

2024

El Trabajo en Plataformas Digitales en la C. Valenciana

IV

Adrián Todolí
José M. Peiró
(Directores)

RESUMEN EJECUTIVO



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.

El presente resumen ejecutivo corresponde al siguiente informe:

Todolí, A. y Peiró, J.M. (Dir.): El Trabajo en Plataformas digitales en la Comunitat Valenciana IV. Labora y Universitat de València, València, 2024.

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.

EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES EN LA COMUNITAT VALENCIANA IV

Resumen Ejecutivo

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.

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 con 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.

“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.”

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.

“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.”

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%).

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.

“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.”

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, 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.”

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.

“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.”

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.

“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 PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Más Información

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.

2024



idocal



**GENERALITAT
VALENCIANA**

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació