resto que estos cursos se ofrecen bastantes veces. Por el contrario, las personas con un nivel medio lo señalan significativamente menos que las demás.

Si nos centramos en la opción "nunca o casi nunca", apreciamos que esta es escogida significativamente menos por las personas con un nivel educativo alto, profesionales, empleados y trabajadores secundarios. No obstante, autónomos y trabajadores principales suelen responder en mayor medida que las plataformas no ofrecen estos cursos nunca o casi nunca. Esto es especialmente relevante en el caso de los autónomos.

Pero al margen de la significatividad también podemos subrayar algunas diferencias entre perfiles. Ciertamente, entre hombres y mujeres apreciamos una diferencia clara: ellas responden en mayor medida (39,7%) que ellos (31,1%) que la plataforma ofrece cursos introductorios algunas veces, mientras ellos optan en mayor medida (39,7% frente a un 32,8% de ellas) por la opción "bastantes veces". Por población también podemos observar diferencias. Las personas que viven en entornos urbanos reciben este tipo de cursos con mayor frecuencia que las que viven en entornos rurales, ya que optan en mayor medida por la respuesta "bastantes veces" (un 8,4% más).

Para indagar más en esta cuestión también se preguntó a los individuos entrevistados por **la oferta de cursos de actualización o mejora del desempeño**.



De nuevo, las respuestas de los trabajadores de plataformas parecen revelar que la mayoría de las plataformas ofrecen cursos de actualización, guías o indicaciones para la mejora del desempeño. Un 15,2% de ellos expresan que se ofrecen siempre o casi siempre, un 35,3% bastantes veces y un 36,0% algunas veces. Las personas que señalan que nunca o casi nunca se ofrecen este tipo de cursos y materiales constituyen un 13,5% de los encuestados.

En relación con el género y con la edad no apreciamos diferencias para esta pregunta. Las diferencias principales que encontramos en las respuestas a esta pregunta se dan en base al lugar de residencia y al nivel educativos. Las personas que viven en entornos urbanos y las que tienen un nivel educativo alto expresan más habitualmente la oferta de este tipo de cursos “bastantes veces” o “casi siempre y siempre”. Las que viven en entornos rurales y las que tienen un nivel educativo medio, en cambio, expresan significativamente más que estos cursos se ofrecen “algunas veces” o “nunca o casi nunca”.

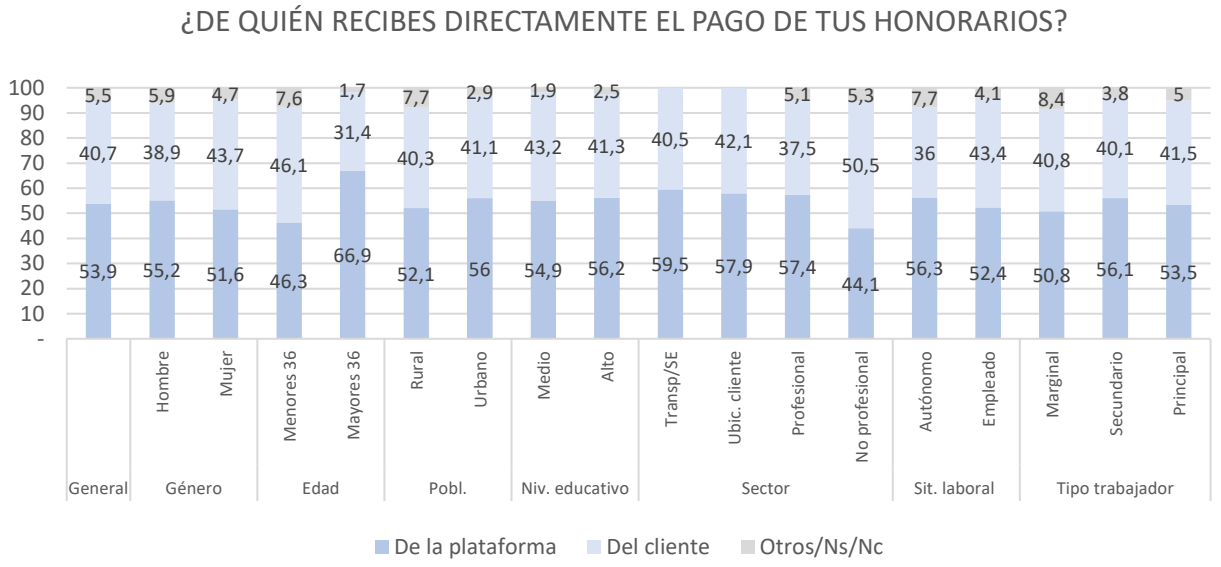
En cuanto al sector, de nuevo encontramos respuestas bastante uniformes entre trabajadores profesionales y no profesionales: una gran mayoría de ellos está de acuerdo con que las plataformas ofrecen este tipo de cursos algunas veces o bastantes veces. En cambio, los trabajadores del sector del transporte y de la ubicación del cliente tienen respuestas claramente diferenciadas. Por ejemplo, un 62,6% de las personas que trabajan en el sector del transporte responden que la plataforma ofrece cursos de actualización algunas veces. Aun así, nuevamente cabe señalar que la muestra de estos dos sectores es demasiado pequeña para extraer ideas claras.

Ofrecer formación por parte de la plataforma al autónomo puede ser otro indicio de laboralidad que conduzca a la reclasificación como asalariados a un total de 62.666 trabajadores que actualmente se calificarían ilícitamente como autónomos[19].

[19] Para obtener esta cifra hemos partido de los datos del censo de población de la Comunitat Valenciana (Instituto Valenciano de Estadística, 2021). A partir de la cifra de habitantes de entre 16 y 65 años (nuestro universo) hemos estimado el número de trabajadores de plataformas (a partir del 13,38% obtenido en nuestra encuesta), del número obtenido hemos estimado el

6.3 Pago de las remuneraciones

Una cuestión importante en el marco de la economía digital es el pago de los honorarios, que no siempre se realiza de la misma manera. Una de las cuestiones relacionadas con las formas de **pago de los honorarios** es **quién** lo realiza.



En primer lugar, cabe mencionar una cierta variación en las respuestas respecto a los datos obtenidos en la encuesta de 2021. Mientras en dicha encuesta un 61,9% de las personas encuestadas aseguraba recibir sus honorarios directamente de la plataforma, este año este porcentaje se ha reducido un 8,0%. De tal manera, mientras el año pasado esta respuesta era claramente mayoritaria, en la actualidad apenas supera la mitad de los encuestados. También hemos observado pequeños cambios en las otras categorías. En 2021 un 36,3% de los individuos mencionaba que recibía sus honorarios del cliente, realidad que ha crecido moderadamente (ahora son un 40,7% las personas que señalan esta opción).

> ***"Los mayores de 36 años suelen recibir el pago a través de la plataforma en mayor medida."***

En cuanto al género, no encontramos diferencias importantes. En cambio, respecto a la edad observamos diferencias significativas referentes a la percepción de los honorarios. La mayoría de los mayores de 36 años (66,9%) reciben el pago a través de la plataforma y menos de un tercio lo hace directamente del cliente (31,4%). Los menores de 36 años reciben en igual proporción los pagos de la plataforma (46,3%) y de los clientes (43,1%), pero en esta segunda opción lo hacen significativamente más que los mayores de esa edad.

Además de la edad, también conviene mencionar que en el sector no profesional suele recibirse el pago a través de los clientes en mayor medida que en el resto de los sectores. De hecho, es

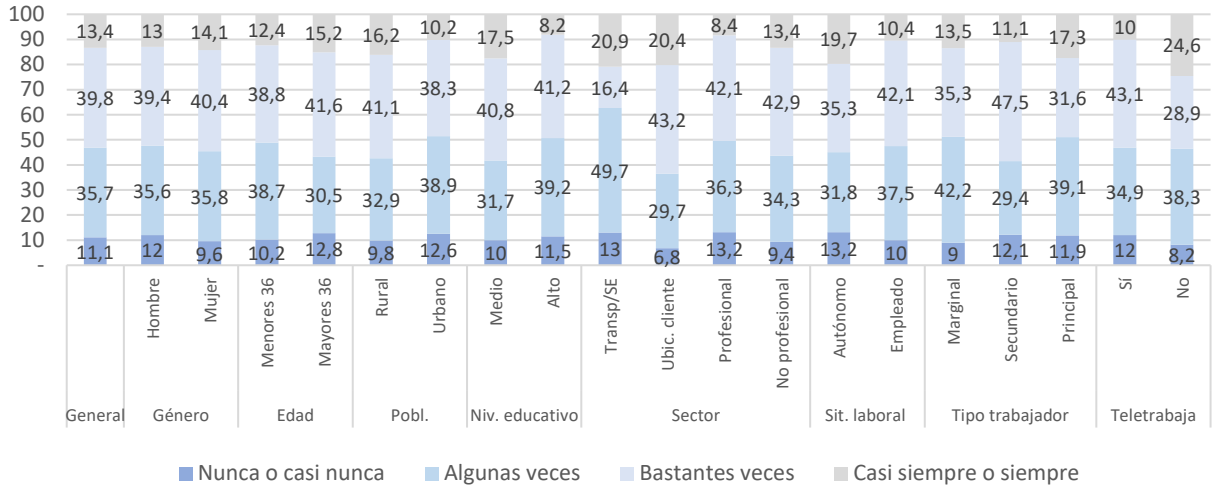
número de trabajadores de plataformas autónomos (según nuestros datos, un 29,1% de los trabajadores de plataformas digitales). Finalmente, hemos tomado el porcentaje de trabajadores de plataformas autónomos que señalan que la plataforma les ofrece cursos de formación (48,2%) y lo hemos aplicado a la última cifra que habíamos estimado (el número de trabajadores de plataformas autónomos).

significativamente menos común que las personas de este sector lo reciban directamente de la plataforma.

Más allá de las diferencias significativas estadísticamente, también podemos señalar otras con cierta relevancia. Respecto a la situación laboral, apreciamos que los empleados reciben el pago directamente de los clientes en mayor medida que los autónomos.

En una línea similar, para indagar mejor en la incidencia que tiene la plataforma sobre los pagos recibidos por los trabajadores, aquí les hemos preguntado en qué medida **la plataforma determina su remuneración**.

¿LA PLATAFORMA DETERMINA LA REMUNERACIÓN DE TUS TRABAJOS?



Según los datos obtenidos a partir de la introducción de esta nueva pregunta en el cuestionario, podemos ver que la mayoría de los trabajadores de plataformas digitales ven condicionada su remuneración en mayor o menor medida por la plataforma. Los que señalan que la plataforma determina la remuneración de sus trabajos siempre o casi siempre son un 13,4%, pero a este porcentaje cabe añadirle un 39,8% de personas que señala que la plataforma lo determina "bastantes veces". Así mismo, también tenemos un 35,7% de individuos que señalan que la plataforma determina esto algunas veces. El porcentaje de personas que señala que esto no sucede nunca o casi nunca es tan solo un 11,1%.

> ***"La mayoría ve condicionada su remuneración por la plataforma."***

Aquí cabe resaltar que las personas con un nivel educativo alto, las que trabajan en el sector profesional, las que tienen estatus de empleado y las que teletrabajan son las que mencionan significativamente menos que la plataforma determina su remuneración siempre o casi siempre. En cambio, las que trabajan de forma presencial lo mencionan significativamente más. Por otro lado, aquellos que teletrabajan y que trabajan en plataformas de forma secundaria responden significativamente más que el resto que la plataforma determina su remuneración bastantes veces.

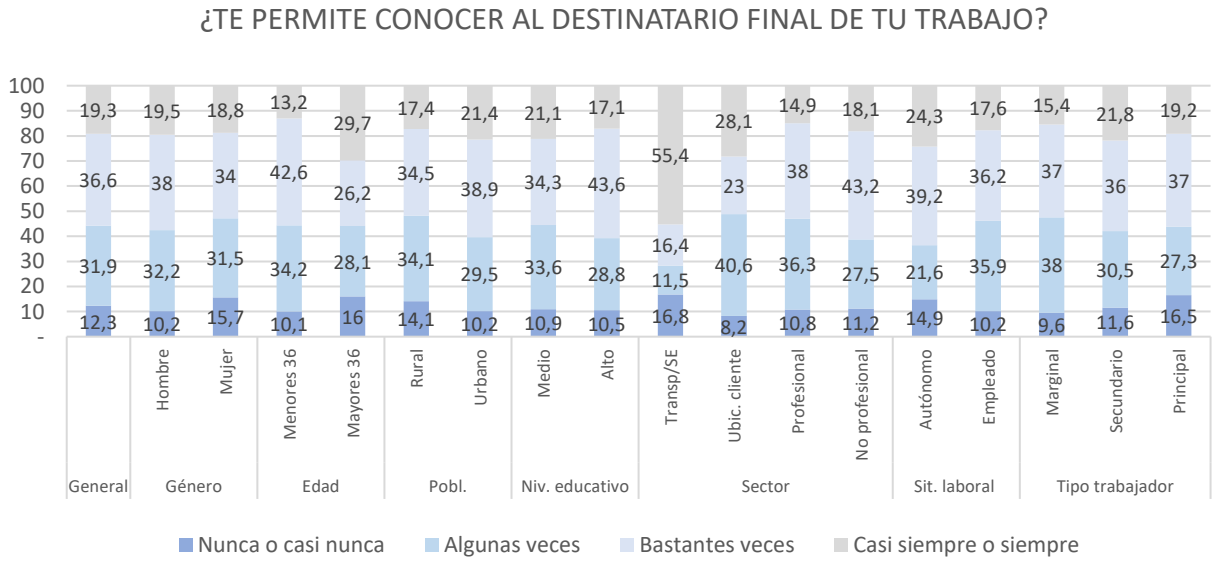
Obviando la significatividad, también encontramos algunas diferencias con base en la edad y el lugar de residencia. En cuanto a la edad, la diferencia la encontramos en la respuesta "algunas veces": un 38,7% de los menores de 36 años seleccionan esta opción, mientras en los mayores de esa edad el

porcentaje es de un 30,5%. En esta misma categoría de respuesta encontramos diferencias en base a la población: las personas que viven en zonas urbanas optan en mayor medida por esta opción que las que viven en zonas rurales. En cambio, estas últimas responden en mayor medida que la plataforma determina la remuneración siempre o casi siempre.

La imposibilidad de fijar el propio precio de tu trabajo como autónomo es otro indicio de uso fraudulento de la categoría de autónomo. Así, conforme a lo visto en el anterior gráfico, la aplicación de este criterio podría conllevar a la transformación de un total de 68.257 trabajadores autónomos como asalariados[20].

6.4 Relación entre el cliente y el trabajador de plataformas

Conocer al destinatario del trabajo realizado puede tener beneficios sobre el propio trabajador. Por esta razón nos interesa conocer en qué medida la plataforma permite que esto suceda.



Un 19,3% de los individuos entrevistados señala que la plataforma permite conocer al destinatario final de su trabajo siempre o casi siempre. Son minoría, pero también hay un 36,6% que señalan que la plataforma lo permite bastantes veces. No obstante, también encontramos un 31,9% de personas que responden que solo pueden tener este tipo de encuentro algunas veces y un 12,3% que no pueden hacerlo nunca o casi nunca.

> ***"El 12,3% no conoce nunca al destinatario final."***

[20] Para obtener esta cifra hemos partido de los datos del censo de población de la Comunitat Valenciana (Instituto Valenciano de Estadística, 2021). A partir de la cifra de habitantes de entre 16 y 65 años (nuestro universo) hemos estimado el número de trabajadores de plataformas (a partir del 13,38% obtenido en nuestra encuesta), del número obtenido hemos estimado el número de trabajadores de plataformas autónomos (según nuestros datos, un 29,1% de los trabajadores de plataformas digitales). Finalmente, hemos tomado el porcentaje de trabajadores de plataformas autónomos que señalan que la plataforma determina la remuneración de su trabajo (52,5%) y lo hemos aplicado a la última cifra que habíamos estimado (el número de trabajadores de plataformas autónomos).

En cuanto al género no observamos grandes diferencias, pero en lo referente a la edad sí. Los mayores de 36 expresan significativamente más que casi siempre o siempre pueden conocer al destinatario final de su trabajo, mientras los menores de 36 suelen responder en mayor medida que esto sucede bastantes veces, al igual que las personas con un nivel educativo alto. Asimismo, también cabe destacar que los que tienen estatus laboral de empleados suelen responder que algunas veces pueden conocer al destinatario final de su trabajo. En el caso de los autónomos sucede lo contrario.

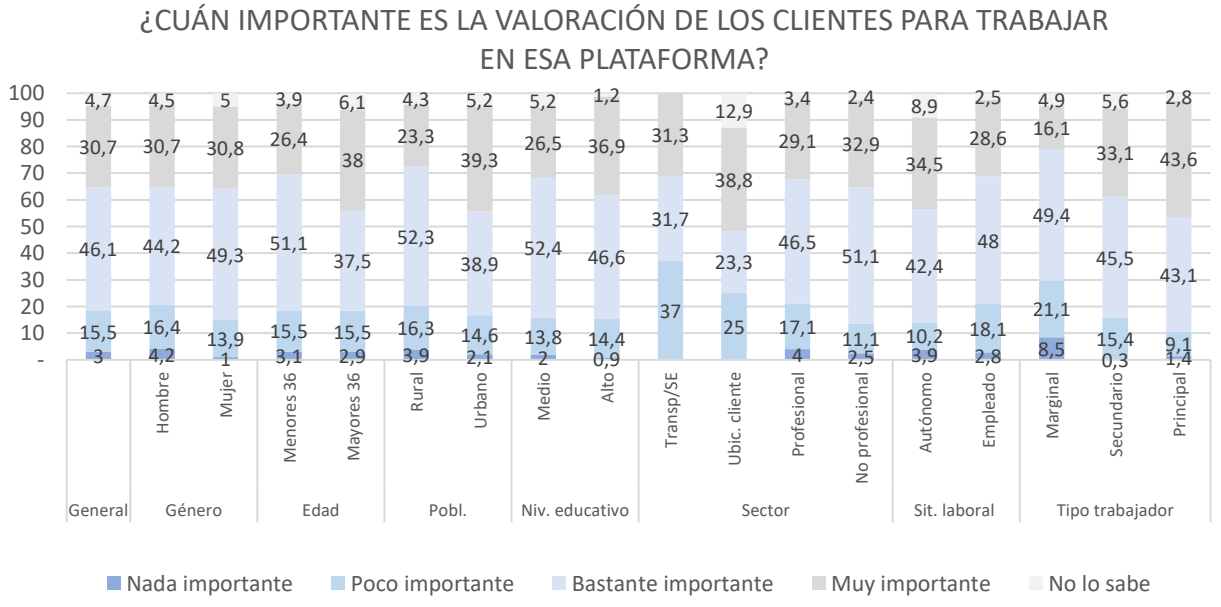
> ***"Los menores de 36 años conocen al destinatario final de su trabajo con menor frecuencia."***

Por otro lado, al margen de la significatividad observamos diferencias entre los distintos tipos de trabajadores en función de su dedicación y si teletrabajan. Así, los trabajadores principales son los que señalan en mayor medida que la plataforma no les permite conocer al destinatario final de su trabajo nunca o casi nunca (16,5%) y los trabajadores marginales los que menos lo señalan (9,6%). En cambio, los marginales son los trabajadores que señalan en mayor medida que la plataforma les permite conocer al destinatario de su trabajo algunas veces, mientras los principales son los que menos lo señalan.

En función de la presencialidad del trabajo vemos dos diferencias. Mientras un tercio de los que teletrabajan responden que pueden conocer a dicho destinatario algunas veces, tan solo un cuarto de los que trabajan presencialmente lo hacen. Además, estos últimos señalan en mayor medida que los teletrabajadores que pueden conocer al destinatario de su trabajo siempre o casi siempre.

6.4.1 Sistema reputacional

En el trabajo realizado a través de plataformas digitales tienen especial relevancia los sistemas de valoración de servicios y trabajadores por parte de los clientes. Por esta razón hemos preguntado a los trabajadores por **la importancia de la valoración de los clientes para trabajar en la plataforma** en la que ofrecen sus servicios.



> ***"Casi el 80% considera la valoración del cliente decisiva para trabajar en la plataforma."***

Si los datos de 2021 mostraban que una gran mayoría de las personas encuestadas afirmaba que la valoración de los clientes es muy o bastante importante (79,6%), los datos de 2022 lo corroboran con un 76,8% de los trabajadores que han escogido estas opciones. El número de personas que la considera poco o nada importante no alcanza ni el 20% (un 15,5% la consideran poco importante y tan solo un 3,0% nada importante).

Las personas que consideran significativamente más que la media que la valoración es importante (bastante o muy importante) suelen ser personas con un nivel educativo alto, no profesionales y con una dedicación principal al trabajo en plataformas. Por el contrario, los que consideran que no es importante (poco o nada) son trabajadores marginales. Por tanto, vemos que la dedicación tiene mucho que ver con la consideración de la importancia de la valoración de los clientes. De hecho, si nos fijamos mejor en los datos, los trabajadores marginales responden significativamente más que la media que la valoración no es nada importante, mientras los principales suelen responder que es muy importante.

También encontramos diferencias significativas en función de la edad y la población. Ciertamente, las personas menores de 36 años responden significativamente más que las mayores que la valoración de los clientes es bastante importante. Por el contrario, los mayores de esta edad consideran significativamente más que la valoración es muy importante. Así, aunque ambos consideran que la valoración tiene importancia, difieren ligeramente en los matices. Lo mismo sucede con la población, puesto que las personas de entornos rurales señalan en mayor medida que las valoraciones son bastante importantes, mientras los individuos de entornos urbanos consideran que son muy importantes.

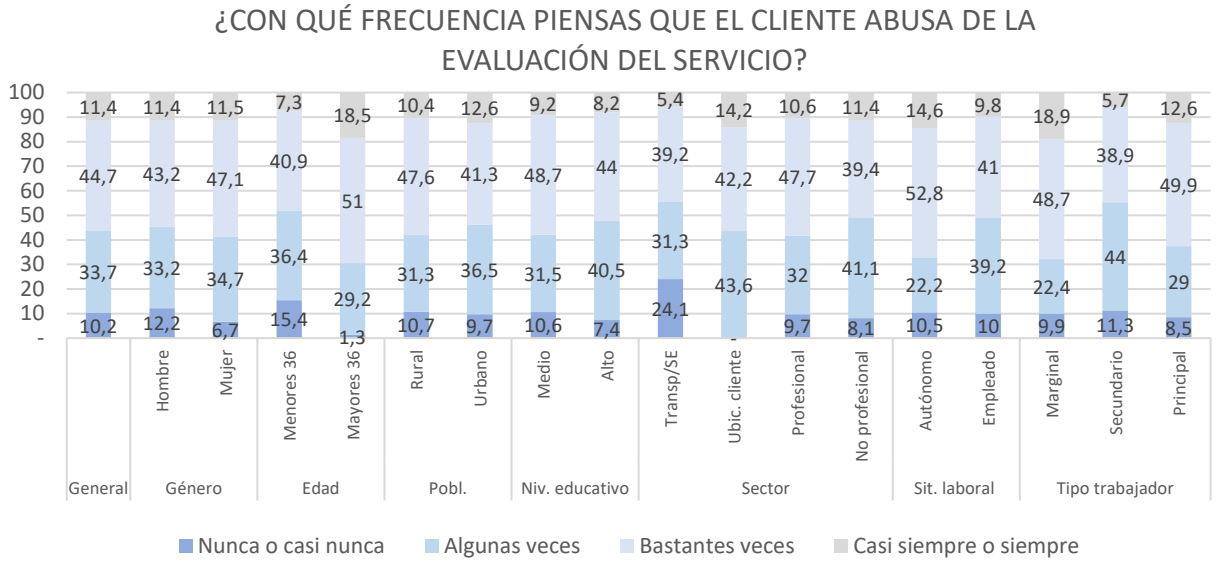
En cuanto al estatus laboral de los trabajadores, este no parece marcar diferencias significativas en las respuestas a esta pregunta, pero podemos resaltar algunas no significativas. De tal manera, los empleados señalan en mayor medida que los autónomos que la valoración es poco importante o bastante importante, mientras más de un tercio de los autónomos señala que es muy importante.

> ***"Más de un tercio de los autónomos señala que la valoración es muy importante."***

La Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020 entendió que la reputación online o evaluación de los clientes mediante las aplicaciones de la empresa es un indicio de laboralidad -derivado de las posibilidades de usar esa evaluación en beneficio de la plataforma mediante asignación de horarios, encargos o como poder disciplinario-. En este sentido, 99.980 trabajadores autónomos podrían ser reclasificados[21].

[21] Para obtener esta cifra hemos partido de los datos del censo de población de la Comunitat Valenciana (Instituto Valenciano de Estadística, 2021). A partir de la cifra de habitantes de entre 16 y 65 años (nuestro universo) hemos estimado el número de trabajadores de plataformas (a partir del 13,38% obtenido en nuestra encuesta), del número obtenido hemos estimado el número de trabajadores de plataformas autónomos (según nuestros datos, un 29,1% de los trabajadores de plataformas digitales). Finalmente, hemos tomado el porcentaje de trabajadores de plataformas autónomos que señalan que la valoración de los clientes es importante para su trabajo (76,9%) y lo hemos aplicado a la última cifra que habíamos estimado (el número de trabajadores de plataformas autónomos).

Por otro lado, dada la importancia de los sistemas de valoración para la mayor parte de los trabajadores de plataformas, es necesario considerar hasta qué punto **los clientes abusan de la evaluación** de los servicios.



La situación respecto al abuso de las evaluaciones por parte de los clientes se mantiene estable respecto a los datos del informe de 2021. Así, una gran mayoría de los individuos entrevistados considera que se abusa de las evaluaciones con alguna frecuencia (89,8%). Podríamos incluso decir que la existencia de estos abusos, en menor o mayor medida, es casi unánime. Solamente un 10,2% de trabajadores considera que no se producen abusos en las valoraciones nunca o casi nunca. Además, el grueso de las respuestas se encuentra en la opción "bastantes veces" (44,7%, casi la mitad), lo que nos indica una frecuencia notable en la aparición de este tipo de abusos. Aun así, un tercio de los encuestados señala que esto solo sucede "algunas veces".

> ***"La inmensa mayoría considera que se hace un uso abusivo de las valoraciones."***

En esta pregunta las diferencias entre perfiles las encontramos claramente situadas en los distintos grupos de edad, de estatus laboral y de tipo de trabajador. En primer lugar, las personas de mayor edad, así como autónomos y trabajadores marginales suelen considerar significativamente más que los demás que los abusos de la evaluación se producen solo algunas veces o nunca o casi nunca. En cambio, los más jóvenes, los que tienen estatus de empleados y los trabajadores secundarios señalan significativamente más que el resto que dichos abusos se producen bastantes veces o siempre o casi siempre. También cabe señalar que las personas con un nivel educativo alto responden significativamente más que las que tienen niveles medios y bajos que este tipo de abusos se dan algunas veces.

