

# 2024

# El Trabajo en Plataformas Digitales en la C. Valenciana

## IV

Adrián Todolí  
José M. Peiró  
(Directores)



GENERALITAT  
VALENCIANA

**LABORA**  
Servei Valencià d'Ocupació i Formació

**E** Càtedra de  
Economia  
Colaborativa



**Autores:**

Adrián Todolí (Dir.)

José M. Peiró (Dir.)

David Crespo Ortiz

Felipe Bravo Duarte

Baltasar González-Anta

Alicia Salvador Fernández-Montejo

**Trabajo técnico de campo:**

GfK.

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

**Agradecimientos:**

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

València, 2024.

# ÍNDICE

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>2. METODOLOGÍA .....</b>	<b>10</b>
2.1 OBJETIVOS E INICIO DEL ESTUDIO .....	10
2.2 DEFINICIONES OPERATIVAS .....	10
2.3 DISEÑO DE LAS TEMÁTICAS DEL ESTUDIO Y DEL CUESTIONARIO .....	11
2.4 POBLACIÓN Y DISEÑO DE LA MUESTRA DEL ESTUDIO .....	12
2.5 TRABAJO DE CAMPO .....	12
2.6 PONDERACIÓN DE LOS DATOS .....	13
2.7 CONTROLES DE CALIDAD .....	13
2.8 ANÁLISIS ESTADÍSTICOS REALIZADOS .....	14
<b>3. MAGNITUD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES Y PERFIL DE SUS TRABAJADORES .....</b>	<b>15</b>
3.1 MAGNITUD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES EN LA COMUNITAT VALENCIANA .....	15
3.2 PERFIL DEMOGRÁFICO DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES .....	17
3.2.1 Género .....	17
3.2.2 Edad .....	18
3.2.3 Lugar de residencia .....	19
3.2.4 Origen .....	21
3.2.5 Estado civil .....	22
3.3 CARACTERÍSTICAS DE LOS HOGARES DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES .....	23
3.3.1 Número de personas que viven en el hogar .....	23
3.3.2 Número de personas que dependen económicamente de la persona encuestada .....	24
3.4 CARACTERÍSTICAS SOCIOEDUCATIVAS DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES .....	25
3.4.1 Nivel socioeconómico .....	25
3.4.2 Estudios .....	27
3.5 Estatus laboral de los trabajadores de plataformas .....	30
<b>4. EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES .....</b>	<b>31</b>
4.1 CONFIGURACIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES CON EL TRABAJO TRADICIONAL .....	31
4.1.1 Compaginación de la actividad laboral en plataformas y fuera de ellas .....	31
4.1.2 Intensidad y relevancia económica del trabajo en plataformas para los individuos .....	33
4.1.3 Ingresos .....	34
4.2 EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES .....	37
4.2.1 Uso de varias plataformas .....	37
4.2.2 Regularidad del trabajo en plataformas .....	38
4.2.3 Tiempo dedicado .....	40
4.2.4 Antigüedad .....	42
4.2.5 Sector y tipo de trabajo .....	43
4.2.6 Estatus laboral en la plataforma: autónomos o empleados .....	51
<b>5. CONDICIONES LABORALES DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS .....</b>	<b>54</b>
5.1 RETRIBUCIONES .....	54
5.1.1 Ingresos .....	54
5.1.2 Cobertura de los gastos derivados de la actividad .....	56
5.2 TIEMPO DE ESPERA PARA OBTENER EL TRABAJO .....	58

<b>6. CARACTERÍSTICAS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES.....</b>	<b>60</b>
6.1 ACCESO A LA PLATAFORMA .....	60
6.2 RELACIÓN ENTRE LA PLATAFORMA Y EL TRABAJADOR.....	62
6.2.1 Asignación de tareas.....	62
6.2.2 Capacidad de réplica de los trabajadores .....	65
6.2.3 Control y seguimiento .....	67
6.2.4 Subcontratación .....	72
6.2.5 Formación ofrecida por la plataforma .....	73
6.3 PAGO DE LAS REMUNERACIONES .....	75
6.4 RELACIÓN ENTRE EL CLIENTE Y EL TRABAJADOR DE PLATAFORMAS .....	77
6.4.1 Sistema reputacional.....	78
<b>7. MOTIVACIONES PARA TRABAJAR EN PLATAFORMAS .....</b>	<b>80</b>
7.1 IMPORTANCIA DE LOS DIFERENTES MOTIVOS PARA TRABAJAR EN PLATAFORMAS .....	80
7.1.1 Visión general de los motivos.....	81
7.1.2 Motivadores relacionados con la flexibilidad.....	82
7.1.3 Motivadores basados en aspectos económicos .....	84
7.1.4 Motivadores relacionados con la compatibilidad con circunstancias personales y familiares .....	87
7.1.5 Motivadores intrínsecos y facilitadores de la carrera .....	89
7.1.6 Visión de síntesis .....	92
7.2 CAPACIDAD DE CONTROL SOBRE LAS TAREAS A REALIZAR Y LOS TIEMPOS DE TRABAJO EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS .....	95
7.2.1 Capacidad para aceptar o rechazar las tareas que te solicitan.....	95
7.2.2 Horas dedicadas al trabajo y su control, y horario de trabajo .....	96
<b>8 ESTRÉS, RIESGOS LABORALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS</b>	<b>99</b>
8.1 EL ESTRÉS LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS .....	99
8.1.1 Visión general sobre las fuentes de estrés .....	99
8.1.2 Riesgos para la integridad física o moral .....	102
8.1.3 Riesgos por insuficiente control sobre el trabajo .....	104
8.1.4 Riesgos derivados de las relaciones sociales y las relaciones con clientes.....	107
8.1.5 Apoyo de la plataforma en caso de emergencia.....	109
8.1.6 Problemas de desconexión.....	110
8.1.7. Visión de síntesis .....	110
8.2 ACTIVIDADES LABORALES FUERA DE LA JORNADA LABORAL HABITUAL .....	112
8.3 SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO EN PLATAFORMAS .....	114
<b>9. BÚSQUEDA Y OBTENCIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS Y PERSPECTIVAS DE CARRERA.....</b>	<b>117</b>
9.1 BÚSQUEDA DE TRABAJO EN PLATAFORMAS Y CONSECUENCIA DEL PRIMER TRABAJO .....	117
9.1.1 Búsqueda inicial y primer acceso al empleo en plataformas .....	117
9.1.2. Acceso al trabajo en plataformas: año de inicio .....	119
9.2 BÚSQUEDA DE EMPLEO EN LA ACTUALIDAD.....	119
9.3 PREFERENCIAS Y PERSPECTIVAS DE FUTURO SOBRE EL TRABAJO EN PLATAFORMAS .....	122
9.3.1 Preferencia de trabajo asalariado.....	122
9.3.2 Perspectivas en su carrera del trabajo en plataformas.....	123
9.4. VALORACIÓN DE CONJUNTO DE LOS CAMBIOS EXPERIMENTADOS TRAS EL INICIO DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS ....	124
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>126</b>
1. CUANTIFICACIÓN Y PERFIL DE LA PERSONA TRABAJADORA EN PLATAFORMAS DIGITALES .....	126

---

2. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES.....	127
3. RELACIÓN PLATAFORMA-PERSONA TRABAJADORA .....	129
4. MOTIVACIONES PARA TRABAJAR EN PLATAFORMAS DIGITALES .....	131
5. ESTRÉS, RIESGOS LABORALES Y SATISFACCIÓN .....	133
6. BÚSQUEDA DE EMPLEO Y PERSPECTIVA DE CARRERA .....	135
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>137</b>
<b>FICHA TÉCNICA.....</b>	<b>138</b>
TRABAJO DE CAMPO .....	138
PONDERACIÓN .....	141
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>142</b>

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años la implantación y desarrollo del trabajo en plataformas digitales ha despertado un gran interés tanto a nivel académico, como entre los agentes públicos encargados de su regulación y entre los sectores económicos dónde ha supuesto una transformación radical de las formas de organización y gestión del trabajo. Este fenómeno global, conocido a menudo como “plataformización del trabajo”, se caracteriza por la mediación entre el prestador del servicio —la persona trabajadora en plataformas digitales— y el mercado de destino de su actividad —el cliente o consumidor final— de un tercer sujeto —la plataforma digital de trabajo— que mediante la utilización de herramientas digitales y algoritmos coordina y supervisa la realización de tareas, a menudo desdibujando las líneas entre empleo formal y autónomo, y generando desafíos significativos para los marcos normativos tradicionales (Fernández-Macías et al., 2023).

La implantación en menos de una década de nuevos modelos digitalizados, altamente flexibles y distribuidos en las dinámicas laborales contemporáneas ha generado a su vez nuevas estructuras de poder y de dependencia en el ámbito del empleo. Estas transformaciones precisan ser estudiadas para entender el fenómeno de las plataformas digitales de trabajo con el objetivo de adecuar la correcta respuesta de los agentes públicos y sociales ante los cambios introducidos.

Además de afectar profundamente a los modelos de trabajo convencionales, las plataformas digitales de trabajo se encuentran a la vanguardia en el uso de nuevas estrategias y enfoques de gestión algorítmica y vigilancia digital que están siendo adoptadas cada vez más por los sectores económicos tradicionales (EU-OSHA, 2022). Las condiciones del trabajo en plataformas digitales también han despertado el interés de organismos internacionales de primer orden como la OIT<sup>1</sup> o la Comisión Europea<sup>2</sup>. Por ello, resulta crucial comprender la realidad del trabajo en plataformas para reconocer las oportunidades y los riesgos asociados a la misma de cara a identificar los casos de éxito y garantizar condiciones de trabajo decentes.

En este sentido, a nivel investigación se reconocen ciertos vacíos críticos dentro de la literatura. Entre los más destacados resulta la carencia de datos representativos y comparativos que permitan evaluar con precisión la prevalencia del trabajo en plataformas y sus características sociodemográficas. Esto limita la capacidad de los legisladores para tomar decisiones informadas sobre cómo mejorar las condiciones

---

<sup>1</sup> En marzo de 2023, el Consejo de Administración de la OIT decidió incluir en el orden del día de las 113ª y 114ª reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2025 y 2026) un punto sobre elaboración de normas sobre el trabajo decente en la economía de plataformas.

<sup>2</sup> El 14 de octubre de 2024, el Consejo de la UE adoptó nuevas normas sobre el trabajo en plataformas que fijaron el acuerdo de Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas. Tras la adopción de este texto, los Estados miembros dispondrán de dos años para incorporar las disposiciones de la Directiva a su legislación nacional.

laborales de los trabajadores de plataformas, algo que puso de manifiesto la Comisión Europea en 2021. De esta forma, el grupo de expertos designado por la Comisión para el Observatorio de la UE sobre la economía de las plataformas en línea reconocía en sus informes finales una carencia de información suficiente y sistematizada del trabajo en plataformas y sus efectos en el mercado de trabajo (Liebhaberg, 2021). Ciertamente, se han llevado a cabo distintos estudios, principalmente a nivel europeo, que han arrojado algo de luz sobre la situación del trabajo en plataformas digitales en España o en regiones concretas (CCOO, 2018; Fernández-Macías et al., 2023; Huws et al., 2017, 2019; Pesole et al., 2018; Urzì Brancati et al., 2020, entre otros). Sin embargo, en estos casos se trata de estudios donde España supone uno más de los países contemplados o donde no se lleva a cabo un análisis sistemático de nuestra realidad. Ante esto, es necesario contar con estudios que permitan analizar la evolución del fenómeno, sus tendencias, así como los cambios y necesidades que van acaeciendo para poder comprobar el impacto y adecuación de las diferentes medidas adoptadas.

En términos de avances, se ha reconocido la necesidad de desarrollar políticas públicas y regulaciones del sector para asegurar que los derechos laborales se mantengan de forma compatible con los beneficios que ofrece el trabajo en plataformas en términos de flexibilidad y accesibilidad. Esto implica establecer un marco regulatorio que equilibre la protección de los trabajadores con la naturaleza dinámica de estas plataformas. En este sentido, la Unión Europea ha tomado un papel proactivo con la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales, que introduce medidas clave para mitigar los efectos negativos del trabajo en plataformas. Esta directiva propone tres principios fundamentales: clarificar la distorsión de las fronteras de los estatus laborales tradicionales en la economía de plataformas digitales, la necesidad de transparentar y regular los efectos de la gestión algorítmica, y la creación de un enfoque regulador transfronterizo que aborde los desafíos inherentes al trabajo digital.

No obstante, persisten limitaciones en la regulación. La directiva establece la “presunción de empleo” para facilitar la reclasificación de trabajadores de plataformas como empleados cuando se cumplan ciertos criterios de control ejercidos por la plataforma. Sin embargo, no aborda en su totalidad cuestiones complejas relativas a las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales, ni garantiza un acceso efectivo a la negociación colectiva (Aloisi et al., 2023).

Este estudio, centrado en la Comunitat Valenciana, se alinea con estos esfuerzos regulatorios y con la creciente investigación europea para documentar las condiciones de trabajo de los trabajadores de plataformas. Concretamente se trata del cuarto de una serie de estudios que viene realizándose anualmente desde 2021 con el objetivo de analizar sistemáticamente el fenómeno del trabajo en plataformas digitales en la Comunitat Valenciana. Para ello se detalla su magnitud y su realidad sociodemográfica,

las condiciones laborales y las características propias de esta modalidad de trabajo. Además, también se pretende entender mejor las razones y motivaciones que llevan a las personas trabajadoras a hacer uso de plataformas digitales de trabajo para desarrollar su actividad laboral y los riesgos psicosociales que este tipo de actividad conlleva, cómo se perciben y cómo se gestionan. Por último, también se hace hincapié en las perspectivas de futuro de la persona trabajadora en plataformas digitales.

Como ya se ha indicado, conocer en profundidad el trabajo en plataformas digitales es imprescindible para poder actuar ante esta realidad elaborando políticas públicas de calidad que permitan aprovechar los aspectos positivos del trabajo en plataformas digitales, al tiempo que se eliminen o reduzcan en la medida de lo posible las consecuencias negativas. Estos estudios además tienen vocación de servir como observatorio de una realidad dinámica que en la actualidad sigue consolidándose y transformándose rápidamente.

Con este fin, este estudio no sólo describe la situación del trabajo en plataformas digitales en 2024, sino que permite la comparación de los datos obtenidos con los recogidos en años anteriores. De esta forma es posible localizar las tendencias más significativas, así como los indicadores claves del proceso de digitalización del trabajo y su impacto en el mercado laboral de la Comunitat Valenciana.

Siguiendo la metodología de los estudios anteriores, esta vez se han realizado un total de 2.010 encuestas a la población valenciana entre los 16 y los 70 años. Retomando los datos y las conclusiones obtenidas en los informes anteriores con el objeto de observar las tendencias actuales, el año pasado (2023) se constató que el 12,87% de la población valenciana, un porcentaje inferior al del año anterior, si bien entre el 2021 y el 2022 sí se observó un incremento del fenómeno.

Respecto del perfil de la persona trabajadora en plataformas digitales, el año pasado decían tener menos de 26 años más de un tercio de las personas encuestadas. Este perfil marcadamente joven ha sido durante los últimos años una característica constante de la en el trabajo en plataformas digitales. Igualmente, los estudios anteriores señalaban una significativa masculinización del sector, aunque esta cuestión mostraba ya una tendencia a la equiparación de géneros el año pasado, cuando descendió notablemente, si bien aún existían una significativa mayor presencia masculina. Otra de las características que han permanecido invariables junto a la juventud ha sido la clara predominancia de personas con altos niveles educativos y con niveles socioeconómicos altos o medio-altos.

Por otro lado, el año pasado se invertía la tendencia por la que el trabajo en plataformas se concentraba principalmente en áreas urbanas, ya que las zonas rurales cobraban mayor protagonismo. También se constató para 2023 desde 2021 una progresiva reducción de la sobrerrepresentación de personas migrantes.

También el año anterior se constató una reducción del número de autónomos en el trabajo en plataformas y se mantuvo el sector de trabajo profesional como el tipo de prestación de servicios más relevante, agrupando a la mayoría de las personas trabajadoras en plataformas digitales. Además, año tras año se ha analizado específicamente la situación de los posibles “falsos autónomos” en el trabajo en plataformas digitales. Aplicando indicios de laboralidad relativos a la asignación del trabajo, la supervisión, control y obligaciones impuestas por la plataforma, entre otros, hemos ido trazando estos años el impacto de la clasificación errónea del trabajador dependiente como autónomo en el trabajo en plataformas. En este sentido, el año anterior observábamos como de entre quienes afirmaban trabajar de forma autónoma en plataformas digitales, entre un tercio y la mitad presentaban indicios de laboralidad en su actividad. Dato que en números absolutos era inferior al de años anteriores.

Así mismo, se ha venido observando desde 2021 como el trabajo en plataformas digitales es una actividad principalmente de carácter complementario, con indicios de infrarremuneración, horarios y jornadas poco deseables, existencia de tiempos de espera no remunerados y asunción de gastos de la actividad que recaen en la persona trabajadora que se ve forzada incluso a pagar para trabajar.

El trabajo en plataformas también se ha caracterizado en años anteriores como un trabajo de paso mientras se buscan otras alternativas laborales, especialmente trabajo asalariado.

Estas han sido las principales conclusiones obtenidas de los informes de 2021, 2022 y 2023. En este informe volveremos sobre las mismas para apreciar los cambios y permanencias que nos permitan entender mejor el futuro desarrollo de esta realidad, sus necesidades y los retos que plantea y que pueda plantear.

En el próximo capítulo se describen los objetivos del estudio y la metodología utilizada, incluyendo la descripción de la encuesta, la muestra, el trabajo de campo y los análisis estadísticos realizados. En el tercer capítulo se describe la magnitud del trabajo en plataformas y el perfil demográfico y socioeducativo de las personas encuestadas y de sus hogares. El cuarto capítulo analiza en mayor detalle aspectos relevantes al trabajo en plataformas digitales centrados en los sectores y la relevancia de esta actividad de los trabajadores de plataformas. El quinto capítulo se centra en la retribución y los tiempos de espera y el sexto hace referencia a las características y tipos de plataformas digitales y cómo estas características modifican las condiciones de trabajo de los que prestan servicios en ellos. Centrándonos más en las percepciones subjetivas de los prestadores de estos servicios, el séptimo capítulo aborda cuestiones relacionadas con las motivaciones para trabajar en plataformas, el octavo analiza la satisfacción laboral, así como los riesgos psicosociales a que se ven sometidos, y el noveno atiende a las perspectivas de carrera de estas personas trabajadoras. El trabajo termina con unas

conclusiones y unas recomendaciones para la administración pública con objeto de mejorar las políticas públicas aplicadas y para otros actores implicados con el fin de que puedan mejorar las características y condiciones de trabajo.

## 2. METODOLOGÍA

### 2.1 Objetivos e inicio del estudio

El objetivo principal de este estudio es comprender la situación actual de los trabajadores de plataformas digitales en la Comunitat Valenciana en 2024 y compararla con los años 2023 y 2022. Los objetivos específicos incluyen:

1. Analizar la composición sociodemográfica de la fuerza laboral de trabajadores de plataformas y su evolución.
2. Identificar el nivel de uso de las plataformas para la obtención de ingresos.
3. Identificar los sectores con mayor uso de trabajo en plataformas digitales y sus cambios.
4. Explorar las motivaciones para trabajar en plataformas digitales y sus posibles cambios.
5. Examinar las condiciones laborales y el nivel de ingresos de estos trabajadores.
6. Estudiar las relaciones de los trabajadores con los clientes finales del servicio prestado.
7. Conocer las expectativas presentes y futuras de estos trabajadores.
8. Evaluar la valoración de los trabajadores sobre su situación actual en relación a su pasado laboral.
9. Establecer recomendaciones para política públicas y aplicación de la legislación vigente.

### 2.2 Definiciones operativas

La identificación de los/as trabajadores de plataformas se realizó mediante un proceso de tres pasos:

1. Proporcionar una definición de 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.
2. Preguntar si habían obtenido ingresos a través de plataformas digitales prestando servicios en línea o presencialmente.
3. Indagar sobre la frecuencia con la que realizaron estos trabajos en el último año.

En consecuencia, para este estudio se considera "trabajador de plataformas digitales" a aquellas personas que han realizado trabajos a través de plataformas digitales al menos una vez al mes durante el último año (durante el periodo que lo hayan hecho, ya que quizá lo han hecho por un periodo menor al año).

Este estudio adopta tres categorías de trabajadores de plataformas digitales basadas en la segunda encuesta del proyecto COLLEEM (Urzi Brancati et al., 2020). Estas categorías se definen según la frecuencia de trabajo en plataformas, la dedicación horaria y el porcentaje de ingresos obtenidos por esta vía:

	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	Marginal	Secundario	Secundario	Marginal
Entre el 25 y el 50% de los ingresos totales	Secundario	Secundario	Principal	Secundario
Más del 50% de los ingresos totales	Secundario	Principal	Principal	Principal
Sin respuesta	Marginal	Secundario	Principal	-

Cabe destacar que la nueva versión de la encuesta COLLEEM, llamada AMPWork (Fernandez Macias et al., 2023), no contempla trabajadores marginales, solo primarios y secundarios. Sin embargo, se mantiene esta categoría para efectos del análisis comparativo.

### 2.3 Diseño de las temáticas del estudio y del cuestionario

Esta investigación, que da continuidad a las realizadas en 2021, 2022 y 2023, se basa en los datos obtenidos de una encuesta aplicada a una muestra representativa de la población valenciana de 16 a 65 años. El diseño del estudio busca replicar parcialmente

los informes elaborados por el Joint Research Centre de la Comisión Europea, con el fin de realizar comparaciones a nivel europeo y verificar la reproducción de los patrones encontrados.

El cuestionario de la encuesta consta de dos bloques:

- 37 preguntas dirigidas a todos los participantes.
- 57 preguntas destinadas únicamente a personas que han prestado servicios en plataformas digitales al menos una vez al mes durante el último año.

Las temáticas abordadas en el cuestionario se basan en los estudios previos, con adaptaciones según el ámbito de la investigación. También se han considerado otros estudios relevantes, como el de CCOO (2018).

Antes de la recogida de datos, la empresa contratada para el trabajo de campo realizó pruebas de aplicación internas y revisó el cuestionario en base a los resultados obtenidos.

## **2.4 Población y diseño de la muestra del estudio**

La población de estudio comprende a las personas residentes en municipios de la Comunitat Valenciana con edades entre 16 y 70 años.

Para garantizar una adecuada representación de los diversos perfiles, se diseñó una muestra por cuotas. En primer lugar, se aplicó una distribución no proporcional por provincia de residencia, estableciendo un mínimo de 800 entrevistas para València y Alicante, y 400 entrevistas para Castellón. Esta distribución asegura la obtención de datos suficientes para la provincia menos poblada, Castellón.

En segundo lugar, se utilizó una distribución proporcional dentro de cada provincia para las siguientes variables: género (hombre y mujer), edad (16-25, 26-35, 36-45, 46-55 y 56-70 años) y zona de residencia (área metropolitana de Valencia, resto de la provincia de Valencia, área metropolitana de Alicante, resto de la provincia de Alicante).

## **2.5 Trabajo de campo**

El trabajo de campo se realizó del 14 al 30 de mayo de 2024, con el objetivo de recoger datos sobre las personas que trabajan mediante plataformas digitales y las que teletrabajan. Se buscaba obtener información sobre la magnitud de estos fenómenos, el perfil de los trabajadores, el tipo de trabajo que realizan y sus condiciones laborales.

La empresa contratada, GfK, llevó a cabo encuestas autoadministradas mediante el método CAWI (Computer Aided Web Interviewing) en paneles online. Los panelistas acceden al software de administración del cuestionario tras estar inscritos en el panel de

la empresa y reciben puntos canjeables por diversos productos en función de la duración del cuestionario.

Las encuestas se administraron aleatoriamente a personas de entre 16 y 70 años residentes en la Comunitat Valenciana, de acuerdo con el diseño de la muestra. La muestra final incluyó 2.010 personas, de las cuales 142 constituyen la muestra de personas que trabajan en plataformas digitales con la frecuencia requerida. El error muestral fue de  $\pm 2,19\%$  para el conjunto de la muestra y de  $\pm 8,47\%$  para el segmento de plataformas digitales, con un intervalo de confianza del 95,5%.

Es importante tener en cuenta que el uso de paneles online puede haber derivado en cierta infrarrepresentación de los perfiles de mayor edad o de menor nivel socioeconómico, a pesar de los esfuerzos realizados para garantizar una adecuada representación de todos los perfiles necesarios.

## 2.6 Ponderación de los datos

La ponderación por uso de Internet se consideró necesaria debido a la naturaleza de la encuesta, realizada a través de un panel online. Se aplicaron coeficientes de ponderación por provincia, ya que las tasas de muestreo no eran proporcionales, y se ajustaron pequeñas desviaciones muestrales en las variables de género, edad, zona (área metropolitana/resto de la provincia), nivel de estudios, tipo de ocupación (cuenta propia/ajena), sector de actividad, nivel socioeconómico y uso de Internet. Para ello, se utilizaron los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística, específicamente el Padrón municipal y el informe sobre el Uso de productos TIC.

## 2.7 Controles de calidad

Dado que los panelistas que participan en este tipo de encuestas pueden tener un interés material en la participación, lo que podría llevarlos a responder de forma automatizada, es crucial establecer controles de calidad para garantizar la fiabilidad de las respuestas obtenidas.

La empresa contratada para el trabajo de campo implementó varios criterios de control para identificar y eliminar de la muestra y base de datos a los participantes que:

- Presentaran cuestionarios incompletos.
- No superaran el tiempo mínimo establecido para la realización de la encuesta.
- Proporcionaran respuestas incoherentes entre preguntas.
- Respondieran de forma uniforme a preguntas de valoración de atributos.

En total, se anularon 399 cuestionarios que no cumplían con los estándares de calidad requeridos.

## 2.8 Análisis estadísticos realizados

Una vez recogidos los datos de las encuestas, se realizaron cruces entre las variables pertinentes para alcanzar los objetivos del estudio. Se empleó la prueba "t" de Student para comprobar la existencia de diferencias significativas entre las medias de varios grupos.

Debido a que la muestra de este año es más ajustada, se ha reducido el tamaño muestral necesario para realizar las pruebas de significancia a 10 personas. Aunque este valor se encuentra por debajo del límite usual de 30 personas, permite seguir identificando diferencias significativas entre las diferentes categorías.

En algunos casos, se destacan datos que, aunque no son estadísticamente significativos, pueden ser relevantes para el análisis. Cuando esto ocurre, se señala explícitamente esta circunstancia.

En resumen, la metodología empleada en este estudio ha sido diseñada para obtener una comprensión integral de la situación de los trabajadores de plataformas digitales en la Comunitat Valenciana en 2024, y su evolución con respecto a los años anteriores. A través de una encuesta representativa, se han recopilado datos sobre diversos aspectos clave, como la composición sociodemográfica de la fuerza laboral, las condiciones laborales, las motivaciones y las expectativas de estos trabajadores. El análisis de estos datos, junto con la comparación con los resultados de estudios previos, nos permitirá obtener una visión detallada de este fenómeno en constante evolución y sus implicaciones para el mercado laboral.

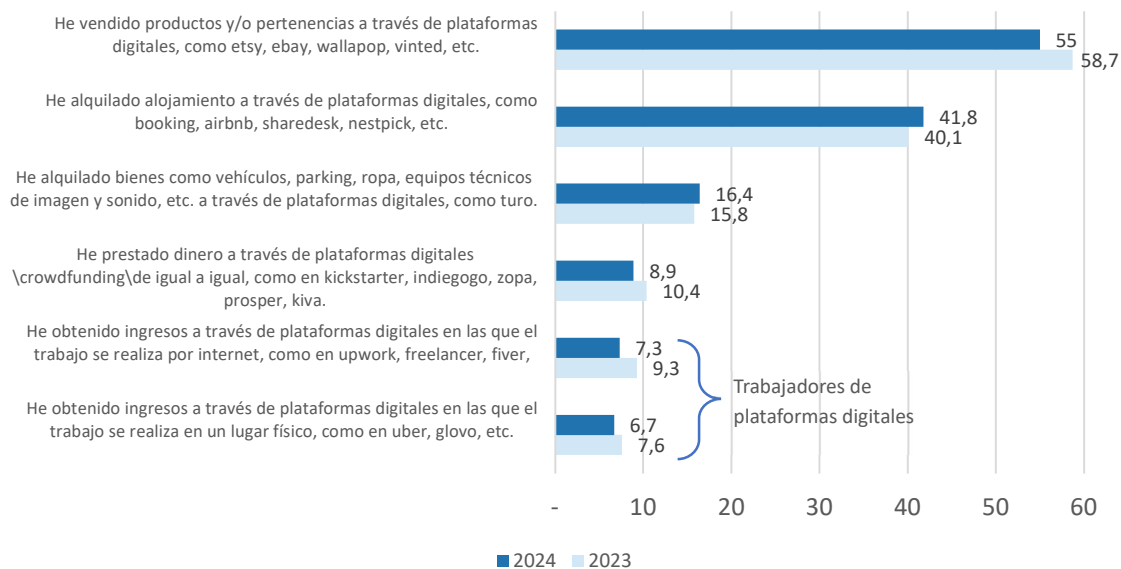
### 3. MAGNITUD DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES Y PERFIL DE SUS TRABAJADORES

Conocer el perfil sociodemográfico de las personas que trabajan en este sector es fundamental para entender la magnitud del trabajo en plataformas digitales. Esto incluye las características de sus hogares, su nivel educativo y su situación laboral. Además, es esencial comparar estos datos con los de la población general de trabajadores que desempeñan su actividad mediante medios convencionales, es decir, fuera del ámbito de las plataformas digitales. Con ello podemos identificar qué sector poblacional se encuentra más ligado a la actividad en plataformas y poder actuar en consecuencia.

#### 3.1 Magnitud del trabajo en plataformas digitales en la Comunitat Valenciana

Al igual que otros años, se ha preguntado a todas las personas encuestadas si en algún momento habían hecho uso de algún tipo de plataforma digital con la intención de obtener ingresos, y en caso afirmativa, qué tipo de medio habían utilizado.

¿ALGUNA VEZ HAS OBTENIDO INGRESOS A TRAVÉS DE ALGUNA DE ESTAS PLATAFORMAS DIGITALES? (2024 vs 2023)



Más de dos tercios de los encuestados manifestaron haber obtenido ingresos a través de plataformas digitales, por lo general a través de más de un tipo de plataforma, mediante la venta, el alquiler, el préstamo de dinero o la prestación de servicios. Con el objeto de encontrar aquella población que se identifique con el concepto de trabajador de plataforma, hemos descartado aquellos individuos que han hecho un uso de las plataformas para vender o alquilar pertenencias o productos, alquilar alojamientos o

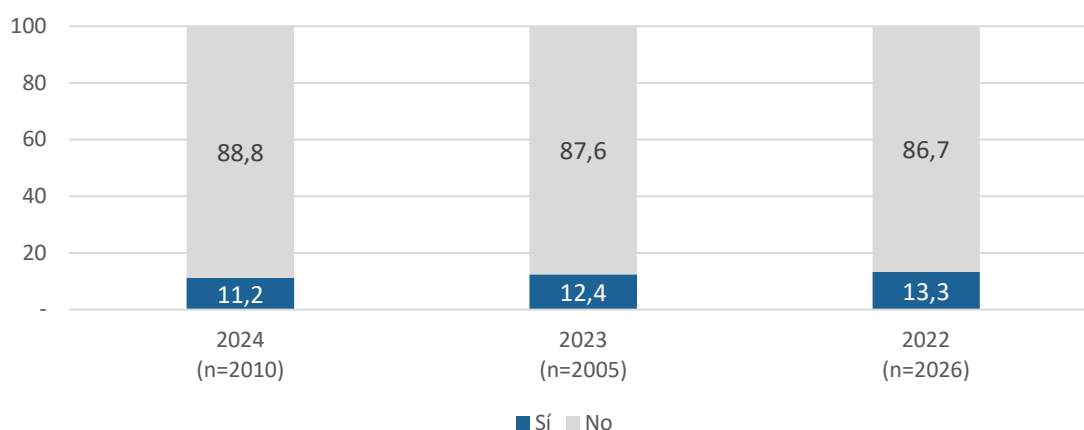
prestar dinero y hemos considerado como trabajadores en plataformas únicamente a quienes han prestado servicios mediante plataformas digitales.

En este sentido, el 7,3% respondió afirmativamente haber realizado trabajos mediante plataformas digitales en lugares físicos, como los que implican desplazamientos efectivos o prestación *in situ* del servicio. Por su parte, el 6,7% de las personas encuestadas dicen haber obtenido ingresos mediante la prestación de servicios online a través de plataformas digitales. A efectos de esta encuesta, sólo quienes han respondido afirmativamente a al menos a una de estas preguntas han sido considerados como trabajadores de plataformas digitales. Dado que algunos de los encuestados indicaron haber prestado servicios en ambas modalidades, teniendo esto en cuenta, el resultado final es que el 11,2% de los encuestados son considerados trabajadores de plataformas.

**“El 11,2% de la población valenciana entre 16 y 65 años ha trabajado en plataformas digitales”**

o prestación *in situ* del servicio. Por su parte, el 6,7% de las personas encuestadas dicen haber obtenido ingresos mediante la prestación de servicios online a través de plataformas digitales. A efectos de esta encuesta, sólo quienes han respondido afirmativamente a al menos a una de estas preguntas han sido considerados como trabajadores de plataformas digitales. Dado que algunos de los encuestados indicaron haber prestado servicios en ambas modalidades, teniendo esto en cuenta, el resultado final es que el 11,2% de los encuestados son considerados trabajadores de plataformas.

DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS: HA OBTENIDO INGRESOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES



Si comparamos estos datos con los de años anteriores observamos una clara tendencia descendente de aproximadamente un punto porcentual por año. Esto ocurre en ambos tipos de prestación, tanto *online* como *in situ*, aunque con mayor incidencia en el primero. En datos absolutos, este descenso queda mitigado por el ligero aumento poblacional de la Comunitat Valenciana, sin embargo, sigue siendo notable. Con datos provisionales de julio de 2024 del INE, en la Comunitat Valenciana la población entre los 16 y los 70 años se situaba en 3.860.781 personas, lo que implica que de acuerdo con los datos de la encuesta alrededor de 432.407 personas en la Comunitat Valenciana han trabajado en plataformas digitales en algún momento.

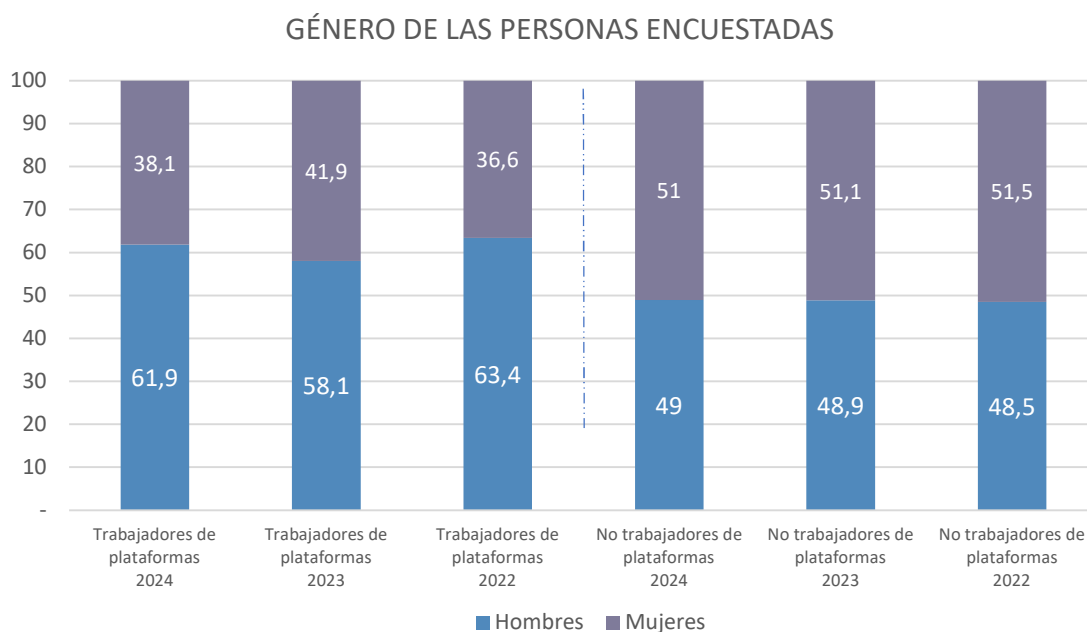
**“La tendencia es a la disminución del número de trabajadores en plataformas digitales”**

## 3.2 Perfil demográfico de los trabajadores de plataformas digitales

Una vez comprendida la magnitud de la población valenciana que ha trabajado en plataformas digitales y su evolución en los últimos años, procederemos a analizar las características demográficas de este grupo. Para ello, se han planteado una serie de preguntas a todos los encuestados, con el fin de comparar a quienes no han realizado este tipo de trabajo con aquellos considerados trabajadores de plataformas en el marco del presente estudio.

### 3.2.1 Género

Observando el **género** de las personas encuestadas, y comparando las distintas poblaciones, vemos claras diferencias entre ellas. Mientras en la población general los porcentajes de ambos géneros se han mantenido similares, en torno al 50% aun con cierta preponderancia femenina, el índice de hombres en el trabajo en plataformas ha sido en los últimos años notablemente superior.



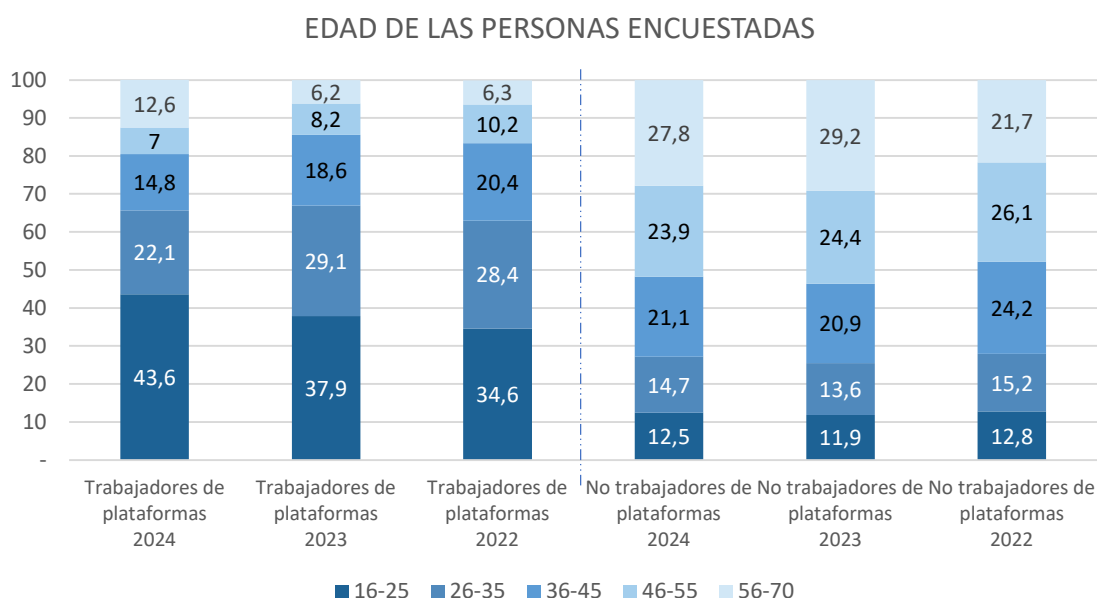
Aunque los datos del año anterior parecían reducir la diferente presencia relativa entre géneros del sector, la tendencia observada es una clara mayoría masculina con subidas y bajadas, pero relativamente estable. En los últimos cuatro años el índice masculino se ha situado continuamente entre 3 y 13 puntos por encima, mientras que en la población general el índice femenino se ha situado de forma constante entre 1 y 2 puntos por encima.

***“los hombres son mayoritarios en el trabajo en plataformas”***

Por tanto, puede decirse que en términos generales el trabajo a través de plataformas digitales se encuentra significativamente masculinizado. Sin embargo, es preciso entender que el trabajo en plataformas engloba una gran variedad de actividades, cada una de las cuales presenta sus propias características con relación al género. Esto será analizado más adelante.

### 3.2.2 Edad

Otro factor importante a tener en cuenta es la **edad** de la persona que trabaja en plataformas digitales. Para este análisis, hemos establecido una clasificación en varios tramos de edad, de aproximadamente 10 años, que abarcan desde los 16 hasta los 55 años, con un último segmento para quienes superan los 55 años.



Como viene constatándose desde el primer estudio realizado en 2021, la población valenciana que trabaja en plataformas digitales es principalmente población joven. En los últimos tres años, más del 60% no habían cumplido todavía los 36 años. Además, la franja más joven, entre los 16 y los 25 años, ha ido cobrando cada vez más importancia, mostrando un crecimiento notable año tras año: pasó del 24,3% en 2021 al 34,6% en 2022, al 37,9% en 2023, y actualmente representa el 43,6% de los trabajadores de plataformas digitales.

**“El 43,6% tiene menos de 26 años”**

En contraposición a la juventud del trabajo en plataformas, el grupo de no trabajadores de plataformas se ha caracteriza continuamente por una mayor estabilidad en la representación de las distintas franjas etarias, con porcentajes más elevados en las franjas de edad más avanzadas. De esta forma, si entre los trabajadores convencionales predominan las personas mayores de 46 años, el trabajo en plataformas digitales se ha

vuelto progresivamente más joven. En paralelo, se ha registrado un declive en las franjas de mayor edad. En 2024, las personas entre 36-45 años representan solo el 14,8% del total de trabajadores, una tendencia a la baja desde el 20,4% en 2022. Esto indica que, aunque los jóvenes dominan este sector, cada vez menos personas mayores permanecen o ingresan a trabajar en plataformas digitales. Por último, también destaca como la franja de edad más avanzada —mayores de 56 años—, han duplicado su presencia del 6,2% el año pasado al 12,6%.

En anteriores informes apuntábamos que esta gran diferencia de edad entre ambas poblaciones obedecía principalmente al elevado paro juvenil, la mejora de la situación laboral en otras franjas de edad y a la mayor alfabetización digital entre este grupo poblacional.

Aunque el paro juvenil ha descendido en la Comunitat Valenciana en los últimos años<sup>3</sup>, todavía manifiesta índices elevados. Las menores barreras de entrada presentes en el trabajo en plataformas digitales pueden hacer de esta actividad una especie de “empleo refugio” para los jóvenes que actualmente tienen mayores dificultades para acceder a los empleos tradicionales (falta de experiencia, de contactos sociolaborales, razones formativas...). Del mismo modo, la mejora en la tasa de desempleo de los mayores de 25 años<sup>4</sup> podría indicar un abandono de este tipo de trabajos por trabajos por parte de la población de más edad que tendría más fácil encontrar ocupación fuera de las plataformas digitales.

**“El trabajo en plataformas digitales puede suponer un empleo refugio para la población joven”**

Así mismo, el trabajo en entornos digitalizados, como las plataformas digitales, resulta más accesible y atractivo para quienes cuentan con competencia tecnológicas y digitales. La mayor alfabetización tecnológica de los jóvenes les facilita el acceso a este tipo de empleos en comparación con las personas de mayor edad, y podría ser otra de las razones por las que la población más joven está sobrerrepresentada en el sector.

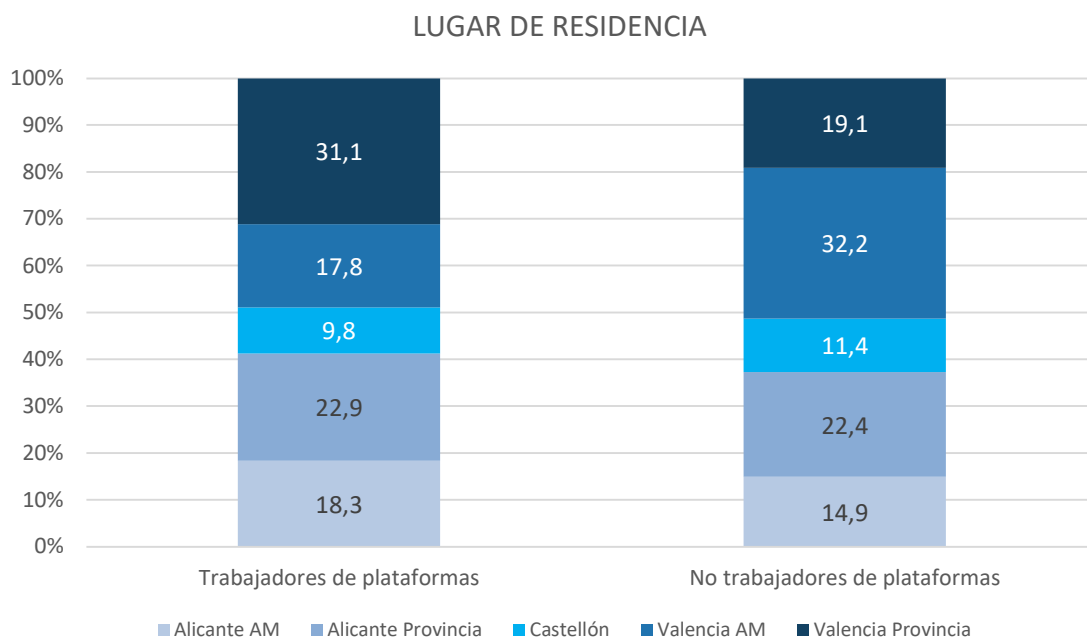
### 3.2.3 Lugar de residencia

Otro factor importante para tener un perfil claro de la persona trabajadora en plataformas digitales es su **lugar de residencia**. Para ello se ha dividido la muestra entre los participantes que residen en cada una de las provincias de la Comunitat Valenciana,

<sup>3</sup> El paro juvenil en la Comunitat Valenciana -población entre 16 y 25 años- experimentó un pico del 32,78% en T4 2022. Actualmente se sitúa en el 24,71% (T2 2024) (Datos de la EPA del INE).

<sup>4</sup> Actualmente esta tasa se sitúa en el 10,08% (T2 2024), con una tendencia descendentes en los últimos años (Datos de la EPA del INE).

diferenciando expresamente aquellos que residen en las dos mayores áreas metropolitanas, las de las ciudades de València y de Alicante.



De acuerdo con los datos podemos observar como la distribución por provincias de los trabajadores, tanto de plataformas como fuera de ellas se realiza de forma más o menos idéntica según las tres provincias, aproximadamente la mitad reside en la provincia de València, uno de cada diez lo hace en Castellón y el resto en la provincia de Alicante. Aunque en el caso de los trabajadores de plataformas la provincia de Alicante muestra ligeramente mayores índices.

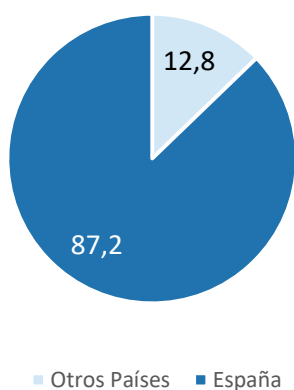
La diferencia más notable, al igual que en años anteriores, se observa en la distribución geográfica entre los trabajadores de plataformas digitales y aquellos que se desempeñan en ocupaciones más tradicionales. Así, mientras que la mayoría de los trabajadores convencionales se concentra en el área metropolitana de València (el 32,2% frente al 19,1% que se distribuyen en el resto de la provincia), los trabajadores de plataformas digitales residen principalmente fuera de la capital y alrededores (31,1% frente al 17,8% que residen en la urbe). Esto evidencia una mayor dispersión geográfica entre los trabajadores de plataformas digitales, quienes parecen estar más distribuidos en áreas periféricas o no urbanas, en comparación con los trabajadores convencionales que se agrupan más en el núcleo urbano, pues mientras las dos grandes áreas metropolitanas concentran el 47,1% de los trabajadores convencionales —y aproximadamente el 45% de la población de toda la Comunitat Valenciana—, sólo concentran el 36,1% de los trabajadores en plataformas digitales.

***“El trabajo en plataformas digitales no se concentra tanto en las grandes ciudades como el convencional”***

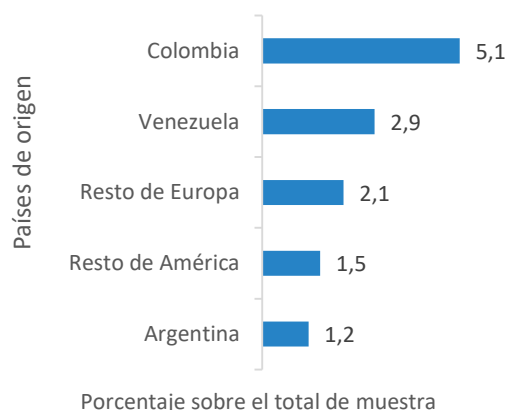
### 3.2.4 Origen

Otra característica que hemos querido comprobar es el **origen** de las personas que trabajan en plataformas digitales en la Comunitat Valenciana, para comprobar hasta qué punto es una actividad asociada a las personas migrantes.

ORIGEN DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES



OTROS LUGARES DE ORIGEN DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES



Un 87,2% de las personas que trabajan en plataformas digitales han nacido en España, mientras que el 12,8% nacieron fuera. Esto implica que una de cada ocho personas que trabajan en plataformas digitales es de origen migrante, destacando por procedencia los nacidos en Hispanoamérica, principalmente Colombia y Venezuela, de donde proceden el 39,84% y el 22,65% de los trabajadores migrantes en plataformas respectivamente. Estos datos apenas han variado en porcentajes y origen respecto de los años anteriores.

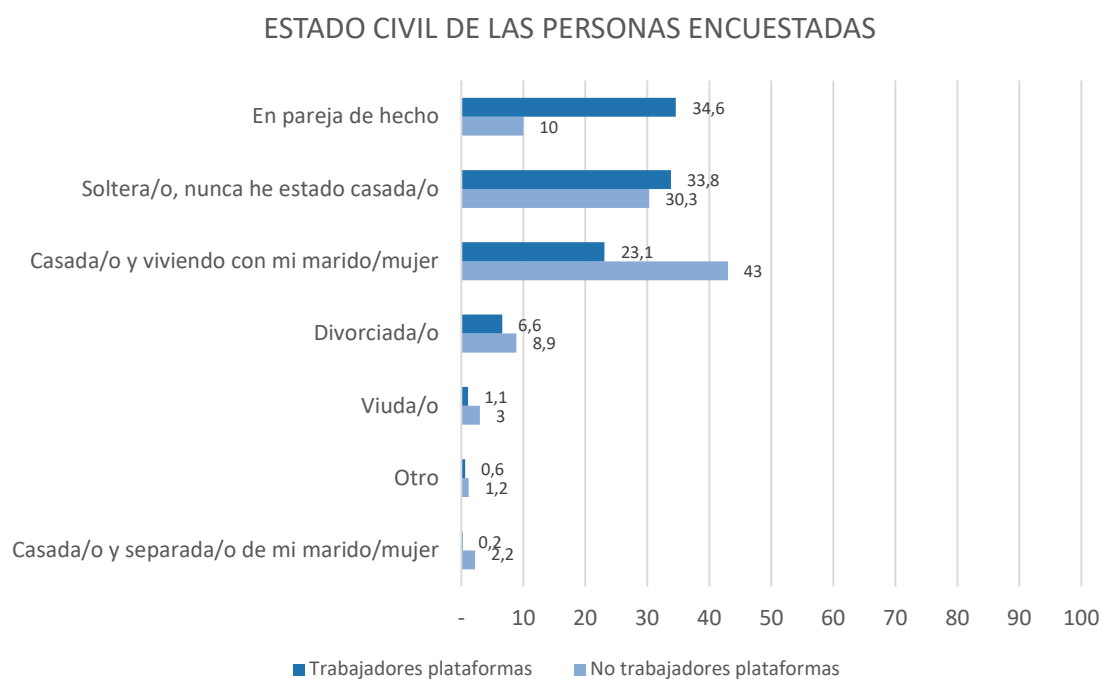
***“El trabajo en plataformas tiene mayor presencia migrante”***

Por su parte, en cuanto a la población con trabajos convencionales, el 90% declaró haber nacido en España y un 10% en otros países. Si comparamos estos datos con los del trabajo en plataformas digitales y respecto de años anteriores vemos que este año se reduce la diferencia entre ambas poblaciones, si bien sigue habiendo más migrantes en el trabajo en plataformas que en el trabajo convencional. En concreto, este año hay 2,8 puntos más migrantes en plataformas digitales mientras que en 2023 la diferencia fue de 3,6 puntos. Aunque se trata de pequeñas variaciones de las que no puede extrapolarse que el trabajo en plataformas sea una actividad estrechamente relacionada con la población migrante, sí indica una mayor presencia de personas de origen extranjero en este tipo de trabajo que en el trabajo convencional, concretamente, hay un 28% más de población migrante en el trabajo en plataformas que en el trabajo convencional.

### 3.2.5 Estado civil

Por último, en relación con el perfil demográfico de los trabajadores de plataformas hemos querido saber su **estado civil**, pues nos ofrece una imagen sobre las necesidades domésticas que puede tener la persona trabajadora, necesidades de conciliación, estructura del hogar, etc.

Los datos obtenidos guardan relación con las edades de los trabajadores de plataformas, manifestando principalmente estados civiles más asociados con la juventud, como estar solteros o en pareja de hecho, mientras que los no trabajadores, con un perfil más envejecido, tienen mayor presencia en estados civiles como estar casados o viudos. De esta forma, hay una incidencia significativa entre los trabajadores de plataformas de la situación de pareja de hecho (34,6%) frente a los que no trabajan en plataformas (10%). De la misma forma, pero a la inversa, sucede con quienes están casados y conviven en el trabajo fuera de plataformas, cuya proporción casi duplica el índice de las personas en la misma situación en el trabajo en plataformas digitales (el 43% frente al 23,1%). El número de personas solteras apenas varía entre ambas poblaciones.



