

2024


El Treball en Plataformes Digitals en la C. Valenciana IV

Adrián Todolí
José M. Peiró
(Directors)



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació

idocal  Càtedra de
Economia
Colaborativa

Autors:

Adrián Todolí (Dir.)

José M. Peiró (Dir.)

David Crespo Ortiz

Felipe Bravo Duarte

Baltasar González-Anta

Alicia Salvador Fernández-Montejo

Treball tècnic de camp:

GfK.

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

Agraïments:

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

València, 2024.

ÍNDEX

INTRODUCCIÓ.....	5
2. METODOLOGIA	10
2.1 OBJECTIUS I INICI DE L'ESTUDI	10
2.2 DEFINICIONS OPERATIVES.....	10
2.3 DISSENY DE LES TEMÀTIQUES DE L'ESTUDI I DEL QÜESTIONARI.....	11
2.4 POBLACIÓ I DISSENY DE LA MOSTRA DE L'ESTUDI.....	12
2.5 TREBALL DE CAMP	12
2.6 PONDERACIÓ DE LES DADES.....	13
2.7 CONTROLS DE QUALITAT	13
2.8 ANÀLISIS ESTADÍSTIQUES REALITZADES	14
3. MAGNITUD DEL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS I PERFIL DELS SEUS TREBALLADORS.....	15
3.1 MAGNITUD DEL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS A LA COMUNITAT VALENCIANA	15
3.2 PERFIL DEMOGRÀFIC DELS TREBALLADORS DE PLATAFORMES DIGITALS	17
3.2.1 Gènere.....	17
3.2.2 Edat	18
3.2.3 Lloc de residència	19
3.2.4 Origen	21
3.2.5 Estat civil	22
3.3 CARACTERÍSTIQUES DE LES LLARS DELS TREBALLADORS DE PLATAFORMES DIGITALS	23
3.3.1 Nombre de persones que viuen a la llar.....	23
3.3.2 Nombre de persones que depenen econòmicament de la persona enquestada.....	24
3.4 CARACTERÍSTIQUES SOCIOEDUCATIVES DELS TREBALLADORS DE PLATAFORMES DIGITALS	25
3.4.1 Nivell socioeconòmic.....	25
3.4.2 Estudis.....	27
3.5 Estatus laboral dels treballadors de plataformes.....	30
4. EL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS	31
4.1 CONFIGURACIÓ DEL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS AMB EL TREBALL TRADICIONAL.....	31
4.1.1 Compaginació de l'activitat laboral en plataformes i fora d'elles	31
4.1.2 Intensitat i rellevància econòmica del treball en plataformes per als individus.....	33
4.1.3 Ingressos	34
4.2 EL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS	37
4.2.1 Ús de diverses plataformes	37
4.2.2 Regularitat del treball en plataformes	38
4.2.3 Temps dedicat	40
4.2.4 Antiguitat	42
4.2.5 Sector i tipus de treball.....	43
4.2.6 Estatus laboral a la plataforma: autònoms o empleats.....	51
5. CONDICIONS LABORALS DEL TREBALL EN PLATAFORMES	54
5.1 RETRIBUCIONS.....	54
5.1.1 Ingressos	54
5.1.2 Cobertura de les despeses derivades de l'activitat.....	56
5.2 TEMPS D'ESPERA PER A OBTENIR LA FEINA	58

6. CARACTERÍSTIQUES DE LES PLATAFORMES DIGITALS.....	60
6.1 ACCÉS A LA PLATAFORMA.....	60
6.2 RELACIÓ ENTRE LA PLATAFORMA I EL TREBALLADOR	61
6.2.1 Assignació de tasques	62
6.2.2 Capacitat de rèplica dels treballadors.....	65
6.2.3 Control i seguiment.....	66
6.2.4 Subcontractació	72
6.2.5 Formació oferida per la plataforma	73
6.3 PAGAMENT DE LES REMUNERACIONS	75
6.4 RELACIÓ ENTRE EL CLIENT I EL TREBALLADOR DE PLATAFORMES	77
6.4.1 Sistema reputacional.....	78
7. MOTIVACIONS PER TREBALLAR EN PLATAFORMES	80
7.1 IMPORTÀNCIA DELS DIFERENTS MOTIUS PER TREBALLAR EN PLATAFORMES.....	80
7.1.1 Visió general dels motius	81
7.1.2 Motivadors relacionats amb la flexibilitat	82
7.1.3 Motivadors basats en aspectes econòmics.....	84
7.1.4 Motivadors relacionats amb la compatibilitat amb circumstàncies personals i familiars	87
7.1.5 Motivadors intrínsecs i facilitadors de la carrera.....	89
7.1.6 Visió de síntesi.....	92
7.2 CAPACITAT DE CONTROL SOBRE LES TASQUES A REALITZAR I ELS TEMPS DE TREBALL EN EL TREBALL EN PLATAFORMES. .	95
7.2.1 Capacitat per acceptar o rebutjar les tasques que et demanen.....	95
7.2.2 Hores dedicades al treball i el seu control, i horari de treball.....	96
8. ESTRÉS, RISCOS LABORALS I SATISFACCIÓ LABORAL DELS TREBALLADORS DE PLATAFORMES	99
8.1 L'ESTRÉS LABORAL I LES SEUES CONSEQÜÈNCIES EN ELS TREBALLADORS DE PLATAFORMES	99
8.1.1 Visió general sobre les fonts d'estrés	99
8.1.2 Riscos per a la integritat física o moral	102
8.1.3 Riscos per insuficient control sobre el treball.....	104
8.1.4 Riscos derivats de les relacions socials i les relacions amb clients	107
8.1.5 Suport de la plataforma en cas d'emergència.....	109
8.1.6 Problemes de desconnexió.....	110
8.1.7. Visió de síntesi.....	110
8.2 ACTIVITATS LABORALS FORA DE LA JORNADA LABORAL HABITUAL.....	113
8.3 SATISFACCIÓ AMB EL TREBALL EN PLATAFORMES.....	115
9. BUSQUEDA I OBTENCIÓ DEL TREBALL EN PLATAFORMES I PERSPECTIVES DE CARRERA.....	118
9.1 RECERCA DE FEINA EN PLATAFORMES I OBTENCIÓ DEL PRIMER TREBALL.....	118
9.1.1 Recerca inicial i primer accés a l'ocupació en plataformes	118
9.1.2. Accés al treball en plataformes: any d'inici.....	120
9.2 RECERCA DE FEINA EN L'ACTUALITAT.....	120
9.3 PREFERÈNCIES I PERSPECTIVES DE FUTUR SOBRE EL TREBALL EN PLATAFORMES.....	123
9.3.1 Preferència de treball assalariat	123
9.3.2 Perspectives en la seua carrera del treball en plataformes.....	124
9.4. VALORACIÓ DE CONJUNT DELS CANVIS EXPERIMENTATS DESPRÉS DE L'INICI DEL TREBALL EN PLATAFORMES	125
CONCLUSIONS.....	127
1. QUANTIFICACIÓ I PERFIL DE LA PERSONA TREBALLADORA EN PLATAFORMES DIGITALS	127
2. CARACTERÍSTIQUES DEL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS	128

3. RELACIÓ PLATAFORMA-PERSONA TREBALLADORA.....	130
4. MOTIVACIONS PER TREBALLAR EN PLATAFORMES DIGITALS	132
5. ESTRÉS, RISCOS LABORALS I SATISFACCIÓ	133
6. RECERCA DE FEINA I PERSPECTIVA DE CARRERA	135
RECOMANACIONS.....	137
FITXA TÈCNICA	138
TREBALL DE CAMP.....	138
PONDERACIÓ	141
BIBLIOGRAFIA	142

INTRODUCCIÓ

En els darrers anys la implantació i desenvolupament del treball en plataformes digitals ha despertat un gran interès tant en àmbit acadèmic, com entre els agents públics encarregats de la seua regulació i entre els sectors econòmics on ha suposat una transformació radical de les formes d'organització i gestió del treball. Aquest fenomen global, conegut sovint com a "plataformització del treball", es caracteritza per la mediació entre el prestador del servei —la persona treballadora en plataformes digitals— i el mercat de destinació de la seua activitat —el client o consumidor final— d'un tercer subjecte —la plataforma digital de treball— que mitjançant la utilització d'eines digitals i algoritmes coordina i supervisa la realització de tasques, sovint desdibuixant les línies entre ocupació formal i autònoma, i generant desafiaments significatius per als marcs normatius tradicionals (Fernández-Macías et al., 2023).

La implantació en menys d'una dècada de nous models digitalitzats, altament flexibles i distribuïts en les dinàmiques laborals contemporànies ha generat al seu torn noves estructures de poder i de dependència en l'àmbit de l'ocupació. Aquestes transformacions precisen ser estudiades per entendre el fenomen de les plataformes digitals de treball amb l'objectiu d'adequar la correcta resposta dels agents públics i socials davant els canvis introduïts.

A més d'afectar profundament els models de treball convencionals, les plataformes digitals de treball es troben a l'avantguarda en l'ús de noves estratègies i enfocaments de gestió algorítmica i vigilància digital que són adoptades cada vegada més pels sectors econòmics tradicionals (EU-OSHA, 2022). Les condicions del treball en plataformes digitals també han despertat l'interès d'organismes internacionals de primer ordre com l'OIT¹ o la Comissió Europea². Per això, resulta crucial comprendre la realitat del treball en plataformes per reconèixer les oportunitats i els riscos associats a la mateixa de cara a identificar els casos d'èxit i garantir condicions de treball decents.

En aquest sentit, a nivell recerca es reconeixen certs buits crítics dins de la literatura. Entre els més destacats resulta la manca de dades representatives i comparatives que permeten avaluar amb precisió la prevalença del treball en plataformes i les seues característiques sociodemogràfiques. Això limita la capacitat dels legisladors per prendre decisions informades sobre com millorar les condicions laborals dels treballadors de plataformes, una cosa que va posar de manifest la Comissió Europea el 2021. D'aquesta

¹ El març del 2023, el Consell d'Administració de l'OIT va decidir incloure en l'ordre del dia de les 113a i 114a reunions de la Conferència Internacional del Treball (juny de 2025 i 2026) un punt sobre elaboració de normes sobre el treball decent en l'economia de plataformes.

² El 14 d'octubre de 2024, el Consell de la UE va adoptar noves normes sobre el treball en plataformes que van fixar l'acord de Directiva relativa a la millora de les condicions laborals en el treball en plataformes. Després de l'adopció d'aquest text, els Estats membres disposaran de dos anys per incorporar les disposicions de la Directiva a la seua legislació nacional.

manera, el grup d'experts designat per la Comissió per a l'Observatori de la UE sobre l'economia de les plataformes en línia reconeixia en els seus informes finals una manca d'informació suficient i sistematitzada del treball en plataformes i els seus efectes en el mercat de treball (Liebhaber, 2021). Certament, s'han dut a terme diferents estudis, principalment a escala europea, que han arreglat alguna cosa de llum sobre la situació del treball en plataformes digitals a Espanya o en regions concretes (CCOO, 2018; Fernández-Macías et al., 2023; Huws et al., 2017, 2019; Pesole et al., 2018; Urzì Brancati et al., 2020, entre d'altres). No obstant això, en aquests casos es tracta d'estudis on Espanya suposa un més dels països contemplats o on no es duu a terme una anàlisi sistemàtica de la nostra realitat. Davant d'això, cal comptar amb estudis que permeten analitzar l'evolució del fenomen, les seues tendències, així com els canvis i necessitats que van esdevenint per poder comprovar l'impacte i adequació de les diferents mesures adoptades.

En termes d'avenços, s'ha reconegut la necessitat de desenvolupar polítiques públiques i regulacions del sector per assegurar que els drets laborals es mantinguen de forma compatible amb els beneficis que ofereix el treball en plataformes en termes de flexibilitat i accessibilitat. Això implica establir un marc regulador que equilibre la protecció dels treballadors amb la naturalesa dinàmica d'aquestes plataformes. En aquest sentit, la Unió Europea ha pres un paper proactiu amb la Directiva relativa a la millora de les condicions laborals en el treball en plataformes digitals, que introdueix mesures clau per mitigar els efectes negatius del treball en plataformes. Aquesta directiva proposa tres principis fonamentals: clarificar la distorsió de les fronteres dels estatus laborals tradicionals en l'economia de plataformes digitals, la necessitat de transparentar i regular els efectes de la gestió algorítmica, i la creació d'un enfocament regulador transfronterer que aborde els desafiaments inherents al treball digital.

No obstant això, persisteixen limitacions en la regulació. La directiva estableix la "presumpció d'ocupació" per facilitar la reclassificació de treballadors de plataformes com empleats quan es compleixen certs criteris de control exercits per la plataforma. Tanmateix, no aborda completament qüestions complexes relatives a les condicions laborals dels treballadors de plataformes digitals, ni garanteix un accés efectiu a la negociació col·lectiva (Aloisi et al., 2023).

Aquest estudi, centrat en la Comunitat Valenciana, s'alinea amb aquests esforços reguladors i amb la creixent investigació europea per a documentar les condicions de treball dels treballadors de plataformes. Concretament, es tracta del quart d'una sèrie d'estudis que s'ha realitzat anualment des de 2021 amb l'objectiu d'analitzar sistemàticament el fenomen del treball en plataformes digitals a la Comunitat Valenciana. Per a això es detalla la seua magnitud i la seua realitat sociodemogràfica, les condicions laborals i les característiques pròpies d'aquesta modalitat de treball. A més, també es

pretén entendre millor les raons i motivacions que porten les persones treballadores a fer ús de plataformes digitals de treball per desenvolupar la seua activitat laboral i els riscos psicosocials que aquest tipus d'activitat comporta, com es perceben i com es gestionen. Finalment, també es fa èmfasi en les perspectives de futur de la persona treballadora en plataformes digitals.

Com ja s'ha indicat, conèixer en profunditat el treball en plataformes digitals és imprescindible per poder actuar davant d'aquesta realitat elaborant polítiques públiques de qualitat que permeten aprofitar els aspectes positius del treball en plataformes digitals, alhora que s'eliminen o reduïsquen en la mesura del possible les conseqüències negatives. Aquests estudis a més tenen vocació de servir com a observatori d'una realitat dinàmica que en l'actualitat continua consolidant-se i transformant-se ràpidament.

Amb aquesta finalitat, aquest estudi no només descriu la situació del treball en plataformes digitals el 2024, sinó que permet la comparació de les dades obtingudes amb les recollides en anys anteriors. D'aquesta manera és possible localitzar les tendències més significatives, així com els indicadors claus del procés de digitalització del treball i el seu impacte en el mercat laboral de la Comunitat Valenciana.

Seguint la metodologia dels estudis anteriors, aquesta vegada s'han realitzat un total de 2.010 enquestes a la població valenciana entre els 16 i els 70 anys. Reprenent les dades i les conclusions obtingudes en els informes anteriors amb l'objecte d'observar les tendències actuals, l'any passat (2023) es va constatar que el 12,87% de la població valenciana, un percentatge inferior al de l'any anterior, si bé entre el 2021 i el 2022 sí que es va observar un increment del fenomen.

Respecte del perfil de la persona treballadora en plataformes digitals, l'any passat deien tenir menys de 26 anys més d'un terç de les persones enquestades. Aquest perfil marcadament jove ha estat durant els últims anys una característica constant de la en el treball en plataformes digitals. Igualment, els estudis anteriors assenyalaven una significativa masculinització del sector, tot i que aquesta qüestió mostrava ja una tendència a l'equiparació de gèneres l'any passat, quan va descendir notablement, si bé encara existien una significativa major presència masculina. Una altra de les característiques que han romàs invariables al costat de la joventut ha estat la clara predominança de persones amb alts nivells educatius i amb nivells socioeconòmics alts o mitjà-alts.

D'altra banda, l'any passat s'invertia la tendència per la qual el treball en plataformes es concentrava principalment en àrees urbanes, ja que les zones rurals cobraven major protagonisme. També es va constatar per al 2023 des del 2021 una progressiva reducció de la sobrerrepresentació de persones migrants.

També l'any anterior es va constatar una reducció del nombre d'autònoms en el treball en plataformes i es va mantenir el sector de treball professional com el tipus de prestació de serveis més rellevant, agrupant la majoria de les persones treballadores en plataformes digitals. A més, any rere any s'ha analitzat específicament la situació dels possibles "falsos autònoms" en el treball en plataformes digitals. Aplicant indicis de laboralitat relatius a l'assignació del treball, la supervisió, control i obligacions imposades per la plataforma, entre d'altres, hem anat traçant aquests anys l'impacte de la classificació errònia del treballador dependent com a autònom en el treball en plataformes. En aquest sentit, l'any anterior observàvem com d'entre els qui afirmaven treballar de forma autònoma en plataformes digitals, entre un terç i la meitat presentaven indicis de laboralitat en la seua activitat, dada que en números absoluts era inferior a la d'anys anteriors.

Així mateix, s'observa des del 2021 com el treball en plataformes digitals ha estat una activitat principalment de caràcter complementari, amb indicis d'infraremuneració, horaris i jornades poc desitjables, existència de temps d'espera no remunerats i assumptió de despeses de l'activitat que recauen en la persona treballadora que es veu forçada fins i tot a pagar per treballar.

El treball en plataformes també s'ha caracteritzat en anys anteriors com un treball de pas mentre es busquen altres alternatives laborals, especialment treball assalariat.

Aquestes han estat les principals conclusions obtingudes dels informes de 2021, 2022 i 2023. En aquest informe tornarem sobre les mateixes per apreciar els canvis i permanències que ens permeten entendre millor el futur desenvolupament d'aquesta realitat, les seues necessitats i els reptes que planteja i que puga plantejar.

En el següent capítol es descriuen els objectius de l'estudi i la metodologia utilitzada, incloent-hi la descripció de l'enquesta, la mostra, el treball de camp i les anàlisis estadístiques realitzades. En el tercer capítol es descriu la magnitud del treball en plataformes i el perfil demogràfic i socioeducatiu de les persones enquestades i de les seues llars. El quart capítol analitza en major detall aspectes rellevants al treball en plataformes digitals centrats en els sectors i la rellevància d'aquesta activitat dels treballadors de plataformes. El cinqué capítol se centra en la retribució i els temps d'espera i el sisé fa referència a les característiques i tipus de plataformes digitals i com aquestes característiques modifiquen les condicions de treball dels que hi presten serveis. Centrant-nos més en les percepcions subjectives dels prestadors d'aquests serveis, el seté capítol aborda qüestions relacionades amb les mocions per treballar en plataformes, el vuité analitza la satisfacció laboral, així com els riscos psicosocials a què es veuen sotmesos, i el nové atén a les perspectives de carrera d'aquestes persones treballadores. El treball acaba amb unes conclusions i unes recomanacions per a

l'administració pública per tal de millorar les polítiques i per a altres actors implicats per tal que puguin millorar les característiques i condicions de treball.

2. METODOLOGIA

2.1 Objectius i inici de l'estudi

L'objectiu principal d'aquest estudi és comprendre la situació actual dels treballadors de plataformes digitals a la Comunitat Valenciana en 2024 i comparar-la amb els anys 2023 i 2022. Els objectius específics inclouen:

1. Analitzar la composició sociodemogràfica de la força laboral de treballadors de plataformes i la seua evolució.
2. Identificar el nivell d'ús de les plataformes per a l'obtenció d'ingressos.
3. Identificar els sectors amb major ús de treball en plataformes digitals i els seus canvis.
4. Explorar les motivacions per treballar en plataformes digitals i els seus possibles canvis.
5. Examinar les condicions laborals i el nivell d'ingressos d'aquests treballadors.
6. Estudiar les relacions dels treballadors amb els clients finals del servei prestat.
7. Conèixer les expectatives presents i futures d'aquests treballadors.
8. Avaluar la valoració dels treballadors sobre la seua situació actual en relació al seu passat laboral.
9. Establir recomanacions per a política públiques i aplicació de la legislació vigent.

2.2 Definicions operatives

La identificació dels/les treballadors de plataformes es va realitzar mitjançant un procés de tres passos:

1. Proporcionar una definició de plataformes digitals: són empreses online, sense oficines en les quals realitzar el treball, que permeten trobar treballs o tasques a través de pàgines Web o aplicacions mòbils, i que cobra al client.
2. Preguntar si havien obtingut ingressos a través de plataformes digitals prestant serveis en línia o presencialment.
3. Indagar sobre la freqüència amb què van realitzar aquests treballs en l'últim any.

En conseqüència, per a aquest estudi es considera "treballador de plataformes digitals" aquelles persones que han realitzat treballs a través de plataformes digitals almenys un

cop al mes durant l'últim any (durant el període que ho hagen fet, ja que potser ho han fet per un període menor a l'any).

Aquest estudi adopta tres categories de treballadors de plataformes digitals basades en la segona enquesta del projecte COLLEEM (Urzi Brancati et al., 2020). Aquestes categories es defineixen segons la freqüència de treball en plataformes, la dedicació horària i el percentatge d'ingressos obtinguts per aquesta via:

	Menys de 10 hores a la setmana	Entre 10 i 19 hores a la setmana	Més de 20 hores a la setmana	Sense resposta
Menys del 25% dels ingressos totals	Marginal	Secundari	Secundari	Marginal
Entre el 25 i el 50% dels ingressos totals	Secundari	Secundari	Principal	Secundari
Més del 50% dels ingressos totals	Secundari	Principal	Principal	Principal
Sense resposta	Marginal	Secundari	Principal	-

Cal destacar que la nova versió de l'enquesta COLLEEM, anomenada AMPWork (Fernández Macias et al., 2023), no contempla treballadors marginals, només primaris i secundaris. Tanmateix, es manté aquesta categoria per a efectes de l'anàlisi comparativa.

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

Aquesta investigació, que dóna continuïtat a les realitzades en 2021, 2022 i 2023, es basa en les dades obtingudes d'una enquesta aplicada a una mostra representativa de la població valenciana de 16 a 65 anys. El disseny de l'estudi busca replicar parcialment els informes elaborats pel Joint Research Centre de la Comissió Europea, per tal de realitzar comparacions a nivell europeu i verificar la reproducció dels patrons trobats.

El qüestionari de l'enquesta consta de dos blocs:

- 37 preguntes adreçades a tots els participants.
- 57 preguntes destinades únicament a persones que han prestat serveis en plataformes digitals almenys una vegada al mes durant l'últim any.

Les temàtiques abordades en el qüestionari es basen en els estudis previs, amb adaptacions segons l'àmbit de la recerca. També s'han considerat altres estudis rellevants, com el de CCOO (2018).

Abans de la recollida de dades, l'empresa contractada per al treball de camp va realitzar proves d'aplicació internes i va revisar el qüestionari d'acord amb els resultats obtinguts.

2.4 Població i disseny de la mostra de l'estudi

La població d'estudi comprén les persones residents en municipis de la Comunitat Valenciana amb edats entre 16 i 70 anys.

Per garantir una adequada representació dels diversos perfils, es va dissenyar una mostra per quotes. En primer lloc, es va aplicar una distribució no proporcional per província de residència, establint un mínim de 800 entrevistes per a València i Alacant, i 400 entrevistes per a Castelló. Aquesta distribució assegura l'obtenció de dades suficients per a la província menys poblada, Castelló.

En segon lloc, es va utilitzar una distribució proporcional dins de cada província per a les següents variables: gènere (home i dona), edat (16-25, 26-35, 36-45, 46-55 i 56-70 anys) i zona de residència (àrea metropolitana de València, resta de la província de València, àrea metropolitana d'Alacant, resta de la província d'Alacant).

2.5 Treball de camp

El treball de camp es va realitzar del 14 al 30 de maig de 2024, amb l'objectiu de recollir dades sobre les persones que treballen mitjançant plataformes digitals i les que teletreballen. Es buscava obtenir informació sobre la magnitud d'aquests fenòmens, el perfil dels treballadors, el tipus de treball que realitzen i les seues condicions laborals.

L'empresa contractada, GfK, va dur a terme enquestes autoadministrades mitjançant el mètode CAWI (Computer Aided Web Interviewing) en panells online. Els panelistes accedeixen al programari d'administració del qüestionari després d'estar inscrits en el panell de l'empresa i reben punts bescanviables per diversos productes en funció de la durada del qüestionari.

Les enquestes es van administrar aleatòriament a persones d'entre 16 i 70 anys residents a la Comunitat Valenciana, d'acord amb el disseny de la mostra. La mostra final va

incloure 2.010 persones, de les quals 142 constitueixen la mostra de persones que treballen en plataformes digitals amb la freqüència requerida. L'error mostral va ser de $\pm 2,19\%$ per al conjunt de la mostra i de $\pm 8,47\%$ per al segment de plataformes digitals, amb un interval de confiança del 95,5%.

És important tenir en compte que l'ús de panells online pot haver derivat en certa infrarepresentació dels perfils de major edat o de menor nivell socioeconòmic, malgrat els esforços realitzats per garantir una adequada representació de tots els perfils necessaris.