Más allá de las diferencias significativas, también encontramos otras en función del género, la población de residencia y el sector. Primero, en cuanto al género, vemos que las mujeres perciben ligeramente más que los hombres la existencia de abusos en el sistema de valoración, ya que tan solo un 6,7% de ellas señala que "nunca o casi nunca" se producen (frente a un 12,2% de los

> ***"Las mujeres perciben en mayor medida un uso abusivo de las valoraciones."***

hombres). En segundo lugar, respecto al lugar de residencia, cabe apuntar que las personas que viven en entornos urbanos señalan más que las de zonas rurales que este tipo de abusos se producen algunas veces. En cambio, casi la mitad de las personas que viven en zonas rurales señala que estos abusos se dan bastantes veces, frente a un 41,3% de las que viven en zonas urbanas. Respecto al sector, vemos que los trabajadores no profesionales responden en mayor medida que los profesionales que los abusos relacionados con la evaluación se producen algunas veces. Por otro lado, casi la mitad de los trabajadores profesionales señalan que estos abusos se dan bastantes veces. Los resultados de trabajadores del sector del transporte y del sector de servicios en la ubicación del cliente deben tomarse con cautela, ya que su muestra es muy pequeña.

7. MOTIVACIONES PARA TRABAJAR EN PLATAFORMAS

7.1 Importancia de los diferentes motivos para trabajar en plataformas

7.1.1 Visión general de los motivos

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

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

Cabe agrupar esos motivadores en varias categorías: Primero, los aspectos de flexibilidad en cuanto a los tiempos y espacios para trabajar (números 1 y 2); Segundo, aspectos económicos (números 3, 4, 8 y 11). Tercero, los relativos a la compatibilidad con circunstancias personales y familiares (números 5, 6 y 7) y, en cuarto lugar, motivadores intrínsecos o que posibilitan el desarrollo de carrera (números 9, 10, 12 y 13).

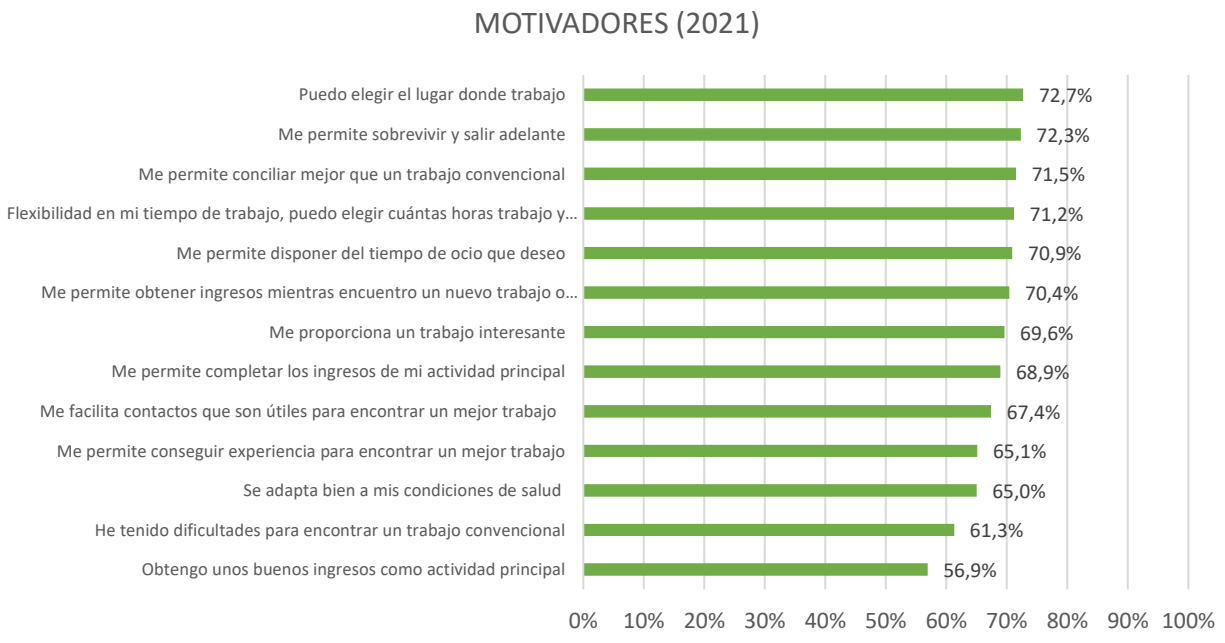
"Para más de dos tercios todas las motivaciones son bastante o muy importantes."

Los resultados muestran claramente que todos los motivadores son muy relevantes para estos trabajadores ya que el porcentaje de bastante o muy importante es elegido en todos los motivadores por más de dos tercios de los encuestados.

Es interesante comprobar que en los primeros cuatro lugares se ubica un motivador de cada categoría (flexibilidad temporal, trabajo interesante, ingresos mientras encuentra un empleo y conciliación). Los últimos cinco lugares, también incluyen aspectos menos importantes de las cuatro categorías. Así, se concede menos importancia a obtener experiencia para encontrar otro trabajo, y a obtener contactos -dos aspectos de desarrollo de carrera-; también está entre los menos valorados, el motivo económico de sobrevivir y salir adelante o el de obtener buenos ingresos como actividad principal. En lo que se refiere a la flexibilidad, es menos valorado poder elegir el lugar de trabajo y en cuanto a las circunstancias personales, que se adapte a las propias condiciones de salud.

"Las diferencias respecto 2021 pueden entenderse por la mayor incidencia de la pandemia."

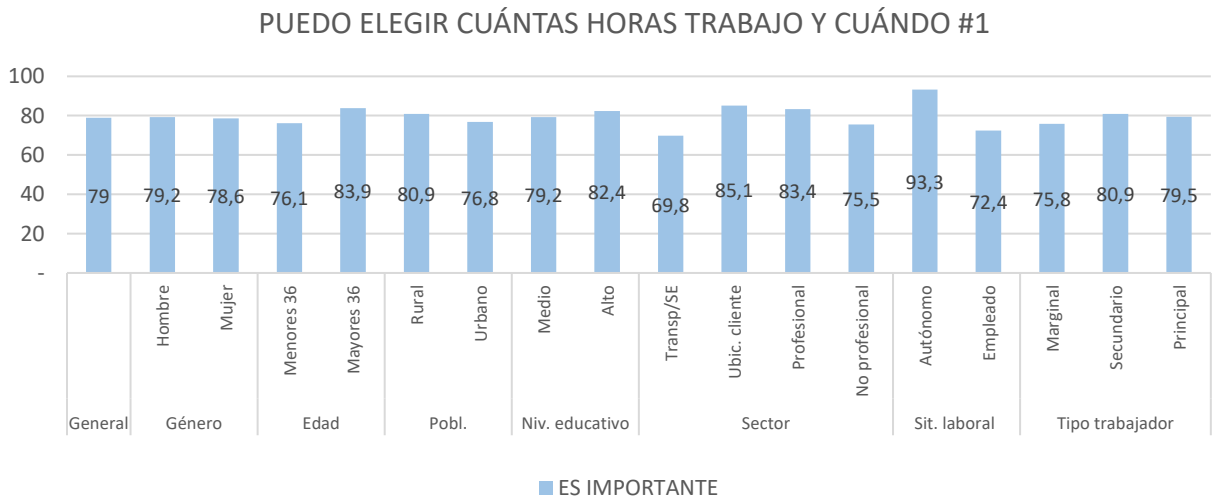
En el estudio realizado el año anterior, el orden es en parte diferente y quizás sea debido a que entonces la pandemia estaba mucho más presente. De hecho, los resultados apuntan en esa dirección. Las cuatro primeras posiciones las ocupan en ese caso, la flexibilidad del lugar de trabajo, la posibilidad de sobrevivir y salir adelante, la conciliación y la flexibilidad en el tiempo de trabajo. Los cuatro motivadores menos elegidos son similares a los obtenidos en el presente estudio.



Ahora bien, estos diferentes motivadores presentan pesos significativamente diferenciados en las diferentes características lo que permite comprender mejor los comportamientos laborales de esos diferentes grupos e identificar perfiles motivacionales de diferentes grupos de trabajadores. Veamos esos perfiles para cada uno de los motivadores analizados.

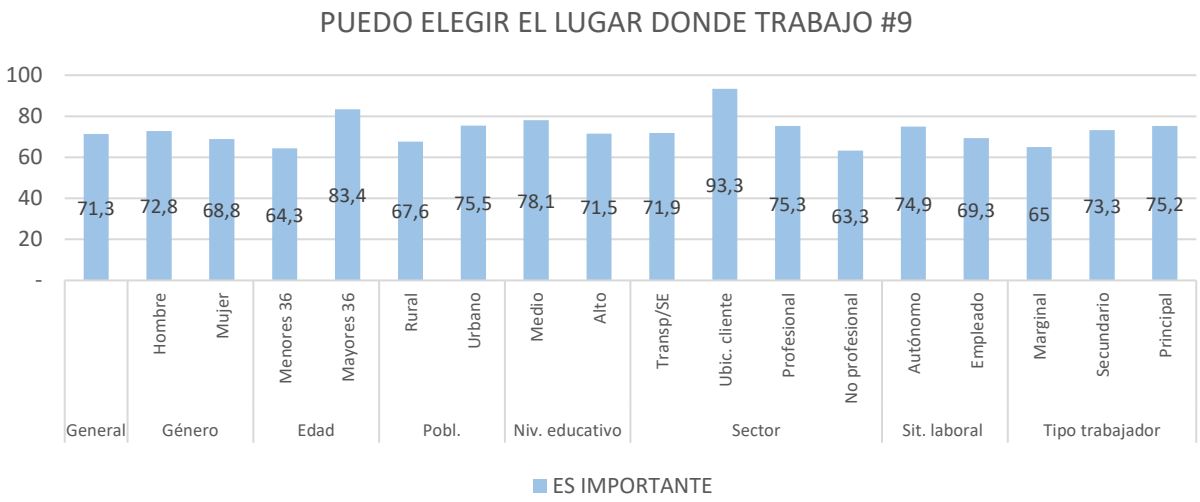
7.1.2 Motivadores relacionados con la flexibilidad

Flexibilidad en mi tiempo de trabajo, puedo elegir cuántas horas trabajo y cuándo (puesto 1 en el ranking).



En este elemento motivador encontramos diferencias significativas en función de la situación laboral, siendo significativamente más importante para los trabajadores autónomos que para los que trabajan por cuenta ajena. Las otras variables de cruce consideradas no presentan diferencias significativas.

Puedo elegir el lugar donde trabajo (puesto 9 en el ranking).



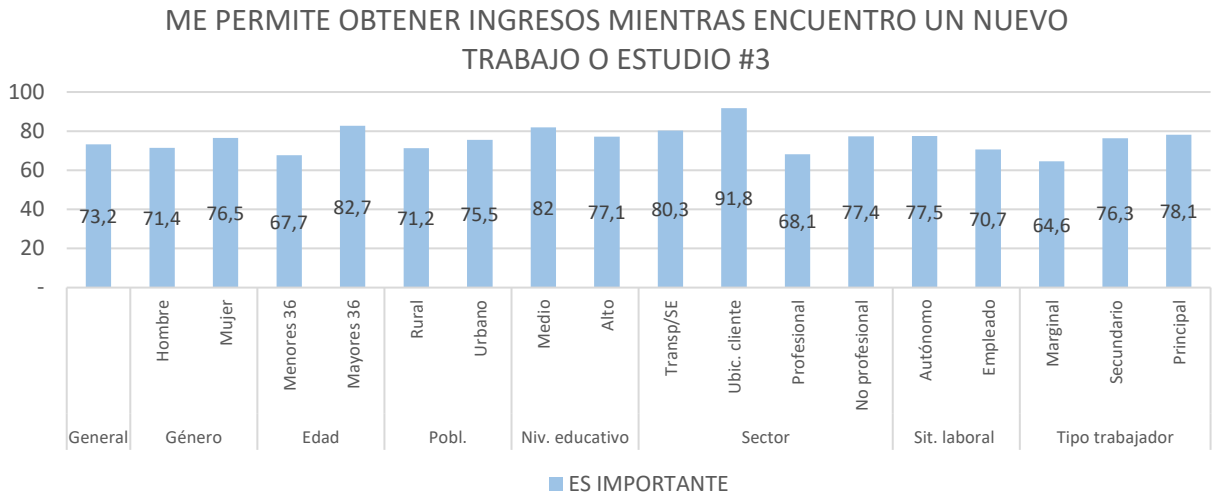
Los encuestados en su conjunto, valoran claramente en menor medida este segundo aspecto de la flexibilidad referido al lugar, que ha descendido en el ranking de importancia general en relación con la posición obtenida el año anterior, probablemente por la reducción clara de los efectos de la

pandemia. De todos modos, la importancia de este aspecto difiere significativamente entre distintos grupos. Este aspecto tiene claramente menos importancia para los jóvenes (menores de 36 años) y también para los que trabajan en el sector no profesional si los comparamos con los tres grupos restantes (profesionales, quienes trabajan en la ubicación del cliente y los que trabajan en el sector transporte/SE).

7.1.3 Motivadores basados en aspectos económicos

Presentamos los resultados referidos a los factores económicos en función de la importancia que les han concedido los encuestados según se muestra en el ranking general obtenido.

Me permite obtener ingresos mientras encuentro un nuevo trabajo o estudio (puesto 3 en el ranking).

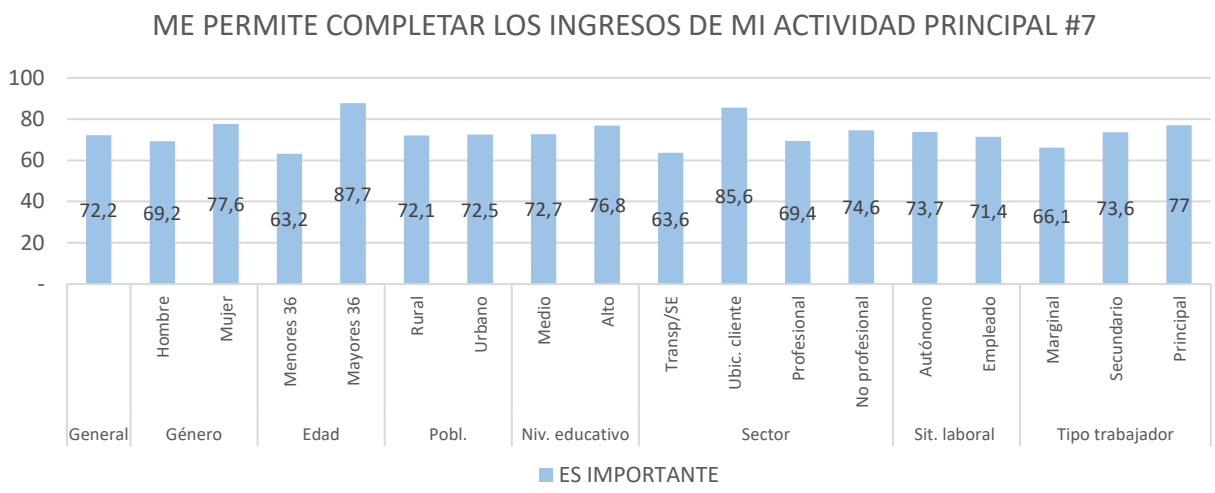


El porcentaje total de encuestados que han valorado positivamente este aspecto alcanza un 73,2%. El análisis diferencial muestra que las personas mayores de 36 años valoran significativamente más este factor y también lo hacen quienes tienen un nivel de estudios medio en comparación con los que lo tienen alto. Por otra parte, atribuyen menor importancia a este aspecto quienes trabajan en el sector profesional, si se compara con el resto de los sectores y también los que realizan el trabajo en plataformas de forma marginal.

> ***"Las personas mayores de 36 años y quienes tienen estudios de nivel medio valoran mejor la motivación de obtener ingresos"***

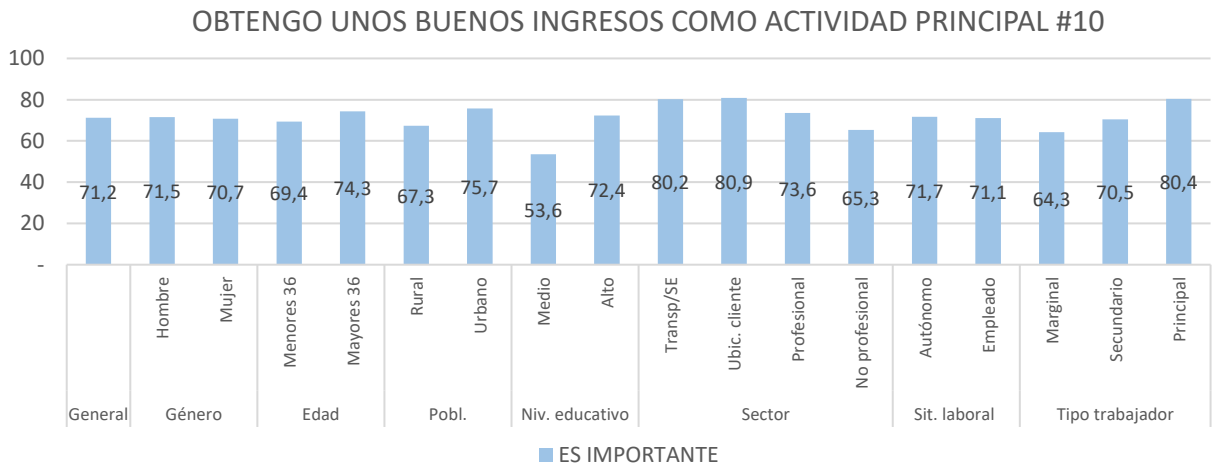
Me permite completar los ingresos de mi actividad principal (puesto 7 en el ranking).

Este aspecto económico es valorado como importante por un 72,4% de los encuestados. El análisis diferencial muestra que es más valorado por las personas mayores de 36 años, no obteniéndose ninguna diferencia significativa adicional en función de las otras variables clasificatorias.



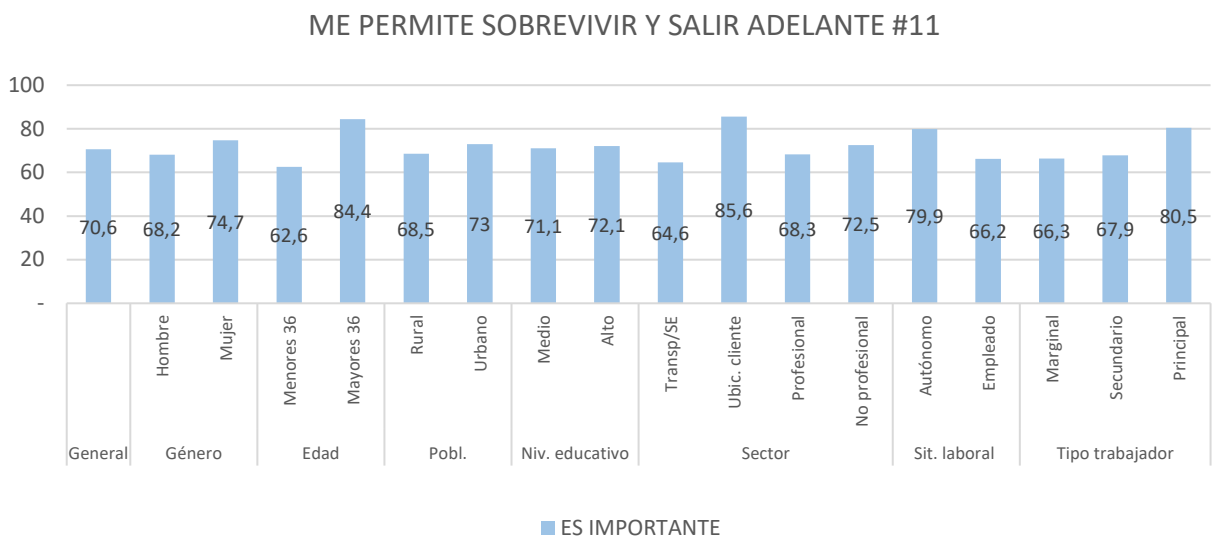
Obtengo unos buenos ingresos como actividad principal (puesto 10 en el ranking).

Este aspecto es valorado como importante por un 71,2% de los encuestados. Las diferencias por grupos son significativas en el nivel educativo, donde los encuestados de nivel educativo alto valoran más este aspecto que el resto de los trabajadores de plataforma. También en el caso del tipo de trabajo en plataforma. Los que realizan ese trabajo como actividad principal presentan una valoración más elevada de este aspecto que el resto de los trabajadores de plataforma.



Me permite sobrevivir y salir adelante (puesto 11 en el ranking).

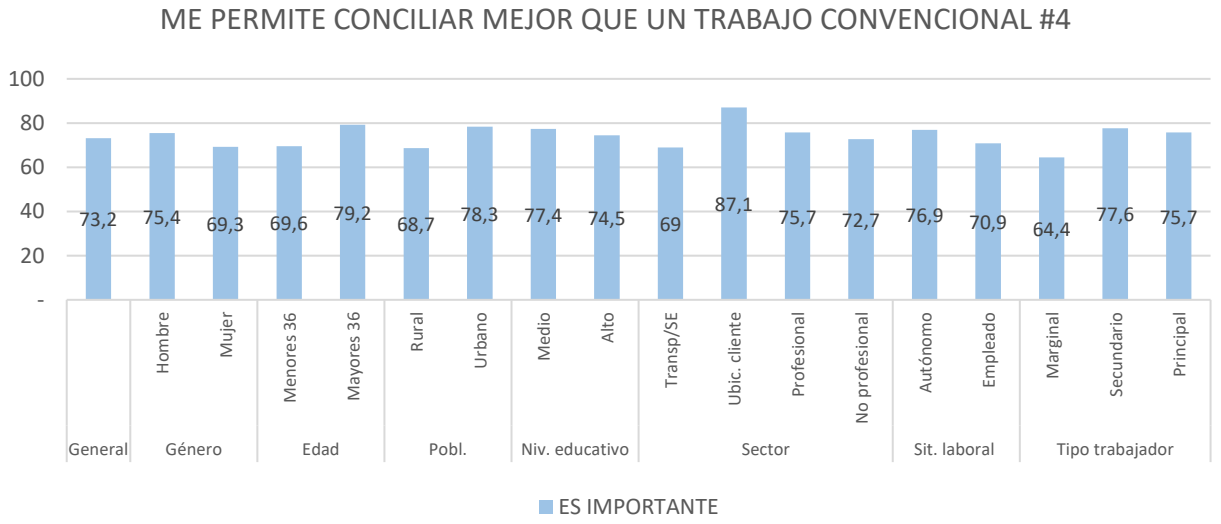
Este es el factor económico que menor apoyo recibe en la muestra general (un 70,6%) aunque el año anterior, en un contexto más claro de pandemia, se situó en segundo lugar del ranking de motivos. El análisis diferencial señala que este motivo es más importante para los mayores de 36 años, para los autónomos si se comparan con los empleados por cuenta ajena y para los trabajadores de plataforma que realizan esta actividad como principal.



7.1.4 Motivadores relacionados con la compatibilidad con circunstancias personales y familiares

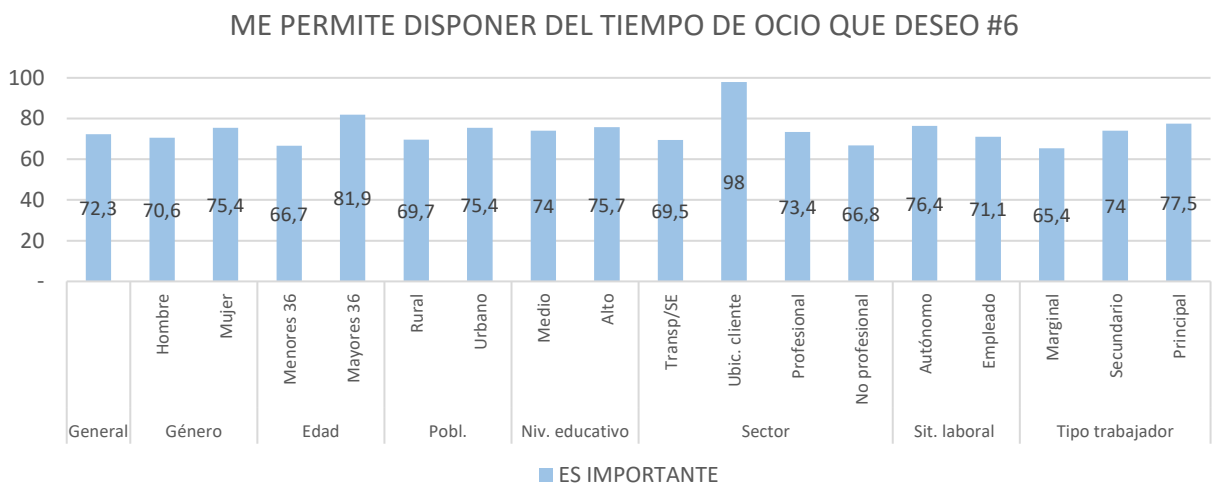
Me permite conciliar mejor que un trabajo convencional. (puesto 4 en el ranking)

Este elemento motivador del trabajo de plataformas ha sido señalado como importante por el 73,25% de la población ubicándose en el cuarto lugar del ranking. El análisis diferencial señala que este este motivo es más importante para los que trabajan en plataformas como actividad principal o secundaria si se comparan con los que lo hacen de forma marginal.



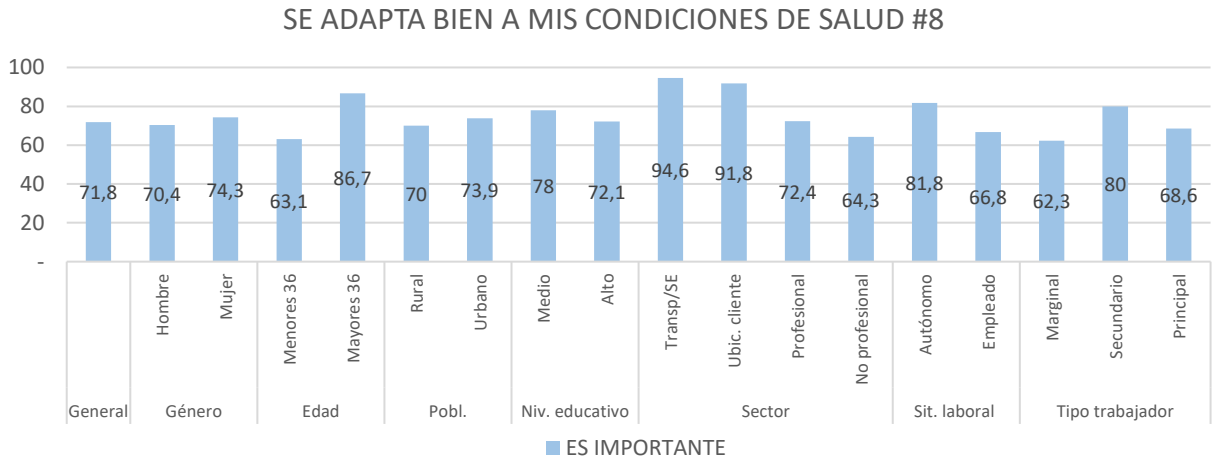
Me permite disponer del tiempo de ocio que deseo (puesto 6 en el ranking).