Estas diferencias entre la población general y la de trabajadores de plataformas digitales se han ido manteniendo, con algunas diferencias, a lo largo del tiempo, acorde a los perfiles etarios. Sin embargo, cabe destacar que, respecto del año pasado, este año el índice de parejas de hecho en el trabajo en plataformas ha aumentado drásticamente, pasando del 15,1% en 2023 al 34,6% en 2024, y se ha reducido en proporciones similares el porcentaje de personas casadas y convivientes (37,6% en 2023 y 23,1% en 2024). Algo que acentuaría la edad joven de los trabajadores de plataformas y que cabe poner en

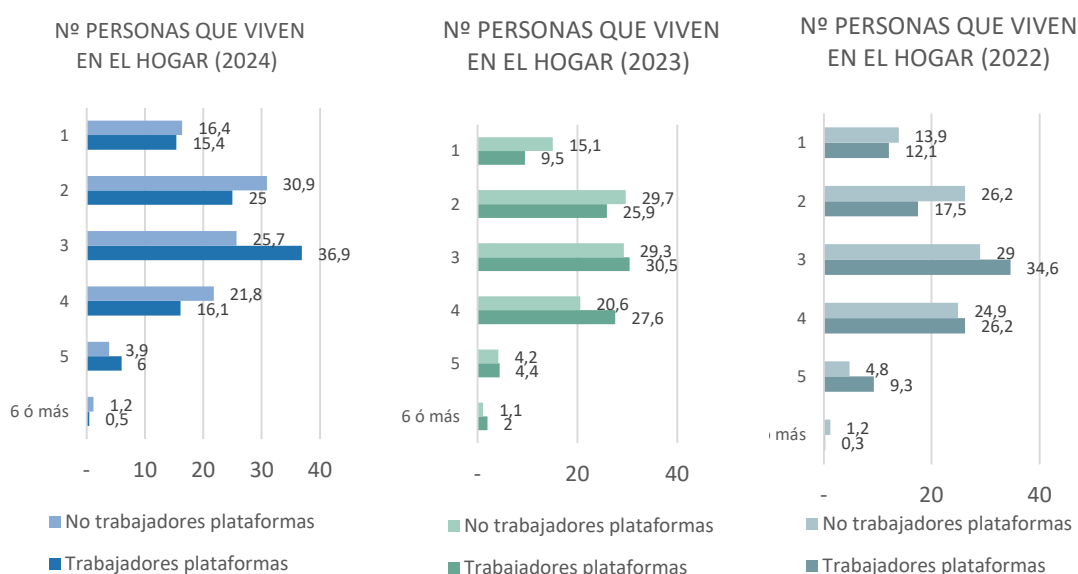
relación con consideraciones generacionales, sociales y económicas. Por ello, como ya ocurriera el año pasado, pueden decirse que el estado civil no parece estar relacionado tanto con el tipo de trabajo realizado como con la edad de los encuestados.

### 3.3 Características de los hogares de los trabajadores de plataformas digitales

Para completar la visión general de las personas que trabajan en plataformas digitales y del impacto social de esta actividad, hemos querido también saber cómo se estructura y componen los hogares de las personas encuestadas. Para este fin necesitamos conocer tanto las personas que forma en hogar como la existencia de miembros dependientes en el mismo. Entender la realidad económica y familiar de los sujetos entrevistados resulta fundamental para evaluar cómo las dinámicas del trabajo en plataformas digitales impactan su vida cotidiana. Conocer cuántas personas dependen de sus ingresos o si comparten responsabilidades familiares con otras personas puede ofrecer una visión más completa sobre las posibles vulnerabilidades o ventajas que enfrentan en este tipo de empleos. Además, estos datos permitirán analizar si la estructura familiar influye en la elección de este tipo de trabajo y cómo el empleo digital se integra en la organización familiar y económica de los hogares.

#### 3.3.1 Número de personas que viven en el hogar

A través de las respuestas de los encuestados, podemos observar cómo el **número de personas que viven en los hogares** de las personas que trabajan en plataformas digitales y de quienes no trabajan en plataformas digitales muestran ciertas diferencias entre ellos, así como pequeñas variaciones a lo largo del tiempo.

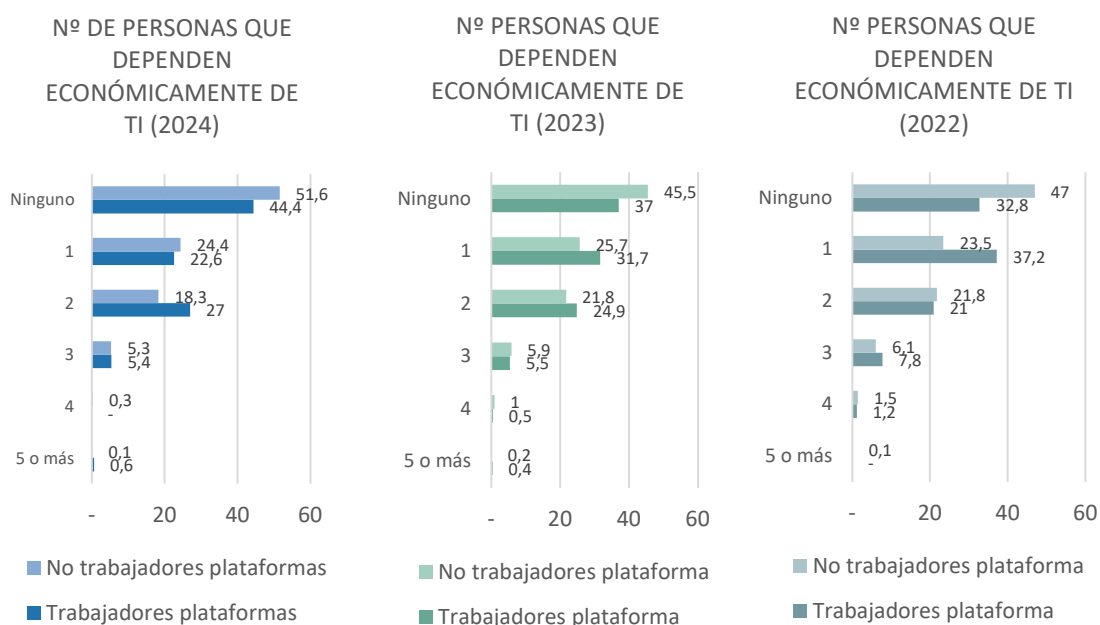


Este año, entre quienes trabajan en plataformas digitales siguen siendo mayoritarios los hogares con tres miembros (30,9%), seguidos de los hogares de dos (25%) y de cuatro miembros (16,1%).

Comparando esta situación con años anteriores, destaca cómo ha habido una reducción importante de los hogares de cuatro personas, que pasan del 27,6% en 2023 al 16,1% en 2024, a favor de los hogares de tres (que pasan del 30,5% al 36,9%) y también donde sólo habita el encuestado (del 9,5% al 15,4%). Sin embargo, la tendencia general que se ha mantenido durante los últimos años es a que los trabajadores de plataformas digitales convivan en hogares más numerosos que los trabajadores generales. Esto debe ponerse nuevamente en contexto con la edad de los encuestados. Recordemos que dos de cada cinco trabajadores de plataformas digitales se encontraban en la franja entre los 16-25 años (43,6%). Si tenemos en cuenta que en la Comunitat Valenciana tan sólo llegan a emanciparse antes de cumplir los 30 años el 15% de los jóvenes<sup>5</sup>, puede entenderse que buena parte de los trabajadores de plataformas todavía reside en el hogar familiar junto a sus tutores o progenitores.

### 3.3.2 Número de personas que dependen económicamente de la persona encuestada

Además del tamaño del hogar, es interesante conocer el número de **personas que dependen económicamente** de la persona encuestada.



<sup>5</sup> Datos obtenidos para el primer semestre de 2023 por el CJV. Díaz Grano de Oro R. (2023) Observatori d'Emancipació 1re semestre 2023. *Consell Valencià de la Joventut*.

Este año se mantiene la tendencia de años anteriores a un ligero aumento del número de trabajadores que no tienen personas a su cargo, tanto fuera como dentro del trabajo en plataformas. Sin embargo, continúa existiendo mayor porcentaje de personas con dependientes a su cargo en el trabajo en plataformas que fuera del mismo.

De esta forma, aunque quienes dicen tener una o tres personas a su cargo en el trabajo en plataformas y en el trabajo convencional tiene porcentajes similares, entre quienes dicen tener dos personas a su cargo hay una diferencia de casi 10 puntos a favor de los trabajadores de plataformas (el 27% frente al 18,3%). La mayor incidencia de personas a cargo entre los trabajadores de plataformas, en comparación con el resto de los encuestados, sugiere una mayor necesidad de ingresos para poder mantener económicamente a estos dependientes. Esta situación está en línea con la naturaleza del trabajo en plataformas, que suele desempeñarse como una fuente de ingresos complementarios, tal como analizaremos más adelante.

Como ya pusimos de manifiesto el año pasado, si tenemos en cuenta nuevamente el perfil joven del trabajador de plataformas, nos encontramos ante personas que cuentan con cargas familiares antes incluso de cumplir los 26 años, lo que implica mayor riesgo de vulnerabilidad en este sector.

### **3.4 Características socioeducativas de los trabajadores de plataformas digitales**

Para profundizar en los retos sociales que plantea el trabajo en plataformas digitales, es clave analizar las diferencias socioeconómicas y educativas entre los trabajadores de plataformas y aquellos que no realizan este tipo de trabajo. Estas diferencias nos permiten entender mejor cómo las plataformas digitales impactan diversos aspectos de la vida de las personas. A continuación, se presentan algunos puntos clave a considerar en este análisis.

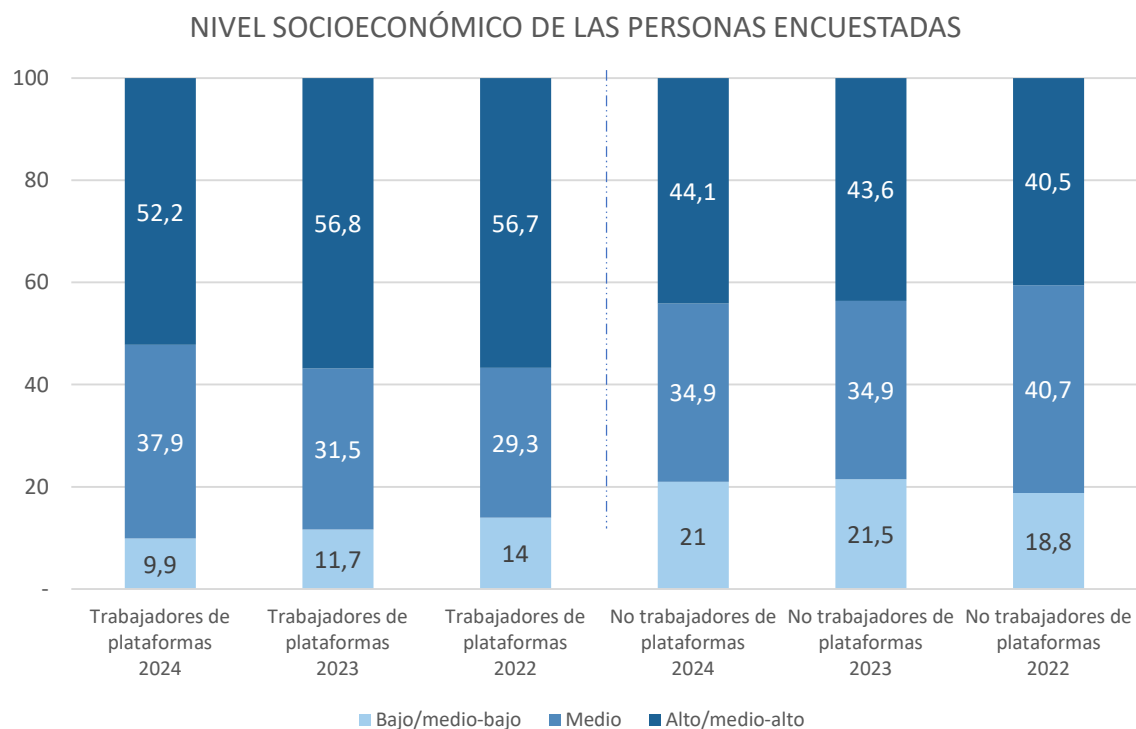
#### **3.4.1 Nivel socioeconómico**

Conocer la composición según **niveles socioeconómicos<sup>6</sup> de las personas que trabajan es plataformas** es importante para entender mejor cómo este tipo de empleo impacta de manera diferencial sobre los distintos grupos según su nivel de renta. Permite identificar qué sectores recurren más al trabajo en plataformas y qué tipo de motivaciones económicas pueden existir, si lo hacen por necesidad o como una fuente de ingresos

---

<sup>6</sup> Para establecer el nivel socioeconómico se ha utilizado la clasificación socioeconómica del EGM, de siete tramos, realizada a partir del nivel de estudios, la profesión, la actividad, el tamaño del hogar y el número de individuos con ingresos en el hogar. No obstante, con posterioridad hemos agrupado esos siete tramos en tres para facilitar la interpretación de los datos.

complementaria. Además, este análisis puede ayudar a diseñar políticas públicas que aborden las vulnerabilidades específicas de estos trabajadores.



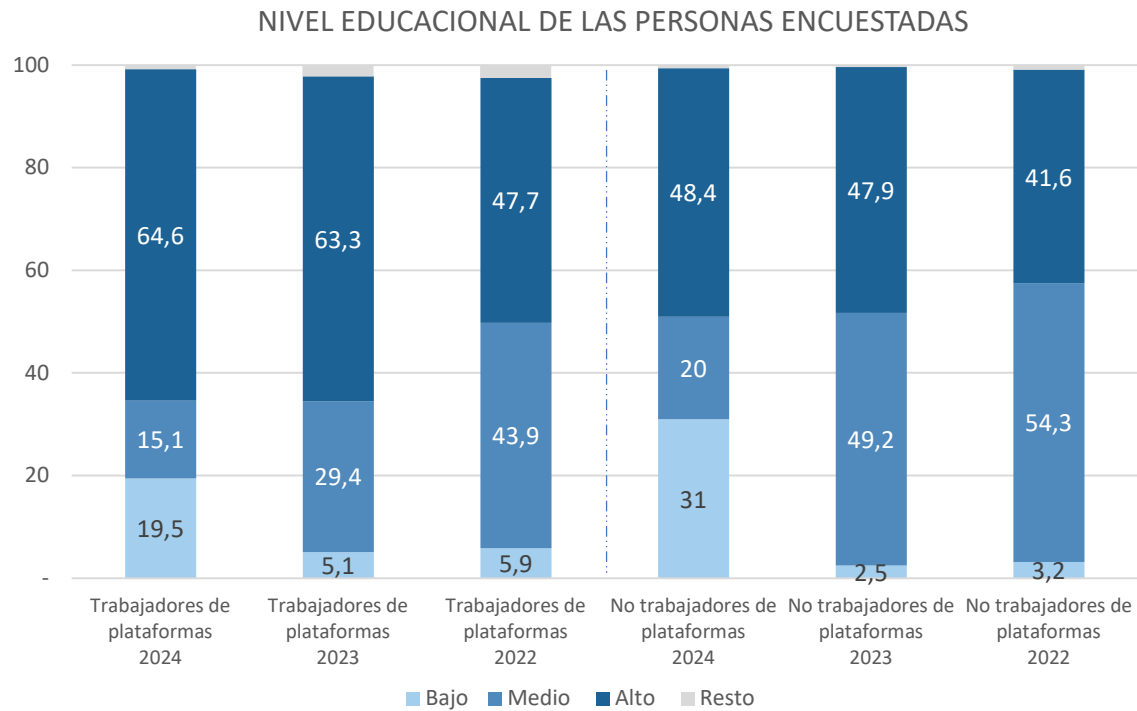
Por tercer año consecutivo, la mayoría de las personas que trabajan en plataformas digitales pertenece a niveles socioeconómicos altos o medio-altos (52,2%), superando en ocho puntos a la población general. Sin embargo, esto representa una ligera disminución en comparación con años anteriores. El 37,9% de quienes trabajan en plataformas digitales se sitúan en niveles socioeconómicos medios, un porcentaje similar al de la población que no trabaja en plataformas (34,9%). Finalmente, se ha vuelto a reducir el porcentaje de trabajadores de plataformas que pertenecen a niveles socioeconómicos bajos o medio-bajos, alcanzando el 9,9%, una cifra significativamente menor al 21% registrado en el resto de la población encuestada.

Este patrón sugiere que, en la Comunidad Valenciana, el trabajo en plataformas digitales se ha consolidado como una fuente de ingresos complementaria para personas que ya cuentan con una situación económica relativamente estable. Como veremos más adelante, esto coincide con el hecho de que la mayoría de estos trabajadores no recurren a esta actividad como su principal sustento, sino como una actividad secundaria mediante la que incrementar sus ingresos.

Esta tendencia refleja una menor presencia de personas en situaciones de vulnerabilidad económica entre quienes optan por el trabajo en plataformas digitales. Por lo tanto, aunque este tipo de actividad puede ofrecer oportunidades de empleo, su papel en la mejora de las condiciones económicas para los sectores más desfavorecidos parece ser limitado en comparación con otros segmentos de la población.

### 3.4.2 Estudios

En relación con el **nivel educativo**<sup>7</sup> de los encuestados, encontramos una clara sobrerrepresentación de las personas con niveles de estudios altos (64,6%) y porcentajes más reducidos de personas con niveles medios (15,1%) y bajos (19,5%) en comparación con el resto de la población (48,4%, 20% y 31%).



Comparando los datos con años anteriores, lo primero que debemos tener en cuenta es que, a diferencia de ediciones pasadas, este año hemos considerado como nivel bajo tener un nivel de estudios equivalente al nivel ISCED 2, es decir, haber alcanzado una formación de Graduado escolar, EGB 2ª etapa, o 1º y 2º de la ESO. Esto explica el drástico

<sup>7</sup> Para este estudio hemos tenido en cuenta tres niveles educativos diferentes: bajo, medio y alto. En la tabla se muestran el nivel de estudios o nivel formativo 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.
	Educación secundaria obligatoria, segundo grado 1er ciclo: Graduado escolar, EGB 2ª etapa, 1º y 2º de la ESO, hasta los 14 años.
Medio	Educación secundaria superior, segundo grado 2º ciclos: FP 1º y 2º, Bachiller superior, BUP, 3º y 4º ESO, COU, PREU, 1º y 2º Bachillerato, hasta los 18 años.
Alto	Tercer grado 1er ciclo: Ingeniero técnico, escuelas universitarias, arquitectos técnicos, peritos, magisterio, ATS, diplomados, graduados sociales, asistentes sociales, etc.
	Tercer grado 2º ciclo: Universitarios, licenciado superior, facultades, escuelas técnicas superiores, doctorados, etc.

incremento de la población con niveles bajos a costa de la población con niveles medios respecto de años anteriores, sin embargo, reiteramos que tales variaciones se deben a cuestiones metodológicas del presente estudio y no a un cambio en la realidad socioeducativa valenciana.

Sin embargo, el dato que se ha mantenido inalterable durante los últimos años es la fuerte presencia de quienes cuentan con niveles educativos altos en el trabajo en plataformas. La diferencia de representación de este grupo en ambas poblaciones supera los 15 puntos, lo que supone que, aproximadamente, hay un 25% más de personas con formación universitaria o similar en el trabajo en plataformas que fuera de este.

***“Las personas con educación universitaria o similar son mayoría en el trabajo en plataformas digitales”***

Esta sobrerrepresentación de los individuos con niveles altos de estudios no se explica únicamente por la edad media del trabajador de plataformas digitales. Aunque tradicionalmente se ha asociado un mayor porcentaje de estudios superiores con la población joven, lo cierto es que los datos actuales indican niveles de estudios superiores similares en las franjas de edad de los 16-34 años (35,4%) y de los 50-64 años (33,6%), siendo la

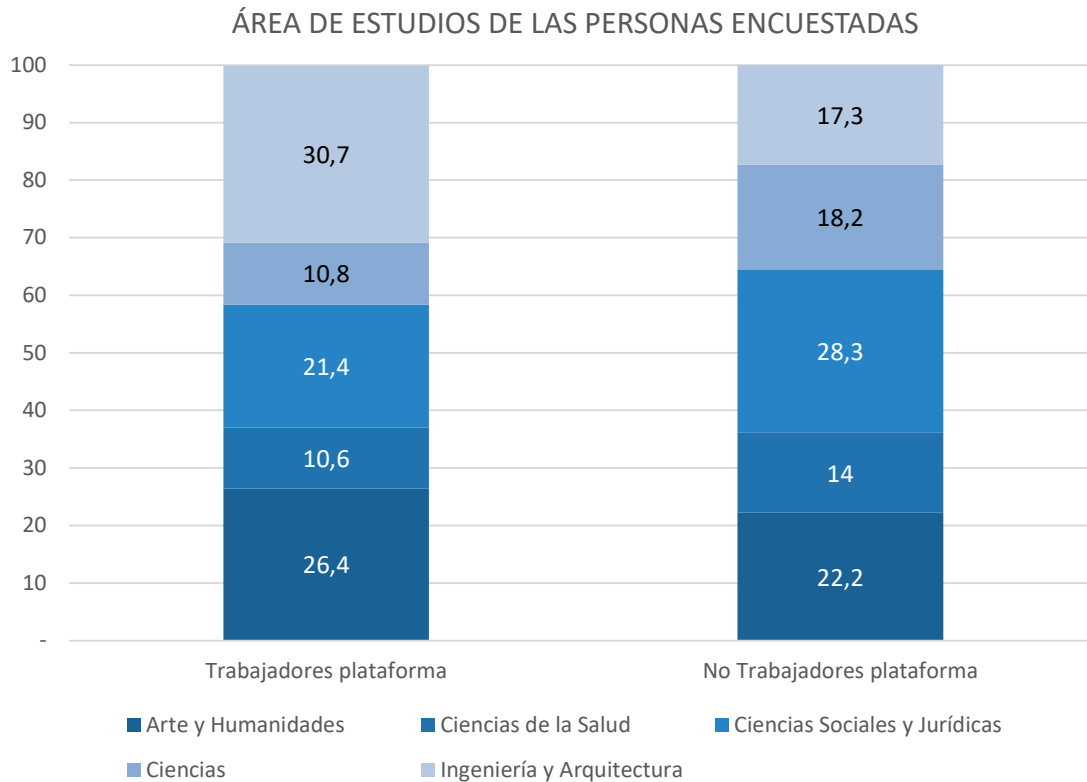
franja de 35-49 años la que presenta mayor porcentaje (44,7%)<sup>8</sup>. Estos datos resultan coherentes con el nivel socioeconómico manifestado por los encuestados que trabajan en plataformas digitales.

Por otro lado, la mayor concentración de trabajadores con niveles altos de formación puede estar indicando ciertas dificultades de otros sectores de población en el acceso al trabajo a través de plataformas digitales. En este sentido, la falta de representatividad de las poblaciones con menores índices formativos puede deberse a dos factores. El primero, que la oferta de trabajo en plataformas requiera de habilidades o conocimientos especializados. El segundo que, aun cuando la actividad no requiera de dichos conocimientos específicos, el entorno digital en que se desarrolla sí exige de una serie de habilidades tecnológicas y medios materiales menos disponibles entre la población con niveles educativos medio o bajo.

Por último, también existe la posibilidad de que la sobrerrepresentación de personas con altos niveles de estudios puede deberse simplemente a una sobrecualificación de los individuos que trabajan en plataformas, y no a una mayor exigencia formativa de las actividades desarrolladas en este entorno; así como a una mayor disponibilidad de tiempo por parte de este grupo poblacional para desarrollar actividades complementarias.

<sup>8</sup> Datos de 2023, Institut Valencià d'Estadística. <https://pegv.gva.es/auto/scpd/web/DBC/TEMA4/PDF/>

A parte del nivel educativo, también resulta interesante comprobar hasta qué punto pueden existir diferencias en la distribución de los profesionales por **áreas de especialización** entre los trabajadores de plataformas y el resto.

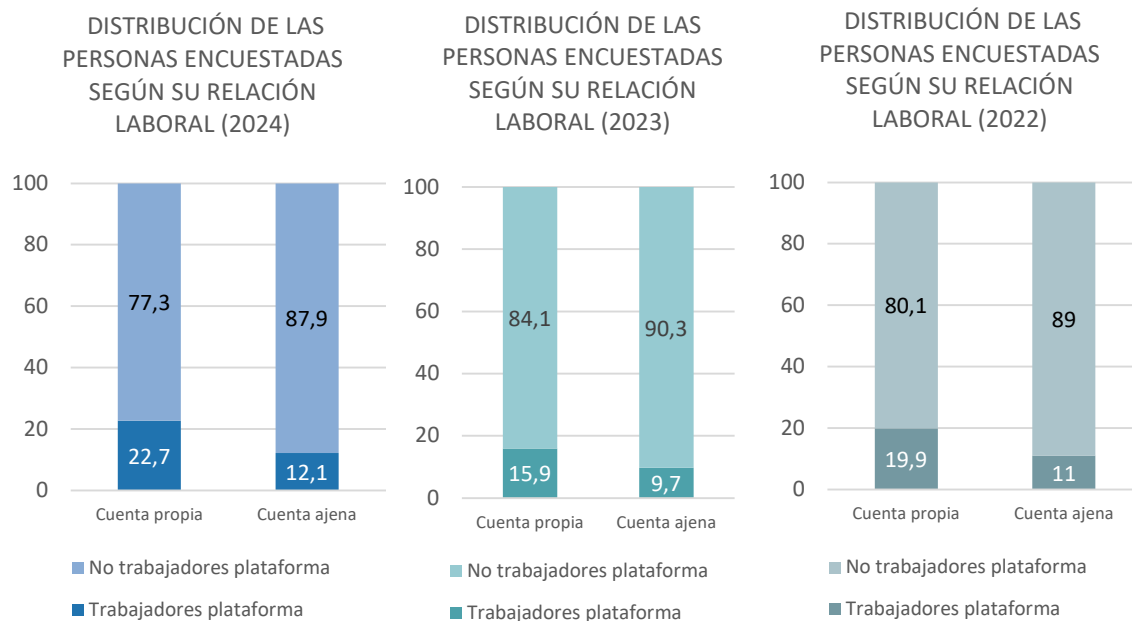


A partir de las respuestas obtenidas, observamos que el grupo más numeroso entre los trabajadores de plataformas corresponde a quienes tienen formación en Ingenierías y Arquitectura (30,7%), seguido de aquellos con estudios en Arte y Humanidades (26,4%). Estos sectores están sobrerrepresentados en el trabajo en plataformas en comparación con el resto de la población, donde estos porcentajes son menores (17,3% para Ingenierías y 22,2% para Arte y Humanidades). Las demás áreas muestran una participación más baja en plataformas, manteniendo una proporción más equilibrada con la población general, aunque con una caída más marcada en el área de ciencias.

Con respecto a años anteriores, se consolida la tendencia al aumento de profesionales de la ingeniería y la arquitectura, quienes este año prácticamente duplican su presencia en plataformas respecto de la población general. Por otro lado, este año hay un marcado descenso de los profesionales de ciencias de la salud, quienes en 2023 habían alcanzado cierto protagonismo (de 17,2% en 2023 a 10,6% en 2024), y un aumento de quienes tienen formación en arte y humanidades (de 20,6% en 2023 a 26,4% en 2024).

### 3.5 Estatus laboral de los trabajadores de plataformas

Por último, en esta sección analizaremos también el **estatus laboral** de los trabajadores de plataformas de acuerdo con su condición de trabajadores por cuenta ajena o trabajadores por cuenta propia.



Este año, del total de trabajadores por cuenta propia, el 22,7% dice trabajar para plataformas digitales, mientras sólo el 12,1% de quienes dicen ser empleados manifiesta tener la condición de empleado. Es importante entender que en este caso no nos estamos refiriendo al tipo de relación entre las plataformas digitales y quienes trabajan a

***“Este año ha aumentado la incidencia del trabajo en plataformas entre los autónomos”***

través de ella, sino el carácter autónomo o empleado de la ocupación principal del entrevistado. En este sentido, los datos nos revelan como quienes son autónomos han tenido constantemente en los últimos años mayor predisposición a prestar servicios retribuidos a través de plataformas

digitales. Además, si en las dos últimas ediciones de este estudio observábamos una tendencia a la baja hacia la equiparación de la incidencia del trabajo en plataformas para ambos grupos de población, este año vuelve a existir un repunte importante de la presencia de autónomos en el trabajo en plataformas similar a la que se constató en 2021 (21,7%). Esto puede indicarnos un renovado interés de los autónomos hacia el trabajo en plataformas digitales, lejos ya del contexto post-pandemia de COVID-19.

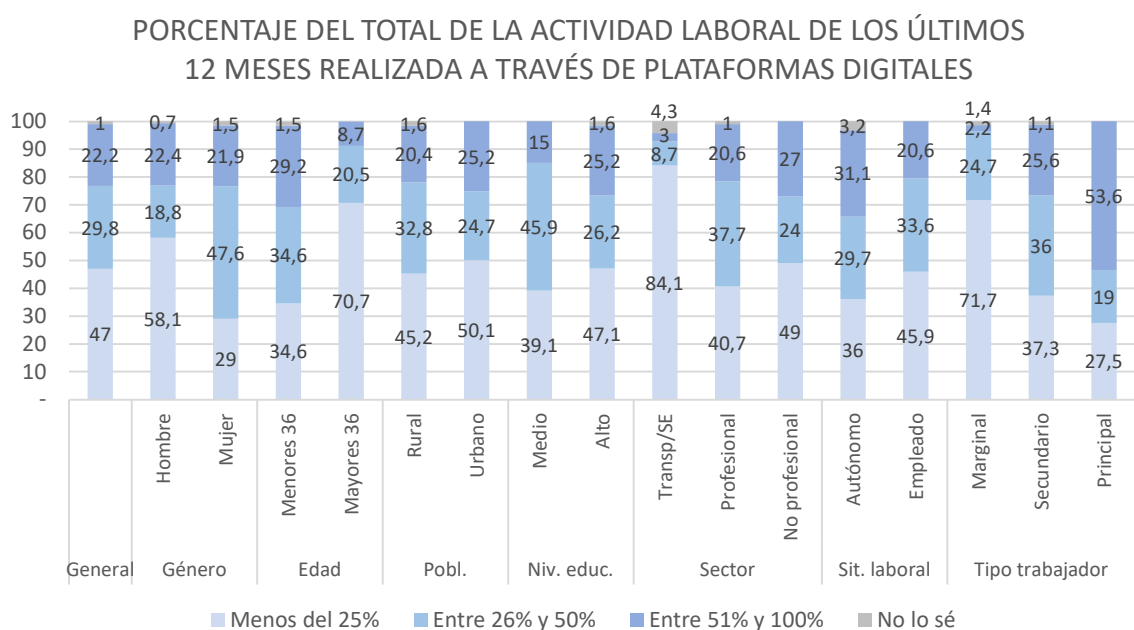
## 4. EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

En este capítulo vamos a tratar cuestiones relativas al tipo y a las condiciones de trabajo en plataformas digitales que realizan los entrevistados. Los siguientes datos sólo tienen en cuenta aquellas personas de la muestra que han manifestado haber prestado servicios retribuidos a través de plataformas digitales. Los datos se presentan tanto de forma global como desglosados por género, edad, lugar de residencia, nivel educativo, sector de actividad, situación laboral y grado de dedicación al trabajo en plataformas. Primero se analizará cómo se compatibiliza el trabajo en plataformas con otras actividades laborales y los ingresos obtenidos. Posteriormente, se examinarán el uso de diferentes plataformas, la dedicación temporal y el tipo de trabajo realizado. Finalmente, se abordará el estatus laboral, diferenciando entre autónomos, empleados y otras situaciones laborales.

### 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 gran medida, el trabajo a través de plataformas digitales se revela como una forma complementaria de adquirir ingresos diferente de la fuente de ingresos principal del entrevistado. Para comprender el alcance de esta dedicación al trabajo en plataformas hemos preguntado por el porcentaje del total de actividad laboral realizada en plataformas digitales en los últimos 12 meses.



Los datos nos muestran que casi la mitad (47%) de los que prestan servicios a través de plataformas digitales apenas dedican a ello una cuarta parte de su tiempo de trabajo. Un 29,8% lo hacen con mayor frecuencia, pero sin llegar a superar el 50% de su actividad laboral, mientras que para un 22,2%, el trabajo en plataformas supone su principal actividad laboral, ocupando entre la mitad y la totalidad de su tiempo de trabajo. Esto implica que aproximadamente tres de cada cuatro trabajadores en plataformas digitales (76,8%) no tienen este tipo de actividad como su principal actividad, al menos por lo que respecta al tiempo dedicado. Estos porcentajes resultan similares a los obtenidos en años anteriores.

Observando los datos de forma desglosada, podemos apreciar ciertas tendencias que vienen reiterándose desde los estudios pasados. En el caso del género, si bien quienes dedican más de la mitad de su tiempo de trabajo al trabajo en plataformas digitales muestran porcentajes similares (22,4% en hombres y 21,9% en mujeres), entre los que manifiestan una actividad más ocasional, las mujeres tienen mayores índices de dedicación (el 47,6% dice dedicar más de una cuarta parte de su tiempo, mientras que esto lo hacen sólo el 18,8% de los hombres). Esto supone que, aunque los hombres son mayoría en el trabajo en plataformas, las mujeres le dedican generalmente más horas. Si nos fijamos en la edad de los entrevistados, los jóvenes dedican un porcentaje marcadamente superior de su tiempo de trabajo a su actividad en plataformas digitales, reforzando el carácter juvenil de este tipo de actividad, pues no sólo hay muchos más jóvenes trabajando en plataformas, sino que son éstos los que más horas de trabajo ocupan.

El resto de los grupos mantienen porcentajes similares entre ellos. En el caso de quienes se dedican al transporte y servicios de entrega, aparecen muy sobrerrepresentados quienes dedican menos de una cuarta parte de su actividad laboral al trabajo en plataformas, sin embargo, el reducido tamaño de la muestra no permite sacar resultados concluyentes. Por otro lado, las diferencias observables de dedicación según el tipo de trabajador son acordes con dicha realidad. Destaca sin embargo como entre quienes son clasificados como trabajadores principales, sólo algo más de la mitad (53,6%) dedican entre un 50% y un 100% de su actividad al trabajo en plataformas, lo que no deja de reforzar la idea de accesoriedad o complementariedad del trabajo en plataformas.

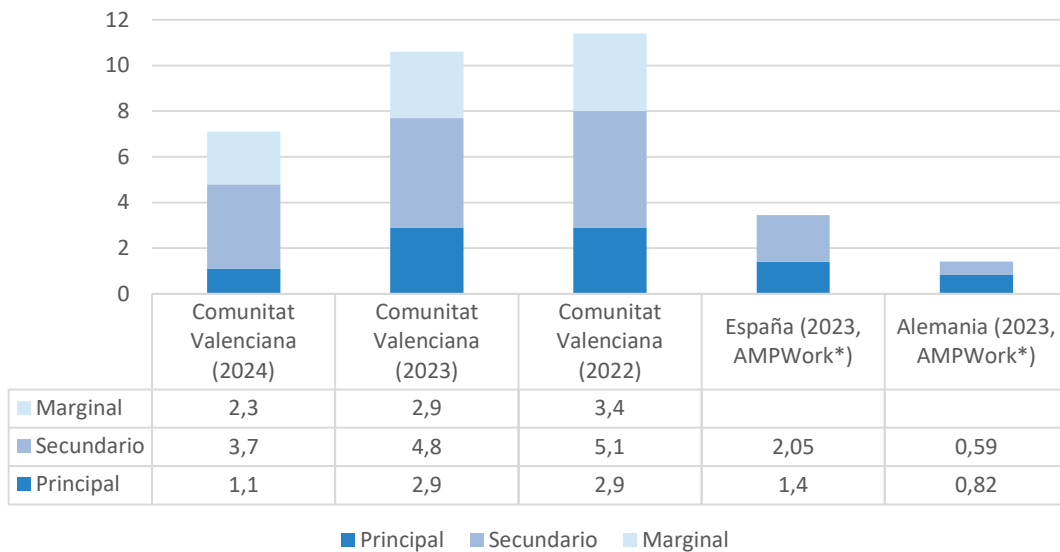
Por su parte, observando la incidencia entre los distintos grupos de quienes dedican más de la mitad de su tiempo de trabajo a su actividad en plataformas digitales, se observa como suele situarse en torno a un 20-30%, algo que se ha mantenido a lo largo de los años. Destacan en este grupo los que tienen niveles educativos altos frente a quienes tienen niveles más bajos, los que trabajan en actividades del sector no profesional y quienes ejercen como autónomos.

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

Continuando con la importancia relativa que tiene la actividad en plataformas digitales para el trabajador de plataformas, analizamos a continuación **la intensidad y relevancia** del mismo en función del tiempo dedicado y los ingresos obtenidos.

En este sentido, se han clasificado a los trabajadores en plataformas como trabajadores marginales, secundarios y principales. A efectos de este estudio hemos considerado trabajadores principales a quienes dedican más de 20 horas a la semana a trabajar en plataformas digitales y obtienen de ello al menos el 25% de sus ingresos, o trabajando entre 10 y 20 horas semanales obtienen al menos el 50% de sus ingresos; secundarios a quienes trabajan más de 10 horas a la semana o, trabajando menos de 10 horas semanales, obtienen así al menos el 25% de sus ingresos; y marginales quienes no alcanzan tales ratios. Este año no hemos incluido en esta sección a los trabajadores de plataformas esporádicos, quienes habrían trabajado en plataformas menos de una vez al mes.

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



\*La encuesta AMPWork no considera trabajadores marginales.

Comparando esta clasificación con ediciones anteriores de este estudio y la nueva encuesta COLLEEM, llamada AMPWork, realizada para distintos países de la Unión Europea encontramos notables diferencias.

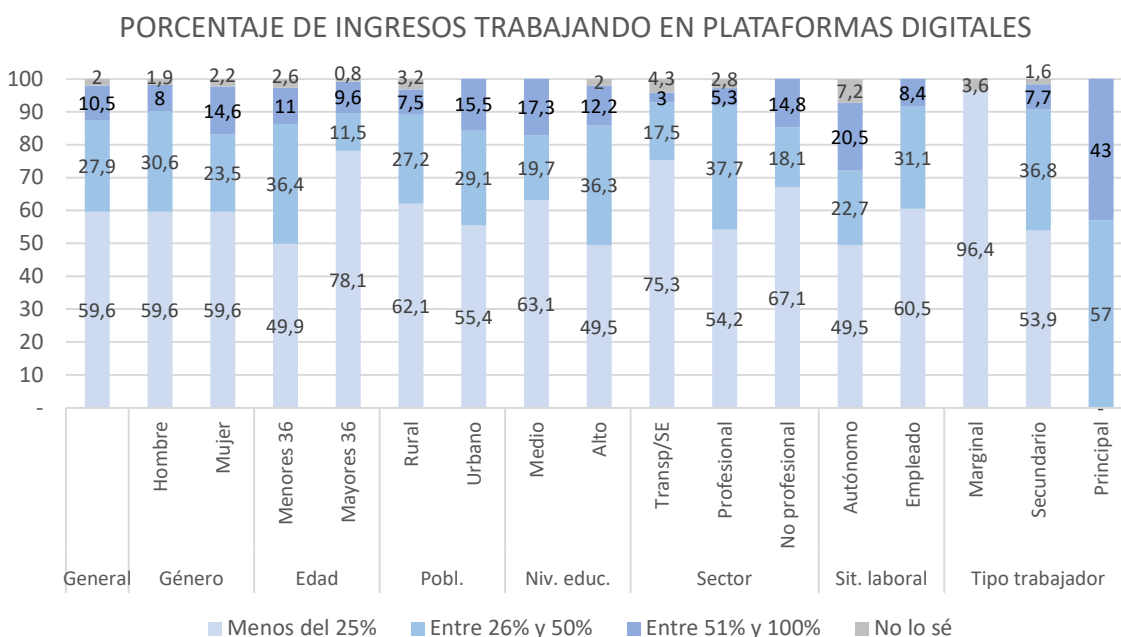
Lo primero es que llama la atención es el importante descenso de los trabajadores de los tres tipos a lo largo del tiempo, más pronunciada este año entre los trabajadores principales, pero también presente entre los secundarios y de los marginales. Esto quiere decir que no solo se ha reducido cuantitativamente la población que hace uso de

plataformas digitales como fuente de ingresos a partir de su actividad laboral en la Comunitat Valenciana (del 12,4% en 2023 al 11,2% en 2024 incluyendo los esporádicos), sino que también se ha reducido la importancia cualitativa de esta actividad. Un fenómeno que se viene observándose durante los últimos años.

Sin embargo, si comparamos estos datos con los obtenidos para el resto de España, vemos como en el caso valenciano, aunque la presencia de trabajadores principales resulta ligeramente inferior, los trabajadores secundarios suponen el doble porcentualmente, por lo que, en términos generales, el trabajo en plataformas en la Comunitat Valenciana tiene una importancia significativa en relación con el resto del Estado.

### 4.1.3 Ingresos

A continuación, analizaremos la importancia económica que para los trabajadores de plataformas tiene su actividad en plataformas digitales. Para ello hemos preguntado a los encuestados sobre el **porcentaje de sus ingresos** totales que proviene de dicha actividad.



***“El trabajo en plataformas resulta menos rentable que el trabajo convencional”***

Este año se observa como el carácter complementario del trabajo en plataformas se refuerza significativamente y la actividad pierde importancia como fuente de ingresos entre la población encuestada. De hecho, sólo el 10,5% de

quienes trabajan en plataformas digitales responde obtener de esta forma al menos la mitad de sus ingresos, un porcentaje que se ha visto reducido considerablemente respecto de los años anteriores (17% en 2023, 14,2% en 2022 y 17,4% en 2021), aunque

la fluctuación observada en este índice impide observar una clara tendencia, en términos generales se observa un decrecimiento. Lo mismo ocurre con los grupos de menor dedicación, ya que se reduce el porcentaje de trabajadores que obtienen entre el 50% y el 25% de sus ingresos a través de plataformas y aumenta quienes sólo obtienen de esta forma menos del 25%. Adicionalmente, este descenso en los ingresos no se corresponde con un descenso similar respecto de las horas dedicadas. En efecto, si bien puede decirse que ha habido una ligera disminución del porcentaje de personas que dedican más del 50% de su tiempo a trabajar en plataformas digitales, del 23,9% en 2023 al 22,2% en 2024, estamos hablando de un descenso de menos de dos puntos, mientras que en materia de ingresos el descenso ha sido de casi 7 puntos. Además, vuelve a manifestarse un año más la gran diferencia entre tiempo invertido e importancia relativa de los ingresos obtenidos, de tal forma que en el mejor de los casos sólo la mitad de quienes dedican la mayor parte de su actividad laboral al trabajo en plataformas obtienen de esta la mitad de sus ingresos o más. Por cuarto años consecutivo, el trabajo en plataformas se revela como menos rentable en términos de ingresos y tiempo invertido que otras actividades.

En términos de género, como ya ocurriera en años anteriores, el porcentaje de mujeres que obtiene de las plataformas el 50% de sus ingresos o más supera notablemente al de los hombres (14,6% frente al 8%), algo que guarda relación también con la diferente dedicación por género. Hay que entender que en este caso no estamos hablando de ingresos brutos, sino de porcentajes, por lo que un mayor porcentaje de los ingresos no implica necesariamente obtener mayores beneficios, sino que tales beneficios son más importantes en relación con los ingresos totales. En este sentido, las causas de esta diferenciación bien puede ser el reflejo de la brecha salarial entre hombres y mujeres, pues las menores remuneraciones de las mujeres en otras actividades serían la causa de que el porcentaje de ingresos obtenidos en su actividad en plataformas sea mayor que en el caso de los hombres. La mayor presencia femenina en trabajos esporádicos y a tiempo parcial<sup>9</sup> supone menores ingresos provenientes del trabajo convencional, al tiempo que les permite dedicar mayor porcentaje de su actividad al trabajo en plataformas.

La edad también presenta diferencias notables que cabe poner en relación con el tiempo dedicado y que se encontraba presentes en años anteriores. De esta forma, mientras que la mitad aproximadamente de los menores de 36 años obtienen menos de una cuarta parte de sus ingresos a través de plataformas digitales, en el caso de los mayores de 36 esto ocurre el 78,1% de las veces, por otro lado, en ambos casos alrededor de un 10% manifiesta obtener más del 50% de sus ingresos a través de plataformas. Comparando nuevamente estos datos con los datos de dedicación en términos de tiempo de trabajo,

---

<sup>9</sup> Durante el cuarto trimestre de 2023, el 73,92% de los trabajadores a tiempo parcial en España eran mujeres (INE, Encuesta de Población Activa)

vemos como en ambos sectores existe gran divergencia. Mientras que el 29,2% de los jóvenes dedican más de la mitad de su tiempo de trabajo a trabajar en plataformas, sólo el 11% obtiene la mayoría de sus ingresos de esta forma. Por su parte, entre los mayores de 36 años esta relación es a la inversa del 8,7% y el 9,6% respectivamente, lo que indica incluso una mayor rentabilidad tiempo-ingresos. Esto puede deberse a que las personas de más 36 años dedican su trabajo en plataformas a actividades de valor, cuya rentabilidad en términos de tiempo invertido e ingresos obtenidos no difiere demasiado entre lo ocurrido dentro o fuera de un contexto de plataformas digitales, mientras que los jóvenes realizan actividades con rentabilidades inferiores en estos términos. Esta realidad opuesta de rentabilidad según el grupo de edad parece característica del trabajo de plataformas, pues ha venido manifestándose sistemáticamente en estudios anteriores.

En relación con el tipo de población, rural o urbana<sup>10</sup>, este año apenas hay diferencias, aunque parece existir una ligera mayor importancia de los ingresos en el ámbito urbano, lo que supone una inversión de la realidad observada el año anterior. No parece, por tanto, que el trabajo en plataformas, al menos como medio de obtención de ingresos, tenga algún impacto diferencial en relación con el entorno rural o urbano en que se desarrolle. En ambos casos, la relación tiempo dedicado e ingresos se revela con una baja rentabilidad, siendo esto más acentuado en el entorno rural, donde el 20,4% dedica más de la mitad de su tiempo y sólo el 7,5% obtiene más de la mitad de sus ingresos.

Respecto de los niveles educativos, en líneas generales observamos como las personas con niveles altos obtienen mayor porcentaje de sus ingresos a través de plataformas que las personas con niveles medios. Mientras que, a niveles medios de estudios, el 60,9% dedica más del 25% de su tiempo y sólo el 36,9% recibe más del 25% de sus ingresos a través de su actividad en plataformas, a niveles altos la relación es del 51,4% y 48,5 respectivamente, lo que implica mayores rentabilidades a mayor nivel educativo. Sin embargo, si observamos el tramo superior ocurre justamente lo contrario. Entre quienes tienen niveles medios de estudios, son un 15% los que ocupan en plataformas digitales la mayor parte de su tiempo de trabajo y, por el contrario, un 17,3% los que obtienen de esa forma más de la mitad de sus ingresos. Así mismo, entre quienes tienen mayores niveles formativos (que son mayoría en el trabajo en plataformas), el 25,2% dedica más de la mitad de su tiempo, y sólo el 12,2% obtiene de esta forma más de la mitad de sus ingresos. Estas diferencias pueden entenderse porque aquellos trabajadores con mayor nivel formativo probablemente dispongan de otras fuentes de ingresos con mayor rentabilidad. Su actividad en plataformas, aunque pueda suponer una considerable

---

<sup>10</sup> A efectos de este estudio han sido consideradas poblaciones rurales los municipios con menos de 50.000 habitantes, y urbanos el resto.

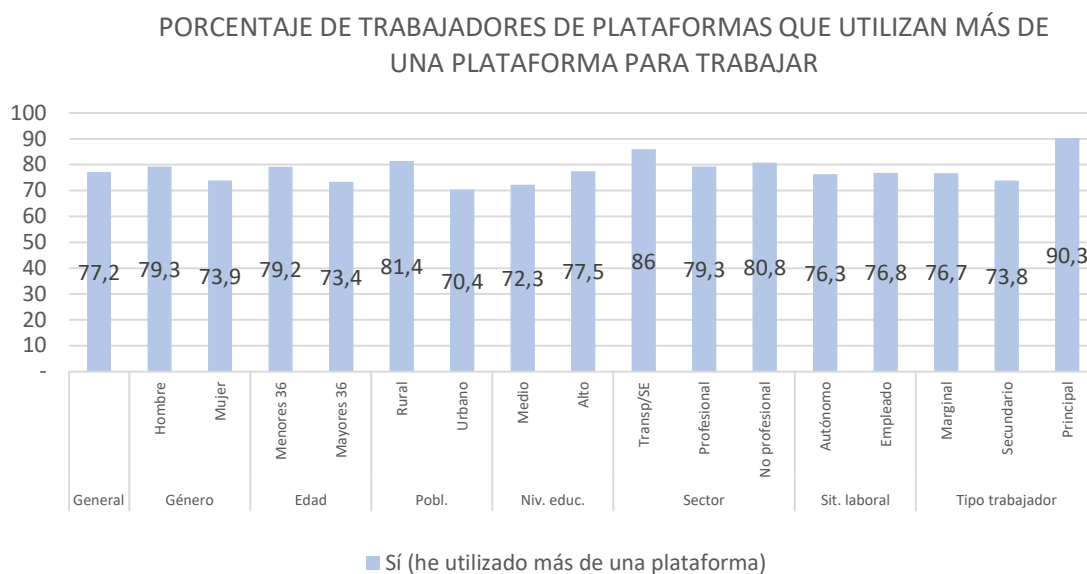
inversión de tiempo de trabajo (más de la mitad), no resulta tan importante en cuanto a su relación con los ingresos totales.

En relación con el estatus del trabajador, vemos como la mayor dedicación de los autónomos al trabajo en plataformas que los empleados corresponde igualmente con una mayor importancia de los ingresos obtenidos. Sin embargo, observando los resultados respecto de años anteriores, la relación tiempo invertido e ingresos resulta menos rentable. Si en años anteriores parecía existir cierta paridad, indicando que los autónomos eran capaces de sacar una rentabilidad similar entre su trabajo en plataformas y fuera de ellas, este año no ocurre lo mismo. Esto puede deberse a una mejora de las condiciones fuera del entorno de plataformas, que permite mayores ingresos en la economía convencional, o por un descenso de la rentabilidad del trabajo en plataformas para este sector de la población. De hecho, comparando este grupo con el de los trabajadores por cuenta ajena, vemos como los autónomos no manifiestan mejores índices de rentabilidad en su actividad en plataformas digitales. De hecho, mientras que el 54,1% de los empleados dedican más de una cuarta parte de su trabajo a trabajar en plataformas, sólo para el 39,5% al menos uno de cada cuatro euros que ingresa provienen de dicha fuente, mientras que los porcentajes entre los autónomos son del 60,8% y 43,2%.

## 4.2 El trabajo en plataformas digitales

### 4.2.1 Uso de varias plataformas

Este año también hemos consultado a los trabajadores de plataformas digitales sobre el **uso de varias plataformas** en el desarrollo de su actividad. Este dato puede indicar exigencias de exclusividad por parte de las plataformas.



Como revelan los resultados, algo más de dos tercios (77,2%) de las personas que trabajan en plataformas digitales hacen uso de dos o más plataformas distintas. Comparando los resultados respecto de años anteriores (71% en 2023, 73,4% en 2022 y 46,8% en 2021), vemos como estos tres últimos años, la cifra ha tendido a estabilizarse desde el importante incremento acaecido entre 2021 y 2022.

Al analizar los resultados según los distintos grupos poblacionales, no se aprecian grandes cambios respecto del año anterior. Los hombres y los menores de 36 años continúan

**“El trabajo en plataformas no se realiza de forma exclusiva”**

utilizando más plataformas que las mujeres y los mayores de 36 (79,3% frente a 73,9%, y 79,2% frente a 73,4% respectivamente). No obstante, se perciben mayores cambios respecto de lugar de residencia y de las personas con niveles educativos altos, quienes muestran mayores porcentajes en el uso de varias plataformas que quienes

habitan en entornos urbanos y quienes tienen niveles educativos medios (81,4% frente a 72,4%, y 77,5% frente a 72,3%).

En cuanto a la dedicación al trabajo en plataformas, los trabajadores secundarios son los que menos varían de plataforma (73,8%), seguidos por los marginales (76,7%), pero en ambos casos cercanos a la media general. Destacan sin embargo los trabajadores cuya actividad en plataformas digitales resulta principal, ya que la inmensa mayoría utiliza más de una plataforma (90,3%). Este dato resulta coherente con una diversificación de las oportunidades de trabajo entre quienes dependen más de su actividad en las plataformas digitales, al tiempo que nos habla de un bajo o nulo impacto de posibles exigencias de exclusividad.

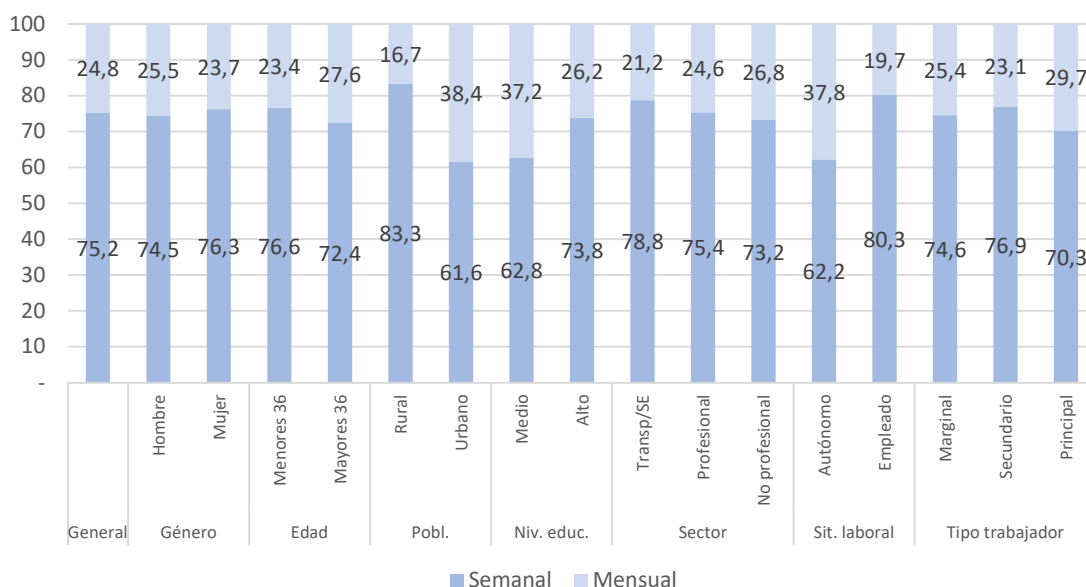
#### **4.2.2 Regularidad del trabajo en plataformas**

A continuación, se analiza la **frecuencia de trabajo en plataformas digitales** de las personas encuestadas. Para ello se ha preguntado a las personas que han trabajado en plataformas digitales en los últimos doce meses, con qué frecuencia trabajaban durante el periodo en que estaban activos en la o las plataformas. Es decir, si la persona encuestada solo estuvo activa en plataformas durante tres meses el último año, se pregunta con qué frecuencia durante esos tres meses trabajaba en la plataforma, y si esta frecuencia era semanal o mensual.