2.6 Ponderació de les dades

La ponderació per ús d'Internet es va considerar necessària a causa de la naturalesa de l'enquesta, realitzada a través d'un panell online. Es van aplicar coeficients de ponderació per província, ja que les taxes de mostreig no eren proporcionals, i es van ajustar petites desviacions mostrals en les variables de gènere, edat, zona (àrea metropolitana/resta de la província), nivell d'estudis, tipus d'ocupació (compte propi/d'altri), sector d'activitat, nivell socioeconòmic i ús d'Internet. Per a això, es van utilitzar les dades oficials de l'Institut Nacional d'Estadística, específicament el Padró municipal i l'informe sobre l'Ús de productes TIC.

2.7 Controls de qualitat

Atés que els panelistes que participen en aquest tipus d'enquestes poden tenir un interès material en la participació, la qual cosa podria portar-los a respondre de forma automatitzada, és crucial establir controls de qualitat per garantir la fiabilitat de les respostes obtingudes.

L'empresa contractada per al treball de camp va implementar diversos criteris de control per identificar i eliminar de la mostra i base de dades els participants que:

- Presentaran qüestionaris incomplets.
- No superaran el temps mínim establert per a la realització de l'enquesta.
- Proporcionaran respostes incoherents entre preguntes.
- Respongueren de forma uniforme a preguntes de valoració d'atributs.

En total, es van anul·lar 399 qüestionaris que no complien amb els estàndards de qualitat requerits.

2.8 Anàlisis estadístiques realitzades

Un cop recollides les dades de les enquestes, es van realitzar encreuaments entre les variables pertinents per assolir els objectius de l'estudi. Es va utilitzar la prova "t" de Student per comprovar l'existència de diferències significatives entre les mitjanes de diversos grups.

Atés que la mostra d'enguany és més ajustada, s'ha reduït la mida mostral necessària per a realitzar les proves de 10 persones. Tot i que aquest valor es troba per sota del límit usual de 30 persones, permet seguir identificant diferències significatives entre les diferents categories.

En alguns casos, es destaquen dades que, tot i que no són estadísticament significatives, poden ser rellevants per a l'anàlisi. Quan això passa, s'assenyala explícitament aquesta circumstància.

En resum, la metodologia emprada en aquest estudi ha sigut dissenyada per a obtenir una comprensió integral de la situació dels treballadors de plataformes digitals a la Comunitat Valenciana en 2024, i la seua evolució respecte als anys anteriors. A través d'una enquesta representativa, s'han recopilat dades sobre diversos aspectes clau, com la composició sociodemogràfica de la força laboral, les condicions laborals, les motivacions i les expectatives d'aquests treballadors. L'anàlisi d'aquestes dades, juntament amb la comparació amb els resultats d'estudis previs, ens permetrà obtenir una visió detallada d'aquest fenomen en constant evolució i les seues implicacions per al mercat laboral.

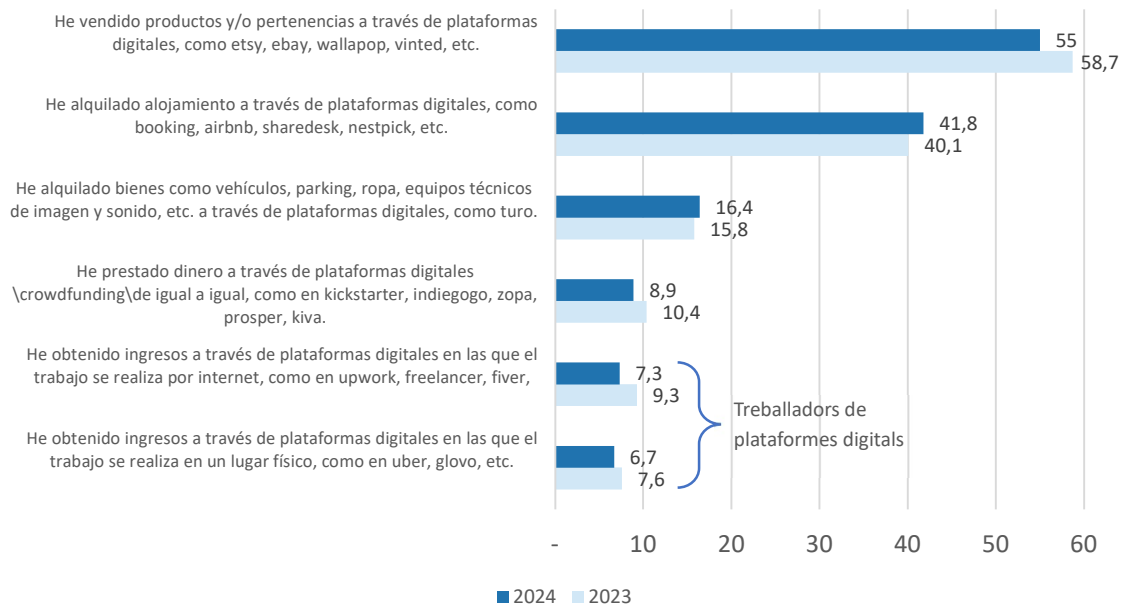
3. MAGNITUD DEL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS I PERFIL DELS SEUS TREBALLADORS

Conèixer el perfil sociodemogràfic de les persones que treballen en aquest sector és fonamental per entendre la magnitud del treball en plataformes digitals. Això inclou les característiques de les seues llars, el seu nivell educatiu i la seua situació laboral. A més, és essencial comparar aquestes dades amb les de la població general de treballadors que exerceixen la seua activitat mitjançant mitjans convencionals, és a dir, fora de l'àmbit de les plataformes digitals. Amb això podem identificar quin sector poblacional es troba més lligat a l'activitat en plataformes i poder actuar en conseqüència.

3.1 Magnitud del treball en plataformes digitals a la Comunitat Valenciana

Igual que altres anys, s'ha preguntat a totes les persones enquestades si en algun moment havien fet ús d'algun tipus de plataforma digital amb la intenció d'obtenir ingressos, i en cas afirmatiu, quin tipus de mitjà havien utilitzat.

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



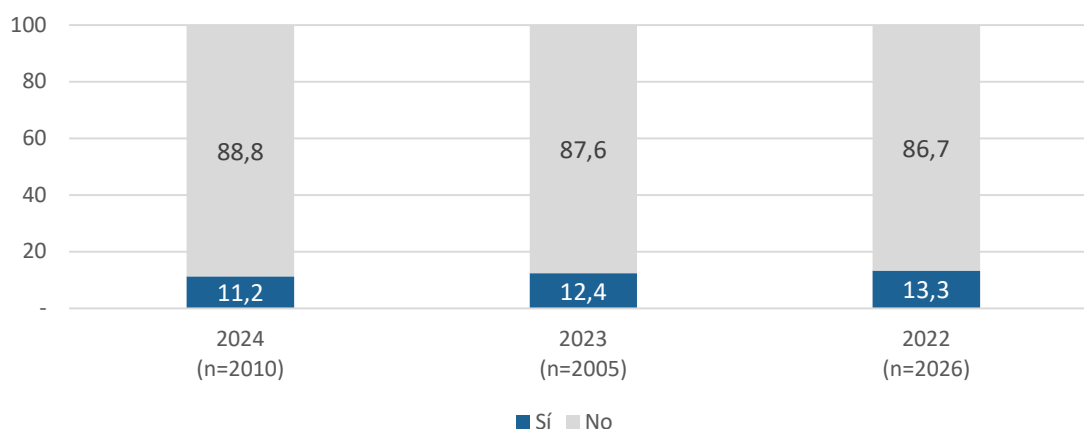
Més de dos terços dels enquestats van manifestar haver obtingut ingressos a través de plataformes digitals, en general a través de més d'un tipus de plataforma, mitjançant la venda, el lloguer, el préstec de diners o la prestació de serveis. Amb l'objecte de trobar aquella població que s'identifique amb el concepte de treballador de plataforma, hem descartat aquells individus que han fet un ús de les plataformes per vendre o llogar

pertinences o productes, llogar allotjaments o prestar diners i hem considerat com a treballadors en plataformes únicament els qui han prestat serveis mitjançant plataformes digitals.

En aquest sentit, el 7,3% va respondre afirmativament haver realitzat treballs mitjançant plataformes digitals en llocs físics, com els que impliquen desplaçaments efectius o prestació *in situ* del servei. Per la seua banda, el 6,7% de les persones enquestades diuen haver obtingut ingressos mitjançant la prestació de serveis online a través de plataformes digitals. A efectes d'aquesta enquesta, només els qui han respost afirmativament a almenys a una d'aquestes preguntes han estat considerats com a treballadors de plataformes digitals. Atés que alguns dels enquestats van indicar haver prestat serveis en ambdues modalitats, el resultat final és que l'11,2% dels enquestats són considerats treballadors de plataformes.

"L'11,2% de la població valenciana entre 16 i 65 anys ha treballat en plataformes digitals"

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



Si comparem aquestes dades amb les d'anys anteriors observem una clara tendència descendent d'aproximadament un punt percentual per any. Això passa en tots dos tipus de prestació, tant *online* com *in situ*, encara que amb major incidència en el primer. En dades absolutes, aquest descens queda mitigat pel lleuger augment poblacional de la Comunitat Valenciana, però, continua sent notable. Amb dades provisionals de juliol de 2024 de l'INE, a la Comunitat Valenciana la població entre els 16 i els 70 anys se situava en 3.860.781 persones, la qual cosa implica que d'acord amb les dades de l'enquesta al voltant de 432.407 persones a la Comunitat Valenciana han treballat en plataformes digitals en algun moment.

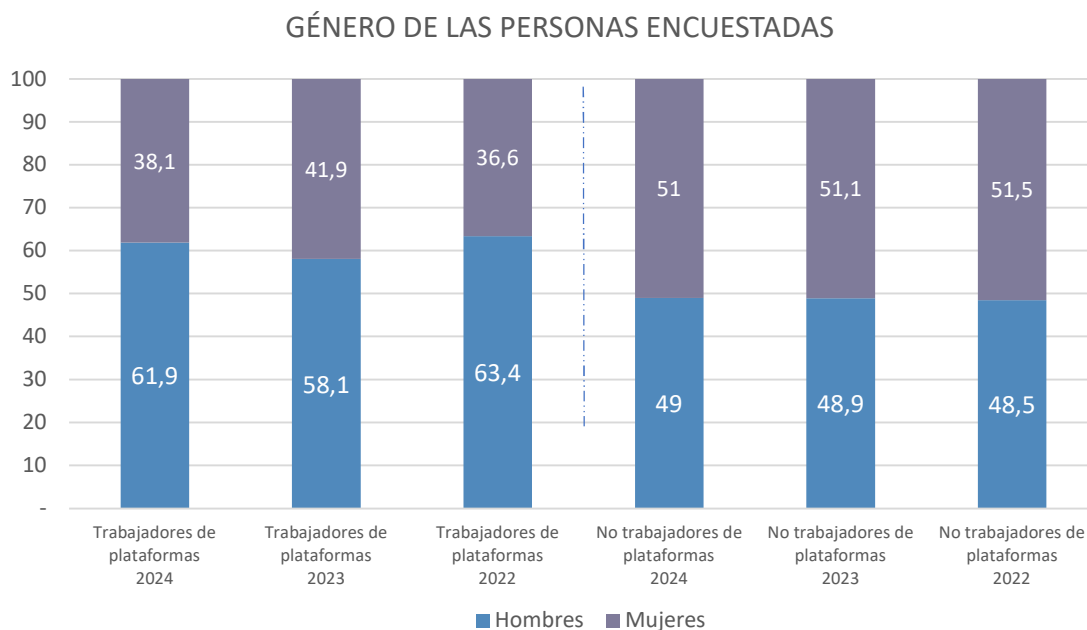
"La tendència és a la disminució del nombre de treballadors en plataformes digitals"

3.2 Perfil demogràfic dels treballadors de plataformes digitals

Una vegada compresa la magnitud de la població valenciana que ha treballat en plataformes digitals i la seua evolució en els últims anys, analitzarem les característiques demogràfiques d'aquest grup. Per a això, s'han plantejat una sèrie de preguntes a tots els enquestats, per tal de comparar els qui no han realitzat aquest tipus de treball amb aquells considerats treballadors de plataformes en el marc del present estudi.

3.2.1 Gènere

Observant el **gènere** de les persones enquestades, i comparant les diferents poblacions, veiem clares diferències entre elles. Mentre en la població general els percentatges de tots dos gèneres s'han mantingut similars, al voltant del 50% encara amb certa preponderància femenina, l'índex d'homes en el treball en plataformes ha estat en els últims anys notablement superior.



Tot i que les dades de l'any anterior semblaven reduir la diferent presència relativa entre gèneres del sector, la tendència observada és una clara majoria masculina amb pujades i baixades, però relativament estable. En els últims quatre anys l'índex masculí s'ha situat contínuament entre 3 i 13 punts per sobre, mentre que en la població general l'índex femení s'ha situat de forma constant entre 1 i 2 punts per sobre.

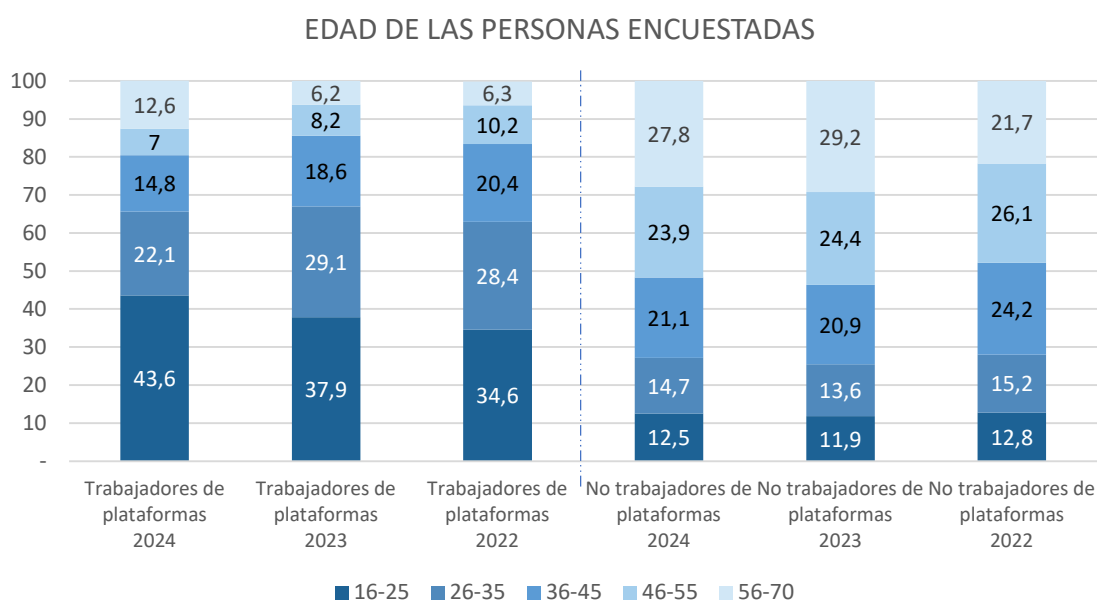
"els hòmens són majoritaris en el treball en plataformes"

Per tant, es pot dir que en termes generals el treball a través de plataformes digitals es troba significativament masculinitzat. Tanmateix, cal entendre que el treball en

plataformes engloba una gran varietat d'activitats, cadascuna de les quals presenta les seues pròpies característiques amb relació al gènere. Això serà analitzat més endavant.

3.2.2 Edat

Un altre factor important a tenir en compte és l'edat de la persona que treballa en plataformes digitals. Per a aquesta anàlisi, hem establert una classificació en diversos trams d'edat, d'aproximadament 10 anys, que abasten des dels 16 fins als 55 anys, amb un últim segment per als qui superen els 55 anys.



Com s'ha constatat des del primer estudi realitzat en 2021, la població valenciana que treballa en plataformes digitals és principalment població jove. En els últims tres anys, més del 60% no havien complert encara els 36 anys. A més, la franja més jove, entre els 16 i els 25 anys, ha anat cobrant cada vegada més importància, mostrat un creixement notable any rere any: va passar del 24,3% el 2021 al 34,6% el 2022, al 37,9% el 2023, i actualment representa el 43,6% dels treballadors de plataformes digitals.

"El 43,6% té menys de 26 anys"

En contraposició a la joventut del treball en plataformes, el grup de no treballadors de plataformes s'ha caracteritzat contínuament per una major estabilitat en la representació de les diferents franges etàries, amb percentatges més elevats en les franges d'edat més avançades. D'aquesta manera, si entre els treballadors convencionals predominen les persones majors de 46 anys, el treball en plataformes digitals s'ha tornat progressivament més jove. En paral·lel, s'ha registrat un declivi en les franges de més edat. El 2024, les persones entre 36-45 anys representen només el 14,8% del total de treballadors, una tendència a la baixa des del 20,4% el 2022. Això indica que, tot i que els joves dominen

aquest sector, cada vegada menys persones grans romanen o ingressen a treballar en plataformes digitals. Finalment, també destaca com la franja d'edat més avançada — majors de 56 anys—, han duplicat la seua presència del 6,2% l'any passat al 12,6%.

En anteriors informes apuntàvem que aquesta gran diferència d'edat entre ambdues poblacions obeïa principalment a l'elevat atur juvenil, la millora de la situació laboral en altres franges d'edat i a la major alfabetització digital entre aquest grup poblacional.

Encara que l'atur juvenil ha descendit a la Comunitat Valenciana en els últims anys³, encara manifesta índexs elevats. Les menors barreres d'entrada presents a la feina en plataformes digitals poden fer d'aquesta activitat una espècie “d'ocupació refugi” per als joves que actualment tenen més dificultats per accedir a les ocupacions tradicionals (falta d'experiència, de contactes sociolaborals, raons formatives...). De la mateixa manera, la millora en la taxa d'atur dels majors de 25 anys⁴ podria indicar un abandonament d'aquest tipus de treballs per treballs per part de la població de més edat que tindria més fàcil trobar ocupació fora de les plataformes digitals.

"El treball en plataformes digitals pot suposar una ocupació refugi per a la població jove"

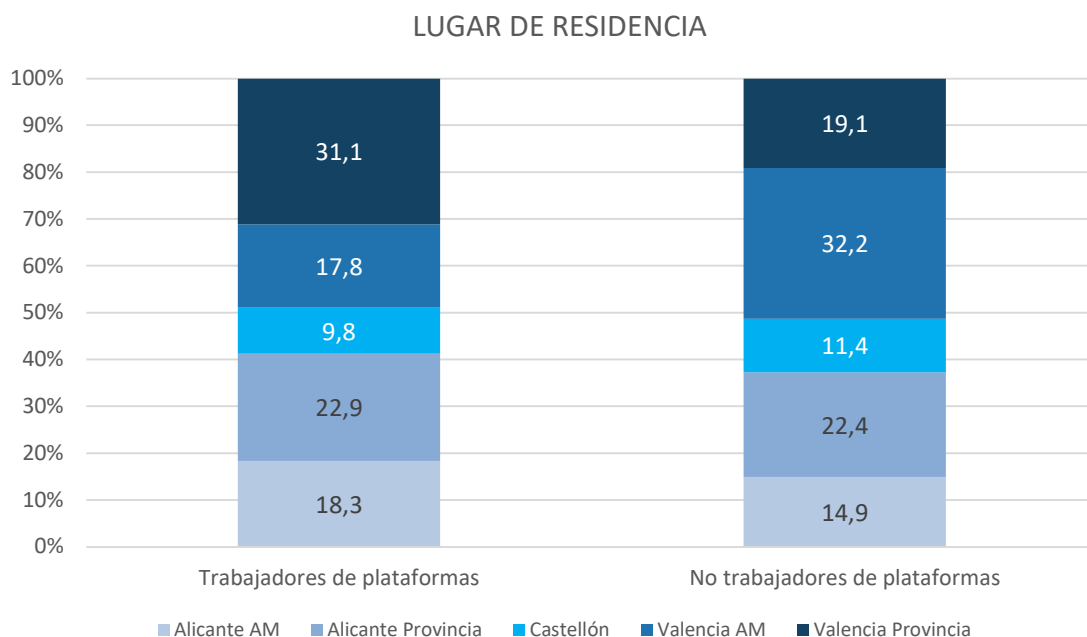
Així mateix, el treball en entorns digitalitzats, com les plataformes digitals, resulta més accessible i atractiu per als qui compten amb competències tecnològiques i digitals. La major alfabetització tecnològica dels joves els facilita l'accés a aquest tipus d'ocupacions en comparació amb les persones de més edat, i podria ser una altra de les raons per les quals la població més jove està sobrerrepresentada en el sector.

3.2.3 Lloc de residència

Un altre factor important per tenir un perfil clar de la persona treballadora en plataformes digitals és el seu **lloc de residència**. Per a això s'ha dividit la mostra entre els participants que resideixen en cadascuna de les províncies de la Comunitat Valenciana, diferenciant expressament aquells que resideixen en les dues majors àrees metropolitanes, les de les ciutats de València i d'Alacant.

³ L'atur juvenil a la Comunitat Valenciana -població entre 16 i 25 anys- va experimentar un pic del 32,78% en T4 2022. Actualment se situa en el 24,71% (T2 2024) (Dades de l'EPA de l'INE).

⁴ Actualment aquesta taxa se situa en el 10,08% (T2 2024), amb una tendència descendents en els últims anys (Dades de l'EPA de l'INE).



D'acord amb les dades podem observar com la distribució per províncies dels treballadors, tant de plataformes com fora d'elles es realitza de forma més o menys idèntica segons les tres províncies, aproximadament la meitat resideix a la província de València, un de cada deu ho fa a Castelló i la resta a la província d'Alacant. Encara que en el cas dels treballadors de plataformes la província d'Alacant mostra lleugerament majors índexs.

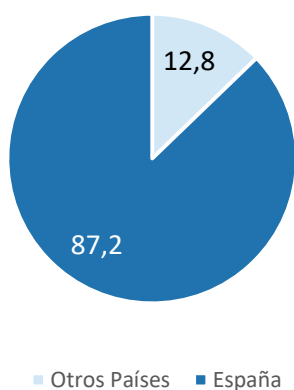
La diferència més notable, igual que en anys anteriors, s'observa en la distribució geogràfica entre els treballadors de plataformes digitals i aquells que es desenvolupen en ocupacions més tradicionals. Així, mentre que la majoria dels treballadors convencionals es concentra en l'àrea metropolitana de València (el 32,2% enfront del 19,1% que es distribueixen en la resta de la província), els treballadors de plataformes digitals resideixen principalment fora de la capital i voltants (31,1% enfront del 17,8% que resideixen en l'urbs). Això evidencia una major dispersió geogràfica entre els treballadors de plataformes digitals, els qui semblen estar més distribuïts en àrees perifèriques o no urbanes, en comparació amb els treballadors convencionals que s'agrupen més en el nucli urbà, ja que mentre les dues grans àrees metropolitanes concentren el 47,1% dels treballadors convencionals —i aproximadament el 45% de la població de tota la Comunitat Valenciana—, només concentren el 36,1% dels treballadors en plataformes digitals.

"El treball en plataformes digitals no es concentra tant a les grans ciutats com el convencional"

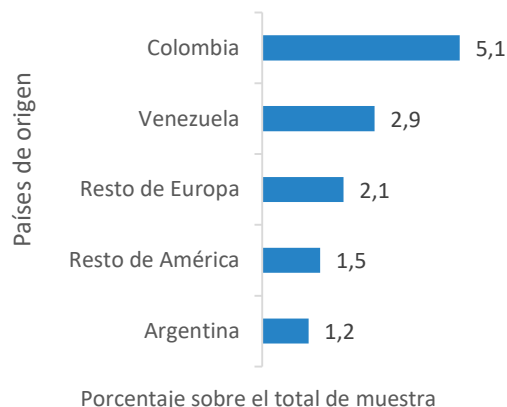
3.2.4 Origen

Una altra característica que hem volgut comprovar és l'**origen** de les persones que treballen en plataformes digitals a la Comunitat Valenciana, per a comprovar fins a quin punt és una activitat associada a les persones migrants.

ORIGEN DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES



OTROS LUGARES DE ORIGEN DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES



Un 87,2% de les persones que treballen en plataformes digitals han nascut a Espanya, mentre que el 12,8% van néixer fora. Això implica que una de cada vuit persones que treballen en plataformes digitals és d'origen migrant, destacant per procedència els nascuts a Hispanoamèrica, principalment Colòmbia i Veneçuela, d'on procedeixen el 39,84% i el 22,65% dels treballadors migrants en plataformes respectivament. Aquestes dades a penes han variat en percentatges i origen respecte dels anys anteriors.