La disponibilidad del tiempo de ocio es también un motivador importante. Lo señala así el 72,3% de los encuestados, lo que sitúa este motivador en el puesto 6 del ranking. Le dan más importancia los trabajadores mayores de 36 años. La diferencia según sectores no es significativa porque en la categoría de trabajo en el lugar del cliente en número de encuestados es muy bajo (N=2).



Se adapta bien a mis condiciones de salud (puesto 8 en el ranking).

Este aspecto también resulta positivo para un 71,8% de los encuestados, situándose en el lugar 8 del ranking. El análisis diferencial indica que este motivo es más importante para los mayores de 36 años, los autónomos, comparados con los empleados por cuenta ajena, y los trabajadores de plataformas de tipo secundario si se comparan con los marginales y con los que tienen ese trabajo como principal.

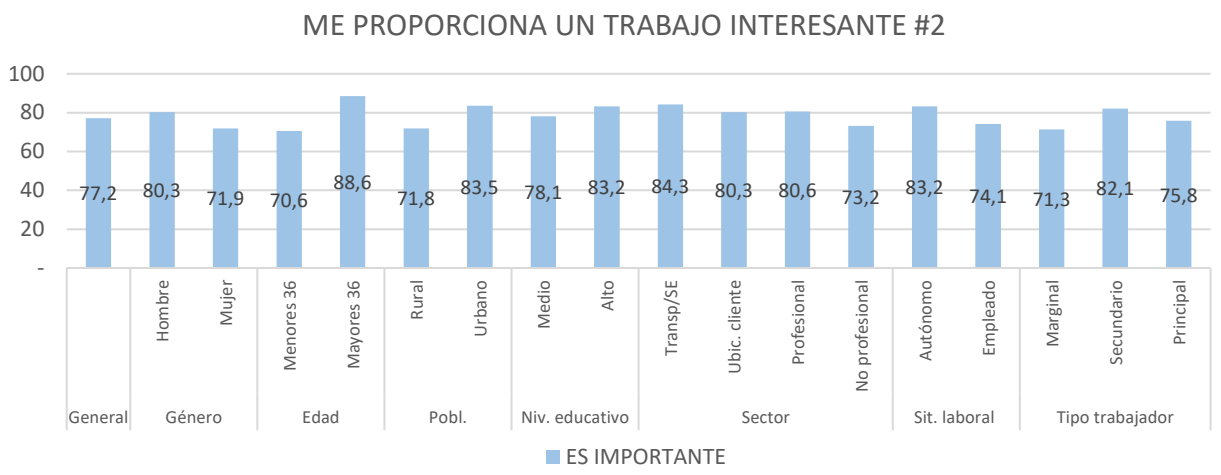


7.1.5 Motivadores intrínsecos y facilitadores de la carrera

El cuarto grupo de motivadores que hemos analizado consideran aspectos que son intrínsecos al propio trabajo junto con los que suponen un recurso para avanzar en la propia carrera laboral. Ordenados en función de su importancia en el ranking son los siguientes:

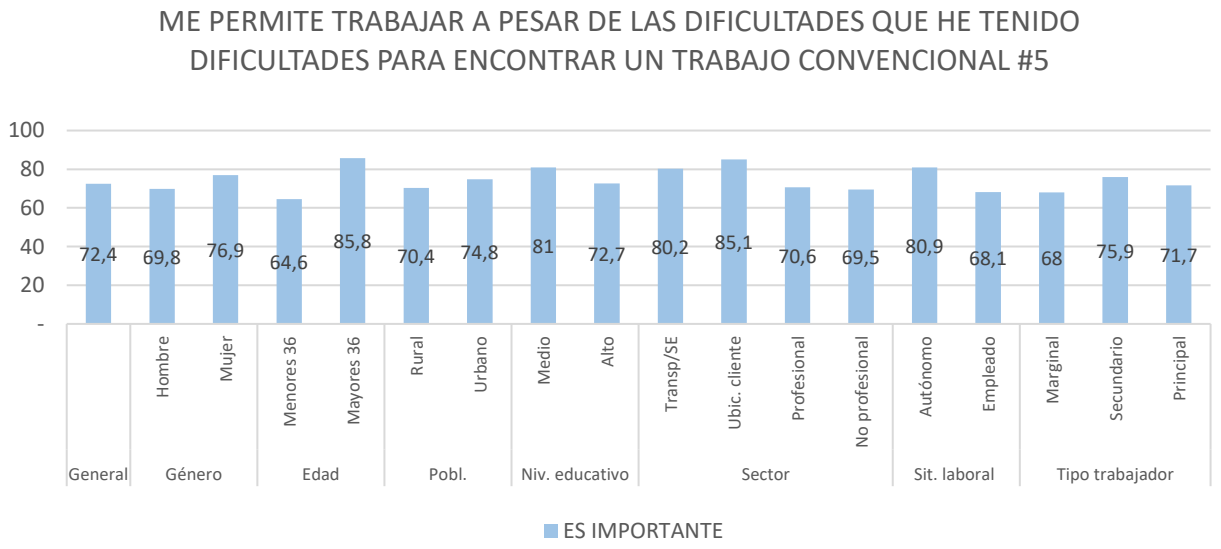
Me proporciona un trabajo interesante (puesto 2 en el ranking).

En el presente estudio, este motivador ha alcanzado una elevada puntuación en importancia (77,2%) situándose en el segundo lugar del ranking. El análisis diferencial muestra, que los mayores de 36 años le conceden más importancia, y también los que viven en núcleos de población urbanos y los de nivel de estudios alto, en comparación con los de nivel medio.



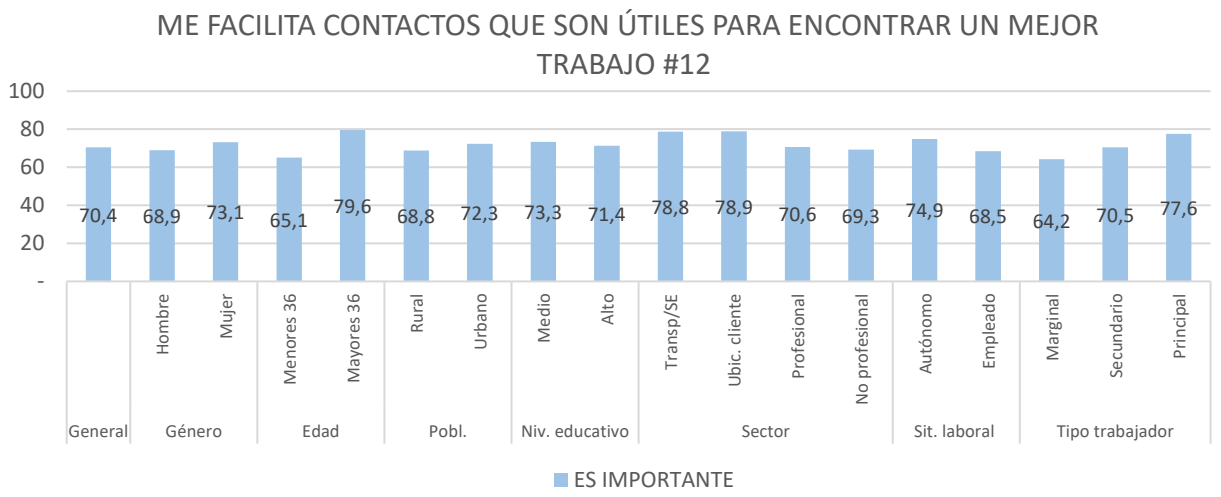
Me permite trabajar a pesar de las dificultades que he tenido para encontrar un trabajo convencional (puesto 5 en el ranking).

Se trata de un motivo importante para estos trabajadores con un porcentaje de valoración positiva del 72,4%, y una ubicación en el lugar cinco del ranking. El análisis diferencial muestra que lo valoran significativamente más los mayores de 36 años, los de nivel de estudios medio, comparados con los de nivel alto, y los trabajadores autónomos comparados con los trabajadores por cuenta ajena.



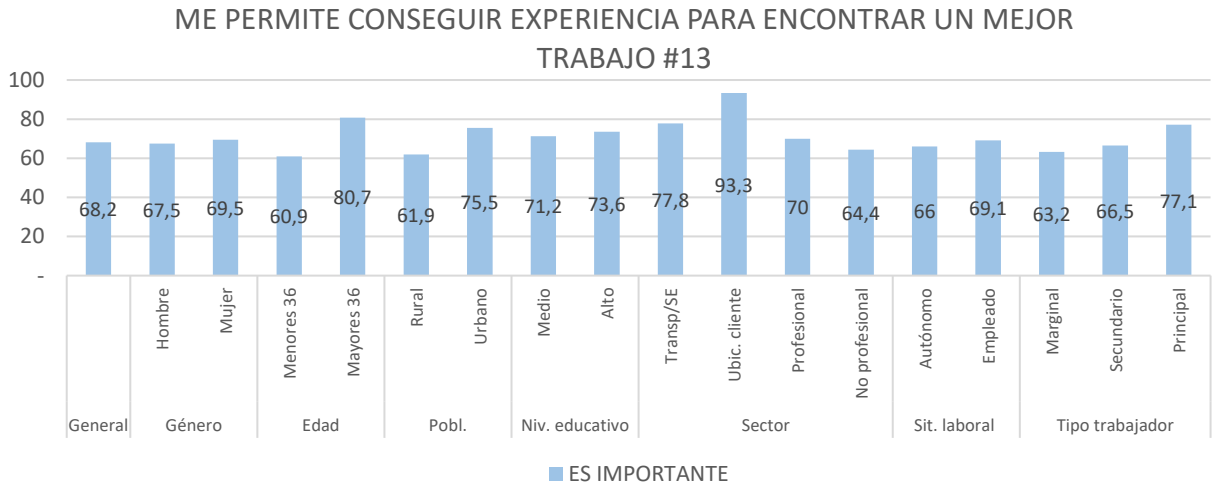
Me facilita contactos que son útiles para encontrar un mejor trabajo (puesto 12 en el ranking).

Este motivo es también valorado por un amplio número de encuestados (70,4%) aunque su ubicación en el ranking es el puesto 12, penúltimo de todos los motivos considerados. La valoración de este motivo es significativamente mayor entre los mayores de 36 años que entre el grupo con edades por debajo de 36 años.



Me permite conseguir experiencia para encontrar un mejor trabajo (puesto 13 en el ranking).

Este es el motivo menos valorado por los trabajadores encuestados, aunque un 68,2% le da un valor positivo. En el ranking se sitúa en el último puesto. En el análisis diferencial este aspecto lo valoran significativamente más los que tienen más de 36 años, los que trabajan en entornos urbanos y los que tienen estudios altos, comparados con los que han alcanzado estudios medios.



7.1.6 Visión de síntesis

Una síntesis de los resultados encontrado, con las diferencias significativas, se presenta en la tabla siguiente:

	%	Genero	Edad	Hábitat	Estudios	Sector	Sit. Laboral	Tipo activ.
Flexibilidad								
R#1. Flexibilidad de tiempos	79%						Autónomo	
R#9. Flexibilidad de lugar	71,3%		Mayores			No profes		

Aspectos relativos a la compensación								
R#10. Buenos ingresos activ. Principal	71,2%		Mayores					Principal
R#7. Completar ingresos por actividad principal	72,4%		Mayores					
R#11. Sobrevivir y salir delante	71,2%		Mayores				Autónomo	Principal
R#3. Da ingresos, en estudios o búsqueda trabajo	73,2%		Mayores		Nivel Medio	No profes. En cliente. Transpo.	Autónomo	Secundario Principal
Compatibilizar con circunstancias personales o familiares								
R#4. Conciliar mejor que trabajo convencional	73,2%		Mayores				autónomo	Principal Secundario
R#6. Disponer tiempo de ocio deseado	72,3%		Mayores					
R#8. Adapta bien a condic. de salud.	71,8%		Mayores				Autónomo	Secundario
Aspectos intrínsecos al trabajo y facilitadores de carrera.								
R#2. Trabajo interesante	77,2%		Mayores	Urbano	Nivel alto		Autónomo	
R#13. Conseguir experiencia para encontrar mejor trabajo	68,2		Mayores	Urbano	Nivel alto			
R#12. Facilita contactos para encontrar trabajo	70,4%		Mayores					
R#5. Dific. para encontrar trabajo convencional.	72,4%		Mayores		Nivel medio			

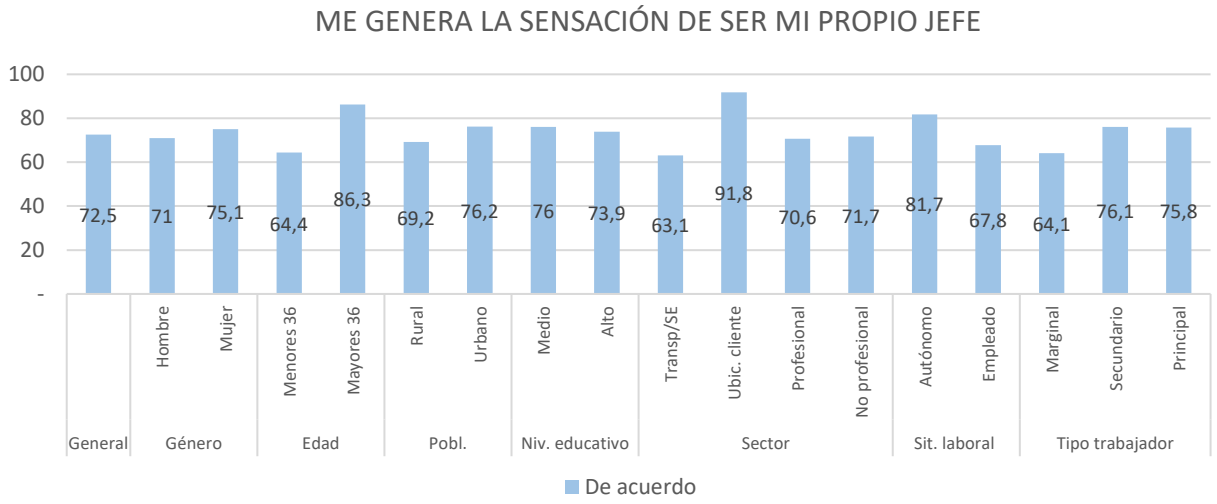
7.2 Capacidad de control sobre los tiempos de trabajo y las tareas a realizar en el trabajo en plataformas.

La teoría de la autodeterminación, una de las más investigadas en Psicología del Trabajo señala como elemento fundamental de la motivación la autonomía de la persona para determinar diversos aspectos de su actividad. Además, varios modelos de estrés (por ejemplo, el modelo Demandas-Control) indican que el control del trabajador sobre la situación es un componente fundamental que permite afrontar mejor el estrés que se produce en el trabajo. En este apartado vamos a analizar la información que proporcionan los trabajadores de plataformas sobre estas cuestiones.

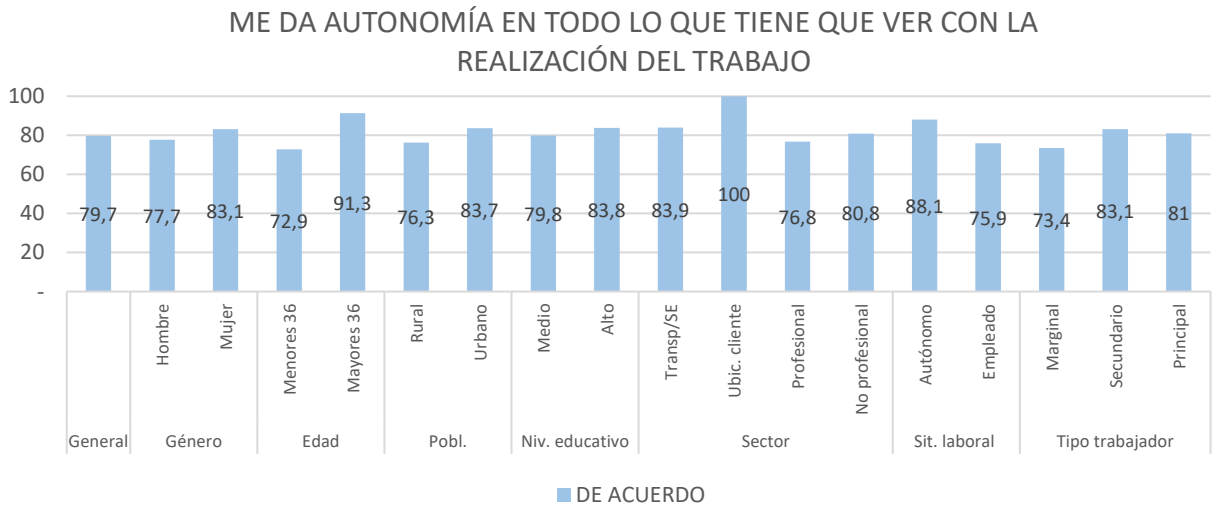
7.2.1 Sensación de ser el propio jefe

En relación con este aspecto hemos indagado sobre la importancia que concede el trabajador al autocontrol, a través de la cuestión relativa a su percepción de que **ese tipo de trabajo le "genera la sensación de ser su propio jefe".** Se observa en el gráfico que un 72,5% de los trabajadores está de acuerdo. Específicamente, los mayores de 36 años muestran un grado de acuerdo significativamente mayor; mientras que los menores de 36 años y los trabajadores marginales están significativamente menos de acuerdo con que su trabajo en plataformas les genera esta percepción de autocontrol.

> ***"Los mayores de 36 años tienen mayor sensación de autocontrol de su actividad."***



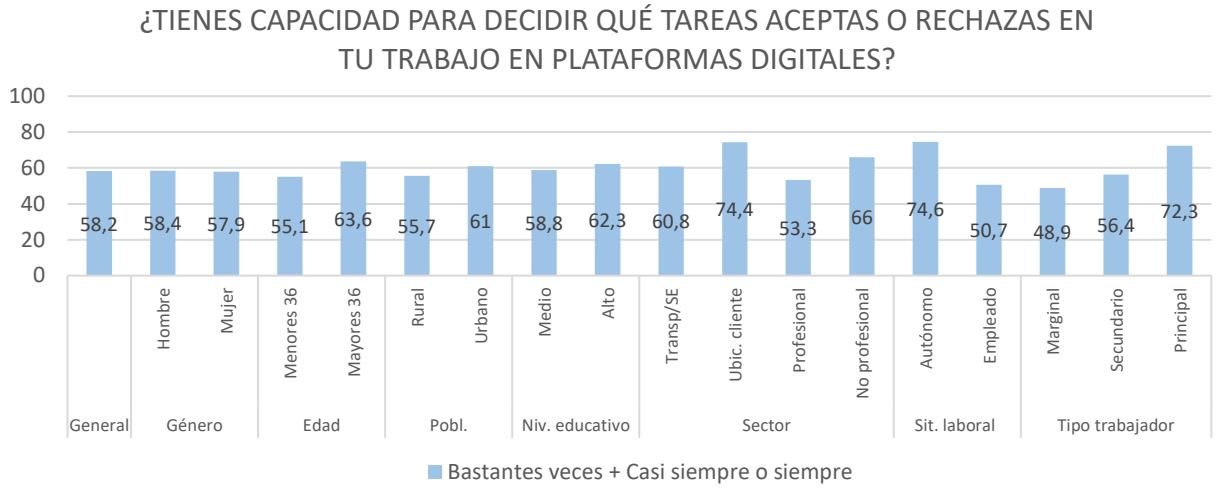
7.2.2 Autonomía en el trabajo



También hemos preguntado por el nivel de acuerdo con la afirmación "**el trabajo en plataforma le da autonomía en todo lo que tiene que ver con su trabajo**". En conjunto, casi un 80% de los trabajadores destaca la importancia de este aspecto. En el análisis diferencial están significativamente menos de

acuerdo con esta afirmación los menores de 36 años, y los trabajadores empleados; y significativamente más los mayores de 36 años y los autónomos.

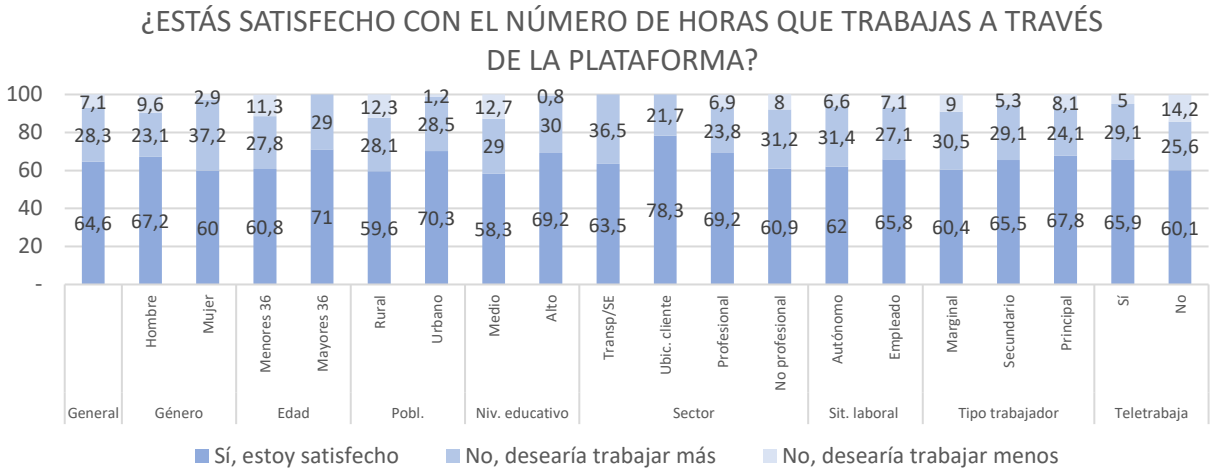
7.2.3 Capacidad para aceptar o rechazar las tareas que te solicitan



Como complemento a la percepción de autonomía en lo que tiene que ver con las tareas, hemos preguntado si **pueden decidir las tareas que realiza**. Un 58,2% afirma tener esta capacidad. Además, los datos muestran que los autónomos y los trabajadores principales perciben esta capacidad significativamente más a menudo, siendo los empleados y los trabajadores marginales quienes significativamente la perciben menos.

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

Otro aspecto importante en relación con la percepción de control sobre el trabajo tiene que ver con los aspectos y organización temporal del mismo. Como se muestra en el gráfico 7.2.4, hemos obtenido información sobre si **el trabajador está satisfecho con el número de horas que trabaja a través de la plataforma o si desearía trabajar más o menos horas.**

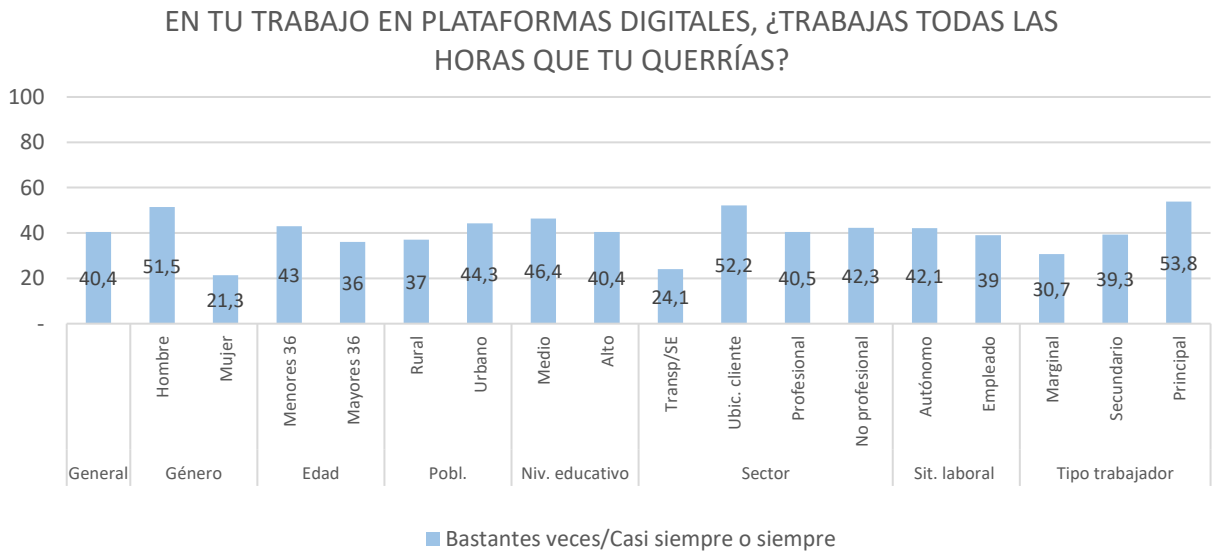


En su conjunto, un 64,6% de los trabajadores de plataformas se muestran satisfechos. Entre los que no lo están, la mayor parte es porque desearían trabajar más (28,3%) y solo un 7,1% desearía trabajar menos.