Este año la frecuencia con que las personas encuestadas trabajan en plataformas. Tres de cada cuatro (75,2%) lo hacen al menos una vez a la semana cuando trabajan en plataformas, frente al resto (24,8%) que lo hace con menos frecuencia, pero al menos una vez al mes. Estos datos son muy similares a los del año pasado (76,7% de frecuencia

semanal en 2023) y consolidan el crecimiento observado desde el inicio de estos estudios (67,6% en 2022 y 48,6% en 2021 de frecuencia semanal).

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



En general, todos los sectores presentan porcentajes similares. Este año no se aprecian diferencias significativas respecto del género o la edad. Por el contrario, si se observan mayores diferencias respecto del entorno rural o urbano y del nivel educativo. Quienes residen en municipios con poblaciones inferiores a los 50.000 habitantes tienden a trabajar con mayor frecuencia (83,3% semanalmente) que quienes tienen su domicilio en municipios más poblados (61,6%). También quienes tienen niveles educativos altos, muestran frecuencias más altas que quienes tienen niveles educativos medios (73,8 frente a 62,8% de frecuencia semanal respectivamente).

Por su parte, resulta llamativo cómo entre los autónomos, la frecuencia de trabajo en plataformas es inferior a lo observado entre los empleados (62,2% frente a 80,3%). Lo mismo ocurre entre los trabajadores principales respecto de los marginales o secundarios (70,3% frente al 74,6% y 76,9% respectivamente). En el primer caso, debe tenerse en cuenta el porcentaje de aquellos empleados por la propia plataforma, quienes presumiblemente manifestarán porcentajes de frecuencia elevados. En este sentido, el 31,1% de los trabajadores de plataformas digitales, como veremos más adelante, dicen estar empleados por la plataforma.

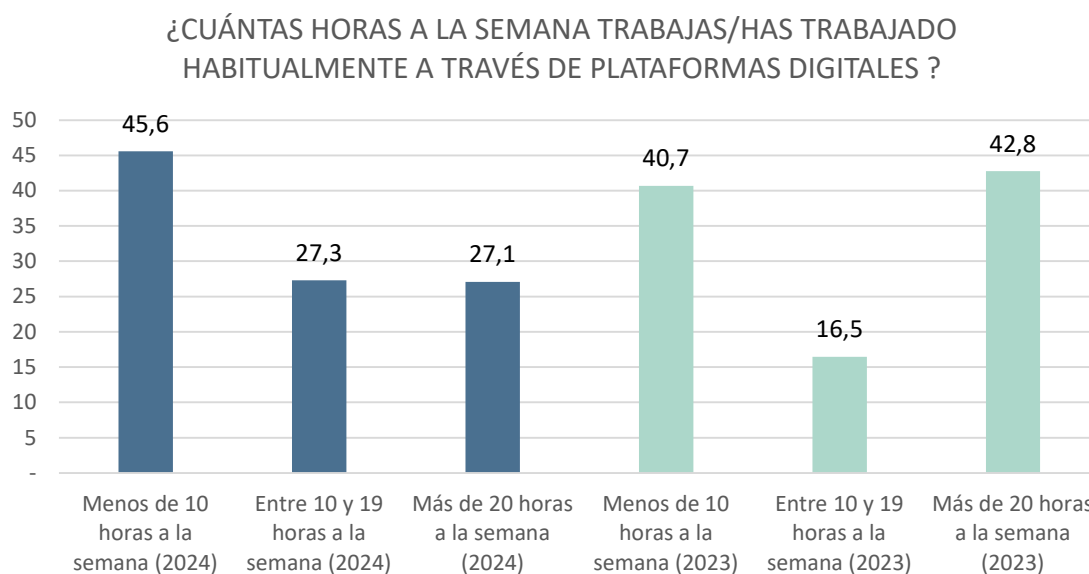
Más problemático resulta el dato en relación con el carácter principal, secundario o marginal de la población, pues cabría esperar que para quienes tienen su actividad en plataformas como principal, se dedicasen a ella con mayor frecuencia, y a la inversa entre

quienes tienen dicha actividad como secundaria o marginal. Estos datos responden a un impacto más bien limitado del trabajo en plataformas en el día a día de quienes utilizan estos medios para prestar servicios. La frecuencia mantenida entre los marginales y secundarios nos habla de un uso bastante puntual del trabajo en plataformas, que tiende a concentrarse en períodos concretos, pero limitados, por lo que resulta una parte secundaria o marginal de su tiempo de trabajo y de sus ingresos anuales, pero intenso en cortos períodos.

Por su parte, en el caso de trabajadores principales, aunque un porcentaje importante de los mismos manifiesten una frecuencia elevada (70,3%), cabría esperar mayores índices en este sentido dada la importancia relativa de la actividad en su tiempo de trabajo e ingresos. La falta de mayor frecuencia entre los trabajadores principales podría indicar que, para el 30% que no trabajan todas las semanas, el tiempo que dedican a trabajar dentro y fuera de las plataformas, y presumiblemente los ingresos, es bastante reducido. Esto implica que, aunque el tiempo y los ingresos derivados de su actividad en plataformas sean escasos, es su actividad principal porque constituyen una parte significativa de sus limitados ingresos y actividad laboral totales.

#### 4.2.3 Tiempo dedicado

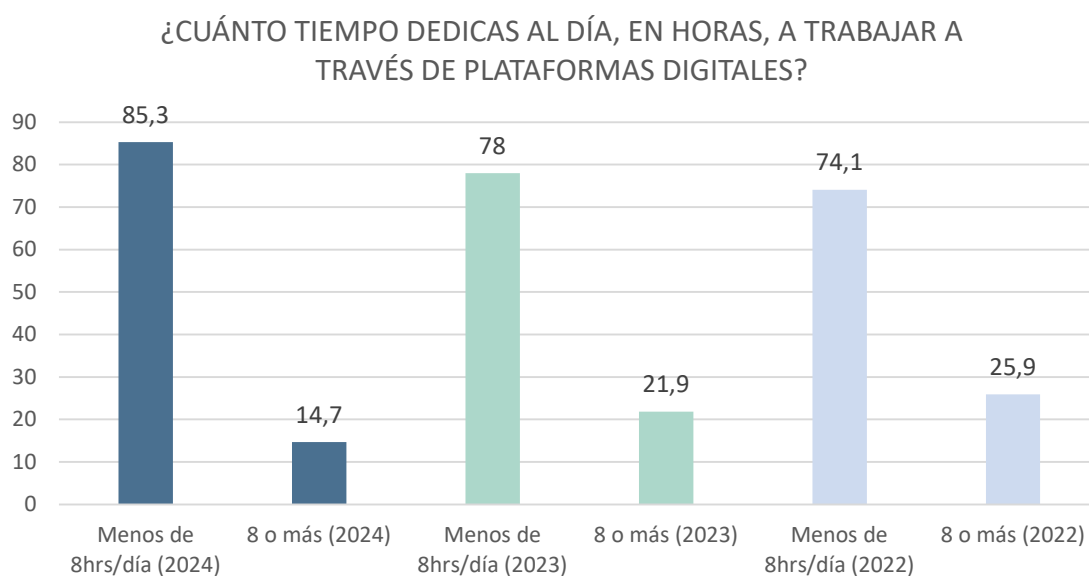
En relación con la frecuencia de trabajo encontramos las **horas semanales** que invierten las personas encuestadas en su trabajo a través de plataformas digitales.



En esta ocasión, se ha reducido notablemente respecto de años anteriores el total de horas a la semana que dedican a su actividad en plataformas las personas encuestadas. Si en 2023 el 42,8%, y en 2022 el 39,1% decían dedicar más de 20 horas semanales, este

año el porcentaje ha caído al 27,1%. Del mismo modo, se ha incrementado el porcentaje de quienes dicen trabajar en plataformas entre 10 y 19 horas semanales (del 16,5% en 2023 al 27,3% en 2024) y también, aunque en menor medida, entre quienes dicen trabajar menos de 10 horas a la semana (del 40,7% en 2023 al 45,6% en 2024). Aunque como vimos la frecuencia semanal no se ha visto apenas modificada, en términos generales sí parecen dedicarse menos horas al trabajo en plataformas.

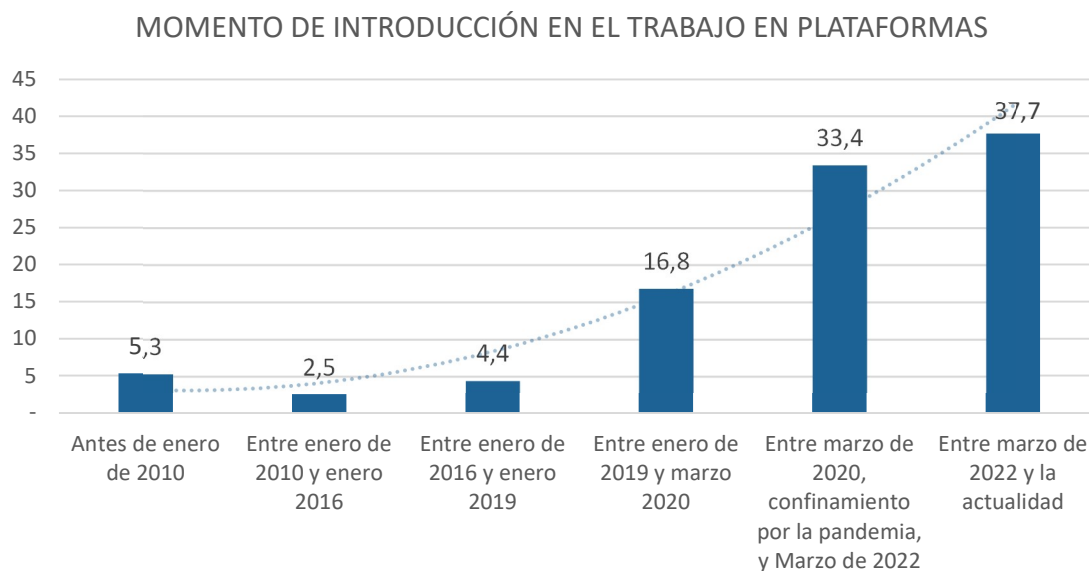
Por otro lado, también se preguntó a las personas encuestadas sobre el número de **horas diarias** que, en promedio, dedican a trabajar en plataformas los días que realizan esta actividad.



Este año se observa una reducción la frecuencia con la que se trabaja en plataformas digitales. El descenso se produce por segundo año consecutivo, situándose en sólo un 14,7% de encuestados los que dicen realizar 8 o más horas al día de trabajo en plataformas digitales. Esto implica que en la gran mayoría de los casos no llegan a producirse jornadas convencionales de trabajo en el contexto del trabajo en plataformas digitales, lo que, sumado al reducido número de horas semanales dedicadas a esta actividad, parece reflejar una realidad de momentos de trabajo esporádicos y de corta duración. Por tanto, se mantiene y refuerza la idea de que la actividad en plataformas es una actividad complementaria.

#### 4.2.4 Antigüedad

Con objeto de entender mejor el grado de permanencia dentro del trabajo en plataformas digitales, hemos preguntado a las personas que trabajan en plataformas digitales **en qué momento se incorporaron** a este tipo de trabajo.



De acuerdo con la gráfica podemos observar claramente como la mayor parte de las personas que este año han sido clasificadas como trabajadoras de plataformas digitales (71,1%), iniciaron su actividad a través de este medio después de marzo de 2020 en el contexto de pandemia COVID-19. En concreto el 33,4% lo hizo en pleno contexto postpandemia.

Comparando estos datos con los del año anterior observamos algunas diferencias importantes. Si en 2023, quienes habían accedido al trabajo en plataformas digitales antes de marzo de 2022 suponían el 78,9%, este año, con un ligero descenso de la masa poblacional total de trabajadores en plataformas digitales, el porcentaje es del 62,3%. Es decir, ha existido un abandono de trabajadores anteriores a marzo de 2022 que ha sido suplido, aunque no en su totalidad, con incorporaciones posteriores a marzo de 2022. Esto es aún más destacado observando sólo el grupo que se incorporó antes de marzo de 2020, quienes en 2023 suponían el 40,4% y este año representan el 29%. De hecho, sólo el 12,2% tiene una antigüedad de cinco o más años en plataformas digitales.

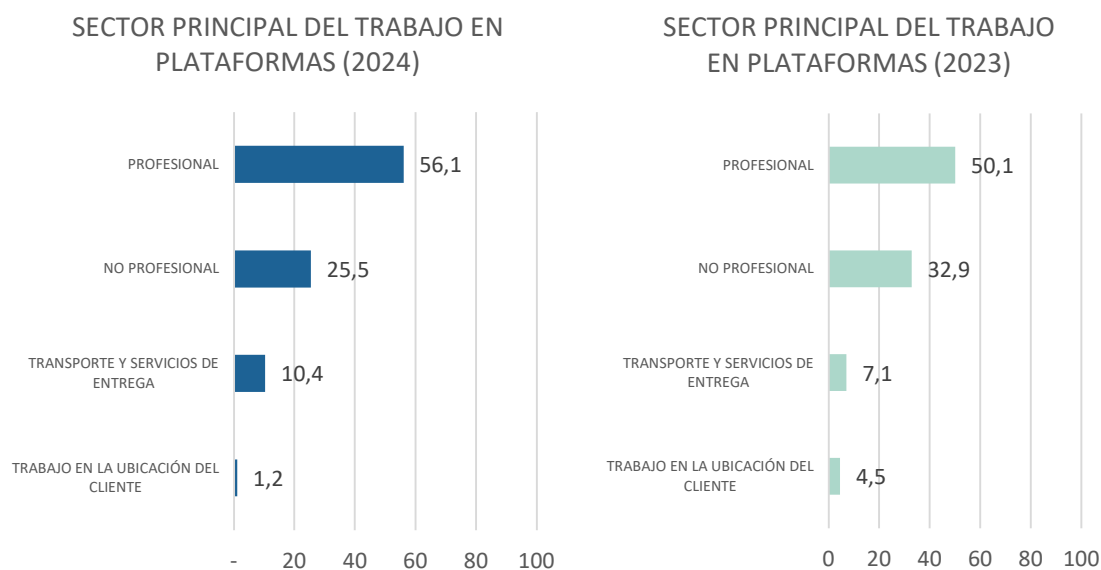
Es decir, el número de trabajadores en plataformas se está manteniendo sin incrementos respecto de años anteriores, no porque no haya nuevas incorporaciones, sino porque las incorporaciones nuevas apenas suplen a quienes abandonan el trabajo en plataformas antes de los cinco años. Algo que parece darse de forma general y no específicamente ligado a un grupo concreto.

#### 4.2.5 Sector y tipo de trabajo

Para entender mejor el trabajo en plataformas digitales es preciso comprender la gran diversidad de actividades que pueden desarrollarse a través de este medio. Las personas trabajadoras en plataformas digitales han sido clasificadas en diferentes sectores, según el tipo de actividad que desempeñan. El cuadro siguiente presenta los distintos tipos de trabajo en plataformas digitales que se han considerado, así como las agrupaciones por sectores que se han realizado para los fines de este análisis.

SECTORES	TIPO DE TRABAJOS
Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicios interactivos como por ejemplo clases y asesoramiento</li> <li>• Desarrollo online de software y tecnología como por ejemplo data science, desarrollo de juegos y similares, como Freelancer, Fiverr, Upwork.</li> <li>• Trabajo de redacción y traducción como por ejemplo escritura, corrección de textos, traducción, como Freelancer, Fiverr, Upwork.</li> <li>• Trabajo profesional digital como por ejemplo contabilidad, asesoramiento legal y similares, como Lawyersforprojects, Axiom, Ambar</li> <li>• Trabajo multimedia/creativo online como por ejemplo animación, diseño gráfico, edición de fotografías, como Webdesign, Freelancer, Fiverr, Upwork.</li> <li>• Trabajo de creación de contenido para plataformas digitales como YouTube, Tik Tok, Instagram, etc.</li> </ul>
No profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo administrativo como por ejemplo de atención al cliente, registro de datos, transcripción y similares, como Freelancer, Fiverr, Upwork.</li> <li>• Ventas online y soporte comercial como por ejemplo publicidad, gestión de redes sociales, como Freelancer, Fiverr, Upwork.</li> <li>• Micro-tareas online como por ejemplo clasificación de objetos, etiquetaje, revisión de contenido, como Freelancer, Fiverr, Upwork.</li> </ul>
Transporte y servicios de entrega	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transporte y servicios de entrega como Glovo, Deliveroo, Uber...</li> </ul>
Trabajo en la ubicación del cliente	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicios desarrollados en casa del cliente/ubicaciones concretas como por ejemplo limpieza, fotografía, cuidados, montaje de muebles, como Cuidum...</li> </ul>

De acuerdo con esta clasificación, primero vamos a analizar los diferentes **sectores** de tipos de trabajo de las personas que ofrecen sus servicios a través de plataformas digitales.



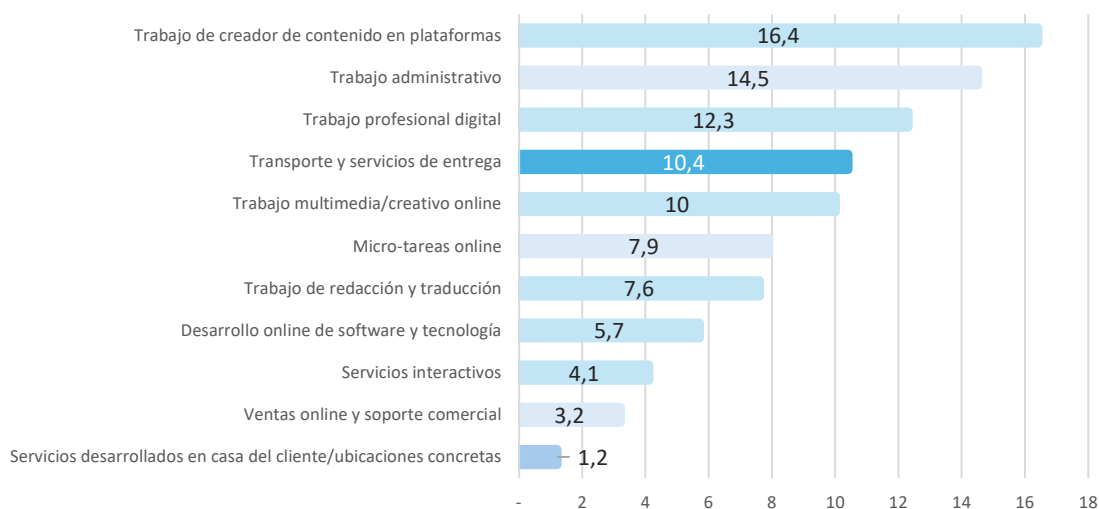
Como puede observarse en las gráficas, no ha habido cambios significativos en este aspecto con respecto al año pasado, como tampoco de años anteriores. Las actividades del sector profesional siguen ocupando a la mayoría de los trabajadores en plataformas digitales (56,1%), incluso en una proporción algo mayor que años anteriores (50,1% en 2023. 50,1% en 2022). El siguiente sector en importancia es el no profesional (25,5%), con un marcado descenso (32,9% en 2023, 30,9% en 2022). Lejos, con una importancia muy reducida se sitúan los sectores de transporte y servicios de entrega (10,4%) y trabajos en la ubicación del cliente (1,2%).

En líneas generales, se ha mantenido durante los últimos años la misma pauta. Aproximadamente la mitad trabaja en el sector profesional, entre una cuarta parte y un tercio lo hacen en el sector no profesional, y quienes trabajan en transporte o ubicación apenas representan entre ambos algo más de una décima parte, siendo prácticamente testimoniales.

La escasa representación de estos dos últimos sectores implica que, a efectos prácticos de este estudio, el reducido tamaño de la muestra no permita extraer conclusiones significativas en la mayoría de los casos, sobre todo por lo que respecta al sector de trabajo en ubicación al cliente. Por ello, cualquier dato relacionado con estos sectores debe interpretarse con la máxima cautela.

Aparte de la agrupación de los encuestados por sectores, también resulta importante conocer la actividad concreta que supone su **principal trabajo** en plataformas digitales.

## TRABAJO PRINCIPAL EN PLATAFORMAS DIGITALES



Dada la gran variedad de actividades, el trabajo en plataformas digitales se encuentra bastante diversificado, aunque existe una clara predominancia de ciertas actividades sobre otras. La actividad más frecuente es la creación de contenido en plataformas digitales, relacionada con el ámbito *influencer*, que ocupa al 16,4% de los trabajadores (actividad profesional). Le sigue el trabajo de carácter administrativo, como atención al cliente, clasificación de datos, transcripciones, entre otros, que ocupa al 14,5% de los trabajadores (actividad no profesional). En tercer lugar, se encuentra el trabajo profesional digital ligado a habilidades especializadas o técnicas (como contabilidad o asesoramiento legal, sector profesional). Otros sectores relevantes incluyen los servicios de transporte y entrega (10,4%) y el sector multimedia y creativo online (10%, que abarca actividades como animación, diseño o edición de vídeo y fotografía).

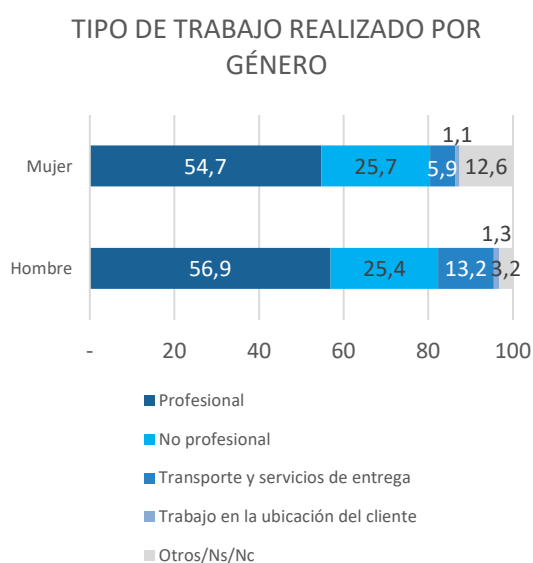
En comparación con años anteriores, se observa un aumento en la relevancia de la creación de contenido para plataformas como Instagram o TikTok (16,4%), que en 2023 representaba el 9,6%, mientras que el porcentaje de quienes realizaban tareas administrativas ha disminuido notablemente (del 19,4% en 2023 al 14,5%).

Por su parte, las micro-tareas online tienen este año mayor importancia mientras que sigue descendiendo el porcentaje de personas dedicadas a la traducción e interpretación (7,6%), quienes en 202 llegaron a alcanzar el 15,1% de los encuestados. También ha experimentado un fuerte descenso la venta online que ha sido continuo en los últimos cuatro años (12,9% en 2021, 10,6% en 2022, 7,8% en 2023 y 3,2% en 2024).

Salvo estas variaciones, lo cierto es que la actividad en plataformas parece estar significativamente identificada los últimos años por el trabajo de carácter creativo (contenido, diseño o edición), el trabajo profesional especializado y el trabajo administrativo.

Dada la diversidad de actividades realizadas en plataformas, resulta interesante realizar análisis cruzados entre características específicas de la población y las distintas actividades. Esto permite identificar correlaciones relevantes y obtener información valiosa sobre cómo ciertos factores demográficos influyen en el tipo de trabajo realizado en plataformas digitales.

Empezaremos analizando como el **género** puede tener o no un papel importante en el desarrollo de una u otra actividad por parte de la persona trabajadora en plataformas digitales.



Tipo de Trabajo	Hombre	Mujer
Trabajo administrativo	15	13,6
Trabajo profesional digital	6,5	21,7
Trabajo multimedia/creativo online	8,3	12,7
Ventas online y soporte comercial	2,1	4,9
Desarrollo online de software y tecnología	8,2	1,5
Trabajo de redacción y traducción	6,7	9,1
Micro-tareas online	8,3	7,3
Servicios interactivos	5,8	1,3
Transporte y servicios de entrega	13,2	5,9
Servicios desarrollados en casa del cliente/ubicaciones concretas	1,3	1,1
Trabajo de creador de contenido en plataformas	21,3	8,4
Otros	2,4	3,9
Ns/Nc	0,9	8,6

Es este caso los porcentajes entre actividades profesionales y actividades no profesionales apenas sufren variaciones entre géneros. Esto supone un ligero cambio respecto del año anterior, cuando las mujeres se concentraban en actividades profesionales en mayor medida que los hombres. Este año, los hombres han aumentado su dedicación a actividades profesionales y reduciendo por su parte la dedicación a actividades no profesionales (en 2023 eran del 43,9% y del 35,8% respectivamente). En relación al transporte y servicios de entrega, se mantiene lo observado en ediciones pasadas. Esta actividad ha presentado desde un inicio un fuerte componente masculino, ya que existe más del doble de incidencia de la misma en hombres que en mujeres (13,2% frente al 5,9%).

Al profundizar en cada sector y analizar el tipo de actividad desarrollada, encontramos diferencias significativas. La mayoría de las mujeres que trabajan en el sector profesional afirma desempeñar actividades profesionales digitales (21,7%). En contraste, solo el 6,5% de los hombres que trabajan en plataformas se dedica a este tipo de actividad, mientras que la mayoría (21,3%) se centra en la creación de contenido para plataformas sociales.

Este cambio supone una gran diferencia respecto al año anterior, cuando ambas actividades se mantenían en torno al 8% para ambos sexos, salvo la creación de contenido en el caso de las mujeres, que alcanzó el 13,1%. Queda por ver si este cambio refleja una tendencia a largo plazo o si es algo puntual. Aunque resulta arriesgado proponer una explicación definitiva, varios factores podrían estar detrás de este crecimiento.

En primer lugar, un posible mayor interés de los varones jóvenes por actividades de tipo *influencer*, podría haber llevado a una parte importante de la población masculina que trabaja en plataformas digitales a concentrarse este año en actividades de creación de contenido para plataformas digitales. En segundo lugar, es posible que las características propias del trabajo en plataformas digitales resulten más adecuadas o accesibles para las mujeres que desarrolla actividades profesionales cualificadas si estas tienen necesidades especiales de flexibilidad o no pueden comprometer una dedicación completa.

Otras actividades asociadas en mayor medida a las mujeres que a los hombres en el sector profesional son el trabajo multimedia/creativo online (12,7%) y traducción e interpretación (9,1%). Por su parte, los hombres se encuentran más representados en servicios interactivos (5,8%) y en mayor medida en desarrollo online (8,3%). Al contrario de lo ocurrido con las actividades profesionales y de creación de contenido, en estas actividades las diferencias observadas se han mantenido a lo largo de los años y trasladan al contexto de plataformas roles de género ya observados fuera de las mismas.

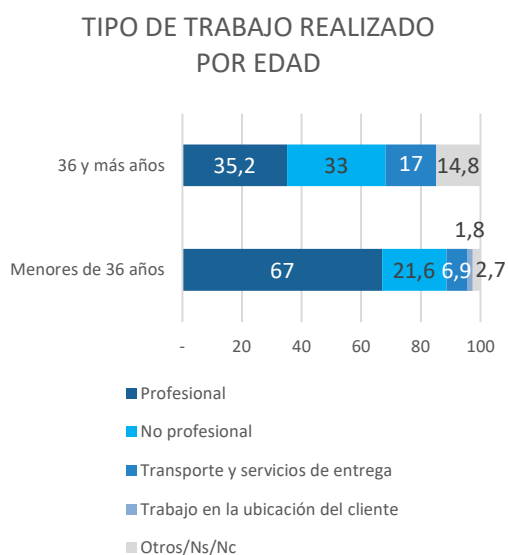
En cuanto a las actividades del sector no profesional, este año las diferencias de género no son especialmente significativas, salvo en el caso de las ventas online y el soporte comercial, donde el porcentaje de mujeres duplica al de los hombres (4,9% frente al 2,1%). Sin embargo, el reducido tamaño de la muestra impide extraer conclusiones claras al respecto. Aun así, este dato refleja una reducción e inversión significativa respecto al año anterior, cuando el porcentaje era del 4,7% para mujeres y del 8,6% para hombres en 2023.

Asimismo, en comparación con el año anterior, se observa un descenso en las actividades administrativas, más notable entre los hombres que entre las mujeres, mientras que las micro tareas online han experimentado un aumento en ambos géneros.

También es interesante tomar en consideración la **edad** y su impacto a la hora de realizar unas actividades determinadas u otras.

En este caso observamos como la edad resulta, a diferencia de lo ocurrido el año anterior, un factor muy relevante. De esta forma, podemos observar como la incidencia de las actividades profesionales en menores de 36 años es del doble (67%) que la observada entre mayores de 36 años (35,2%). Por el contrario, las actividades no profesionales y de transporte y servicios de entrega tienen mayor protagonismo entre las personas de más

de 36 años (33% y 17% respectivamente) que entre los jóvenes (21,6% y 6,9% respectivamente).



Tipo de Trabajo	-36 años	+36 años
Trabajo administrativo	16,9	9,9
Trabajo profesional digital	18,5	0,4
Trabajo multimedia/creativo online	9,8	10,2
Ventas online y soporte comercial	2	5,4
Desarrollo online de software y tecnología	8	1,1
Trabajo de redacción y traducción	5	12,6
Micro-tareas online	2,7	17,8
Servicios interactivos	3,2	5,9
Transporte y servicios de entrega	6,9	17
Servicios desarrollados en casa del cliente/ubicaciones concretas	1,8	-
Trabajo de creador de contenido en plataformas	22,4	4,9
Otros	2,6	3,7
Ns/Nc	0,2	-

Para entender mejor estos resultados, es necesario analizar dentro de cada sector y diferenciar por actividades. En este caso se observa claramente como hay una gran polarización por edades dependiendo del tipo de actividad. Mientras el grueso de los jóvenes se dedica a actividades de creación de contenido para redes sociales (22,4%) y en menor medida a trabajo profesional digital (18,5%) y trabajo administrativo (16,9%), la presencia de los mayores de 36 en estas actividades resulta mucho menor o testimonial (4,9%, 0,4% y 9,9% respectivamente).

**“Los jóvenes se concentran en creación de contenido, trabajo de profesional digital y administrativo”**

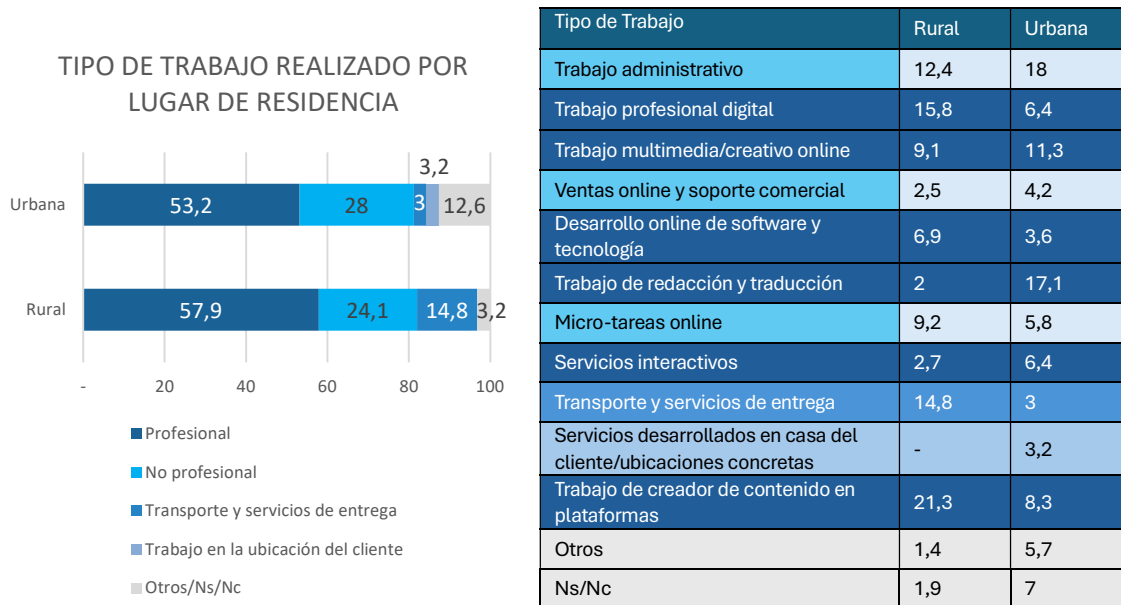
Por el contrario, los mayores de 36 años se concentran principalmente en la realización de micro-tareas online (17,8%), transporte y servicios de entrega (17%) y redacción y traducción (12,6%), actividades en las que los jóvenes están notablemente infrarrepresentados (2,7%, 6,9% y 5%). Sólo en el caso de tareas de trabajos multimedia y creación online existe cierta equidad entre los dos grupos de edad.

Estos datos difieren sensiblemente de lo recogido en años anteriores, donde, aunque existían ciertas diferencias según la franja etaria, éstas no eran tan marcadas como las actuales. En particular destacan las diferencias en los trabajos profesionales digitales y en los trabajos de creación de contenido. En el primer caso, ambos grupos se encontraban en 2023 igualados entornos al 7,5%, mientras que, respecto de la creación de contenidos,

entre los mayores de 36 años tenía marcadamente mayor incidencia que entre los menores de 36 (17% frente al 6%). Este cambio tan brusco de situación cabría ponerlo también en relación con el cambio observado en el cruce por género.

En el caso específico de las actividades profesionales, que requieren conocimientos especializados o técnicos, observamos que, en plataformas digitales, únicamente las personas jóvenes están desempeñando este tipo de trabajos cualificados. Si comparamos con los datos de años anteriores, su ausencia en la actualidad sugiere un abandono masivo del personal cualificado de mayor edad. Esto podría deberse a una mejora en las condiciones laborales fuera del ámbito de las plataformas digitales, o a un empeoramiento de las condiciones dentro de estas plataformas.

Seguidamente veremos los cruces entre el tipo de actividad desarrollada y el **lugar de residencia** de la persona trabajadora en plataformas digitales.



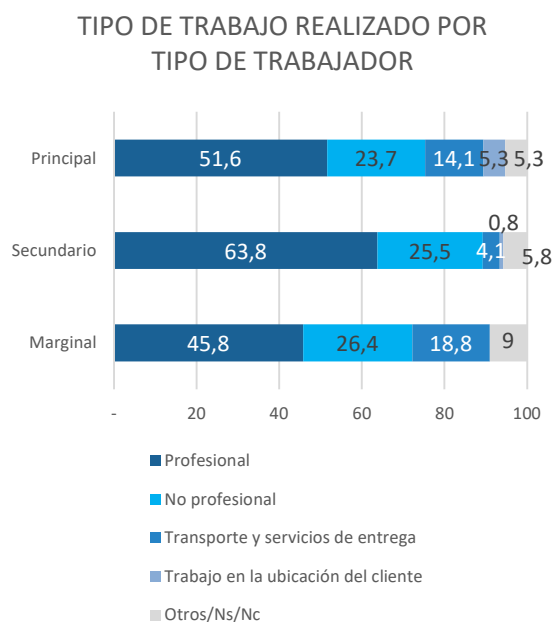
Analizado el cruce por sectores podemos detectar como la mayor diferencia la encontramos en el sector de transporte y servicios de entrega (14,8% rural, 3% urbana), lo cual no deja de sorprender, dado que el desarrollo de estas actividades suele estar ligado en el ideario colectivo principalmente a entornos urbanos cuando media en la prestación una plataforma digital (i.e. Glovo, Deliveroo, Uber). Por otro lado, y atendiendo a los sectores, no existen mayores diferencias dignas de mención.

Nuevamente como ocurriese con los anteriores cruces, la imagen cambia radicalmente cuando analizamos cada actividad por separado. De esta forma, quienes residen en municipios de menos de 50.000 habitantes, concentran su actividad en plataformas en la creación de contenido en plataformas (21,3%) y trabajo profesional digital (15,8%), actividades con mucha menos incidencia entre quienes viven en municipios más poblados (8,3% y 6,4% respectivamente). Por el contrario, quienes residen en ciudades

llevan a cabo principalmente trabajos administrativos (18%) y de redacción y traducción (17,1%), donde la población rural se concentra mucho menos (12,4% y 2% respectivamente).

Por tanto, parece existir también una clara diferencia este año entre actividades de acuerdo con el lugar de residencia, con una fuerte presencia en el mundo rural de hombres jóvenes realizando actividades de creación de contenidos para plataformas como YouTube, Instagram o TikTok, hombres mayores de 36 años realizando actividades de transporte y servicios de entrega y mujeres jóvenes desarrollando actividades profesionales.

Por último, comprobaremos el cruce entre el tipo de actividad y el **tipo de trabajo** de acuerdo con la importancia relativa del mismo para la persona trabajadora de plataformas digitales.



Tipo de Trabajo	Marginal	Secundario	Principal
Trabajo administrativo	8,5	17,3	17,7
Trabajo profesional digital	20,3	4,8	21,1
Trabajo multimedia/creativo online	2,5	14,6	9,8
Ventas online y soporte comercial	1,2	5,1	0,8
Desarrollo online de software y tecnología	0,7	9,2	4,1
Trabajo de redacción y traducción	9,8	7,2	4,7
Micro-tareas online	16,7	3,2	5,2
Servicios interactivos	3,4	5,7	-
Transporte y servicios de entrega	18,8	4,1	14,1
Servicios desarrollados en casa del cliente/ubicaciones concretas	-	0,8	5,3
Trabajo de creador de contenido en plataformas	9,1	22,3	11,9
Otros	3,2	2,2	5,3
Ns/Nc	5,8	3,5	-

Este año las mayores diferencias por sectores las encontramos entre los trabajadores que desarrollan una actividad secundaria en plataformas digitales el resto. En este caso, los trabajadores secundarios realizan en su mayoría (63,8%) actividades del sector profesional y un número muy limitado (4,1%) actividades de transporte y servicios de entrega. Por el contrario, tanto entre los que tienen una actividad marginal como principal en plataformas, aunque el grueso se dedica a actividades profesionales (45,8% y 51,6% respectivamente), también manifiestan una mayor presencia en transporte y servicios de entrega (18,8% y 14,1%). En cuanto a las actividades del sector no profesional, los porcentajes son similares en los tres tipos de trabajador.

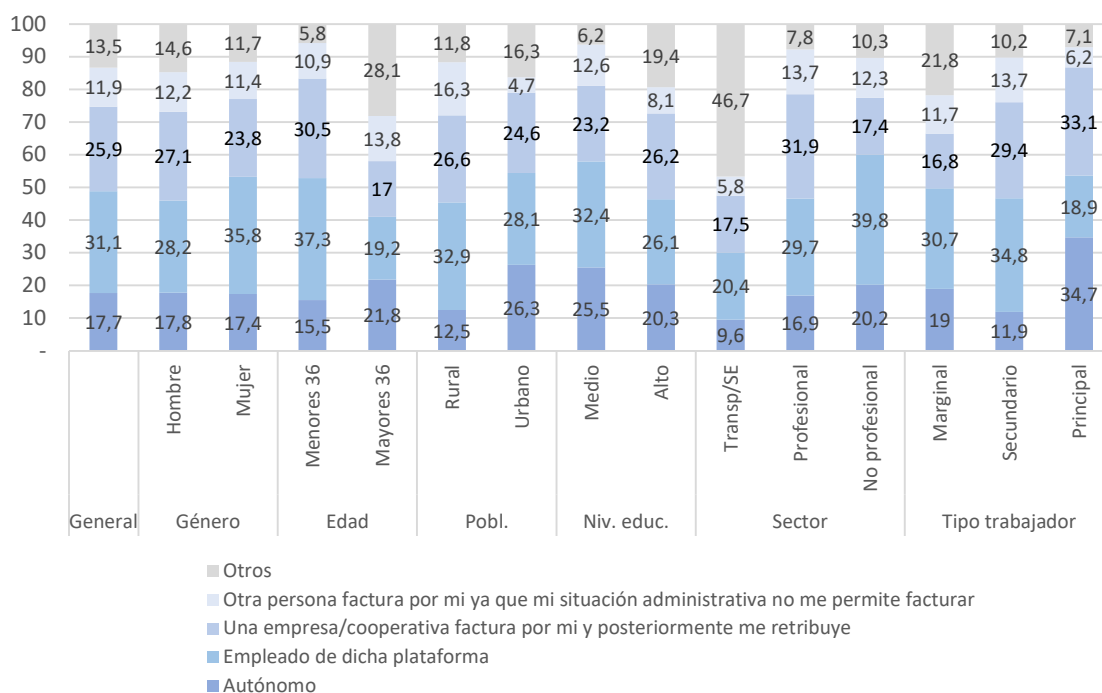
Respecto del tipo de tareas desarrolladas, también vuelve a manifestarse una clara diferencia entre los trabajadores marginales y principales, que entre ellos guardan

mayores similitudes, y los trabajadores secundarios que se diferencian notablemente del resto. De esta forma, los trabajadores secundarios realizan actividades principalmente de creación de contenido para plataformas (22,3%), trabajo administrativo (17,3%) y trabajo multimedia/creativo online. Por su parte los trabajadores marginales se concentran en trabajos profesionales digitales (20,3%), transporte y servicios de entrega (18,8%) y micro-tareas online. Por último, los trabajadores principales realizan con mayor frecuencia actividades de trabajo profesional digital (21,1%), trabajo administrativo (17,7%) y trabajo de transporte y servicio de entrega (14,1%).

#### 4.2.6 Estatus laboral en la plataforma: autónomos o empleados

Para terminar con este capítulo vamos a centrarnos en el **estatus laboral** de la relación de la persona trabajadora de plataformas digitales con la plataforma.

PORCENTAJE DEL TOTAL DE LA ACTIVIDAD LABORAL DE LOS ÚLTIMOS 12 MESES REALIZADA A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES



En el capítulo anterior observamos cómo el trabajo en plataformas digitales muestra mayor incidencia entre la población cuya principal actividad es por cuenta propia que entre quienes trabajan por cuenta ajena (22,7% frente al 12,1). En esta ocasión la

**“Un tercio de las personas que trabajan en plataformas digitales están contratadas por la propia plataforma”**

pregunta ha ido referida solo a aquellas personas que dicen trabajar en plataformas digitales, preguntándoles específicamente por el tipo de relación que mantienen con la plataforma. Según estos datos, el 31,1% de los trabajadores de plataformas dicen estar contratados como

empleados de dichas plataformas, lo que implica que un 68,9% responde a otras realidades. En concreto, un reducido 17,7% dice ser autónomo, mientras que un 25,9% facturan a través de empresas o cooperativas de facturación, un 11,9% dicen facturar a través de terceras personas interpuestas y un 13,5% responde a otras realidades no especificadas.

Estos datos implican para este año un importante retroceso de los autónomos, que pasan del 37% en 2023 al 17,7%, lo que supone una reducción de algo más de la mitad. Por su parte, aumenta el número de empleados de la plataforma, de un 26,1% en 2023 a un 31,1% y también aumenta muy significativamente el número de quienes dicen responder a otras realidades (del 1,1% en 2023 al 13,5% en 2024). Dado el gran descenso de los autónomos y el aumento de estos grupos, principalmente de quienes dicen responder a otras realidades, cabe preguntarse si no ha operado algún tipo de trasvase entre aquel y estos. Analizando el resto de situaciones, el porcentaje de quienes facturan a través de empresas o cooperativas de facturación parece haberse estabilizado en torno al 25% tras su crecimiento los años anteriores. En el caso de las personas cuya situación no les permite facturar directamente (11,9%), ya sea por encontrarse en situación irregular o por incompatibilidades para el desarrollo de este tipo de actividad económica, se recuperan niveles de 2022 (11,2%) tras el ligero descenso que este grupo experimentó en 2023 (7,8%).

Si observamos el comportamiento de los distintos grupos de población, este año no encontramos por género diferencias destacables salvo una mayor presencia de empleadas de la plataforma entre las mujeres que entre los hombres (35,8% frente al 28,2%). Por edad sí que podemos observar diferencias más relevantes. De este modo, los jóvenes muestran mayores porcentajes de empleados (37,3%) y de facturación a través de empresas/cooperativas (30,5%), que los mayores de 36 años (19,2% y 17% respectivamente). Por su parte, los mayores de 36 años tienen mayor incidencia de autónomos (21,8%) y un elevado porcentaje (28,1%) afirma responder a otro tipo de relación no especificado. Respecto del lugar de residencia, las ciudades concentran en mayor medida a los autónomos que trabajan en plataformas (26,3% frente al 12,5%), mientras que en el entorno rural cuenta con el mayor índice observado en la muestra de quienes utilizan a terceras personas interpuestas para facturar (16,3%). De acuerdo con el nivel educativo, un porcentaje elevado de quienes aseguran tener niveles educativos altos indican estar en una situación que responde a otras realidades (19,4%). Por sectores, esta cuestión de responder a otras realidades es especialmente común en el sector del transporte y servicios de entrega, donde casi la mitad (46,7%) estarían en esta situación. Por otro lado, en el sector no profesional encontramos la mayor concentración de empleados de la plataforma (39,8%), mientras que lo más habitual en el sector profesional es la facturación a través de una empresa o cooperativa.

Es especialmente interesante observar la relación entre el tipo de vínculo que el trabajador mantiene con la plataforma y la importancia relativa que este otorga a su actividad en ella. Destaca que el porcentaje de empleados de la plataforma es más elevado entre los trabajadores secundarios (34,8%) y entre aquellos con una actividad marginal (30,7%) que entre quienes realizan su actividad principal en plataformas (18,9%). En cambio, ocurre lo contrario con los autónomos, donde la cifra es mayor entre los trabajadores principales (34,7%) y disminuye entre los secundarios (11,9%) y marginales (19%). Esta situación sugiere que los trabajos ofrecidos por las plataformas suelen implicar pocas horas y bajos ingresos, convirtiéndose en actividades accesorias para quienes cuentan con este tipo de contratos.

Por otro lado, también destaca como un importante 33,1% de quienes tienen su actividad principal en plataformas facturan a través de otras empresas o cooperativas de facturación. Teniendo en cuenta que en este caso hablamos de personas cuya ocupación más significativa, por tiempo dedicado y por ingresos relativos obtenidos, es su trabajo en plataformas, este dato resulta un tanto sorprendente. La alta incidencia de este tipo de mecanismo refuerza la idea de que, incluso entre los trabajadores principales, el trabajo en plataformas digitales se realiza generalmente de forma eventual u ocasional. Esto resulta compatible con una actividad principal en plataformas, ya que, aunque en estos casos el trabajo en plataformas represente una parte importante de sus ingresos y de su tiempo de trabajo, esto no es debido a que dediquen objetivamente muchas horas u obtengan ingresos significativos de las plataformas, sino porque el total de tiempo dedicado a cualquier tipo de actividad remunerada y el conjunto de todos sus ingresos son escasos.

## 5. CONDICIONES LABORALES DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS

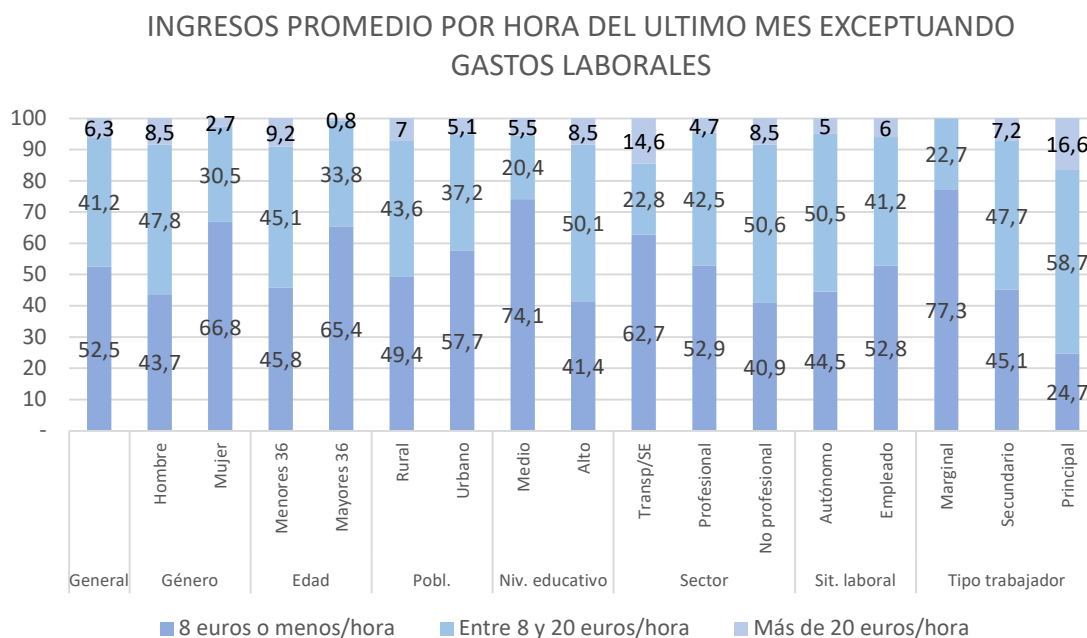
En este capítulo vamos a profundizar sobre las condiciones de trabajo que experimentan las personas que realizan su actividad en plataformas, para lo que vamos a centrarnos en las retribuciones recibidas y en los tiempos de espera.

### 5.1 Retribuciones

Para tener una idea efectiva de los ingresos reales obtenidos a través de plataformas digitales, hemos preguntado a los encuestados no sólo por el volumen de ingresos por hora trabajada, sino también qué porcentaje del total de los ingresos obtenidos dedican a cubrir gastos generados por la actividad y cuánto tiempo de espera deben invertir para obtener nuevas tareas.

#### 5.1.1 Ingresos

Entender el volumen de los **ingresos** obtenidos por los trabajadores de plataformas digitales en relación con el tiempo invertido y tras deducir los gastos asociados es fundamental para evaluar si este tipo de actividades están adecuadamente remuneradas.



Dado que la retribución de los trabajadores de plataformas se realiza de muy diversas maneras (por tiempo de trabajo, por tarea, etc.), hemos querido uniformizar el concepto de los ingresos derivados de la actividad en plataformas digitales pidiendo a las personas

encuestadas que realicen una aproximación del dinero por hora que reciben por su trabajo, descontando del mismo los gastos que les ocasione el desarrollo de la actividad.

De acuerdo con los datos obtenidos, vemos como más de la mitad de las personas encuestadas (52,5%) recibe por cada hora de trabajo en plataformas digitales 8 o menos

***“El trabajo en plataformas digitales está infrarremunerado”***

euros de retribución, dos quintas partes (41,2%) entre 8 y 20 euros y sólo un reducido 6,3% supera los 20 euros por hora trabajada. Estos datos implican un alto índice de bajas remuneraciones en el trabajo en plataformas. De hecho, si tenemos en cuenta que, en España, el salario mínimo interprofesional en 2024 supone alrededor de 8,87€ la hora, esto implica que la gran mayoría de quienes prestan

servicios a través de plataformas digitales obtienen de esta forma ingresos por debajo de límite legal para el trabajo asalariado.

Esta situación se ha mantenido con ligeras variaciones los últimos años. Sin embargo, actualmente presenta una situación más preocupante, no solo porque los indicadores de 2024 sean ligeramente peores a años anteriores (en 2023 el 46% recibía menos de 8 euros la hora, en 2022 fue el 49,9%), sino porque esto debe entenderse en el actual contexto de inflación y subida de precios.

Observando los ingresos de acuerdo con los diferentes grupos poblacionales existen diferencias que no resultaban tan marcadas en años anteriores. En el caso del género, las mujeres que trabajan en plataformas digitales obtienen significativamente menores rendimientos por su tiempo de trabajo, ya que el 66,8% reciben menos de 8 euros por hora de trabajo mientras que en el caso de los hombres el porcentaje es del 43,7%. Esto traslada al contexto de plataformas digitales la brecha salarial por razón de género observada en el trabajo tradicional.

También existen diferencias en función de la edad. En este caso, los jóvenes son mejor remunerados, ya que el 45,8% de ellos percibe menos de 8 euros por hora, frente al 65,4% de los mayores de 36 años que ganan por debajo de esta cantidad. Esta diferencia está vinculada al tipo de actividades que desempeñan ambos grupos. Por otro lado, los trabajadores de zonas urbanas obtienen mejores ingresos que aquellos que residen en áreas rurales, aunque las diferencias no son significativas.

El nivel educativo parece ser un factor determinante en la obtención de mayores ingresos. El 58,6% de las personas con un alto nivel de educación recibe más de 8 euros por hora, mientras que solo el 25,9% de quienes tienen menor educación alcanza este umbral.

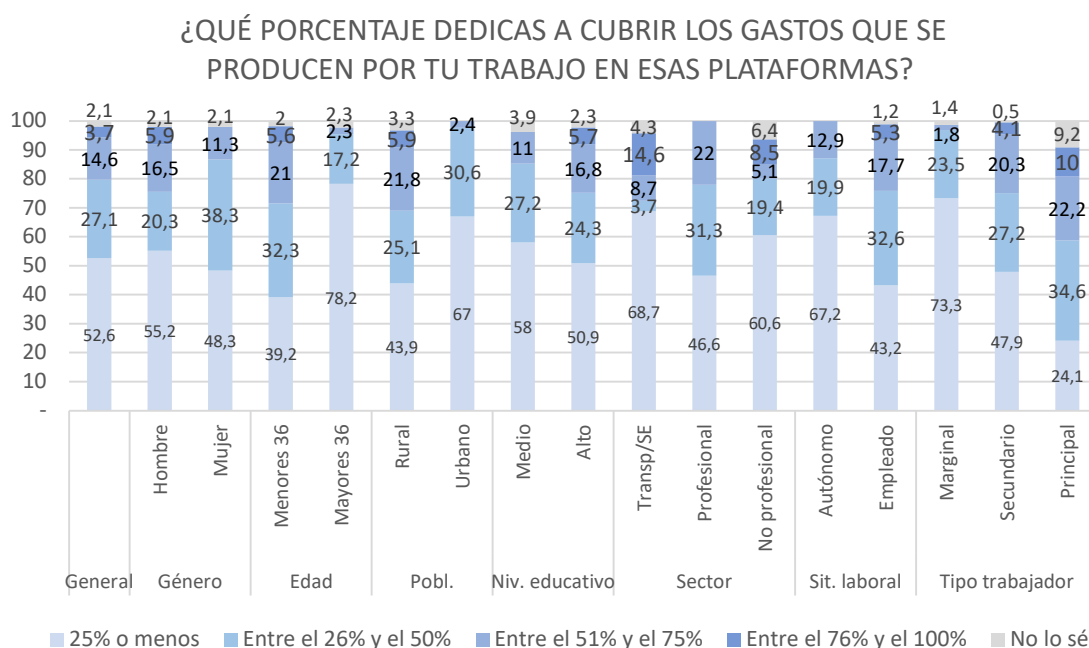
En relación con los sectores de actividad, quienes peores condiciones manifiestan respecto de sus ingresos son quienes se dedican al transporte y entrega de mercancías

(el 62,7% recibe menos de 8€/hora), seguido del sector profesional (52,9%) y del no profesional (40,9%). Respecto del estatus del trabajador no existen grandes diferencias, aunque este año los autónomos reciben, en líneas generales, mejores retribuciones que los empleados, aunque sin diferencias significativas.