"El treball en plataformes té més presència migrant"

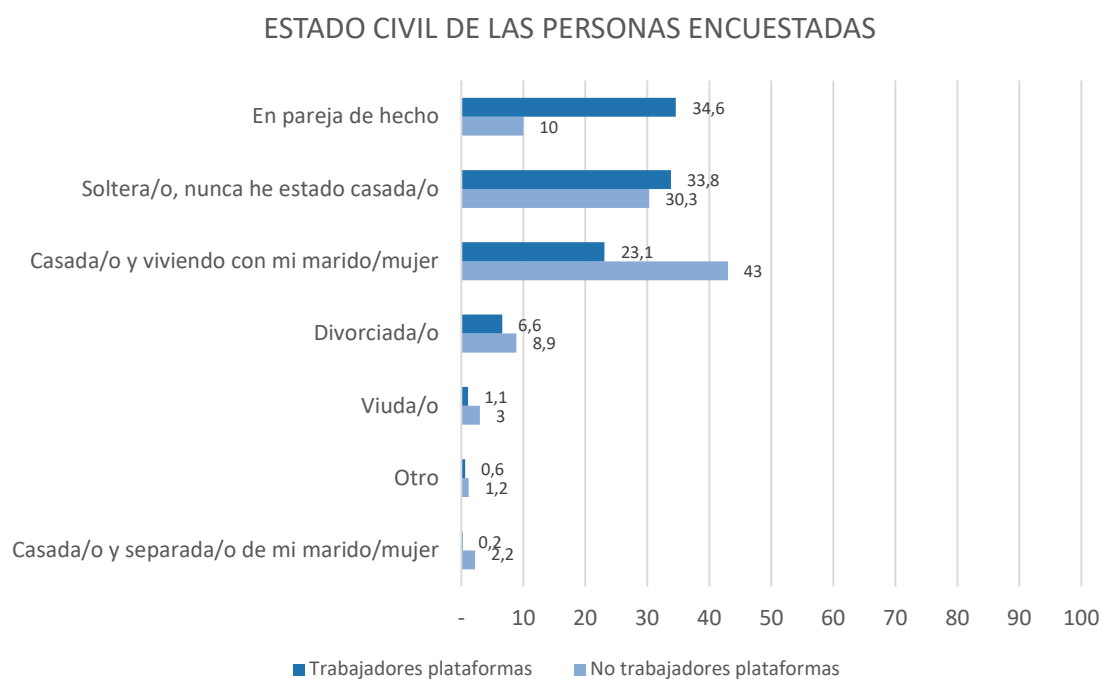
Per la seua banda, pel que fa a la població amb treballs convencionals, el 90% va declarar haver nascut a Espanya i un 10% en altres països. Si comparem aquestes dades amb les del treball en plataformes digitals i respecte d'anys anteriors veiem que aquest any es redueix la diferència entre

ambdues poblacions, si bé hi continua havent més migrants en el treball en plataformes que en el treball convencional. En concret, aquest any hi ha 2,8 punts més migrants en plataformes digitals mentre que el 2023 la diferència va ser de 3,6 punts. Tot i que es tracta de petites variacions de les quals no es pot extrapolar que el treball en plataformes siga una activitat estretament relacionada amb la població migrant, sí que indica una major presència de persones d'origen estranger en aquest tipus de treball que en el treball convencional, concretament, hi ha un 28% més de població migrant a la feina en plataformes que en el treball convencional.

3.2.5 Estat civil

Finalment, en relació amb el perfil demogràfic dels treballadors de plataformes hem volgut saber el seu **estat civil**, ja que ens ofereix una imatge sobre les necessitats domèstiques que pot tenir la persona treballadora, necessitats de conciliació, estructura de la llar, etc.

Les dades obtingudes guarden relació amb les edats dels treballadors de plataformes, manifestant principalment estats civils més associats amb la joventut, com estar solters o en parella de fet, mentre que els no treballadors, amb un perfil més envellit, tenen més presència en estats civils com estar casats o vidus. D'aquesta manera, hi ha una incidència significativa entre els treballadors de plataformes de la situació de parella de fet (34,6%) enfront dels que no treballen en plataformes (10%). De la mateixa manera, però a la inversa, succeeix amb els qui estan casats i conviuen en el treball fora de plataformes, la proporció de les quals gairebé duplica l'índex de les persones en la mateixa situació en el treball en plataformes digitals (el 43% enfront del 23,1%). El nombre de persones solteres a penes varia entre ambdues poblacions.



Aquestes diferències entre la població general i la de treballadors de plataformes digitals s'han anat mantenint, amb algunes diferències, al llarg del temps, d'acord amb els perfils. No obstant això, cal destacar que, respecte de l'any passat, enguany l'índex de parelles de fet a la feina en plataformes ha augmentat dràsticament, passant del 15,1% el 2023 al 34,6% el 2024, i s'ha reduït en proporcions similars el percentatge de persones casades i convivents (37,6% el 2023 i 23,1% el 2024). Una cosa que accentuaria l'edat jove dels treballadors de plataformes i que cal posar en relació amb consideracions generacionals,

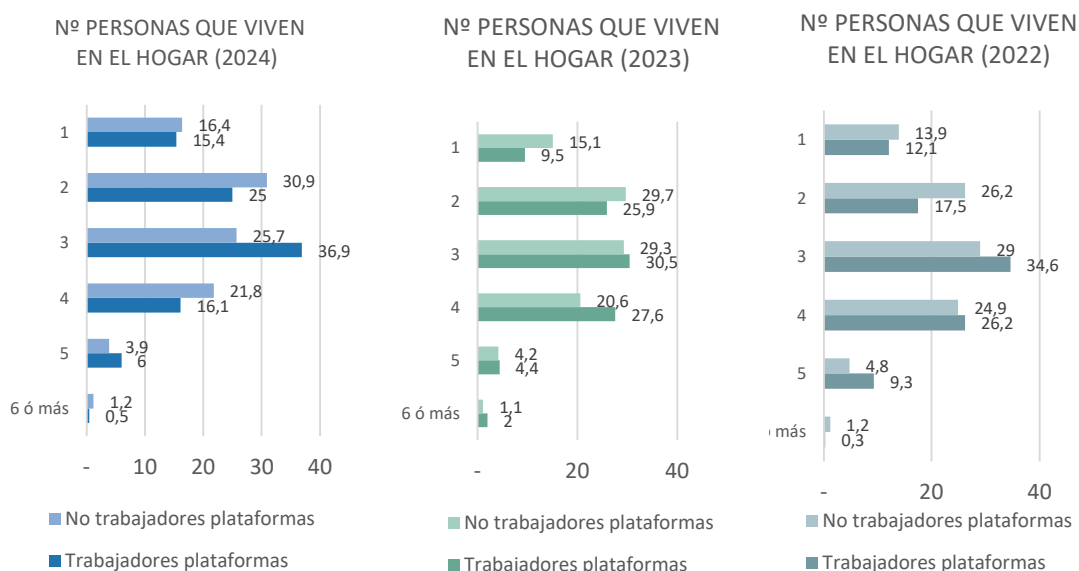
socials i econòmiques. Per això, com ja va ocórrer l'any passat, es poden dir que l'estat civil no sembla estar relacionat tant amb el tipus de treball realitzat com amb l'edat dels enquestats.

3.3 Característiques de les llars dels treballadors de plataformes digitals

Per completar la visió general de les persones que treballen en plataformes digitals i de l'impacte social d'aquesta activitat, hem volgut també saber com s'estructura i componen les llars de les persones enquestades. Per a aquest fi necessitem conèixer tant les persones que forma en llar com l'existència de membres dependents en el mateix. Entendre la realitat econòmica i familiar dels subjectes entrevistats resulta fonamental per avaluar com les dinàmiques del treball en plataformes digitals impacten la seua vida quotidiana. Conèixer quantes persones depenen dels seus ingressos o si comparteixen responsabilitats familiars amb altres persones pot oferir una visió més completa sobre les possibles vulnerabilitats o avantatges que enfronten en aquest tipus d'ocupacions. A més, aquestes dades permetran analitzar si l'estructura familiar influeix en l'elecció d'aquest tipus de treball i com l'ocupació digital s'integra en l'organització familiar i econòmica de les llars.

3.3.1 Nombre de persones que viuen a la llar

A través de les respostes dels enquestats, podem observar com el **nombre de persones que viuen a les llars** de les persones que treballen en plataformes digitals i dels qui no treballen en plataformes digitals mostren certes diferències entre ells, així com petites variacions al llarg del temps.

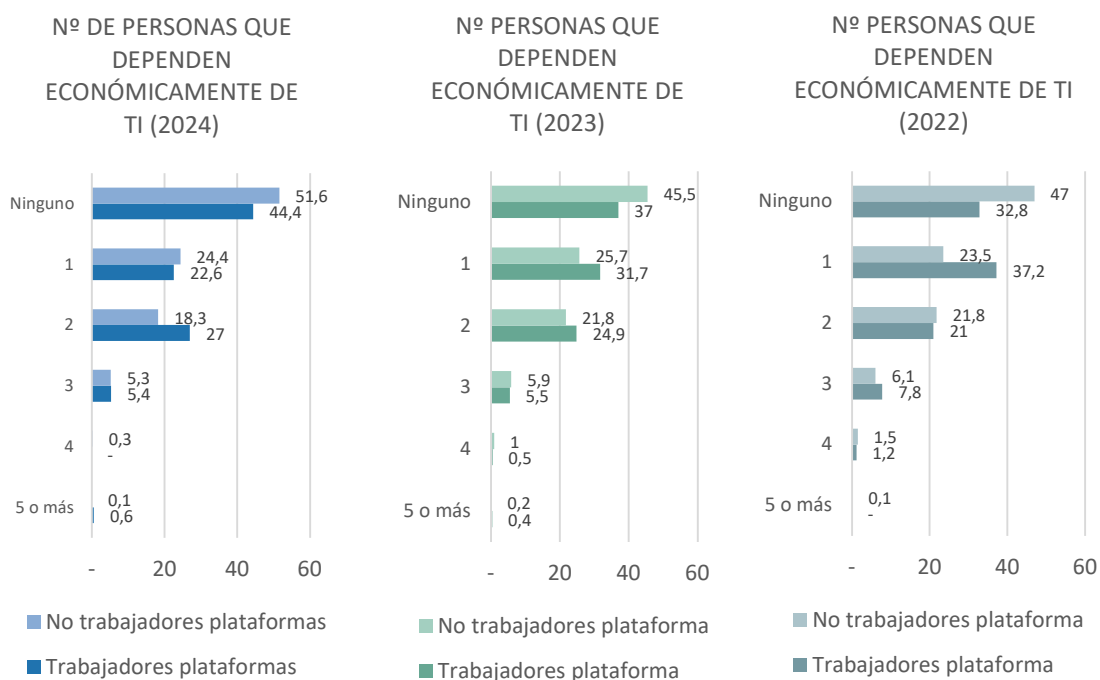


Enguany, entre els qui treballen en plataformes digitals continuen sent majoritaris les llars amb tres membres (30,9%), seguits de les llars de dos (25%) i de quatre membres (16,1%).

Comparant aquesta situació amb anys anteriors, destaca com hi ha hagut una reducció important de les llars de quatre persones, que passen del 27,6% el 2023 al 16,1% el 2024, a favor de les llars de tres (que passen del 30,5% al 36,9%) i també on només habita l'enquestat (del 9,5% al 15,4%). No obstant això, la tendència general que s'ha mantingut durant els últims anys és que els treballadors de plataformes digitals conviuen en llars més nombroses que els treballadors generals. Això s'ha de posar novament en context amb l'edat dels enquestats. Recordem que dos de cada cinc treballadors de plataformes digitals es trobaven a la franja entre els 16-25 anys (43,6%). Si tenim en compte que a la Comunitat Valenciana tan sols arriben a emancipar-se abans de complir els 30 anys el 15% dels joves⁵, pot entendre's que bona part dels treballadors de plataformes encara residisca en la llar familiar al costat dels seus tutors o progenitors.

3.3.2 Nombre de persones que depenen econòmicament de la persona enquestada

A més de la mida de la llar, és interessant conèixer el nombre de **persones que depenen econòmicament** de la persona enquestada.



⁵ Dades obtingudes per al primer semestre de 2023 pel CJV. Díaz Grano de Oro R. (2023) Observatori d'Emancipació 1re semestre 2023. *Consell Valencià e la Joventut*.

Enguany es manté la tendència d'anys anteriors a un lleuger augment del nombre de treballadors que no tenen persones a càrrec seu, tant fora com dins del treball en plataformes. No obstant això, continua existint major percentatge de persones amb dependents a càrrec seu en el treball en plataformes que fora del mateix.

D'aquesta manera, tot i que els qui diuen tenir una o tres persones a càrrec seu a la feina en plataformes i a la feina convencional té percentatges similars, entre els quals diuen tenir dues persones a càrrec seu hi ha una diferència de gairebé 10 punts a favor dels treballadors de plataformes (el 27% davant el 18,3%). La major incidència de persones a càrrec entre els treballadors de plataformes, en comparació amb la resta dels enquestats, suggereix una major necessitat d'ingressos per poder mantenir econòmicament aquests dependents. Aquesta situació està en línia amb la naturalesa del treball en plataformes, que sol desenvolupar-se com una font d'ingressos complementaris, tal com analitzarem més endavant.

Com ja vam posar de manifest l'any passat, si tenim en compte novament el perfil jove del treballador de plataformes, ens trobem davant de persones que compten amb càrregues familiars abans fins i tot de complir els 26 anys, la qual cosa implica més risc de vulnerabilitat en aquest sector.

3.4 Característiques socioeducatives dels treballadors de plataformes digitals

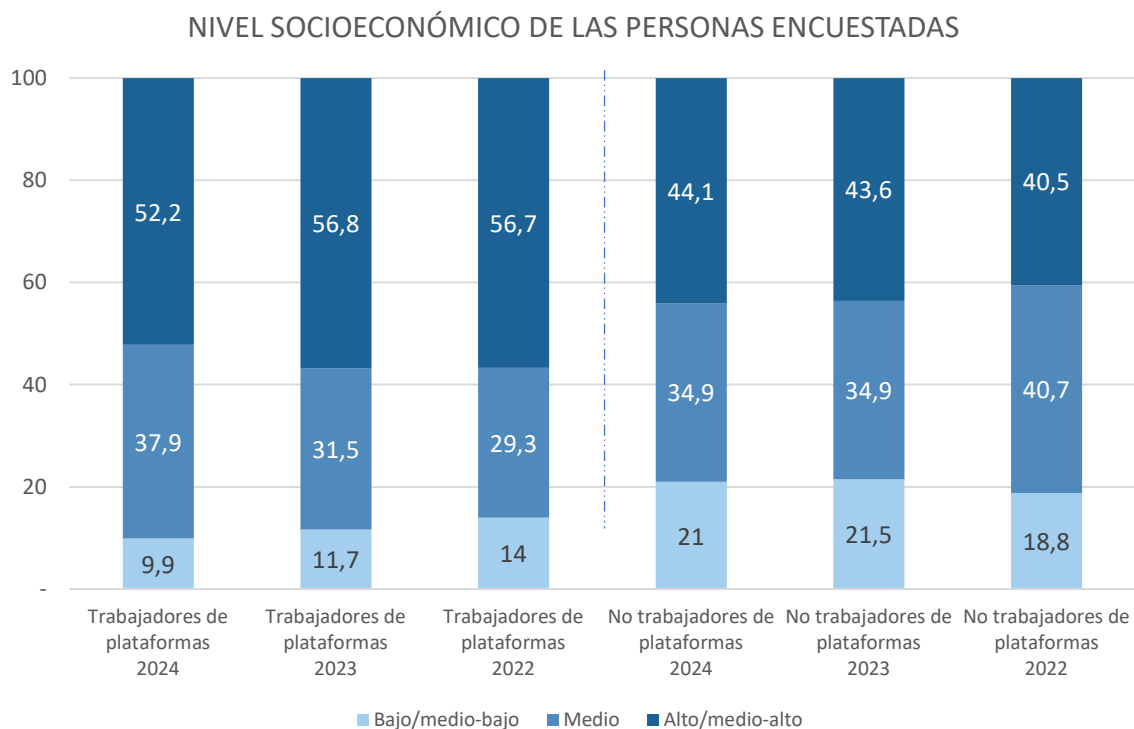
Per aprofundir en els reptes socials que planteja el treball en plataformes digitals, és clau analitzar les diferències socioeconòmiques i educatives entre els treballadors de plataformes i aquells que no realitzen aquest tipus de treball. Aquestes diferències ens permeten entendre millor com les plataformes digitals impacten diversos aspectes de la vida de les persones. A continuació, es presenten alguns punts clau a considerar en aquesta anàlisi.

3.4.1 Nivell socioeconòmic

Conèixer la composició segons **nivells socioeconòmics⁶ de les persones que treballen és important** per entendre millor com aquest tipus d'ocupació impacta de manera diferencial sobre els diferents grups segons el seu nivell de renda. Permet identificar quins sectors recorren més al treball en plataformes i quin tipus de motivacions econòmiques poden existir, si ho fan per necessitat o com una font d'ingressos

⁶ Per establir el nivell socioeconòmic s'ha utilitzat la classificació socioeconòmica de l'EGM, de set trams, realitzada a partir del nivell d'estudis, la professió, l'activitat, la mida de la llar i el nombre d'individus amb ingressos a la llar. No obstant això, amb posterioritat hem agrupat aquests set trams en tres per facilitar la interpretació de les dades.

complementària. A més, aquesta anàlisi pot ajudar a dissenyar polítiques públiques que aborden les vulnerabilitats específiques d'aquests treballadors.



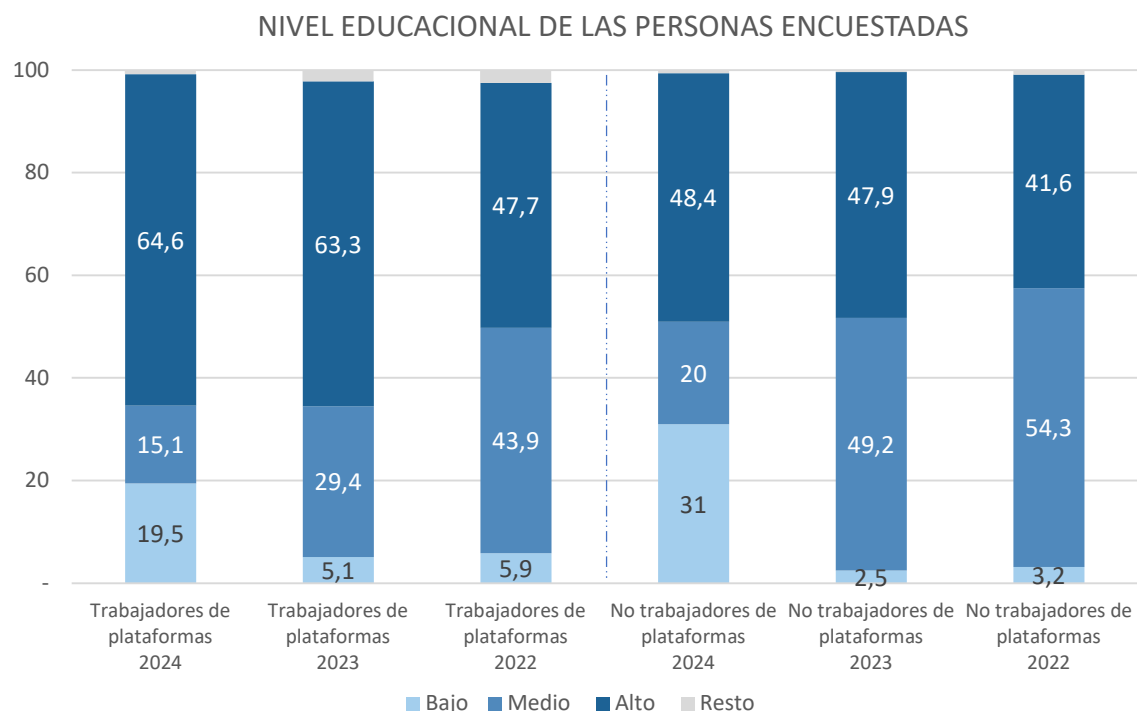
Per tercer any consecutiu, la majoria de les persones que treballen en plataformes digitals pertany a nivells socioeconòmics alts o mitjà-alts (52,2%), superant en vuit punts la població general. Tanmateix, això representa una lleugera disminució en comparació amb anys anteriors. El 37,9% dels qui treballen en plataformes digitals se situen en nivells socioeconòmics mitjans, un percentatge similar al de la població que no treballa en plataformes (34,9%). Finalment, s'ha tornat a reduir el percentatge de treballadors de plataformes que pertanyen a nivells socioeconòmics baixos o mitjà-baixos, assolint el 9,9%, una xifra significativament menor al 21% registrat en la resta de la població enquesta.

Aquest patró suggereix que, a la Comunitat Valenciana, el treball en plataformes digitals s'ha consolidat com una font d'ingressos complementària per a persones que ja compten amb una situació econòmica relativament estable. Com veurem més endavant, això coincideix amb el fet que la majoria d'aquests treballadors no recorren a aquesta activitat com el seu principal manteniment, sinó com una activitat secundària mitjançant la qual incrementar els seus ingressos.

Aquesta tendència reflecteix una menor presència de persones en situacions de vulnerabilitat econòmica entre els qui opten pel treball en plataformes digitals. Per tant, tot i que aquest tipus d'activitat pot oferir oportunitats d'ocupació, el seu paper en la millora de les condicions econòmiques per als sectors més desfavorits sembla ser limitat en comparació amb altres segments de la població.

3.4.2 Estudis

En relació amb el **nivell educatiu**⁷ dels enquestats, trobem una clara sobrerrepresentació de les persones amb nivells d'estudis alts (64,6%) i percentatges més reduïts de persones amb nivells mitjans (15,1%) i baixos (19,5%) en comparació amb la resta de la població (48,4%, 20% i 31%).



Comparant les dades amb anys anteriors, el primer que hem de tenir en compte és que, a diferència d'edicions passades, enguany hem considerat com a nivell baix tenir un nivell d'estudis equivalent al nivell ISCED 2, és a dir, haver assolit una formació de Graduat escolar, EGB 2a etapa, o 1r i 2n de l'ESO. Això explica el dràstic increment de la població amb nivells baixos a costa de la població amb nivells mitjans respecte d'anys anteriors,

⁷ Per a aquest estudi hem tingut en compte tres nivells educatius diferents: baix, mitjà i alt. A la taula es mostren el nivell d'estudis o nivell formatiu que s'inclouen en cada categoria.

NIVELL EDUCATIU	ESTUDIS
Baix	Sense estudis: estudis primaris sense acabar.
	Educació primària, primer grau: Certificat escolar, EGB 1a etapa, més o menys 10 anys.
	Educació secundària obligatòria, segon grau 1r cicle: Graduat escolar, EGB 2a etapa, 1r i 2n de l'ESO, fins als 14 anys.
Mitjà	Educació secundària superior, segon grau 2n cicles: FP 1r i 2n, Batxiller superior, BUP, 3r i 4t ESO, COU, PREU, 1r i 2n Batxillerat, fins als 18 anys.
Alt	Tercer grau 1r cicle: Enginyer tècnic, escoles universitàries, arquitectes tècnics, perits, magisteri, ATS, diplomats, graduats socials, assistents socials, etc.
	Tercer grau 2n cicle: Universitaris, llicenciat superior, facultats, escoles tècniques superiors, doctorats, etc.

però, reiterem que aquestes variacions es deuen a qüestions metodològiques del present estudi i no a un canvi en la realitat socioeducativa valenciana.

No obstant això, la dada que s'ha mantingut inalterable durant els últims anys és la forta presència dels qui compten amb nivells educatius alts en el treball en plataformes. La diferència de representació d'aquest grup en ambdues poblacions supera els 15 punts, la qual cosa suposa que, aproximadament, hi ha un 25% més de persones amb formació universitària o similar en el treball en plataformes que fora d'aquest.