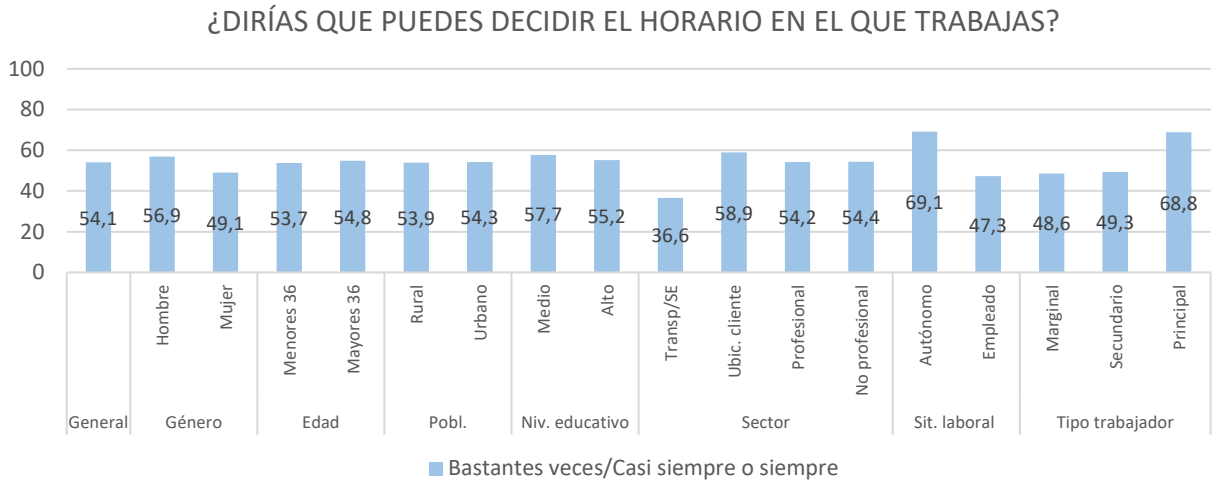
En concreto las mujeres presentan menores porcentajes de satisfacción que los hombres y en mayor proporción desearían trabajar más. Por su parte, los menores de 36 años también están en menor porcentaje satisfechos porque un grupo proporcionalmente mayor querría trabajar menos. Algo similar ocurre en la agrupación en función del hábitat. Los que trabajan en un entorno rural están menos satisfechos y son un grupo proporcionalmente mayor los que querrían trabajar menos. Una tendencia similar se da con el grupo de nivel de estudios medio, que también son proporcionalmente más los que querrían trabajar menos.

> ***"Casi dos de cada cinco mujeres desearían poder trabajar más horas."***

Un segundo aspecto relativo al control del trabajador sobre aspectos temporales de su trabajo es la **posibilidad que tiene de decidir el número de horas que trabaja a través de la plataforma**. En el gráfico siguiente, se dan los datos de la pregunta sobre si trabajan todas las horas que querrían. Sólo un 40,4% manifiesta que trabaja todas las horas que querría "bastantes veces, casi siempre o siempre". En el análisis diferencial vemos que la frecuencia es significativamente mayor en los hombres y los trabajadores de tipo principal y significativamente menor en las mujeres y los trabajadores de tipo marginal.



El tercer aspecto analizado en relación con la autonomía en la organización temporal del trabajo hace referencia a la **capacidad de decidir sobre el horario de trabajo.** De manera global, un 54,1% puede decidir asiduamente el horario. Además, los autónomos y trabajadores principales pueden decidir significativamente más que la media, mientras que los empleados tienen una media significativamente menor en este aspecto.


¿DIRÍAS QUE PUEDES DECIDIR EL HORARIO EN EL QUE TRABAJAS?
100
80
60
40
20
0
54,1
56,9
49,1
53,7
54,8
53,9
54,3
57,7
55,2
36,6
58,9
54,2
54,4
69,1
47,3
48,6
49,3
68,8
Hombre
Mujer
Menores 36
Mayores 36
Rural
Urbano
Medio
Alto
Transp/SE
Ubic. cliente
Profesional
No profesional
Autónomo
Empleado
Marginal
Secundario
Principal
General
Género
Edad
Pobl.
Niv. educativo
Sector
Sit. laboral
Tipo trabajador
Bastantes veces/Casi siempre o siempre

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

Un elemento importante del trabajo en general, y del de plataformas en particular, tiene que ver con la seguridad y salud del trabajador. Es pues, importante indagar sobre los riesgos laborales tanto físicos y derivados de las condiciones laborales como los riesgos psicosociales. Previamente en este informe hemos analizado las condiciones laborales y los riesgos para la salud. En este vamos a centrar nuestra atención en los riesgos psicosociales, las experiencias de estrés y también en el nivel de satisfacción laboral como un indicador de bienestar en el trabajo.

8.1 El estrés laboral en los trabajadores de plataformas

Con el fin de explorar con detalle las fuentes de estrés, y con ello los riesgos psicosociales predominantes en el trabajo en plataforma, hemos presentado doce preguntas referidas al estrés laboral. Veamos a continuación los resultados obtenidos sobre esas cuestiones. Las alternativas de respuesta ofrecidas están en una escala de acuerdo con los siguientes códigos: 1. Muy en desacuerdo; 2. Algo en desacuerdo, 3. Algo de acuerdo, y 4. Muy de acuerdo. Con el fin de hacer más claros los resultados obtenidos, hemos agrupado las respuestas de desacuerdo (alternativas 1 y 2) por un lado y las de acuerdo (alternativas 3 y 4) por otro.

8.1.1 Visión general sobre las fuentes de estrés

En la siguiente tabla se presentan los diferentes riesgos laborales (o fuentes de estrés) que hemos planteado en el estudio ordenados de mayor a menor en función del porcentaje de encuestados que indican estar de acuerdo con las afirmaciones planteadas.

Fuentes de estrés o de riesgo laboral	**2022**	**2021**
5.15 Mi trabajo en plataforma digitales implica riesgos de situaciones de agresión	58,1	32,4
5.22 Necesitaría más competencias digitales para un buen desempeño	58,1	
5.24 Me provoca una falta de contacto social con otras personas	55,6	
5.23 La constante evaluación de los clientes me genera preocupación	54,4	
5.19 Mi trabajo en plataformas plantea cambios en mis condiciones de trabajo sobre los que no puedo influir.	52.9	50,6
5.25 La plataforma digital para la que trabajo no me proporciona soporte en caso de emergencia.	52,3	55,0
5.21 Me dificulta la desconexión del trabajo fuera de la jornada	52,1	
5.18 Me supone un exceso de control externo sobre mi trabajo	51,4	
5.20 Me dificulta o enrarece la relación con los clientes	47,7	
5.26 Me genera problemas de salud como dolor de espalda, aumento de peso, depresión u otras	45,2	38,1
5.16 Mi trabajo en plataforma digitales implica riesgos de situaciones de acoso sexual	44,6	32,6
5.13 Mi trabajo en plataformas digitales implica riesgo de accidentes	39,9	34,4

Hemos agrupado estos riesgos en cuatro categorías: a) ***Riesgos para la integridad física o moral*** (agresión, acoso sexual, accidente, problemas de salud,..); b) ***Riesgos por insuficiente control sobre el trabajo*** (cualificación digital, condiciones de trabajo sobre los que no puede influir, exceso de control); c) ***Riesgos derivados de las relaciones sociales y con clientes*** (falta de contacto social; evaluación constante de clientes), d) f***alta de apoyo de la plataforma*** (la plataforma no proporciona apoyo en caso de emergencia) y e) ***problemas de desconexión*** que puede dificultar la conciliación.

Si analizamos el orden jerárquico de los diferentes riesgos observamos que, en cuanto a los ***Riesgos para la integridad física o moral***, el relativo a la agresión está muy generalizado, mientras que los tres restantes de esta categoría se sitúan en las posiciones más bajas de la tabla.

> ***"El riesgo a sufrir una agresión ha aumentado y está muy generalizado."***

En lo que se refiere a los ***problemas por falta de control*** sobre el trabajo por parte del trabajador: la falta de cualificación en competencias digitales es un problema bastante generalizado, y algo menos, aunque en uno de cada dos trabajadores, lo son la imposibilidad de influir sobre los cambios en las condiciones de trabajo y también el exceso de control externo.

Las ***relaciones con los clientes y otras relaciones sociales*** son también una fuente de estrés. Así, la falta de contacto social; y la evaluación constante de clientes son factores estresantes para más de la mitad de los encuestados, situándose en los lugares tercero y cuarto del ranking presentado en la tabla. Además, el enrarecimiento de la relación con los clientes es también un aspecto constatado casi por uno de cada dos trabajadores.

> ***"La falta de contacto social y la evaluación constante son fuentes importantes de estrés."***

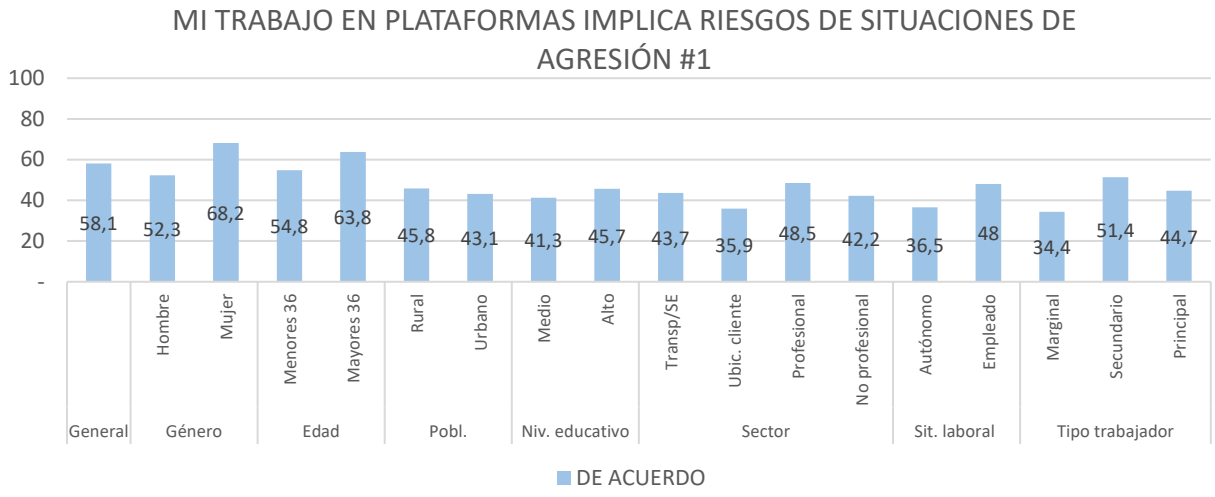
Hay dos últimos aspectos: la ***falta de apoyo de la plataforma en caso de emergencia*** (la plataforma no proporciona apoyo en caso de emergencia) y los ***problemas de conciliación por falta de desconexión*** fuera de las horas de trabajo que los señalan como importantes más de la mitad de los encuestados.

En los próximos apartados presentamos, por bloques, los análisis diferenciales de la incidencia porcentual en estos trabajadores de cada uno de los riesgos analizados.

8.1.2 Riesgos para la integridad física o moral

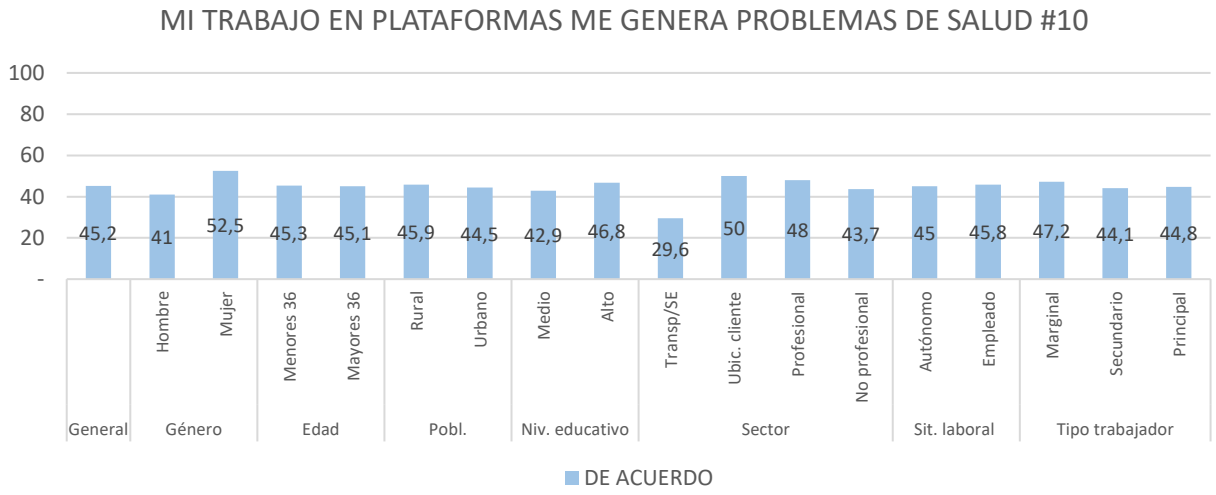
Mi trabajo en plataforma digitales implica riesgos de situaciones de agresión (R#1).

Se trata de un riesgo que tiene una incidencia generalizada ya que globalmente un 58,1% está bastante o muy de acuerdo con esta afirmación. El análisis por grupos nos indica que este riesgo se concentra significativamente más en las mujeres y en quienes trabajan en plataformas con carácter secundario.



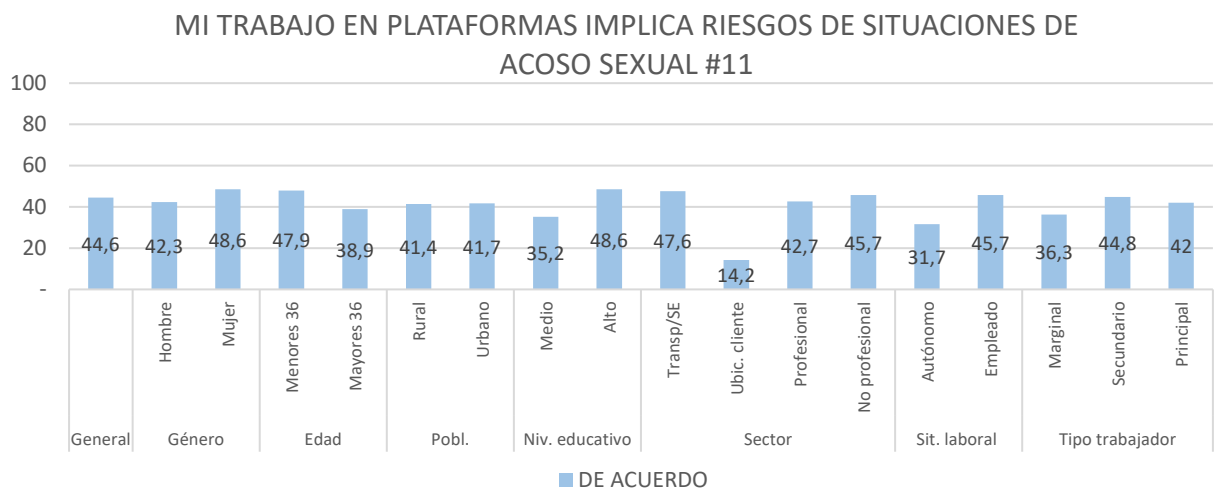
Me genera problemas de salud como dolor de espalda, aumento de peso, depresión u otras (R#10).

En este aspecto, el 45,2% la población global de trabajadores de plataformas está de acuerdo con esta afirmación. Los análisis por grupos detectan diferencias significativas con porcentajes mayores en las mujeres (52,5%).



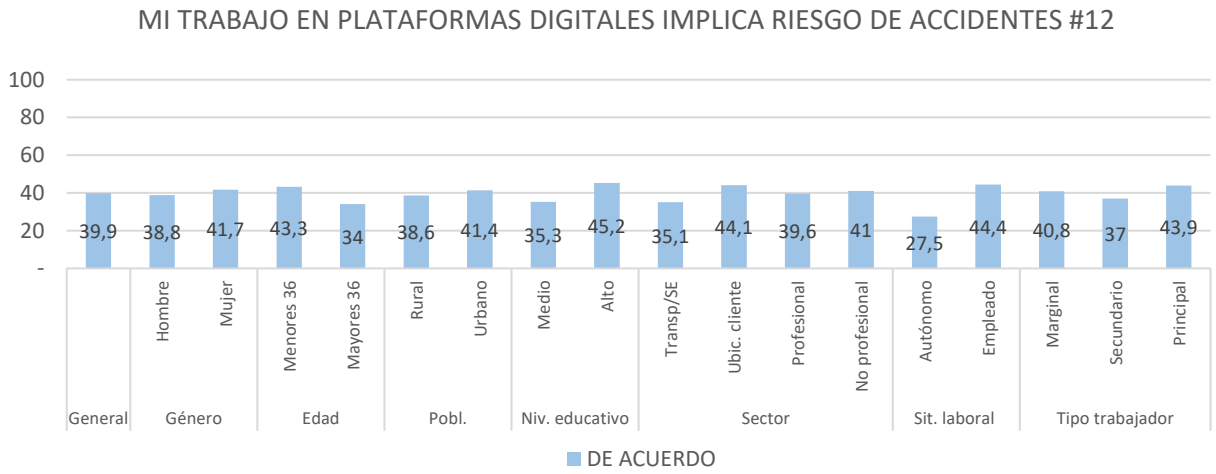
Mi trabajo en plataformas digitales implica riesgos de situaciones de acoso sexual (R#11).

Aun situándose en el puesto 11, según la ordenación de incidencia de este riesgo, la proporción global de trabajadores que lo señalan es de un 44,6% que resulta muy elevado. Estos porcentajes son significativamente mayores para los encuestados con nivel educativo alto y para los empleados por cuenta ajena en comparación con los autónomos.



Mi trabajo en plataformas digitales implica riesgo de accidentes (R#12).

El porcentaje global de incidencia, aunque se sitúa en el último lugar de los riesgos enumerados para los encuestados, presenta una proporción elevada de riesgo (39,9%). Las diferencias en función de las distintas agrupaciones han arrojado una comparación significativa entre los empleados por cuenta ajena (con niveles más elevados) y los que trabajan por cuenta propia.



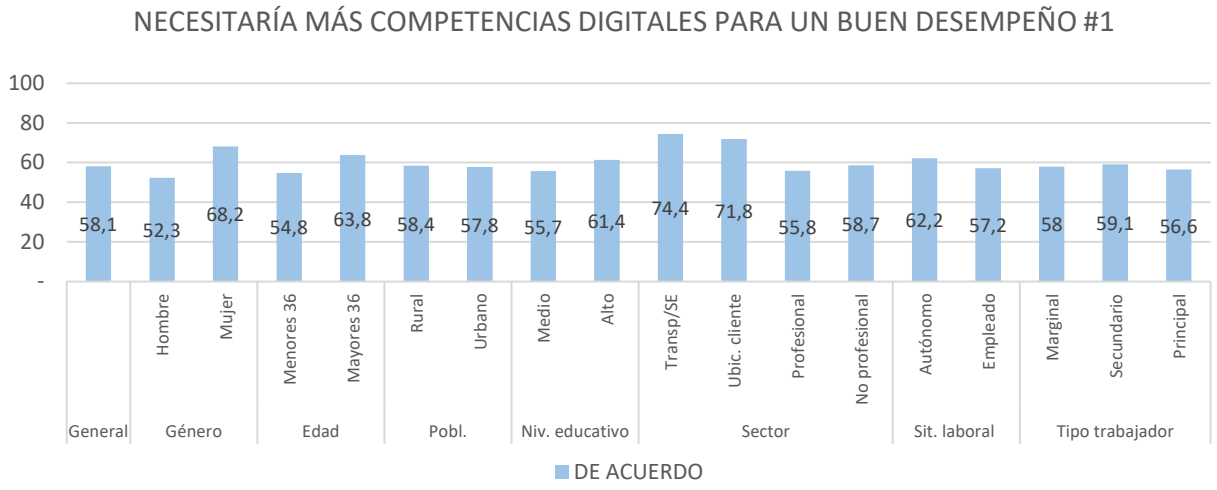
8.1.3 Riesgos por insuficiente control sobre el trabajo

Como ya hemos señalado, el control del trabajador sobre diferentes aspectos de su trabajo es fundamental para su bienestar y salud y la falta de control de aspectos importantes como el ritmo de trabajo, la forma de organizarlo, la realización de las pausas, o la falta de preparación para llevarlo a cabo son fuentes importantes de estrés. Hemos preguntado algunas de esas cuestiones en relación al trabajo en plataformas que los encuestados realizan y en los próximos puntos presentamos los resultados obtenidos.

Necesitaría más competencias digitales para un buen desempeño (R#1).

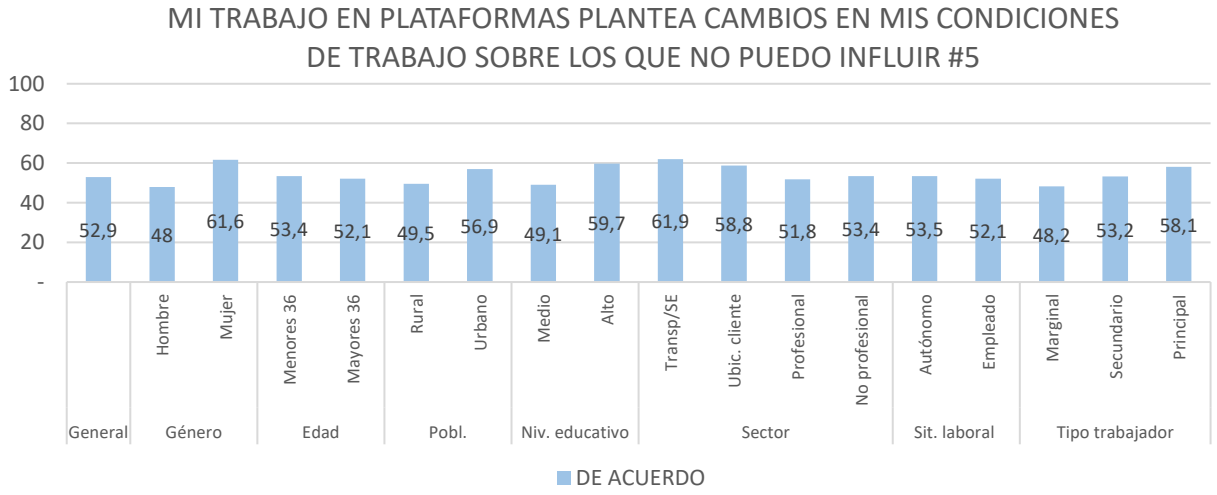
Efectivamente, la falta de competencias digitales, cuando se trabaja en plataformas puede ser un problema para el desempeño y también para el bienestar y la salud de los trabajadores. Esta falta de competencias digitales es un problema generalizado (58%) y se sitúa en el primer lugar del ranking. En este aspecto el porcentaje de acuerdo alcanzado por las mujeres es significativamente mayor que el de los hombres.

"La falta de competencias digitales es un problema generalizado."



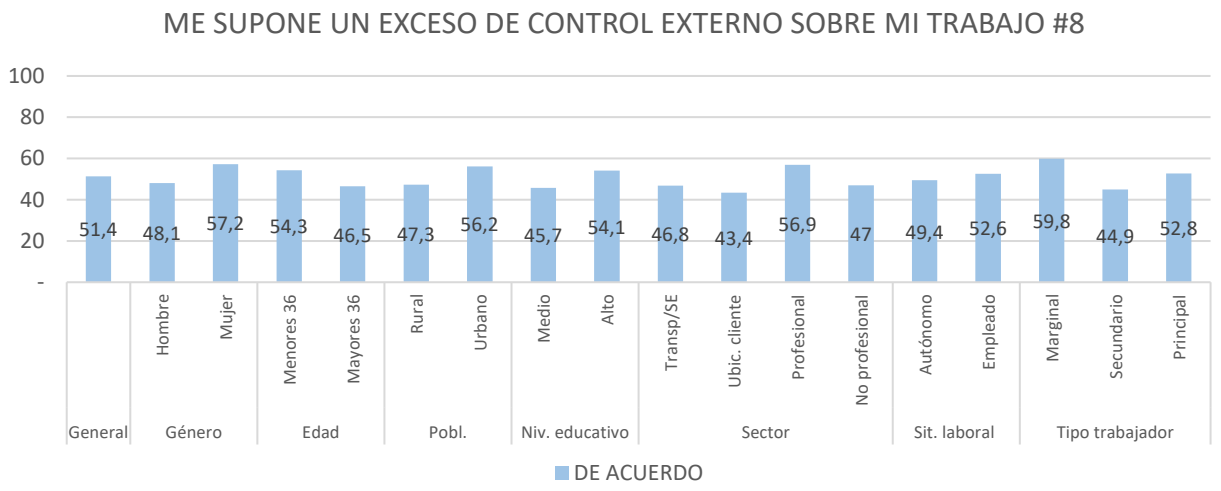
Mi trabajo en plataformas plantea cambios en mis condiciones de trabajo sobre los que no puedo influir (R#5).

Las condiciones de trabajo son con frecuencia relevantes para el bienestar y la salud del trabajador. A lo largo de décadas los trabajadores han ido reivindicando y consiguiendo cierta capacidad de influencia y cierto control sobre esas condiciones. En el trabajo en plataforma, con frecuencia los aspectos tecnológicos u organizativos, ponen restricciones nuevas a esas cuestiones y de hecho el 52,9% están de acuerdo con la afirmación que estamos analizando. Por grupos las mujeres y los encuestados con niveles de estudios alto presentan niveles de acuerdo más elevados significativamente que la media global.



Me supone un exceso de control externo sobre mi trabajo (R#8).

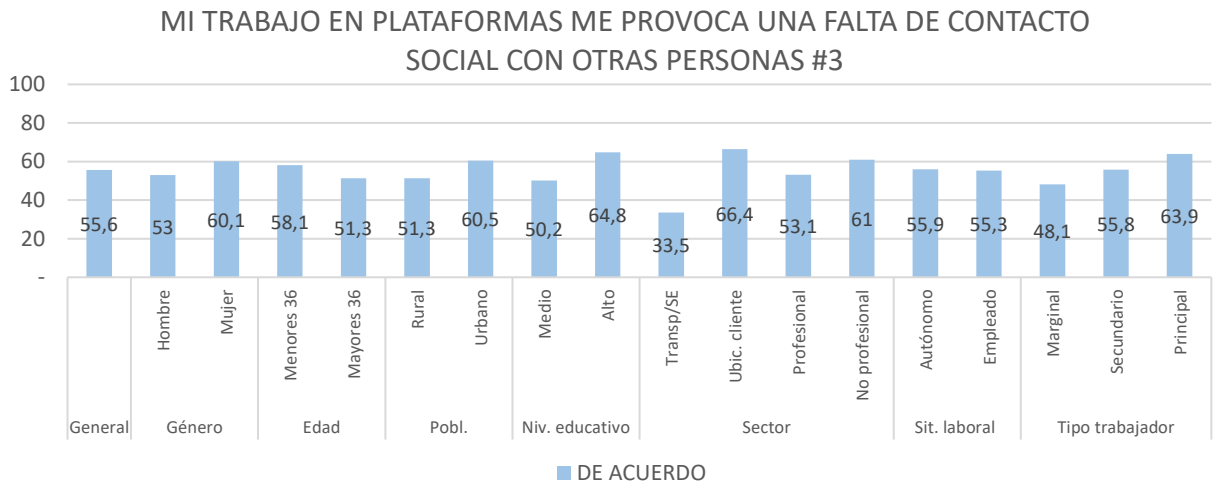
El control externo es otra situación que puede ser fuente de estrés, en especial cuando se produce de forma que es percibida como excesiva. En este caso, algo más de la mitad de los trabajadores (51,4%) están de acuerdo con esta afirmación.