Por último, centrandó la atención en el tipo de trabajador vemos como la mejor remuneración es directamente proporcional a la dedicación, de tal forma que el 75,3% de los trabajadores principales dicen recibir más de 8 euros por hora de trabajo mientras que entre los trabajadores secundarios este porcentaje se reduce al 54,9% y en el caso de los marginales al 22,7%. Esta relación directa ya había sido observada en años anteriores, salvo el año pasado cuando no se encontraron diferencias entre estos grupos.

### 5.1.2 Cobertura de los gastos derivados de la actividad

En la pregunta anterior, se solicitaba a las personas encuestadas que, para el cálculo de sus ingresos en plataformas digitales, descontaran los **gastos derivados de su actividad**. Con el fin de obtener una imagen más precisa del impacto de tales gastos, se les pide ahora que indiquen el porcentaje de sus ingresos que destinan a cubrir dichos costes.



Los datos obtenidos son similares a los de 2023, con apenas algunas variaciones. Para facilitar la comprensión, este año se han unificado los tramos de "menos del 10%" y "entre el 10% y el 25%" en un único tramo de "menos del 25%". Según las respuestas de las personas encuestadas, la mayoría (52,6%) destina menos del 25% de los ingresos obtenidos en plataformas digitales a cubrir los gastos relacionados con su trabajo. Un 27,1% dedica entre una cuarta parte y la mitad de sus ingresos, un 14,6% asigna más de la mitad, pero menos del 75%, y un 3,7% destina más del 75% a cubrir gastos.

Por grupos poblacionales, el género no parece tener una influencia significativa en el porcentaje de ingresos destinado a cubrir gastos. Sin embargo, en cuanto a la edad, los jóvenes dedican una mayor proporción de sus ingresos a estos gastos en comparación con los mayores de 36 años. En concreto, el 60,8% de los menores de 36 años destinan más del 25% de sus ingresos a cubrir gastos, frente al 21,8% de los mayores de 36 años. Una tendencia similar se observa entre los habitantes de entornos rurales y urbanos, donde las personas que viven en poblaciones de menos de 50.000 habitantes dedican una mayor parte de sus ingresos a cubrir gastos que quienes residen en ciudades.

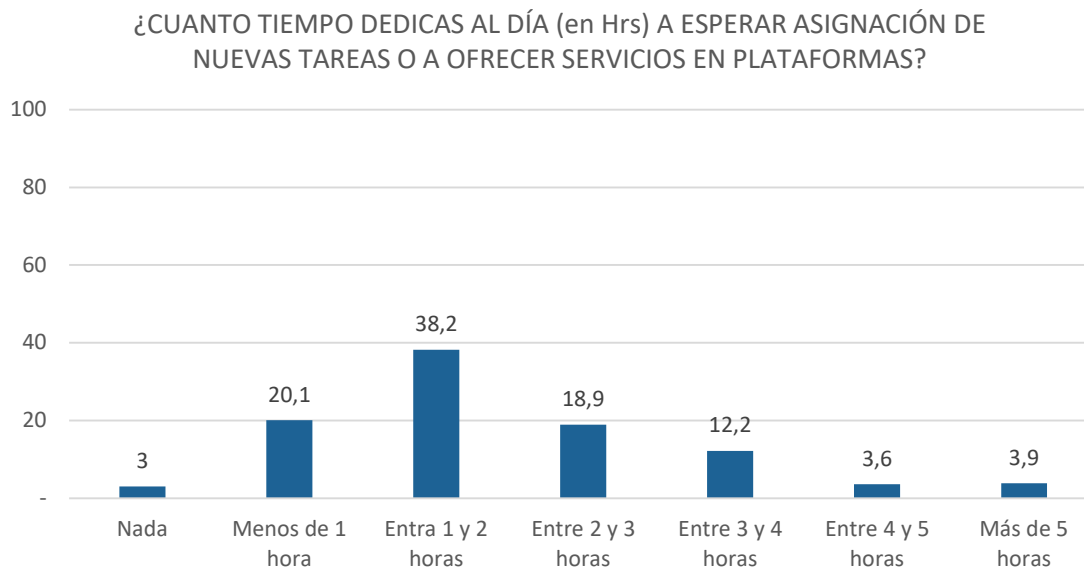
Entre los sectores también observamos ciertas variaciones. Las personas encuestadas que realizan actividades en el sector del transporte y servicio de entrega dicen ser quienes en mayor medida dedican menos porcentaje de sus ingresos a cubrir gastos. Por su parte, en el sector profesional se dedica normalmente más porcentaje de los ingresos a cubrir gastos que en el sector no profesional. El 53,4% del sector profesional dedica más de una cuarta parte frente al 39,4% del sector no profesional. Esta diferencia ya era observada en año anterior, aunque con menor intensidad.

Respecto del estatus laboral, los autónomos dedican menos parte de sus ingresos a cubrir gastos que los empleados. Un 67,2% dedica menos del 25% de sus ingresos, mientras que entre los empleados esto se reduce al 43,2%.

Por último, en relación con el tipo de trabajador observamos nuevamente una relación directa entre dedicación y parte de los ingresos destinados a cubrir gastos. De esta forma, quienes se dedican de forma marginal, sólo el 26,7% dedica más de una cuarta parte de sus ingresos a cubrir gastos de la actividad, mientras que entre los que tienen una dedicación secundaria el porcentaje aumenta al 52,1% y hasta un 75,9% entre los principales. Relacionando estos datos con los de la gráfica anterior resulta que, los trabajadores que más ingresos reciben una vez descontados los gastos son, al mismo tiempo, quienes más porcentaje de lo recibido destinan a cubrir gastos. Esto implica que los trabajadores principales realizan actividades que implican mayores inversiones, pero proporcionan ingresos muy superiores, y lo mismo ocurre entre los secundarios respecto de los trabajadores marginales.

## 5.2 Tiempo de espera para obtener el trabajo

Además del tiempo dedicado a la actividad en sí, quienes trabajan en plataformas digitales suelen pasar una cantidad considerable de **tiempo de espera**, desde que anuncian su disponibilidad o inician la búsqueda de tareas hasta que se les asigna un nuevo trabajo.

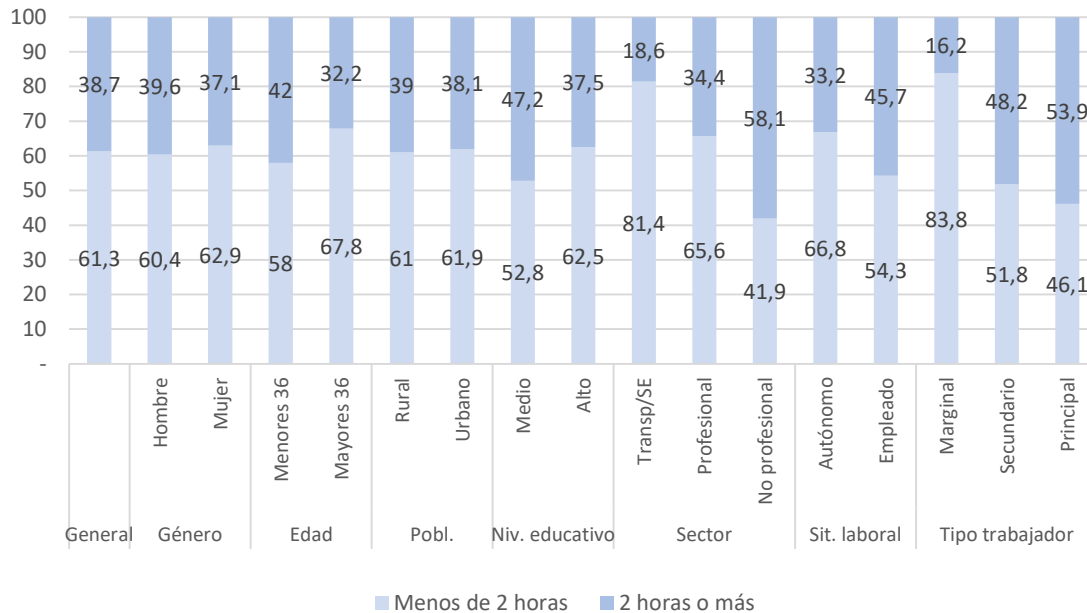


Estos tiempos de espera requieren que los trabajadores permanezcan activos en las plataformas y disponibles para nuevos encargos, lo que impide o limita que los trabajadores se dediquen a otras actividades durante tales periodos. A pesar de ello, los tiempos de espera no suelen considerarse tiempo de trabajo ni tampoco están remunerados. Los tiempos de espera prolongados reducen la eficiencia del trabajo en las plataformas digitales y extienden la jornada laboral sin un incremento proporcional en los ingresos, afectando negativamente a las condiciones laborales de la persona trabajadora.

Este año, al igual que en los anteriores, el tiempo de espera más habitual oscila entre una y dos horas (38,2%). Solo uno de cada cinco trabajadores (20,1%) espera menos de una hora, mientras que un 3% afirma no tener que esperar, y el 38,7% restante espera más de dos horas para que se les asigne una tarea. Esto implica que durante los últimos años los tiempos de espera no han mejorado, de hecho, siguen siendo una pauta establecida que más de la mitad de los trabajadores en plataformas digitales (57,1%) deban esperar entre una y tres horas a que les sea asignada una tarea.

Si observamos los tiempos de espera diferenciados por grupos, no parecen existir diferencias significativas por género, edad o lugar de residencia. Si existen mayores variaciones en otros ámbitos.

¿CUANTO TIEMPO DEDICAS AL DÍA (en Hrs) A ESPERAR ASIGNACIÓN DE NUEVAS TAREAS O A OFRECER SERVICIOS EN PLATAFORMAS?



En cuanto a la educación, los trabajadores con niveles educativos altos suelen esperar, en promedio, menos tiempo que aquellos con niveles educativos medios. Un 62,5% de los trabajadores con educación superior espera menos de dos horas, en comparación con el 52,8% de los de nivel medio. Por sectores, quienes experimentan menos tiempo de espera entre tareas son los empleados en el sector del transporte y servicios de entrega, con un 81,4% esperando menos de dos horas. En contraste, el sector profesional (65,6% menos de dos horas) y, en mayor medida, el sector no profesional (41,9% menos de dos horas) muestran tiempos de espera significativamente mayores. También hay menores porcentajes de espera entre los autónomos que entre los empleados.

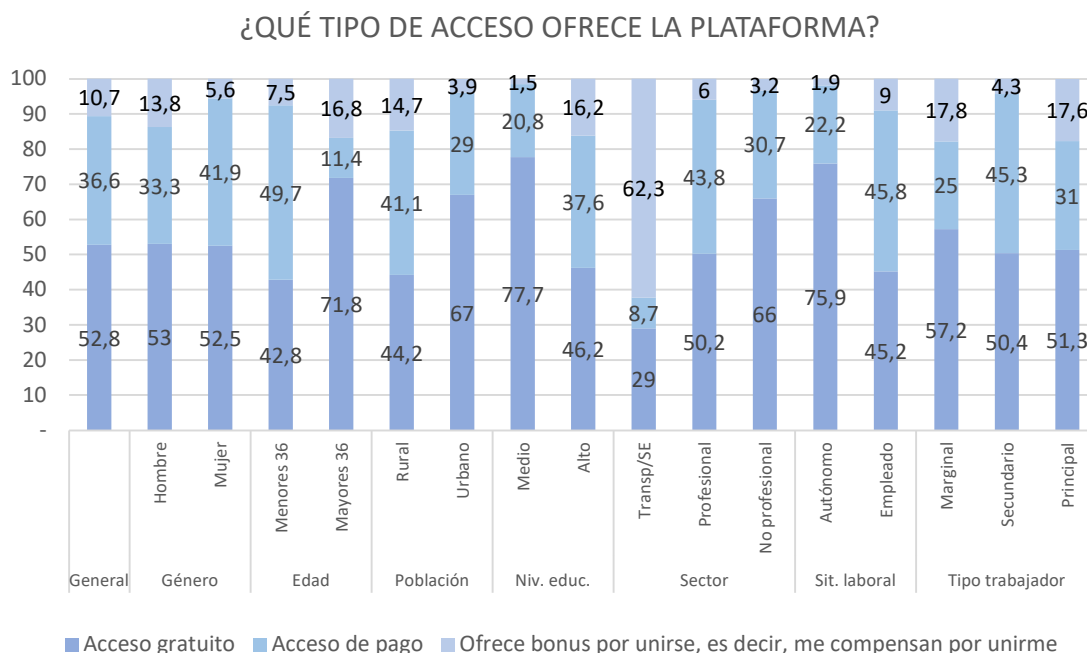
En relación con el tipo de trabajador, destaca notablemente como quienes se dedican al trabajo en plataformas de forma marginal tienen tiempos de espera mucho más reducidos. El 83,8% espera menos de dos horas, en comparación con el 51,8% de quienes trabajan en plataformas de forma secundaria y el 46,1% de aquellos que lo hacen de manera principal. Esto es coherente con el hecho de que los trabajadores marginales realizan en su mayoría tareas puntuales y no suelen concatenar varias tareas seguidas de forma habitual.

## 6. CARACTERÍSTICAS DE LAS PLATAFORMAS DIGITALES

En este capítulo analizaremos las características de las plataformas digitales utilizadas por los trabajadores de plataformas encuestados centrándonos en cuatro aspectos: el tipo de acceso, la forma en la que se relacionan la plataforma y los trabajadores, cómo se realizan las contraprestaciones y el tipo de relación entre los clientes y los trabajadores de plataformas.

### 6.1 Acceso a la Plataforma

En primer lugar, analizaremos el **tipo de acceso que ofrece la plataforma** a quienes pretenden prestar sus servicios a través de la misma, según este acceso sea gratuito, de pago u ofreciendo compensaciones por unirse a la plataforma.



Este año el porcentaje de quienes dicen tener que pagar para trabajar en la plataforma se ha reducido tras el máximo alcanzado el año pasado (41%) volviendo a los niveles observados en 2022 (36,6%). Paralelamente ha aumentado el porcentaje de quienes dicen acceder de forma gratuita (52,8% este año, 40% en 2023) y se ha reducido el porcentaje de aquellos que eran compensados de alguna forma por parte de la plataforma para atraerlos a ofrecer sus servicios en la misma (del 19% en 2023 al 10,7% en 2024). Estos datos reflejan que, aunque la mayoría de los trabajadores operan de manera gratuita en la plataforma, algo más de uno de cada tres debe pagar para trabajar en la plataforma.

Con relación a los diferentes grupos de población, encontramos diferencias notables en algunos sectores. Si bien no hay diferencias por género, sí las hay de forma bastante

marcada según la edad, el lugar de residencia o el nivel educativo, manteniendo tendencias ya observadas en años anteriores y guardan relación principalmente con el tipo de trabajo en plataformas digitales asociado a cada grupo.

***“El 36,6% de los trabajadores de plataformas digitales pagan por hacer uso de estas”***

De acuerdo con la edad de la persona trabajadora, los mayores de 36 años utilizan muy mayoritariamente plataformas de acceso gratuito (71,8%), mientras que solo un 11,4% emplea plataformas de pago, una cifra incluso menor que quienes acceden a plataformas con incentivos para unirse (16,8%). Por el contrario, lo más habitual entre las personas jóvenes es realizar algún pago por hacer uso de la plataforma (49,7%), es menos habitual el acceso gratuito (42,8%) y sólo el 7,5% reciben algún tipo de compensación por usar la plataforma.

En cuanto al lugar de residencia, si bien en ambos casos el acceso gratuito es lo más habitual, este resulta mucho más común en entornos urbanos (67%) que en entornos rurales (44,2%). Sin embargo, las plataformas que compensan al trabajador por unirse a las mismas resultan mucho más habituales en los entornos rurales que en los urbanos (14,7% frente al 3,9%).

Respecto al nivel educativo, resulta mucho más habitual el pago por acceder a la plataforma entre quienes disponen de altos niveles educativos (37,6%) que entre quienes cuentan con niveles medios (20,8%), quienes suelen acceder abrumadoramente a través de plataformas gratuitas (77,7%). Por otro lado, es mucho más habitual encontrar plataformas que ofrecen incentivos entre la población con niveles educativos altos (16,2%) que medios (1,5%).

La mayor diferencia respecto de años anteriores la encontramos en el sector del transporte y servicios de entrega, donde más de la mitad aseguran recibir por parte de la plataforma algún tipo de incentivo o compensación por hacer uso de la misma (62,3%). Sin embargo, cabe tener en cuenta que la muestra en este caso es bastante reducida y los resultados deben tratarse con cautela. Respecto a los sectores profesional y no profesional, el acceso de pago resulta más común en el primero.

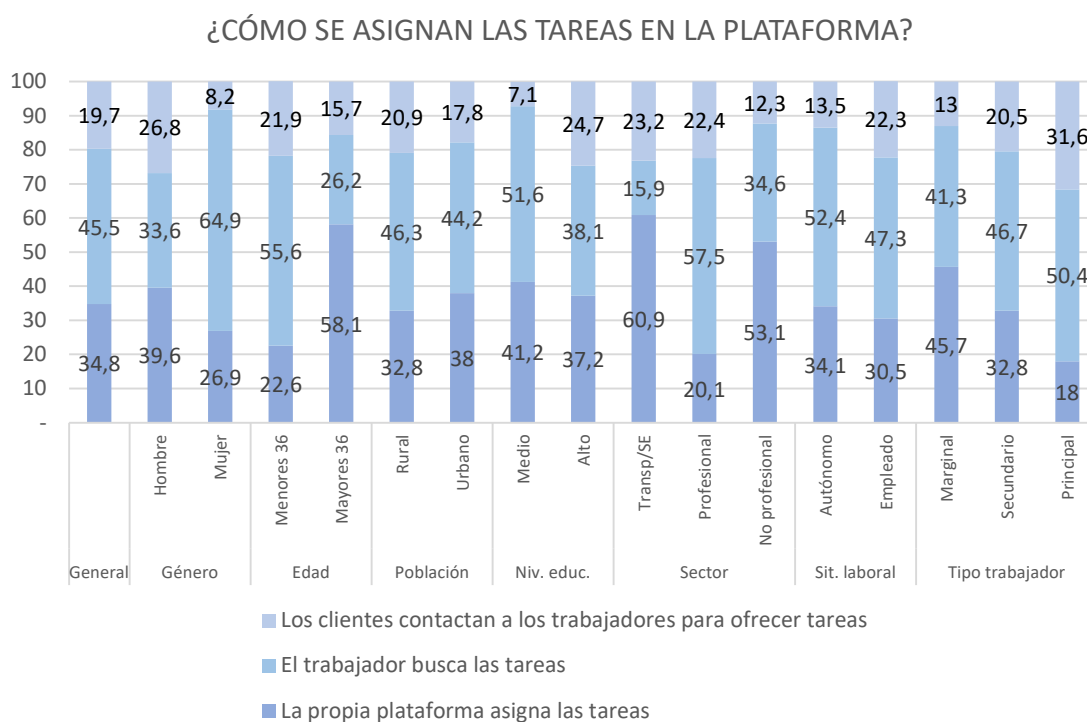
Atendiendo ahora a la situación laboral de la persona trabajadora, vemos como los autónomos utilizan en mayor medida plataformas de acceso gratuito que los empleados (75,9% frente al 45,2%), mientras que el tipo de trabajador no parece influir demasiado en el tipo de acceso a la plataforma.

## 6.2 Relación entre la plataforma y el trabajador

En este apartado analizaremos la forma en que interactúa la plataforma con el trabajador, mediante la asignación de tareas, el control y seguimiento de la actividad, la existencia de canales de comunicación trabajador-plataforma, y las posibilidades de subcontratación de la actividad por parte del trabajador.

### 6.2.1 Asignación de tareas

Como se estructura la **asignación de tareas** dentro de la plataforma resulta fundamental para entender la relación entre la plataforma y el trabajador. En este sentido, se ha preguntado a las personas encuestadas si son ellas mismas quienes buscan las tareas que deciden realizar a través de la plataforma, si es la propia plataforma la que distribuye y asigna las tareas disponibles o si es el propio cliente quien elige al trabajador directamente.



De acuerdo con los datos generales, la mayoría dicen ser ellos mismos quienes eligen directamente qué actividad quieren realizar (45,5%), casi un tercio (34,8%) afirma que es la plataforma quien asigna las tareas y en uno de cada cinco casos (19,7%) es el cliente quien escoge directamente al trabajador.

Estos datos generales no difieren significativamente de los obtenidos el año anterior. Sin embargo, al analizar los distintos grupos, surgen diferencias notables entre ellos y respecto al año pasado. En cuanto al género, si en 2023 apenas se observaban variaciones, este año las mujeres tienden a utilizar predominantemente plataformas en

las que ellas mismas eligen sus propias tareas (64,9%) y, en menor medida, aquellas donde es el cliente quien selecciona a la trabajadora (8,2%). En cambio, entre los hombres, los tres tipos de asignación están más equilibrados.

En relación con la edad también este año los resultados difieren notablemente de años anteriores cuando no existían grandes diferencias. En esta ocasión los menores de 36 años se decantan principalmente por plataformas donde ellos mismos escogen la tarea a realizar (55,6%), mientras que en el grupo de los mayores de 36 años lo más habitual es trabajar en plataformas que asignan directamente la tarea al trabajador (58,1%). Esta diferencia resulta coherente con los diferentes tipos de actividad en que se concentran este año los distintos tramos etarios. Efectivamente, cuando observamos los datos de los distintos sectores vemos patrones similares en el sector profesional donde se concentran la mayor parte de los jóvenes y los sectores no profesional y del transporte y servicios de entrega donde la incidencia de los mayores de 36 años es más acusada.

Este año, dependiendo del tipo de trabajador también pueden apreciarse varias diferencias. De este modo, aunque el porcentaje de trabajadores marginales, secundarios o principales que hacen uso de plataformas que les permiten escoger la tarea a realizar se mantiene relativamente estable entre el 40% y el 50%, no ocurre igual en el resto de tipos de asignación. En efecto, a mayor dedicación se observa un drástico descenso del uso de plataformas que asignan la tarea automáticamente (45,7% marginal, 32,8% secundario, 18% principal) y de forma inversa un crecimiento de las plataformas donde es el cliente quien escoge al trabajador (13% marginal, 20,5% secundario y 31,6% principal). Esto parece responder a una mayor desconfianza en la asignación de tareas precisamente por parte de quienes más porcentaje de su actividad dedican a las mismas y más dependen de ellas. Al mismo tiempo, esta mayor dedicación les permite labrarse cierta reputación y ser escogidos directamente por el cliente con mayor facilidad.

Por último, en cuanto a la situación laboral del trabajador, no se observan grandes diferencias entre empleados o autónomos, lo que supone que un 34,1% de los autónomos no pueden elegir la tarea a realizar ni son elegidos por su cliente final. Teniendo en cuenta que la falta de autonomía a la hora de determinar la actividad a realizar es un indicio de laboralidad, esto podría significar que en el trabajo en plataformas unas 26.099 personas estarían encuadradas como autónomas encubriendo una auténtica relación laboral con la plataforma<sup>11</sup>.

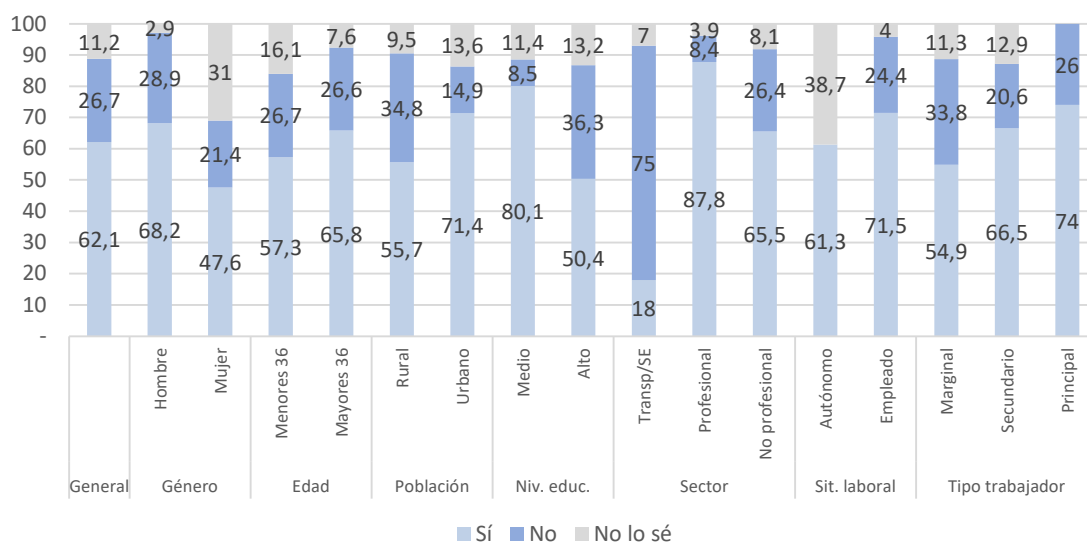
---

<sup>11</sup> Para obtener esta cifra hemos partido de los datos del censo de población de la Comunitat Valenciana (Instituto Valenciano de Estadística, 2024). 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 11,2% obtenido en nuestra encuesta), del número obtenido hemos estimado el número de trabajadores de plataformas autónomos (según nuestros datos, un 17,7% 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 (34,1%) y lo hemos aplicado a la última cifra que habíamos estimado (el número de trabajadores de plataformas autónomos).

Teniendo en cuenta el número de personas que están supeditadas a la asignación de tareas por parte de la plataforma, hemos preguntado solo a estas acerca de **si conocen los criterios utilizados para la asignación de tareas** por parte de la plataforma.

Este año se mantiene el porcentaje de aquellos que afirman ser informados de los criterios utilizados por la plataforma para la asignación de tareas en un 62,1%, similar al del año pasado (64,3%) pero lejos del 77,4% constatado en 2022. Sin embargo, ha experimentado un crecimiento significativo el porcentaje de aquellos que, ya sea por la dificultad en el acceso, ya sea por falta de interés, desconocen si la plataforma informa o no de tales criterios (11,2%).

EN ESE CASO, ¿LA PLATAFORMAS INFORMA DE LOS CRITERIOS QUE UTILIZA PARA ASIGNAR LAS TAREAS? (n=57)



En lo que respecta a los diferentes grupos, vemos respuestas dispares dependiendo del género y del nivel de estudios. Respecto de la edad y el lugar de residencia también existen diferencias, pero menos destacadas. El resto de los grupos, dado lo limitado de la muestra, no permite sacar conclusiones claras.

Analizando el género, los hombres dicen conocer mejor los criterios de asignación de tareas que las mujeres. Un 68,2% de los hombres dicen haber sido informado frente al 47,6% de las mujeres. Sin embargo, esta diferencia se debe, no tanto a la negativa de la plataforma a proporcionar dicha información a las mujeres (28,9% hombres, 21,4% mujeres), sino al desconocimiento por parte de estas de si la plataforma efectivamente proporciona o no dicha información (31%).

Por su parte, el nivel educativo de las personas encuestadas también implica diferencias en el acceso a la información de los criterios de asignación de tareas. Las personas con un nivel educativo medio trabajan en plataformas que les permiten conocer estos criterios de forma mucho más habitual (80,1%) que las personas con niveles educativos

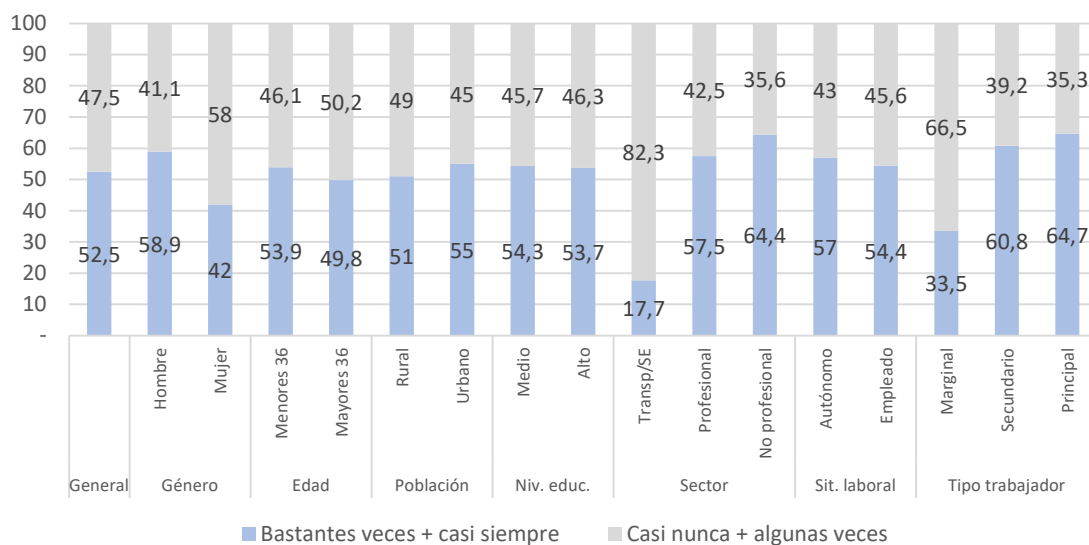
altos (50,4%). En ambos casos el desconocimiento de la existencia de esta posibilidad es más o menos parejo (11,4% nivel educativo medio, 13,2% nivel educativo alto)

### 6.2.2 Capacidad de réplica de los trabajadores

Otro aspecto fundamental de la relación trabajador-plataforma es la existencia de canales de comunicación que permitan a la persona trabajadora trasladar sus preocupaciones. Para conocer esta cuestión hemos preguntado a las personas encuestadas si la plataforma ofrece algún tipo de **mecanismo de réplica o de asistencia**.

Dado el papel meramente intermediario que tienden a asumir las plataformas digitales en la prestación del servicio, no es de extrañar que intenten limitar al máximo su participación. Esto implica desentenderse en cierta medida de la suerte que corre el negocio mediado a través de ella. Sin embargo, esta desatención generalmente redonda en peores condiciones para la persona trabajadora de plataformas, que no puede argumentar o defenderse ante las decisiones que tome la plataforma ni acudir a ella en caso de ayuda.

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



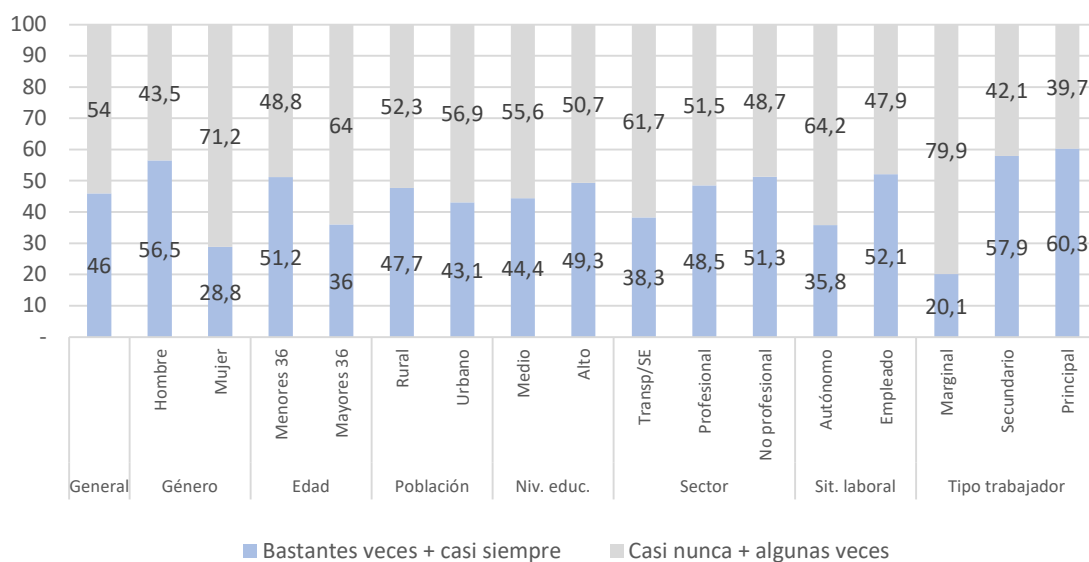
**“Un 47,5% no puede trasladar sus quejas directamente a la plataforma”**

Algo más de la mitad de las personas que trabajan en plataformas digitales dicen disponer por de canales de réplica o asistencia parte de la plataforma con asiduidad (52,5%), sin embargo, un importante 47,5% no tienen esta posibilidad normalmente. Estos datos no han mejorado respecto del año pasado, cuando sólo el 50,9% decían contar con este tipo de canales de forma habitual.

En líneas generales, estos porcentajes resultan más o menos constantes en los diversos cruces. En el caso de las mujeres, la disponibilidad de este tipo de canales resulta algo menor que en el caso de los hombres (42% frente al 58,9%). Esto también ocurre entre los trabajadores marginales, donde sólo un tercio dice contar con canales de asistencia o réplica (33,5%) y especialmente entre quienes prestan servicios de transporte o de entrega, quienes sólo dicen disponer de dichos canales el 17,7%.

En el mismo sentido, se ha preguntado a las personas trabajadoras de plataformas si la plataforma **ofrece mecanismos que permitan discutir las decisiones** de la propia plataforma.

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



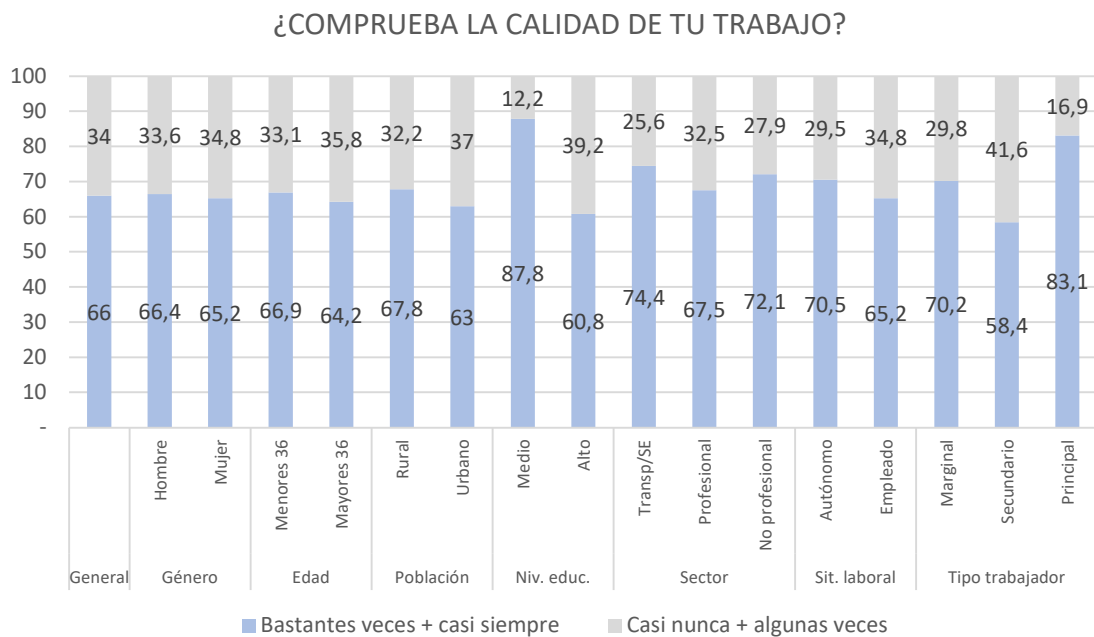
En este caso, los porcentajes que indican la existencia de dicha posibilidad son más bajos en comparación con la pregunta anterior, ya que esta vez menos de la mitad (46%) afirma contar con este tipo de mecanismos. Esto supone también un retroceso en la habitualidad de estos medios respecto del año pasado, cuando el 50,9% respondían afirmativamente sobre su existencia.

Centrándonos en los distintos cruces, las mayores diferencias las encontramos en el género, en los trabajadores marginales y, en menor medida, en la edad. En este caso las mujeres, los mayores de 36 años y los trabajadores marginales manifiestan encontrar este tipo de mecanismos en mucha menor medida que sus contrapartes (28,8% de mujeres frente al 56,2% de los hombres, 36% mayores de 36 frente al 51,2% de los menores de 36 años y el 20,1% de los trabajadores marginales frente al 57,9% de los secundarios y 60,3% de los principales). En esta ocasión, los trabajadores del sector transporte no muestran diferencias tan marcadas como en la pregunta anterior.

### 6.2.3 Control y seguimiento

Otra forma importante que marca la relación entre la persona trabajadora y la plataforma son los mecanismos de control y seguimiento que impone la plataforma sobre el trabajador y la tarea realizada por este.

Para comprender la importancia de este tipo de mecanismos se ha preguntado a las personas encuestadas diversas cuestiones. La primera de ellas se dirige a saber en qué medida la plataforma **comprueba la calidad** del trabajo realizado.



De acuerdo con la pregunta, dos de cada tres trabajadores (66%) afirman que es muy habitual que la plataforma compruebe la calidad de la prestación realizada. Este control de calidad sobre el trabajador de plataformas ha crecido notablemente respecto del año pasado (56,2% en 2023 decía que estaba presente siempre o bastantes veces).

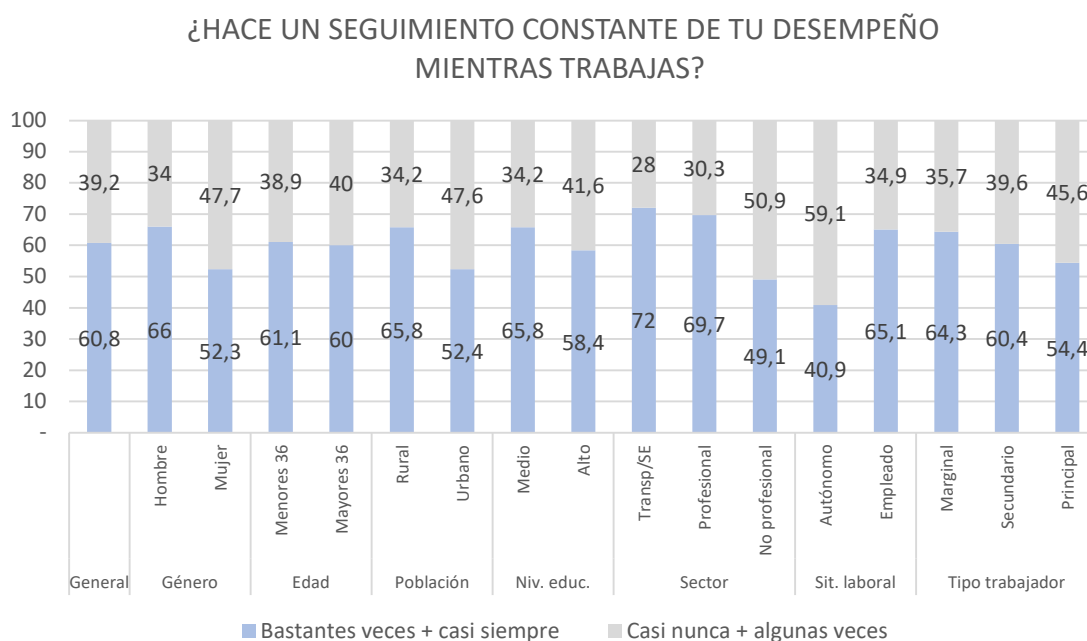
Analizando por sectores específicos, este porcentaje se mantiene relativamente elevado en los diferentes cruces, con dos grupos donde este control se da con mucha mayor frecuencia: entre los trabajadores de nivel educativo medio (87,8%) y los que realizan su actividad principal en plataformas (83,1%), algo que no era observado en años anteriores.

Esta elevada preocupación por la calidad del trabajo puede deberse al propio interés comercial de la plataforma. Dada la posible asociación que los clientes realicen entre la plataforma y el servicio ofrecido, tener cierto control sobre la calidad de este permite a la plataforma controlar mejor los riesgos de esta asociación. Sin embargo, esto presenta ciertas dificultades de compatibilidad con un mero papel intermediador.

En este sentido, existe un alto porcentaje de autónomos que aseguran estar sometidos a controles de calidad en su actividad en plataformas digitales (70,2%). Teniendo en

cuenta que el control del trabajo realizado es un indicador de laboralidad, podríamos encontrar en plataformas aproximadamente 53.652 autónomos susceptibles de ser reclasificados como asalariados<sup>12</sup>

Siguiendo en esta línea, además del control de calidad, se ha preguntado a las personas trabajadoras de plataformas digitales con qué frecuencia las plataformas donde realizan su actividad mantienen un **seguimiento constante del desempeño del trabajo**.



En este caso observamos nuevamente como las personas encuestadas manifiestan que existe un marcado control de la actividad por parte de la plataforma. El 60,8% afirma que es habitual encontrarse sometido a este seguimiento de la actividad por parte de la plataforma, a diferencia del 39,2% que dice que esto ocurre nunca o solo en algunas ocasiones. Este seguimiento ha ido incrementando su importancia durante los últimos años y supone una consolidación de actitudes de control hacia el prestador del servicio por parte de la plataforma.

De acuerdo con las respuestas dadas por los distintos grupos, no existen variaciones especialmente bruscas de este seguimiento por factores demográficos o de la actividad. Sin embargo, las mujeres, quienes residen en entornos urbanos, y quienes trabajan en el

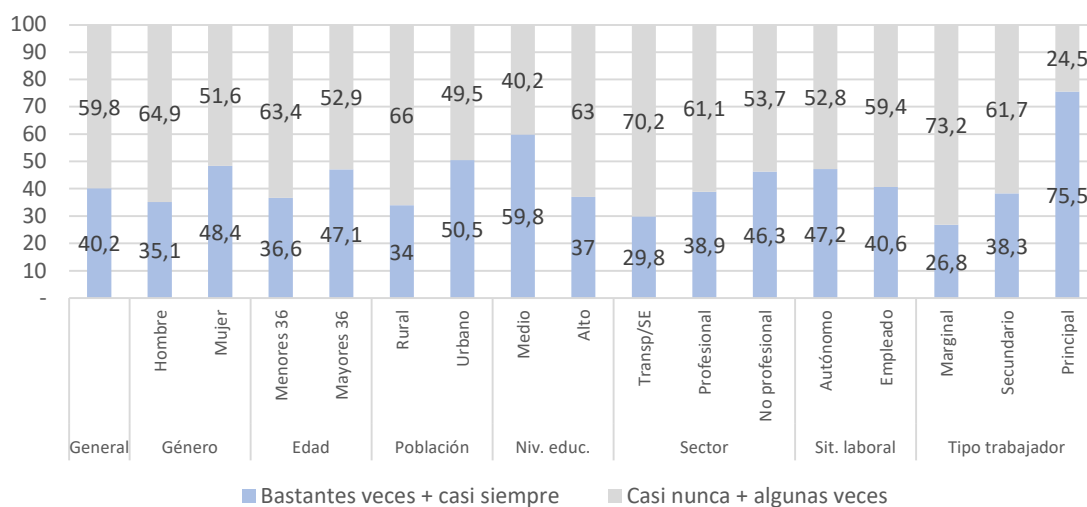
<sup>12</sup> Para obtener esta cifra hemos partido de los datos del censo de población de la Comunitat Valenciana (Instituto Valenciano de Estadística, 2024). A partir de la cifra de habitantes de entre 16 y 65 años (nuestro universo) hemos estimado el número de trabajadores de plataformas (a partir del 11,2% obtenido en nuestra encuesta), del número obtenido hemos estimado el número de trabajadores de plataformas autónomos (según nuestros datos, un 17,7% de los trabajadores de plataformas digitales). Finalmente, hemos tomado el porcentaje de trabajadores de plataformas autónomos que señalan que la plataforma controla la calidad del trabajo que realizan (70,1%) y lo hemos aplicado a la última cifra que habíamos estimado (el número de trabajadores de plataformas autónomos).

sector no profesional manifiestan ser objeto en menor medida de este seguimiento (52,3%, 52,4% y 49,1%).

Por último, el grupo donde sí se aprecia mayor diferencia es el grupo de los autónomos, donde un 40,9% afirma estar sometido a este seguimiento siempre o bastantes veces. Aunque este porcentaje resulte alejado de la media del 60,8%, y también el índice más bajo de toda la tabla, si tenemos en cuenta que la vigilancia continua en el desempeño de las tareas es una potestad propia del empleador respecto de sus trabajadores dependientes, podemos estar hablando de en torno a 28.920 personas cuya relación con la plataforma debe entenderse como trabajadores por cuenta ajena<sup>13</sup>.

El siguiente factor que ha sido considerado interesante para comprender mejor la relación entre el trabajador y la plataforma es la posible **exigencia de normas específicas de vestimenta o conducta** que la plataforma pueda imponer a la persona trabajadora a la hora de realizar su trabajo.

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



En este caso, este tipo de medidas, al contrario de lo ocurrido con el control de calidad y seguimiento de la actividad por parte de la plataforma, se han visto ligeramente reducida en los últimos años. Actualmente, el 40,2% afirma que la plataforma les indica normas

<sup>13</sup> Para obtener esta cifra hemos partido de los datos del censo de población de la Comunitat Valenciana (Instituto Valenciano de Estadística, 2024). 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 11,2% obtenido en nuestra encuesta), del número obtenido hemos estimado el número de trabajadores de plataformas autónomos (según nuestros datos, un 17,7% de los trabajadores de plataformas digitales). Finalmente, hemos tomado el porcentaje de trabajadores de plataformas autónomos que señalan estar sometidos al seguimiento constante de su desempeño (40,9%) y lo hemos aplicado a la última cifra que habíamos estimado (el número de trabajadores de plataformas autónomos).

respecto de la apariencia y como deben dirigirse a los clientes, mientras que este porcentaje era del 42,3% en 2023 y del 48,5% en 2022.

De acuerdo con los distintos cruces, se aprecian algunas diferencias bastante significativas en algunos casos. Respecto de las diferencias demográficas, las mujeres (48,4% frente al 35,1% de los hombres), los mayores de 36 (47,1% frente al 36,6% de los jóvenes), quienes residen en entornos urbanos (50,5% frente al 34% rural) y quienes tienen niveles educativos medios (59,8% frente al 37% nivel alto) sufren más este tipo de imposiciones por parte de las plataformas.

Por sectores de actividad, donde más se observan este tipo de exigencias en la vestimenta y el comportamiento es en el sector no profesional (46,3%), siendo menores en el sector profesional (38,9%) y con un impacto bastante reducido en el sector del transporte y servicio de entrega (29,8%).

Destaca muy notablemente como tres de cada cuatro (75,5%) personas que tienen su principal actividad en el trabajo en plataformas dicen estar sometidas a este tipo de imposiciones. Esta cuestión no había sido observada en años anteriores y, pese a necesitar contrastarla con futuros estudios, puede estar indicándonos que, en relaciones más estables, las plataformas tienden a uniformar la prestación del servicio de “sus” profesionales.

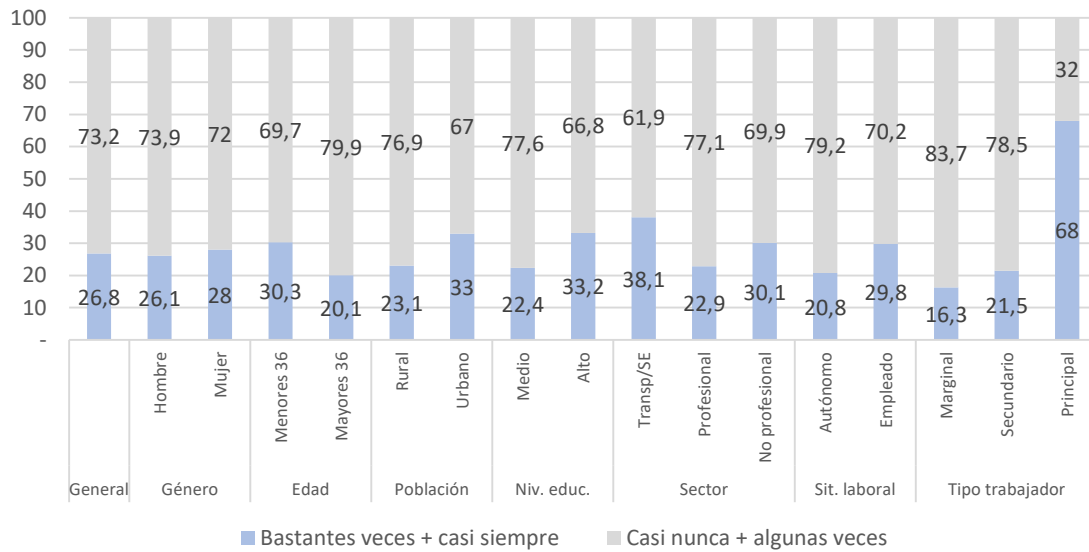
Por último, atendiendo a la situación laboral, los autónomos dicen encontrarse sometidos a códigos de conducta y vestimenta impuestos en mayor medida que los empleados (47,2% frente al 40,6%). Teniendo en cuenta que este tipo de requisitos son un claro indicador de laboralidad, 36.125 trabajadores dependientes de las plataformas estarían erróneamente clasificados como autónomos<sup>14</sup>

Por último, para acabar de entender la relación persona trabajadora-plataforma, se ha preguntado sobre la posibilidad por parte de quien presta servicios a través de plataformas de **crear su propia cartera de clientes o realizar trabajos para un tercero**.

---

<sup>14</sup> Para obtener esta cifra hemos partido de los datos del censo de población de la Comunitat Valenciana (Instituto Valenciano de Estadística, 2024). 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 11,2% obtenido en nuestra encuesta), del número obtenido hemos estimado el número de trabajadores de plataformas autónomos (según nuestros datos, un 17,7% de los trabajadores de plataformas digitales). Finalmente, hemos tomado el porcentaje de trabajadores de plataformas autónomos que se encuentran sometidos a requisitos de vestimenta o conductuales (47,2%) y lo hemos aplicado a la última cifra que habíamos estimado (el número de trabajadores de plataformas autónomos).

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



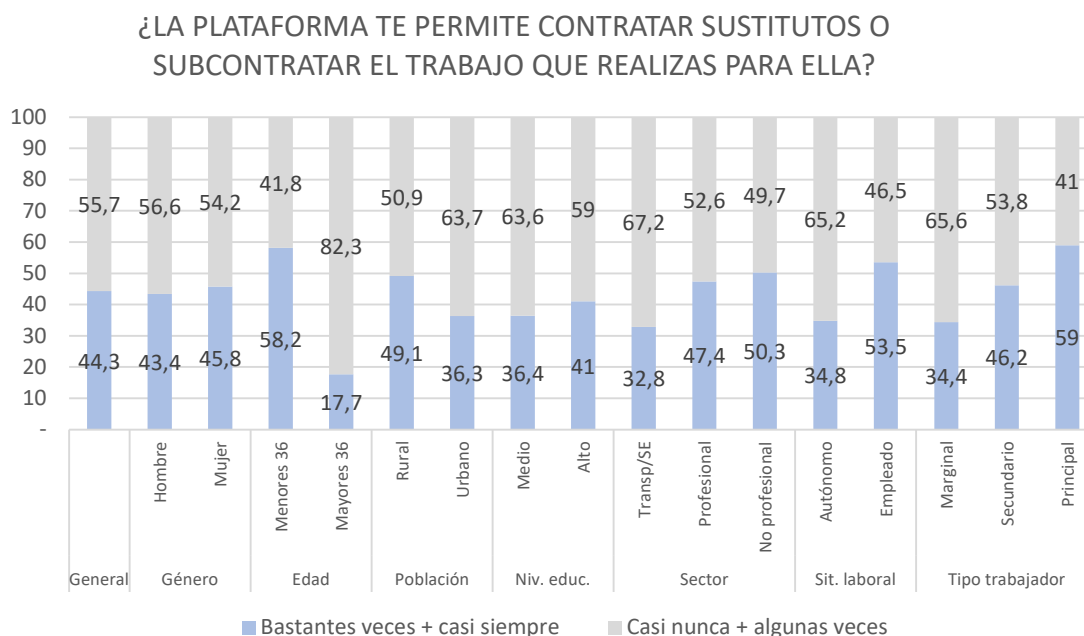
En este caso, sólo el 26,8% dice no contar con dicha posibilidad, un porcentaje inferior al manifestado el año pasado (34,7% en 2023). Este año parece existir una menor preocupación de las plataformas por retener a los clientes dentro, al menos mediante la imposición de exclusividades en el contacto con los mismos a los trabajadores de plataformas.

Observando los datos respecto de los distintos grupos, más o menos se mantienen los mismos porcentajes en cada uno. Sin embargo, destaca muy notablemente cómo los trabajadores principales invierten por completo sus porcentajes respecto de la media. Efectivamente, más de dos tercios (68%) se ven imposibilitados para poder crear su propia cartera de clientes o prestar sus servicios fuera de la plataforma. Esto implica un importante control por parte de la plataforma de quienes más dependen de ellas. Recordemos que sólo el 18,9% de los trabajadores principales declaraban ser empleados de la plataforma, por lo que muchos otros sin contar con una relación laboral, ven fuertemente limitada su capacidad de crecimiento a partir de los contactos realizados en la plataforma.

Por otro lado, el 20,8% de los autónomos manifiesta que la plataforma limita su capacidad de actividad fuera de la misma y de creación de una base de clientes. Esta falta de libertad para el desarrollo del propio negocio puede indicar una relación laboral velada entre el autónomo y la plataforma, lo que supone unas 14.707 personas que deberían ser reclasificadas como trabajadoras por cuenta ajena.