"Les persones amb educació universitària o similar són majoria en el treball en plataformes digitals"

Aquesta sobrerrepresentació dels individus amb nivells alts d'estudis no s'explica únicament per l'edat mitjana del treballador de plataformes digitals. Tot i que tradicionalment s'ha associat un major percentatge d'estudis superiors amb la població jove, el cert és que les dades actuals indiquen nivells d'estudis superiors similars en les franges d'edat dels 16-34 anys (35,4%) i dels 50-64 anys (33,6%), sent la franja de 35-49 anys la

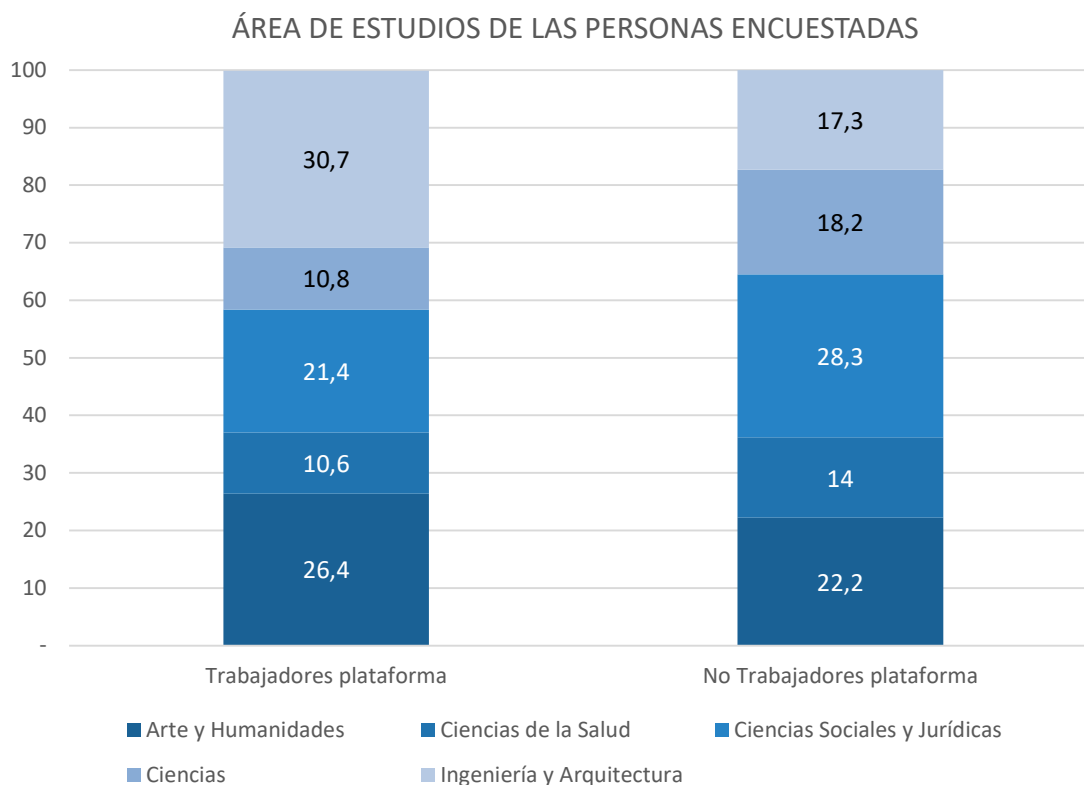
que presenta major percentatge (44,7%)⁸. Aquestes dades resulten coherents amb el nivell socioeconòmic manifestat pels enquestats que treballen en plataformes digitals.

D'altra banda, la concentració més gran de treballadors amb nivells alts de formació pot estar indicant certes dificultats d'altres sectors de població en l'accés al treball a través de plataformes digitals. En aquest sentit, la manca de representativitat de les poblacions amb menors índexs formatius es pot deure a dos factors. El primer, que l'oferta de treball en plataformes requirisca habilitats o coneixements especialitzats. El segon que, tot i que l'activitat no requirisca aquests coneixements específics, l'entorn digital en què es desenvolupa sí que exigeix d'una sèrie d'habilitats tecnològiques i mitjans materials menys disponibles entre la població amb nivells educatius mitjà o baix.

Finalment, també hi ha la possibilitat que la sobrerrepresentació de persones amb alts nivells d'estudis es pot deure simplement a una sobrequalificació dels individus que treballen en plataformes, i no a una major exigència formativa de les activitats desenvolupades en aquest entorn; així com a una major disponibilitat de temps per part d'aquest grup poblacional per desenvolupar activitats complementàries.

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

A banda del nivell educatiu, també resulta interessant comprovar fins a quin punt poden existir diferències en la distribució dels professionals per **àrees d'especialització** entre els treballadors de plataformes i la resta.

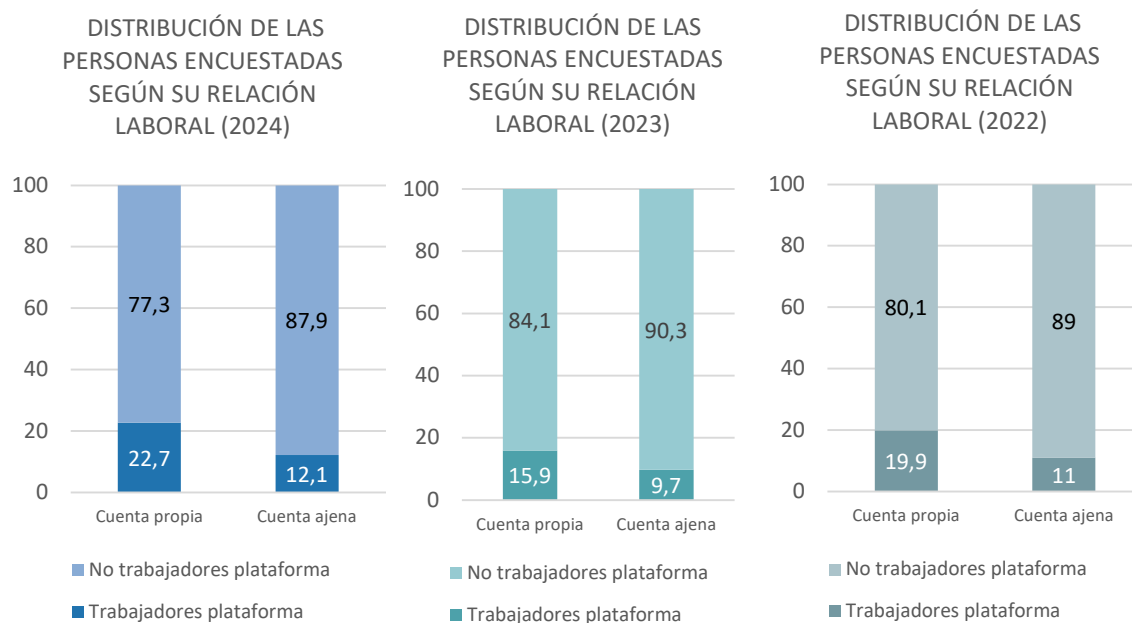


A partir de les respostes obtingudes, observem que el grup més nombrós entre els treballadors de plataformes correspon als qui tenen formació en Enginyeries i Arquitectura (30,7%), seguit d'aquells amb estudis en Art i Humanitats (26,4%). Aquests sectors estan sobrerrepresentats en el treball en plataformes en comparació amb la resta de la població, on aquests percentatges són menors (17,3% per a Enginyeries i 22,2% per a Art i Humanitats). Les altres àrees mostren una participació més baixa en plataformes, mantenint una proporció més equilibrada amb la població general, tot i que amb una caiguda més marcada en l'àrea de ciències.

Pel que fa a anys anteriors, es consolida la tendència a l'augment de professionals de l'enginyeria i l'arquitectura, els quals enguany pràcticament dupliquen la seua presència en plataformes respecte de la població general. D'altra banda, aquest any hi ha un marcat descens dels professionals de ciències de la salut, els quals el 2023 havien assolit cert protagonisme (de 17,2% el 2023 a 10,6% el 2024), i un augment dels qui tenen formació en art i humanitats (del 20,6% el 2023 a 26,4% el 2024).

3.5 Estatus laboral dels treballadors de plataformes

Finalment, en aquesta secció analitzarem també l'**estatus laboral** dels treballadors de plataformes d'acord amb la seua condició de treballadors per compte d'altri o treballadors per compte propi.



Enguany, del total de treballadors per compte propi, el 22,7% diu treballar per a plataformes digitals, mentre només el 12,1% dels qui diuen ser empleats manifesta tenir la condició d'empleat. És important entendre que en aquest cas no ens estem referint al tipus de relació entre les plataformes digitals i els qui treballen a través d'ella, sinó el

"Enguany ha augmentat la incidència del treball en plataformes entre els autònoms"

caràcter autònom o empleat de l'ocupació principal de l'entrevistat. En aquest sentit, les dades ens revelen com els qui són autònoms han tingut constantment en els últims anys més predisposició a prestar serveis retribuïts a través de plataformes digitals. A més, si en les dues últimes edicions

d'aquest estudi observàvem una tendència a la baixa cap a l'equiparació de la incidència del treball en plataformes per a tots dos grups de població, enguany torna a existir un repunt important de la presència d'autònoms en el treball en plataformes similar a la que es va constatar el 2021 (21,7%). Això pot indicar-nos un renovat interès dels autònoms cap al treball en plataformes digitals, lluny ja del context post-pandèmia de COVID-19.

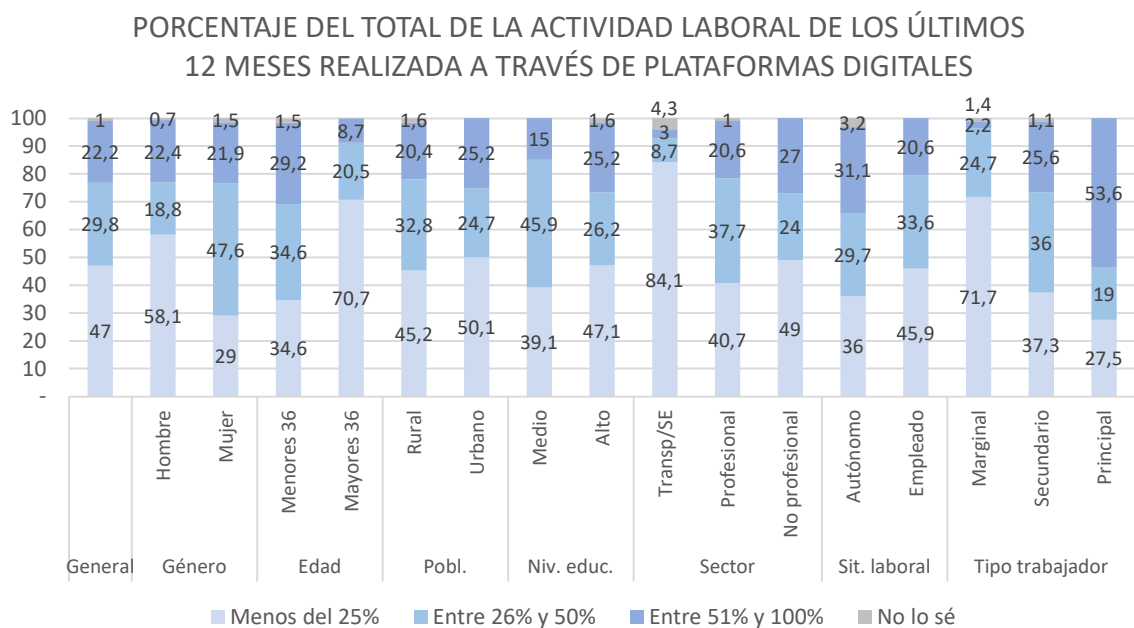
4. EL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS

En aquest capítol vam tractar qüestions relatives al tipus i a les condicions de treball en plataformes digitals que realitzen els entrevistats. Les següents dades només tenen en compte aquelles persones de la mostra que han manifestat haver prestat serveis retribuïts a través de plataformes digitals. Les dades es presenten tant de forma global com desglossades per gènere, edat, lloc de residència, nivell educatiu, sector d'activitat, situació laboral i grau de dedicació al treball en plataformes. Primer s'analitzarà com es compatibilitza el treball en plataformes amb altres activitats laborals i els ingressos obtinguts. Posteriorment, s'examinaran l'ús de diferents plataformes, la dedicació temporal i el tipus de treball realitzat. Finalment, s'abordarà l'estatus laboral, diferenciant entre autònoms, empleats i altres situacions laborals.

4.1 Configuració del treball en plataformes digitals amb el treball tradicional

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

En gran manera, el treball a través de plataformes digitals es revela com una forma complementària d'adquirir ingressos diferent de la font d'ingressos principal de l'entrevistat. Per comprendre l'abast d'aquesta dedicació al treball en plataformes hem preguntat pel **percentatge del total d'activitat laboral realitzada en plataformes digitals en els últims 12 mesos**.



Les dades ens mostren que gairebé la meitat (47%) dels que presten serveis a través de plataformes digitals a penes hi dediquen una quarta part del seu temps de treball. Un 29,8% ho fan amb més freqüència, però sense arribar a superar el 50% de la seua activitat laboral, mentre que per a un 22,2%, el treball en plataformes suposa la seua principal activitat laboral, ocupant entre la meitat i la totalitat del seu temps de treball. Això implica que aproximadament tres de cada quatre treballadors en plataformes digitals (76,8%) no tenen aquest tipus d'activitat com la seua principal activitat, almenys pel que fa al temps dedicat. Aquests percentatges resulten similars als obtinguts en anys anteriors.

Observant les dades de forma desglossada, podem apreciar certes tendències que s'han reiterat des dels estudis passats. En el cas del gènere, si bé els qui dediquen més de la meitat del seu temps de treball al treball en plataformes digitals mostren percentatges similars (22,4% en homes i 21,9% en dones), entre els quals manifesten una activitat més ocasional, les dones tenen majors índexs de dedicació (el 47,6% diu dedicar més d'una quarta part del seu temps, mentre que això ho fan només el 18,8% dels homes). Això suposa que, tot i que els homes són majoria a la feina en plataformes, les dones li dediquen generalment més hores. Si ens fixem en l'edat dels entrevistats, els joves dediquen un percentatge marcadament superior del seu temps de treball a la seua activitat en plataformes digitals, reforçant el caràcter juvenil d'aquest tipus d'activitat, ja que no només hi ha molts més joves treballant en plataformes, sinó que són aquests els que més hores de treball ocupen.

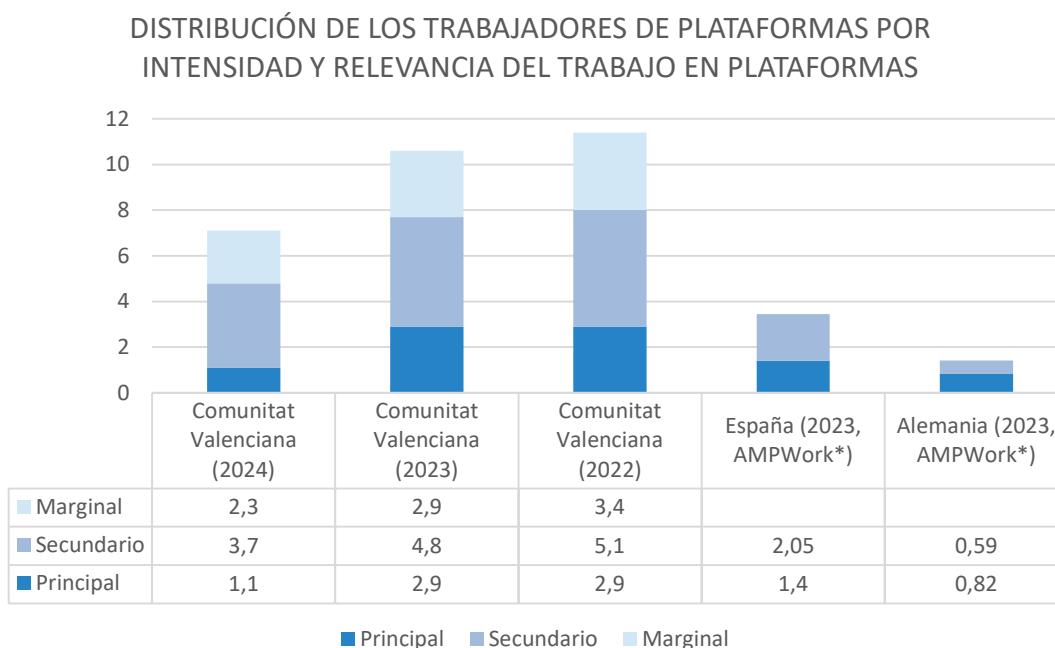
La resta dels grups mantenen percentatges similars entre ells. En el cas dels qui es dediquen al transport i serveis d'entrega, apareixen molt sobrerrepresentats els qui dediquen menys d'una quarta part de la seua activitat laboral al treball en plataformes, però, la reduïda mida de la mostra no permet treure resultats concloents. D'altra banda, les diferències observables de dedicació segons el tipus de treballador són d'acord amb aquesta realitat. Destaca, però com entre els qui són classificats com a treballadors principals, només una mica més de la meitat (53,6%) dediquen entre un 50% i un 100% de la seua activitat al treball en plataformes, cosa que no deixa de reforçar la idea d'accessorietat o complementarietat del treball en plataformes.

Per la seua banda, observant la incidència entre els diferents grups dels qui dediquen més de la meitat del seu temps de treball a la seua activitat en plataformes digitals, s'observa com sol situar-se al voltant d'un 20-30%, una cosa que s'ha mantingut al llarg dels anys. Destaquen en aquest grup els que tenen nivells educatius alts enfront dels qui tenen nivells més baixos, els que treballen en activitats del sector no professional i els qui exerceixen com a autònoms.

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

Continuant amb la importància relativa que té l'activitat en plataformes digitals per al treballador de plataformes, analitzem a continuació **la intensitat i rellevància** del mateix en funció del temps dedicat i els ingressos obtinguts.

En aquest sentit, s'han classificat els treballadors en plataformes com treballadors marginals, secundaris i principals. A efectes d'aquest estudi hem considerat treballadors principals als qui dediquen més de 20 hores a la setmana a treballar en plataformes digitals i n'obtenen almenys el 25% dels seus ingressos, o treballant entre 10 i 20 hores setmanals obtenen almenys el 50% dels seus ingressos; secundaris als qui treballen més de 10 hores a la setmana o, treballant menys de 10 hores setmanals, obtenen així almenys el 25% dels seus ingressos; i marginals els qui no assoleixen aquestes ràtios. Enguany no hem inclòs en aquesta secció els treballadors de plataformes esporàdics, els quals haurien treballat en plataformes menys d'una vegada al mes.



*L'enquesta AMPWork no considera treballadors marginals.

Comparant aquesta classificació amb edicions anteriors d'aquest estudi i la nova enquesta COLLEEM, anomenada AMPWork, realitzada per a diferents països de la Unió Europea trobem notables diferències.

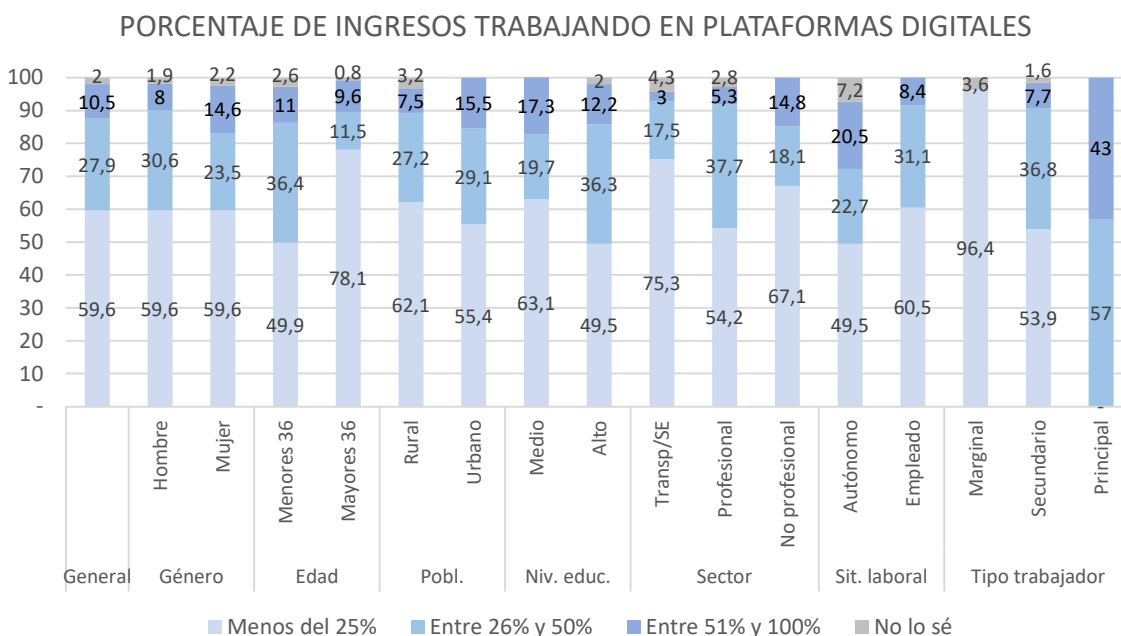
El primer és que crida l'atenció és l'important descens dels treballadors dels tres tipus al llarg del temps, més pronunciada aquest any entre els treballadors principals, però també present entre els secundaris i dels marginals. Això vol dir que no només s'ha reduït quantitativament la població que fa ús de plataformes digitals com a font d'ingressos a partir de la seua activitat laboral a la Comunitat Valenciana (del 12,4% en 2023 a l'11,2%

en 2024 incloent els esporàdics), sinó que també s'ha reduït la importància qualitativa d'aquesta activitat. Un fenomen que s'ha observat ja durant els últims anys.

No obstant això, si comparem aquestes dades amb les obtingudes per a la resta d'Espanya, veiem com en el cas valencià, encara que la presència de treballadors principals resulta lleugerament inferior, els treballadors secundaris suposen el doble percentualment, per la qual cosa, en termes generals, el treball en plataformes a la Comunitat Valenciana té una importància significativa en relació amb la resta de l'Estat.

4.1.3 Ingressos

A continuació, analitzarem la importància econòmica que per als treballadors de plataformes té la seua activitat en plataformes digitals. Per a això hem preguntat als enquestats sobre el **percentatge dels seus ingressos** totals que prové d'aquesta activitat.



Enguany s’observa com el caràcter complementari del treball en plataformes es reforça significativament i l’activitat perd importància com a font d’ingressos entre la població enquestada. De fet, només el 10,5% dels qui treballen en plataformes digitals respon obtenir d'aquesta manera almenys la meitat dels seus ingressos, un percentatge que s'ha vist reduït considerablement respecte dels anys anteriors (17% el 2023, 14,2% el 2022 i 17,4% el 2021), tot i que la fluctuació observada en aquest índex impedeix observar una clara tendència, en termes generals s’observa un decreixement. El mateix passa amb els grups de menor dedicació, ja que es redueix el percentatge de treballadors que obtenen entre el 50% i el 25%

"El treball en plataformes resulta menys rendible que el treball convencional"

El mateix passa amb els grups de menor dedicació, ja que es redueix el percentatge de treballadors que obtenen entre el 50% i el 25%

dels seus ingressos a través de plataformes i augmenta els qui només obtenen d'aquesta forma menys del 25%. Addicionalment, aquest descens en els ingressos no es correspon amb un descens similar respecte de les hores dedicades. En efecte, si bé es pot dir que hi ha hagut una lleugera disminució del percentatge de persones que dediquen més del 50% del seu temps a treballar en plataformes digitals, del 23,9% el 2023 al 22,2% el 2024, estem parlant d'un descens de menys de dos punts, mentre que en matèria d'ingressos el descens ha estat de gairebé 7 punts. A més, torna a manifestar-se un any més la gran diferència entre temps invertit i importància relativa dels ingressos obtinguts, de tal manera que en el millor dels casos només la meitat dels qui dediquen la major part de la seua activitat laboral al treball en plataformes obtenen d'aquesta la meitat dels seus ingressos o més. Per quart anys consecutiu, el treball en plataformes es revela com a menys rendible en termes d'ingressos i temps invertit que altres activitats.

En termes de gènere, com ja ocorregué en anys anteriors, el percentatge de dones que obté de les plataformes el 50% dels seus ingressos o més supera notablement el dels homes (14,6% enfront del 8%), una cosa que guarda relació també amb la diferent dedicació per gènere. Cal entendre que en aquest cas no estem parlant d'ingressos bruts, sinó de percentatges, per la qual cosa un major percentatge dels ingressos no implica necessàriament obtenir majors beneficis, sinó que aquests beneficis són més importants en relació amb els ingressos totals. En aquest sentit, les causes d'aquesta diferenciació bé pot ser el reflex de la bretxa salarial entre homes i dones, ja que les menors remuneracions de les dones en altres activitats serien la causa que el percentatge d'ingressos obtinguts en la seua activitat en plataformes siga més gran que en el cas dels homes. La major presència femenina en treballs esporàdics i a temps parcial⁹ suposa menors ingressos provinents del treball convencional, al mateix temps que els permet dedicar major percentatge de la seua activitat al treball en plataformes.

L'edat també presenta diferències notables que cal posar en relació amb el temps dedicat i que es trobava presents en anys anteriors. D'aquesta manera, mentre que la meitat aproximadament dels menors de 36 anys obtenen menys d'una quarta part dels seus ingressos a través de plataformes digitals, en el cas dels majors de 36 anys ocorre el 78,1% de les vegades, d'altra banda, en tots dos casos al voltant d'un 10% manifesta obtenir més del 50% dels seus ingressos a través de plataformes. Comparant novament aquestes dades amb les dades de dedicació en termes de temps de treball, veiem com en ambdós sectors hi ha gran divergència. Mentre que el 29,2% dels joves dediquen més de la meitat del seu temps de treball a treballar en plataformes, només l'11% obté la majoria dels seus ingressos d'aquesta manera. Per la seua banda, entre els majors de 36 anys aquesta relació és a la inversa del 8,7% i el 9,6% respectivament, la qual cosa indica fins i tot una major rendibilitat temps-ingressos. Això es pot deure al fet que les persones de més de 36

⁹ Durant el quart trimestre del 2023, el 73,92% dels treballadors a temps parcial a Espanya eren dones (INE, Enquesta de Població Activa)

anys dediquen el seu treball en plataformes a activitats de valor, la rendibilitat de les quals en termes de temps invertit i ingressos obtinguts no difereix massa entre l'ocorregut dins o fora d'un context de plataformes digitals, mentre que els joves realitzen activitats amb rendibilitats inferiors en aquests termes. Aquesta realitat oposada de rendibilitat segons el grup d'edat sembla característica del treball de plataformes, ja que s'ha manifestat sistemàticament en estudis anteriors.