8.1.4 Riesgos derivados de las relaciones sociales y con clientes

En esta sección vamos a presentar los riesgos que tienen que ver con las relaciones sociales en el trabajo, prestando especial atención a las relaciones con los clientes del trabajo en plataformas.

Me provoca una falta de contacto social con otras personas. (R#3)



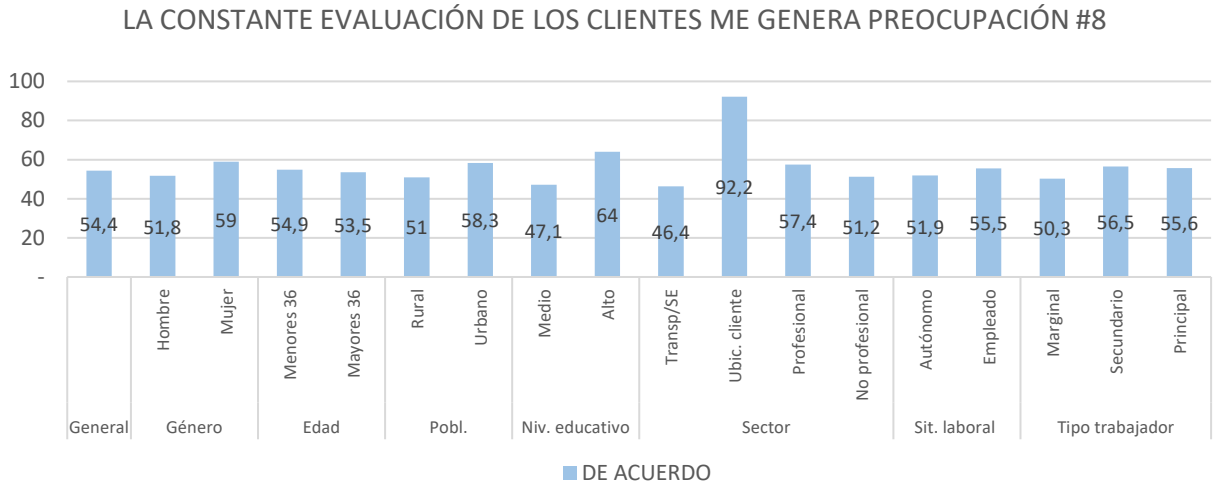
El trabajo en plataformas reviste y se configura de múltiples formas y en varias de ellas ese trabajo, sobre todo cuando se práctica en una buena parte o en la totalidad de la jornada, puede suponer un déficit para el contacto social y la interacción con compañeros y otras personas. De hecho, la soledad es uno de los elementos que se ha mencionado cuando el trabajo se realiza por medios digitales. Para ver en qué medida este es un estresor que incide sobre los trabajadores de plataforma hemos tratado de clarificar la situación. Un 55,6% de los encuestados están de acuerdo con la afirmación que señala

que el trabajo que realiza en plataforma le provoca falta de contacto con otras personas. Este porcentaje es todavía más elevado (64,8%) para los encuestados de nivel educativo alto.

La constante evaluación de los clientes me genera preocupación (R#8).

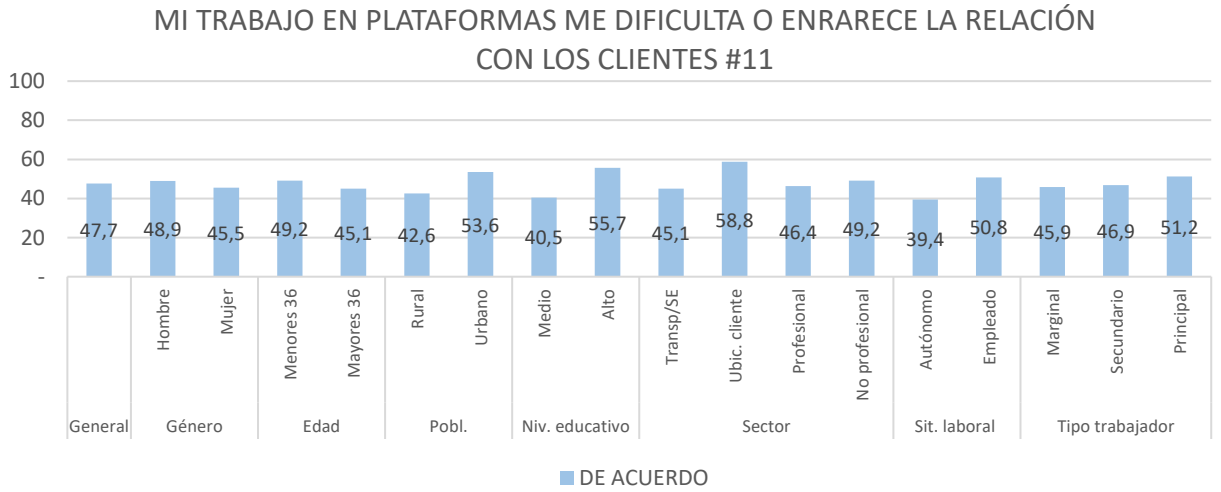
> ***"La sobreevaluación provoca estrés en más de la mitad de los encuestados."***

Otro elemento de estrés social que se ha identificado en especial en algunos tipos de trabajos que se realizan en plataforma es la sobre-evaluación a la que están sometidos los trabajadores. Dada la facilidad proporcionada por las tecnologías digitales, el trabajador puede ser evaluado en cada prestación de servicio o actividad laboral que realiza. Además, eso puede tener consecuencias para la asignación de nuevos encargos o trabajos y por ello es una fuente de estrés. Además, si esas evaluaciones se hacen públicas, pueden tener un papel en el perfil reputacional del profesional, con la dificultad y complejidad de gestionar toda esa información pública.



En nuestra encuesta, el 54,4% están de acuerdo con el estrés que genera la sobre-evaluación de los clientes y ese porcentaje aumenta al 64% en el grupo de los que tienen nivel de estudios alto.

Me dificulta o enrarece la relación con los clientes (R#11).



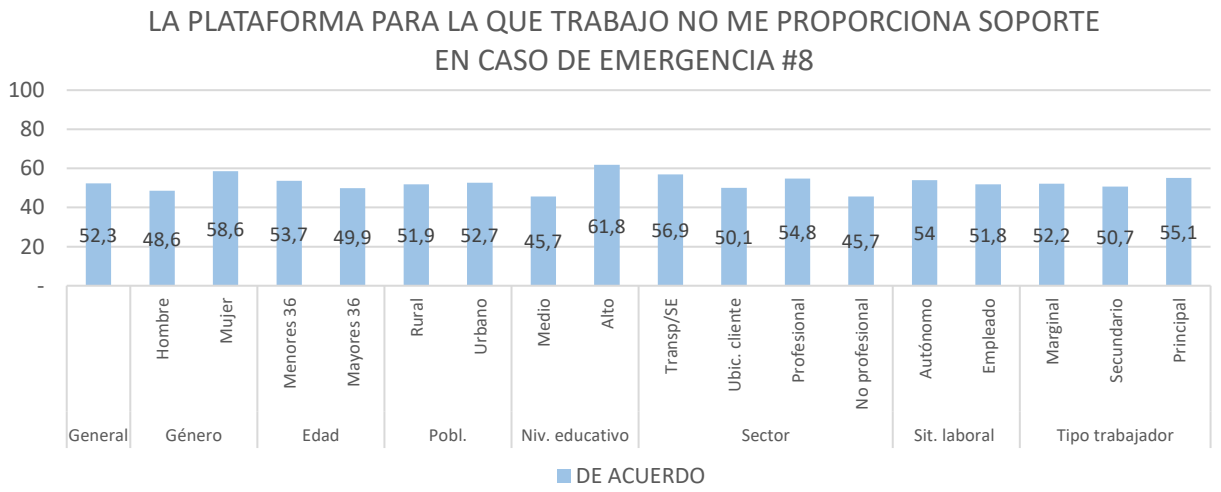
Otro aspecto que puede producirse en el trabajo en plataforma es el enrarecimiento o la dificultad de la relación con el cliente. El hecho de que un sistema digital (la plataforma) medie y de algún modo gestione, o intervenga en la relación trabajador/proveedor de un servicio y el cliente final del mismo, puede producir complicaciones en esa relación. De hecho, en nuestro estudio se obtiene que un 47,7% de estos trabajadores manifiestan acuerdo con este tipo de situaciones. También aquí el porcentaje del grupo con nivel de estudios alto es significativamente mayor (55,7%).

8.1.5 Apoyo de la plataforma en caso de emergencia

Una situación que requiere atención es la que se encuentran los trabajadores de plataforma cuando surge alguna emergencia (puede ser un accidente, la caída de la conexión, o condiciones que no permiten cumplir plazos). Hemos tratado de averiguar en qué medida las plataformas digitales proporcionan apoyo en esas situaciones.

La plataforma digital para la que trabajo no me proporciona soporte en caso de emergencia (R#8).

Los datos recogidos muestran que un 52,3% de los trabajadores de plataforma señalan la falta de apoyo de la plataforma en caso de emergencia. Este porcentaje es más elevado significativamente en el grupo de nivel de estudios alto que alcanza hasta un 61,8%



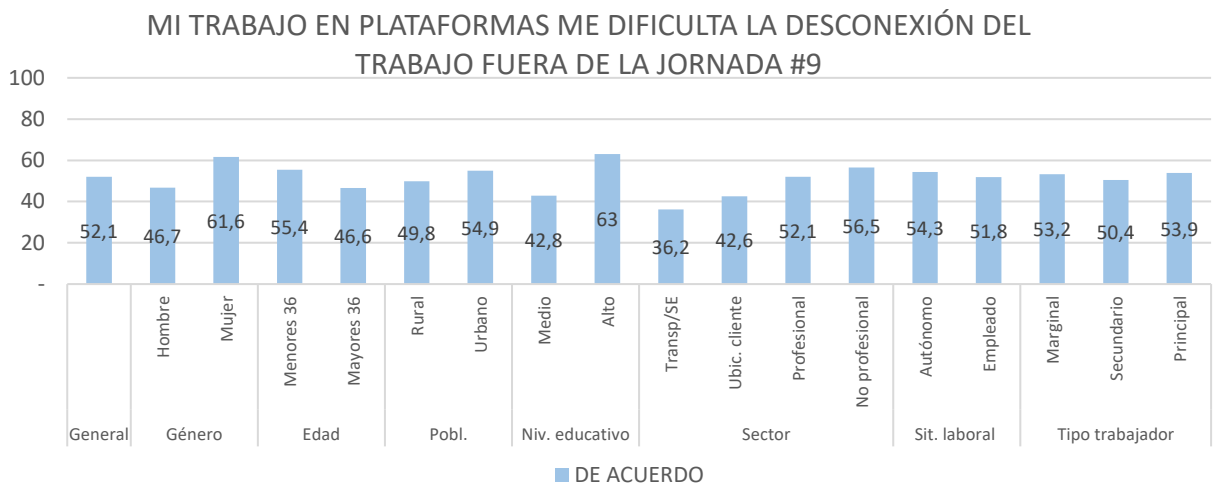
8.1.6 Problemas de desconexión

Finalmente hemos querido conocer también el grado en que el trabajo en plataforma requiere mantenerse conectado fuera de la jornada y si en ese tipo de trabajo está muy extendida o poco esa dificultad para la desconexión.

Me dificulta la desconexión del trabajo fuera de la jornada (R#9).

El 52,1% de los trabajadores de plataforma muestran claro acuerdo con el enunciado de la cuestión. Este tipo de trabajo requiere continuar conectado en muchos casos fuera de la jornada laboral. Este fenómeno es significativamente más frecuente entre las mujeres que entre los varones, y en los de nivel de estudios altos.

"Las mujeres y quienes tienen un nivel alto de estudios sufren más estrés por dificultades en la desconexión digital"."



8.1.7. Visión de síntesis.

	%	Género	Edad	Hábitat	Estudios	Sector	Sit. Laboral	Tipo activ.
5.15 Mi trabajo en plataforma digitales implica riesgos de situaciones de agresión.	58,1	mujeres						secundaria
5.22 Necesitaría más competencias digitales para un buen desempeño.	58,1	mujeres						
5.24 Me provoca una falta de contacto social con otras personas.	55,6				alto			
5.23 La constante evaluación de los clientes me genera preocupación.	54,4				alto			
5.19 Mi trabajo en plataformas plantea cambios en mis condiciones de trabajo sobre los que no puedo influir.	52.9	mujeres			alto			
5.25 La plataforma digital para la que trabajo no me proporciona soporte en caso de emergencia.	52,3				alto			
5.21 Me dificulta la desconexión del trabajo fuera de la jornada.	52,1	mujeres			alto			
5.18 Me supone un exceso de control externo sobre mi trabajo.	51,4							
5.20 Me dificulta o enrarece la relación con los clientes	47,7				alto			

5.26 Me genera problemas de salud como dolor de espalda, aumento de peso, depresión u otras.	45,2	mujeres						
5.16 Mi trabajo en plataforma digitales implica riesgos de situaciones de acoso sexual.	44,6				alto		empleados	
5.13 Mi trabajo en plataformas digitales implica riesgo de accidentes.	39,9						empleados	

En este estudio se ha hecho una amplia radiografía de los riesgos laborales, en especial los psicosociales. Los resultados muestran que los riesgos planteados tienen una prevalencia importante, en la percepción de los trabajadores de plataforma. El ranking que hemos planteado al principio de este apartado pone de manifiesto aspectos preocupantes, como el elevado porcentaje que indican la existencia de riesgos de agresión. También es importante constatar que la falta de competencias digitales puede dificultar y generar malestar en este tipo de trabajos y se debería apoyar con formación a los trabajadores que se plantean estos tipos de actividad laboral.

"La falta de competencias digitales debería atajarse mediante formación."

Los estresores de carácter social son importantes, tanto en la cuestión de la falta de relación y soledad como el trato con los clientes, en especial en el aspecto de la sobre-evaluación y las dificultades que introduce la tecnología en el desarrollo de una relación positiva y fluida con los clientes.

Además, el trabajo en plataformas genera toda una serie de situaciones que limitan o dificultan, en algunos casos eliminan el control que el trabajador quiere tener sobre el trabajo, en términos de las condiciones de trabajo o de desconexión fuera de la jornada laboral. Además, en un buen número de ocasiones no está previsto proporcionar apoyo de la plataforma en caso de emergencia laboral.

En los últimos lugares del ranking, pero con tasas elevadas se encuentran las cuestiones relacionadas con la integridad personal física de los trabajadores, con la excepción del riesgo de agresión, que muestra porcentajes muy elevados. Aquí nos referimos al riesgo de accidentes, al riesgo de acoso sexual y al riesgo problemas de salud.

Un último aspecto a resaltar es la tendencia claramente ascendente en la presencia de esos riesgos. Al comparar los datos obtenidos en esta edición del estudio con los obtenidos en el año anterior, para aquellos riesgos que allí consideramos se constata un incremento, prácticamente en todos los casos, en el porcentaje de acuerdo con la existencia de cada riesgo. Este hecho, requiere la atención sobre esta cuestión que, puede tener consecuencias, en especial si se va ampliando y expandiendo el trabajo en plataformas.

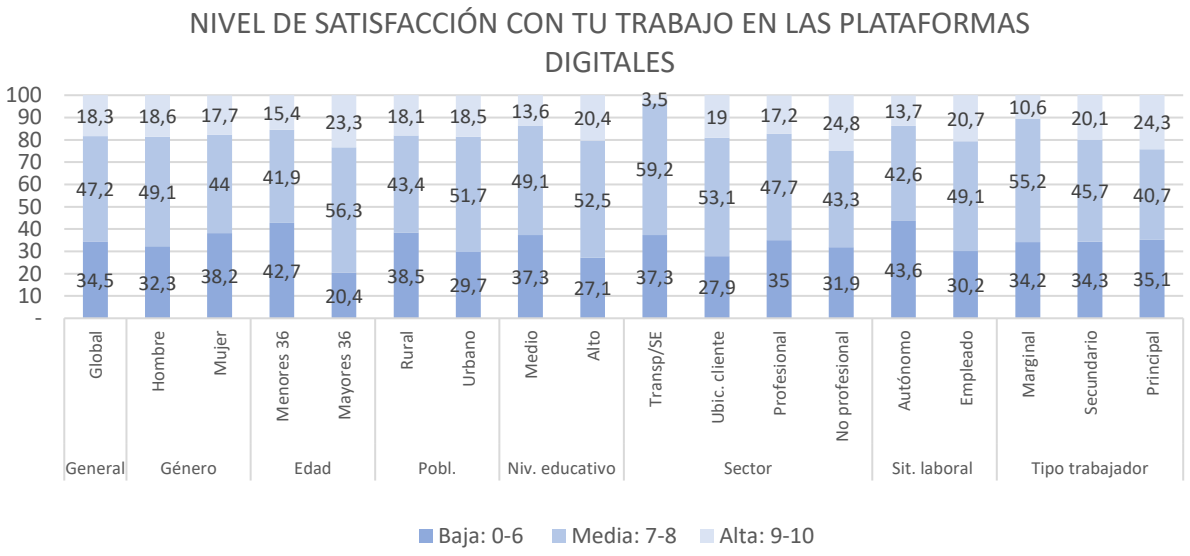
"Hay una tendencia en aumento respecto de los riesgos laborales o fuentes de estrés respecto del año pasado."

8.2 Satisfacción con el trabajo en plataformas

Otro aspecto importante del bienestar laboral es el grado de satisfacción que el trabajador experimenta en el mismo. A lo largo del estudio, hemos indagado el grado de satisfacción del trabajador de plataforma en aspectos específicos de su trabajo. Aquí buscamos obtener una valoración global de la satisfacción. Para ello hemos preguntado *¿Cuál dirías que es tu nivel de satisfacción con tu trabajo en las plataformas digitales?*

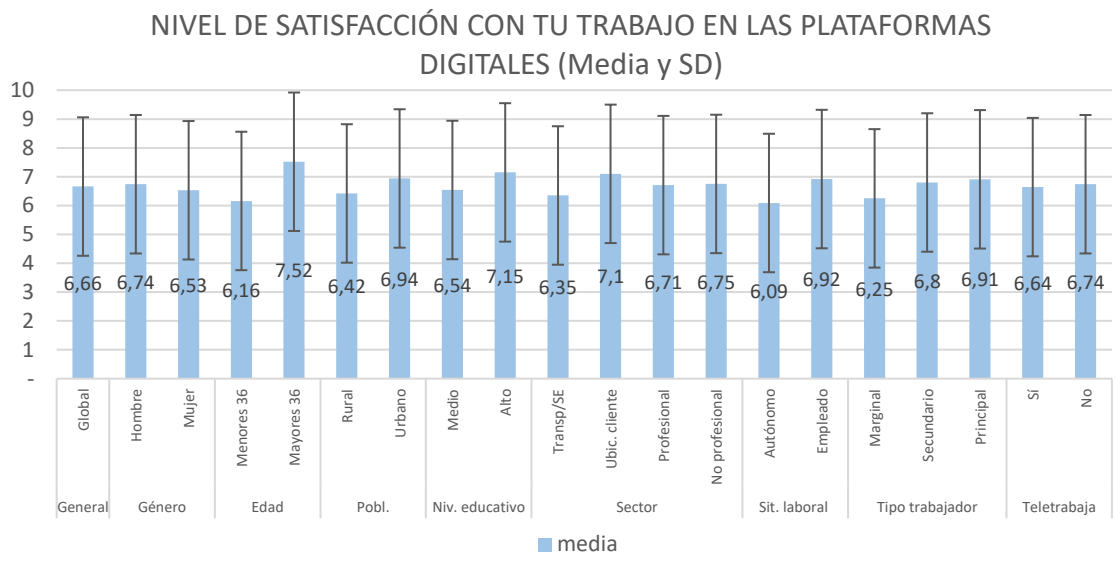
Hemos pedido su respuesta en una escala del 0 al 10 donde el 0 es que estás muy insatisfecho y el 10 que estás muy satisfecho, pudiendo utilizar puntuaciones intermedias para matizar tu valoración. Con el fin de tener mayor claridad en los resultados hemos agrupado en tres categorías las respuestas. Así entendemos que la satisfacción es alta cuando han respondido con una puntuación de 9 o 10. Consideramos una satisfacción media si las puntuaciones están entre 7 y 8 y la satisfacción es considerada baja cuando las puntuaciones de respuesta son entre 0 y 6.

Como se constata en la gráfica la satisfacción es baja para algo más de un tercio de los trabajadores, un 47,2% expresan una satisfacción media y casi un 20% una satisfacción alta.

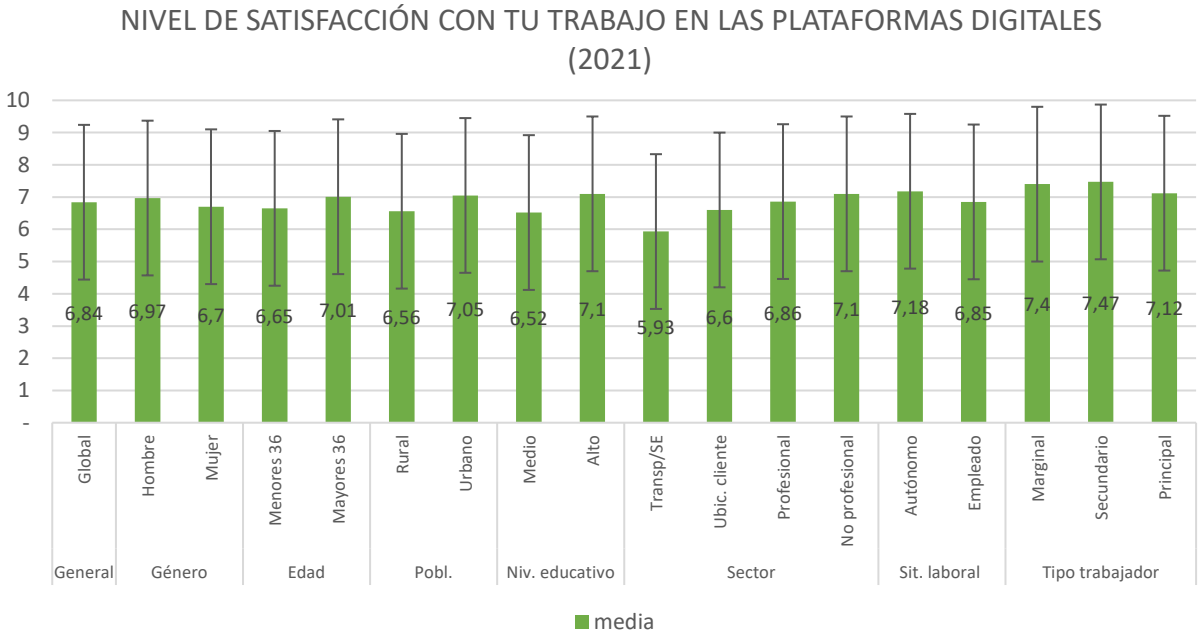


> ***"Los jóvenes se encuentran menos satisfechos con su actividad en plataformas que los mayores de 36 años."***

Si calculamos el valor medio en la escala para el conjunto de los trabajadores de plataforma el valor obtenido es de 6,66. El análisis por grupos, arroja diferencias significativas en función de la edad, siendo las personas mayores de 36 años los más satisfechos; también lo están quienes trabajan en un hábitat urbano, los que tienen un nivel educativo alto y los que trabajan por cuenta ajena.



La comparación con los datos obtenidos en el año anterior, en las medias obtenidas muestra que ya entonces los más jóvenes presentaban niveles más bajos de satisfacción y también quienes trabajaban en el ámbito rural. Mientras que los de nivel educativo alto y los secundarios presentaban niveles más altos (ver gráfica).



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

9.1 Situación laboral previa al trabajo en plataformas, búsqueda de trabajo en plataformas y consecución del primer trabajo

La comprensión del trabajo en plataformas y la forma en que se produce el crecimiento en su implantación lleva a plantearse la cuestión sobre la forma en que las personas buscan y acceden a ese trabajo, el grado en que una vez introducidos se plantean permanecer en él con la intención de desarrollar la carrera en ese tipo de actividad laboral o más bien lo conciben como un escalón para conseguir un mejor empleo en el mercado laboral convencional. Para ello hemos indagado diversas cuestiones sobre la situación laboral actual, las preferencias y perspectivas de futuro sobre su trabajo en las plataformas y la valoración de los cambios que han experimentado desde que se incorporaron a este tipo de trabajo.

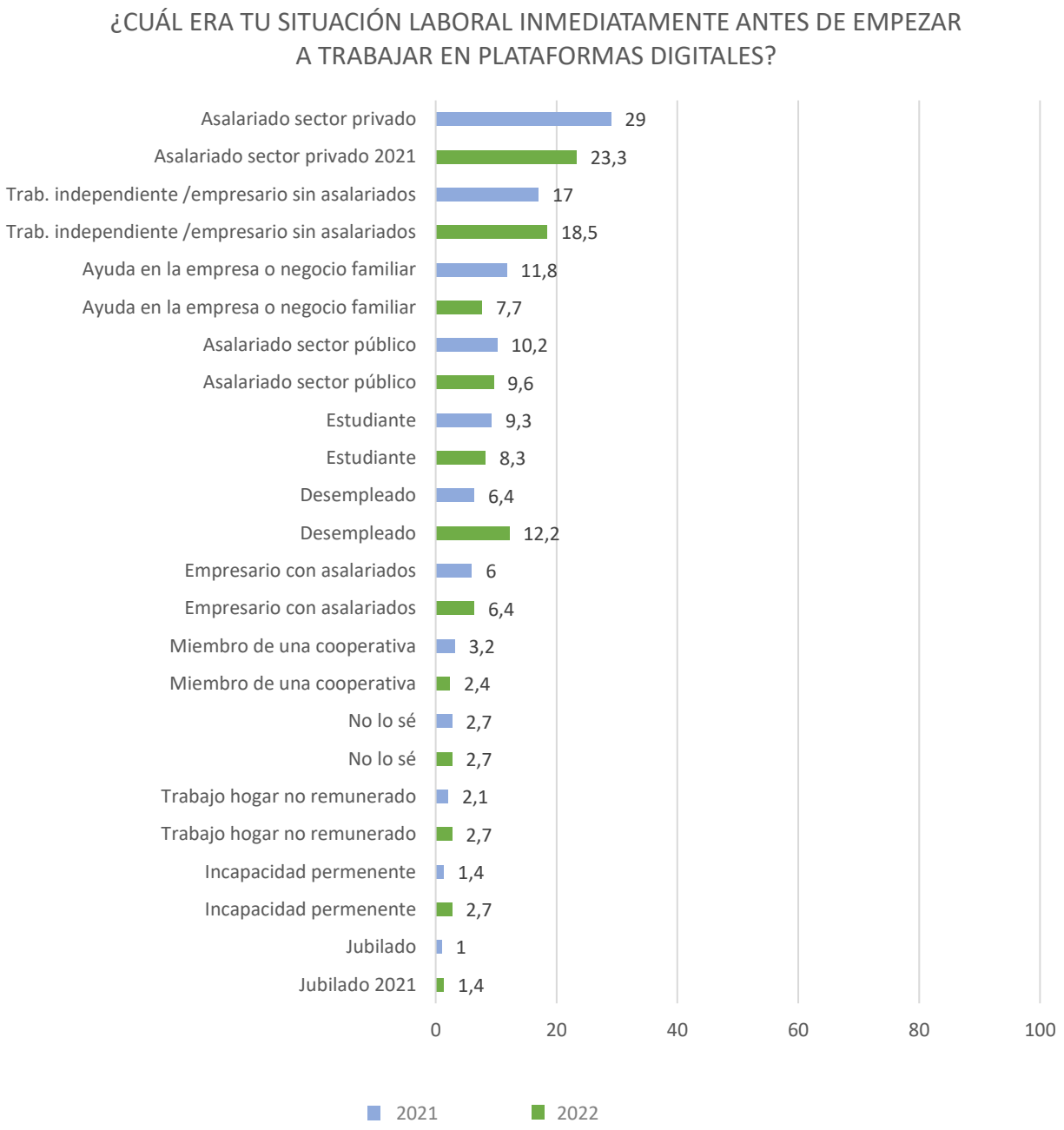
Habida cuenta del estadio de crecimiento en el que se encuentra este tipo de trabajos es importante conocer el grado en que puede ofrecer oportunidades de desarrollo de la carrera profesional en la modalidad laboral basada en estas tecnologías y formas de organizar el trabajo.