### 6.2.4 Subcontratación

En relación con las características de las plataformas, resulta relevante analizar en qué medida estas **permiten la subcontratación o la sustitución** de la persona que presta el servicio por otra, o si, por el contrario, exigen que el trabajo sea realizado exclusivamente



por quien mantiene la relación con la plataforma.

En la mayoría de los casos, esta posibilidad no está permitida (55,7%), si bien los años anteriores la posibilidad de subcontratar o sustituir aún se encontraba más restringida (62,1% en 2023, 62,9% en 2022). Esta tendencia implica un significativo descenso en la limitación, aunque se mantiene en porcentajes elevados.

Entre los distintos perfiles, las principales diferencias se encuentran en los diferentes grupos de edad, en la situación laboral y en el tipo de trabajador. Por edades vemos como los mayores de 36 años son quienes presentan mayores restricciones a la hora de subcontratar o de decidir ser substituidos por otros trabajadores en la prestación, pudiendo hacerlo sólo el 17,7% de los encuestados de forma habitual.

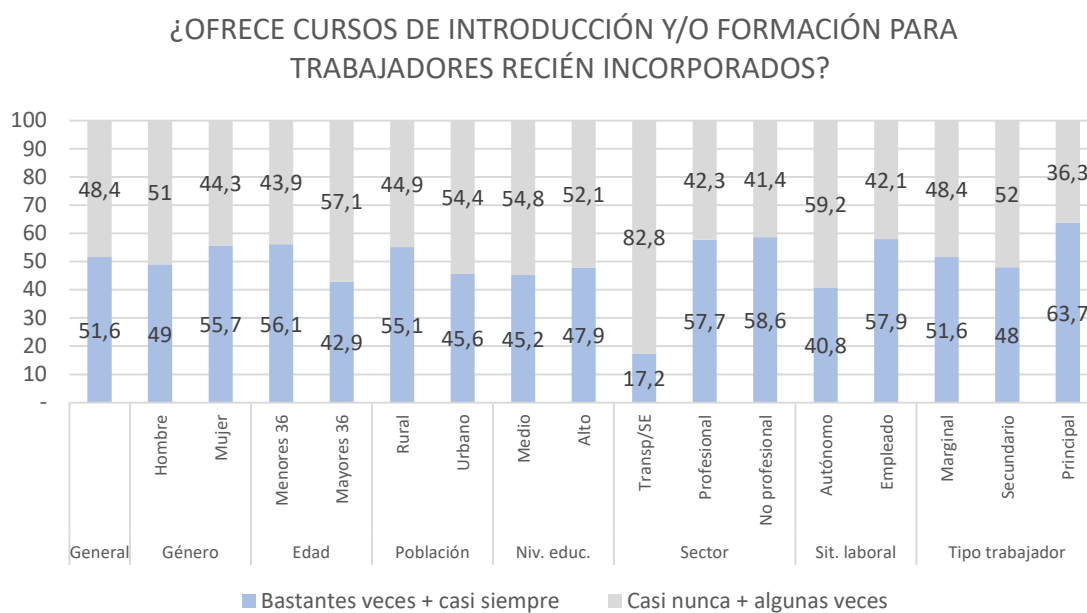
Respecto del tipo de trabajador, al contrario que con otras medidas de control por parte de la plataforma, en este caso los trabajadores principales son quienes disfrutan de mayor libertad para subcontratar o ser substituidos (59%), seguidos por los secundarios (46,2%) y por último por los marginales (34,4%).

Por último, los trabajadores autónomos tienen menos posibilidades de subcontratar o colocar un sustituto en su lugar que los empleados (34,8% frente al 53,8%). Dado que este tipo de restricción es característica de una relación entre un empleador y sus

trabajadores dependientes, trasladando estos porcentajes a la población general, unos 24.606 autónomos que desarrollan su actividad en plataformas digitales serían realmente trabajadores de dichas plataformas.

### 6.2.5 Formación ofrecida por la plataforma

Para completar la imagen de la relación existente entre quienes trabajan a través de plataformas digitales y las propias plataformas, se ha preguntado los primeros sobre la existencia de **acciones formativas ofertadas** por parte de las segundas.

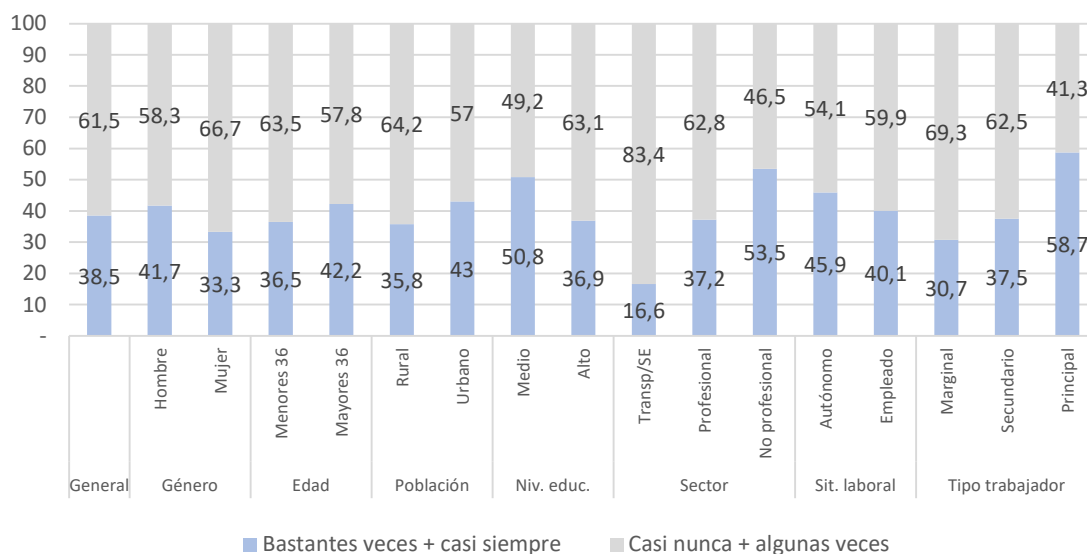


En concreto, se ha preguntado sobre la formación ofrecida en dos momentos específicos: cuando se inicia la actividad en plataformas y durante el tiempo en que se permanece activo dentro de la misma.

La mitad aproximadamente de las personas encuestadas (51,6%) afirman que es bastante habitual recibir formación al inicio de la actividad en una plataforma concreta. Este dato se ha mantenido más o menos constante durante los últimos años (50,3% en 2023, 53,4% en 2022).

Analizando los distintos cruces, las mayores diferencias las encontramos en el sector del transporte, donde sólo el 17,2% dicen tener normalmente la posibilidad de realizar estos cursos, y entre los mayores de 36 años y los autónomos donde la incidencia es algo inferior a la media (42,9% y 40,8% respectivamente). También entre los trabajadores principales este tipo de oferta resulta más común (63,7%) que en el resto.

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



Respecto de los cursos ofrecidos por la plataforma dirigidos a la actualización y el desempeño ya una vez iniciada la actividad, estos resultan menos habituales. Sólo un 38,5% dice tener la posibilidad de realizar este tipo de formación habitualmente. Esta situación contrasta con años anteriores en los que la formación continua era ofrecida siempre o bastantes veces en mayor porcentaje (54,9% en 2023, 50,5% en 2022). Teniendo en cuenta estos datos y poniéndolos en relación con los anteriores, parece que, pese a que las plataformas siguen teniendo un claro interés por controlar la prestación (control de calidad, seguimiento), muestran este año perfiles más bajos en su relación con los prestadores de servicios (subcontratación, creación de carteras de clientes propias, formación, etc.), tal vez para alejar en mayor medida posibles sospechas de laboralidad.

En relación con los diferentes grupos demográficos y por actividad, el sector, el tipo de trabajo y el nivel educativo parecen ser los factores que más afectan a la existencia de esta oferta formativa. De esta forma, quienes dicen poseer niveles educativos altos manifiestan menos acceso a cursos, guías o indicaciones de mejora del desempeño que quienes cuentan con niveles medios (36,6% frente al 50,8%). Esto no sorprende si tenemos en cuenta los tipos de actividad desarrollados por cada grupo y las expectativas respecto de la formación propia de ambos.

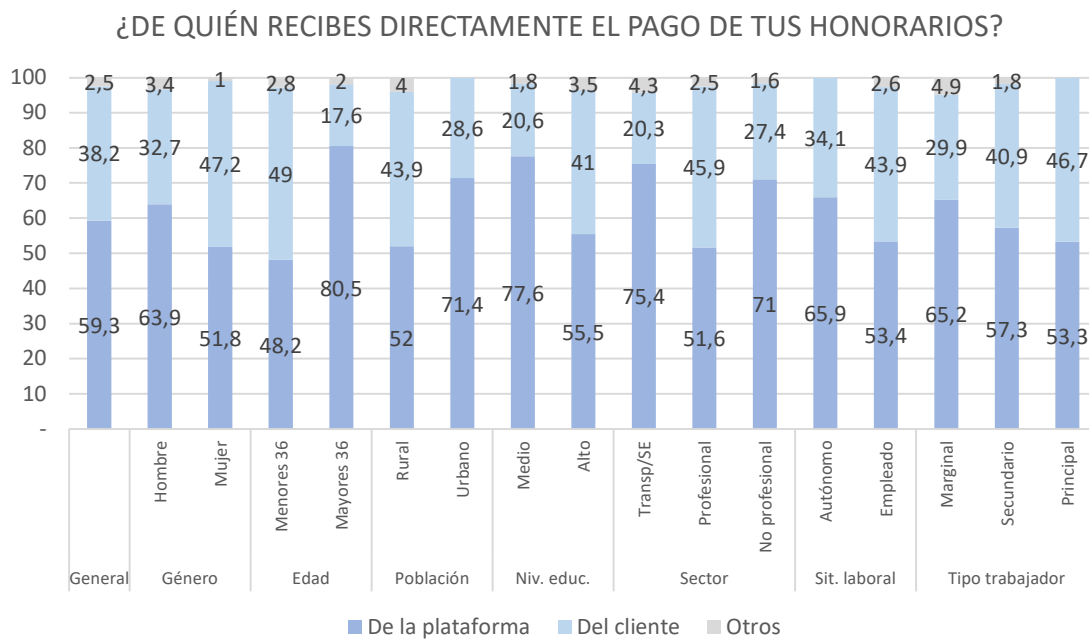
Por sectores, nuevamente y en relación con el nivel formativo y el tipo de actividad, el sector no profesional cuenta con una mayor oferta de formación continua que el sector profesional (53,5% frente al 37,2%). Por su parte, destaca como en el sector del transporte encontramos los índices más bajos al respecto (16,6%).

Por último, en relación a los autónomos, sorprende que un elevado 45,9% reciba este tipo de formación por parte de la plataforma, incluso en un porcentaje mayor que los empleados (40,1%). Ofrecer formación a los autónomos puede considerarse un indicio de laboralidad, como una formación dirigida a la instrucción de los propios empleados<sup>15</sup>. Teniendo esto en cuenta, este año alrededor de 32.455 podrían ser reclasificadas como trabajadores por cuenta ajena.

### 6.3 Pago de las remuneraciones

La tercera característica principal que abordaremos en este capítulo es la forma en la que los trabajadores de plataformas reciben su contraprestación y cómo se determina la cuantía de esta.

Para entender el papel de la plataforma entre el prestador efectivo del servicio y el cliente final, es necesario conocer **de quien recibe el pago** el trabajador de plataformas, si de la propia plataforma, directamente del cliente final o a través de terceras personas.



Este año aumenta hasta el 59,3% el porcentaje de quienes reciben directamente de la plataforma la retribución por sus servicios, mientras que disminuye al 38,2% quienes dicen ser retribuidos directamente por el cliente final. Esto supone un cambio de tendencia con respecto a años anteriores, e implica volver a los datos de 2021. Es decir, de acuerdo a lo observado estos años, aun con altibajos, siempre ha sido mayoritario el pago por parte de la plataforma.

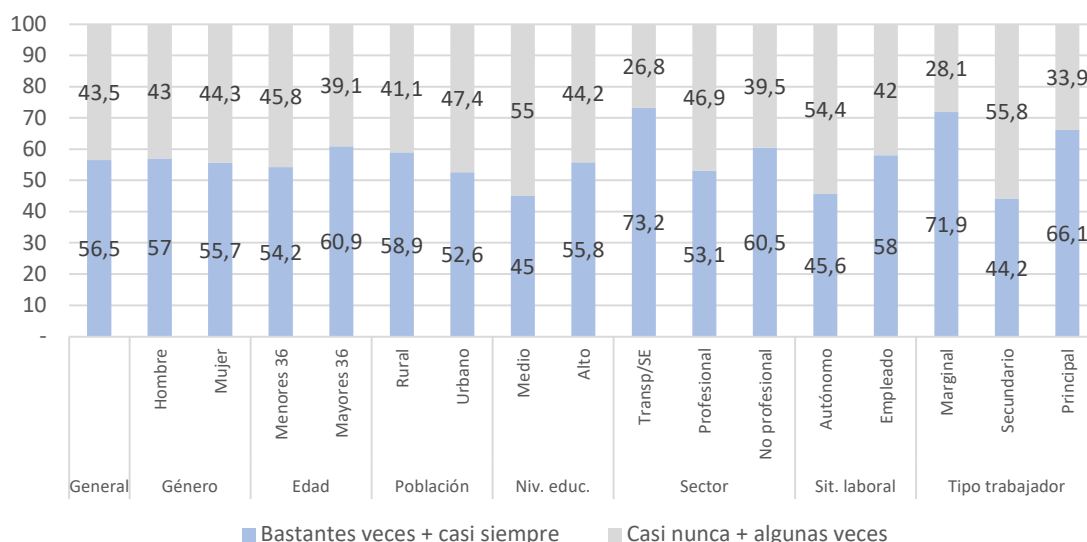
<sup>15</sup> SSTSJ de Madrid de 28 de diciembre de 2008, rec 4883/2005 y de 23 de febrero de 2009 rec. 220/2009.

En relación con los diferentes grupos encontramos diferencias reseñables. En el caso del género, los hombres reciben el pago por parte de la plataforma en mayor medida que las mujeres (63,9% frente a 51,8%), y lo mismo sucede con los mayores de 36 respecto de los jóvenes (80,5% frente al 48,2%), con los que residen en entornos urbanos respecto de los que residen en entornos rurales (71,4% frente al 52%) y con los de nivel educativo medio frente a los de nivel educativo alto (77,6% y 55,5% respectivamente).

De acuerdo con los sectores, en el transporte y servicios de entrega y en el no profesional, lo más habitual resulta el pago mediante la plataforma (75,4% y 71% respectivamente). También resulta más habitual esta forma de pago entre los autónomos (65,9%) que entre los empleados (53,4%).

A parte de la forma en cómo se recibe el pago, es especialmente interesante conocer **quien determina la cuantía de la remuneración**.

### ¿LA PLATAFORMA DETERMINA LA REMUNERACIÓN DE TUS TRABAJOS?



Más de la mitad de quienes operan a través de plataformas digitales dicen que usualmente es la plataforma la que determina la remuneración (56,5%). Un porcentaje que se ha mantenido más o menos estable a lo largo de los últimos años (55,5% en 2023, 53,2% en 2022 y 55,5% en 2021).

***“La plataforma determina el pago en más de la mitad de las ocasiones”***

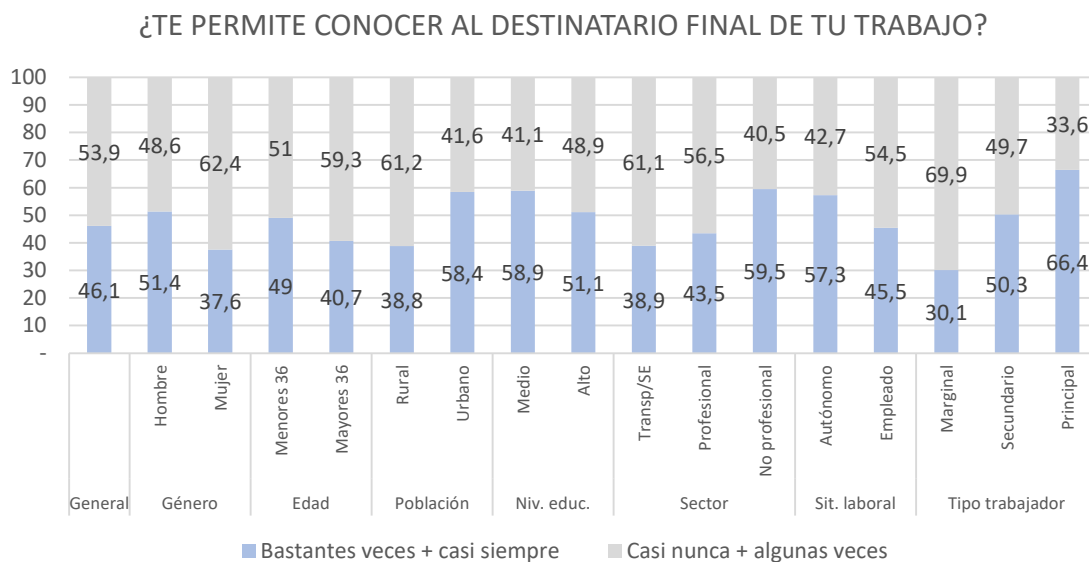
De acuerdo con los distintos grupos, la determinación del precio del servicio por parte de la plataforma mantiene porcentajes similares a la media general, siendo especialmente habitual en el sector del transporte y servicio de entrega (73,2%) y entre los trabajadores marginales (71,9%). Por el contrario, resulta menos frecuente entre los trabajadores con niveles educativos medios (45%), los trabajadores secundarios (44,2%) y los

autónomos (45,6%). En este último caso, pese a que los autónomos presentan un bajo porcentaje en relación con la muestra, debe tenerse en cuenta que la libertad en la asignación de precios es un atributo fundamental de la libertad del autónomo para dirigir su actividad. En este sentido, este índice podría indicarles la presencia de alrededor de 32.243 falsos autónomos operando en plataformas digitales.

### 6.4 Relación entre el cliente y el trabajador de plataformas

En este apartado vamos a analizar el tipo de relación que se establece entre el trabajador de plataformas digitales y el cliente que recibe la prestación efectiva.

En primer lugar, se ha preguntado a los trabajadores de plataformas **con qué frecuencia la plataforma les permite llegar a conocer al destinatario final** de su trabajo.



Comparando los datos actuales con los de años anteriores, se observa una tendencia creciente por parte de las plataformas a limitar el contacto directo con el cliente final. En 2024, el 46,1% de los encuestados señala que tiene la posibilidad habitual de conocer al destinatario final, en contraste con el 49,2% registrado en 2023 y el 55,9% en 2022. Esta restricción del contacto directo permite afianzar el papel de las plataformas en el mercado, las cuales se muestran más esenciales en la puesta en contacto de las partes.

***“Las plataformas tienden a limitar el contacto directo entre el trabajador y el cliente”***

Al desglosar estos datos por grupos, se evidencia que la limitación afecta en mayor medida a las mujeres (37,6%), a los mayores de 36 años (40,7%) y a quienes residen en entornos rurales (38,8%).

En cuanto a los sectores, los trabajadores de transporte y servicios de entrega afirman que la plataforma restringe el contacto con el cliente final en un 61,1% de los casos, mientras que esta limitación afecta al 56,5% en el sector profesional y al 40,5% en el sector no profesional.

Por último, respecto al tipo de trabajador, se aprecia una relación proporcional entre la dedicación laboral y la posibilidad de conocer al cliente final. Los trabajadores marginales tienen esta posibilidad en el 30,1% de los casos, mientras que los trabajadores secundarios en un 50,3%, y de forma mucho más destacada, los trabajadores principales en un 66,4%, mostrando un porcentaje significativamente superior a la media.

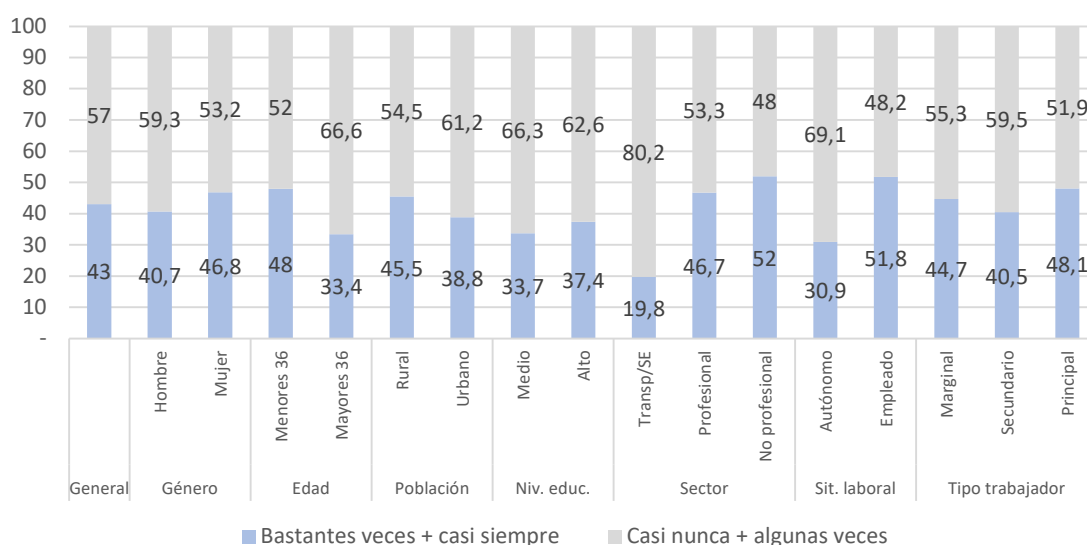
### 6.4.1 Sistema reputacional

Para cerrar este capítulo, vamos a analizar otro componente importante del trabajo en plataformas digitales como es la llamada reputación digital.

Gran parte de las plataformas presentes en el mercado utilizan sistemas de valoración por parte de los clientes finales, quienes puntúan a los trabajadores de plataformas y su desempeño. Estas valoraciones y sistemas de rating suelen ser tenidos en cuenta por las plataformas a la hora de determinar asignaciones de tareas, concesión de bonus, etc. lo que tiene un efecto significativo en las condiciones de trabajo del trabajador, afectando a sus oportunidades de trabajo, salud y bienestar.

Este tipo de valoraciones de los clientes se caracterizan además por ser normalmente inmediatas, públicas y carecer de demasiados controles. En muchas ocasiones, tales sistemas permiten a los clientes realizar valoraciones abusivas que no se corresponden con la realidad ni con un juicio honesto respecto de la calidad del servicio.

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



Por ello, se ha preguntado a los trabajadores de plataformas con qué frecuencia creen que los clientes abusan de los sistemas de calificación.

De acuerdo con los datos, aunque un significativo 43% de los encuestados considera que existe un abuso frecuente por parte de los clientes en el uso de los sistemas de evaluación del servicio, esta percepción ha disminuido en comparación con los años anteriores. En 2023, el 62,7% compartía esta opinión, mientras que en 2022 la cifra alcanzaba el 56,1%.

Las diferencias más notables entre los distintos grupos de la muestra las encontramos en los mayores de 36 años, los que trabajan en el sector transporte y los autónomos. En estos casos, los trabajadores de plataformas denuncian en menor medida un abuso por parte de los clientes de estos sistemas (33,4%, 19,8% y 30,9% respectivamente). Por otro lado, el sector no profesional (52%) y los empleados (51,8%) muestran los mayores índices de abuso habitual en las valoraciones.

## 7. MOTIVACIONES PARA TRABAJAR EN PLATAFORMAS

### 7.1 Importancia de los diferentes motivos para trabajar en plataformas

Un elemento importante para comprender el trabajo en plataformas tiene que ver con los elementos motivadores de dicho trabajo. Estas nuevas formas de trabajar que están diversificándose cada vez más y que también están cobrando mayor presencia en el panorama productivo suponen cambios muy sustantivos en la naturaleza del trabajo. Por ejemplo, con frecuencia, en estas formas de trabajo la producción del mismo no se regula por un contrato laboral, sino como una prestación de servicios. Por otra parte, debido a las condiciones y características de la actividad productiva, la flexibilidad es posible en mayor medida y en múltiples formas. También se amplían los riesgos de la precarización del trabajo derivados de las innovaciones y, por tanto de las lagunas legislativas, que no permiten el control de determinadas situaciones abusivas o inadecuadas.

No obstante, estas nuevas de trabajo presentan atractivo y componentes motivadores para muchos trabajadores bien como actividad laboral única y/o principal o como actividad complementaria y secundaria. El análisis de estos aspectos atrae cada vez más atención, habida cuenta del incremento y progresiva ampliación de este nueva forma de trabajo que presenta una gran diversidad de características y modalidades. Comprender estas motivaciones y su importancia para diferentes grupos de trabajadores puede contribuir a establecer políticas más adecuadas sobre el trabajo en plataformas y determinar posibles elementos positivos para los trabajadores que pueden tomarse en consideración en el diseño de esas configuraciones de trabajo. El interés por estas cuestiones ha quedado claramente puesto de manifiesto en dos publicaciones recientes en las que se revisan por una parte los retos para el diseño de los puestos de trabajo en la nueva economía (Fraccaroli, Zaniboni y Truxillo, 2024) y por otra los elementos las bases motivadoras fundamentales de la ciudadanía en la economía gig. ¿Qué explica el impulso para la milla extra en la economía gig? (Moorman et al 2024). El primer trabajo, plantea cuestiones interesante sobre los componentes motivadores y los problemáticos o tóxicos que afectan a los nuevos trabajos de la economía 'gig', muchos de ellos en plataformas. El segundo atiende a los componentes motivacionales de los trabajos en la economía 'gig'. Esta revisión es especialmente interesante para comprender mejor como trabajadores de este tipo de trabajos, que por su propia naturaleza tenderían a una relación transaccional más que relacional, bajo ciertas condiciones pueden encontrar motivaciones para implicarse en comportamientos de ciudadanía laboral. Se analizan los diferentes mecanismos que pueden ponerse en juego para promover esos mecanismos motivacionales: En primer lugar, mecanismos disposicionales, también los derivados de la interacción social, de identidad social y compromiso con el grupo, componentes

instrumentales y de gestión de impresiones. Varios de estos mecanismos pueden influir en que un trabajador 'gig' este motivado para contribuir más allá de las exigencias del propio trabajo al buen funcionamiento del mismo y a la mejora del contexto en que se produce. El análisis de los motivos que a continuación realizamos, es una aportación empírica relevante que puede contribuir a la explicación de esos fenómenos en el caso de los trabajadores de plataformas en sus formas y perfiles.

### **7.1.1 Visión general de los motivos**

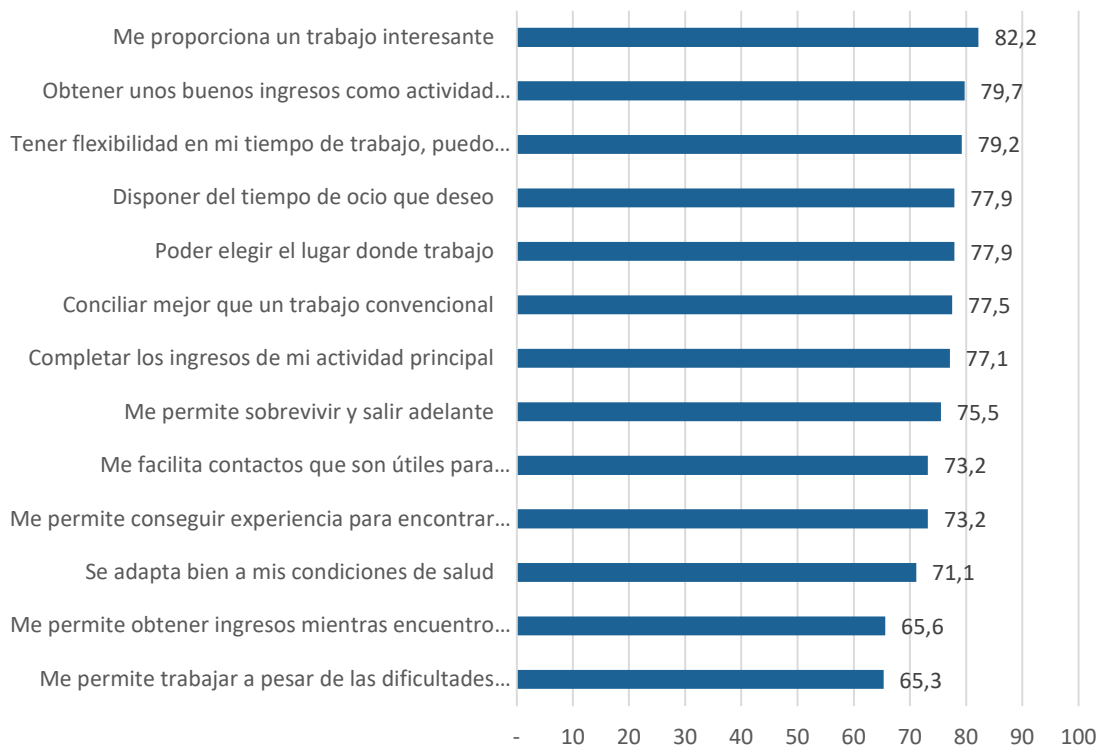
Desde la primera edición del estudio del observatorio venimos indagando la importancia de diversos motivos para el trabajo en plataformas, que según la literatura son importantes para los trabajadores que llevan a cabo este tipo de trabajos. Hemos hecho una amplia recopilación de los motivos considerados en la literatura y ello nos ha permitido, en las ediciones anteriores y en la actual establecer un ranking de motivos en función del porcentaje de trabajadores encuestados que indican que ese motivo es importante para ellos en su trabajo en plataformas.

Los resultados muestran que todos los elementos considerados se perciben importantes por una gran mayoría de los encuestados con un rango de valoración que va desde el 82,2% para el motivo de "trabajo interesante", un aspecto motivacional intrínseco, hasta el 65,3% para el motivo "Me permite trabajar a pesar de las dificultades que he tenido para encontrar un trabajo convencional".

De mayor a menor en orden de elección de los trabajadores encuestados encontramos las siguientes características del trabajo: trabajo interesante, fuente de ingresos como actividad principal, flexibilidad en el tiempo de trabajo, disponer de tiempo de ocio, poder elegir el lugar de trabajo, mejor conciliación, completar los ingresos de la actividad principal y posibilita sobrevivir y salir adelante. Todos estos elementos motivadores superan el 75% del total de encuestados que han elegido esa opción motivadora. Es interesante constatar cuando se comparan estos resultados con los del año anterior que por lo general la concentración de elecciones es un poco menor. De hecho, solo dos motivos superan el 75%. El primero coincide con el del presente año (trabajo interesante) y el segundo hace referencia a la elección del lugar (que en la presente edición se ha situado en el quinto lugar del ranking. El motivador ubicado el año pasado en tercer lugar (se adapta a condiciones de salud) este año se ubica entre los menos elegidos. Da la impresión que los motivadores priorizados en este año se dirigen menos a la solución de problemas por no tener otro empleo y se centran más en preferencias laborales que se priorizan cuando se dispone de más alternativas de trabajo. Cabe entender que la mejora del mercado laboral está incidiendo sobre las prioridades motivadoras de los trabajadores que desempeñan su trabajo en plataformas.

En los próximos apartados vamos a considerar cada uno de estos motivos, agrupándolos en diferentes categorías que contemplan por una parte motivos relacionados con la flexibilidad, motivadores económicos, motivos relacionados con la compatibilidad de las demandas familiares y personales, y motivadores intrínsecos.

### IMPORTANCIA DE LOS MOTIVADORES



#### 7.1.2 Motivadores relacionados con la flexibilidad

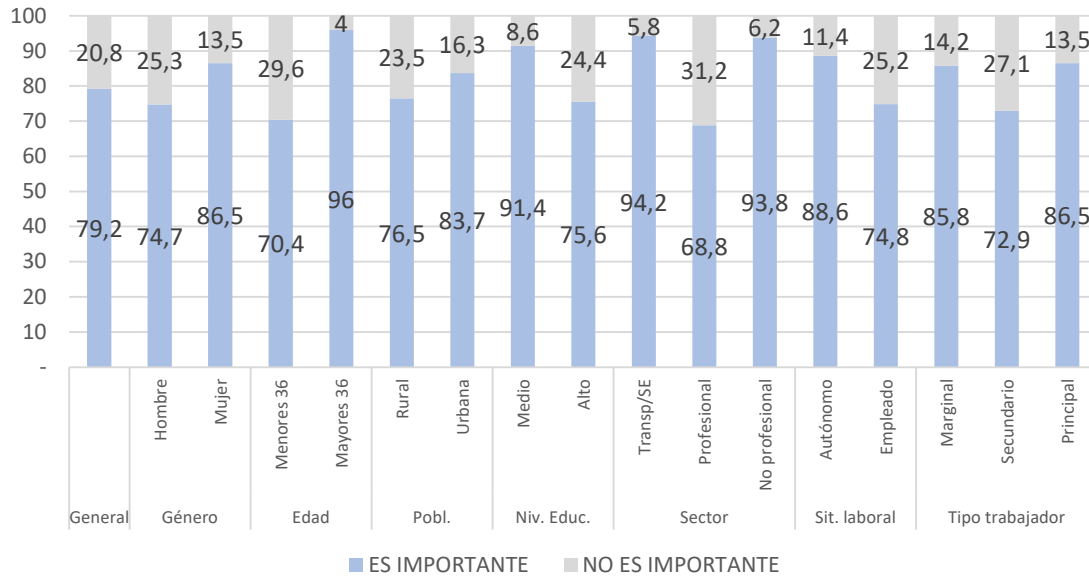
Consideramos aquí los motivadores relacionados con la flexibilidad temporal. Y posteriormente la espacio en lo que se refiere al lugar de trabajo.

##### *Flexibilidad en mi tiempo de trabajo, puedo elegir cuántas horas trabajo y cuándo. (#3)*

La flexibilidad en lo que se refiere a los aspectos temporales (horarios, dedicación, etc.) es un motivador importante para los trabajadores de plataformas, situándose en el puesto 3 del ranking. De hecho, prácticamente un 80% de ellos indican que es bastante o muy importante la posibilidad que este trabajo ofrece de elegir la cantidad de horas a trabajar y cuando hacerlo. En el año anterior este elemento motivador se situó en el 8º lugar del ranking. El análisis diferencial por grupos, sobre la frecuencia con la que se elige este elemento motivador muestra que los jóvenes lo eligen significativamente menos que los mayores, los que tienen nivel educativo medio lo eligen con menos frecuencia que los del

nivel alto. Los del sector transporte y los no profesionales, lo eligen más que los profesionales.

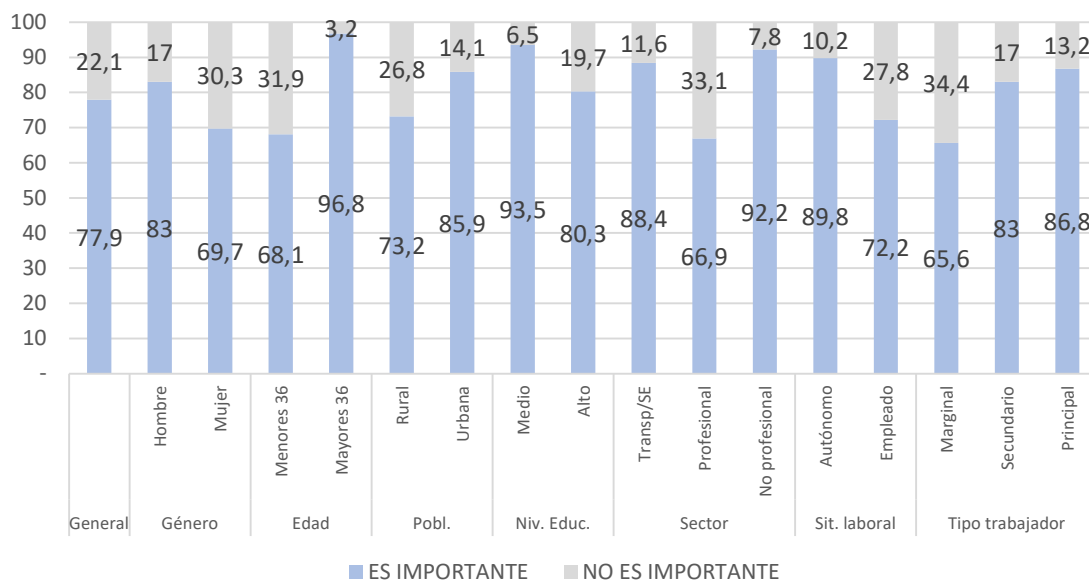
**PUEDO ELEGIR CUÁNTAS HORAS TRABAJO Y CUÁNDO (#3)**



Puedo elegir el lugar donde trabajo. (#5)

El componente espacial de la flexibilidad en el trabajo es también un elemento motivador importante para los trabajadores de plataforma, ocupando el lugar #5 en el ranking, aunque ha bajado tres lugares en comparación a la valoración del año pasado (#2). El análisis por agrupaciones indica que los mayores de 36 años valoran más este elemento motivador, también lo hacen los que viven en ciudades, los niveles de estudios medio y los trabajadores no profesionales.

**PUEDO ELEGIR EL LUGAR DONDE TRABAJO (#5)**



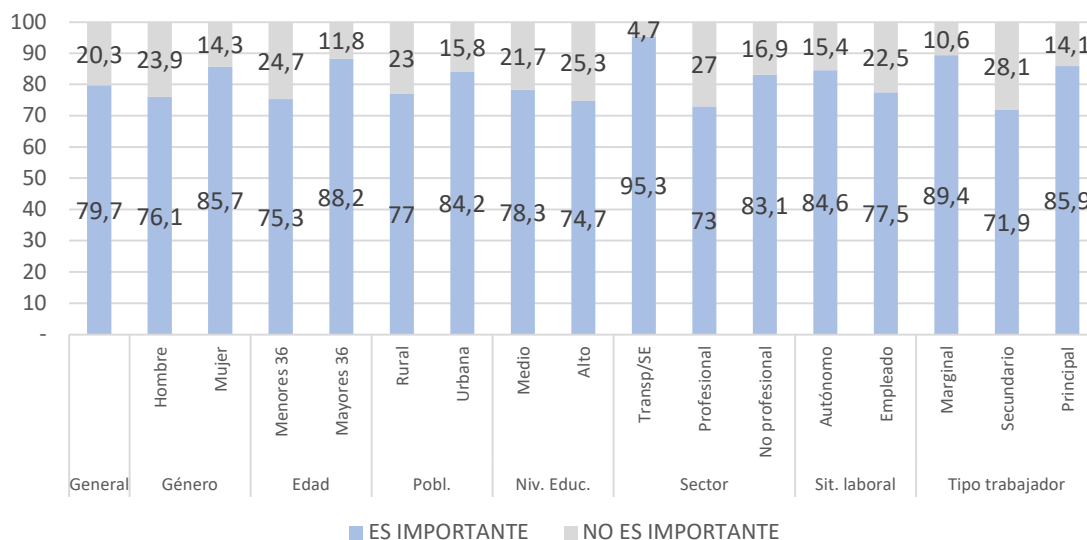
### 7.1.3 Motivadores basados en aspectos económicos

El trabajo en plataformas, desde una perspectiva económica, puede cubrir diferentes funciones según la situación de cada persona. En algunos casos, ofrece un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena que permite obtener ingresos como la actividad principal. En otros casos, permite obtener transitoriamente ingresos mientras se buscan un trabajo más ‘regular’ o mientras se estudia; todavía para otras personas es una oportunidad para obtener con un trabajo adicional ingresos complementarios a los obtenidos por la actividad principal, y todavía en otros casos es la fuente de ingresos que permite a determinadas personas “sobrevivir y salir adelante”. Veamos en los próximos apartados cuanto valoran los trabajadores de plataforma cada una de estas opciones.

#### Obtengo unos buenos ingresos como actividad principal (#2)

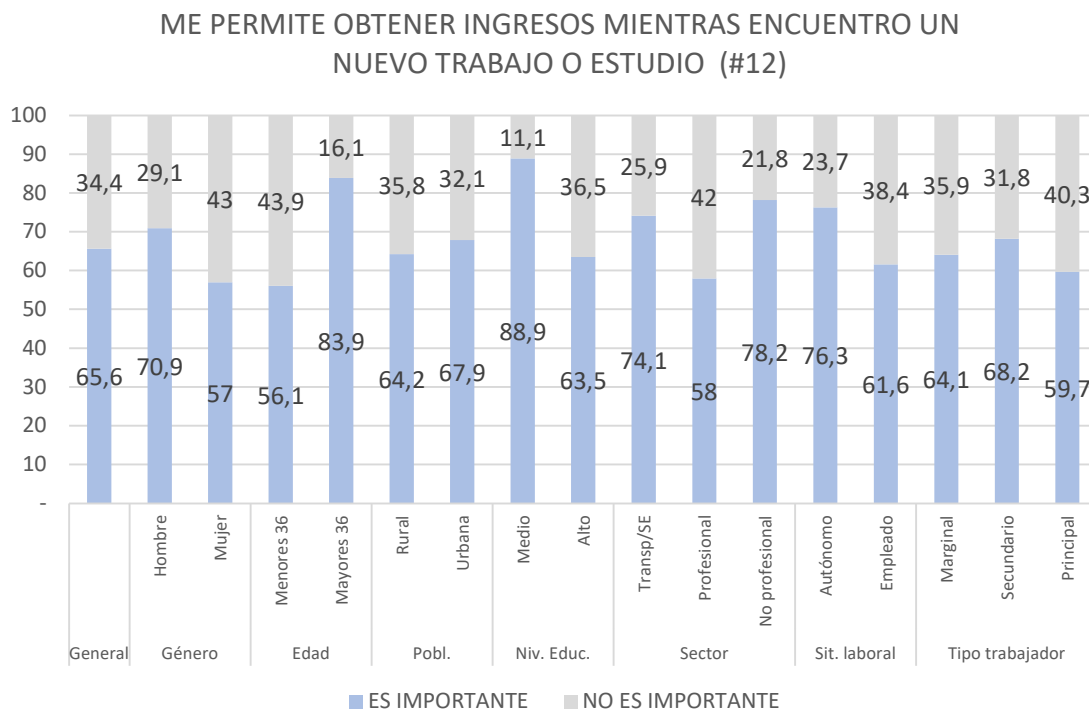
Interesante constatar que prácticamente cuatro de cada cinco trabajadores de plataformas valoran mucho esta actividad laboral porque es la fuente principal de ‘buenos’ ingresos por trabajo. Este motivador ha avanzado siete puestos en el ranking comparando su posición la del año anterior. El análisis diferencial únicamente muestra diferencias significativas en función del tipo de trabajador de plataforma. Lógicamente quienes trabajan en este formato como trabajo principal valoran significativamente más esta fuente de motivación en su trabajo en plataforma.

OBTENGO UNOS BUENOS INGRESOS COMO ACTIVIDAD PRINCIPAL (#2)



Me permite obtener ingresos mientras encuentro un nuevo trabajo o estudio (#12)

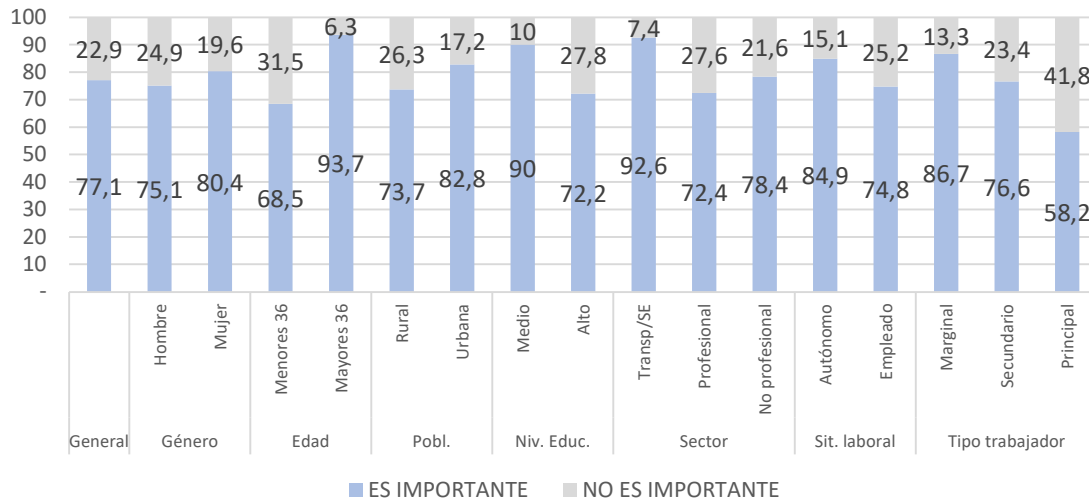
La función económica como fuente de ingreso transitorio de esta forma de trabajo es valorada por menos encuestados. De hecho, solo un 65,6% lo ve como importante, lo que sitúa este elemento motivador en el lugar 12 del ranking. En la edición anterior del estudio, se situaba en el lugar #4-5. Los grupos que más valoran esta función económica son los mayores de 36 años, los de nivel educativo medio y los trabajadores no profesionales.



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

Otro aspecto económico que puede resultar motivador para una serie de trabajadores es el de proporcionar un complemento económico al que se obtiene por la actividad principal. Este aspecto es bastante valorado (77,1%) y se sitúa en el lugar #7 del ranking. En la edición anterior estaba en el lugar #10 del ranking. Siguiendo la tendencia que vamos viendo en estos ítems de carácter económico este aspecto es más valorado por los mayores de 36 años y los que tienen nivel medio de estudios. Por otra parte, en este caso, lógicamente lo valoran más quienes tienen este trabajo en plataformas como un trabajo marginal.

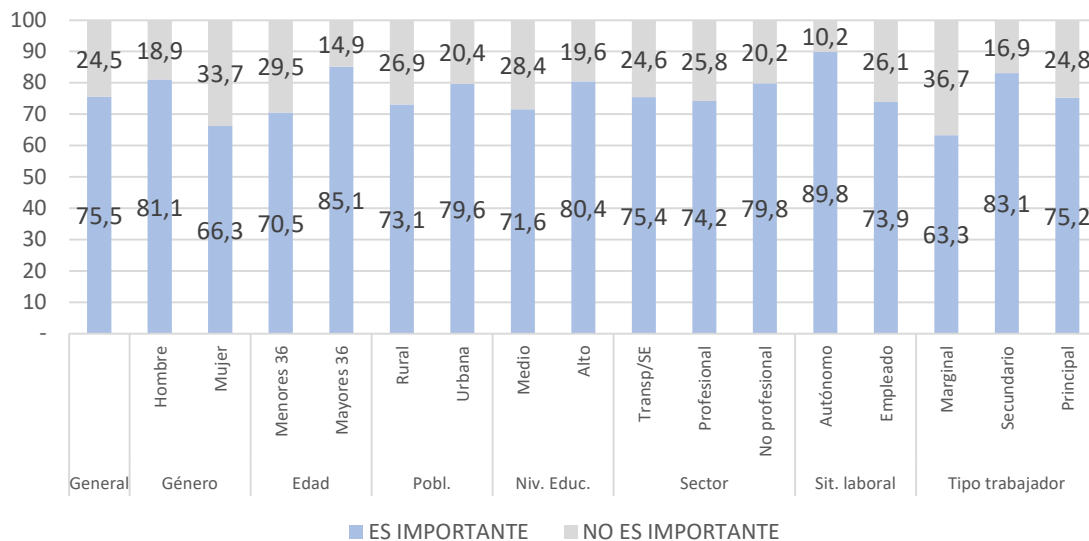
ME PERMITE COMPLETAR LOS INGRESOS DE MI ACTIVIDAD PRINCIPAL (#7)



Me permite sobrevivir y salir adelante (#8)

Esta función económica de subsistencia es valorada por 3 de cada cuatro encuestados, situándose en el lugar #8 del ranking. El año pasado este aspecto era muy valorado por menos gente y se ubicó en el último lugar (#13) del ranking. En esta edición valoran más este aspecto los mayores de 36 años, los de nivel medio de estudios, y los que trabajan en esta modalidad con carácter marginal.

ME PERMITE SOBREVIVIR Y SALIR ADELANTE (#8)

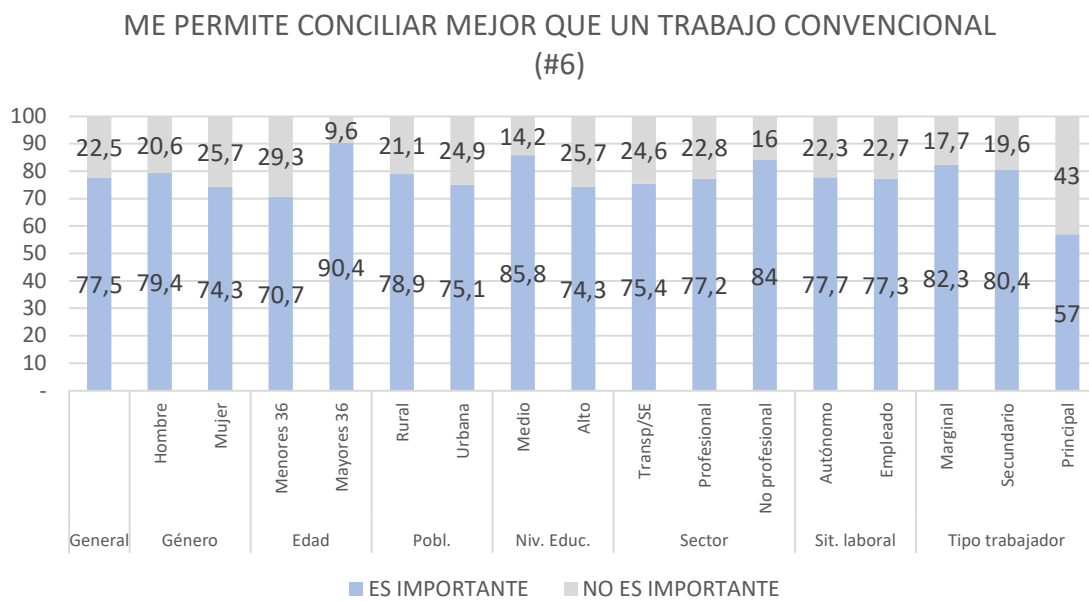


### 7.1.4 Motivadores relacionados con la compatibilidad con circunstancias personales y familiares

Hemos considerado en este punto tres aspectos que pueden tener un componente motivador en el trabajo en plataformas, relacionados con la facilitación del trabajo con las condiciones personales y familiares. Nos referimos a la conciliación, disponer de tiempo de ocio y adaptación a las propias condiciones de salud. Veamos la importancia motivadora que le conceden los encuestados.

#### Me permite conciliar mejor que un trabajo convencional (#6)

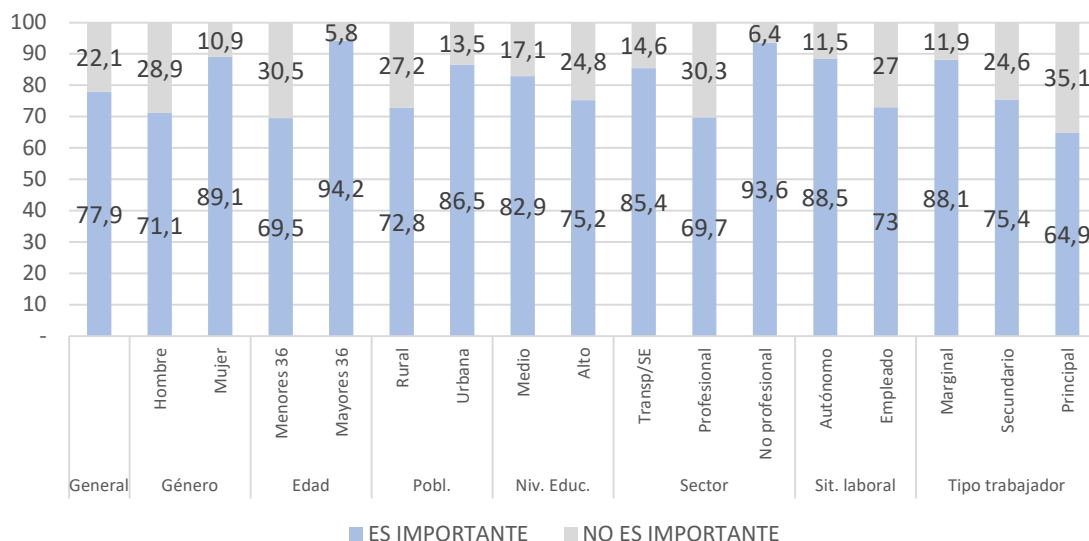
Esta es una cuestión que cada vez es más valorada en la sociedad. Aquí queremos saber si existe un diferencial positivo sobre este elemento motivador por el hecho de trabajar en plataformas. En este caso un 77,5% la valoran bastante o mucho y ello sitúa este aspecto en el lugar #6 del ranking. El año anterior se situó en el lugar #12. Los grupos que valoran más este aspecto son los mayores de 36 años, y los que realizan este trabajo bien como secundario o como marginal.



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

Un segundo aspecto relacionado con la facilidad de hacer compatible el trabajo con otras facetas de la vida es el que ha indagado por la compatibilidad del trabajo con el tiempo de ocio deseado. A este aspecto en esta edición le han concedido bastante o mucha importancia un 77.9%, lo que lo ubica en el puesto #4 del ranking. El año anterior recibió una posición en el ranking similar. En este caso, las mujeres, los mayores de 36 años, los que viven en poblaciones urbana y los que ejercen su trabajo en niveles no-profesionales son quienes valoran más este aspecto.