En relació amb el tipus de població, rural o urbana¹⁰, enguany a penes hi ha diferències, encara que sembla existir una lleugera major importància dels ingressos en l'àmbit urbà, la qual cosa suposa una inversió de la realitat observada l'any anterior. No sembla, per tant, que el treball en plataformes, almenys com a mitjà d'obtenció d'ingressos, tinga algun impacte diferencial en relació amb l'entorn rural o urbà en què esdesenvolupe. En tots dos casos, la relació temps dedicat i ingressos es revela amb una baixa rendibilitat, sent això més accentuat en l'entorn rural, on el 20,4% dedica més de la meitat del seu temps i només el 7,5% obté més de la meitat dels seus ingressos.

Respecte dels nivells educatius, en línies generals observem com les persones amb nivells alts obtenen major percentatge dels seus ingressos a través de plataformes que les persones amb nivells mitjans. Mentre que, a nivells mitjans d'estudis, el 60,9% dedica més del 25% del seu temps i només el 36,9% rep més del 25% dels seus ingressos a través de la seua activitat en plataformes, a nivells alts la relació és del 51,4% i 48,5 respectivament, la qual cosa implica majors rendibilitats a major nivell educatiu. Tanmateix, si observem el tram superior passa justament el contrari. Entre els qui tens nivells mitjans d'estudis, són un 15% els que ocupen en plataformes digitals la major part del seu temps de treball i, per contra, un 17,3% els que obtenen d'aquesta manera més de la meitat dels seus ingressos. Així mateix, entre els qui tenen majors nivells formatius (que són majoria a la feina en plataformes), el 25,2% dedica més de la meitat del seu temps, i només el 12,2% obté d'aquesta manera més de la meitat dels seus ingressos. Aquestes diferències es poden entendre perquè aquells treballadors amb més nivell formatiu probablement disposin d'altres fonts d'ingressos amb major rendibilitat. La seua activitat en plataformes, encara que puga suposar una considerable inversió de temps de treball (més de la meitat), no resulta tan important quant a la seua relació amb els ingressos totals.

En relació amb l'estatus del treballador, veiem com la major dedicació dels autònoms al treball en plataformes que els empleats correspon igualment amb una major importància dels ingressos obtinguts. No obstant això, observant els resultats respecte d'anys anteriors, la relació temps invertit i ingressos resulta menys rendible. Si en anys anteriors semblava existir certa paritat, indicant que els autònoms eren capaços de treure una

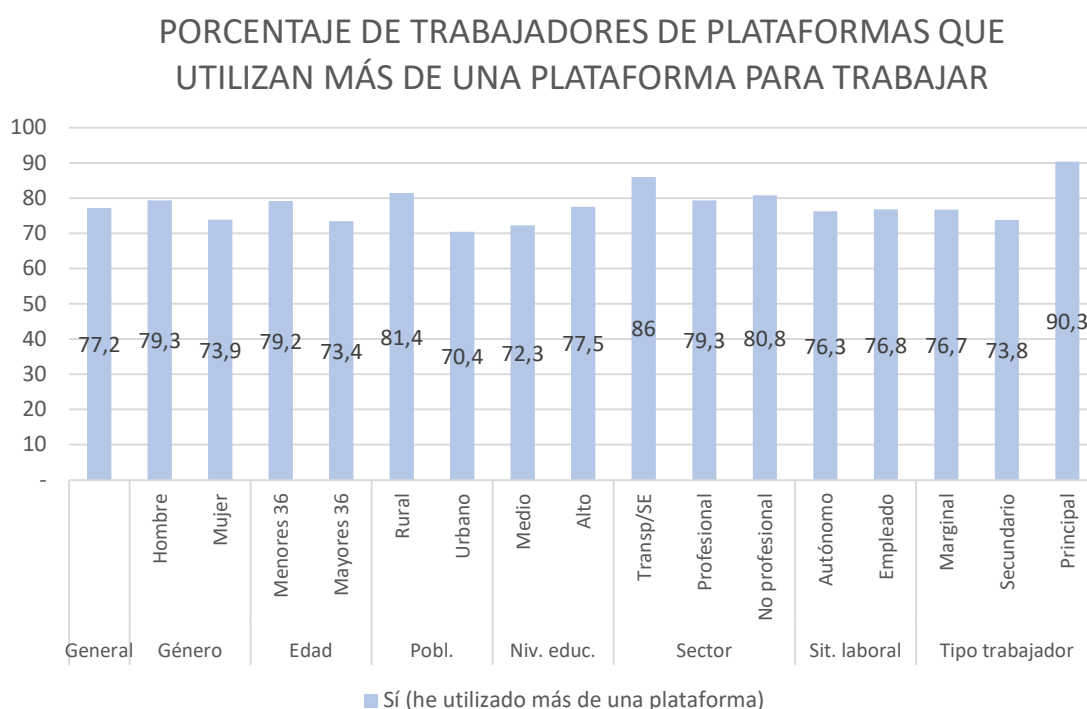
¹⁰ A efectes d'aquest estudi han estat considerades poblacions rurals els municipis amb menys de 50.000 habitants, i urbans la resta.

rendibilitat similar entre la seua feina en plataformes i fora d'elles, aquest any no passa el mateix. Això es pot deure a una millora de les condicions fora de l'entorn de plataformes, que permet majors ingressos en l'economia convencional, o per un descens de la rendibilitat del treball en plataformes per a aquest sector de la població. De fet, comparant aquest grup amb el dels treballadors per compte d'altri, veiem com els autònoms no manifesten millors índexs de rendibilitat en la seua activitat en plataformes digitals. De fet, mentre que el 54,1% dels empleats dediquen més d'una quarta part de la seua feina a treballar en plataformes, només per al 39,5% almenys un de cada quatre euros que ingressa provenen d'aquesta font, mentre que els percentatges entre els autònoms són del 60,8% i 43,2%.

4.2 El treball en plataformes digitals

4.2.1 Ús de diverses plataformes

Enguany també hem consultat els treballadors de plataformes digitals sobre l'ús de **diverses plataformes** en el desenvolupament de la seua activitat. Aquesta dada pot indicar exigències d'exclusivitat per part de les plataformes.



Com revelen els resultats, una mica més de dos terços (77,2%) de les persones que treballen en plataformes digitals fan ús de dues o més plataformes diferents. Comparant els resultats respecte d'anys anteriors (71% el 2023, 73,4% el 2022 i 46,8% el 2021),

veiem com aquests tres últims anys, la xifra ha tendit a estabilitzar-se des de l'important increment esdevingut entre el 2021 i el 2022.

En analitzar els resultats segons els diferents grups poblacionals, no s'aprecien grans canvis respecte de l'any anterior. Els homes i els menors de 36 anys continuen utilitzant

"El treball en plataformes no es realitza de forma exclusiva"

més plataformes que les dones i els majors de 36 (79,3% enfront de 73,9%, i 79,2% enfront de 73,4% respectivament).

No obstant això, es perceben majors canvis respecte de lloc de residència i de les persones amb nivells educatius alts, els qui mostren majors percentatges en l'ús de diverses plataformes que els qui habiten en entorns urbans i els qui

tenen nivells educatius mitjans (81,4% enfront de 72,4%, i 77,5% enfront de 72,3%).

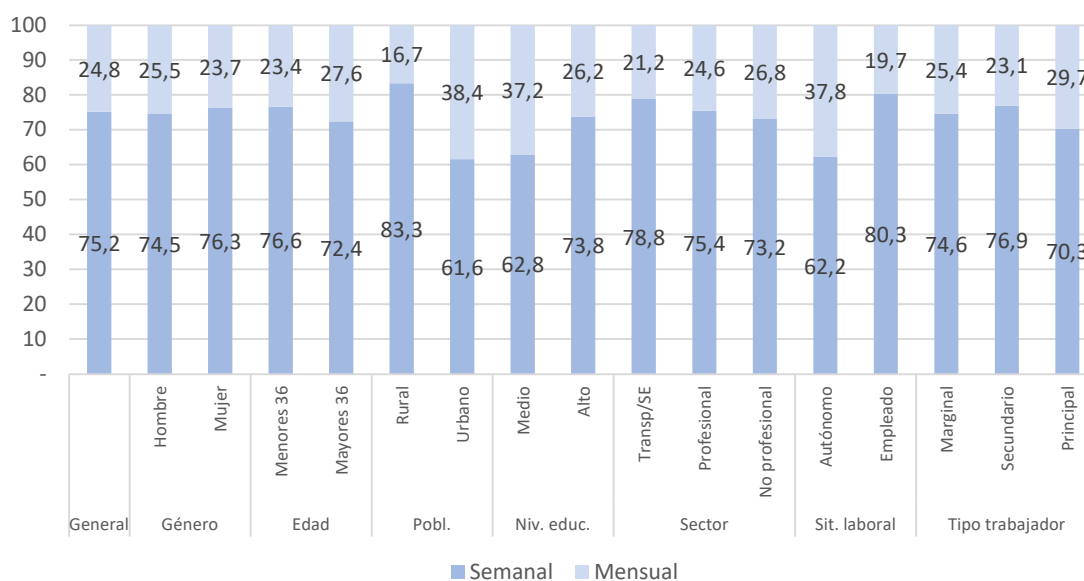
Pel que fa a la dedicació a la feina en plataformes, els treballadors secundaris són els que menys varien de plataforma (73,8%), seguits pels marginals (76,7%), però en tots dos casos propers a la mitjana general. Destaquen, però els treballadors l'activitat dels quals en plataformes digitals resulta principal, ja que la immensa majoria utilitza més d'una plataforma (90,3%). Aquesta dada resulta coherent amb una diversificació de les oportunitats de treball entre els qui depenen més de la seua activitat a les plataformes digitals, alhora que ens parla d'un baix o nul impacte de possibles exigències d'exclusivitat.

4.2.2 Regularitat del treball en plataformes

A continuació, s'analitza la **freqüència de treball en plataformes digitals** de les persones enquestades. Per a això s'ha preguntat a les persones que han treballat en plataformes digitals en els últims dotze mesos, amb quina freqüència treballaven durant el període en què estaven actius en la o les plataformes. És a dir, si la persona enquestada només va estar activa en plataformes durant tres mesos l'últim any, es pregunta amb quina freqüència durant aquests tres mesos treballava a la plataforma, i si aquesta freqüència era setmanal o mensual.

Enguany la freqüència amb què les persones enquestades treballen en plataformes. Tres de cada quatre (75,2%) ho fan almenys una vegada a la setmana quan treballen en plataformes, davant la resta (24,8%) que ho fa amb menys freqüència, però almenys una vegada al mes. Aquestes dades són molt similars a les de l'any passat (76,7% de freqüència setmanal el 2023) i consoliden el creixement observat des de l'inici d'aquests estudis (67,6% el 2022 i 48,6% el 2021 de freqüència setmanal).

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, tots els sectors presenten percentatges similars. Enguany no s'aprecien diferències significatives respecte del gènere o l'edat. Per contra, si s'observen majors diferències respecte de l'entorn rural o urbà i del nivell educatiu. Els qui resideixen en municipis amb poblacions inferiors als 50.000 habitants tendeixen a treballar amb més freqüència (83,3% setmanalment) que els qui tenen el seu domicili en municipis més poblats (61,6%). També els qui tenen nivells educatius alts, mostren freqüències més altes que els qui tenen nivells educatius mitjans (73,8 enfront del 62,8% de freqüència setmanal respectivament).

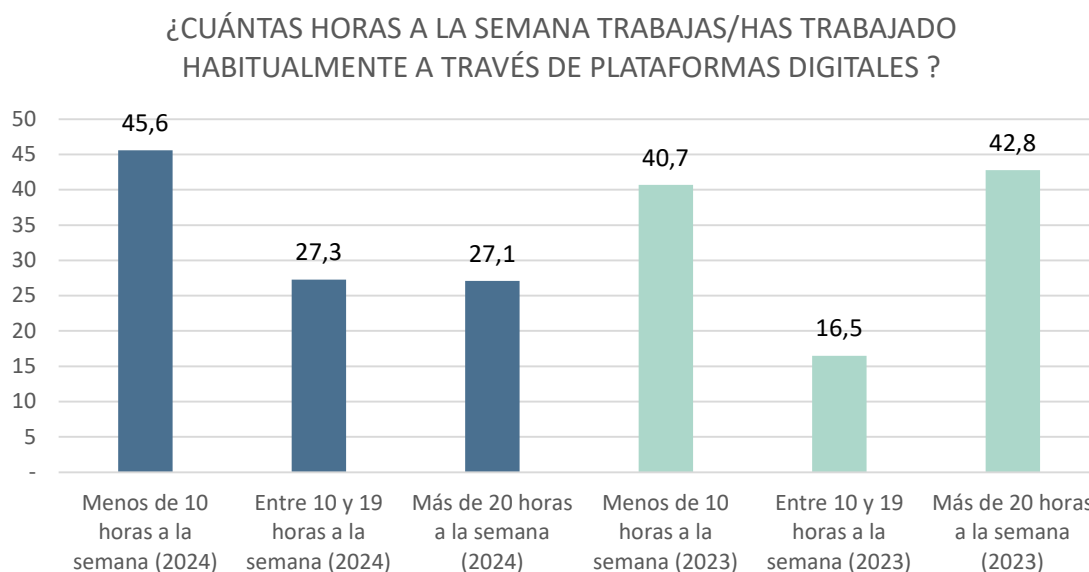
Per la seua banda, resulta cridaner com entre els autònoms, la freqüència de treball en plataformes és inferior a l'observat entre els empleats (62,2% enfront de 80,3%). El mateix passa entre els treballadors principals respecte dels marginals o secundaris (70,3% enfront del 74,6% i 76,9% respectivament). En el primer cas, s'ha de tenir en compte el percentatge d'aquells empleats per la pròpia plataforma, els quals presumiblement manifestaran percentatges de freqüència elevats. En aquest sentit, el 31,1% dels treballadors de plataformes digitals, com veurem més endavant, diuen estar empleats per la plataforma.

Més problemàtic resulta la dada en relació amb el caràcter principal, secundari o marginal de la població, ja que caldria esperar que per als qui tenen la seua activitat en plataformes com a principal, s'hi dedicaren amb més freqüència, i a la inversa entre els qui tenen aquesta activitat com a secundària o marginal. Aquestes dades responen a un impacte més aviat limitat del treball en plataformes en el dia a dia dels qui utilitzen aquests mitjans per prestar serveis. La freqüència mantinguda entre els marginals i secundaris ens parla d'un ús força puntual del treball en plataformes, que tendeix a concentrar-se en períodes concrets, però limitats, per la qual cosa resulta una part secundària o marginal del seu temps de treball i dels seus ingressos anuals, però intens en curts períodes.

Per la seua banda, en el cas de treballadors principals, encara que un percentatge important dels mateixos manifesten una freqüència elevada (70,3%), caldria esperar majors índexs en aquest sentit donada la importància relativa de l'activitat en el seu temps de treball i ingressos. La falta de més freqüència entre els treballadors principals podria indicar que, per al 30% que no treballen totes les setmanes, el temps que dediquen a treballar dins i fora de les plataformes, i presumiblement els ingressos, és bastant reduït. Això implica que, encara que el temps i els ingressos derivats de la seua activitat en plataformes siguen escassos, és la seua activitat principal perquè constitueixen una part significativa dels seus limitats ingressos i activitat laboral totals.

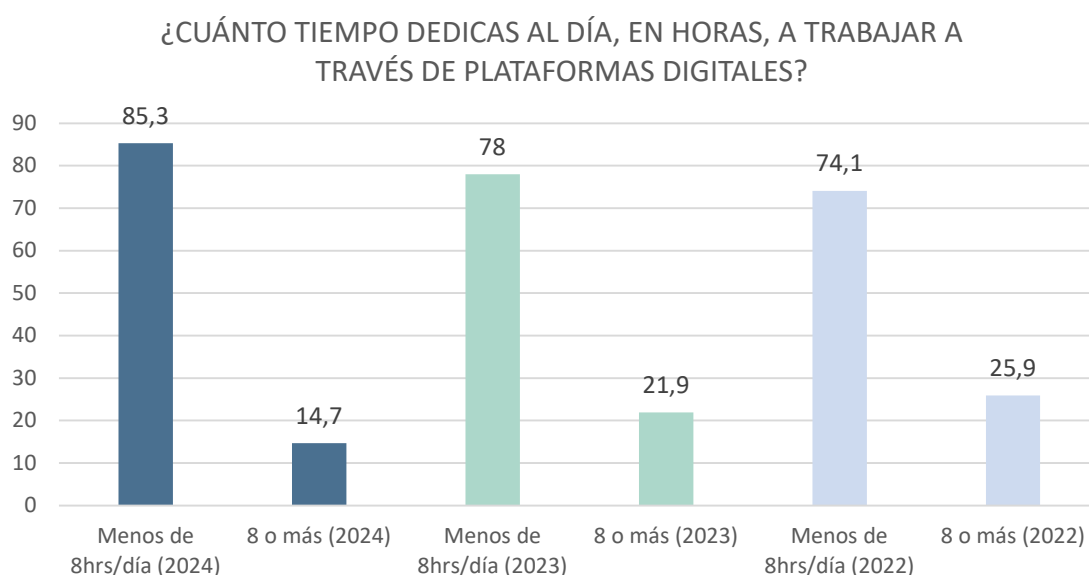
4.2.3 Temps dedicat

En relació amb la freqüència de treball trobem les **hores setmanals** que inverteixen les persones enquestades en el seu treball a través de plataformes digitals.



En aquesta ocasió, s'ha reduït notablement respecte d'anys anteriors el total d'hores a la setmana que dediquen a la seua activitat en plataformes les persones enquestades. Si el 2023 el 42,8%, i el 2022 el 39,1% deien dedicar més de 20 hores setmanals, aquest any el percentatge ha caigut al 27,1%. De la mateixa manera, s'ha incrementat el percentatge dels qui diuen treballar en plataformes entre 10 i 19 hores setmanals (del 16,5% el 2023 al 27,3% el 2024) i també, tot i que en menor mesura, entre els qui diuen treballar menys de 10 hores a la setmana (del 40,7% el 2023 al 45,6% el 2024). Tot i que com vam veure la freqüència setmanal no s'ha vist a penes modificada, en termes generals sí que semblen dedicar-se menys hores a la feina en plataformes.

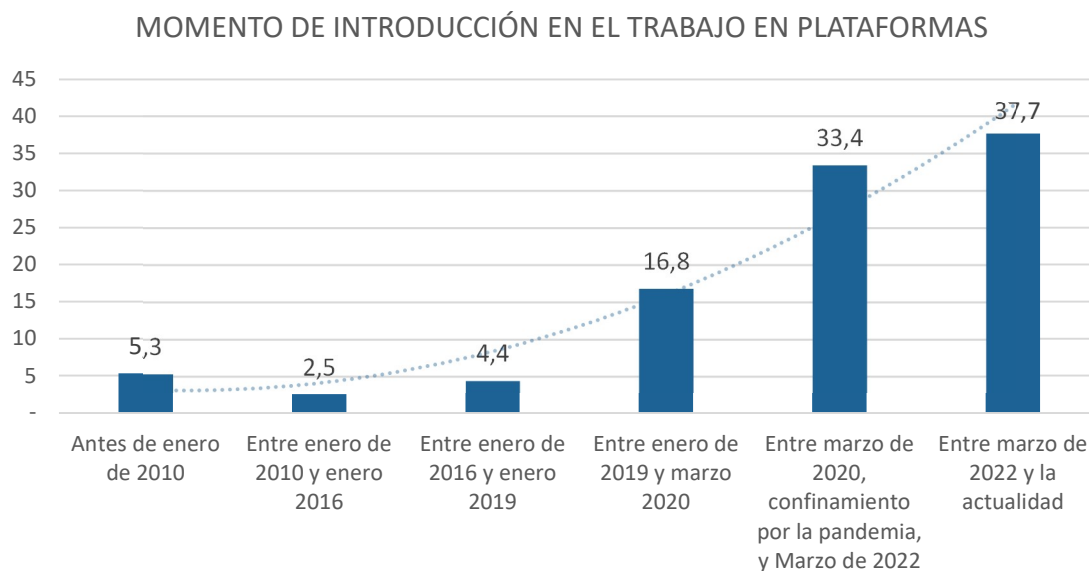
D'altra banda, també es va preguntar a les persones enquestades sobre el nombre d'**hores diàries** que, de mitjana, dediquen a treballar en plataformes els dies que realitzen aquesta activitat.



Enguany s'observa una reducció la freqüència amb què es treballa en plataformes digitals. El descens es produeix per segon any consecutiu, situar-se en només un 14,7% d'enquestats els que diuen realitzar 8 o més hores al dia de treball en plataformes digitals. Això implica que en la gran majoria dels casos no arriben a produir-se jornades convencionals de treball en el context del treball en plataformes digitals, la qual cosa, sumat al reduït nombre d'hores setmanals dedicades a aquesta activitat, sembla reflectir una realitat de moments de treball esporàdics i de curta durada. Per tant, es manté i reforça la idea que l'activitat en plataformes és una activitat complementària.

4.2.4 Antiguitat

Per tal d'entendre millor el grau de permanència dins del treball en plataformes digitals, hem preguntat a les persones que treballen en plataformes digitals **en quin moment es van incorporar** a aquest tipus de treball.



D'acord amb la gràfica podem observar clarament com la major part de les persones que enguany han sigut classificades com a treballadors de plataformes digitals (71,1%), van iniciar la seua activitat a través d'aquest mitjà després de març de 2020 en el context de pandèmia COVID-19. En concret el 33,4% ho va fer en ple context postpandèmia.

Comparant aquestes dades amb les de l'any anterior observem algunes diferències importants. Si el 2023, els qui havien accedit a la feina en plataformes digitals abans del març del 2022 suposaven el 78,9%, aquest any, amb un lleuger descens de la massa poblacional total de treballadors en plataformes digitals, el percentatge és del 62,3%. És a dir, ha existit un abandonament de treballadors anteriors a març de 2022 que ha estat suplert, encara que no completament, amb incorporacions posteriors a març de 2022. Això és encara més destacat observant només el grup que es va incorporar abans de març de 2020, els quals en 2023 suposaven el 40,4% i enguany representen el 29%. De fet, només el 12,2% té una antiguitat de cinc o més anys en plataformes digitals.

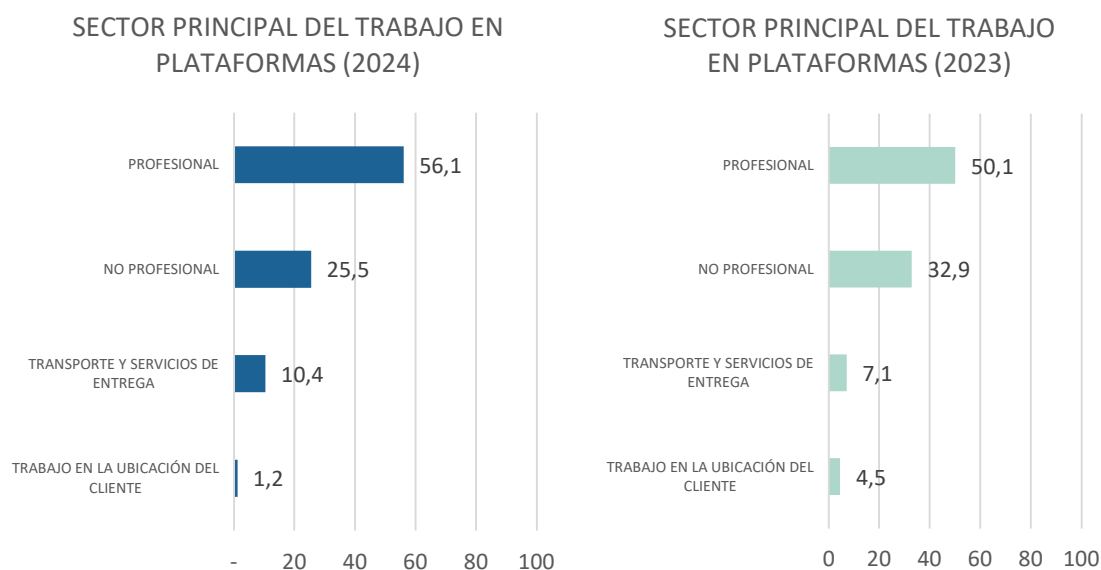
És a dir, el nombre de treballadors en plataformes s'està mantenint sense increments respecte d'anys anteriors, no perquè no hi haja noves incorporacions, sinó perquè les incorporacions noves a penes supleixen els qui abandonen la feina en plataformes abans dels cinc anys. Una cosa que sembla donar-se de forma general i no específicament lligada a un grup concret.