9.1.1 Situación laboral previa

Con el fin de conocer el contexto laboral previo a que la persona encuestada iniciara su trabajo en las plataformas hemos preguntado por la ***situación laboral inmediatamente anterior al comienzo de su trabajo en plataformas***. Los resultados se pueden observar en la gráfica.

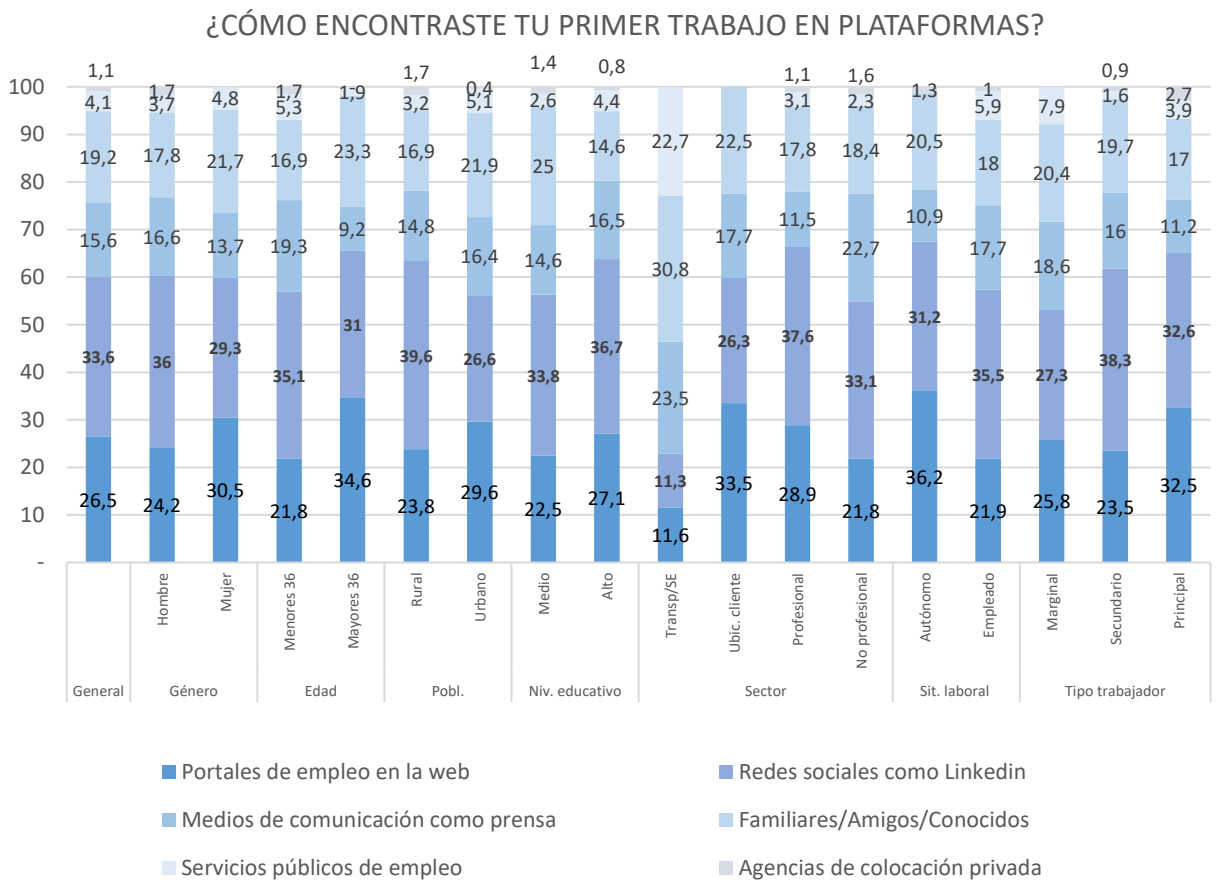
Predominan los asalariados del sector privado, con un 29%, más de un 5% por encima del año anterior. Le siguen los que ha sido autónomos (17%), (un punto y medio menos que el año anterior) y quienes ayudan en empresa o negocio familiar que ha crecido desde un 7,7% del año pasado a un 11,8% en el actual. Provienen del sector público ahora el 10,2%, cifra ligeramente superior a la del año anterior. Son estudiantes el 9,3%, un 1% más que el año anterior. Se constata por lo tanto una variedad importante de procedencia ocupacional.

> ***"Hay una variedad importante de procedencia ocupacional."***



9.1.2 Búsqueda inicial y primer acceso al empleo en plataformas

En cuanto a la **vía más habitual por la que los trabajadores de plataformas acceden a esta modalidad de trabajo**, los encuestados nos han proporcionado información sobre cómo encontraron su primer trabajo en plataformas: las alternativas ofrecidas contemplan vías formales a través de servicios de intermediación (Servicios públicos de empleo; Agencias de colocación privada), portales de empleo en la web, medios de comunicación como prensa, etc., o redes sociales como LinkedIn, o vías más informales como familiares, amigos o conocidos.



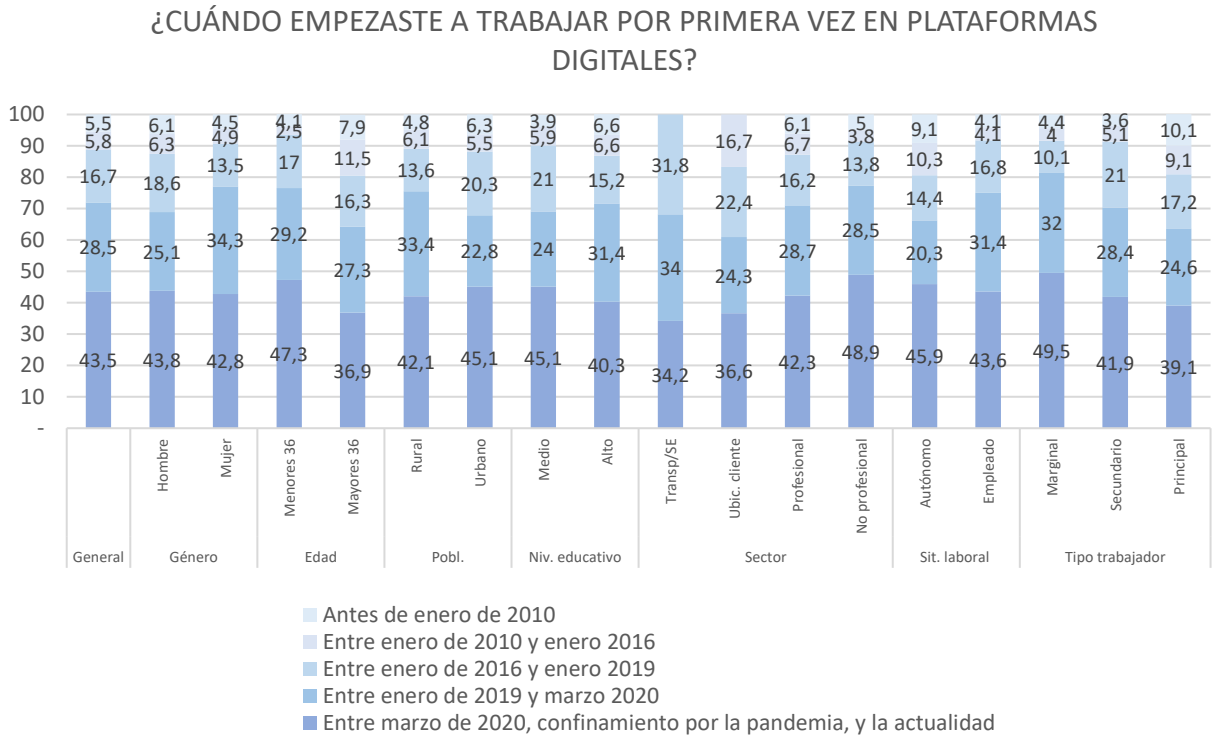
Los resultados muestran el siguiente orden en función de la frecuencia con que se encuentra el empleo por cada tipo de medios. En primer lugar, redes sociales como LinkedIn, (33,6%, fuerte incremento sobre el 13,7% del año anterior), le sigue los portales de empleo con un 26,5% (fuerte caída si se compara con año anterior: 38,7%) y después los familiares, amigos y conocidos (19,2%, descendiendo desde el 25,5%) y los medios de comunicación en prensa (15,6%, que suben ligeramente desde el 13,9%), Son un 4,1% los que acuden a los servicios públicos de empleo (algo menos que en el año anterior, 6,8% y mucho menor los que acuden a agencias de colocación privadas (1,1%).

> ***"El uso de las redes sociales se ha incrementado notoriamente para acceder a este tipo de empleo."***

El uso eficaz de estos diferentes medios difiere en función de varios criterios de agrupación. En función de la edad, los mayores de 36 años utilizan con mayor frecuencia significativamente los portales de empleo en la web mientras que hacen un menor uso de los medios de comunicación como la prensa. Los que habitan en el medio rural presentan un mayor uso de LinkedIn que los que lo hacen en hábitats urbanos. Los que tienen nivel de estudios alto usan en menor medida las fuentes familiares. Según el tipo de ocupación los profesionales utilizan significativamente menos los medios de comunicación como la prensa, mientras que los no profesionales los usan significativamente por encima de la media. Los autónomos usan significadamente más que los empleados los portales de empleo, y los que estaban empleados son los únicos que han utilizado los servicios públicos de empleo para encontrar este trabajo.

9.1.3 Acceso al trabajo en plataformas: año de inicio

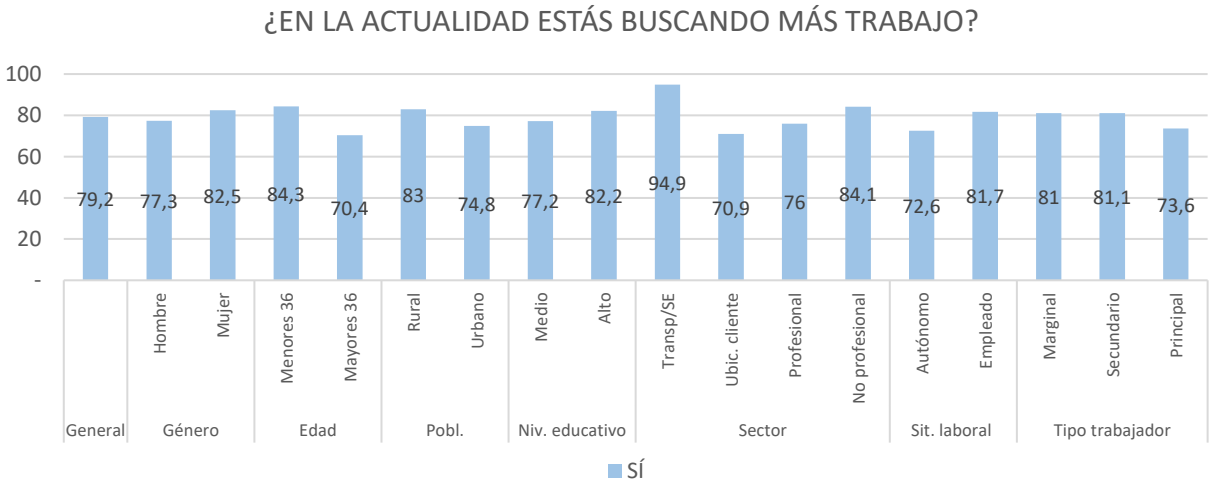
Otra cuestión de interés para comprender de forma más adecuada la entrada y, en cierta medida la persistencia, en el trabajo de plataformas es la consideración del ***año de inicio en ese tipo de trabajo.***



Casi la mitad (43,5%) de este tipo de trabajadores empezó a trabajar después del inicio de la pandemia, esta cifra representa un fuerte incremento porcentual respecto de la obtenida hace un año aproximadamente (29,2%), otro 45% aproximadamente lo han hecho desde 2016 (cifra que lógicamente es mayor que la obtenida el año pasado 53,5%). En cuanto a las diferencias significativas por grupos, tanto los que trabajan en el ámbito urbano y los autónomos han iniciado en menor medida su trabajo en el periodo inmediatamente anterior a la pandemia, concentrándose algo más en el periodo post-pandemia.

> ***"Casi la mitad empezó a trabajar en plataformas tras el inicio de la pandemia."***

9.2 Búsqueda de empleo en la actualidad

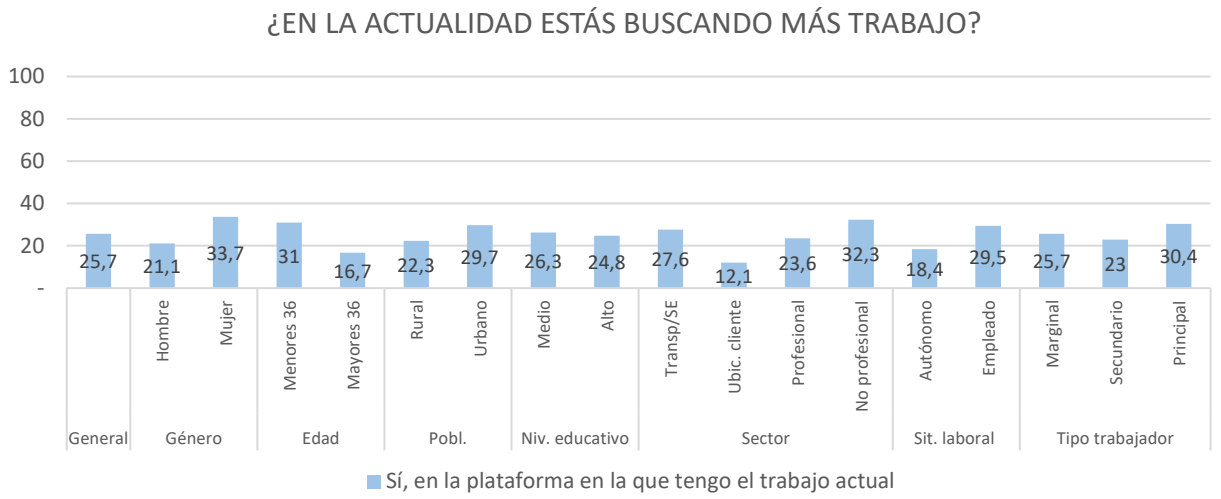


9.2.1 Ámbitos de la búsqueda de empleo en la actualidad

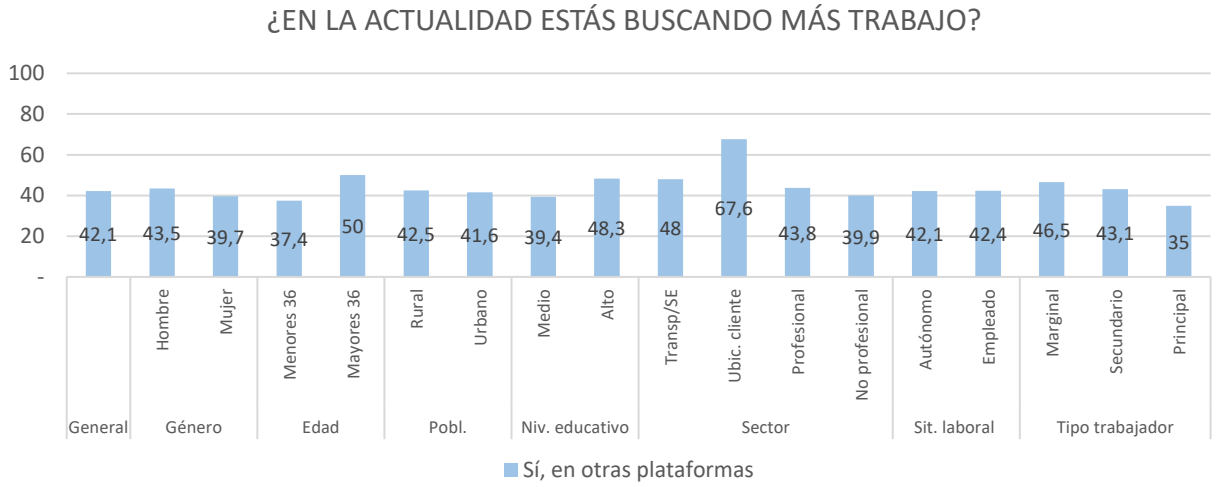
Con el fin de clarificar algo más las actividades de búsqueda de empleo de los trabajadores en plataformas hemos querido averiguar si esa búsqueda de empleo se limitaba al trabajo de plataformas o se focalizaba más en trabajos fuera de las plataformas. Les hemos planteado esta cuestión ofreciéndoles las siguientes opciones de respuesta: 1. Sí, en la plataforma en la que tengo el trabajo actual, 2. Sí, en otras plataformas, 3. Sí, fuera de las plataformas, 4. No. En la gráfica presentamos la distribución de quienes responden afirmativamente (buscando trabajo de una u otra manera y tanto en plataformas como fuera de plataformas), y el resto son los que indican que no están buscando.

En términos globales hay prácticamente un 80% de trabajadores de plataformas que están buscando empleo en la actualidad, aun cuando ya están trabajando en alguna medida en plataforma (en el año anterior la cifra era del 73,6%). Buscan en mayor medida los menores de 36 años, los de nivel de estudios alto y los empleados por cuenta ajena.

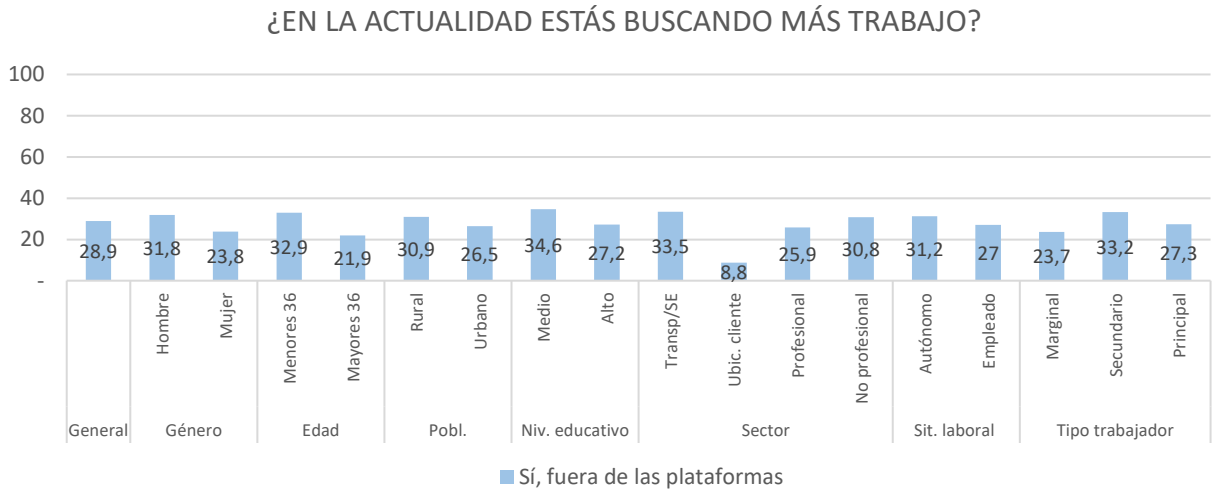
Las desagregaciones de los diferentes tipos de búsqueda se ofrecen en las siguientes gráficas.



Buscan más trabajo, en términos globales, en la plataforma que ya trabajan el uno de cada cuatro (porcentaje similar al del año anterior, 25,9%). Se concentra en mayor medida este tipo de búsqueda en los siguientes grupos: las mujeres, los menores de 36 años y los que trabajan por cuenta ajena.



Son más de un 40% los trabajadores que buscan trabajo en otras plataformas (40,1% en el año anterior). Esto ocurren todavía en mayor porcentaje en mayores de 36 años y en el nivel educativo alto. Las diferencias en función del sector no alcanzan nivel de significación por el escaso número de casos incluidos en esa categoría.



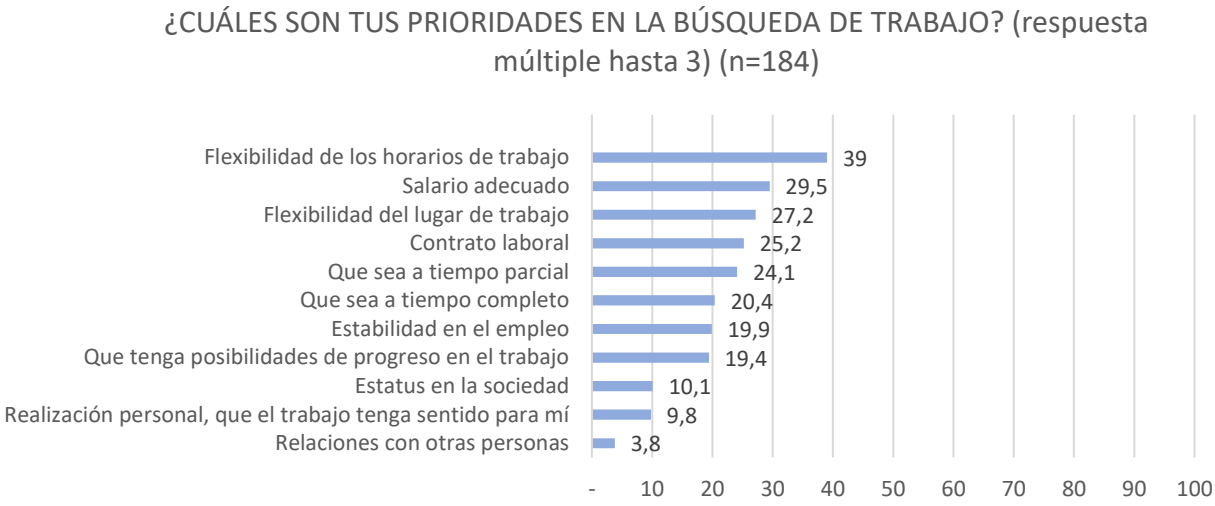
El porcentaje de trabajadores de plataforma que globalmente está buscando trabajo fuera de las plataformas es en términos globales de un 29% (23,4% en el año anterior). Por grupos ese porcentaje es significativamente menor en los trabajadores de más de 36 años, no detectándose más diferencias significativas.

Los datos en su conjunto muestran que entre estos trabajadores un gran número busca trabajo aun cuando están trabajando en plataforma, y lo hacen con frecuencia para ampliar el trabajo. Además, la mayor parte de los que buscan (más de dos tercios) lo hacen en otras plataformas (más de un 40%) o en la misma plataforma (en torno al 25%). Por grupos, se muestra que la gente de más edad o más estudios tienden a buscar más trabajo en otras plataformas.

9.2.2 Prioridades en la búsqueda actual de empleo

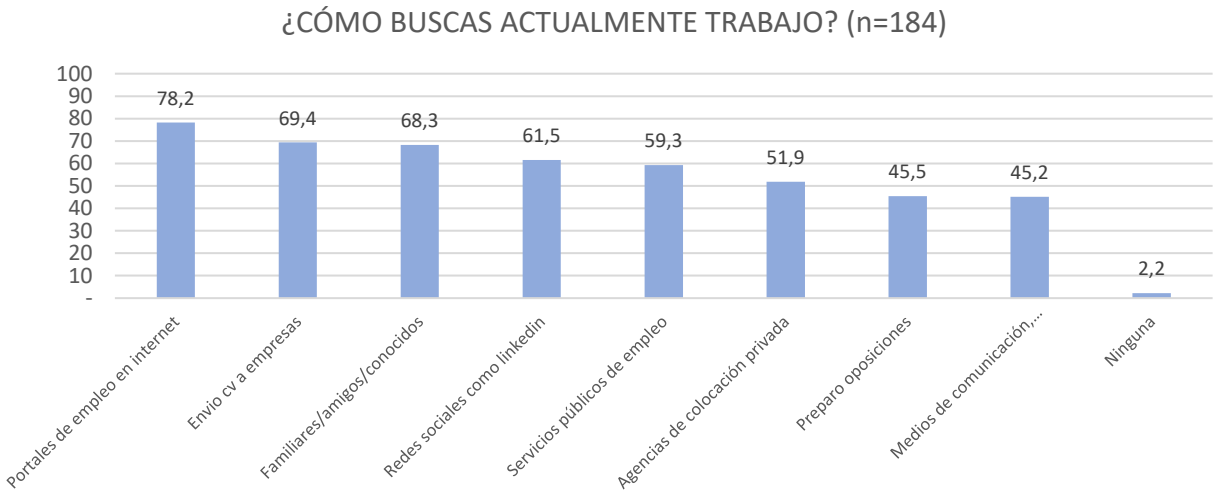
También hemos planteado el análisis de las ***prioridades de los trabajadores de plataformas en su búsqueda actual de empleo***. Para ello, hemos ofrecido once opciones con diferentes características relevantes y hemos solicitado que seleccionen las prioritarias. Las características presentadas tienen que ver con la relación con el empleador (contrato, estabilidad y dedicación), la flexibilidad (en lugar y horario), la compensación, los aspectos sociales (relaciones y el estatus) y las oportunidades de progreso. Hemos ofrecido también una respuesta abierta para identificar otras posibles prioridades no contempladas en las alternativas ofrecidas.