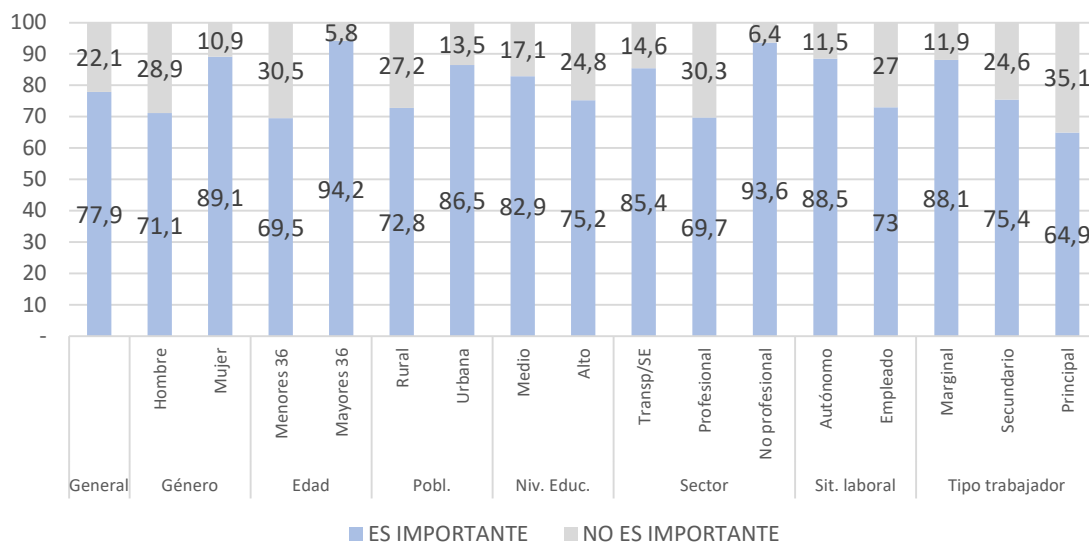
ME PERMITE DISPONER DEL TIEMPO DE OCIO QUE DESEO (#4)



Se adapta bien a mis condiciones de salud (#11)

Un último aspecto referido a la posibilidad de adaptar el puesto de trabajo a las condiciones personales del trabajador es el que, por el tipo de trabajo, hace posible una adecuada adaptación entre condiciones de trabajo y condiciones de salud. Ha personas que por sus estados de salud, no podrían ir a trabajar al lugar u oficinas de la empresa pero si pueden hacerlo online. Un 77,9% valoran bastante o mucho este aspecto, aunque comparativamente con otros aspectos resulta menos valorado, lo que lo ubica en el puesto #11 del ranking.

SE ADAPTA BIEN A MIS CONDICIONES DE SALUD (#11)



Es algo sorprendente que en la edición anterior este aspecto se situara en el puesto #3 del ranking. También aquí son los mayores de 36 años, los que viven en poblaciones

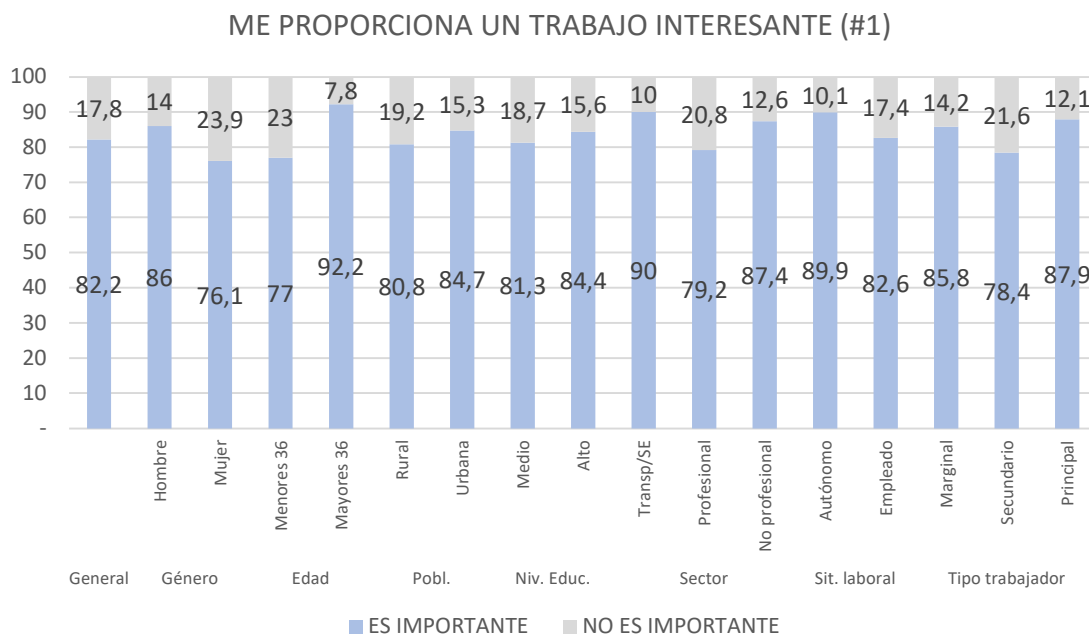
urbanas y y los que ejercen su trabajo en niveles no-profesionales quienes más valoran este aspecto. Junto a ellos también lo que trabajan en plataforma como actividad principal también valoran más este aspecto.

### 7.1.5 Motivadores intrínsecos y facilitadores de la carrera

Nos ocupamos ahora de los motivadores intrínsecos, es decir de los que surgen de la propia realización del trabajo por su interés para la persona trabajadora y otros aspectos relacionados que le permiten llevar adelante esa actividad.

#### Me proporciona un trabajo interesante (#1)

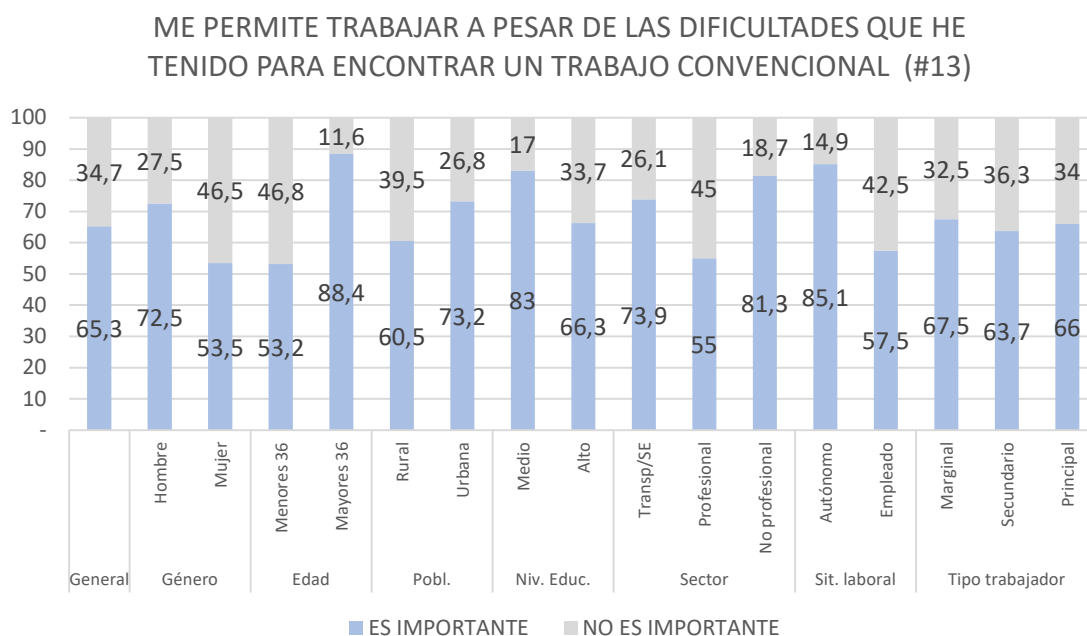
Constatamos la importancia de estos elementos intrínsecos al propio trabajo. De hecho, más del 82% eligen este motivo como importante. Lo que lo ha situado en el lugar #1 del ranking. Es interesante considerar también que en la edición anterior este aspecto se ubicó también en el primer lugar del ranking. Únicamente la edad introduce diferencias significativas en este caso. Son las personas de 36 años o más quienes en mayor porcentaje muestran la importancia de esta característica.



#### Me permite trabajar a pesar de las dificultades que he tenido para encontrar un trabajo convencional (#13)

En un entorno en el que existe oferta de empleo en muchos sectores este potencial elemento motivador deja de ser prioritario. De todos modos, un 65,3% lo considera importante pero aún así se queda ubicado en el último lugar del ranking (#13). Ya en la

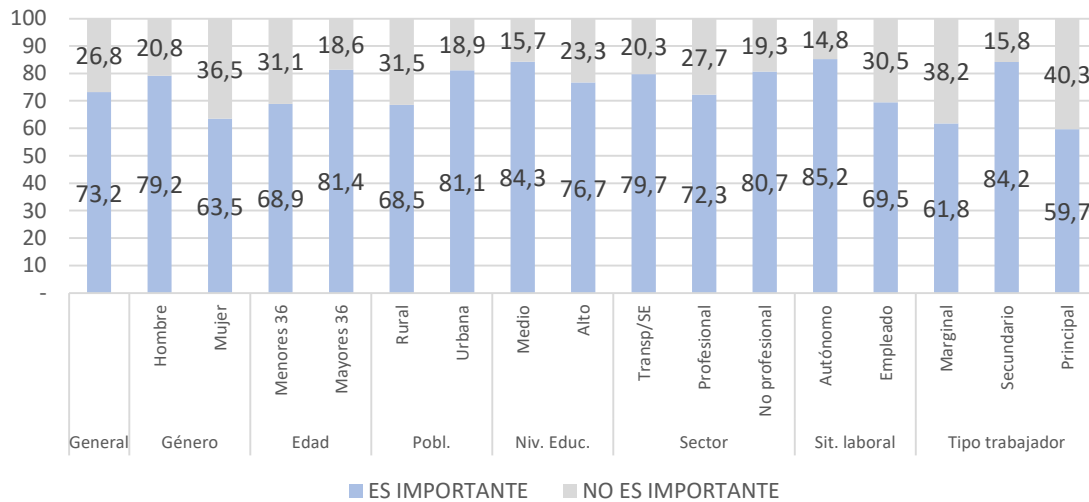
edición anterior este ítem se situó en el lugar #11 del ranking y en esta ocasión ha retrocedido dos puestos más. Los grupos que más valoran este aspecto son los hombres, los mayores de 35 años, los de nivel medio de estudios y los autónomos que trabajan en sectores no-profesionales.



Me facilita contactos que son útiles para encontrar un mejor trabajo (#9)

Este ítem pretende evaluar el valor del capital social que una persona puede generar trabajando en plataformas en función de que ese capital permita que el trabajo en plataformas sea un peldaño para mejorar en la calidad del trabajo. Un 73,2% de los encuestados ha seleccionado este ítem como importante aunque ello lo ubica en el puesto #9 del ranking. En la edición anterior se ubicó en el lugar #7 indicando que se trata de una función relevante. Valoran más este aspecto los varones, los mayores de 36 años, los de nivel de estudios medio, los que trabajan en puestos de no-profesionales, y los autónomos.

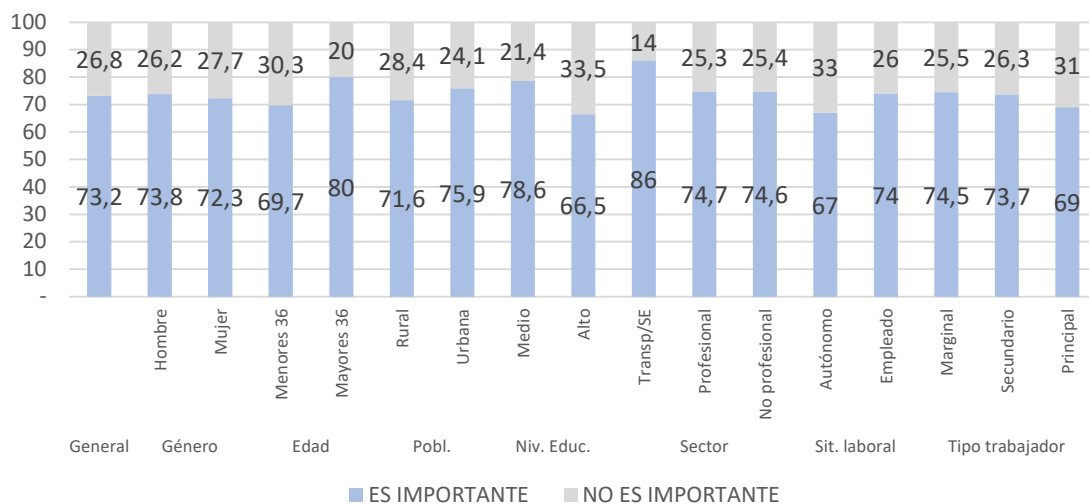
ME FACILITA CONTACTOS QUE SON ÚTILES PARA ENCONTRAR UN MEJOR TRABAJO (#9)



Me permite conseguir experiencia para encontrar un mejor trabajo (#10)

Por último, y en cierta medida de forma paralela en lo que se indaga en el apartado anterior aquí buscamos identificar el papel del trabajo en plataformas para promover el capital humano (en concreto la experiencia) que puede servir de escalón para conseguir un mejor empleo. Un 73,2% señalan la importancia de este aspecto, pero aun así este elemento se ubica en el puesto #10 del ranking. El año pasado este mismo ítem se situó en el puesto #8 del ranking. En esta edición los grupos que más valoran este aspecto son los que viven en poblaciones urbanas, los de nivel medio de estudios, y los que trabajan en plataformas como una actividad secundaria.

ME PERMITE CONSEGUIR EXPERIENCIA PARA ENCONTRAR UN MEJOR TRABAJO (#10)

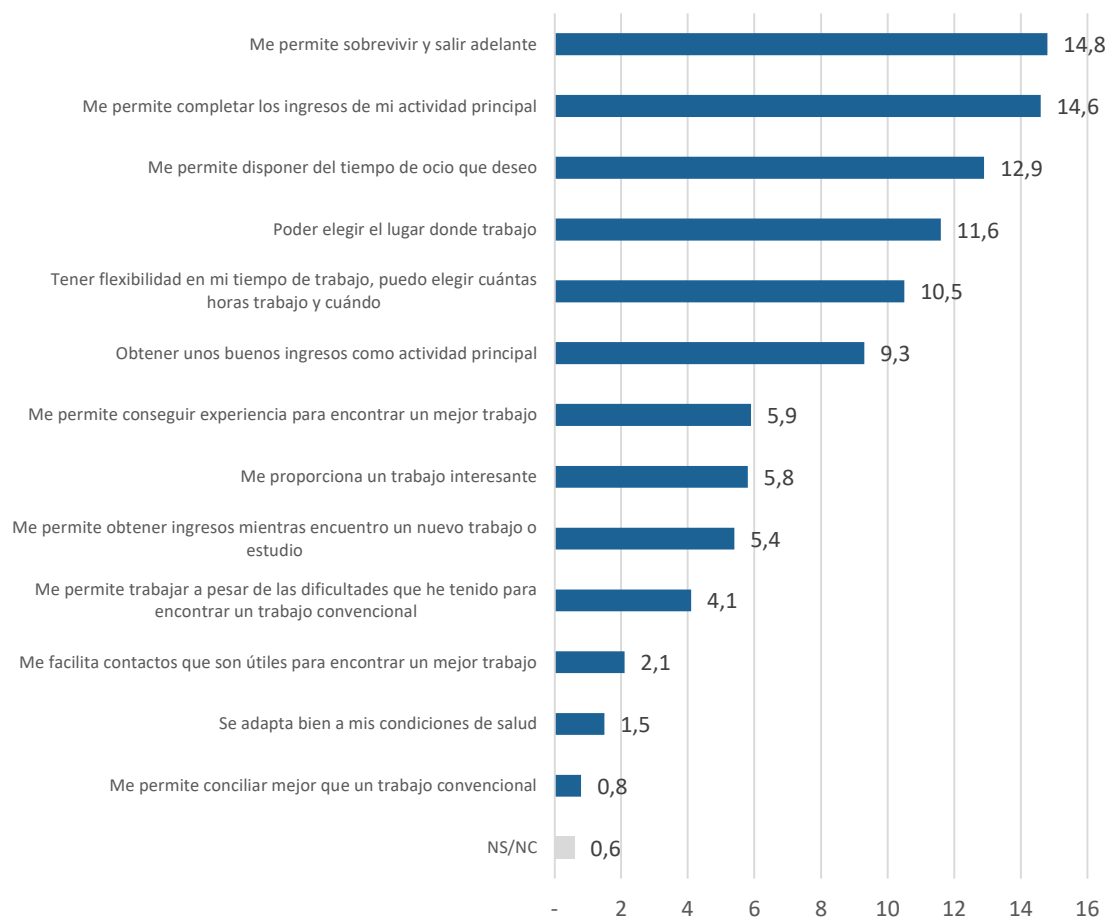


### 7.1.6 Visión de síntesis

Con el fin de clarificar en mayor medida la importancia relativa de los diferentes motivadores hemos planteado una cuestión que solicitaba a los trabajadores en plataforma que eligieran los 3 motivos más importantes y los ordenaran. Presentamos a continuación el ranking de los motivadores en función de la máxima prioridad otorgada por cada encuestado.

Sorprendentemente, el motivo prioritario es el de “sobrevivir y salir adelante” que es priorizado por casi el 15% de los encuestados. Le sigue, con un porcentaje muy similar, otro motivo de carácter económico (completar los ingresos de la actividad principal). En tercer lugar, se sitúa la disposición de tiempo de ocio que han priorizado un 12,9% y en cuarto y quinto lugar del ranking están la flexibilidad sobre el lugar y sobre los tiempos de trabajo. Estos dos aspectos en el año anterior ocuparon los dos primeros lugares. El motivo que en esta ocasión se sitúa sexto en el ranking es también de carácter económico (ingresos como actividad principal). El resto de motivos se sitúan por debajo del 6% de encuestados que los ubican en primer lugar.

#### ¿CUAL ES EL 1º MOTIVO PARA TRABAJAR EN PLATAFORMAS DIGITALES?



En la tabla de síntesis ofrecemos una visión de conjunto de los resultados obtenidos sobre los principales motivadores que llevan a los encuestados a trabajar en plataformas. En primer lugar, podemos realizar una comparación de la importancia de cada motivo, ordenados en un ranking en función de la frecuencia con que los encuestados indican que ese motivo es bastante o muy importante para ellos. En este observatorio contamos ya con cuatro ediciones y ello nos permite una cierta perspectiva temporal sobre esta cuestión. El análisis de los datos muestra en primer lugar, una importante variabilidad del orden de los motivos en el ranking en los diferentes años, si establecemos un punto de corte en el puesto 7 del ranking cabe señalar que prácticamente todos los motivos se sitúan en los dos bloques en un u otro año. Esto indica una variabilidad importante que va a requerir análisis algo más detallados. A la vista de los resultados cabe señalar que el motivo de un trabajo interesante es el que suele ocupar uno de los lugares prioritarios. Por otra parte los aspectos de flexibilidad, temporal y de lugar también tiende a situarse en la primera parte del ranking. Las cuestiones de los ingresos se sitúan en niveles medio bajo del ranking salvo en ocasiones puntuales, y en lo que se refiere a su función como ingresos transitorios que suelen valorarse algo más. También el tiempo de ocio y la conciliación se ubican por lo general en la zona medio-alta del ranking y los aspectos facilitadores de la carrera ocupan niveles del ranking más bien bajos.

Si atendemos a una visión sintética de las variables de “cruce” para realizar sub-agrupamientos que permiten diferenciar las respuestas a las preguntas relativas a los motivadores constatamos que el género no juega ningún papel relevante a este respecto mientras que la edad marca claras diferencias en esas preferencias, siendo en todos los casos los mayores quienes valoran en mayor medida los diferentes motivadores. Los trabajadores de ciudades valoran más la flexibilidad del lugar, el tiempo de ocio, que se adapte a las condiciones de salud y su papel como recurso social para encontrar otro trabajo. Los que cuenta con nivel de estudios medios también tienden a valorar en mayor medida muchos de estos motivadores, presentando puntuaciones por encima de los de nivel de estudios alto y algo similar ocurre con los trabajadores en actividades no-profesionales, en comparación con los que realizan un trabajo profesional. Las diferencias significativas encontradas en función del estatus de empleo, y las derivadas de la intensidad del trabajo en plataforma, no son muchas pero tienen pleno sentido en los casos en los que diferencian unos trabajadores de otros en determinadas preferencias o factores motivacionales.

Es importante seguir como van evolucionando estas preferencias de los aspectos motivadores del trabajo en plataformas y las características de los grupos que priorizan unas u otras preferencias para comprender mejor la evolución de este fenómeno.

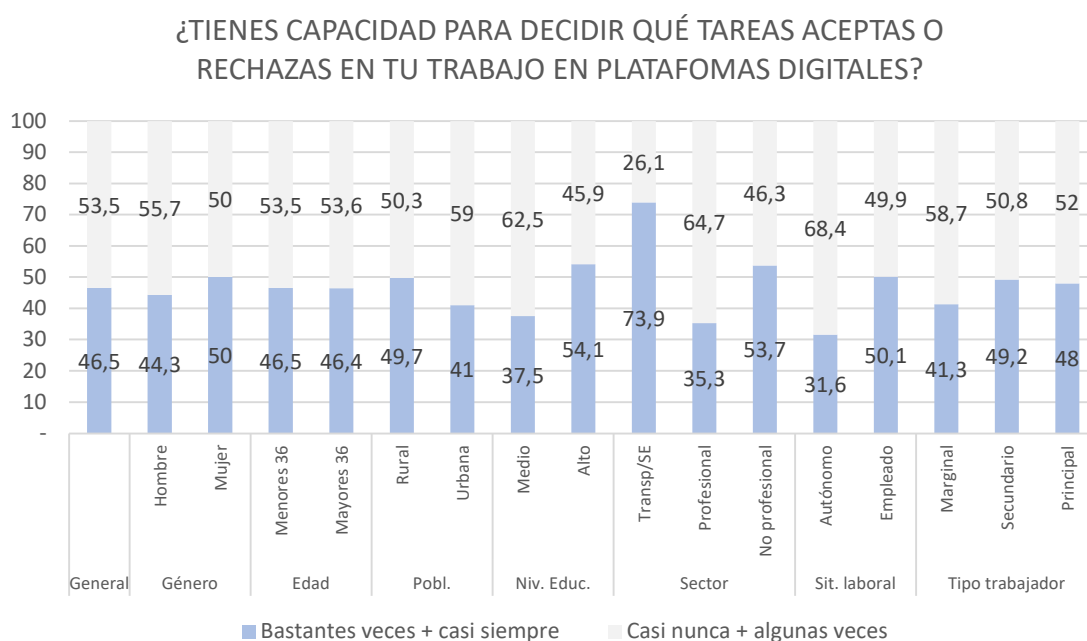
Motivadores	Aspectos valorados 2024 (ranking)	Aspectos valorados 2023 (ranking)	Aspectos valorados 2022 (ranking)	Aspectos valorados 2021 (ranking)	Género	Edad	Hábitat	Estudios	Sector	Sit. laboral	Tipo activ.
Flexibilidad de tiempos	3° (79,2)	8° (70,8)	1° (79)	4° (72,7)		Mayores (de 36)		Medio	No profesional		
Flexibilidad de lugar	5° (77,9)	2° (76,7)	9° (71,3)	1° (72,7)		Mayores	Urbana	Medio	No profesional		
<b>Aspectos relativos a la compensación</b>											
Da ingresos como actividad principal	2° (79,7)	9° (69,8)	10° (71,2)	13° (56,9)		Mayores		Medio	No profesional		
Obtener ingresos mientras se busca un nuevo trabajo o estudio	12° (65,6)	4°/5° (72,1)	3° (73,2)	6° (70,4)		Mayores		Medio			
Completar ingresos de actividad principal	7° (77,1)	10° (69,3)	7° (72,2)	8° (68,9)							
Sobrevivir y salir delante	8° (75,5)	13° (64)	11° (70,6)	2° (72,7)						Autónomo	Secundario
<b>Compatibilizar con circunstancias personales o familiares</b>											
Conciliar mejor que un trabajo convencional	6° (77,5)	12° (65,7)	4° (73,2)	3° (71,5)		Mayores					
Disponer de tiempo de ocio deseado	4° (77,9)	4°/5° (72,1)	6° (72,3)	5° (70,9)		Mayores	Urbana		No profesional		
Se adapta bien a condiciones de salud	11° (71,1)	3° (72,7)	8° (71,8)	11° (65)		Mayores	Urbana	Medio	No profesional		Principal
<b>Aspectos intrínsecos al trabajo y facilitadores de carrera</b>											
Proporciona un trabajo interesante	1° (82,2)	1° (78,4)	2° (77,2)	7° (69,6)		Mayores					
Dificultades para encontrar trabajo convencional	13° (65,3)	11° (67,7)	5° (72,4)	12° (61,3)	Hombres	Mayores		Medio	No profesional	Autónomo	
Facilita contactos para encontrar trabajo	9° (73,2)	7° (72,1)	12° (70,4)	9° (67,4)			Urbana	Medio			Secundario
Conseguir experiencia para encontrar mejor trabajo	10° (73,2)	8° (71,9)	13° (68,2)	10° (65,1)							

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

Hay un elemento motivador que tiene un papel primordial en todo tipo de trabajo para una gran mayoría de personas y es la capacidad de control que el trabajador tiene sobre las tareas a realizar y los tiempos de trabajo. Desde hace más de medio siglo, Karasek desarrollo un modelo de los riesgos psicosociales del trabajo en el que indicaba que una insuficiencia de ese control, en especial cuando las demandas del trabajo son elevadas es una fuente de riesgos psicosociales, y de forma más específica de estrés y tensión en el trabajo, teniendo efectos negativos para la salud. Por otra parte, con frecuencia las plataformas plantean un trabajo autónomo de los que desarrollan su trabajo en ese contexto, pero ello no siempre tiene una base sustantiva al estar regulados elementos que no debieran ser regulados para los trabajadores autónomos. Es este un aspecto del conocido fenómeno de los trabajadores “pseudo-autónomos” que tiende a producirse en este tipo de trabajo. Por estas razones en nuestro estudio hemos querido determinar algunos aspectos de ese control del propio trabajador sobre su trabajo. Una cuestión que hemos planteado es en que medida el propio trabajador puede aceptar o rechazar las tareas que le solicitan y por otra parte el control que tiene sobre los horarios y tiempos del trabajo.

### 7.2.1 Capacidad para aceptar o rechazar las tareas que te solicitan

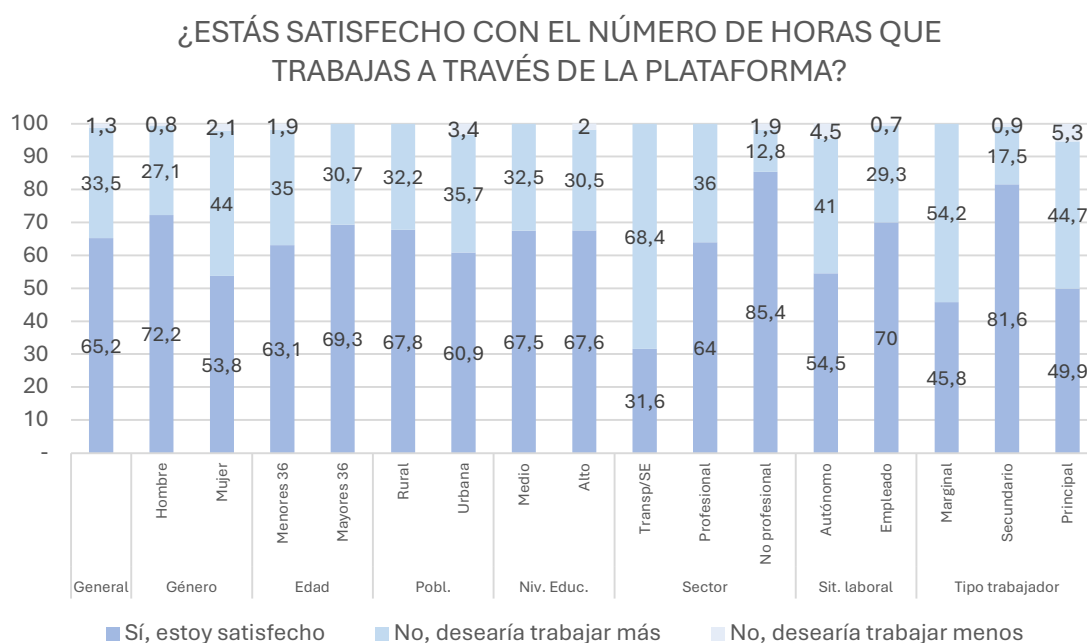
Ante esta cuestión son un 46,5% quienes indican tener esa capacidad, lo que significa un descenso de 4 puntos porcentuales respecto de la situación en la edición anterior del estudio. El análisis diferencial muestra diferencias significativas en función del nivel de



estudios siendo los que tienen estudios altos los que tienen mayor control, junto con los que trabajan en el sector transporte y Servicios a Empresas. Además, los que trabajan por cuenta ajena pueden decidir en mayor medida los trabajos que aceptan (lo cual resulta contraintuitivo con lo que cabría esperar).

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

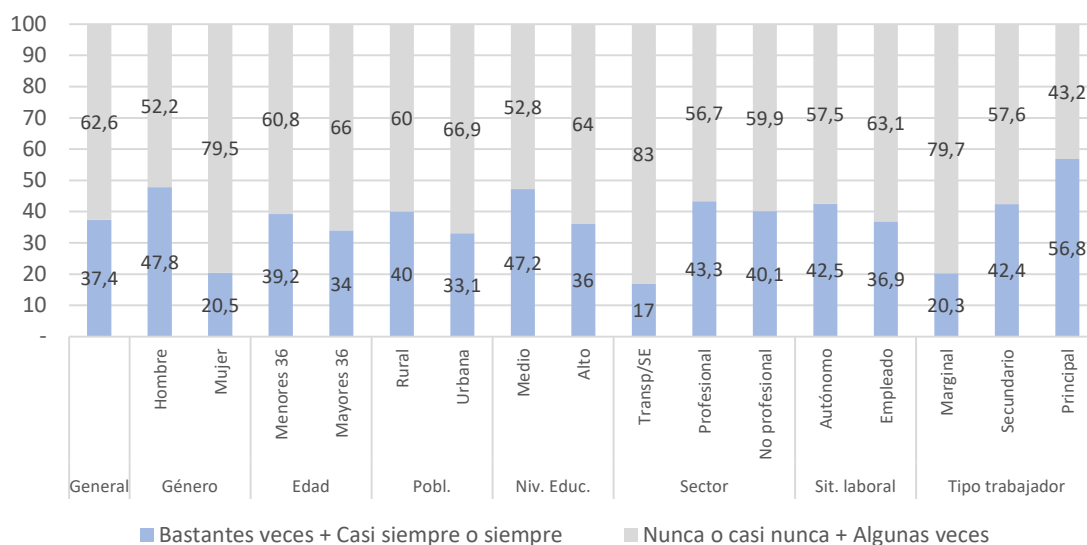
Otro elemento importante que indica el grado de control sobre el trabajo es la posibilidad de trabajar la cantidad de horas deseadas. Hemos planteado esa cuestión indagando sobre la satisfacción con las horas trabajadas a través de la plataforma, ofreciendo también la posibilidad de indicar, en caso de no estar satisfecho, si ello se debía al deseo de trabajar menos o más horas. En conjunto, casi dos tercios están satisfechos y casi la totalidad de los que no lo están es porque desearían trabajar más horas. En comparación con las respuestas de la edición anterior se constata un incremento de unos 4 puntos porcentuales en la satisfacción con el número de horas trabajadas y casi la desaparición del 7,5% de gente que querría trabajar menos.



El análisis diferencial indica que los hombres están más satisfechos que las mujeres con su dedicación al trabajo, siendo estas las que presentan un mayor porcentaje de las que querrían trabajar más. En cuanto al tipo de actividad son los que trabajan en ocupaciones no profesionales los que tienen un nivel más alto de satisfacción con su dedicación frente a los profesionales y los del sector servicios y transporte. Por otra parte, los que trabajan en plataformas como actividad secundaria, también están más satisfechos que los que lo tienen como actividad principal y quienes realizan esta actividad de forma marginal en ambos casos hay porcentajes próximos al 50% que querrían trabajar más.

Hemos tratado de indagar en una cuestión relacionada con la anterior que busca determinar si de facto la persona en la plataforma trabaja todas las horas que desearía. Los resultados parecen desviarse de la respuesta a la pregunta anterior. Mientras que un 65,2% dice estar satisfecho con las horas que trabaja, solo un 37,4% indica trabajar todas las horas deseadas. Esto implica un conjunto numeroso de personas que, a pesar de estar dispuestas y querer trabajar más horas, actualmente trabajan un volumen de horas que los satisface.

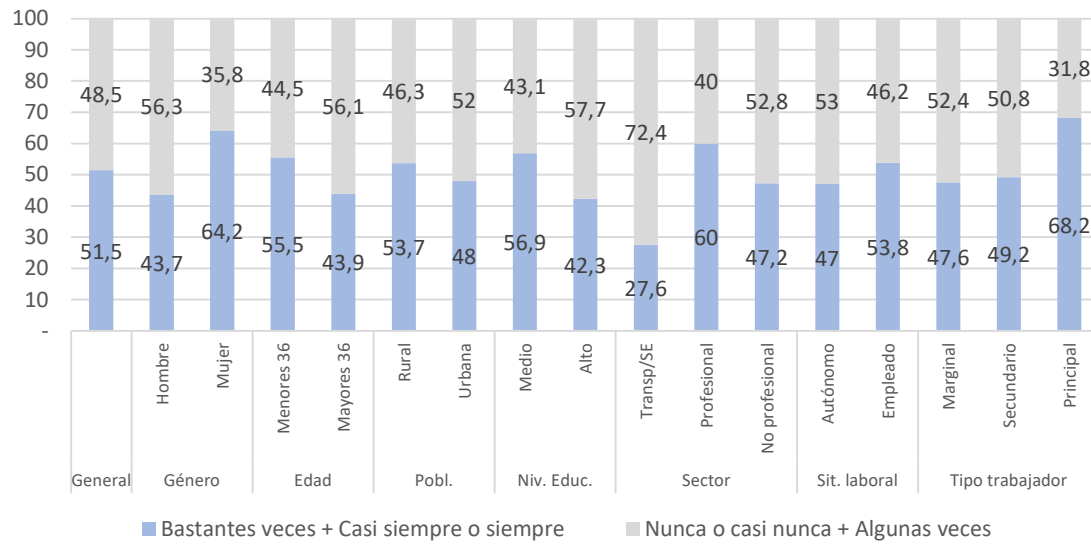
EN TU TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES, ¿TRABAJAS TODAS LAS HORAS QUE TU QUERRÍAS?



Por último, nos interesa conocer el grado en que la persona trabajadora tiene la posibilidad de decidir el horario en que trabaja en plataformas. Lo pueden hacer con bastante o mucha frecuencia el 51,5% de los encuestados. Este porcentaje es menor que el obtenido en la edición anterior que ascendió al 58,5%. En este caso tienen más capacidad de decisión los varones que las mujeres y los de nivel de estudios altos que los de estudios medios.

En resumen, los trabajadores de plataformas presentan una situación según la cual un buen porcentaje de ellos tienen poca capacidad para controlar su trabajo y aunque dos tercios están satisfechos con las horas que le dedican, hay un buen porcentaje que indican que con bastante frecuencia no trabajan en las plataformas todas las horas que desearían.

### ¿PUEDES DECIDIR EL HORARIO EN EL QUE TRABAJAS EN PLATAFORMAS?



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

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

#### 8.1.1 Visión general sobre las fuentes de estrés

El trabajo en plataformas se puede caracterizar como una forma de trabajo emergente que se amplía y transforma según van evolucionando las tecnologías de la información y la telecomunicación, así como la propia inteligencia artificial. Se trata de un mercado laboral en un entorno digital que opera mediante el uso de las nuevas tecnologías y que puede facilitar el ajuste entre la oferta y la demanda de esa parte del mercado laboral. Aunque su desarrollo tiene un alcance todavía limitado tiene un amplio potencial para promover un ajuste que pudiera optimizar oferta y demanda de trabajo. La diversidad de tipos de trabajo, sectores, y posibilidades es amplia y opera tanto en trabajos que se desarrollan en entornos digitales como en otros que tienen una modalidad presencial, como por ejemplo el cuidado a personas. Este segmento de la intermediación y de la oferta y demanda de trabajo, además potencia también la reducción o eliminación de límites geográficos para la provisión del trabajo y la contratación de trabajadores o de servicios de trabajo llevado a cabo por trabajadores autónomos.

Las transformaciones que se vienen produciendo en este ámbito, además de la función de intermediación, planteando con frecuencia cambios importantes en las relaciones de empleo y en la generación de nuevas configuraciones formas de trabajo sin que ello conlleve unas relaciones de empleo con los organizadores o propietarios de las plataformas.

Lógicamente muchas de estas innovaciones tienen componentes positivos al incrementar las oportunidades para una mayor diversidad de personas que quieren tener actividad laboral y también las formas en que se puede generar riqueza proporcionando bienes y servicios a los clientes y usuarios. La flexibilidad que proporcionan estas nuevas formas de trabajo contribuyen a reducir una serie de riesgos que en formatos más clásicos siguen presentes.

Ahora bien, otros se incrementan e incluso emergen unos riesgos nuevos que es importante tomar en consideración, evaluarlos y plantear, en caso de que se determine su presencia, actuaciones preventivas para estos trabajadores. Esto es más necesario si cabe porque en muchas ocasiones los trabajadores son autónomos y por lo tanto la responsabilidad en la prevención de los riesgos queda más difuminada. Entre los ámbitos

de análisis de riesgos que requieren atención y mayor investigación la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo plantea unos objetivos que conviene recordar<sup>16</sup>: 1) Analizar y discutir las oportunidades, retos y riesgos del trabajo en plataforma, 2) Elaborar el mapa de los tipos de trabajo de plataforma y los riesgos y oportunidades relacionados, 3) identificar ejemplos de políticas para prevenir los riesgos para la salud y seguridad laborales que afectan a los trabajadores de plataformas y 4) apoyar el desarrollo de herramientas prácticas para la prevención de la salud y seguridad de los trabajadores de plataformas.

En línea con estos objetivos, vamos a presentar el estudio de los principales riesgos psicosociales a los que se suelen enfrentar los trabajadores de plataforma para valorar su incidencia y determinar su importancia al tiempo que se proporcione información empírica valiosa para las políticas y prácticas de la prevención de estos colectivos de trabajadores.

Mantenemos en esta edición del observatorio los cinco bloques en los que hemos agrupado los principales riesgos psicosociales de los trabajadores de plataformas. Por una parte, consideramos los riesgos que se derivan de las amenazas a la integridad física o moral de las personas. En un segundo bloque consideramos los déficits o problemas que encuentra el trabajador cuando no tiene control sobre las condiciones o actividades de su propio trabajo. Un tercer bloque considera los aspectos sociales y relacionales, teniendo en cuenta las peculiaridades de estos tipos de trabajos. El cuarto aspecto es el grado en que la plataforma proporciona apoyo, para riesgos que puedan derivarse del propio tipo de trabajo llevado a cabo en ese entorno. Por ejemplo, los casos de emergencias que pueden derivarse de las actividades de distribución y transporte, etc. Por último, hemos considerado las cuestiones y problemas de desconexión.

A continuación, presentamos todos los riesgos analizados en el estudio, ordenándolos en función de las respuestas sobre la frecuencia con que se producen esos riesgos según la información de los trabajadores encuestados. Se presentan las diferentes fuentes de estrés ordenándolas de mayor a menor prevalencia. Para ello, consideramos el porcentaje de trabajadores que han indicado estar muy de acuerdo o bastante de acuerdo con la formulación de cada una de las fuentes de estrés que hemos incluido en nuestro estudio.

El aspecto que aparece en primer lugar tiene que ver con la formación para este tipo de trabajos. Lógicamente, la formación es un elemento básico del control del trabajador sobre su trabajo y su ausencia o insuficiencia sobrecarga las demandas sobre el trabajador y reduce su capacidad de control, una combinación que genera niveles altos de estrés, que de mantenerse en el tiempo pueden tener importantes efectos para la

---

<sup>16</sup> <https://osha.europa.eu/en/themes/digitalisation-work>

salud mental y física de los trabajadores. Este ítem lo hemos incorporado en esta edición como complemento al que explora la necesidad de competencias digitales para un buen desempeño de este tipo de trabajos. De hecho, es interesante constatar que el segundo ítem que representa una fuente de estrés más generalizada entre los encuestados es la necesidad de más competencias digitales, que el año anterior se ubicó en el lugar 1# del ranking. El año anterior también fue este el riesgo con un porcentaje mayor de incidencia. En tercer lugar, aparece el riesgo de dificultades de desconexión del trabajo fuera de la jornada y el cuarto, los cambios en las condiciones de trabajo sobre los que el trabajador no puede influir. En quinto lugar, está la falta de apoyo específico en caso de emergencia en este tipo de trabajos. Todos estos aspectos son riesgos que el año anterior también aparecían en la primera mitad de la tabla de riesgos jerarquizada. Este año en la zona intermedia se sitúan los riesgos que se derivan de la relación con clientes y se ubican en los lugares de prevalencia más bajos los que tiene que ver con los riesgos que se derivan de situaciones de riesgo por amenaza a la integridad física y/o moral de la persona. Esto último también ocurría en la ordenación del año anterior, y en cierto sentido es lógico habida cuenta de que esos riesgos reflejan situaciones difíciles o anómalas en las relaciones personales o en las condiciones de trabajo.

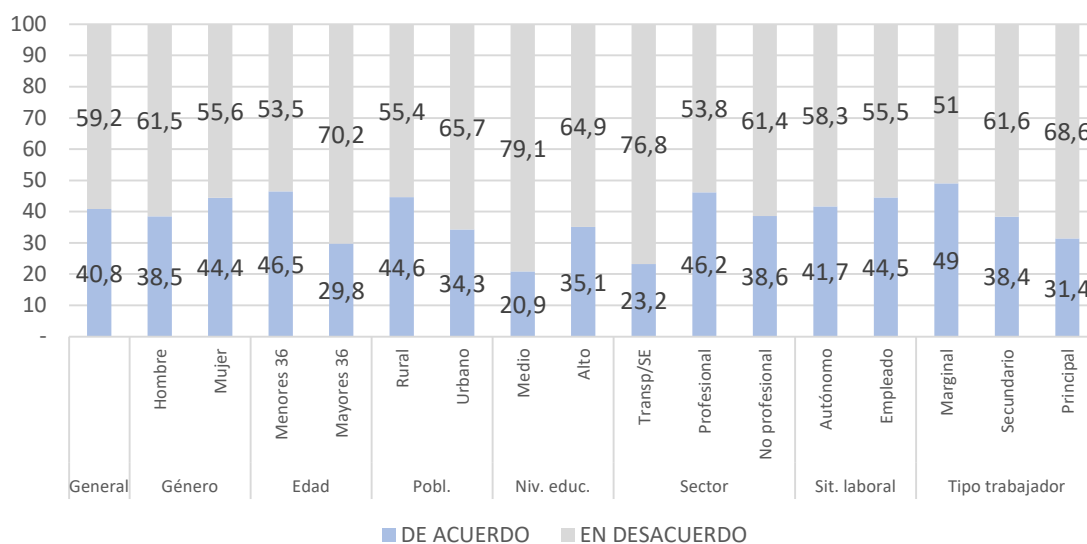
RIESGOS EVALUADOS	2024 %
Necesito más formación, en general, para trabajar en plataformas digitales	57,1
Necesitaría más competencias digitales para un buen desempeño	55,5
Me dificulta la desconexión del trabajo fuera de la jornada	54,5
Mi trabajo en plataformas plantea cambios en mis condiciones de trabajo sobre los que no puedo influir	53,4
La plataforma digital para la que trabajo no me proporciona soporte en caso de emergencia	48,7
Me provoca una falta de contacto social con otras personas	47,5
Me dificulta o enrarece la relación con los clientes	45,2
La constante evaluación de los clientes me genera preocupación	42,6
Me genera problemas de salud como dolor de espalda, aumento de peso, depresión u otras	41,1
Mi trabajo en plataforma digitales implica riesgos de situaciones de agresión	40,8
Me supone un exceso de control externo sobre mi trabajo	37,4
Mi trabajo en plataformas digitales implica riesgo de accidentes	33,2
Mi trabajo en plataforma digitales implica riesgos de situaciones de acoso sexual	31,7

### 8.1.2 Riesgos para la integridad física o moral

El este apartado vamos a analizar cuatro fuentes de riesgo psicosocial que se derivan de condiciones de trabajo y situaciones de relación interpersonal que resultan claramente amenazantes para la persona trabajadora.

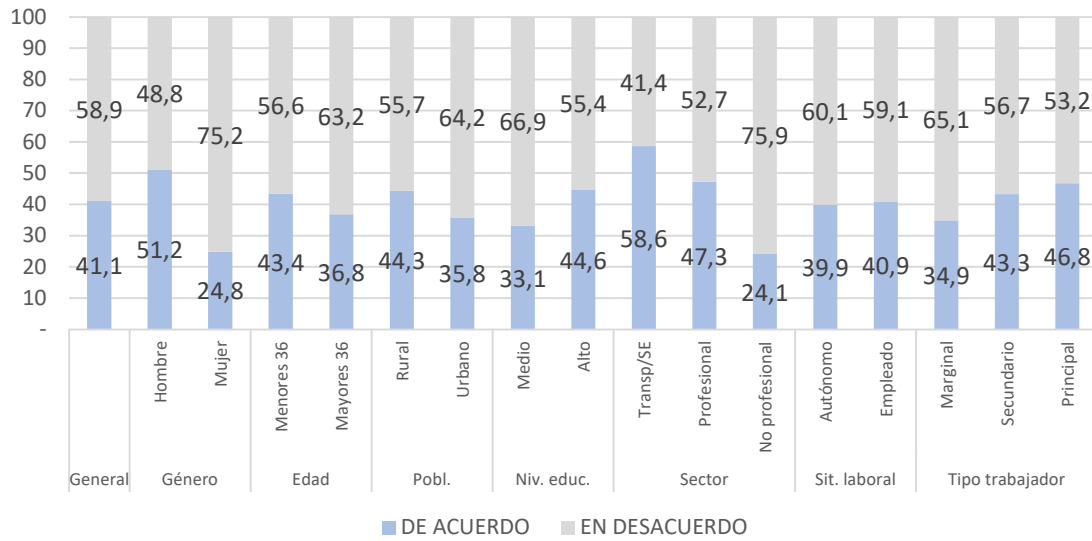
En primer lugar, analizamos los riesgos de agresión que conlleva el trabajo en plataformas. Ya hemos señalado que la prevalencia (en termino de porcentaje de personas que reconocí ese riesgo en su trabajo) de este y los otros riesgos de esta sección son de los más bajos de la serie de riesgos considerados, pero sin embargo pueden ser de los más graves. Así este riesgo se sitúa en el lugar 10 del ranking y el año anterior estaba en el 9. Aun así, un 40,8% reconoce ese riesgo en su trabajo. Los porcentajes son todavía mayores para los menores de 36 años.

MI TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES IMPLICA RIESGOS DE AGRESIÓN (#10º)



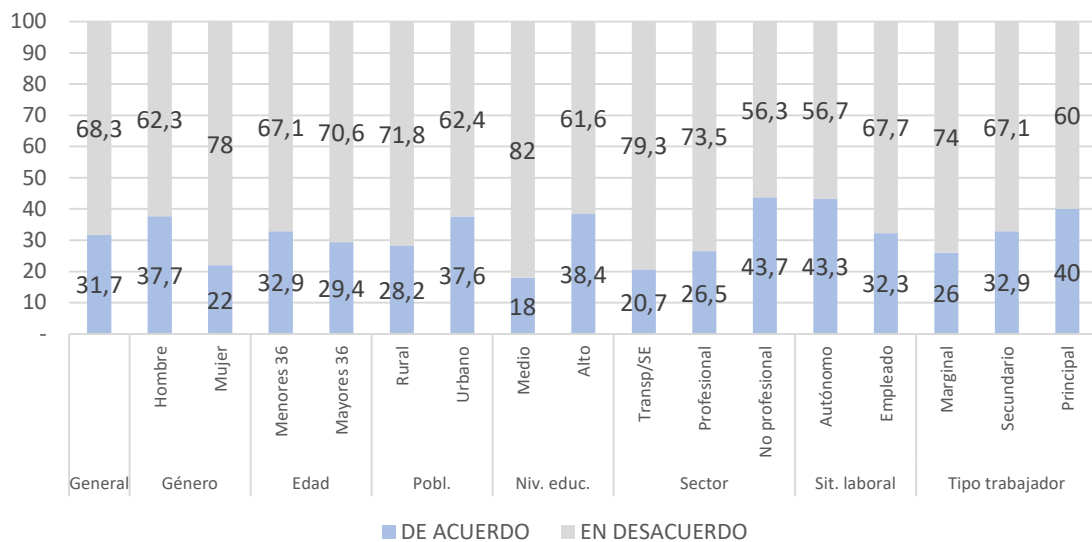
El segundo aspecto que consideramos en esta sección de riesgos para la integridad de las personas es el relativo a los problemas de salud. Un 41,1% de los encuestados reconocen que su trabajo en plataformas le genera problemas de salud como dolor de espaldas, aumento de peso, depresión, u otros. De nuevo la posición en el ranking es relativamente baja (#9) pero se trata de un riesgo importante. Este riesgo es percibido de forma significativamente más elevados en los varones y en los trabajadores de servicios y en los profesionales, si se comparan con los de trabajos no profesionales.

### MI TRABAJO EN PLATAFORMAS ME GENERA PROBLEMAS DE SALUD (#9º)



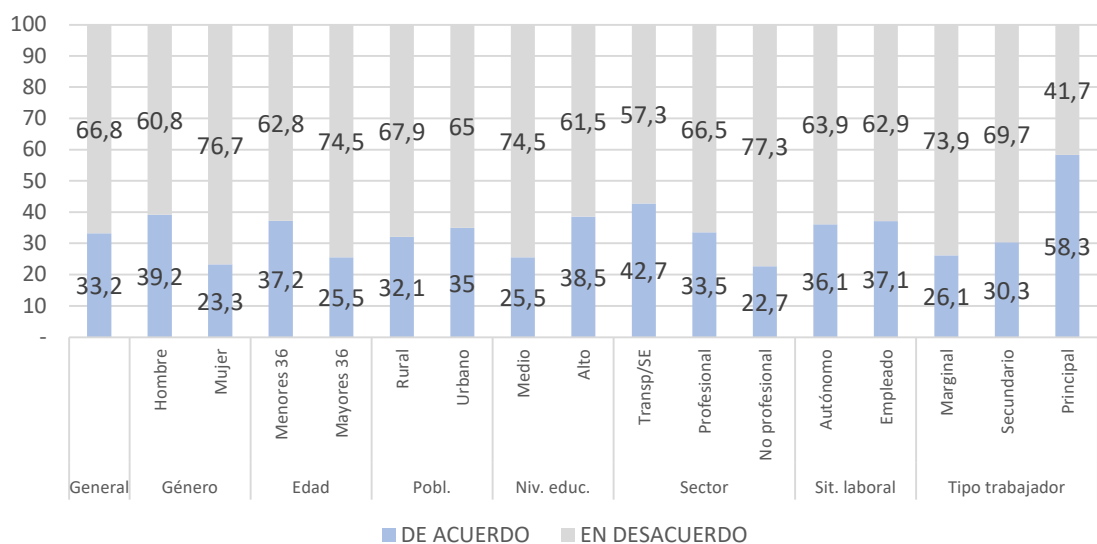
El tercer riesgo de esta categoría es el de los riesgos de acoso sexual. Un 31,1% reconoce ese riesgo que se ubica en el #13 del ranking, posición similar a la del año anterior. Ese riesgo lo perciben más elevado los de nivel de estudio alto.

### MI TRABAJO EN PLATAFORMAS IMPLICA RIESGOS DE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL (#13º)



Finalmente, el trabajo en plataformas produce una percepción de riesgo, en un 33,2% esos trabajadores, en lo que se refiere a los accidentes. Se constatan diferencias en función del nivel de estudios siendo los de nivel alto quienes perciben en mayor proporción riesgos de estas características en sus trabajos.

MI TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES IMPLICA RIESGO DE ACCIDENTES (#12º)

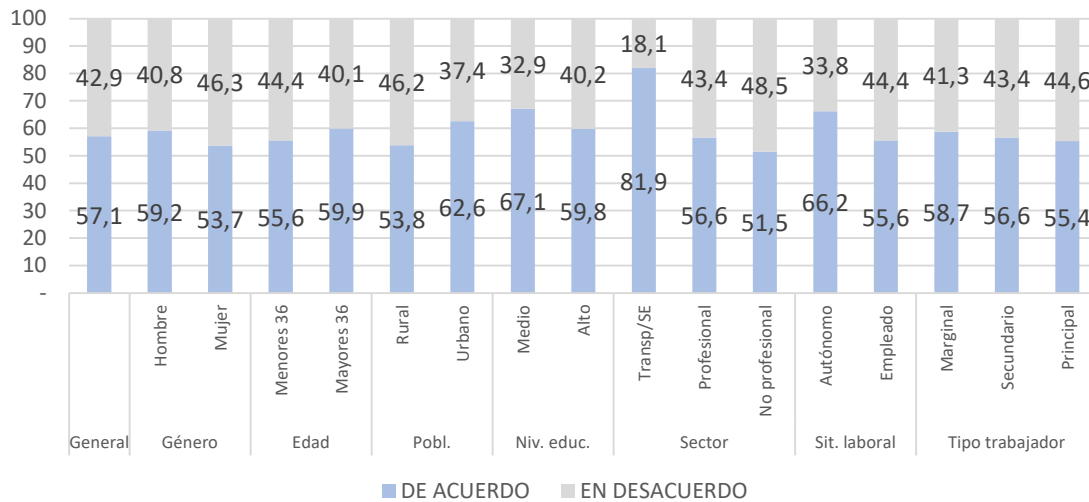


### 8.1.3 Riesgos por insuficiente control sobre el trabajo

Si atendemos a las actividades que los trabajadores realizan en su trabajo y al nivel de preparación para responder a las tareas que se requieren en ese trabajo, encontramos diversos indicadores de riesgos relacionados con estas cuestiones.