4.2.5 Sector i tipus de treball

Per entendre millor el treball en plataformes digitals cal comprendre la gran diversitat d'activitats que es poden desenvolupar a través d'aquest mitjà. Les persones treballadores en plataformes digitals han estat classificades en diferents sectors, segons el tipus d'activitat que desenvolupen. El quadre següent presenta els diferents tipus de treball en plataformes digitals que s'han considerat, així com les agrupacions per sectors que s'han realitzat per a les finalitats d'aquesta anàlisi.

SECTORS	TIPUS DE TREBALLS
Professional	<ul style="list-style-type: none"> • Serveis interactius com per exemple classes i assessorament • Desenvolupament online de programari i tecnologia com per exemple data science, desenvolupament de jocs i similars, com Freelancer, Fiverr, Upwork. • Treball de redacció i traducció com per exemple escriptura, correcció de textos, traducció, com Freelancer, Fiverr, Upwork. • Treball professional digital com per exemple comptabilitat, assessorament legal i similars, com Lawyersforprojects, Axiom, Ambar • Treball multimèdia/creatiu online com per exemple animació, disseny gràfic, edició de fotografies, com Webdesign, Freelancer, Fiverr, Upwork. • Treball de creació de contingut per a plataformes digitals com YouTube, Tik Tok, Instagram, etc.
No professional	<ul style="list-style-type: none"> • Treball administratiu com per exemple d'atenció al client, registre de dades, transcripció i similars, com Freelancer, Fiverr, Upwork. • Vendes online i suport comercial com per exemple publicitat, gestió de xarxes socials, com Freelancer, Fiverr, Upwork. • Micro-tasques online com per exemple classificació d'objectes, etiquetatge, revisió de contingut, com Freelancer, Fiverr, Upwork.
Transport i serveis de lliurament	<ul style="list-style-type: none"> • Transport i serveis d'entrega com Glovo, Deliveroo, Uber...
Treball en la ubicació del client	<ul style="list-style-type: none"> • Serveis desenvolupats a casa del client/ubicacions concretes com per exemple neteja, fotografia, cures, muntatge de mobles, com Cuidum...

D'acord amb aquesta classificació, primer vam analitzar els diferents **sectors** de tipus de treball de les persones que ofereixen els seus serveis a través de plataformes digitals.



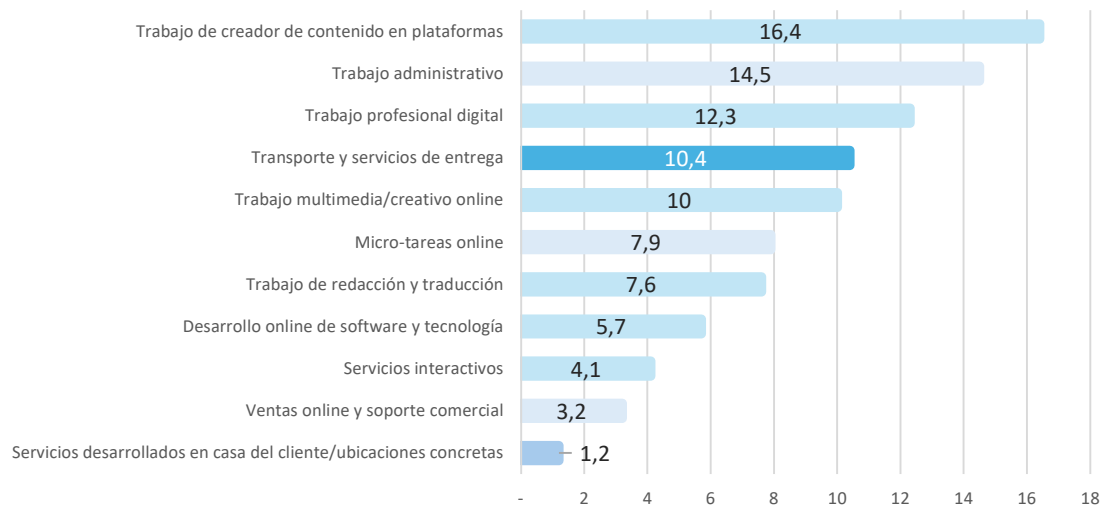
Com es pot observar en les gràfiques, no hi ha hagut canvis significatius en aquest aspecte respecte a l'any passat, com tampoc d'anys anteriors. Les activitats del sector professional continuen ocupant la majoria dels treballadors en plataformes digitals (56,1%), fins i tot en una proporció una mica més gran que anys anteriors (50,1% el 2023, 50,1% el 2022). El següent sector en importància és el no professional (25,5%), amb un marcat descens (32,9% el 2023, 30,9% el 2022). Lluny, amb una importància molt reduïda se situen els sectors de transport i serveis d'entrega (10,4%) i treballs en la ubicació del client (1,2%).

En línies generals, s'ha mantingut durant els últims anys la mateixa pauta. Aproximadament la meitat treballa en el sector professional, entre una quarta part i un terç ho fan en el sector no professional, i els qui treballen en transport o ubicació a penes representen entre tots dos una mica més d'una desena part, sent pràcticament testimonials.

L'escassa representació d'aquests dos darrers sectors implica que, a efectes pràctics d'aquest estudi, la reduïda mida de la mostra no permeta extreure conclusions significatives en la majoria dels casos, sobretot pel que fa al sector de treball en ubicació al client. Per això, qualsevol dada relacionada amb aquests sectors s'ha d'interpretar amb la màxima cautela.

A banda de l'agrupació dels enquestats per sectors, també resulta important conèixer l'activitat concreta que suposa el seu **principal treball** en plataformes digitals.

TRABAJO PRINCIPAL EN PLATAFORMAS DIGITALES



Donada la gran varietat d'activitats, el treball en plataformes digitals es troba força diversificat, tot i que existeix una clara predominança de certes activitats sobre d'altres. L'activitat més freqüent és la creació de contingut en plataformes digitals, relacionada amb l'àmbit *influencer*, que ocupa el 16,4% dels treballadors (activitat professional). El segueix el treball de caràcter administratiu, com atenció al client, classificació de dades, transcripcions, entre d'altres, que ocupa el 14,5% dels treballadors (activitat no professional). En tercer lloc, es troba el treball professional digital lligat a habilitats especialitzades o tècniques (com comptabilitat o assessorament legal, sector professional). Altres sectors rellevants inclouen els serveis de transport i entrega (10,4%) i el sector multimèdia i creatiu online (10%, que abasta activitats com animació, disseny o edició de vídeo i fotografia).

En comparació amb anys anteriors, s'observa un augment en la rellevància de la creació de contingut per a plataformes com Instagram o TikTok (16,4%), que el 2023 representava el 9,6%, mentre que el percentatge dels qui realitzaven tasques administratives ha disminuït notablement (del 19,4% el 2023 al 14,5%).

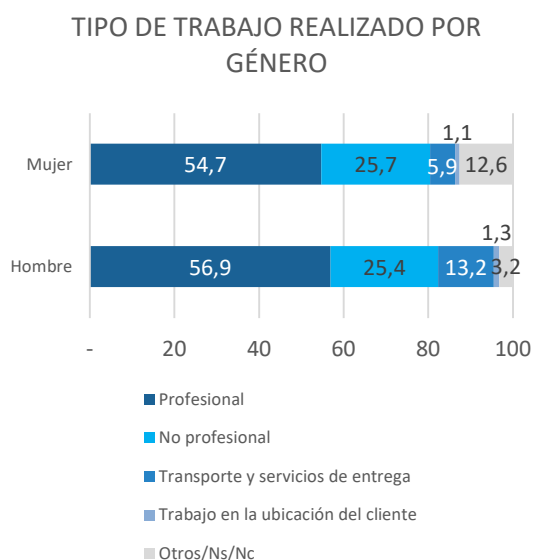
Per la seua banda, les micro-tasques online tenen aquest any més importància mentre que segueix descendint el percentatge de persones dedicades a la traducció i interpretació (7,6%), els quals el 2020 van arribar a assolir el 15,1% dels enquestats. També ha experimentat un fort descens la venda online que ha estat continu en els últims quatre anys (12,9% el 2021, 10,6% el 2022, 7,8% el 2023 i 3,2% el 2024).

Llevat d'aquestes variacions, el cert és que l'activitat en plataformes sembla estar significativament identificada els darrers anys pel treball de caràcter creatiu (contingut, disseny o edició), el treball professional especialitzat i el treball administratiu.

Atesa la diversitat d'activitats realitzades en plataformes, resulta interessant realitzar anàlisis creuades entre característiques específiques de la població i les diferents

activitats. Això permet identificar correlacions rellevants i obtenir informació valuosa sobre com certs factors demogràfics influeixen en el tipus de treball realitzat en plataformes digitals.

Començarem analitzant com el **gènere** pot tenir o no un paper important en el desenvolupament d'una o altra activitat per part de la persona treballadora en plataformes digitals.



Tipus de Treball	Home	Dona
Treball administratiu	15	13,6
Treball professional digital	6,5	21,7
Treball multimèdia/creatiu online	8,3	12,7
Vendes online i suport comercial	2,1	4,9
Desenvolupament online de programari i tecnologia	8,2	1,5
Treball de redacció i traducció	6,7	9,1
Micro-tasques online	8,3	7,3
Serveis interactius	5,8	1,3
Transport i serveis de lliurament	13,2	5,9
Serveis desenvolupats a casa del client/ubicacions concretes	1,3	1,1
Treball de creador de contingut en plataformes	21,3	8,4
Altres	2,4	3,9
Ns/Nc	0,9	8,6

És aquest cas els percentatges entre activitats professionals i activitats no professionals a penes pateixen variacions entre gèneres. Això suposa un lleuger canvi respecte de l'any anterior, quan les dones es concentraven en activitats professionals en major mesura que els homes. Enguany, els homes han augmentat la seua dedicació a activitats professionals i reduït per la seua banda la dedicació a activitats no professionals (el 2023 eren del 43,9% i del 35,8% respectivament). En relació al transport i serveis de lliurament, es manté l'observat en edicions passades. Aquesta activitat ha presentat des d'un inici un fort component masculí, ja que existeix més del doble d'incidència de la mateixa en homes que en dones (13,2% enfront del 5,9%).

En aprofundir en cada sector i analitzar el tipus d'activitat desenvolupada, trobem diferències significatives. La majoria de les dones que treballen en el sector professional afirma desenvolupar activitats professionals digitals (21,7%). En contrast, només el 6,5% dels homes que treballen en plataformes es dedica a aquest tipus d'activitat, mentre que la majoria (21,3%) se centra en la creació de contingut per a plataformes socials.

Aquest canvi suposa una gran diferència respecte a l'any anterior, quan ambdues activitats es mantenien al voltant del 8% per a ambdós sexes, llevat de la creació de contingut en el cas de les dones, que va assolir el 13,1%. Queda per veure si aquest canvi reflecteix una tendència a llarg termini o si és una cosa puntual. Tot i que resulta arriscat

proposar una explicació definitiva, diversos factors podrien estar darrere d'aquest creixement.

En primer lloc, un possible major interès dels menuts joves per activitats de tipus *influencer*, podria haver portat una part important de la població masculina que treballa en plataformes digitals a concentrar-se enguany en activitats de creació de contingut per a plataformes digitals. En segon lloc, és possible que les característiques pròpies del treball en plataforma digitals resulten més adequades o accessibles per a les dones que desenvolupa activitats professionals qualificades si aquestes tenen necessitats especials de flexibilitat o no poden comprometre una dedicació.

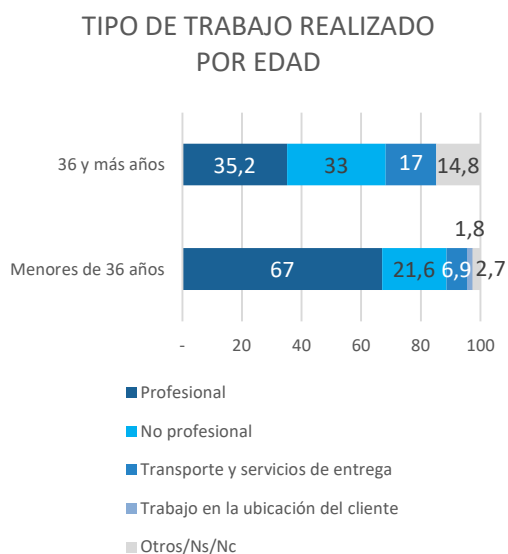
Altres activitats associades en major mesura a les dones que als homes en el sector professional són el treball multimèdia/creatiu online (12,7%) i traducció i interpretació (9,1%). Per la seua banda, els homes es troben més representats en serveis interactius (5,8%) i en major mesura en desenvolupament online (8,3%). Al contrari de l'ocorregut amb les activitats professionals i de creació de contingut, en aquestes activitats les diferències observades s'han mantingut al llarg dels anys i traslladen al context de plataformes rols de gènere ja observats fora d'aquestes.

Pel que fa a les activitats del sector no professional, enguany les diferències de gènere no són especialment significatives, excepte en el cas de les vendes online i el suport comercial, on el percentatge de dones duplica el dels homes (4,9% enfront del 2,1%). No obstant això, la reduïda grandària de la mostra impedeix extreure conclusions clares al respecte. Tot i així, aquesta dada reflecteix una reducció i inversió significativa respecte a l'any anterior, quan el percentatge era del 4,7% per a dones i del 8,6% per a homes el 2023.

Així mateix, en comparació amb l'any anterior, s'observa un descens en les activitats administratives, més notable entre els homes que entre les dones, mentre que les micro tasques online han experimentat un augment en tots dos gèneres.

També és interessant prendre en consideració l'**edat** i el seu impacte a l'hora de realitzar unes activitats determinades o altres.

En aquest cas observem com l'edat resulta, a diferència de l'ocorregut l'any anterior, un factor molt rellevant. D'aquesta manera, podem observar com la incidència de les activitats professionals en menors de 36 anys és del doble (67%) que l'observada entre majors de 36 anys (35,2%). Per contra, les activitats no professionals i de transport i serveis d'entrega tenen més protagonisme entre les persones de més de 36 anys (33% i 17% respectivament) que entre els joves (21,6% i 6,9% respectivament).



Tipus de Treball	-36 anys	+ 36 anys
Treball administratiu	16,9	9,9
Treball professional digital	18,5	0,4
Treball multimèdia/creatiu online	9,8	10,2
Vendes online i suport comercial	2	5,4
Desenvolupament online de programari i tecnologia	8	1,1
Treball de redacció i traducció	5	12,6
Micro-tasques online	2,7	17,8
Serveis interactius	3,2	5,9
Transport i serveis de lliurament	6,9	17
Serveis desenvolupats a casa del client/ubicacions concretes	1,8	-
Treball de creador de contingut en plataformes	22,4	4,9
Altres	2,6	3,7
Ns/Nc	0,2	-

Per entendre millor aquests resultats, cal analitzar dins de cada sector i diferenciar per activitats. En aquest cas s’observa clarament com hi ha una gran polarització per edats depenent del tipus d’activitat. Mentre el gruix dels joves es dedica a activitats de creació de contingut per a xarxes socials (22,4%) i en menor mesura a treball professional digital (18,5%) i treball administratiu (16,9%), la presència dels majors de 36 en aquestes activitats resulta molt menor o testimonial (4,9%, 0,4% i 9,9% respectivament).

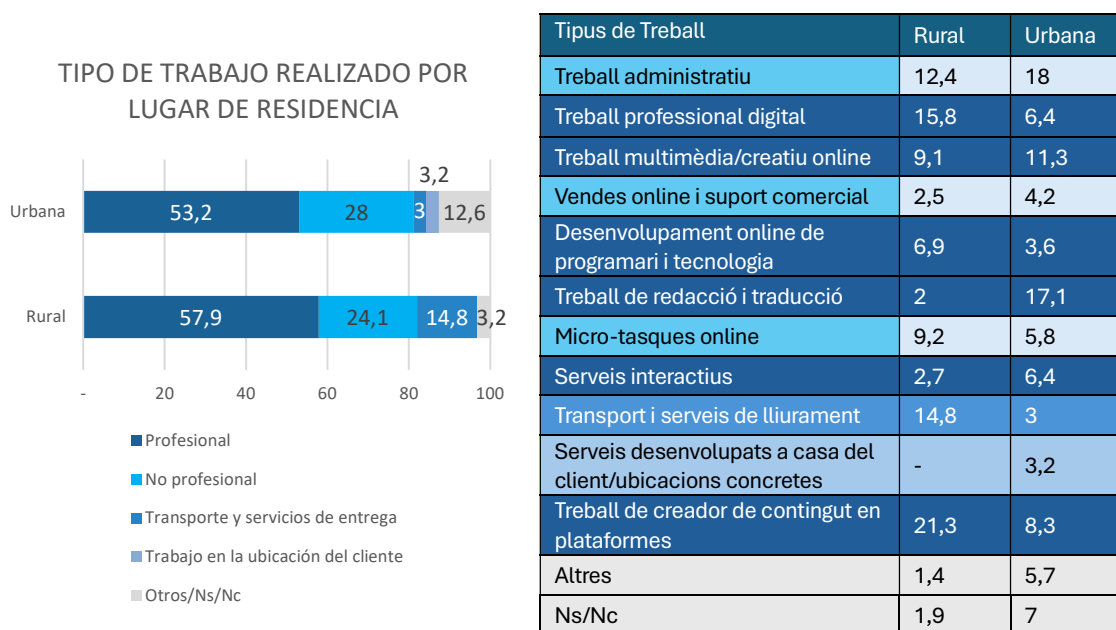
"Els joves es concentren en creació de contingut, treball de professional digital i administratiu"

Per contra, els majors de 36 anys es concentren principalment en la realització de micro-tasques online (17,8%), transport i serveis d'entrega (17%) i redacció i traducció (12,6%), activitats en les quals els joves estan notablement infrarepresentats (2,7%, 6,9% i 5%). Només en el cas de tasques de treballs multimèdia i creació online hi ha certa equitat entre els dos grups d'edat.

Aquestes dades difereixen sensiblement del recollit en anys anteriors, on, tot i que existien certes diferències segons la franja etària, aquestes no eren tan marcades com les actuals. En particular destaquen les diferències en els treballs professionals digitals i en els treballs de creació de contingut. En el primer cas, tots dos grups es trobaven en 2023 igualats entorns al 7,5%, mentre que, respecte de la creació de continguts, entre els majors de 36 anys tenia marcadament major incidència que entre els menors de 36 (17% enfront del 6%). Aquest canvi tan bruscat de situació pot posar-se també en relació amb el canvi observat en l'encreuament per gènere.

En el cas específic de les activitats professionals, que requereixen coneixements especialitzats o tècnics, observem que, en plataformes digitals, únicament les persones joves estan desenvolupant aquest tipus de treballs qualificats. Si comparem amb les dades d'anys anteriors, la seua absència en l'actualitat suggereix un abandonament massiu del personal qualificat de major edat. Això podria deure's a una millora en les condicions laborals fora de l'àmbit de les plataformes digitals, o a un empitjorament de les condicions dins d'aquestes plataformes.

Seguidament, veurem els encreuaments entre el tipus d'activitat desenvolupada i el **lloc de residència** de la persona treballadora en plataformes digitals.

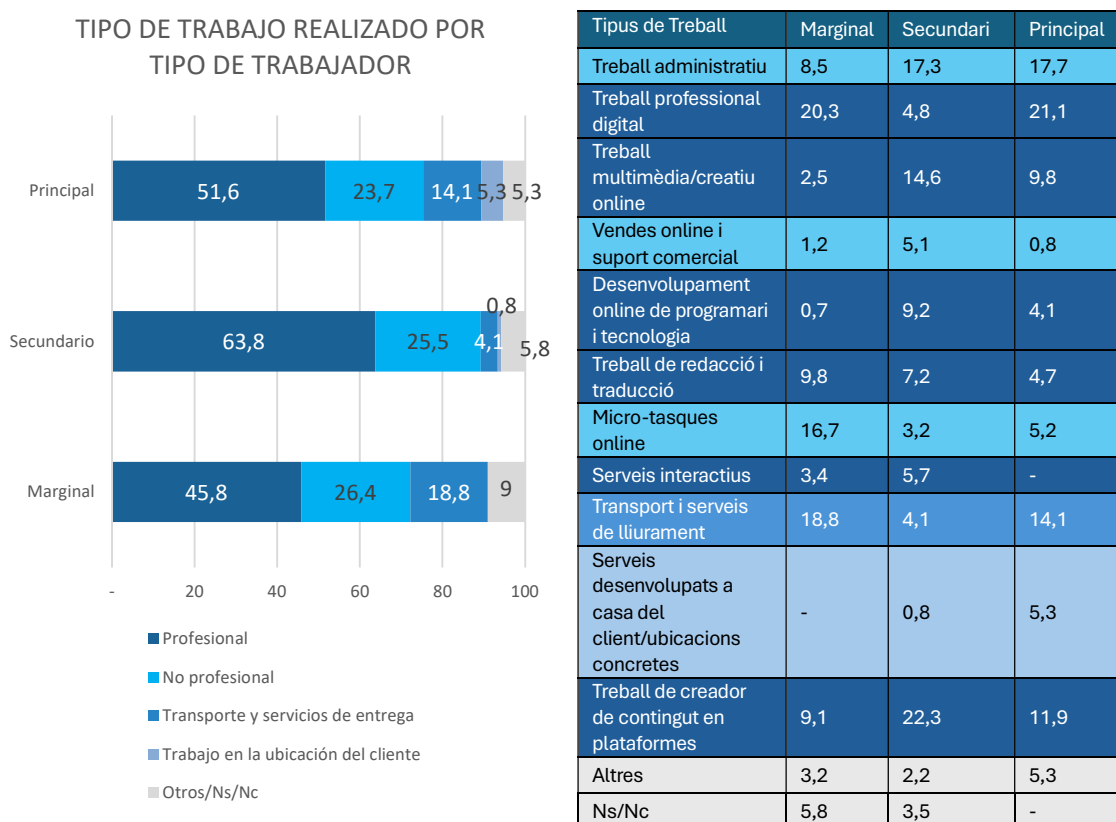


Analtzat l'encreuament per sectors podem detectar com diferència més gran la trobem en el sector de transport i serveis d'entrega (14,8% rural, 3% urbana), la qual cosa no deixa de sorprendre, atés que el desenvolupament d'aquestes activitats sol estar lligat en l'ideari col·lectiu principalment a entorns urbans quan mitjana en la prestació una plataforma digital (i.e. Glovo, Deliveroo, Uber). D'altra banda, i atenent els sectors, no existeixen majors diferències dignes de menció.

Novament com ocorregué amb els anteriors encreuaments, la imatge canvia radicalment quan analitzem cada activitat per separat. D'aquesta manera, els qui resideixen en municipis de menys de 50.000 habitants, concentren la seua activitat en plataformes en la creació de contingut en plataformes (21,3%) i treball professional digital (15,8%), activitats amb molta menys incidència entre els qui viuen en municipis més poblats (8,3% i 6,4% respectivament). Per contra, els qui resideixen en ciutats duen a terme principalment treballs administratius (18%) i de redacció i traducció (17,1%), on la població rural es concentra molt menys (12,4% i 2% respectivament).

Per tant, sembla existir també una clara diferència enguany entre activitats d'acord amb el lloc de residència, amb una forta presència en el món rural d'homes joves realitzant activitats de creació de continguts per a plataformes com YouTube, Instagram o TikTok, homes majors de 36 anys realitzant activitats de transport i serveis de lliurament i dones joves desenvolupant activitats professionals.

Finalment, comprovarem l'encreuament entre el tipus d'activitat i el **tipus de treball** d'acord amb la importància relativa del mateix per a la persona treballadora de plataformes digitals.