Teniendo en cuenta la posibilidad de respuesta múltiple hemos computado el porcentaje de encuestados que han elegido cada una de las opciones. Los resultados se ofrecen en la siguiente tabla. También presentamos la tabla obtenida en el estudio de hace un año para facilitar la comparación que nos indica el grado de cambio, en el orden del ranking. La flexibilidad temporal y espacial junto con el salario y disponer de contrato son los cuatro que se sitúan en los primeros lugares, de forma similar al orden del año anterior.



9.2.3 Métodos y fuentes en la búsqueda actual de empleo

Junto a las prioridades en la búsqueda de empleo resulta de interés indagar sobre los métodos y estrategias de búsqueda para ello hemos preguntado sobre las *fuentes y formas en que busca actualmente trabajo*.



El método utilizado con mayor frecuencia es el de los portales de empleo en internet, repitiéndose el primer lugar del ranking del año anterior (80,3%). Le siguen dos métodos más "tradicionales" enviar CV a empresas, y buscar a través de familiares, amigos y conocidos, que se alternan en el orden con respecto al año anterior (ambos en torno al 70%). Le siguen el uso de las redes sociales con un 61% (año anterior 66,4%) y casi un 60% utiliza los servicios públicos de empleo, mejorando el porcentaje del año anterior, un 52%. También son bastante frecuentes la preparación de oposiciones y los medios de comunicación social (37,8% y 47,2% respectivamente).

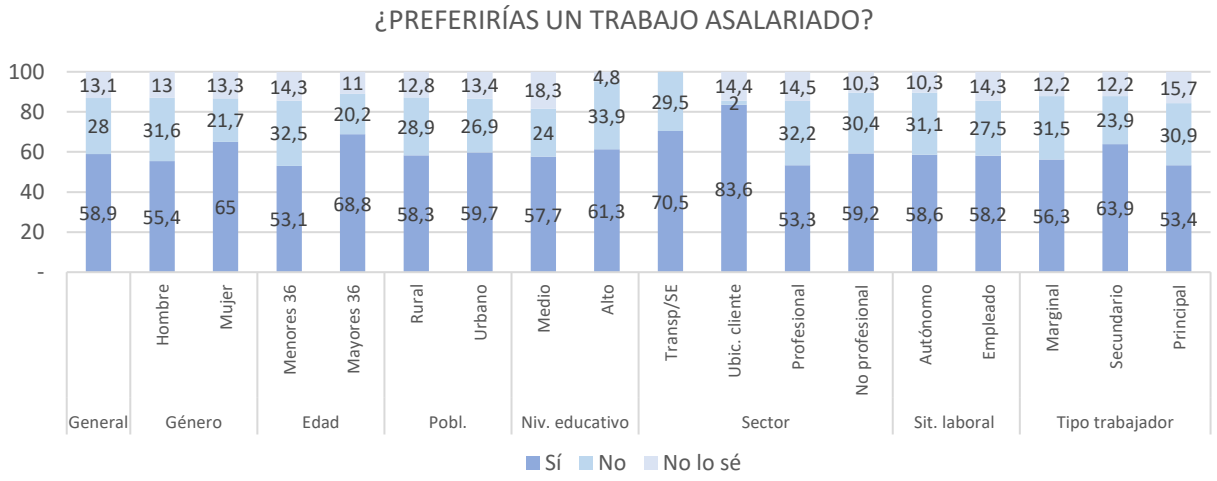
"Los portales de empleo son la forma más frecuente de búsqueda de empleo entre los trabajadores de plataformas."

9.3 Preferencias y perspectivas de futuro sobre el trabajo en plataformas

Una cuestión de interés para comprender adecuadamente el fenómeno del trabajo en plataformas tiene que ver con las preferencias de quienes lo desempeñan.

9.3.1 Preferencia de trabajo en plataforma vs. de trabajo asalariado

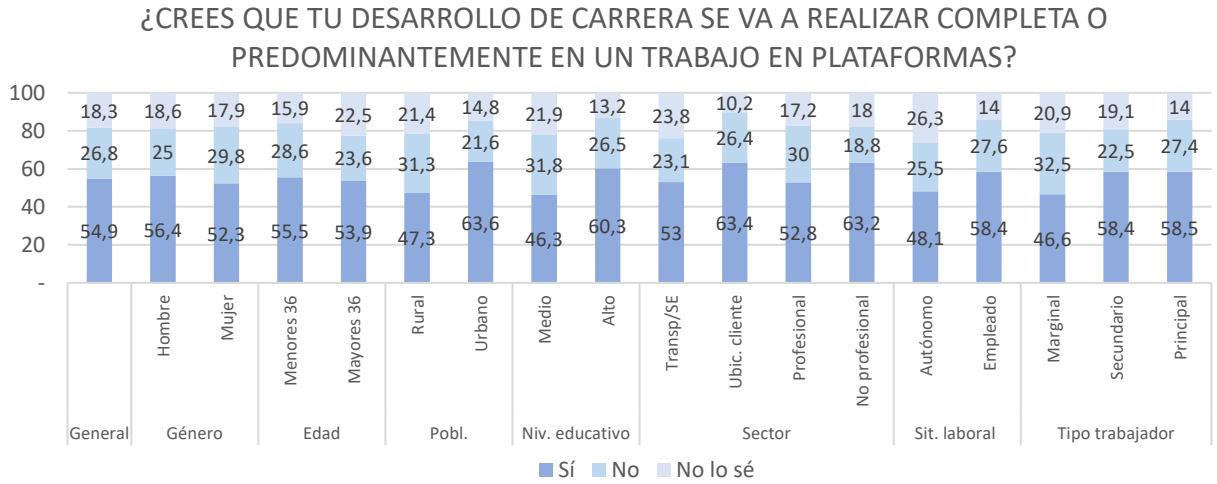
Es muy diferente si ese trabajo se realiza porque se prefiere a otros tipos de trabajo que si se hace porque no hay otra alternativa (el trabajo convencional) que es la que en realidad se prefiere. Para clarificar este aspecto, *hemos planteado a estos trabajadores si prefieren un trabajo asalariado.*



Son casi un 60% quienes prefieren un trabajo asalariado. Por grupos esta preferencia se concentra en mayor media en los mayores de 36 años.

9.3.2 Perspectivas en su carrera del trabajo en plataformas

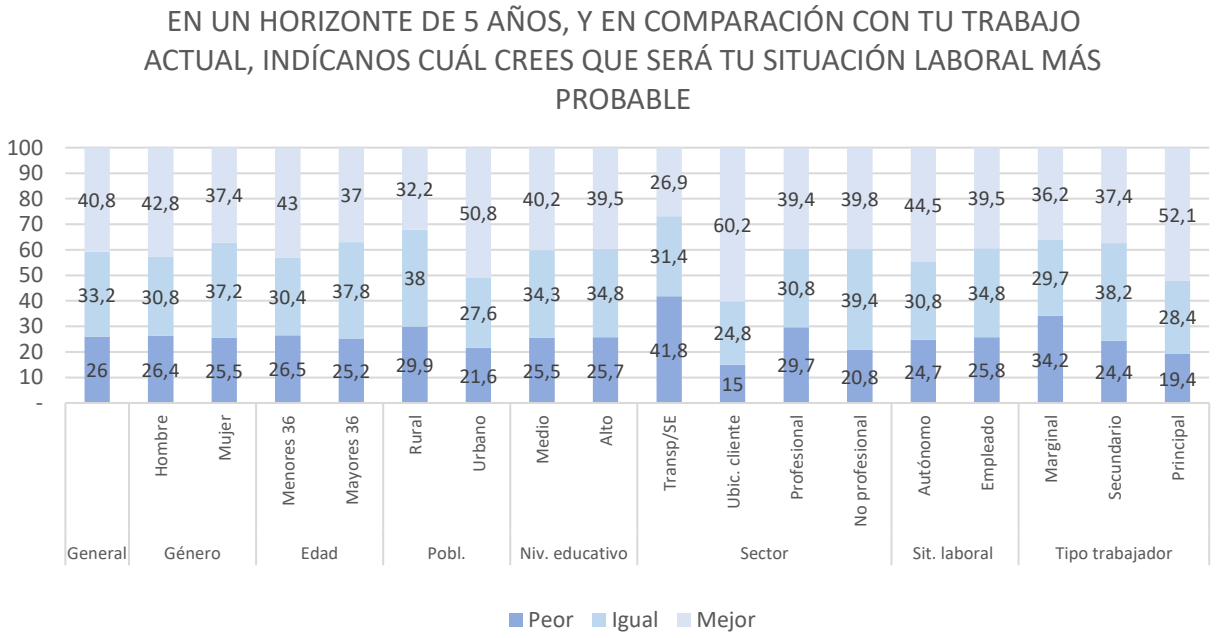
Una información complementaria a la anterior es la que se ha obtenido de los encuestados sobre sus previsiones o estimaciones respecto del futuro de su carrera. En concreto les hemos preguntado si *creen que su desarrollo de carrera se va a realizar completa o predominantemente en un trabajo de plataforma.*



Casi un 55% responde afirmativamente a esta pregunta, lo que supone un incremento de 16 puntos porcentuales. Consiguientemente se han reducido tanto la opción que indica que su desarrollo de carrera no se realizará predominantemente en el trabajo en plataforma (1 de cada cuatro elige esta opción, lo que supone una caída de más de un diez por cien), y también se ha reducido la opción de los que no lo saben en un 7%. La situación actual muestra diferencias por grupos. Así, se concentran más en el hábitat urbano y entre los que tienen estudios superiores.

9.3.3 Estimación de la situación laboral en un horizonte de cinco años

Junto a esta cuestión hay otras que nos permite identificar las expectativas de los trabajadores de plataformas en relación con su futuro profesional. En concreto hemos preguntado si ***en un horizonte de 5 años, y en comparación con su trabajo actual, cuál cree que será su situación laboral más probable.*** Las alternativas de respuesta van de 1. ‘Mucho peor que la actual’ a 5. ‘Mucho mejor que la actual’. Para obtener mayor claridad en los resultados hemos agrupado las alternativas 1 y 2 (mucho o algo peor que la actual) y las 4 y 5 (algo o mucho mejor que lo actual).



> ***“Un cuarto de los encuestados creen que su situación empeorará.”***

En términos generales aproximadamente uno de cada cuatro (26%) encuestados estima que la situación será peor que la actual, un tercio indica que será aproximadamente igual que ahora y el restante 40% estima que será mejor que la actual. Estas cifras son muy parecidas a las de hace un año y las agrupaciones en función de las variables diferenciadoras indican que, en la presente edición, la visión optimista se concentra entre los del hábitat urbano y los que trabajan con dedicación principal en las plataformas. Por otra parte, la visión pesimista o de estabilidad es más frecuente entre los que trabajan en un ámbito rural y entre los que el trabajo en plataformas de forma marginal.

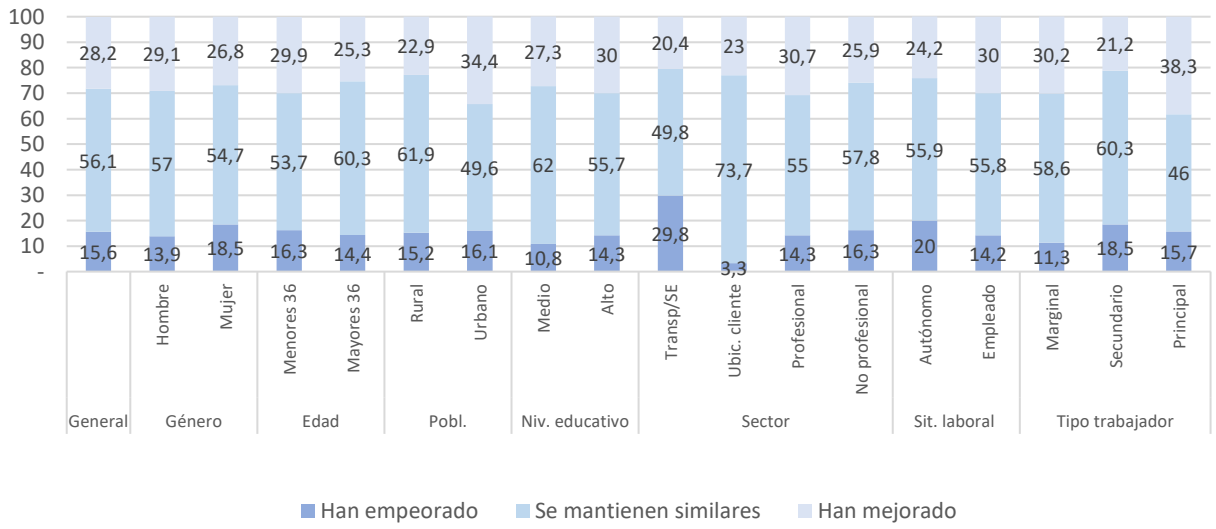
9.4 Cambios derivados de la transición al trabajo en plataformas

9.4.1 Cambios en los ingresos

Resulta de interés conocer si desde que los trabajadores en plataforma iniciaron ese tipo de actividad, sus ingresos, comparados con los que obtenía antes de trabajar en la plataforma, se mantienen igual o han cambiado (a más o a menos). Los datos muestran que más de la mitad de los trabajadores (56,1%) no han experimentado cambios (el año anterior ese porcentaje fue del 60,5%). Entre los que sí han experimentado cambios, predominan los que han mejorado (28,2%; año pasado 27,3%) sobre los que han empeorado (15,6%; año anterior 12,2%).

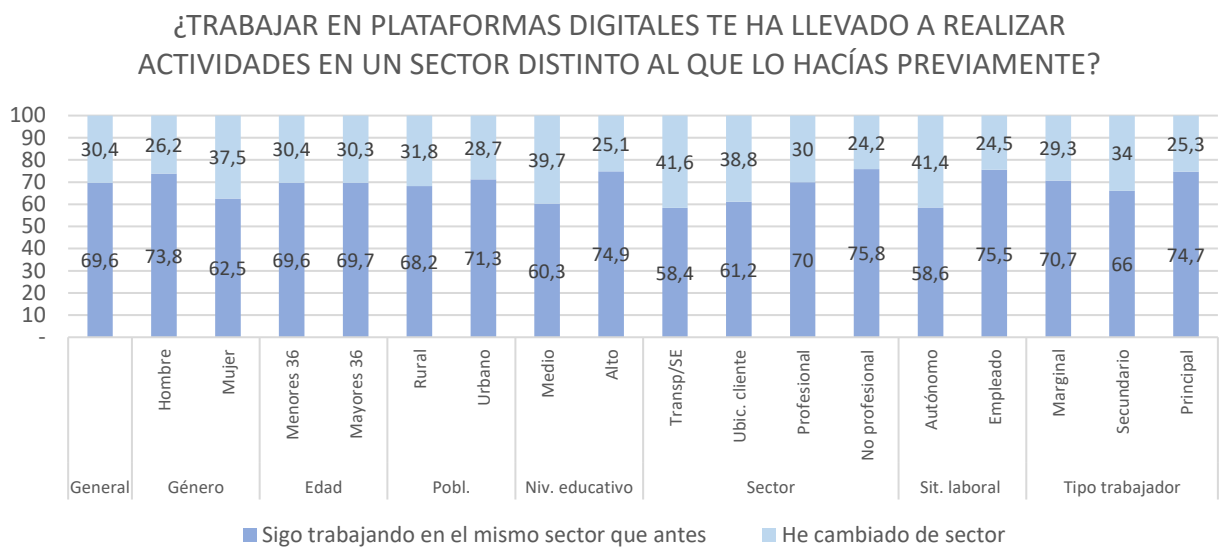
En el análisis por grupos los que trabajan en un hábitat urbano indican en mayor proporción una mejora y también lo hacen quienes tienen el trabajo en plataforma como ocupación principal.

DESDE QUE INICIASTE EL TRABAJO EN LA PLATAFORMA, Y COMPARÁNDOLO CON LA SITUACIÓN PREVIA, TUS INGRESOS



9.4.2 Cambios de sector en el que desarrollan la actividad

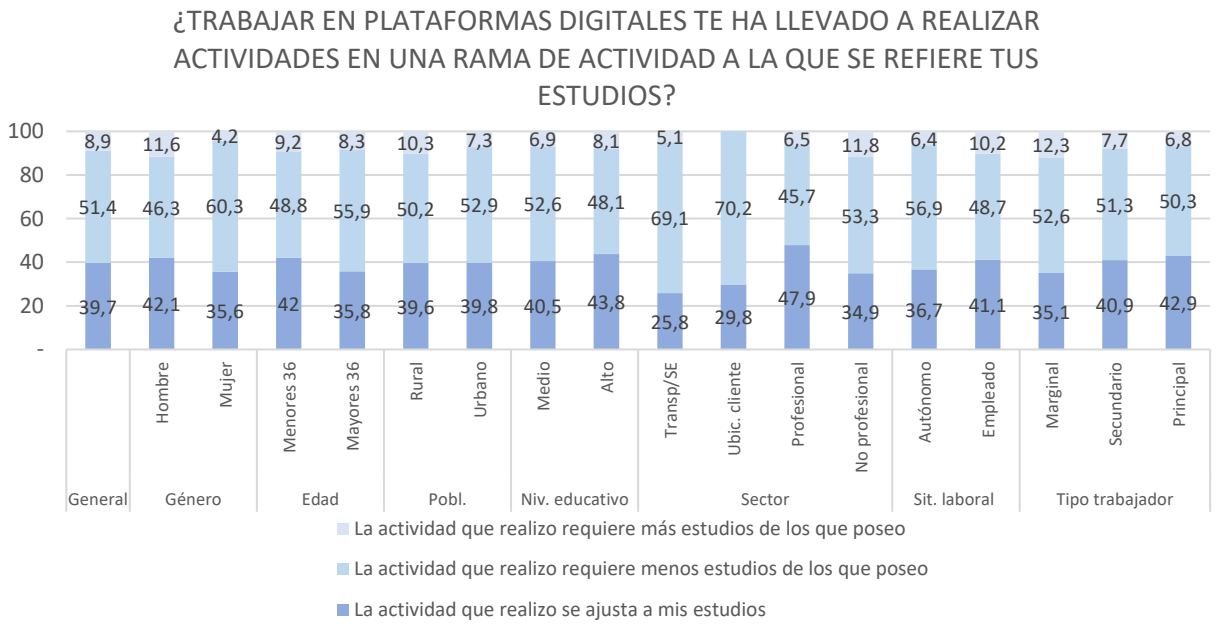
Hemos clarificado *si las nuevas actividades de la plataforma se mantienen en el mismo sector que antes o si ha cambiado de sector*. Un 30% de los encuestados ha cambiado de sector, y apenas hay cambios en esta cuestión respecto de los resultados del año anterior. Los cambios se concentran significativamente en las mujeres, los que han realizado estudios medios (en comparación con los de estudios altos) y los trabajadores autónomos.



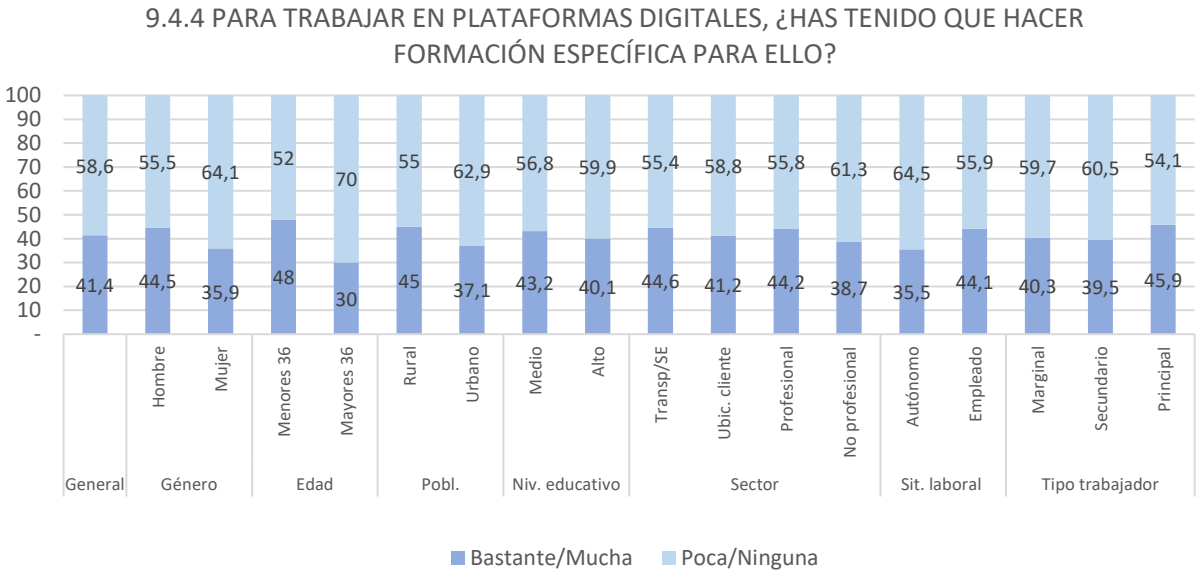
9.4.3 Ajuste del trabajo que desempeña en la plataforma con los estudios realizados

Resulta de interés identificar *si las nuevas actividades de la plataforma son consonantes y se ajustan a los estudios realizados por la persona encuestada*. Si ello fuera así, la nueva actividad laboral potenciaría el ajuste entre estudios y trabajo. Los resultados muestran que en torno a un 40% de los encuestados indican que se ajusta (el año anterior este porcentaje era del 59.9%). Ahora bien, hay que tener en cuenta que, en la encuesta de este año, hemos ofrecido como alternativa cada una de las direcciones del desajuste para conocer mejor el sentido del mismo. Así, hay un 51,4% que indica que su trabajo requiere menos estudios de los que posee el encuestado mientras que un 8,9% tiene un trabajo que requiere más nivel de estudios del que tiene el encuestado. Por tanto, la sobrecualificación se ha incrementado frente a las tasas de trabajos con cualificación adecuada. Esa sobrecualificación es significativamente más frecuente en las mujeres y en el sector de los trabajadores no profesionales.

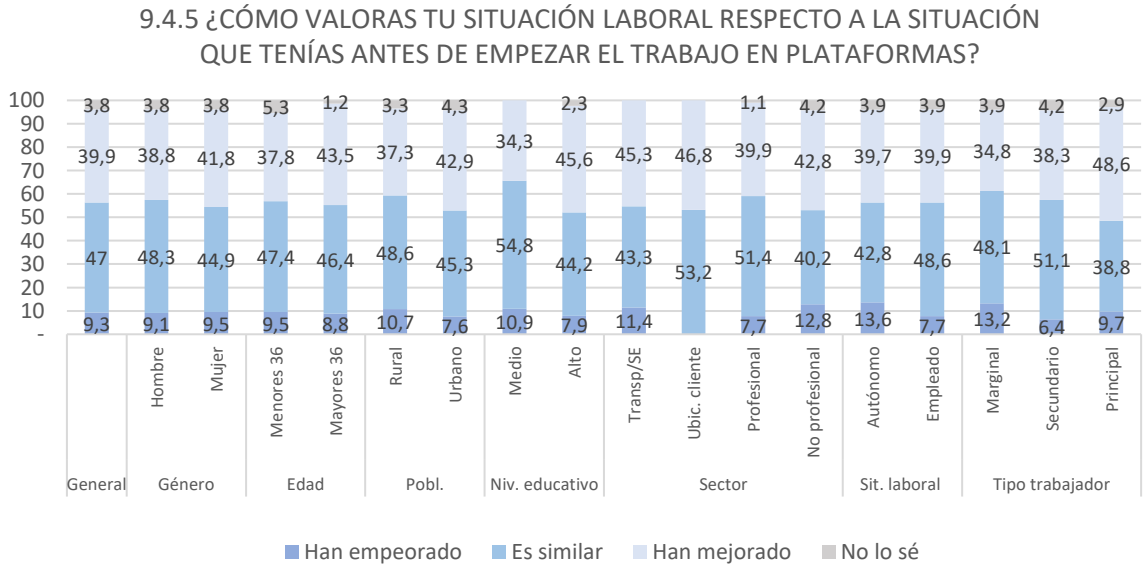
> ***"Más de la mitad considera que está sobrecualificada para su actividad."***



Otra aproximación para determinar el grado de desajuste entre el trabajo que se realiza en la plataforma y la preparación que el trabajador tenía para ello, es indagar sobre la necesidad de formación. Los datos muestran a este respecto que el 41,4% ha tenido que hacer bastante o mucha formación para trabajar en plataformas (el año anterior ese porcentaje alcanzó el 40,6%, lo que muestra que apenas ha habido variación en este aspecto). Atendiendo a las diferencias entre subgrupos según las variables de cruce analizadas, los menores de 36 años presentan tasas más elevadas de realización de formación. Las otras diferencias encontradas no alcanzan los niveles de significación convencionales.



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



Con el fin de determinar este aspecto hemos planteado la siguiente cuestión: *¿Cómo valorarías tu situación laboral actual respecto a la que tenías antes de empezar el trabajo en plataformas?* Lógicamente, las diferencias no pueden atribuirse en su totalidad a la incorporación del trabajo en

plataformas, pero ofrece una cierta indicación que complementa las valoraciones anteriores sobre esta cuestión. Un 9,3% declara que ha empeorado (el año pasado el porcentaje obtenido fue del 10,2%). Para un 47% no ha habido cambios (el año anterior un 47,3%). Un 39,9% declara que ha mejorado (el año anterior un 38,8%) y el resto 3,8% (año anterior 3,7%) no sabe valorar ese cambio en este aspecto. Las diferencias por grupos solo alcanzan el valor estándar de significación en la variable nivel de estudios, siendo los de nivel de estudios alto quienes presentan una tasa significativamente más elevada de trabajadores que indican que ha mejorado la situación laboral.

"Menos del 10% considera que su situación ha empeorado respecto a antes de iniciar su actividad en plataformas."

10. CONCLUSIONES

El presente estudio tiene como objeto la cuantificación del número de personas que trabajan en plataformas digitales en la Comunidad Valenciana, analizar su perfil y sus condiciones de trabajo con objeto de entender este fenómeno del mercado de trabajo y comparar los datos obtenidos con los del año 2021. También se pretende fijar recomendaciones para que los organismos públicos y los diferentes grupos de interés puedan enfrentarse mejor a los retos que el trabajo en plataformas plantea. Para ello se ha realizado una encuesta a 2026 personas de la Comunitat Valenciana entre el 9 y el 28 de junio de 2022.