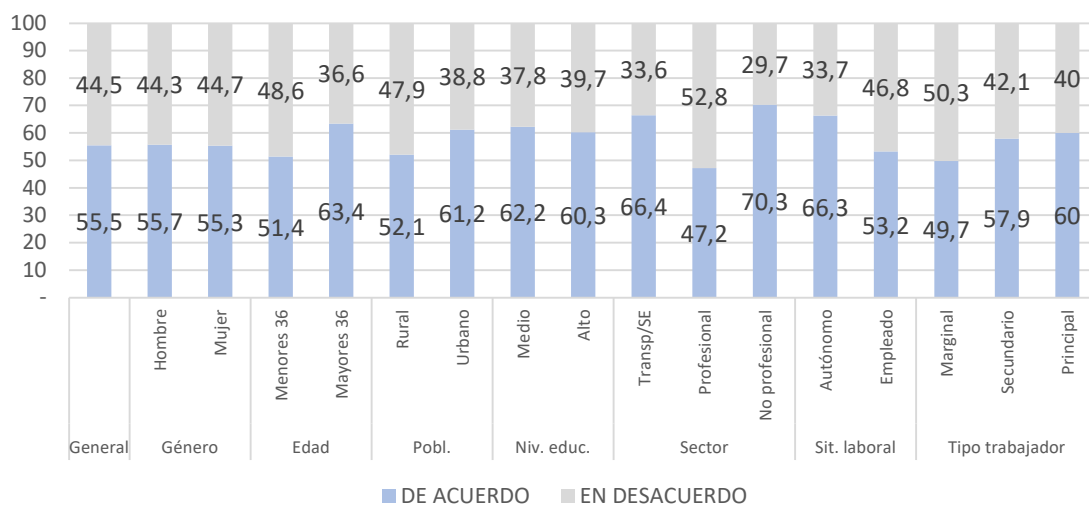
En primer lugar, consideramos la necesidad de mayor formación en general para trabajar en las plataformas digitales. Esta cuestión la hemos introducido en la presente edición para comprender mejor las necesidades de formación de este colectivo de trabajadores. De hecho un 57,1% reconoce que necesita más formación en general para trabajar en las plataformas digitales. De hecho, esta demanda, que puede resultar estresante para el trabajador se sitúa en el primer lugar, en función del porcentaje de trabajadores encuestados que reconocen esa necesidad. El análisis diferencial por subgrupos no arroja diferencias significativas para ninguna de las variables de cruce que hemos considerado.

### NECESITO MÁS FORMACIÓN, EN GENERAL, PARA TRABAJAR EN PLATAFORMAS DIGITALES (#1º)



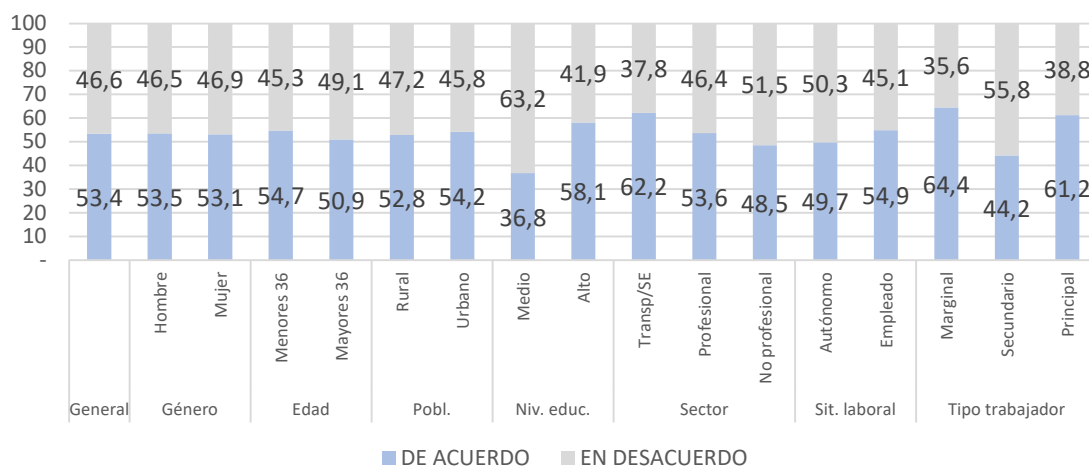
En segundo lugar, hemos indagado el mismo tipo de necesidad, pero focalizada en la cualificación en las competencias digitales que permitan un buen desempeño. Esta necesidad es claramente sentida por un 55,5% de los encuestados. Ello la sitúa en el segundo lugar del ranking y confirma los resultados de la edición anterior. Entonces se situó en el primer lugar del ranking porque no se incluyó entre los ítems que buscaban identificar estresores relevantes en este tipo de trabajo el ítem sobre las necesidades de formación para el trabajo desde una perspectiva más general. El análisis diferencial muestra que en función del sector, quienes trabajan en sectores en que predominan actividades no profesionales tienen una percepción mayor de esa necesidad.

### NECESITARÍA MÁS COMPETENCIAS DIGITALES PARA UN BUEN DESEMPEÑO (2º)



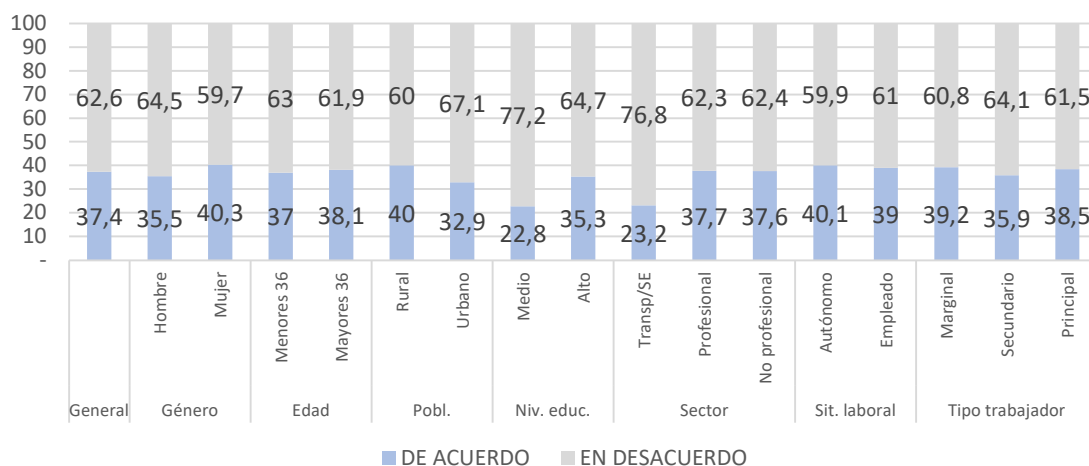
En tercer lugar, centramos el análisis en los cambios, previsiblemente estresantes que se producen cuando hay cambios en las condiciones de trabajo y la persona no puede influir sobre ello.

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



Más de la mitad de los trabajadores (53,4%) declaran que se encuentran en esa situación. Este porcentaje sitúa este aspecto en el cuarto lugar, en función de la proporción de los trabajadores afectados también ocupaba el mismo nivel del ranking hace un año y con una proporción similar. El análisis diferencial de los datos obtenidos en la presente edición muestra que son los de nivel de estudios alto quienes están más de acuerdo con esta situación y también lo hacen quienes trabajan en la plataforma como actividad secundaria.

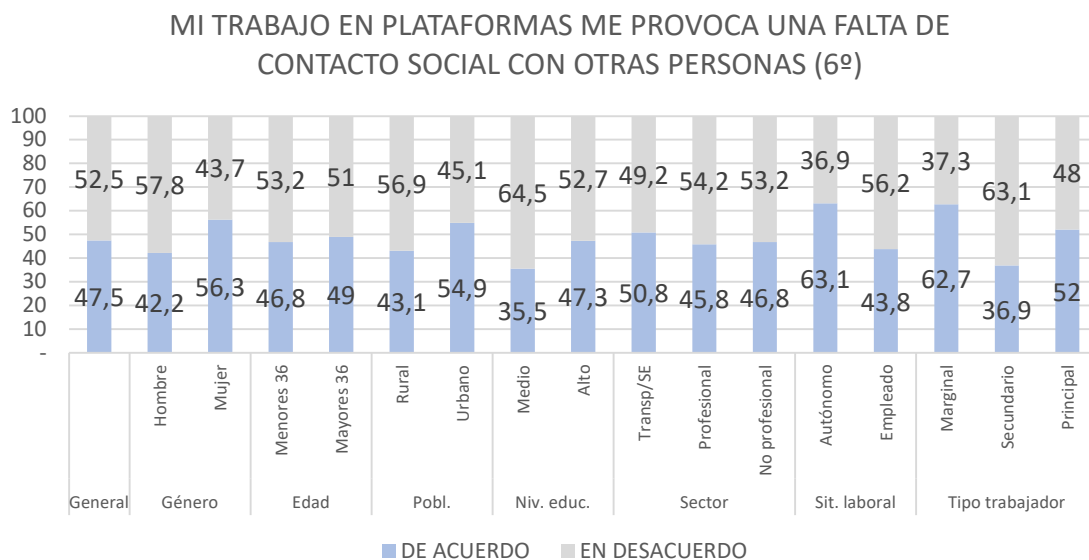
### ME SUPONE UN EXCESO DE CONTROL EXTERNO SOBRE MI TRABAJO (11º)



La fuente de estrés que analizamos a continuación se refiere al exceso de control externo sobre el propio trabajo. El año pasado se situó en el en el lugar octavo del ranking con porcentaje del 43,7% de gente que está de acuerdo con esa situación. Este año, ese porcentaje desciende 37,4% y con ello se sitúa en el número 11 del ranking aunque más de uno de cada tres encuestados constatan este problema. El análisis diferencial por grupos muestra que los trabajadores con nivel de estudio alto acusan en mayor medida que los que tienen estudios medios este problema.

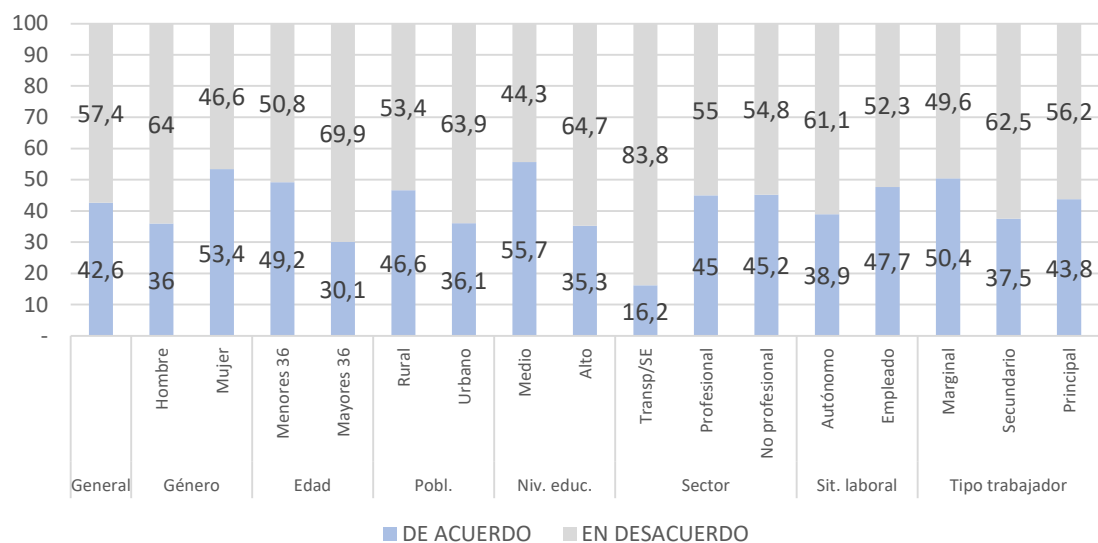
### 8.1.4 Riesgos derivados de las relaciones sociales y las relaciones con clientes

Hemos considerado tres aspectos relacionados con las dimensiones sociales del trabajo centrandolo en el trabajo en plataformas y por ello atendiendo en especial a las relaciones con los clientes. En primer lugar, hemos tratado de identificar si el trabajo en plataforma produce aislamiento social.



Este es el caso para el 47,5% de este tipo de trabajadores, situándose este estresor en el sexto nivel del ranking. En la edición anterior, con un porcentaje similar se situó en el tercer lugar del ranking. El análisis diferencial muestra que indican este problema con mayor proporción quienes tienen nivel alto de estudios, los que trabajan como autónomos y quienes realizan este trabajo con carácter marginal, y también quienes lo realizan como actividad principal. Los niveles menores los presentan quienes tienen este tipo de trabajo como secundario.

### LA CONSTANTE EVALUACIÓN DE LOS CLIENTES ME GENERA PREOCUPACIÓN (8º)

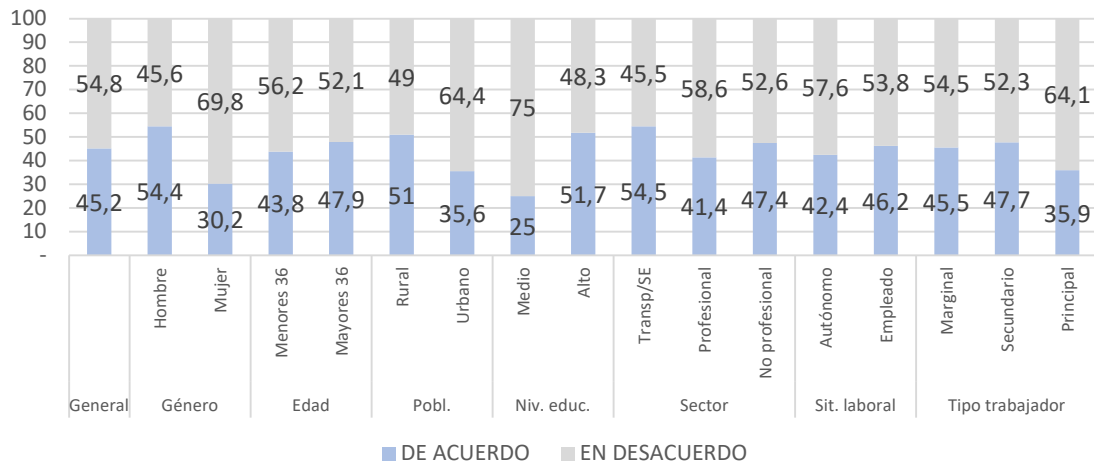


Un aspecto de especial relevancia en esta modalidad de trabajo es la sobre-evaluación a las que con una determinada frecuencia están sometidos este tipo de trabajadores. Nos referimos a la constante evaluación de los clientes. En efecto, existe un buen número de situaciones en las que los trabajadores de plataformas son evaluados por los clientes cada vez que proporcionan un servicio (por ejemplo, en servicios de transporte público, los riders, etc.). Con frecuencia esta valoración tiene algún tipo de efectos sobre la demanda de nuevos servicios y ello puede resultar estresante.

Este es el caso para el 42,6% de los trabajadores de plataformas, una proporción ligeramente inferior a la del año anterior. Esto sitúa este factor de estrés en la presente edición en el puesto octavo del ranking. El análisis diferencial por grupos indica que, en este caso, son los de nivel de estudios medio quienes tienen más estrés por este concepto en relación con los de nivel de estudios alto. No se encuentran diferencias en función del resto de variables consideradas.

El tercer aspecto considerado en esta sección de estresores sociales es el que hace referencia a las experiencias de enrarecimiento de las relaciones con clientes en este tipo de trabajo. Un 45,2% indica que está muy o bastante de acuerdo con esta afirmación, situándose este aspecto en el séptimo lugar del ranking. En la edición anterior, la proporción de trabajadores que indicaban esta situación fue menor y ello situó ese estresor en el lugar decimo primero del ranking. El análisis diferencial de la presente edición muestra que los varones acusan en mayor medida este problema, también lo hacen, quienes trabajan en un hábitat urbano y los que tienen nivel de estudios alto.

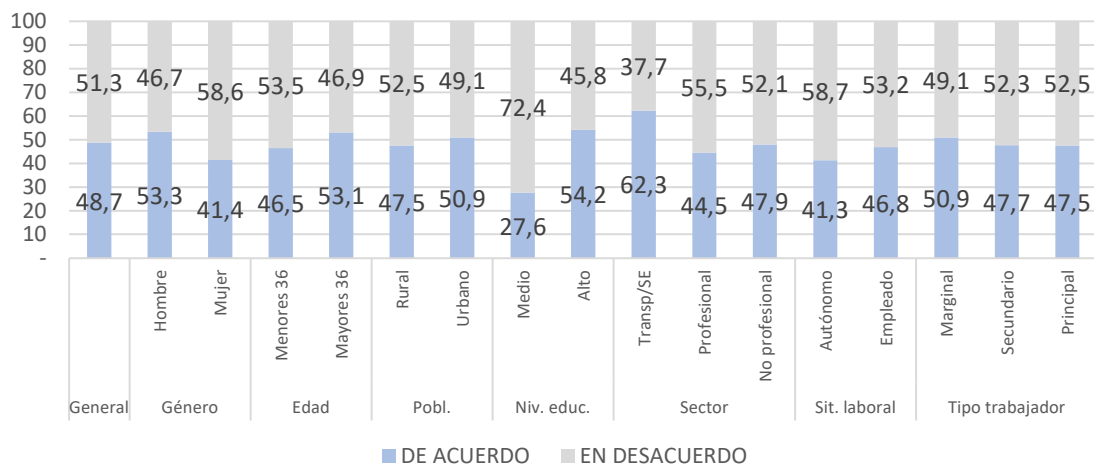
MI TRABAJO EN PLATAFORMAS ME DIFICULTA O ENRARECE LA RELACIÓN CON LOS CLIENTES (7º)



8.1.5 Apoyo de la plataforma en caso de emergencia

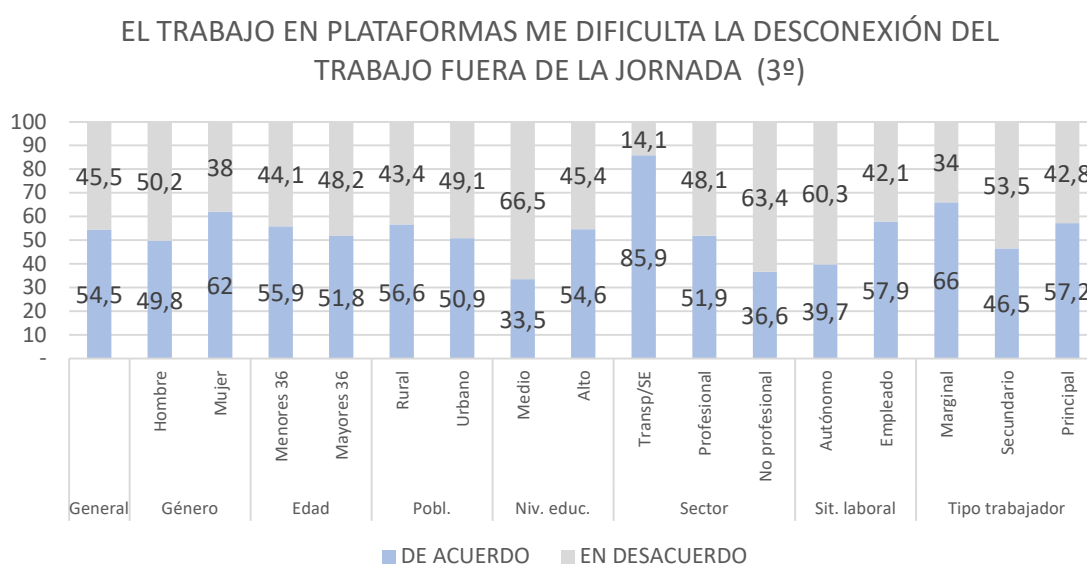
Otro elemento que la literatura del trabajo en plataformas señala como problemático es el de los posibles accidentes y otras emergencias, sobre todo en trabajadores con movilidad y servicios de transporte, etc. Nos interesa conocer si la plataforma para la que trabajan los trabajadores encuestados les proporciona ayuda o soporte en caso de emergencia. Hay un 48,7% que indica que no lo hace. Ello sitúa esta fuente de estrés en el 5º lugar del ranking. El estrés no solo se produce en el momento de la emergencia, puede estar más o menos latente al conocer que si hay una emergencia no se tendrá ese tipo de apoyo. En la edición anterior este ítem se situó también en el 5º lugar del ranking. El análisis diferencial indica que son quienes tienen estudios superiores los que acusan en mayor proporción esta situación como problemática.

LA PLATAFORMA PARA LA QUE TRABAJO NO ME PROPORCIONA SOPORTE EN CASO DE EMERGENCIA (5º)



### 8.1.6 Problemas de desconexión

El último aspecto que hemos considerado al analizar las fuentes de estrés es el que tiene que ver con el tema de la desconexión en relación con la actividad laboral en espacios y tiempos que no son laborales. Un 54,5% de los encuestados está de acuerdo con la afirmación “el trabajo en plataformas me dificulta la desconexión del trabajo fuera de la jornada laboral”. Este volumen de personas que identifica esta cuestión como problemático hace que se ubique en tercer lugar del ranking. El año anterior el porcentaje de respuestas de acuerdo fue claramente menor y se ubicación en el ranking más baja (#6).



### 8.1.7. Visión de síntesis

En esta sección ofrecemos una visión breve resaltando los grandes trazos de la situación. En lo que se refiere a los rankings vemos que en los riesgos para la integridad física y moral constatamos que se ubican por lo general en la segunda mitad de esos rankings salvo escasas excepciones. De todos modos, se trata de riesgos severos y por lo tanto con menor incidencia, pero con elevada severidad del riesgo. Apenas existen variables que permitan diferenciar a los subgrupos en estos aspectos.

En el segundo bloque, insuficiente control para el trabajador para responder a las demandas del trabajo, encontramos una serie de estresores que sistemáticamente se ubican en los primeros puestos del ranking.

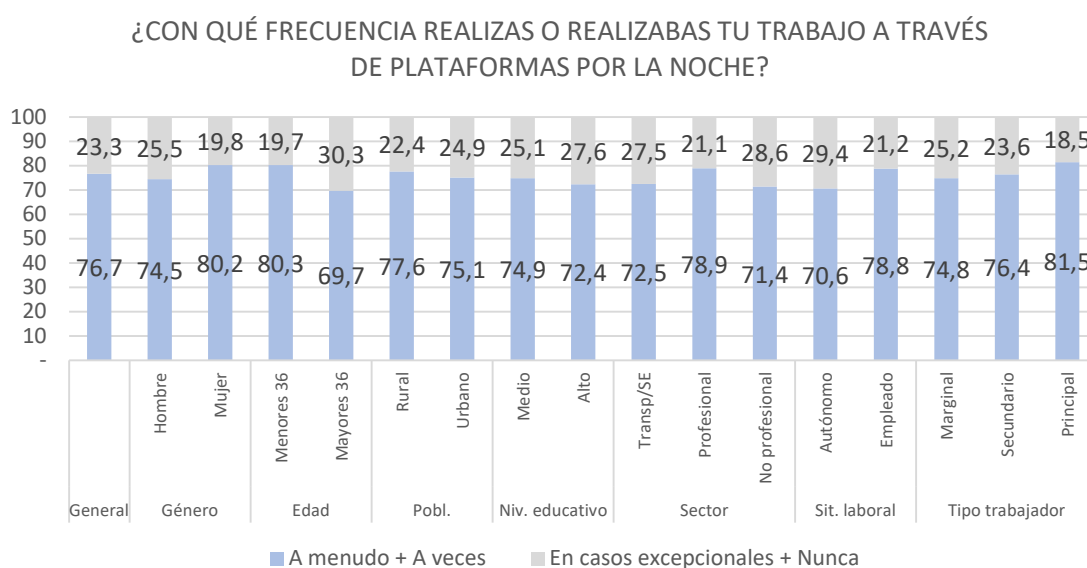
Los problemas de cualificación en sus diversas áreas (general y digital) son constatados por una mayoría de personas y se ubican, por tanto, en los primeros lugares. Los cambios en las condiciones de trabajo por se sitúan en primera mitad del ranking.

Fuentes de estrés	Ranking 2024 (%)	Ranking 2023 (%)	Ranking 2022 (%)	Ranking 2021 (%)	Género	Edad	Hábitat	Estudios	Sector	Sit. laboral	Tipo activ.
<b>Riesgos para la integridad física o moral</b>											
Riesgos de situaciones de agresión	10° (40,8)	9° (39,2)	1°/2° (58,1)	6° (32,4)							
Genera problemas de salud como dolor de espalda, aumento de peso, depresión u otras	9° (41,1)	2° (53,6)	10° (45,2)	3° (38,1)	Hombre						
Riesgos de situaciones de acoso sexual	13° (31,7)	12° (37,3)	11° (44,6)	5° (32,6)				Alto			
Riesgo de accidentes	12° (33,2)	10° (38,5)	12° (39,9)	4° (34,4)							Principal
<b>Riesgos por insuficiente control sobre el trabajo</b>											
Falta de formación, en general, para trabajar en plataformas digitales	1° (57,1)	*	*	*							
Necesidad de más competencias digitales para un buen desempeño (2°)	2° (55,5)	1° (59,8)	1°/2° (58,1)	*					No profesional		
Cambios en condiciones de trabajo sobre los que no se puede influir	4° (53,4)	4° (49,3)	5° (52,9)	2° (50,6)							
Exceso de control externo sobre el trabajo	11° (37,4)	8° (43,7)	8° (51,4)	*							
<b>Riesgos derivados de las relaciones sociales y con los clientes</b>											
Falta de contacto social con otras personas	6° (47,5)	3° (51)	3° (55,6)	*						Autónomo	
Constante evaluación de los clientes	8° (42,6)	7° (44,2)	4° (54,4)	*				Medio			
Dificulta o enrarece la relación con los clientes	7° (45,2)	11° (38,4)	9° (47,7)	*	Hombre			Alto			
<b>Apoyo de la plataforma en caso de emergencia</b>											
No proporciona soporte en caso de emergencia	5° (48,7)	5° (49,2)	6° (52,3)	1° (55)							
<b>Problemas de desconexión</b>											
Dificulta la desconexión del trabajo fuera de la jornada	3° (54,5)	6° (44,6)	7° (52,1)	*							

\* No preguntado en el año indicado

## 8.2 Actividades laborales fuera de la jornada laboral habitual

Otro aspecto del trabajo en plataformas es que con cierta frecuencia requiere la realización del trabajo en horarios que difieren de los que son habituales para esa actividad. Estos horarios no son privativos de este tipo de trabajo, pero en algunos de los trabajos de plataforma resultan habituales. También requieren trabajo en ocasiones y tiempos donde se producen eventos de gran interés y a los que los que los “riders” por ejemplo han de renunciar si quieren realizar su actividad laboral. Para calibrar estas cuestiones hemos realizado diversas cuestiones.

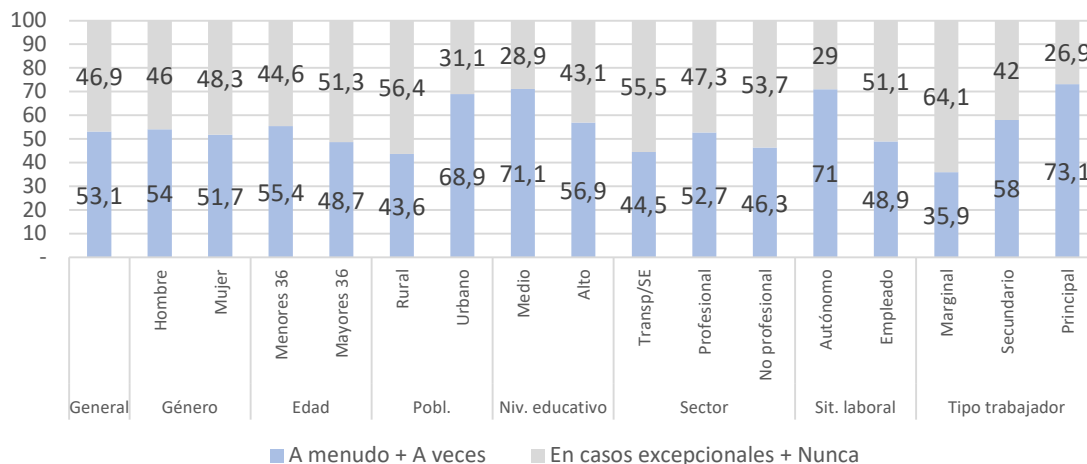


En primer lugar, hemos preguntado la frecuencia con que el trabajador realiza trabajo en plataformas durante la noche. Un 76,7% indica realizarlo a menudo o a veces (de ellos un 34,6% dicen que a menudo) frente a quienes solo lo realizan en situaciones excepcionales o nunca. Se constata una ligera reducción sobre la situación del estudio en la edición anterior donde el porcentaje ascendía al 82,3%.

El análisis diferencial indica que no se dan diferencias significativas en esta variable en función de las variables de cabecera consideradas.

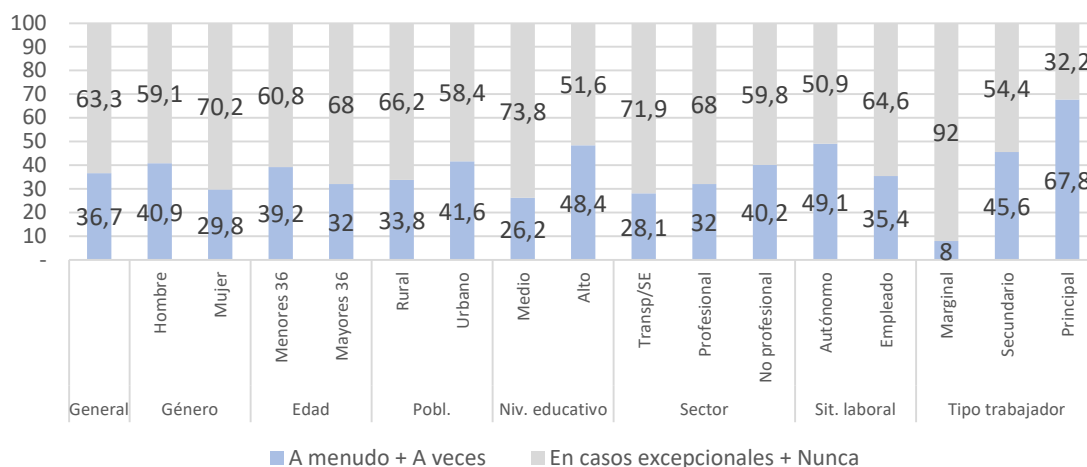
Otro tiempo de trabajo que no resulta estándar en nuestra sociedad es el trabajo en sábados y domingos. En el trabajo en plataformas es también bastante habitual. El 53,1% dice llevarlo a cabo a menudo o a veces, siendo un 27,4% los que lo realizan a menudo. Aquí, se ha producido una reducción importante respecto del año anterior. En esa edición fue un 74,7% quienes indicaron que realizaban trabajo a menudo o a veces en fin de semana. Este tipo de trabajo se realiza con mayor proporción en las zonas urbanas que en las rurales, en los trabajadores con nivel de estudios medio y en aquellos trabajadores que realizan su trabajo en plataformas como actividad principal.

### ¿CON QUÉ FRECUENCIA REALIZAS O REALIZABAS TU TRABAJO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS LOS SÁBADOS O DOMINGOS?



En tercer lugar, hemos querido conocer la situación sobre jornadas de trabajo largas, que exceden la duración de una jornada estándar. Para ello, hemos pedido a las personas encuestadas que nos indiquen con qué frecuencia realizan un trabajo en plataforma con jornadas de más de 10 horas de duración. Los datos indican que el 36,7% realizan esas jornadas a menudo (un 13,2%) o a veces (un 23,5%). También aquí se han reducido las proporciones de trabajadores de plataforma que llevan a cabo ese tipo de jornada. En la anterior edición este fue el caso para un 54% de los trabajadores. Además, en esta ocasión, se detectan diferencias en función del nivel de estudios, siendo los de nivel de estudios alto quienes con mayor frecuencia trabajan más de 10 horas en una jornada. También lo hacen los que trabajan en plataformas como trabajo principal, y como secundario.

### ¿CON QUÉ FRECUENCIA REALIZAS O REALIZABAS TU TRABAJO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS MÁS DE 10 HORAS AL DÍA EN TOTAL?

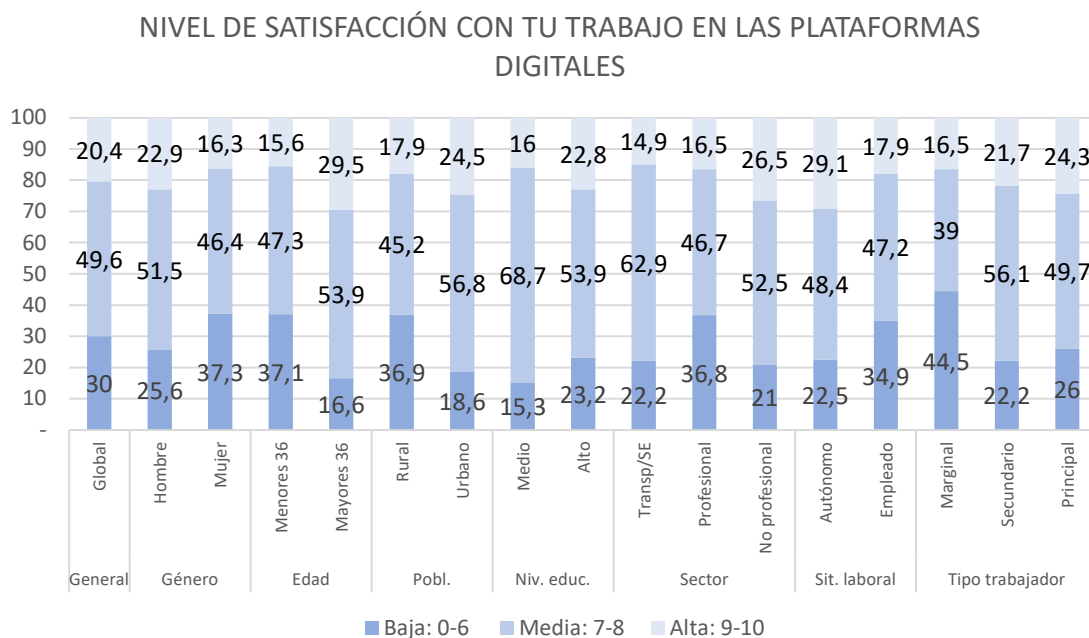


En resumen, los trabajos con aspectos horarios que caben caracterizar como fuera de los estándares son una realidad ampliamente practicada por los trabajadores en plataformas. De todos modos, en la presente edición se observa una reducción significativa de la proporción de trabajadores que llevan a cabo estos trabajos, aunque representan todavía un volumen y unas proporciones importantes.

### 8.3 Satisfacción con el trabajo en plataformas

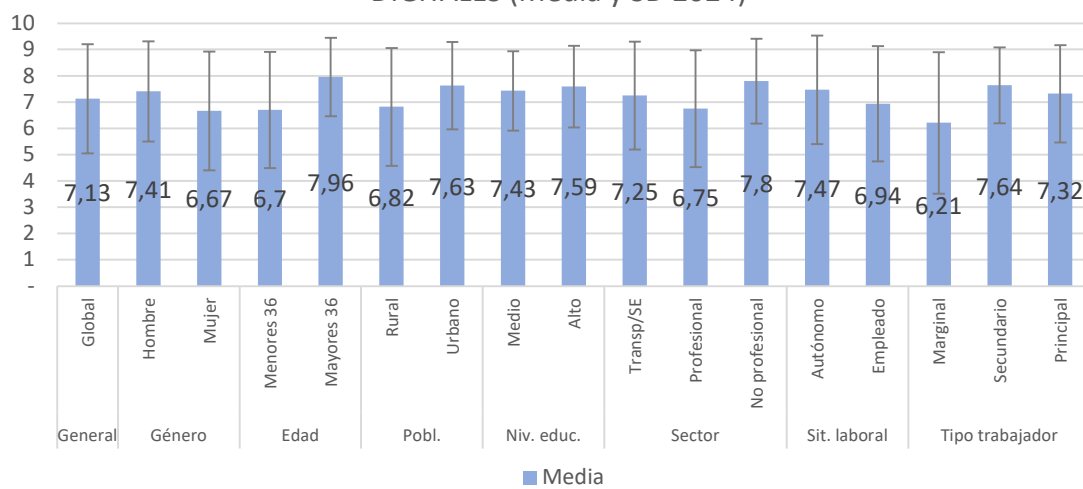
Otro aspecto relevante para conocer las respuestas afectivas de los trabajadores ante el trabajo en plataformas es evaluar el nivel de satisfacción que estos tienen con ese tipo de trabajo. Para ello hemos preguntado directamente por ese nivel de satisfacción en relación con el trabajo que desempeñan en las plataformas digitales utilizando para ello una escala de 0 (ninguna satisfacción) a 10 (máxima satisfacción). Teniendo en cuenta las distribuciones de las respuestas y también las obtenidas en años anteriores, hemos establecido tres categorías ordinales para analizar los niveles de satisfacción: baja (puntuaciones de 0 a 6) media (puntuaciones 7 y 8) y elevada (puntuaciones 9 y 10).

Los resultados muestran, para la presente edición, que un 30% muestra una satisfacción baja, prácticamente un 50% tiene unos niveles medios y un 20% unos niveles altos.

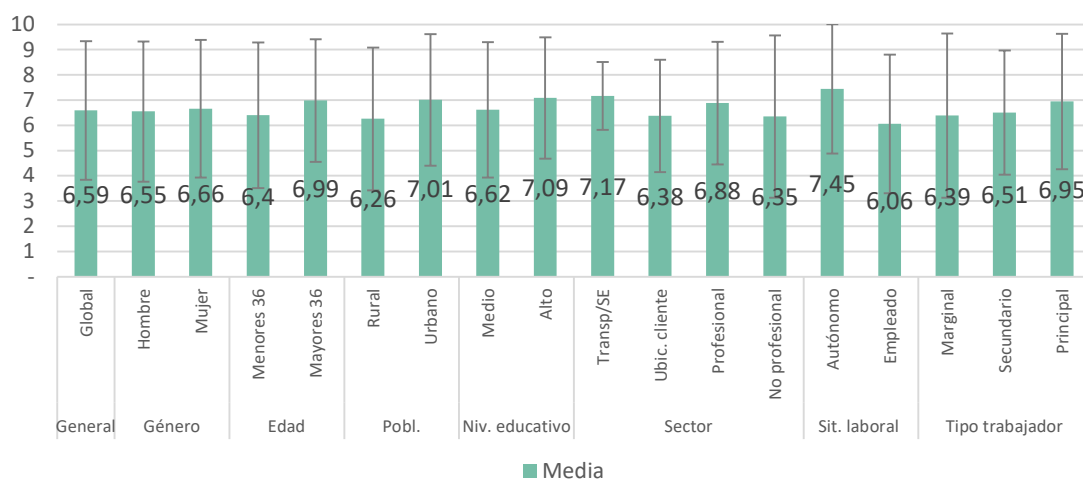


Hemos realizado un análisis complementario a partir de las medias aritméticas y las desviaciones típicas, según se representan en las gráficas de barras. La serie de valores medios para la muestra total en cada edición muestra un valor medio inicial en 2021 de 6,84 que desciende ligeramente a 6,66 en 2022 y a 6,59 en 2023, repuntando hasta 7,13 en la presente edición. El análisis diferencial por grupos muestra que la satisfacción es significativamente más alta entre los mayores de 36 años, los que trabajan en hábitat urbano, los que tienen niveles de estudios altos, y trabajan en ocupaciones no profesionales. También están más satisfechos quienes trabajan en plataformas como trabajo secundario.

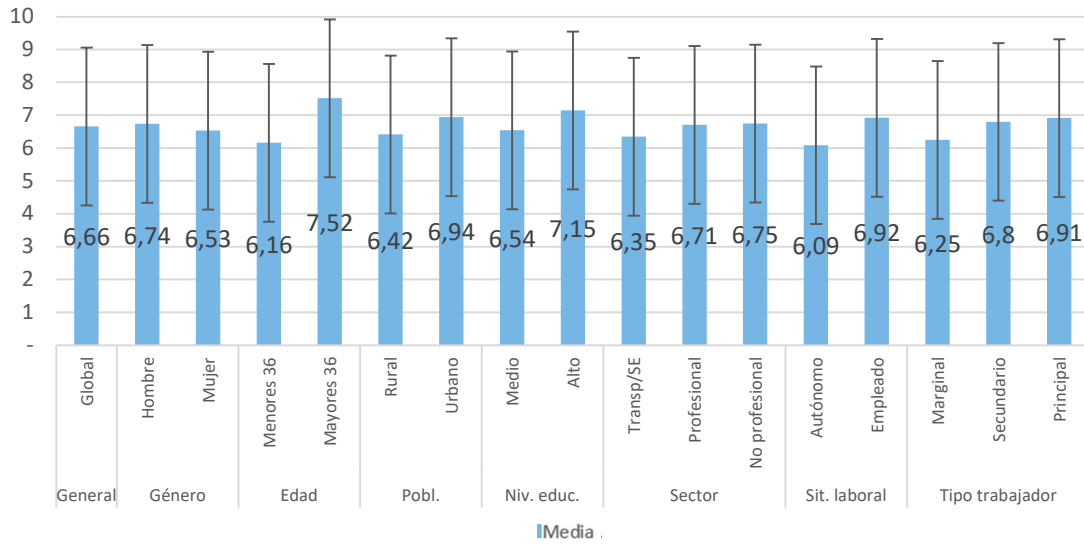
NIVEL DE SATISFACCIÓN CON TU TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES (Media y SD 2024)



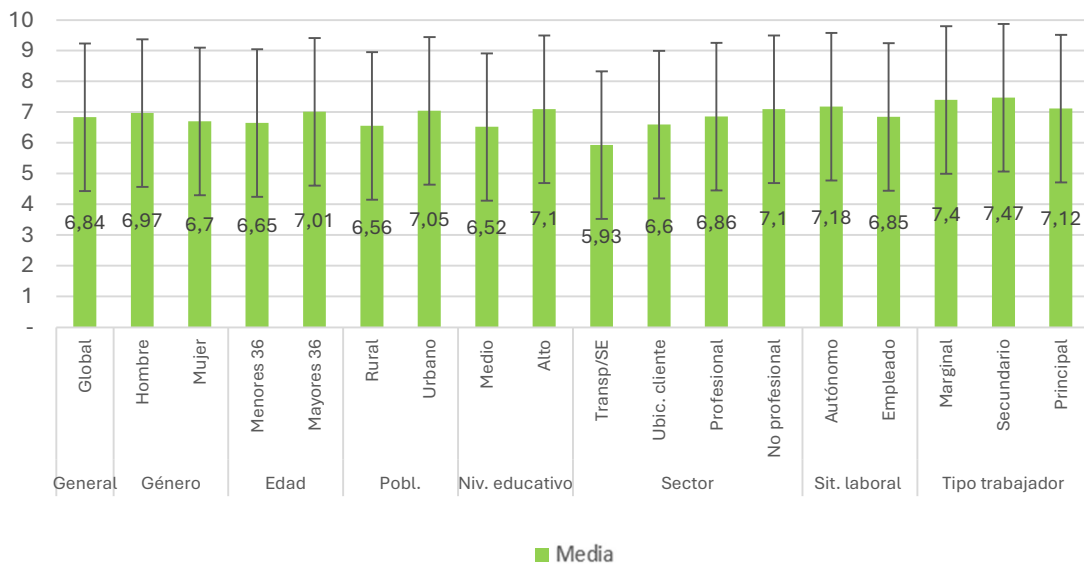
NIVEL DE SATISFACCIÓN CON TU TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES (Media y SD 2023)



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



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



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

### **9.1 Búsqueda de trabajo en plataformas y consecución del primer trabajo**

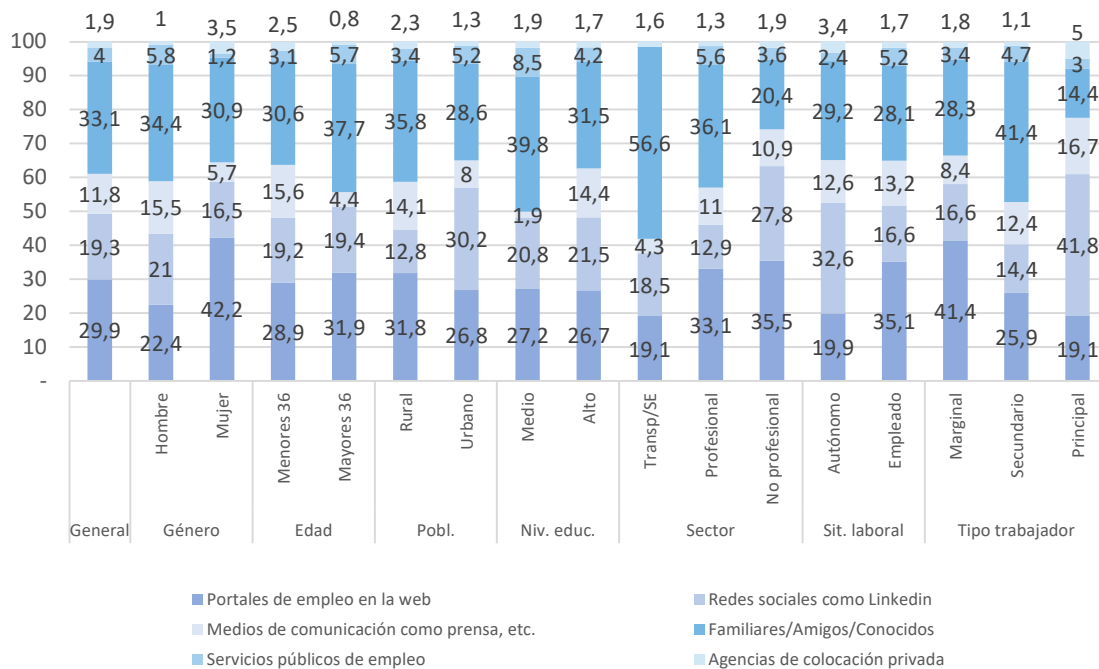
La actividad laboral no solo ocupa una buena parte del tiempo de las personas adultas, también cobra un significado y un sentido importante en la vida de esas personas. Por esta razón cuando se analiza desde una perspectiva humana el trabajo no nos podemos limitar al enfoque que considera el trabajo actual de las personas. Lo que da verdaderamente sentido a la vida humana es el “para que” hacemos las cosas, el proyecto y el propósito. Por esta razón, el análisis de la situación y condiciones laborales de un determinado tipo de trabajos no puede limitarse a conocer, y valorar la situación actual, sino que tiene que tomar también en consideración la trayectoria temporal, con especial atención al porvenir. Este enfoque hace clara referencia a la consideración de la carrera y sus perspectivas en el estudio del trabajo en plataformas. Ese trabajo, si quiere ser verdaderamente humano ha de estar abierto a su desarrollo futuro y a potenciar el crecimiento y avance profesional y personal. En este capítulo nos planteamos analizar brevemente algunas de esas cuestiones que completen el análisis que hemos llevado a cabo en los capítulos anteriores sobre la realidad laboral del trabajo en plataformas. El foco del capítulo va a ser el análisis de la trayectoria laboral especialmente en los aspectos referidos al trabajo en plataformas. Consideramos primero la búsqueda inicial y el primer acceso a ese tipo de trabajo, abordamos después el año de inicio del encuestado en ese tipo de trabajo para conocer mejor la situación, condiciones y potencial trayectoria. La aparición de nuevas tecnologías, pero también fenómenos como la pandemia tienen repercusiones importantes sobre los desarrollos de estas actividades laborales y su configuración en trayectorias de carrera. Exploramos también como es la búsqueda de empleo en la actualidad de las personas que trabajan en plataformas y planteamos una mirada hacia el futuro indagando sobre las preferencias y perspectivas de futuro en relación con el trabajo en plataformas. Para ello, centramos las cuestiones analizadas en las preferencias por el trabajo asalariado y las perspectivas percibidas en su carrera en el marco del trabajo en plataformas. Finalmente abordamos una valoración de conjunto de los cambios experimentados en su actividad laboral tras el inicio del trabajo en plataformas.

#### **9.1.1 Búsqueda inicial y primer acceso al empleo en plataformas**

La primera cuestión que planteamos a los encuestados es sobre la forma en que consiguió su primer trabajo en plataformas. Es interesante constatar que también en este “nicho

de empleo” la vía predominante para encontrar el primer trabajo es la informal de la red social (familiares, amigos y conocidos). Por esta vía, el 33,1% de los encuestados en la presente edición indican haber encontrado su primer trabajo en plataformas. Ese porcentaje es significativamente más bajo para los que trabajan en ocupaciones no profesionales, y para quienes el trabajo en plataformas es su actividad laboral principal. Próximo a ese porcentaje se sitúa la segunda vía más frecuente para encontrar el primer empleo que es la de acudir a los portales de empleo de la web. Un 29,9% encontró su primer empleo por esta vía, siendo significativamente mayor el porcentaje de las mujeres que el de los varones. La tercera vía de obtención de empleo ha sido redes sociales como LinkedIn con un 19,3%. Predominan en esta forma de conseguir trabajo los que trabajan en medios urbanos, los autónomos, y los que tienen esta forma de trabajo como actividad laboral principal. La cuarta vía de acceso a este tipo de actividad laboral es la de los medios de comunicación como prensa etc. que han permitido iniciar su trabajo en plataformas a un 11,8% de los encuestados. Estos medios favorecen en mayor medida a quienes tienen nivel de estudios alto. Por último, resulta de interés constatar que solo un 4% de los encuestados encontraron su primer trabajo a través de los servicios públicos de empleo. Este dato señala que, muy probablemente, en este ámbito o nicho de empleo los servicios de empleo público podrían potenciar sus actuaciones.

### ¿CÓMO ENCONTRASTE TU PRIMER TRABAJO EN PLATAFORMAS?

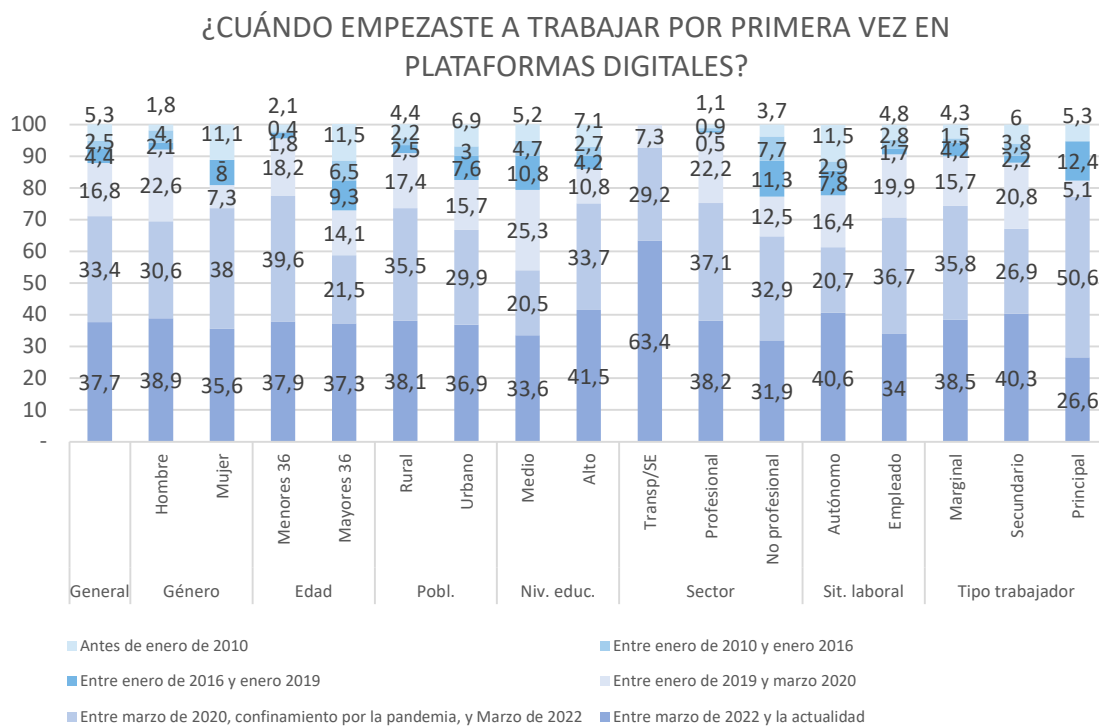


Si comparamos estos datos, con los de la edición anterior constatamos similitudes y diferencias. El porcentaje de medios como los portales de empleo en la web y los de los servicios de empleo son prácticamente los mismos. Desciende, en el 2024, en la prensa y los medios de comunicación (unos 3 puntos porcentuales) y también lo hacen las redes

sociales (que bajan unos 15 puntos porcentuales). Por el contrario, aumentan los medios informales como la red de conocidos familiares y amigos (que pasa de 22,1% a 33,1%).

**9.1.2. Acceso al trabajo en plataformas: año de inicio**

El análisis del año de incorporación inicial de los trabajadores encuestados en el presente panel al trabajo en plataforma resulta de especial interés, habida cuenta de la relativa novedad del fenómeno, y la incidencia del confinamiento sobre este tipo de trabajos. Los datos presentados en la tabla muestran que más de un tercio de los encuestados (37,7%) se han incorporado en los dos últimos años. Otro tercio (33,4%) lo han hecho desde el inicio del confinamiento en marzo de 2020 a marzo de 2022, y menos de un 30% lo han hecho con anterioridad. En el periodo de la pandemia se incorporaron uno de cada dos de los trabajadores que tienen este trabajo como actividad principal, siendo el periodo de los últimos dos años el que concentra a más trabajadores que tienen el trabajo en plataformas como trabajo secundario.