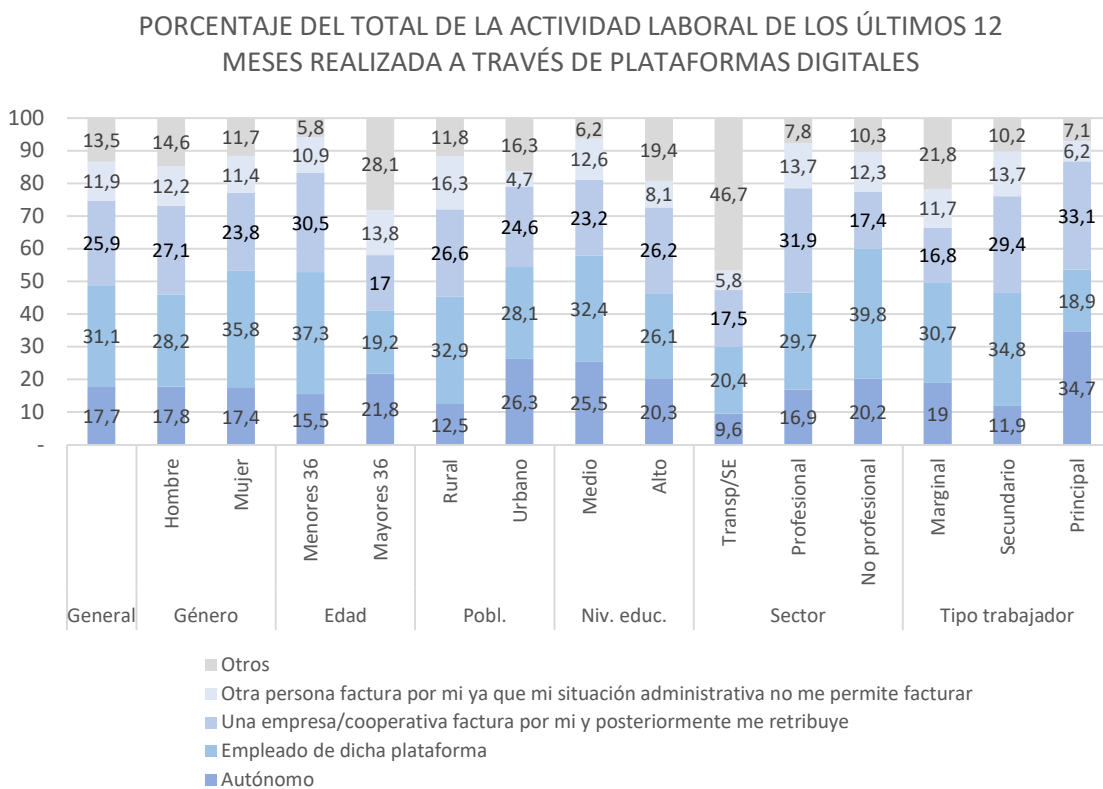
Enguany les majors diferències per sectors les trobem entre els treballadors que desenvolupen una activitat secundària en plataformes digitals la resta. En aquest cas, els treballadors secundaris realitzen en la seua majoria (63,8%) activitats del sector professional i un nombre molt limitat (4,1%) activitats de transport i serveis d'entrega. Per contra, tant entre els que tenen una activitat marginal com principal en plataformes, tot i que el gruix es dedica a activitats professionals (45,8% i 51,6% respectivament), també manifesten una major presència en transport i serveis d'entrega (18,8% i 14,1%). Pel que fa a les activitats del sector no professional, els percentatges són similars en els tres tipus de treballador.

Respecte del tipus de tasques desenvolupades, també torna a manifestar-se una clara diferència entre els treballadors marginals i principals, que entre ells guarden majors

similituds, i els treballadors secundaris que es diferencien notablement de la resta. D'aquesta manera, els treballadors secundaris realitzen activitats principalment de creació de contingut per a plataformes (22,3%), treball administratiu (17,3%) i treball multimèdia/creatiu online. Per la seua banda els treballadors marginals es concentren en treballs professionals digitals (20,3%), transport i serveis d'entrega (18,8%) i micro-tasques online. Finalment, els treballadors principals realitzen amb major freqüència activitats de treball professional digital (21,1%), treball administratiu (17,7%) i treball de transport i servei d'entrega (14,1%).

4.2.6 Estatus laboral a la plataforma: autònoms o empleats

Per acabar amb aquest capítol vam centrar-nos en l'estatus laboral de la relació de la persona treballadora de plataformes digitals amb la plataforma.



En el capítol anterior observem com el treball en plataformes digitals mostra major incidència entre la població la principal activitat de la qual és per compte propi que entre els qui treballen per compte d'altri (22,7% enfront del 12,1). En aquesta ocasió la qüestió

"Un terç de les persones que treballen en plataformes digitals estan contractades per la pròpia plataforma"

ha anat referida només a aquelles persones que diuen treballar en plataformes digitals, preguntant-los específicament pel tipus de relació que mantenen amb la plataforma. Segons aquestes dades, el 31,1% dels treballadors de plataformes diuen estar contractats com a

empleats d'aquestes plataformes, la qual cosa implica que un 68,9% respon a altres realitats. En concret, un reduït 17,7% diu ser autònom, mentre que un 25,9% facturen a través d'empreses o cooperatives de facturació, un 11,9% diuen facturar a través de terceres persones interposades i un 13,5% respon a altres realitats no especificades.

Aquestes dades impliquen per a aquest any un important retrocés dels autònoms, que passen del 37% el 2023 al 17,7%, la qual cosa suposa una reducció d'una mica més de la meitat. Per la seua banda, augmenta el nombre d'empleats de la plataforma, d'un 26,1% el 2023 a un 31,1% i també augmenta molt significativament el nombre dels qui diuen respondre a altres realitats (de l'1,1% el 2023 al 13,5% el 2024). Atés el gran descens dels autònoms i l'augment d'aquests grups, principalment dels qui diuen respondre a altres realitats, cal preguntar-se si no ha operat algun tipus de transvasament entre aquell i aquests. Analitzant la resta de situacions, el percentatge dels qui facturen a través d'empreses o cooperatives de facturació sembla haver-se estabilitzat al voltant del 25% després del seu creixement els anys anteriors. En el cas de les persones la situació de les quals no els permet facturar directament (11,9%), ja siga per trobar-se en situació irregular o per incompatibilitats per al desenvolupament d'aquest tipus d'activitat econòmica, es recuperen nivells del 2022 (11,2%) després del lleuger descens que aquest grup va experimentar el 2023 (7,8%).

Si observem el comportament dels diferents grups de població, enguany no trobem per gènere diferències destacables tret d'una major presència d'empleades de la plataforma entre les dones que entre els homes (35,8% enfront del 28,2%). Per edat sí que podem observar diferències més rellevants. D'aquesta manera, els joves mostren majors percentatges d'empleats (37,3%) i de facturació a través d'empreses/cooperatives (30,5%), que els majors de 36 anys (19,2% i 17% respectivament). Per la seua banda, els majors de 36 anys tenen més incidència d'autònoms (21,8%) i un elevat percentatge (28,1%) afirma respondre a un altre tipus de relació no especificat. Respecte del lloc de residència, les ciutats concentren en major mesura als autònoms que treballen en plataformes (26,3% enfront del 12,5%), mentre que en l'entorn rural compta amb el major índex observat en la mostra dels qui utilitzen terceres persones interposades per a facturar (16,3%). D'acord amb el nivell educatiu, un percentatge elevat dels qui asseguren tenir nivells educatius alts indiquen estar en una situació que respon a altres realitats (19,4%). Per sectors, aquesta qüestió de respondre a altres realitats és especialment comuna en el sector del transport i serveis d'entrega, on gairebé la meitat (46,7%) estarien en aquesta situació. D'altra banda, en el sector no professional trobem la major concentració d'empleats de la plataforma (39,8%), mentre que el més habitual en el sector professional és la facturació a través d'una empresa o cooperativa.

És especialment interessant observar la relació entre el tipus de vincle que el treballador manté amb la plataforma i la importància relativa que aquest atorga a la seua activitat en

ella. Destaca que el percentatge d'empleats de la plataforma és més elevat entre els treballadors secundaris (34,8%) i entre aquells amb una activitat marginal (30,7%) que entre els qui realitzen la seua activitat principal en plataformes (18,9%). En canvi, passa el contrari amb els autònoms, on la xifra és més gran entre els treballadors principals (34,7%) i disminueix entre els secundaris (11,9%) i marginals (19%). Aquesta situació suggereix que els treballs oferts per les plataformes solen implicar poques hores i baixos ingressos, convertint-se en activitats accessòries per als qui compten amb aquest tipus de contractes.

D'altra banda, també destaca com un important 33,1% dels qui tenen la seua activitat principal en plataformes facturen a través d'altres empreses o cooperatives de facturació. Tenint en compte que en aquest cas parlem de persones l'ocupació més significativa de les quals, per temps dedicat i per ingressos relatius obtinguts, és el seu treball en plataformes, aquesta dada resulta un tant sorprenent. L'alta incidència d'aquest tipus de mecanisme reforça la idea que, fins i tot entre els treballadors principals, el treball en plataformes digitals es realitza generalment de forma eventual o ocasional. Això resulta compatible amb una activitat principal en plataformes, ja que, encara que en aquests casos el treball en plataformes represente una part important dels seus ingressos i del seu temps de treball, això no és degut al fet que dediquen objectivament moltes hores o obtinguen ingressos significatius de les plataformes, sinó perquè el total de temps dedicat a qualsevol tipus d'activitat remunerada i el conjunt de tots els seus ingressos són escassos.

5. CONDICIONS LABORALS DEL TREBALL EN PLATAFORMES

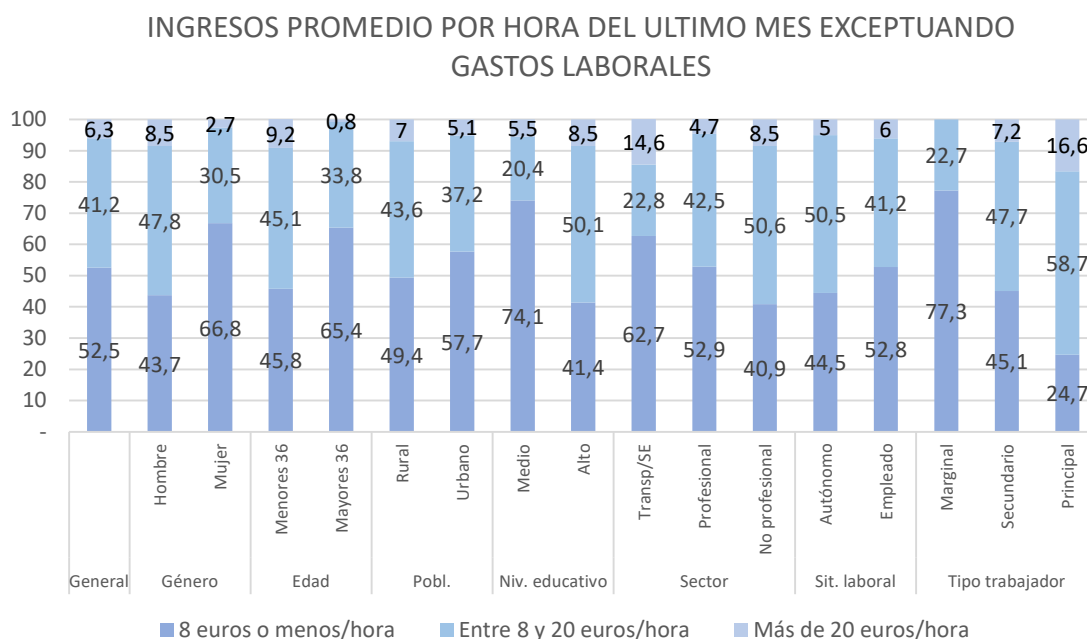
En aquest capítol vam aprofundir sobre les condicions de treball que experimenten les persones que realitzen la seua activitat en plataformes, per a la qual cosa vam centrar-nos en les retribucions rebudes i en els temps d'espera.

5.1 Retribucions

Per tenir una idea efectiva dels ingressos reals obtinguts a través de plataformes digitals, hem preguntat als enquestats no només pel volum d'ingressos per hora treballada, sinó també quin percentatge del total dels ingressos obtinguts dediquen a cobrir despeses generades per l'activitat i quant temps d'espera han d'invertir per obtenir noves tasques.

5.1.1 Ingressos

Entendre el volum dels **ingressos** obtinguts pels treballadors de plataformes digitals en relació amb el temps invertit i després de deduir les despeses associades és fonamental per avaluar si aquest tipus d'activitats estan adequadament remunerades.



Atés que la retribució dels treballadors de plataformes es realitza de molt diverses maneres (per temps de treball, per tasca, etc.), hem volgut uniformitzar el concepte dels ingressos derivats de l'activitat en plataformes digitals demanant a les persones enquestades que realitzen una aproximació dels diners per hora que reben per la seua

feina, descomptant del mateix les despeses que els ocasione el desenvolupament de l'activitat.

D'acord amb les dades obtingudes, veiem com més de la meitat de les persones enquestades (52,5%) rep per cada hora de treball en plataformes digitals 8 o menys euros

"El treball en plataformes digitals està infraremunerat"

de retribució, dues cinques parts (41,2%) entre 8 i 20 euros i només un reduït 6,3% supera els 20 euros per hora treballada. Aquestes dades impliquen un alt índex de baixes remuneracions en el treball en plataformes. De fet, si tenim en compte que, a Espanya, el salari mínim interprofessional el 2024 suposa al voltant de 8,87€ l'hora, això implica que la gran majoria dels qui presten serveis a

través de plataformes digitals obtenen d'aquesta manera ingressos per sota de límit legal per al treball assalariat.

Aquesta situació s'ha mantingut amb lleugeres variacions els últims anys. No obstant això, actualment presenta una situació més preocupant, no només perquè els indicadors del 2024 siguen lleugerament pitjors a anys anteriors (el 2023 el 46% rebia menys de 8 euros l'hora, el 2022 va ser el 49,9%), sinó perquè això s'ha d'entendre en l'actual context d'inflació i pujada de preus.

Observant els ingressos d'acord amb els diferents grups poblacionals existeixen diferències que no resultaven tan marcades en anys anteriors. En el cas del gènere, les dones que treballen en plataformes digitals obtenen significativament menors rendiments pel seu temps de treball, ja que el 66,8% reben menys de 8 euros per hora de treball mentre que en el cas dels homes el percentatge és del 43,7%. Això trasllada al context de plataformes digitals la bretxa salarial per raó de gènere observada en el treball tradicional.

També hi ha diferències en funció de l'edat. En aquest cas, els joves són més ben remunerats, ja que el 45,8% d'ells percep menys de 8 euros per hora, enfront del 65,4% dels majors de 36 anys que guanyen per sota d'aquesta quantitat. Aquesta diferència està vinculada al tipus d'activitats que desenvolupen ambdós grups. D'altra banda, els treballadors de zones urbanes obtenen millors ingressos que aquells que resideixen en àrees rurals, tot i que les diferències no són significatives.

El nivell educatiu sembla ser un factor determinant en l'obtenció de majors ingressos. El 58,6% de les persones amb un alt nivell d'educació rep més de 8 euros per hora, mentre que només el 25,9% dels qui tenen menor educació assoleix aquest llindar.

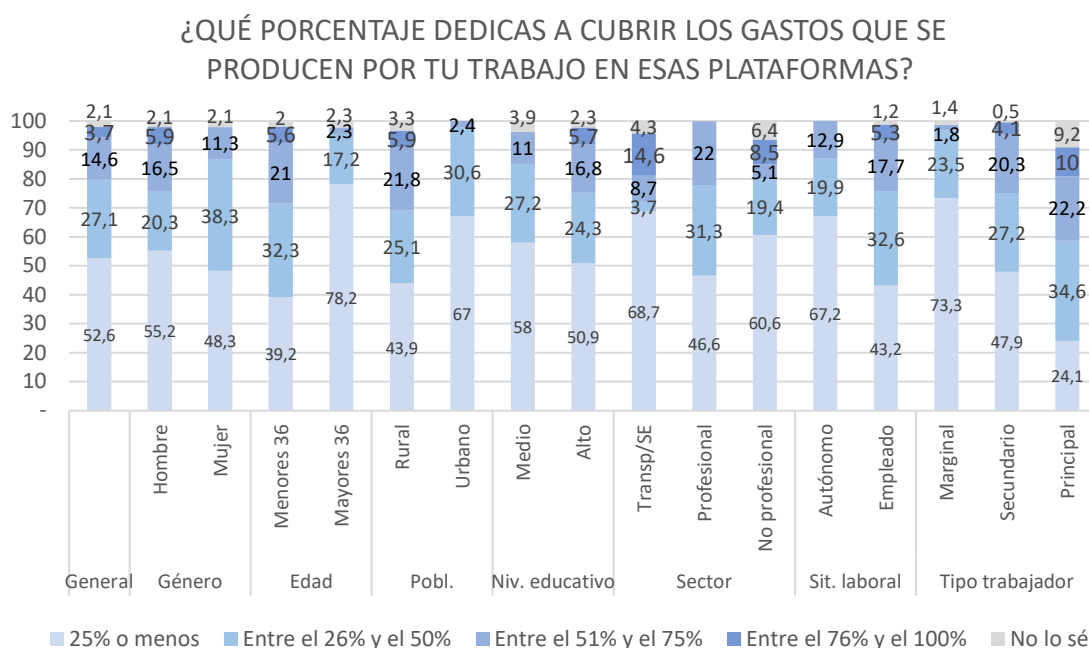
En relació amb els sectors d'activitat, els qui pitjors condicions manifesten respecte dels seus ingressos són els qui es dediquen al transport i entrega de mercaderies (el 62,7% rep menys de 8€/hora), seguit del sector professional (52,9%) i del no professional

(40,9%). Respecte de l'estatus del treballador no hi ha grans diferències, tot i que aquest any els autònoms reben, en línies generals, millors retribucions que els empleats, tot i que sense diferències significatives.

Finalment, centrant l'atenció en el tipus de treballador veiem com la millor remuneració és directament proporcional a la dedicació, de tal manera que el 75,3% dels treballadors principals diuen rebre més de 8 euros per hora de treball mentre que entre els treballadors secundaris aquest percentatge es redueix al 54,9% i en el cas dels marginals al 22,7%. Aquesta relació directa ja havia estat observada en anys anteriors, llevat de l'any passat quan no es van trobar diferències entre aquests grups.

5.1.2 Cobertura de les despeses derivades de l'activitat

En la pregunta anterior, es demanava a les persones enquestades que, per al càlcul dels seus ingressos en plataformes digitals, descomptassen **les despeses derivades de la seua activitat**. Per tal d'obtenir una imatge més precisa de l'impacte d'aquestes despeses, se'ls demana ara que indiquen el percentatge dels seus ingressos que destinen a cobrir



aquests costos.

Les dades obtingudes són similars a les del 2023, amb prou feines algunes variacions. Per facilitar la comprensió, enguany s'han unificat els trams de "menys del 10%" i "entre el 10% i el 25%" en un únic tram de "menys del 25%". Segons les respostes de les persones enquestades, la majoria (52,6%) destina menys del 25% dels ingressos obtinguts en plataformes digitals a cobrir les despeses relacionades amb la seua feina. Un 27,1% dedica entre una quarta part i la meitat dels seus ingressos, un 14,6% assigna més de la meitat, però menys del 75%, i un 3,7% destina més del 75% a cobrir despeses.

Per grups poblacionals, el gènere no sembla tenir una influència significativa en el percentatge d'ingressos destinat a cobrir despeses. No obstant això, quant a l'edat, els joves dediquen una major proporció dels seus ingressos a aquestes despeses en comparació amb els majors de 36 anys. En concret, el 60,8% dels menors de 36 anys destinen més del 25% dels seus ingressos a cobrir despeses, enfront del 21,8% dels majors de 36 anys. Una tendència similar s'observa entre els habitants d'entorns rurals i urbans, on les persones que viuen en poblacions de menys de 50.000 habitants dediquen una major part dels seus ingressos a cobrir despeses que els qui resideixen en ciutats.

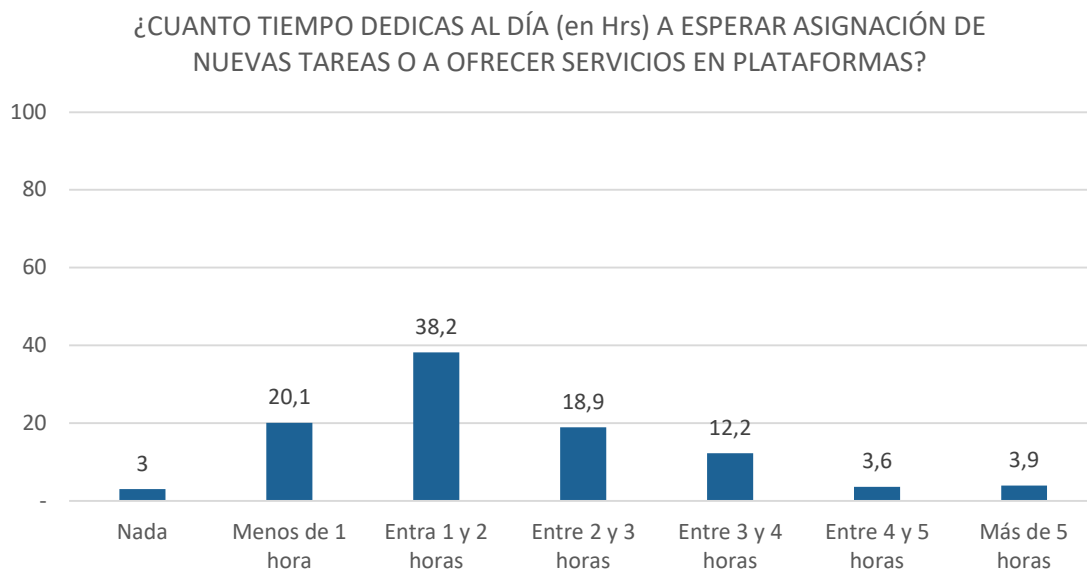
Entre els sectors també observem certes variacions. Les persones enquestades que realitzen activitats en el sector del transport i servei d'entrega diuen ser els qui en major mesura dediquen menys percentatge dels seus ingressos a cobrir despeses. Per la seua banda, en el sector professional es dedica normalment més percentatge dels ingressos a cobrir despeses que en el sector no professional. El 53,4% del sector professional dedica més d'una quarta part davant el 39,4% del sector no professional. Aquesta diferència ja era observada l'any anterior, tot i que amb menor intensitat.

Respecte de l'estatus laboral, els autònoms dediquen menys part dels seus ingressos a cobrir despeses que els empleats. Un 67,2% dedica menys del 25% dels seus ingressos, mentre que entre els empleats això es redueix al 43,2%.

Finalment, en relació amb el tipus de treballador observem novament una relació directa entre dedicació i part dels ingressos destinats a cobrir despeses. D'aquesta manera, els qui es dediquen de forma marginal, només el 26,7% dedica més d'una quarta part dels seus ingressos a cobrir despeses de l'activitat, mentre que entre els que tenen una dedicació secundària el percentatge augmenta al 52,1% i fins a un 75,9% entre els principals. Posant en relació aquestes dades amb les de la gràfica anterior resulta que, els treballadors que més ingressos reben una vegada descomptades les despeses són, alhora, els qui més percentatge del rebut destinen a cobrir despeses. Això implica que els treballadors principals realitzen activitats que impliquen majors inversions, però proporcionen ingressos molt superiors, i el mateix passa entre els secundaris respecte dels treballadors marginals.

5.2 Temps d'espera per a obtenir la feina

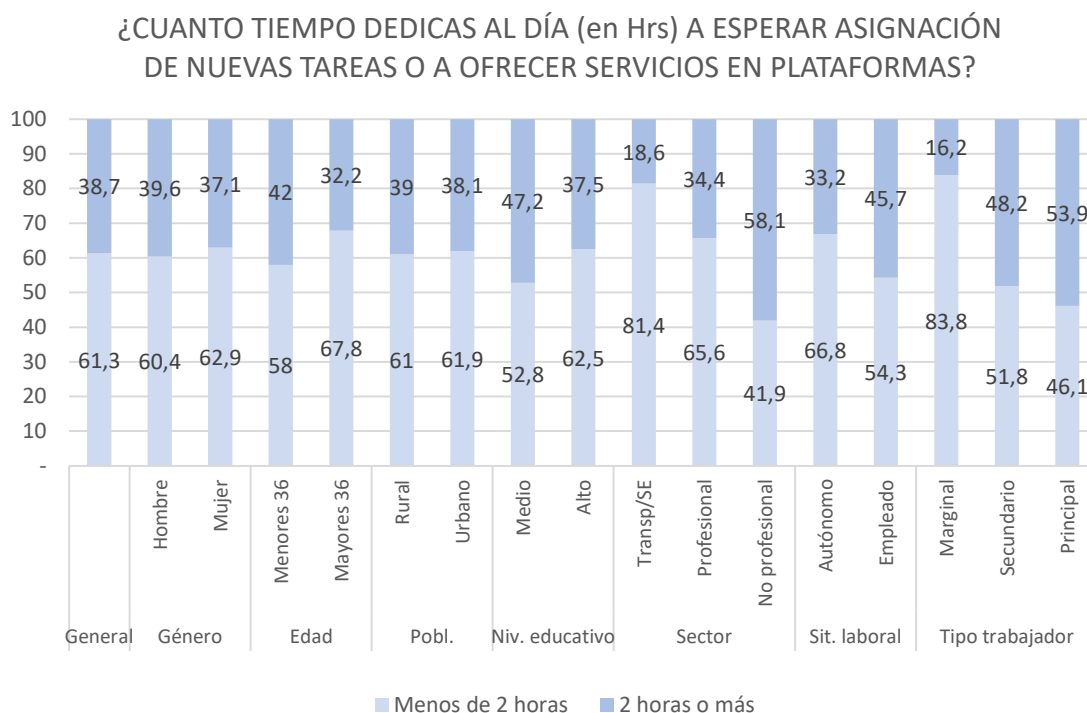
A més del temps dedicat a l'activitat en si, els qui treballen en plataformes digitals solen passar una quantitat considerable de **temps d'espera**, des que anuncien la seua disponibilitat o inicien la recerca de tasques fins que se'ls assigna un nou treball.