10.1 Cuantificación

- Respecto del 2021, ha habido un incremento de un 10,6% de los trabajadores y trabajadoras a través de plataformas en la Comunitat Valenciana, representando en la actualidad un 13.28% de las personas en edad de trabajar, lo que supone aproximadamente que unas 462.376 personas en nuestro territorio realizando algún tipo de actividad productivas a través de plataformas. Estos datos son similares a los obtenidos por la encuesta COLEEM II (2018) para Europa, aunque difieren de los obtenidos para España, siendo probable que tal diferencia se enmarque no tanto en la distancia temporal respecto de ambas encuestas, pues se ha constatado un aumento constante de los trabajadores en plataformas en la Comunitat Valenciana desde 2019, sino como ya se dijo en el estudio del año pasado, tal diferencia se deba a la sobrerrepresentación de las grandes urbes como Madrid y Barcelona para los datos a nivel estatal.
- Por otra parte, los datos desprenden que no sólo ha crecido el número de trabajadores, sino que también lo ha hecho la intensidad del trabajo a través de plataformas, así pues, el número de horas a la semana dedicadas y la importancia del trabajo a través de plataformas en atención a la proporción de ingresos que representa se han incrementado notablemente.
- Hay una tendencia que se ha visto claramente favorecida por los efectos de la pandemia de COVID-19. Más de dos de cada cinco trabajadores actuales a través de plataformas comenzaron esta situación a partir de marzo de 2020.

10.2 Perfil de la persona trabajadora en plataformas digitales

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

cualificados/profesionales y desarrolla su actividad en plataformas de forma complementaria a otra actividad principal.

10.2.1 Género

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

10.2.2 Eje Rural-Urbano

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

10.2.3 Origen de las personas trabajadoras en plataformas

- En su inmensa mayoría, los trabajadores de plataformas en la Comunitat Valenciana son de origen español, solamente un 12,8% tienen un origen extranjero. Un 1,3% menos respecto del año anterior (14,1%), lo que supone un decrecimiento de este grupo del 10,16% aproximadamente. En relación con el porcentaje de trabajadores extranjeros que no desarrollan su actividad mediante plataformas (9,02%), este año observamos una menor, aunque persistente sobrerrepresentación de los extranjeros en el trabajo a través de plataformas.
- Este año un 11,6% de los encuestados (el año anterior fue el 14.1%) dice estar en una situación administrativa que les impide facturar. Atendiendo a esto, no parece que el trabajo a través de plataformas suponga un entorno favorable para trabajar en situación irregular más que otros sectores en nuestro país, donde la economía sumergida se calcula de media en más del 20% del PIB (IEE, abril 2021). Por tanto, la mayor afluencia, aunque no especialmente significativa, de extranjeros en el trabajo mediante plataformas se debe buscar, como ya se apuntó el año pasado, en una mayor “tolerancia” de los extranjeros a aceptar peores condiciones de trabajo o la mayor facilidad de encontrar trabajo a través de plataformas digitales cuando se carece de contactos o lazos en la comunidad –falta de ayuda de amigos o familiares para encontrar trabajo– y no tanto en un

ambiente más propenso que el resto del mercado laboral respecto de situaciones de irregularidad.

10.2.4 Personas a su cargo

Poniendo en relación los datos obtenidos el año anterior, sigue constatándose que las personas que trabajan en plataformas suelen tener al menos una persona a su cargo en mayor proporción que el resto de los trabajadores (el 67,2% frente al 53%), siendo notable el número de aquellos que tan sólo tienen una persona a su cargo, que ha aumentado considerablemente respecto del año anterior (el 37.2% frente al 23.1%). Esto, en relación con la edad de los trabajadores a través de plataformas, el número de personas por hogar, el nivel socioeconómico y la situación de matrimonio o de pareja de hecho nos aporta una imagen de parejas jóvenes con uno o, en menor medida, dos hijos y con ambos miembros aportando ingresos, algo que confirma la tendencia de alejarse del mito de ser un trabajo "mientras se está estudiando", "para sacar un dinero extra para caprichos" o solamente cuando se es joven sin cargas familiares.

10.2.5 Formación

Si bien este año la población con estudios de nivel alto sigue siendo superior entre los trabajadores a través de plataformas digitales respecto del resto de trabajadores y trabajadoras (el 47.7% frente al 41.6%), esta diferencia se ha reducido del 16% en 2021 al 6.1% en 2022. Esta reducción puede deberse a una simplificación de la barrera de entrada tecnológica, facilitando las propias plataformas su operatividad en un claro interés por permitir el acceso potencial a un mayor número de usuarios, abriendo oportunidades de trabajo a sectores menos formados. De todas formas, el porcentaje de trabajadores de plataformas digitales con estudios altos sigue siendo de forma relevante, aunque en menor medida, mayor que entre los que no forman parte de la economía digital, no pudiendo, al menos de momento, descartar el efecto de la llamada brecha tecnológica.

10.2.6 Sectores y tipo de trabajo

Continúa predominando este año el sector profesional entre la mayoría de los trabajadores y trabajadoras en plataformas (52.48%), y entre los tipos de trabajo realizados siguen destacando aquellos multimedia/creativos (18,4%), administrativo (15.4%) y de ventas online (10.6%). Por el contrario, respecto del año anterior destaca el hundimiento de los trabajos de traducción e interpretación, que pasan de un 15.1% a un 5.6%. Como ya ocurría el año anterior, el porcentaje de servicios de transporte y entrega prestados a través de plataformas digitales es bastante limitado, siendo tan sólo un 4.6% del total de trabajos realizados en estas condiciones.

10.2.7 Autónomos, empleados y situaciones irregulares

Respecto del número de personas que afirman estar empleadas por la propia plataforma, este se ha incrementado notoriamente con relación al año anterior, pasando del 23,2% en 2021 al 35,1% en 2022. Paralelamente, el número de los que se declaran autónomos ha descendido notablemente desde un 41,3% a un 29,1%, si bien la presencia de los autónomos en el entorno digital sigue siendo bastante mayor que en la economía tradicional. Esta drástica reducción de unos y aumento de otros nos indica una tendencia importante a regularizar situaciones de laboralidad que eran tratadas como trabajo

autónomo cuando realmente respondían a realidades de trabajo por cuenta ajena. Sin embargo, ha aumentado ligeramente respecto del año anterior, del 30.4% en 2021 al 33.8% en 2022, el porcentaje de personas que, no siendo empleados, tampoco facturan por ellas mismas, bien por su situación administrativa, bien por facturar a través de "cooperativas", lo que nos arroja una imagen de un tercio de los trabajadores en plataformas que podrían estar en algún tipo de situación de irregularidad o economía sumergida.

10.2.8 Trabajo complementario

Actualmente el trabajo en plataformas parece seguir teniendo una función complementaria, cuestión que se refuerza respecto del año anterior, cuando el 28.1% ocupaba más de la mitad de su actividad laboral a través de plataformas, siendo en 2022 sólo el 20.9%. La mayoría (47,3%) dedica menos de una cuarta parte de su actividad laboral al trabajo en plataformas, en un porcentaje similar al año anterior (46,3%). Ahora bien, en términos generales, cabe destacar que ha aumentado, con respecto al año anterior, el número de trabajadores que podemos determinar como principales y, sobre todo, como secundarios (del 27,5% en 2021 al 38,35% en 2022) por la relevancia y la intensidad de su dedicación. Así, pese a mantenerse como una actividad no principal, se puede constatar que no solo ha aumentado el número de trabajadores en plataformas, sino también la intensidad con la que se realiza este tipo de actividad y la relevancia económica que tiene. De todas formas, será necesario analizar en años posteriores si esta tendencia se mantiene o si se debe a factores puntuales diferentes del fenómeno en sí.

10.2.9 Ingresos

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

Para una inmensa mayoría de los trabajadores en plataformas, el 82.4%, los ingresos obtenidos de este tipo de actividad suponen menos de la mitad de sus ingresos, destacando sobre todo aquellos para los que supone menos de una cuarta parte (59.5%). Si atendemos a la edad de las personas encuestadas, las personas mayores de 36 años parecen depender en menor medida de este tipo de ingresos que las más jóvenes. Respecto del año anterior, pese al incremento este año de la importancia del trabajo a

través de plataformas en términos generales, existe un contraste con el hecho de que, en relación con la totalidad de los ingresos percibidos, los ingresos por parte del trabajo en plataformas son porcentualmente inferiores este año. Así, en 2021, el 74,1% decía recibir menos de la mitad de sus ingresos del trabajo en plataformas, en 2022 dicho porcentaje se incrementa en 8,3 puntos. La tendencia observada parece ratificar la consideración por parte de la persona trabajadora del carácter complementario del trabajo en plataformas, pero también puede ser reflejo de una mejora de la situación laboral ordinaria que permite una mayor captación de ingresos a través de actividades del mercado tradicional, no acudiendo al mercado de plataformas para este incremento de ingresos, bien porque este no ofrezca más posibilidades, bien porque este no sea deseable.

10.2.10 Horarios y jornadas

Para la mayoría de los trabajadores y trabajadoras a través de plataformas (67.6%) se trata de una actividad que es realizada semanalmente, lo cual supone un incremento con respecto al año pasado de la frecuencia con que el trabajo en plataformas se ejercita. En lo referente a la jornada, un 39.1% de los individuos realizan jornadas superiores a las 20 horas semanales y una cuarta parte de los trabajadores y trabajadoras que usan plataformas digitales realizan jornadas diarias de ocho horas o más, número que se ha incrementado respecto de 2021 cuando sólo uno de cada cinco trabajadores realizaba una jornada laboral convencional completa. Además, de la encuesta se desprende que los trabajadores de plataformas parecen realizar con cierta asiduidad jornadas de más de 10 horas diarias. En este sentido, respecto del año anterior se ha incrementado el porcentaje de aquellas personas que dicen realizar este tipo de jornadas en casos excepcionales o a veces, mientras se reduce el porcentaje de personas que dicen no hacerlas nunca o hacerlas muy a menudo. La tendencia por tanto es a normalizar la existencia de esas jornadas al tiempo que se asienta su carácter extraordinario. Si observamos el trabajo en fines de semana, de la misma manera que ha ocurrido con la nocturnidad, este se ha incrementado con respecto al año anterior, pero en este caso su frecuencia no se ha visto reducida, sino al contrario, no solo se normaliza su existencia, sino que también se vuelve más común.

10.2.11 Uso de una o varias plataformas

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

10.3 Características del trabajo en plataformas

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

10.3.1 Organización ineficiente del trabajo

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

10.3.2 Coste para los trabajadores

El acceso al trabajo a través de plataformas mediante pago ha incrementado su importancia a costa del acceso gratuito respecto del año anterior en un 13.3%, siendo los jóvenes, los no profesionales, los que teletrabajan y los empleados quienes más manifiestan tener que pagar para acceder a prestar sus servicios. En el caso de los asalariados el porcentaje se ha ampliado drásticamente respecto del año anterior, de un 25,8% a un 41%, situación que se revela preocupante si tenemos en cuenta, primero que supone un empeoramiento grave respecto del año anterior, y segundo, como ya se indicó entonces, que la legislación prohíbe cobrar al propio trabajador por encomendarle un empleo o por emplearle. A esto cabe añadir que, en el 57,9% de los casos, el trabajador destina entre el 10% y el 50% de lo que gana con su actividad en plataformas a cubrir los gastos que esta actividad le origina y, concretamente, el 36,2% dedica entre el 26% y el 50%. Se deduce pues una situación según la cual el trabajo en plataformas es especialmente oneroso, e incluso ilícitamente oneroso para aquellos que trabajan con contrato de trabajo.

10.3.3 Estabilidad laboral

- Se constata nuevamente una importante variedad de situaciones de trabajo anteriores al inicio de la actividad en plataformas, con un aumento en 2022 de los asalariados, los autónomos y quienes ayudaban en la empresa o negocio familiar, y un importante descenso de los desempleados respecto del año pasado. También ha habido un cambio significativo en la importancia de las principales vías de acceso, que han sido por orden de importancia las redes sociales (33,6% en 2022 frente a un 13,7% en 2021), los portales de empleo (el 26,5% frente al 38,7%) y el círculo social cercano (19,2% frente al 25,5%).
- Casi el 80% de las personas que trabajan en plataformas está actualmente buscando empleo, en mayor medida los mayores de 36 años, quienes cuentan con un nivel alto de estudios y quienes trabajan por cuenta ajena. De estos, una cuarta parte busca más trabajo en la plataforma en la que ya trabajan, principalmente mujeres, menores de 36 años y quien trabaja por cuenta ajena;

más de un 40% buscan en otras plataformas, principalmente mayores de 36 años y los que tienen nivel educativo alto; y se incrementa al 29% quienes buscan fuera de la plataforma en términos globales (el año pasado fue un 23,4%).

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

10.3.4 Estrés, riesgos laborales y satisfacción

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

- Entre los riesgos relativos a la integridad física o moral, destaca, con un importante aumento respecto al año anterior el riesgo de agresión con un 58,1%, (en 2021 era el 32,4%), también han aumentado los riesgos de generar problemas de salud (45,2% en 2022, 38,1% en 2021), el acoso sexual (44,6% en 2022, 32,6% en 2021) y el riesgo de sufrir accidentes (39,9% frente al 34,4%).

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

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

10.4 Falsos autónomos

Se aprecia todavía una importante diferencia positiva del número de autónomos dentro de este entorno digital con respecto a su posición en el mercado general. Si en el entorno digital los autónomos representan un 29,1% del total, en la economía general, para el caso de la Comunitat Valenciana, existen cinco veces más personas empleadas por cuenta ajena que en

régimen de autónomas[22]. Si bien se ha reducido su número, el hecho de que persista esta gran diferencia entre la economía tradicional y la economía mediante plataformas no aparta las sospechas que ya se indicaron el año anterior de que pueda estar haciéndose un uso ilícito de la figura de los autónomos en la economía de plataformas, utilizando el entorno digital para incumplir la legislación (Todolí, 2017). Estas sospechas dieron pie en España a la limitada reforma que introdujo la disposición adicional vigesimotercera en el Estatuto de los Trabajadores (Todolí, 2021) y a que se plantee en el seno de la Unión Europea una propuesta de Directiva que pretende clarificar las relaciones de laboralidad reasignando correctamente a más de cuatro millones de posibles falsos autónomos como trabajadores por cuenta ajena en la Unión (Barcevičius et al., 2021). Esta directiva, en la sección segunda de su artículo 4 conforma una presunción de laboralidad cuando se cumplen al menos dos de las cinco características siguientes:

a) Que la plataforma determine efectivamente el nivel de remuneración o establece límites máximos para este;

b) Que la plataforma exija a la persona que realiza trabajo en plataformas que respete normas vinculantes específicas en materia de apariencia, conducta hacia el destinatario del servicio o ejecución del trabajo;

c) Que la plataforma supervise la ejecución del trabajo o verifique la calidad de sus resultados, incluso por medios electrónicos;

d) Que la plataforma restrinja efectivamente la libertad, incluso mediante sanciones, de organizarse el propio trabajo, en particular la discreción de elegir las horas de trabajo o los períodos de ausencia, de aceptar o rechazar tareas, o de recurrir a subcontratistas o sustitutos;

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

Se pretende aproximar el número de falsos autónomos que deberían convertirse en personal asalariado, bien por aprobación de la legislación europea, bien por aplicación de la STS de 25 de septiembre de 2021 (caso Glovo) así como por el resto de jurisprudencia en materia de falsos autónomos (Todolí, 2019).
Encontramos de esta forma que la cifra de autónomos que pueden ser reclasificados se mantienen excesivamente elevada, superando los 50.000 individuos en todos los casos e incluso llegando a rozar los 100.000 excepcionalmente, lo que hace sospechar que si bien se observan avances al respecto en esta situación, los cuales responden al aumento del porcentaje de trabajadores contratados, sigue habiendo una seria problemática a tener en cuenta.

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

10.4.1 Asignación de tareas

Este 2022 las plataformas parecen, en general, haber tomado más protagonismo en la asignación de tareas a los trabajadores, ascendiendo a un 42.9% (34,1% en 2021) el porcentaje de encuestados que afirman que la plataforma es quien asigna las tareas sin posibilidad de buscar tareas propias o de que sea el cliente quien las ofrezca. Este ascenso es más notorio entre los autónomos, pues pasa de un 28.7% a un 42.1%. Teniendo en cuenta que esto es considerado un indicio de laboralidad tanto por la jurisdicción como por la propuesta de directiva, según esta característica podría reclasificarse como laborales a 54.739 personas en la Comunitat Valenciana. A esto cabe añadir que la plataforma rara vez permite cuestionar sus decisiones (13.3% en general, 10% en el caso de los autónomos), lo que refuerza la idea de laboralidad, aunque con respecto al año pasado se muestra mucho más transparente a la hora de comunicar los criterios utilizados para la asignación (77.4% este año respecto de un 52.5% el año pasado).

10.4.2 Supervisión de tareas

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

10.4.3 Control del trabajo

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

10.4.4 Normas de conducta, procedimiento y/o vestimenta impuestas

Que la plataforma exija una determinada forma de dirigirse a los clientes, llevar una indumentaria concreta o unas normas de conducta determinadas impuestas a los prestadores de servicios es un claro indicativo de laboralidad que restringe la libertad de actuación que caracterizaría al trabajador autónomo. Se constata que tales prácticas son comunes en el entorno digital, con un 83.8% de los trabajadores expresando que la plataforma ejerce este tipo de prácticas en algún momento. Respecto de los autónomos, resulta más preocupante ya que sólo el 24.2% responda que tales exigencias no se llevan a cabo nunca o casi nunca y un 46,1% dice que lo hace siempre o bastantes veces, por lo que unas 59.936 personas deberían ser clasificadas como laborales.

10.4.5 Creación de una base propia de clientes

En este caso vemos que las plataformas tampoco son propensas a dejar plena libertad a sus usuarios para crear su propia base de cliente, siendo los empleados y trabajadores

profesionales quienes más restricciones padecen en este sentido, así como las mujeres respecto de los hombres. Por otro lado, en el caso de los autónomos, este factor, que supone la posibilidad del autónomo de incrementar su cartera de clientes y hacer crecer su propio negocio, una de las mayores motivaciones por las que acudir en tal situación al trabajo a través de plataformas, resulta que tan sólo en el 26.4% de los casos no encuentran restricciones al respecto, y que en un 35,9% las restricciones son la norma general, por lo que podemos suponer que unos 46.675 autónomos en la Comunitat Valenciana serían susceptibles de reclasificar su relación con las plataformas digitales a laboral.

10.4.6 Sustitución y subcontrata

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

10.4.7 Formación por la Plataforma

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

10.4.8 Fijación del precio del trabajo

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

Con respecto al año anterior apreciamos un aumento significativo del control por parte de las plataformas ya que, aquellos autónomos que decían el año pasado que plataforma fijaba los precios representaban el 45.5%.

10.4.9 Reputación Digital

Una inmensa mayoría considera que la valoración que reciben de los clientes resulta muy o bastante importante para poder trabajar en la plataforma, en concreto el 76,8%, lo que supone un leve retroceso respecto del año anterior (un 79.6% en 2021). En el caso de los autónomos, éstos consideran que la valoración tiene relevancia en el 96.1%, y en un 76.9% que tal valoración es bastante o muy importante para trabajar en la plataforma, si consideramos, como ya hizo el Tribunal Supremo en sentencia de 25 de diciembre de 2020, que la reputación online puede ser considerada como un indicio de laboralidad,

aproximadamente unas 99.980 personas se encontrarían en un régimen de autónomo de forma fraudulenta.

10.5 Búsqueda y obtención del trabajo en plataformas y perspectivas de carrera

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

10.5.1 Situación laboral previa

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

10.5.2 Primer acceso a trabajo en plataformas

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

10.5.3 Búsqueda de empleo en la actualidad

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

10.5.4 Prioridades en su búsqueda actual de empleo

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

10.5.5 Las vías de búsqueda más frecuentes

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

10.5.6 Las perspectivas de carrera en el trabajo en plataformas

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

10.5.7 Cambios en los ingresos

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

10.5.8 Cambios en el sector de actividad con el trabajo en plataforma

Un 30% de los encuestados han cambiado de sector. Esos cambios se concentran significativamente en las mujeres, los que han realizado estudios medios (en comparación con los participantes con estudios altos) y los trabajadores autónomos. El ajuste entre los estudios realizados y la actividad que desarrolla en la plataforma es adecuado para el 40% de los encuestados. Un 51,4% indica que su trabajo requiere menos estudios de los que posee el encuestado mientras que un 8,9% tiene un trabajo que requiere más nivel de estudios del que tiene el encuestado. Así, la sobrecualificación es mayor que el ajuste y es significativamente más frecuente en las mujeres y en el sector de los trabajadores no profesionales.

10.5.9 Necesidad de formación para el trabajo en plataformas

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

10.5.10 Valoración general de los cambios desde el inicio del trabajo en plataformas a la actualidad

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

RECOMENDACIONES

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

1. El número de falsos autónomos (y de autónomos en general) en la economía de plataformas se ha reducido. No obstante, sigue siendo necesario mantener los esfuerzos legislativos, judiciales y de vigilancia para continuar en esta buena senda.

2. Se ha detectado un aumento de las plataformas que solicitan a la persona que trabaja dinero para poder acceder al trabajo. Para que este modelo de negocio, contrario a la normativa, no se extienda, se deberían diseñar campañas específicas de vigilancia por parte de la Inspección de trabajo y estudiar fórmulas que desincentiven el uso de las mismas.

3. Se ha detectado que la gran mayoría de trabajos en plataformas se encuentran por debajo del SMI en el rendimiento por hora. La promoción de la sindicación y de la vigilancia en materia de cumplimiento de la normativa laboral podría ayudar a reducir este fenómeno.

4. A raíz de las necesidades detectadas, sería de gran relevancia incorporar el trabajo en plataformas en los planteamientos de formación, orientación e intermediación de los servicios públicos de empleo, buscando las estrategias más adecuadas en cada una de estas funciones con el fin de optimizar las oportunidades de empleo de los demandantes en función de su preparación, intereses y características. El acceso al trabajo puede producirse para determinados perfiles por esta vía y habría que ver cómo se potencia que esto sea instrumental para el avance en el trabajo y la carrera, bien siguiendo en este tipo de trabajo como en otros tipos.

5. Promover la formación en competencias digitales básicas para el trabajo, en especial en aquellos grupos que son especialmente vulnerables al desempleo. La formación en conocimientos y competencias digitales para el trabajo debería buscar el reducir la brecha digital y potenciar las posibilidades de obtener un trabajo. De hecho, casi un 60% de los trabajadores en plataforma han señalado como fuente de estrés su falta de entrenamiento en las competencias que necesitan para el desempeño de su trabajo.

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

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

8. La población que trabaja en plataformas puede resultar especialmente vulnerable a los riesgos laborales, porque en su mayor parte trabajan como autónomos, y por tanto está entre sus responsabilidades el análisis y prevención de los diferentes riesgos que se han identificado en este grupo de trabajadores. La administración debería realizar una vigilancia de los posibles riesgos que

son inherentes al diseño y operación de las plataformas y actuar mediante la inspección de trabajo cuando esos riesgos tengan probabilidades relevantes de causar daños (por ejemplo, ante riesgos como la reputación digital, etc.).

BIBLIOGRAFÍA

Barcevičius, E., Gineikytė-Kanclerė, V., Klimavičiūtė, L., & Ramos Martin, N. (2021). *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work.* Bruselas: European Commission.

Bérastégui, 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.*

Pesole, A., Urzí 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.

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

ANEXO I – FICHA TÉCNICA

Ámbito

Comunidad Valenciana.

Universo

Individuos residentes en la Comunidad Valenciana de 16 a 65 años.

Tamaño de la muestra

Diseñada: 2.000 entrevistas

Realizadas: 2.026 entrevistas

Trabajo de campo

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

Afijación

No proporcional por comunidad autónoma de residencia para que Valencia y Alicante alcancen un mínimo de 800 y Castellón 400 entrevistas.

No obstante, dentro de cada comunidad autónoma se ha fijado una distribución proporcional por las variables de:

- Género y edad
    - Mujer de 16 a 25 años
    - Mujer de 26 a 35 años
    - Mujer de 36 a 45 años
    - Mujer de 46 a 55 años
    - Mujer de 56 a 65 años
    - Hombre de 16 a 25 años
    - Hombre de 26 a 35 años
    - Hombre de 36 a 45 años
    - Hombre de 46 a 55 años
    - Hombre de 56 a 65 años

- Zona
    - Área metropolitana de Valencia
    - Resto de la provincia de Valencia
    - Área metropolitana de Alicante
    - Resto de la provincia de Alicante

Ponderación

Dado que las tasas de muestreo son diferentes en cada comunidad autónoma, para tratar la muestra en su conjunto ha sido necesario aplicar coeficientes de ponderación. Las fuentes utilizadas para ello han sido:

- Nivel socioeconómico: EGM 2021
- Género, edad y áreas geográficas: Instituto Nacional de Estadística. Padrón municipal 2021
- Uso de internet: Eurostat. Individuals - internet use 2020

Procedimiento de muestreo

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

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

Error muestral

Para un nivel de confianza del 95,5% y P = Q, el error de muestreo es de ±2,18% para el conjunto de la muestra, en el supuesto de muestreo aleatorio simple

Análisis de significatividad aplicado

T de Student para proporciones y medias

Fechas de realización

Del 9 al 28 de junio de 2022

Cuestionario

Bloque “Datos de clasificación”: 26 preguntas

Bloque “Plataformas Digitales”: 64 preguntas

Bloque “Teletrabajo”: 55 preguntas

Entrevistas por Target

Plataformas digitales

- Realizadas: 249
- Ponderadas: 232

Teletrabajo

- Realizadas: 684
- Ponderadas: 613

Criterios de calidad

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

- Por cuotas cubiertas (género, edad, CCAA): 1.625 entrevistas
- Por incumplimiento de filtros (mayores de 65 años): 22 entrevistas
- Entrevistas incompletas, abandonadas durante la entrevista: 160 entrevistas
- Por no superar la duración mínima de la entrevista de 4 minutos: 7 entrevistas
- Por repetir la misma opción de respuesta en preguntas tipo batería (P4.1 / 5.13 a 5.26 / 13.11 a 13.21/13.33/13.34): 4 entrevistas
- 2 entrevista anuladas por inconsistencias entre las preguntas:
    - P2.6 “Con qué frecuencia realizas o realizabas tu trabajo a través de plataformas digitales… más de 10 horas al día en total” = 4. Nunca
    - P5.2 10 “De manera habitual, ¿cuánto tiempo dedicas al día, en horas, a trabajar a través de plataformas digitales” = 10 o más horas

GENERALITAT VALENCIANA

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació

VNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Càtedra de Economia Colaborativa