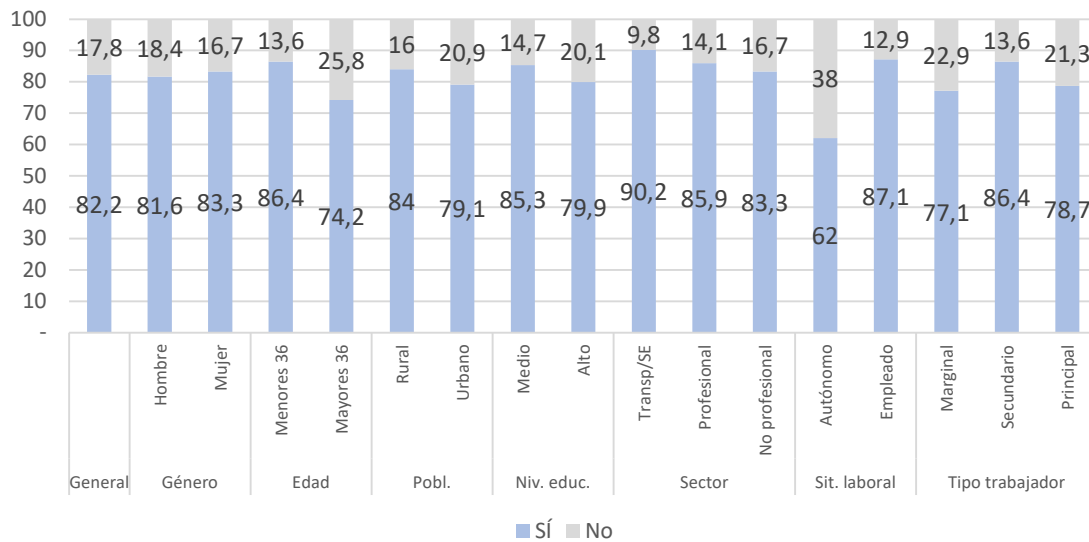


**9.2 Búsqueda de empleo en la actualidad**

La búsqueda de empleo, en general en el mercado laboral, y sin duda en el nicho de mercado del trabajo en plataformas se ha convertido en un fenómeno constante. La flexibilidad laboral y los cambios en sectores de la economía relacionados con la digitalización son factores que pueden incidir en la constante búsqueda de empleo de los trabajadores de plataforma, independientemente de que tengan o no trabajo. Ante la

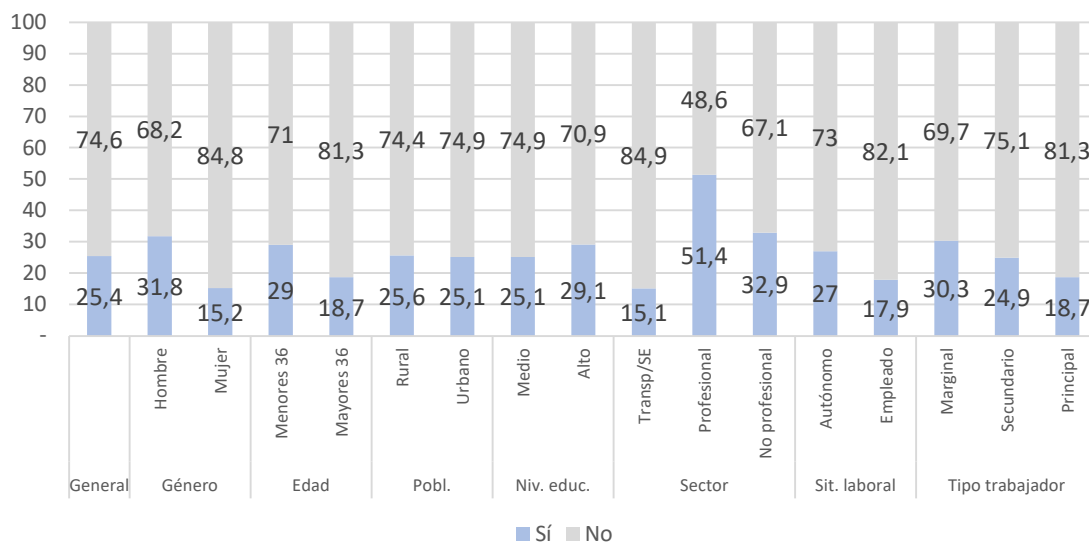
pregunta de si están buscando trabajo en la actualidad un 82,4% responden afirmativamente y esta cifra es prácticamente idéntica a la obtenida el pasado año. El análisis diferencial solo señala una diferencia significativa que indica como los empleados por cuenta ajena son más activos en la búsqueda de empleo que los autónomos.

¿EN LA ACTUALIDAD ESTÁS BUSCANDO MÁS TRABAJO?



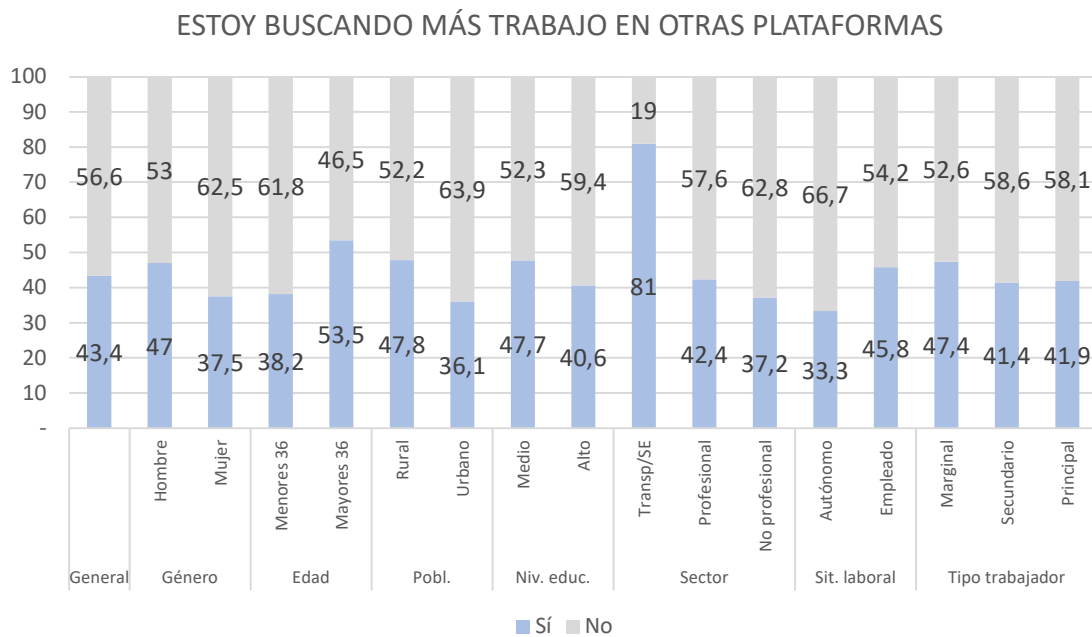
Ahora bien, no se trata solo de conocer la frecuencia e intensidad con que los trabajadores de plataformas buscan empleo. Resulta de interés conocer si al buscar más trabajo lo hacen en la plataforma actual, en otras plataformas o en trabajos fuera de las plataformas. Un 25,4% indica que busca ampliar trabajo en la plataforma actual. En la edición anterior el porcentaje que se obtuvo ante esta cuestión era del 20,7%.

ESTOY BUSCANDO MÁS TRABAJO EN MI PLATAFORMA ACTUAL

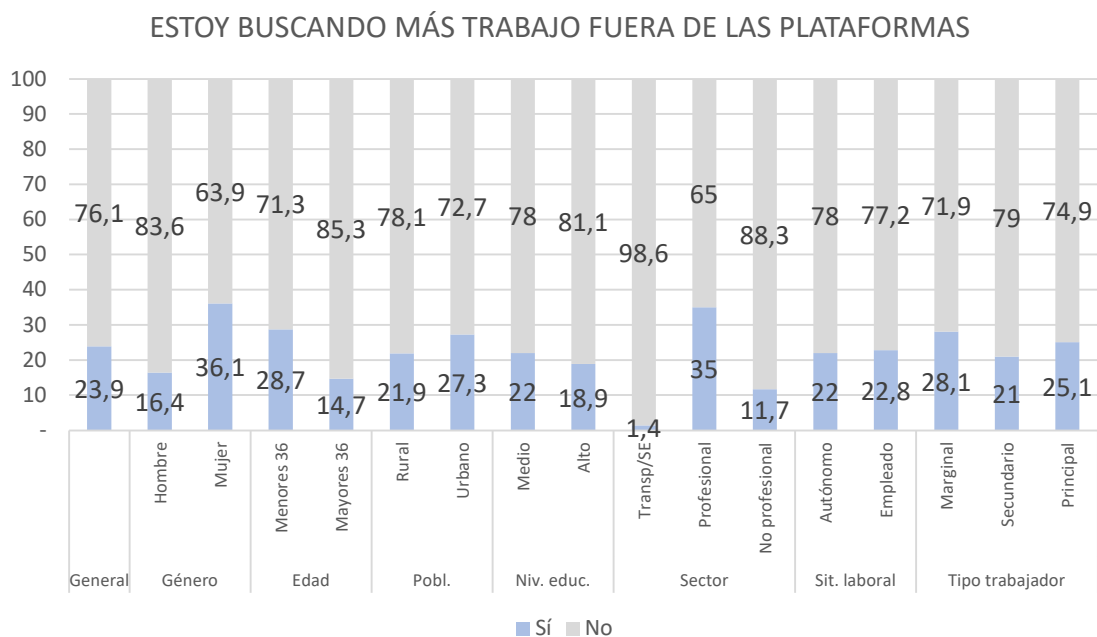


En la presente edición el porcentaje de quienes buscan trabajo en la misma plataforma asciende hasta el 51,4% en el caso de los que desempeñan ocupaciones profesionales.

La mayor parte de los trabajadores de plataformas que buscan empleo no se restringen a la plataforma en la que ya trabajan. Un 43,4% amplía su empleo a otras plataformas en las que no trabajan hasta ahora. Aquí también se observa un incremento de 4 puntos porcentuales sobre el dato del año anterior. Este año, el grupo de Transporte y Servicios a empresas presenta unos porcentajes muy elevados, aunque su tamaño es pequeño.



En tercer lugar, la información anterior se completa con la consideración del porcentaje de trabajadores de plataforma que buscan trabajo fuera del ámbito laboral de las plataformas. Un 23,9% declara que ese es su caso. Es interesante constatar que ese porcentaje se sitúa más de 10 puntos porcentuales por debajo del valor obtenido en el año anterior. Estos datos nos indican que los trabajadores de plataforma siguen buscando mayoritariamente trabajo en el “ámbito” del trabajo en plataformas. De todos modos, los datos para esta edición señalan que las mujeres tienden a buscar en mayor medida fuera de las plataformas y así lo hacen también los trabajadores en ocupaciones de nivel profesional.



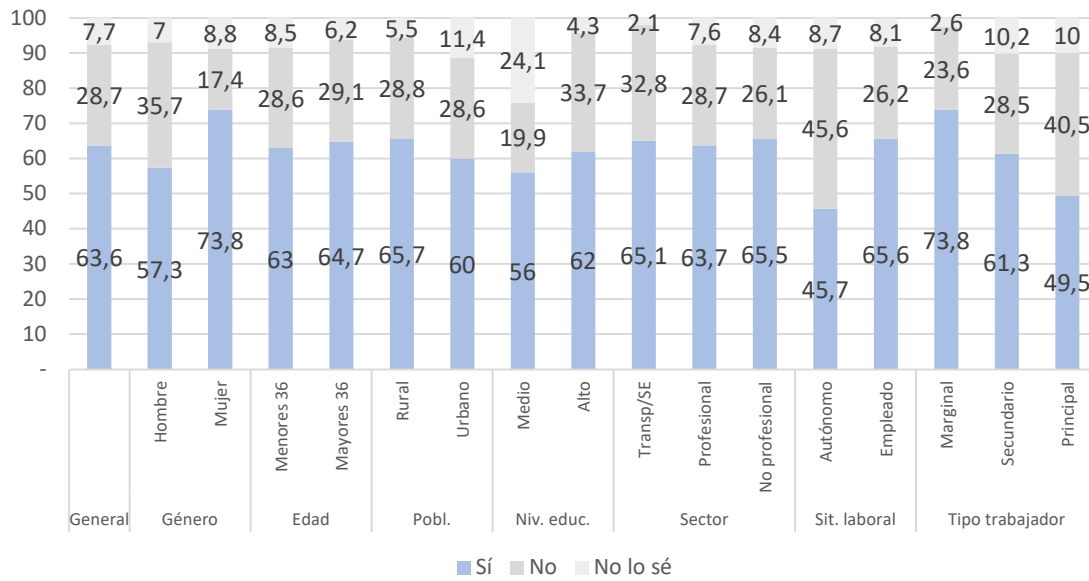
### 9.3 Preferencias y perspectivas de futuro sobre el trabajo en plataformas

La comprensión del fenómeno del trabajo en plataformas desde las perspectivas de los propios trabajadores requiere un análisis de la situación actual y de los antecedentes relevantes de dicha situación y también implica conocer las expectativas y perspectivas de futuro de esos trabajadores, ya que esa visión va a condicionar el presente. Para comprender mejor esas perspectivas de futuro vamos a conocer las preferencias de los trabajadores por el trabajo asalariado o autónomo y la valoración y prospectiva que esos trabajadores hacen acerca de las posibilidades y oportunidades de su carrera en este ámbito del trabajo.

#### 9.3.1 Preferencia de trabajo asalariado

Por lo que se refiere a la modalidad de trabajo (por cuenta propia o por cuenta ajena) casi dos tercios (63,6%) de los trabajadores prefieren el trabajo asalariado frente al 28,7% que prefiere el trabajo autónomo. Hay un 7,7% de los trabajadores que no tienen una preferencia definida a este respecto. En relación con la edición anterior, la preferencia por un trabajo autónomo ha descendido 4 puntos porcentuales. También se ha reducido la situación de duda. Por el contrario, ha aumentado en 8 puntos la preferencia por el trabajo asalariado. El análisis diferencial nos indica que son los que trabajan como autónomos en la actualidad los que muestran un porcentaje más bajo de preferencia por el trabajo asalariado. El resto de variables no determinan diferencias significativas.

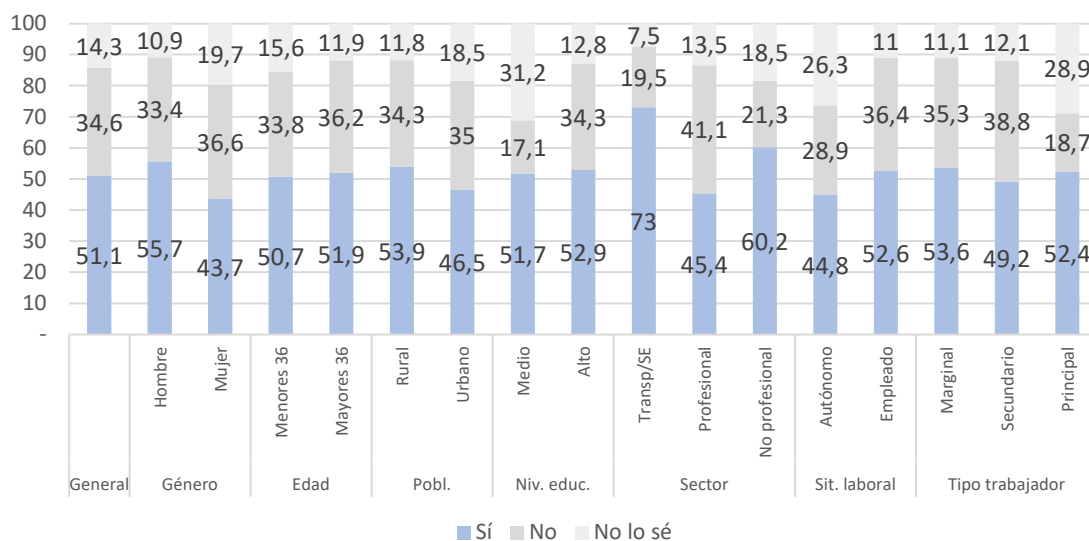
¿PREFERIRÍAS UN TRABAJO ASALARIADO?



9.3.2 Perspectivas en su carrera del trabajo en plataformas

Resulta de especial interés considerar las perspectivas de su carrera de los trabajadores de plataformas. Habida cuenta de su experiencia más o menos extensa e intensiva en ese tipo de trabajos, ellos están en unas condiciones más adecuadas para ver el potencial del trabajo en plataformas en su desarrollo de carrera.

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

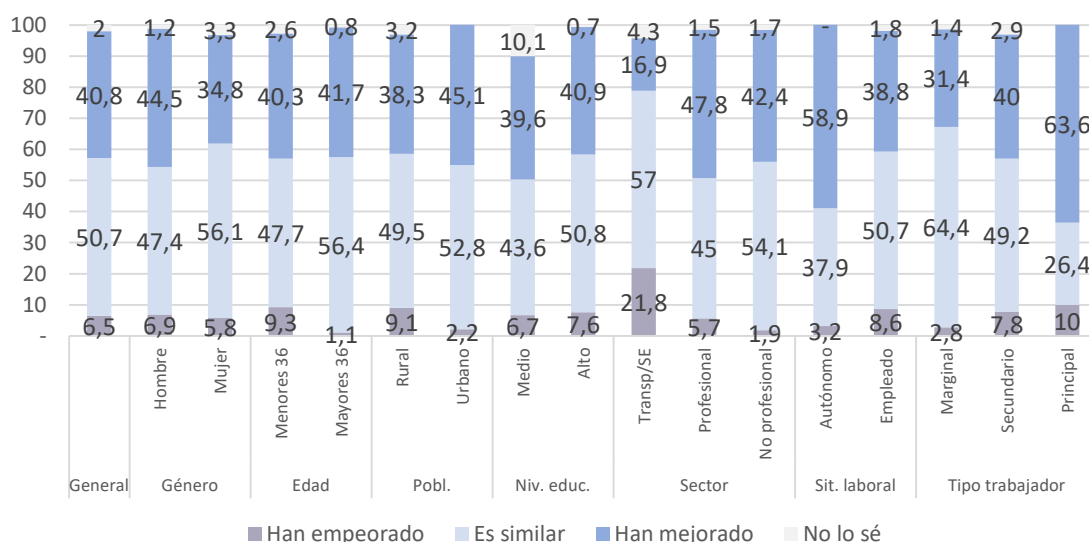


Los resultados son de claro interés. Algo más de la mitad de los trabajadores señalan que su desarrollo de carrera se va a realizar completa o predominantemente en un trabajo de plataformas y un 14,3% dice que no lo sabe. Son uno de cada tres trabajadores (34,6%) quienes indican que el trabajo en plataformas no va a ser un ámbito predominante en el desarrollo de sus carreras. En la edición anterior del estudio, un porcentaje mayor de trabajadores (un 58%) tenían claro el papel primordial del trabajo en plataformas para su carrera, constatándose un retroceso en esa estimación valorativa. En la presente edición quienes ven más claro su desarrollo de carrera en el ámbito laboral en plataformas son los trabajadores no profesionales, mientras que los que poseen estudios de nivel medio se concentran sobre todo en la opción que indica no saberlo (31,2%), algo parecido ocurre entre los que tienen el trabajo en plataformas como trabajo principal, un 28,9% no tiene clara la respuesta a la pregunta planteada.

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

Es importante también conocer la valoración de conjunto de los trabajadores sobre los cambios laborales experimentados desde su inicio del trabajo en plataformas. Para ello hemos preguntado cómo valora el encuestado su situación laboral, si la compara con la que tenía antes de empezar el trabajo en plataformas.

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



Para un 6,5% ha empeorado. Esta cifra muestra una reducción sobre la constatada en la anterior edición del informe, hace un año. Hay un 50,7% de encuestados que dicen que es similar a la que tenían antes de empezar el trabajo en plataformas. Dos puntos menos

que hace un año. Para el 40,8% ha mejorado, subiendo este porcentaje en 9 puntos porcentuales y quedando un marginal 2% de encuestados que no saben si ha mejorado o no su situación. Sobre este aspecto son los trabajadores en hábitat urbano quienes tienen una visión más positiva sobre la evolución. Por otra parte, son los trabajadores autónomos quienes presentan unos porcentajes significativamente más elevados de personas que entiende que su situación ha mejorado respecto de la que tenían antes.

## CONCLUSIONES

El presente estudio tiene como objeto la cuantificación del número de personas que trabajan actualmente en plataformas en la Comunitat Valenciana, analizar su perfil, condiciones de trabajo y experiencias laborales con objeto de entender este fenómeno, su impacto en el mercado valenciano de trabajo. Los datos obtenidos este año han sido comparados con los recabados los tres años anteriores (2021, 2022 y 2023) con la intención de poder evaluar tendencias, cambios y permanencias en las características demográficas y profesionales de los trabajadores, así como variaciones en sus experiencias y condiciones laborales. Este análisis se ha realizado también con la intención de aportar una serie de recomendaciones orientadas a mejorar las condiciones laborales y a promover políticas públicas que tengan en cuenta este tipo de empleo, buscando un equilibrio entre sus aspectos positivos y la protección de los derechos laborales de los trabajadores. Para ello se ha realizado una encuesta a un total de 2010 personas en la Comunitat Valenciana entre el 14 al 30 de mayo de 2024.

### 1. Cuantificación y perfil de la persona trabajadora en plataformas digitales

**Magnitud:** Un 11,2% de los encuestados en la Comunitat Valenciana ha trabajado en plataformas digitales. Esto supone que el trabajo en plataformas ha experimentado los dos últimos años un ligero descenso del número de trabajadores. Este descenso del trabajo en plataformas debe ponerse en relación con el carácter complementario/secundario de este tipo de actividad y una mejora general de los índices del empleo tradicional. También debe ponerse en contexto con la mayor distancia temporal respecto del efecto COVID-19 que propició un aumento de la actividad en el sector.

**Perfil de Género:** El trabajo en plataformas digitales se encuentra marcadamente masculinizado, algo que contrasta con el trabajo general donde ambos sexos se encuentran equiparados con una ligera mayor presencia femenina. Esta mayor presencia de hombres en las plataformas digitales se ha mantenido en los estudios anteriores, si bien ha tendido paulatinamente hacia la equiparación. Por otro lado, se han observado mayores diferencias de género en relación a sectores concretos de la actividad que reflejan reproducciones de roles observadas en el trabajo tradicional.

**Edad:** El trabajo en plataformas digitales es predominantemente joven. En 2024, el 43,6% de los trabajadores tiene entre 16 y 25 años, con un descenso en la participación de personas mayores de 36 años. Una sobrerrepresentación de las franjas de edad más jóvenes que se ha venido observando también en años anteriores y que incluso se encuentra más pronunciada en el estudio actual. Este fenómeno se relaciona con la

mayor alfabetización digital de los jóvenes y las menores barreras de entrada en el sector, que permite a los jóvenes encontrar una actividad remunerada en plataformas digitales más fácilmente que en el trabajo tradicional, haciendo de estas una especie de empleo refugio.

**Distribución geográfica y origen:** Este año se mantiene la tendencia observada en 2023 por la que los trabajadores de plataformas digitales en la Comunitat Valenciana tienden a estar más presentes fuera de las áreas metropolitanas principales, como València y Alicante, en comparación con los trabajadores convencionales que se concentran más en estos núcleos urbanos. Una situación inversa a la observada en los primeros estudios. Respecto del origen de los trabajadores, se constata una reducción de la importancia del trabajo en plataformas entre la población migrante. Si bien los primeros años la población migrante en plataformas se encontraba marcadamente sobrerrepresentada en relación al trabajo tradicional, este año ha vuelto a reducirse esta sobrerrepresentación, aunque continúa siendo significativa.

**Nivel socioeconómico, formación y estatus laboral:** Una constante del perfil de la persona trabajadora en plataformas digitales de estos últimos años es la gran predominancia de las personas con niveles socioeconómicos altos o medio altos y además con niveles educativos altos (estudios universitarios o similares). Esto refleja una buena situación económica de la mayoría de los trabajadores de plataformas no debido a su trabajo en plataformas, que resulta complementario, sino por disponer de otras fuentes de ingresos principales. En relación a las áreas de los estudios de las personas trabajadoras de plataformas, Ingeniería y Arquitectura, así como Arte y Humanidades, están sobrerrepresentadas en comparación con la población general. En contraste, áreas como ciencias de la salud han mostrado una caída en representación en este sector. Por último, respecto del estatus laboral, los trabajadores autónomos muestran este año una mayor inclinación hacia el trabajo en plataformas digitales, tendencia que ha experimentado un repunte tras un periodo de estabilización posterior a la pandemia.

***“En conclusión, el trabajo en plataformas digitales en la Comunitat Valenciana atrae a un perfil joven, masculinizado, con niveles educativos altos y una tendencia a usarlo como ingreso complementario. Su dispersión geográfica y la ligera sobrerrepresentación de personas migrantes y autónomos marcan diferencias con el perfil de trabajadores convencionales.”***

## 2. Características del trabajo en plataformas digitales

**Trabajo complementario:** La mayoría de los trabajadores de plataformas (76,8%) utiliza esta actividad como fuente de ingresos secundaria, dedicando menos de la mitad de su tiempo laboral al trabajo en plataformas. Aunque existe cierta variabilidad, las mujeres y

los jóvenes suelen dedicar más horas al trabajo en plataformas que otros grupos. También resulta complementario en relación con los ingresos obtenidos. Menos del 25% de los trabajadores de plataformas considera esta actividad su principal fuente de ingresos. Sólo el 10,5% obtiene la mitad o más de sus ingresos a través de plataformas, una cifra en descenso respecto a años anteriores. Las mujeres tienden a obtener un mayor porcentaje de sus ingresos a partir del trabajo en plataformas que los hombres, lo que debe ponerse en relación con la brecha salarial observada en el trabajo tradicional. Esta condición de actividad complementaria ha sido constatada también en años anteriores, lo que parece ser una característica definitoria del trabajo en plataformas digitales.

**Ingresos y cobertura de gastos:** Los ingresos netos obtenidos por los trabajadores de plataformas digitales muestran que más de la mitad (52,5%) recibe 8 euros o menos por hora, lo cual está por debajo del salario mínimo en España en 2024 (8,87€/hora). Esto refleja una tendencia de bajos ingresos, incluso menor que en años anteriores, y se agrava en el contexto actual de inflación. Las mujeres, los mayores de 36 años y quienes trabajan en áreas rurales perciben, en general, menores ingresos por hora que sus contrapartes, mientras que los niveles educativos altos suelen asociarse con mayores ingresos. A estos bajos ingresos, se añaden los costes que deben asumir las personas trabajadoras en plataformas digitales, así como los tiempos de espera no remunerados. La mayoría de los trabajadores (52,6%) utiliza menos del 25% de sus ingresos para cubrir los gastos de la actividad en plataformas, aunque los trabajadores principales dedican un mayor porcentaje, reflejando la inversión que requiere el trabajo en plataformas para estos grupos. Esta relación muestra que, aunque los trabajadores principales obtienen mejores ingresos netos, también incurren en mayores costes, especialmente en sectores como el profesional. Por su parte, el tiempo de espera más común está entre una y dos horas, afectando la eficiencia del trabajo en plataformas, pues extiende la jornada laboral sin mejorar ingresos., sin embargo, cabe decir que en los dos últimos años ha mejorado la cuestión de los tiempos de espera considerablemente.

Esta situación refleja una baja rentabilidad del trabajo en plataformas digitales que se ha mantenido desde el inicio de estos estudios en 2021 y que implica dedicar mucho tiempo en relación con los escasos ingresos obtenidos. La baja rentabilidad dificulta que el trabajo en plataformas sea una alternativa interesante al trabajo tradicional, y denota mayor precariedad y peores condiciones para aquellas personas que resultan ser dependientes del mismo.

**Uso de múltiples plataformas, frecuencia y tiempo dedicado:** Un 77,2% de los trabajadores en plataformas utiliza dos o más plataformas para diversificar ingresos, especialmente quienes tienen esta actividad como principal. Esta tendencia ha sido constante en los últimos años, lo cual sugiere una baja incidencia de exclusividad en las

plataformas que se ha impuesto claramente en los últimos dos años. Respecto de la dedicación, la mayoría de los trabajadores realiza su actividad al menos una vez por semana, aunque el tiempo total dedicado ha disminuido. En 2024, solo el 27,1% trabaja más de 20 horas semanales, reflejando que la actividad en plataformas es de corta duración e intensiva en períodos específicos.

**Sectores y tipos de actividad:** La actividad principal se encuentra en el sector profesional (56,1%), con una participación destacada en creación de contenido digital, trabajo administrativo y actividades multimedia. Los sectores de transporte y servicios de entrega tienen una menor representación, pero suelen estar más asociados a hombres y a personas en zonas rurales. Hay diferencias significativas en el tipo de actividad según género, edad y lugar de residencia. Los jóvenes y las personas en zonas rurales tienden a realizar actividades creativas o de creación de contenido. Las mujeres prefieren trabajos administrativos y de ventas en línea, mientras que los hombres se inclinan hacia el desarrollo de software y transporte.

**Estatus laboral:** Solo un 31,1% de los trabajadores están empleados directamente por las plataformas, mientras que el 68,9% tiene otros tipos de relación laboral, incluyendo autónomos (17,7%), facturación a través de empresas o cooperativas (25,9%), y otros casos (13,5%). En comparación con el año anterior, los autónomos han disminuido su presencia significativamente, y los empleados de plataforma aumentaron. Muchos facturan a través de terceros, lo que sugiere que el trabajo en plataformas en estos casos responde más a una actividad eventual entre quienes generalmente no realizan actividades laborales que en el ejercicio de una actividad profesional continuada.

***“Estas conclusiones reflejan que el trabajo en plataformas digitales sigue siendo una fuente de ingresos complementaria, con una diversificación de actividades que varía en función de factores sociodemográficos, y siendo una actividad de la cual difícilmente puede obtener ingresos decentes un trabajador que dependa económicamente de estas. El trabajo en plataformas resulta en la mayoría de los casos una actividad poco rentable con ingresos/hora inferiores al Salario Mínimo Interprofesional. Además, implica en muchos casos costes asociados a la actividad que deben ser asumidos por el trabajador de plataformas y tiempos de espera no remunerados.”***

### 3. Relación plataforma-persona trabajadora

**Acceso a la plataforma:** La mayoría de los trabajadores acceden gratuitamente a las plataformas (52,8%), aunque un 36,6% debe pagar por el acceso. Esto supone una inversión de la tendencia anterior por la cual desde 2021 había venido incrementándose

el acceso de pago en detrimento del acceso gratuito. Sin embargo, pese a los mejores datos de este año, un tercio siguen pagando para poder trabajar en plataformas.

**Asignación de tareas:** Casi la mitad (45,5%) de los trabajadores elige directamente las tareas que desean realizar y la plataforma asigna la tarea directamente a un tercio (34,8%)<sup>6</sup>.

**Canales de comunicación y réplica:** Solo el 52,5% tiene acceso a canales de réplica o asistencia de la plataforma, un porcentaje similar al de años anteriores. Sólo el 46% afirma disponer de vías eficientes que permitan la discusión de las medidas adoptadas por la plataforma.

**Control y seguimiento:** Un 66% de las personas trabajadoras afirma estar convencidas de que la plataforma verifica la calidad de su trabajo regularmente, siendo más frecuente este control entre quienes tiene niveles educativos medios y los trabajadores principales. Respecto del seguimiento, el 60,8% percibe que la plataforma vigila su actividad siempre o en bastantes ocasiones. En términos generales se aprecia un notable incremento del control y seguimiento de la actividad de la persona trabajadora por parte de la plataforma respecto de años anteriores.

**Normas de vestimenta y conducta:** Las plataformas imponen normas de conducta a un 40,2% de los trabajadores. Estos datos constatan una tendencia a la baja ya observada en 2023, reduciéndose por segundo año consecutivo este tipo de imposición.

**Restricciones a la subcontratación:** La mayoría de las plataformas (55,7%) prohíben que los trabajadores subcontraten o sustituyan su trabajo, aunque esta restricción ha disminuido significativamente respecto de los dos últimos años.

**Formación:** Aproximadamente el 51,6% de los trabajadores recibe formación inicial en la plataforma, pero solo un 38,5% recibe capacitación continua. Esto supone que mientras la formación inicial se ha mantenido más o menos estable durante los dos años anteriores, la formación continuada ha experimentado un claro retroceso.

**Pago de las remuneraciones y fijación de precios:** La mayoría de los trabajadores (59,3%) recibe el pago directamente de la plataforma, lo que supone un incremento de esta vía retributiva en detrimento del pago directo del cliente e invierte la tendencia observada el año anterior, volviendo a la situación de 2021. Esta forma de pago es más común en sectores como transporte y servicios de entrega, donde el rol de la plataforma es más directo. Además, un 56,5% de los trabajadores declara que la plataforma determina la cuantía de su remuneración, porcentaje que se ha mantenido más o menos estable en los tres años estudiados. Esto implica un importante control por parte de la plataforma de la forma de retribución y su cuantía en la mayoría de los casos.

**Relación con el cliente y posibilidad de crear una cartera de clientes:** Un 46,1% de las personas que trabajan en plataformas digitales dice poder habitualmente conocer al

destinatario final de su trabajo, esta posibilidad ha disminuido en los últimos años. Las mujeres y los mayores de 36 años tienen un acceso más limitado al cliente final, así como los trabajadores marginales y secundarios en relación con los trabajadores principales, quienes llegan a conocer al cliente final en un 66,7% de los casos. Respecto a la posibilidad de utilizar tales contactos para crear una cartera propia de clientes, la plataforma no lo permite en un 26,8% de los casos, sin embargo, esta limitación se incrementa hasta el 68% en el caso de los trabajadores principales.

**Sistema reputacional:** Un 43% de los trabajadores percibe abusos frecuentes en los sistemas de calificación por parte de los clientes, una cifra en marcado descenso respecto a años anteriores. Este tipo de abuso se reporta con mayor frecuencia en el sector no profesional y entre empleados.

***“En resumen, estas características reflejan un marco de condiciones en el cual las plataformas ejercen un control significativo sobre los trabajadores. Aunque el acceso gratuito ha aumentado frente a años anteriores, un tercio de los trabajadores todavía paga para poder trabajar. La autonomía en la elección de tareas sigue siendo muy limitada y el acceso a canales de comunicación y réplica resulta insuficiente para casi la mitad de las personas trabajadoras. Además, los controles de calidad y el seguimiento constante han aumentado, reforzando la vigilancia sobre los trabajadores. Sin embargo, también han disminuido otros factores de control como la imposición de normas de vestimenta y conducta, la posibilidad de subcontratación. Asimismo, la mayoría recibe su remuneración directamente de la plataforma, la cual también fija el precio en más de la mitad de los casos, acentuando su control sobre las condiciones de trabajo. Finalmente, aunque el abuso en los sistemas de calificación ha disminuido, sigue afectando negativamente a una proporción considerable de trabajadores.”***

#### **4. Motivaciones para trabajar en plataformas digitales**

**Motivaciones por flexibilidad:** La mayoría de los trabajadores en plataformas digitales valoran la flexibilidad en el trabajo, especialmente en lo que respecta al horario y lugar de trabajo. La flexibilidad temporal ocupa el tercer lugar en el ranking de motivaciones, con casi un 80% de los encuestados destacándola como una razón importante. La capacidad de elegir el lugar de trabajo se valora un poco menos este año, ubicándose en el quinto lugar, aunque sigue siendo significativa para los mayores de 36 años y los trabajadores en áreas urbanas. En esta línea cabe situar los motivos relacionados con la conciliación, que también resultan significativos. La concepción del trabajo en plataformas como una herramienta para mejorar la conciliación laboral ocupa el sexto

lugar, siendo valorada especialmente por los mayores de 36 años y aquellos con actividad marginal o secundaria. La disposición de tiempo de ocio también es destacada destaca, ubicándose en el cuarto lugar, con una valoración particularmente alta entre mujeres y habitantes de áreas urbanas.

**Motivaciones económicas:** Las razones económicas siguen ocupando este año un lugar destacado entre las razones que mueven a los trabajadores en plataformas digitales a realizar su actividad en estos medios. En este sentido, el motivo “obtener buenos ingresos como actividad principal” ha subido al segundo puesto en el ranking de motivaciones, una mejora notable respecto al año anterior. También la posibilidad de complementar los ingresos principales y de “sobrevivir y salir adelante” han aumentado su importancia respecto del año anterior. De hecho, cuando se pide a los encuestados que organicen sus motivaciones por importancia, estos dos últimos resultan los dos primeros de la tabla, reflejando un incremento en la percepción de necesidad económica entre los trabajadores.

**Motivaciones profesionales:** El “trabajo interesante” se mantiene como la motivación más aceptada para los trabajadores de plataformas, siendo destacado por más del 82% de los encuestados. Esto sugiere que, más allá de la necesidad económica, hay un valor agregado en realizar una labor que sea estimulante o personalmente gratificante. Sin embargo, las motivaciones relacionadas con el desarrollo profesional, como facilitar contactos o adquirir experiencia para encontrar mejores trabajos, ocupan posiciones más bajas en el ranking, disminuyendo posiciones respecto de años anteriores, lo que indica una menor percepción de las plataformas como vías de desarrollo profesional.

**Autonomía y control:** En cuanto a la capacidad de controlar las tareas y el horario, se observa una limitación significativa: sólo el 46,5% puede aceptar o rechazar tareas, y menos de la mitad puede decidir con frecuencia su horario de trabajo. Aunque dos tercios de los trabajadores están satisfechos con el número de horas trabajadas, un porcentaje significativo desearía poder trabajar más.

***“El análisis de los motivadores de trabajo en plataformas revela que la prioridad de los trabajadores se centra en necesidades económicas, como “sobrevivir y salir adelante” y “completar los ingresos de la actividad principal”. Le siguen el tiempo de ocio y la flexibilidad en el lugar y horario de trabajo, que en años anteriores encabezaban la lista. A nivel general, los motivos intrínsecos como el interés en el trabajo y la flexibilidad siguen siendo valorados, mientras que los mayores y quienes viven en ciudades o tienen estudios medios destacan por valorar más estos aspectos. La evolución de estas prioridades requiere un análisis continuo para entender mejor las preferencias y necesidades de los distintos grupos de trabajadores en plataformas.”***

## 5. Estrés, riesgos laborales y satisfacción

**Fuentes de estrés:** Las principales fuentes de estrés a las que se enfrentan las personas trabajadoras de plataformas digitales están principalmente relacionadas con la insuficiencia de formación y competencias digitales, la dificultad para desconectar fuera de la jornada laboral, y los cambios en las condiciones de trabajo sobre los que no pueden influir. La necesidad de contar con mayor formación general y en competencias digitales ocupa los dos primeros lugares como fuentes de estrés, siendo señaladas por más de la mitad de los encuestados. Las siguientes fuentes de estrés se relacionan con la falta de desconexión, la falta de control sobre las condiciones del trabajo y la falta de asistencia ante emergencias. El siguiente bloque por importancia son fuentes de estrés relacionadas con las interacciones sociales y por último los riesgos para la integridad física y moral.

**Riesgos derivados de control insuficiente:** Los trabajadores de plataformas enfrentan varios riesgos de estrés debido a la falta de control y la necesidad de formación. Un 57,1% reporta requerir más formación general para su trabajo, situando esta demanda como el principal factor estresante. Además, el 55,5% considera necesaria una mejor cualificación en competencias digitales, con una percepción mayor entre quienes realizan actividades no profesionales. Este contexto indica una carencia de herramientas y habilidades adecuadas para desarrollar el trabajo y el efecto negativo que el conocimiento de esto tiene sobre la salud mental de la persona trabajadora. La falta de influencia en los cambios de condiciones laborales afecta al 53,4% de los trabajadores. Aunque el control externo sobre el trabajo ha disminuido en su impacto, sigue siendo relevante, especialmente para quienes tienen estudios superiores.

**Riesgos derivados de la desconexión:** Más del 54% de los trabajadores encuentra dificultades para desconectar del trabajo fuera de la jornada laboral. Este porcentaje ha aumentado respecto al año anterior, lo que sugiere una falta de límites claros entre el tiempo de trabajo y el tiempo personal en las plataformas digitales.

**Riesgos derivados de la falta de asistencia:** La falta de asistencia efectiva en caso de emergencia por parte de la plataforma se sitúa como el quinto factor que mayor estrés genera entre los trabajadores. Casi la mitad de los encuestados (48,7%) indica desconfiar de la recepción de apoyo en caso de emergencia, lo que genera una preocupación latente y afecta la percepción de seguridad en el trabajo. Este riesgo es más prevalente entre quienes tienen niveles de estudios altos, destacando la necesidad de una mejora en los protocolos de emergencia.

**Riesgos derivados de las interacciones sociales:** Un 47,5% de los trabajadores se siente socialmente aislado, lo que indica que la naturaleza del trabajo en plataformas puede limitar el contacto interpersonal. Además, la constante evaluación de los clientes, que

afecta al 42,6% de los trabajadores, y el enrarecimiento en las relaciones con los clientes (45,2%) son fuentes adicionales de estrés.

**Riesgos para la integridad física y moral:** A pesar de ser percibidos con menor frecuencia, los riesgos para la integridad física y moral son severos. Alrededor del 40,8% de los trabajadores reporta riesgo de agresiones, problemas de salud o accidentes. Estos riesgos son más elevados entre los trabajadores jóvenes y aquellos con niveles educativos altos, quienes también reportan mayores riesgos de acoso sexual y problemas de salud como dolor de espalda o depresión.

**Horarios no convencionales y jornadas largas:** Aunque los trabajos fuera de los horarios habituales siguen siendo comunes en plataformas, la frecuencia de trabajo nocturno, fines de semana y jornadas largas ha disminuido en comparación con el año anterior. Sin embargo, el 76,7% aún trabaja de noche en a menudo o a veces, un 53,1% dice trabajar fines de semana con dicha frecuencia y un 36,7% realiza jornadas de más de 10 horas. Esto supone que el trabajo en plataformas digitales sigue destacando por el importante impacto que sus habituales horarios atípicos tienen en la vida personal de las personas trabajadoras en plataformas digitales.

**Satisfacción laboral:** La satisfacción general con el trabajo en plataformas ha aumentado ligeramente en comparación con ediciones anteriores, alcanzando un promedio de 7,13 en una escala de 0 a 10. Sin embargo, un 30% sigue mostrando niveles bajos de satisfacción (menos de seis puntos). Los mayores de 36 años, trabajadores en áreas urbanas, con niveles educativos altos, y quienes trabajan en plataformas como actividad secundaria presentan mayores niveles de satisfacción.

***“Resumiendo, los trabajadores de plataformas digitales enfrentan diversas fuentes de estrés, principalmente relacionadas con la insuficiencia de formación en competencias digitales y generales para desempeñar su actividad, la dificultad para desconectar fuera del horario laboral, y los cambios en condiciones laborales sin su control. La falta de apoyo en emergencias y la carencia y enrarecimiento de la interacción social con otras personas y con los clientes son también factores importantes. En menor medida, pero graves, están los riesgos para la integridad física y moral, como agresiones o problemas de salud. Así mismo, persisten como una característica propia del trabajo en plataformas, aunque se ha reducido, el trabajo en horarios no convencionales y las largas jornadas. Respecto de la satisfacción laboral, esta ha mejorado respecto de años anteriores, con niveles más altos entre los trabajadores mayores, los que residen en zonas urbanas y quienes cuentan con niveles altos de estudios.”***

## 6. Búsqueda de empleo y perspectiva de carrera

**Búsqueda del primer trabajo en plataformas y momento de acceso:** La mayoría de los trabajadores de plataformas encontraron su primer empleo en plataformas a través de redes informales, como familiares, amigos y conocidos (33,1%). En segundo lugar, el 29,9% accede al primer trabajo en plataformas mediante portales de empleo en la web, seguido del 19,3% que lo consigue a través de redes sociales como LinkedIn. Las vías formales, como los servicios públicos de empleo, representan una minoría, destacando la limitada intervención de estos servicios en este tipo de empleo. Este año se ha observado un aumento de la vía informal de acceso al tiempo que un retroceso en el uso de redes sociales para el acceso al primer empleo. Respecto al momento de acceso, el 37,7% de los trabajadores en plataformas apenas llevan en esta modalidad de trabajo dos años o menos y un tercio (33,4%) entró desde el inicio de la situación pandémica, marzo de 2020, a marzo de 2022. Estos datos sugieren que la población trabajadora en plataformas digitales lo es de forma relativamente reciente.

**Búsqueda de empleo en la actualidad:** La gran mayoría de las personas que trabajan actualmente en plataformas (82,4%) siguen buscando empleo, una cifra similar a la del año anterior. El 25,4% busca ampliar el trabajo en su plataforma actual, mientras que el 43,4% explora oportunidades en otras plataformas, reflejando una tendencia a mantenerse en el ámbito de trabajo digital. No obstante, el 23,9% también considera trabajos fuera de las plataformas, siendo más común esta opción entre mujeres y trabajadores de ocupaciones profesionales.

**Preferencias y perspectivas de futuro:** Un 63,6% de los trabajadores prefiere el empleo asalariado, porcentaje que ha aumentado significativamente respecto del año anterior, al tiempo que sólo un 28,7% opta por el trabajo autónomo. En cuanto al desarrollo de carrera, el 51,1% considera que su trayectoria profesional estará vinculada al trabajo en plataformas, aunque este porcentaje ha disminuido en comparación con el año pasado. Aquellos en ocupaciones no profesionales son quienes ven más claro su futuro en plataformas.

**Valoración de conjunto tras el inicio en plataformas:** Para un 40,8% de los encuestados, su situación laboral ha mejorado desde que comenzaron a trabajar en plataformas, especialmente entre los trabajadores autónomos y quienes residen en áreas urbanas. Un 50,7% considera que su situación no ha cambiado y un 6,5% percibe un empeoramiento, un indicador de que, aunque las plataformas ofrecen oportunidades, no todos los trabajadores experimentan beneficios significativos.

***“En conclusión, la mayoría de los trabajadores de plataformas accedieron a su primer empleo a través de redes informales, mientras que solo una minoría recurrió a servicios públicos de empleo. La entrada al trabajo en plataformas es reciente para muchos, ya que la***

*gran mayoría accedió a partir de 2020. Actualmente, el 82,4% sigue buscando empleo, principalmente en entorno de plataformas digitales, aunque un 23,9% también explora opciones fuera de ellas. Hay una preferencia creciente por el empleo asalariado y una ligera disminución en la visión de un futuro a largo plazo en plataformas, especialmente entre ocupaciones no profesionales. Aunque el 40,8% reporta una mejora en su situación laboral desde que empezó a trabajar en plataformas, más de la mitad no observa cambios significativos. Esto sugiere que, si bien las plataformas ofrecen oportunidades, no satisfacen completamente las expectativas o necesidades de todos los trabajadores, y refuerza la idea de que buena parte de los trabajadores actuales de plataformas digitales hacen uso de las mismas como empleo refugio."*

## RECOMENDACIONES

**Más formación:** Los datos siguen señalando falta de formación de los trabajadores de plataformas. Proponemos que LABORA establezca entre sus prioridades a los trabajadores de plataformas con objeto de permitirles una mejora de empleo y la adquisición de habilidades que les permitan conseguir más tareas en el trabajo en plataformas. La formación debe ser específica para el trabajo en plataformas incluyendo habilidades digitales, pero también conocimientos y experiencia sobre cómo mejorar su reputación digital y obtener más tareas en el trabajo en plataformas.

**Búsqueda de empleo:** Los datos señalan año tras año que los trabajadores en plataformas están buscando trabajo. De esta forma, LABORA podría establecer programas específicos de orientación laboral para los trabajadores en plataformas

**Adaptación a la Directiva europea:** La directiva europea de trabajo en plataformas digitales apunta hacia la laboralización de los trabajadores de plataformas mediante una presunción legal de laboralidad de aquellos trabajadores que cumplan con una serie de criterios. Los datos nos señalan que el sector sigue contando masivamente con trabajadores autónomos y otras fórmulas de contratación distintas a los asalariados. De esta forma, LABORA debería ayudar a las empresas y personas trabajadoras para la adaptación a la nueva directiva.

## FICHA TÉCNICA

### Trabajo de campo

**Tipo de entrevista.** CAWI (Computer Aided Web Interviewing).

### Universo

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

### Tamaño de la muestra

Diseñada:	2.000 entrevistas
Realizadas:	2.010 entrevistas
Realizadas Teletrabajo:	159 entrevistas
Ponderadas Teletrabajo:	146 entrevistas
Realizadas Plataformas Digitales:	134 entrevistas
Ponderadas Plataformas Digitales:	142 entrevistas

### Distribución de la muestra

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

#### Género y edad

Mujer de 16 a 25 años

Mujer de 26 a 35 años

Mujer de 36 a 45 años

Mujer de 46 a 55 años

Mujer de 56 a 70 años

Hombre de 16 a 25 años

Hombre de 26 a 35 años

Hombre de 36 a 45 años

Hombre de 46 a 55 años

Hombre de 56 a 70 años

Zona

Área metropolitana de Valencia

Resto de la provincia de Valencia

Área metropolitana de Alicante

Resto de la provincia de Alicante

Provincia de Castellón

### **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.

### **Error muestral**

Para un nivel de confianza del 95,5% y  $P=Q$ , el error de muestreo es de  $\pm 2,19\%$  para el conjunto de la muestra de 2.010 entrevistas, de  $\pm 7,77\%$  para el segmento de Teletrabajo de 159 entrevistas realizadas y de  $\pm 8,47\%$  para el segmento de Plataformas Digitales de 134 entrevistas realizadas, en el supuesto de muestreo aleatorio simple

### **Análisis de significatividad aplicado**

T de Student para proporciones y medias

### **Fechas de realización**

Del 13 al 30 de mayo de 2024

### **Cuestionario**

Bloque "Control de calidad": 7 preguntas

Bloque "Datos de clasificación": 37 preguntas

Bloque "Plataformas Digitales": 57 preguntas

Bloque “Teletrabajo”: 109 preguntas

### **Criterios de calidad**

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

Por cuotas cubiertas (género, edad, CCAA): 1.573 entrevistas

Entrevistas incompletas, abandonadas durante la entrevista: 226 entrevistas

Por incumplimiento de filtros: 125 entrevistas

Por no superar la duración mínima de la entrevista de 4 minutos: 3 entrevistas

Anuladas por dudosa calidad en las respuestas: 45 entrevistas. Los criterios seguidos han sido los siguientes:

Por repetir la misma opción de respuesta en preguntas tipo batería (P4.1 / 5.13 a 5.26 / 13.11 a 13.21/13.33/13.34)

Inconsistencias en P2.6 “Con qué frecuencia realizas o realizabas tu trabajo a través de plataformas digitales... más de 10 horas al día en total” = 4.Nunca y P5.2 “De manera habitual, ¿cuánto tiempo dedicas al día, en horas, a trabajar a través de plataformas digitales” = 10 o más horas

La pregunta 13.35 mide el nivel de satisfacción con el hecho de teletrabajar y la pregunta 13.37 analiza, en comparación con el trabajo presencial, si el teletrabajo ha mejorado o empeorado la satisfacción con el trabajo. Se han eliminado los casos que bien afirma primero estar muy satisfecho y luego dice que ha empeorado, o al contrario (muy insatisfecho y luego ha mejorado).

Respuestas no coincidentes entre las preguntas 13.35b y 13.35 en el bloque de Teletrabajo, y las preguntas 8.7b y 8.7 en el bloque de Plataformas digitales.

La pregunta 2.6(3) recoge la frecuencia con la que trabaja a través de plataformas digitales más de 10 horas al día. La pregunta 5.2 recoge el número de horas que dedica al día a trabajar a través de las plataformas digitales. Se han eliminado los casos que en la primera pregunta dicen “nunca” y que en la segunda pregunta responden más de 10 horas.

Se han controlado casos que cumplan más de uno de los siguientes criterios:

Entrevistados que en las preguntas 1.10, 1.10b y 1.10c responden NO (no han trabajado en la última semana cobrando por ello, ni han ayudado en alguna empresa familiar ni

consideran que estén de baja o excedencia) pero en la pregunta de actividad (1.11a), afirman que “Trabajan actualmente”.

Entrevistados que en la pregunta 13.8 digan que “han formalizado por escrito un acuerdo de teletrabajo con su empresa” pero que en la pregunta 11.5 afirmen que su actividad laboral de teletrabajo es informal, no declarada.

## **Ponderación**

El estudio se ha ponderado considerando...

### **VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS**

Dado que las tasas de muestreo no son proporcionales por provincia, para tratar la muestra en su conjunto ha sido necesario aplicar coeficientes de ponderación a este variable.

Además, se han ponderado pequeñas desviaciones muestrales en las variables de género, edad, zona (área metropolitana/resto de la provincia), nivel de estudios, tipo de ocupación (cuenta propia/ajena), sector de actividad, nivel socio económico y uso de Internet.

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

## BIBLIOGRAFÍA

- Aloisi, A., Rainone, S., & Countouris, N. (2023). An unfinished task? Matching the Platform Work Directive with the EU and international «social acquis». *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4670722>
- CCOO. (2018). *La dimensió de l'economia de plataforma a Catalunya. Enquesta sobre treball mitjançant plataformes digitals*. Comissions Obreres de Catalunya. [https://www.ccoo.cat/pdf\\_documents/2018/TdP\\_rdp\\_201806.pdf](https://www.ccoo.cat/pdf_documents/2018/TdP_rdp_201806.pdf)
- EU-OSHA. (2022). *Artificial intelligence for worker management: Implications for occupational safety and health* (Safety and health at work). EU-OSHA. <https://osha.europa.eu/en/publications/artificial-intelligence-worker-management-implications-occupational-safety-and-health>
- Eurofound. (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Publications Office of the European Union.
- Fernández-Macías, E., Urzì Bracanti, C., Wright, S., & Pesole, A. (2023). *The platformisation of work. Evidence from the JRC algorithmic management and platform work survey (AMPWork)*. Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/801282>
- Fraccaroli, F., Zaniboni, S., & Truxillo, D. M. (2024). Challenges in the New Economy: A New Era for Work Design. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(Volume 11, 2024), 307-335. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-081722-053704>
- Huws, U., Spencer, N. H., & Coates, M. (2019). *The Platformisation Of Work In Europe: Highlights from research in 13 European countries*. Foundation for European Progressive Studies.
- Huws, U., Spencer, N. H., Syrdal, D. S., & Holts, K. (2017). *Work in the European Gig Economy*. FEPS, UNI Europa and University of Hertfordshire. <https://fepe-europe.eu/publication/561-work-in-the-european-gig-economy-employment-in-the-era-of-online-platforms/>
- Liebhberg, B. (2021). *Final Reports. Expert Group for the Observatory on the Online Platform Economy. Introductory remarks by the Chairman*. European Comision.
- Moorman, R. H., Lyons, B. D., Mercado, B. K., & Klotz, A. C. (2024). Driving the Extra Mile in the Gig Economy: The Motivational Foundations of Gig Worker Citizenship. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*,

11(Volume 11, 2024), 363-391. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-111821-033012>

Pesole, A., Urzì Brancati, M. C., Fernández Macías, E., Biagi, F., & González Vázquez, I. (2018). *Platform Workers in Europe Evidence from the COLLEEM Survey* (EUR 29275 EN JRC112157). Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/742789>

Urzì Brancati, M. C., Pesole, A., & Fernández-Macías, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey* (Science for Policy Report). Publication Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2760/459278>

# 2024



idocal



**GENERALITAT  
VALENCIANA**

**LABORA**

Servei Valencià d'Ocupació i Formació