Aquests temps d'espera requereixen que els treballadors romanguen actius en les plataformes i disponibles per a nous encàrrecs, la qual cosa impedeix o limita que els treballadors es dediquen a altres activitats durant aquests períodes. Malgrat això, els temps d'espera no solen considerar-se temps de treball ni tampoc estan remunerats. Els temps d'espera prolongats redueixen l'eficiència del treball en les plataformes digitals i estenen la jornada laboral sense un increment proporcional en els ingressos, afectant negativament les condicions laborals de la persona treballadora.

Enguany, igual que en els anteriors, el temps d'espera més habitual oscil·la entre una i dues hores (38,2%). Només un de cada cinc treballadors (20,1%) espera menys d'una hora, mentre que un 3% afirma no haver d'esperar, i el 38,7% restant espera més de dues hores perquè se'ls assigne una tasca. Això implica que durant els últims anys els temps d'espera no han millorat, de fet, continuen sent una pauta establerta que més de la meitat dels treballadors en plataformes digitals (57,1%) hagen d'esperar entre una i tres hores que els siga assignada una tasca.

Si observem els temps d'espera diferenciats per grups, no semblen existir diferències significatives per gènere, edat o lloc de residència. Si hi ha més variacions en altres àmbits.



Pel que fa a l'educació, els treballadors amb nivells educatius alts solen esperar, de mitjana, menys temps que aquells amb nivells educatius mitjans. Un 62,5% dels treballadors amb educació superior espera menys de dues hores, en comparació amb el 52,8% dels de nivell mitjà. Per sectors, els qui experimenten menys temps d'espera entre tasques són els empleats en el sector del transport i serveis d'entrega, amb un 81,4% esperant menys de dues hores. En contrast, el sector professional (65,6% menys de dues hores) i, en major mesura, el sector no professional (41,9% menys de dues hores) mostren temps d'espera significativament més grans. També hi ha menors percentatges d'espera entre els autònoms que entre els empleats.

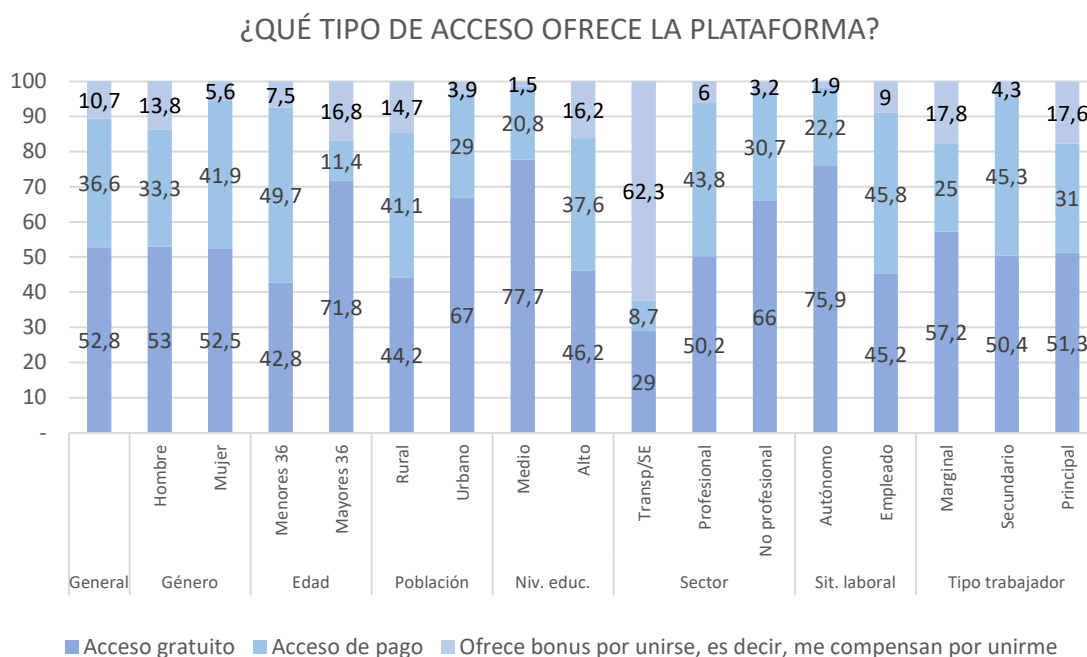
En relació amb el tipus de treballador, destaca notablement com els qui es dediquen a la feina en plataformes de forma marginal tenen temps d'espera molt més reduïts. El 83,8% espera menys de dues hores, en comparació amb el 51,8% dels qui treballen en plataformes de forma secundària i el 46,1% d'aquells que ho fan de manera principal. Això és coherent amb el fet que els treballadors marginals realitzen en la seua majoria tasques puntuals i no solen concatenar diverses tasques seguides de forma habitual.

6. CARACTERÍSTIQUES DE LES PLATAFORMES DIGITALS

En aquest capítol analitzarem les característiques de les plataformes digitals utilitzades pels treballadors de plataformes enquestats centrant-nos en quatre aspectes: el tipus d'accés, la forma en què es relacionen la plataforma i els treballadors, com es realitzen les contraprestacions i el tipus de relació entre els clients i els treballadors de plataformes.

6.1 Accés a la Plataforma

En primer lloc, analitzarem el **tipus d'accés que ofereix la plataforma** als qui pretenen prestar els seus serveis a través d'aquesta, segons aquest accés siga gratuït, de pagament o oferint compensacions per unir-se a la plataforma.



Enguany el percentatge dels qui diuen haver de pagar per treballar a la plataforma s'ha reduït després del màxim assolit l'any passat (41%) tornant als nivells observats el 2022 (36,6%). Paral·lelament ha augmentat el percentatge dels qui diuen accedir de forma gratuïta (52,8% aquest any, 40% el 2023) i s'ha reduït el percentatge d'aquells que eren compensats d'alguna manera per part de la plataforma per atreure'ls a oferir els seus serveis en la mateixa (del 19% el 2023 al 10,7% el 2024). Aquestes dades reflecteixen que, tot i que la majoria dels treballadors operen de manera gratuïta a la plataforma, una mica més d'un de cada tres ha de pagar per treballar a la plataforma.

Amb relació als diferents grups de població, trobem diferències notables en alguns sectors. Si bé no hi ha diferències per gènere, sí que n'hi ha de forma força marcada

segons l'edat, el lloc de residència o el nivell educatiu, mantenint tendències ja observades en anys anteriors i guarden relació principalment amb el tipus de treball en plataformes digitals associat a cada grup.

"El 36,6% dels treballadors de plataformes digitals paguen per fer-ne ús"

D'acord amb l'edat de la persona treballadora, els majors de 36 anys utilitzen molt majoritàriament plataformes d'accés gratuït (71,8%), mentre que només un 11,4% empra plataformes de pagament, una xifra fins i tot menor que els qui accedeixen a plataformes amb incentius per unir-se (16,8%). Per contra, el més habitual entre les persones joves és realitzar algun pagament per fer ús de la plataforma (49,7%), és menys habitual l'accés gratuït (42,8%) i només el 7,5% reben algun tipus de compensació per usar la plataforma.

Pel que fa al lloc de residència, si bé en tots dos casos l'accés gratuït és el més habitual, aquest resulta molt més comú en entorns urbans (67%) que en entorns rurals (44,2%). No obstant això, les plataformes que compensen el treballador per unir-s'hi resulten molt més habituals en els entorns rurals que en els urbans (14,7% enfront del 3,9%).

Respecte al nivell educatiu, resulta molt més habitual el pagament per accedir a la plataforma entre els qui disposen d'alts nivells educatius (37,6%) que entre els qui compten amb nivells mitjans (20,8%), els qui solen accedir aclaparadorament a través de plataformes gratuïtes (77,7%). D'altra banda, és molt més habitual trobar plataformes que ofereixen incentius entre la població amb nivells educatius alts (16,2%) que mitjans (1,5%).

La diferència més gran respecte d'anys anteriors la trobem en el sector del transport i serveis d'entrega, on més de la meitat assegurar rebre per part de la plataforma algun tipus d'incentiu o compensació per fer-ne ús (62,3%). Tanmateix, cal tenir en compte que la mostra en aquest cas és força reduïda i els resultats s'han de tractar amb cautela. Pel que fa als sectors professional i no professional, l'accés de pagament resulta més comú en el primer.

Atenent ara la situació laboral de la persona treballadora, veiem com els autònoms utilitzen en major mesura plataformes d'accés gratuït que els empleats (75,9% enfront del 45,2%), mentre que el tipus de treballador no sembla influir massa en el tipus d'accés a la plataforma.

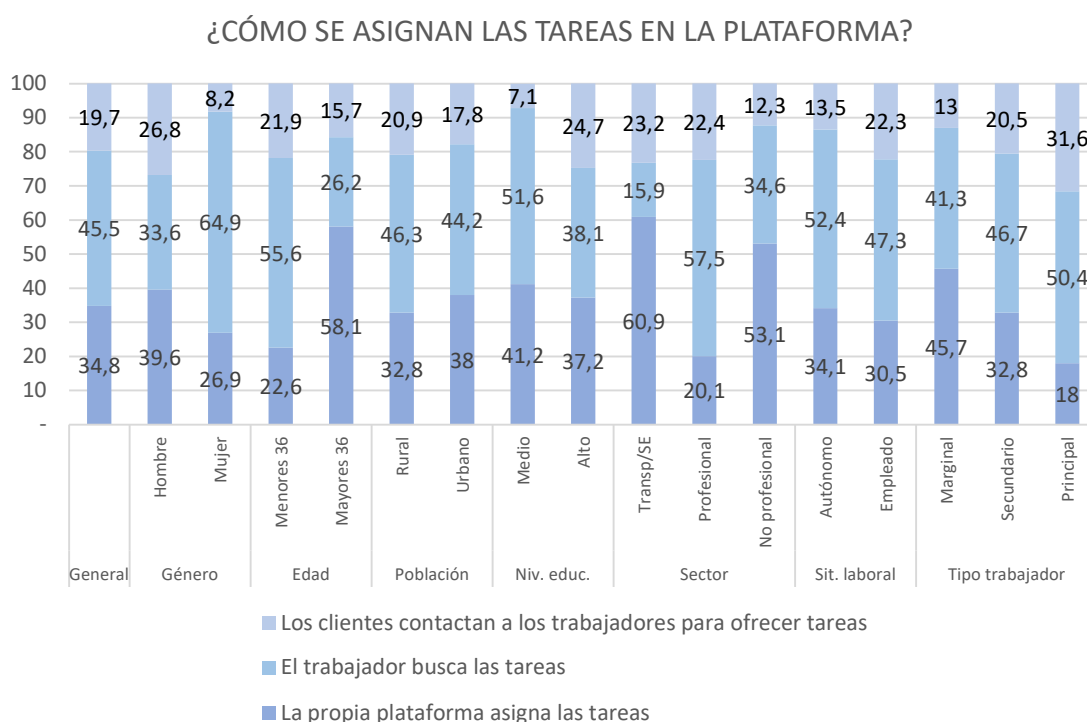
6.2 Relació entre la plataforma i el treballador

En aquest apartat analitzarem la forma en què interactua la plataforma amb el treballador, mitjançant l'assignació de tasques, el control i seguiment de l'activitat,

l'existència de canals de comunicació treballador-plataforma, i les possibilitats de subcontractació de l'activitat per part del treballador.

6.2.1 Assignació de tasques

Com s'estructura l'assignació de tasques dins de la plataforma resulta fonamental per entendre la relació entre la plataforma i el treballador. En aquest sentit, s'ha preguntat a les persones enquestades si són elles mateixes qui busquen les tasques que decideixen realitzar a través de la plataforma, si és la pròpia plataforma la que distribueix i assigna les tasques disponibles o si és el propi client qui elegix el treballador directament.



D'acord amb les dades generals, la majoria diuen ser ells mateixos els qui trien directament quina activitat volen realitzar (45,5%), gairebé un terç (34,8%) afirma que és la plataforma qui assigna les tasques i en un de cada cinc casos (19,7%) és el client qui escull directament el treballador.

Aquestes dades generals no difereixen significativament de les obtingudes l'any anterior. No obstant això, en analitzar els diferents grups, sorgeixen diferències notables entre ells i respecte a l'any passat. Quant al gènere, si en 2023 a penes s'observaven variacions, enguany les dones tendeixen a utilitzar predominantment plataformes en les quals elles mateixes trien les seues pròpies tasques (64,9%) i, en menor mesura, aquelles on és el client qui selecciona la treballadora (8,2%). En canvi, entre els homes, els tres tipus d'assignació estan més equilibrats.

En relació amb l'edat també enguany els resultats difereixen notablement d'anys anteriors quan no existien grans diferències. En aquesta ocasió els menors de 36 anys es decanten principalment per plataformes on ells mateixos escullen la tasca a realitzar (55,6%), mentre que en el grup dels majors de 36 anys el més habitual és treballar en plataformes que assignen directament la tasca al treballador (58,1%). Aquesta diferència resulta coherent amb els diferents tipus d'activitat en què es concentren enguany els diferents trams etaris. Efectivament, quan observem les dades dels diferents sectors veiem patrons similars en el sector professional on es concentren la major part dels joves i els sectors no professional i del transport i serveis d'entrega on la incidència dels majors de 36 anys és més acusada.

Enguany, depenent del tipus de treballador també es poden apreciar diverses diferències. D'aquesta manera, tot i que el percentatge de treballadors marginals, secundaris o principals que fan ús de plataformes que els permeten escollir la tasca a realitzar es manté relativament estable entre el 40% i el 50%, no passa igual en la resta de tipus d'assignació. En efecte, a major dedicació s'observa un dràstic descens de l'ús de plataformes que assignen la tasca automàticament (45,7% marginal, 32,8% secundari, 18% principal) i de forma inversa un creixement de les plataformes on és el client qui escull el treballador (13% marginal, 20,5% secundari i 31,6% principal). Això sembla respondre a una major desconfiança en l'assignació de tasques precisament per part dels qui més percentatge de la seua activitat hi dediquen i més depenen d'elles. Al mateix temps, aquesta major dedicació els permet mantindre certa reputació i ser escollits directament pel client amb més facilitat.

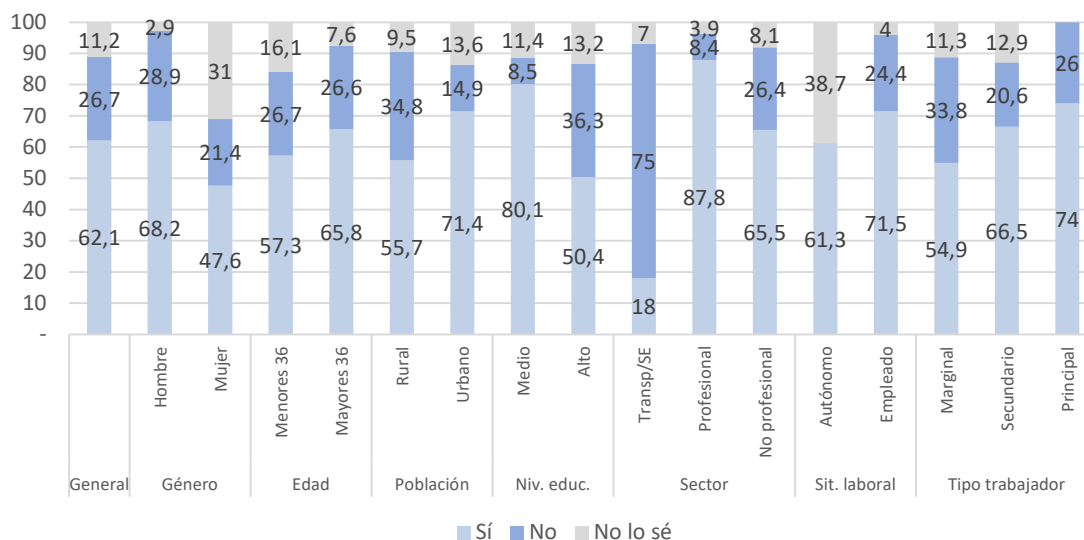
Finalment, quant a la situació laboral del treballador, no s'observen grans diferències entre empleats o autònoms, la qual cosa suposa que un 34,1% dels autònoms no poden triar la tasca a realitzar ni són elegits pel seu client final. Tenint en compte que la falta d'autonomia a l'hora de determinar l'activitat a realitzar és un indicatiu de laboralitat, això podria significar que en el treball en plataformes unes 26.099 persones estarien enquadrades com a autònomes encobrint una autèntica relació laboral amb la plataforma¹¹.

Tenint en compte el nombre de persones que estan supeditades a l'assignació de tasques per part de la plataforma, hem preguntat només a aquestes sobre **si coneixen els criteris utilitzats per a l'assignació de tasques** per part de la plataforma.

¹¹ Per a obtenir aquesta xifra hem partit de les dades del cens de població de la Comunitat Valenciana (Institut Valencià d'Estadística, 2024). A partir de la xifra d'habitants d'entre 16 i 65 anys (el nostre univers) hem estimat el nombre de treballadors de plataformes (a partir de l'11,2% obtingut en la nostra enquesta), del nombre obtingut hem estimat el nombre de treballadors de plataformes autònoms (segons les nostres dades, un 17,7% dels treballadors de plataformes digitals). Finalment, hem pres el percentatge de treballadors de plataformes autònoms que assenyalen que és la plataforma la que realitza l'assignació de tasques (34,1%) i l'hem aplicat a l'última xifra que havíem estimat (el nombre de treballadors de plataformes autònoms).

Enguany es manté el percentatge d'aquells que afirmen ser informats dels criteris utilitzats per la plataforma per a l'assignació de tasques en un 62,1%, similar al de l'any passat (64,3%) però lluny del 77,4% constatat el 2022. No obstant això, ha experimentat un creixement significatiu el percentatge d'aquells que, ja siga per la dificultat en l'accés, ja siga per falta d'interés, desconeixen si la plataforma informa o no d'aquests criteris (11,2%).

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



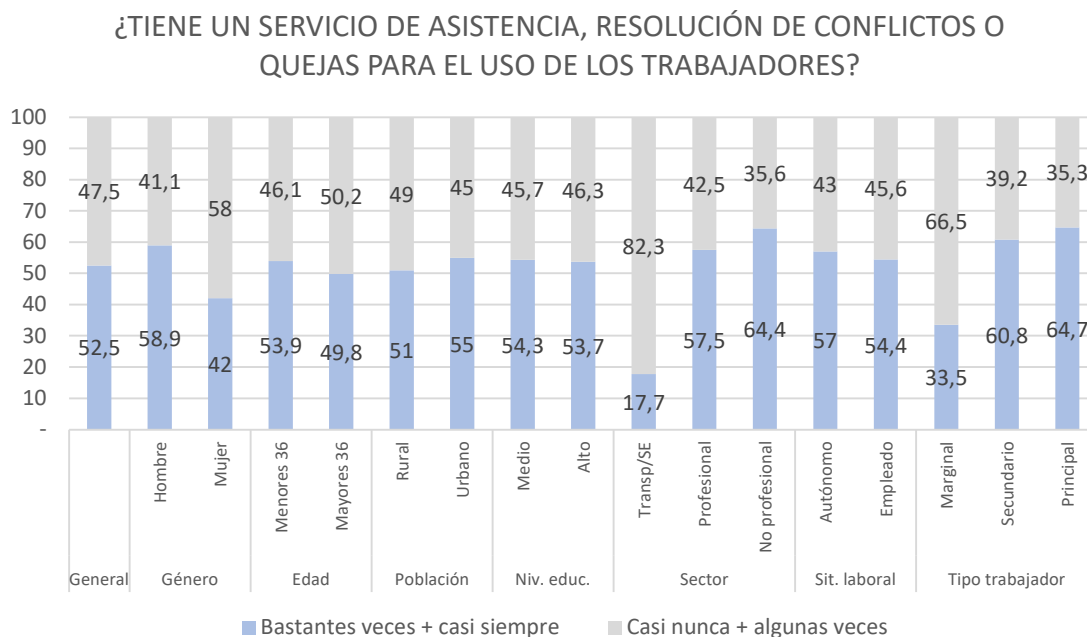
Pel que fa als diferents grups, veiem respostes dispars depenent del gènere i del nivell d'estudis. Respecte de l'edat i el lloc de residència també hi ha diferències, però menys destacades. La resta dels grups, atés el limitat de la mostra, no permet treure conclusions clares.

Analitzant el gènere, els homes diuen conèixer millor els criteris d'assignació de tasques que les dones. Un 68,2% dels homes diuen haver estat informat davant el 47,6% de les dones. No obstant això, aquesta diferència es deu, no tant a la negativa de la plataforma a proporcionar aquesta informació a les dones (28,9% homes, 21,4% dones), sinó al desconeixement per part d'aquestes de si la plataforma efectivament proporciona o no aquesta informació (31%).

Per la seua banda, el nivell educatiu de les persones enquestades també implica diferències en l'accés a la informació dels criteris d'assignació de tasques. Les persones amb un nivell educatiu mitjà treballen en plataformes que els permeten conèixer aquests criteris de forma molt més habitual (80,1%) que les persones amb nivells educatius alts (50,4%). En tots dos casos el desconeixement de l'existència d'aquesta possibilitat és més o menys semblant (11,4% nivell educatiu mitjà, 13,2% nivell educatiu alt)

6.2.2 Capacitat de rèplica dels treballadors

Un altre aspecte fonamental de la relació treballador-plataforma és l'existència de canals de comunicació que permeten a la persona treballadora traslladar les seues preocupacions. Per conèixer aquesta qüestió hem preguntat a les persones enquestades si la plataforma ofereix algun tipus de **mecanisme de rèplica o d'assistència**.



Atés el paper merament intermediari que tendeixen a assumir les plataformes digitals en la prestació del servei, no és d'estranyar que intenten limitar al màxim la seua participació. Això implica desentendre's en certa mesura de la sort que corre el negoci a través d'ella. No obstant això, aquesta desatenció generalment redunda en pitjors condicions per a la persona treballadora de plataformes, que no pot argumentar o defensar-se davant les decisions que prenga la plataforma ni acudir-hi en cas d'ajuda.

Una mica més de la meitat de les persones que treballen en plataformes digitals diuen disposar per desgràcia de rèplica o assistència part de la plataforma amb assiduitat (52,5%), però, un important 47,5% no tenen aquesta possibilitat normalment. Aquestes dades no han millorat respecte de l'any passat, quan només el 50,9% deien comptar amb aquest tipus de canals de forma habitual.

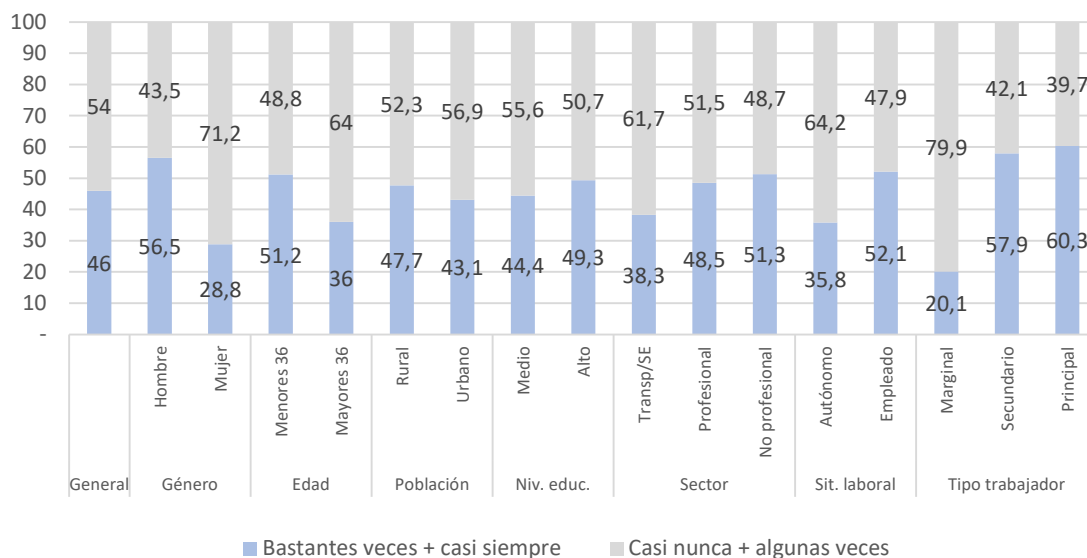
"Un 47,5% no pot traslladar les seues queixes directament a la plataforma"

En línies generals, aquests percentatges resulten més o menys constants en els diversos encreuaments. En el cas de les dones, la disponibilitat d'aquest tipus de canals resulta una mica menor que en el cas dels homes (42% enfront del 58,9%). Això també passa entre els treballadors marginals, on només un terç diu comptar amb canals d'assistència

o rèplica (33,5%) i especialment entre els qui presten serveis de transport o d'entrega, els quals només diuen disposar d'aquests canals el 17,7%.

En el mateix sentit, s'ha preguntat a les persones treballadores de plataformes si la plataforma **ofereix mecanismes que permeten discutir les decisions** de la pròpia plataforma.

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



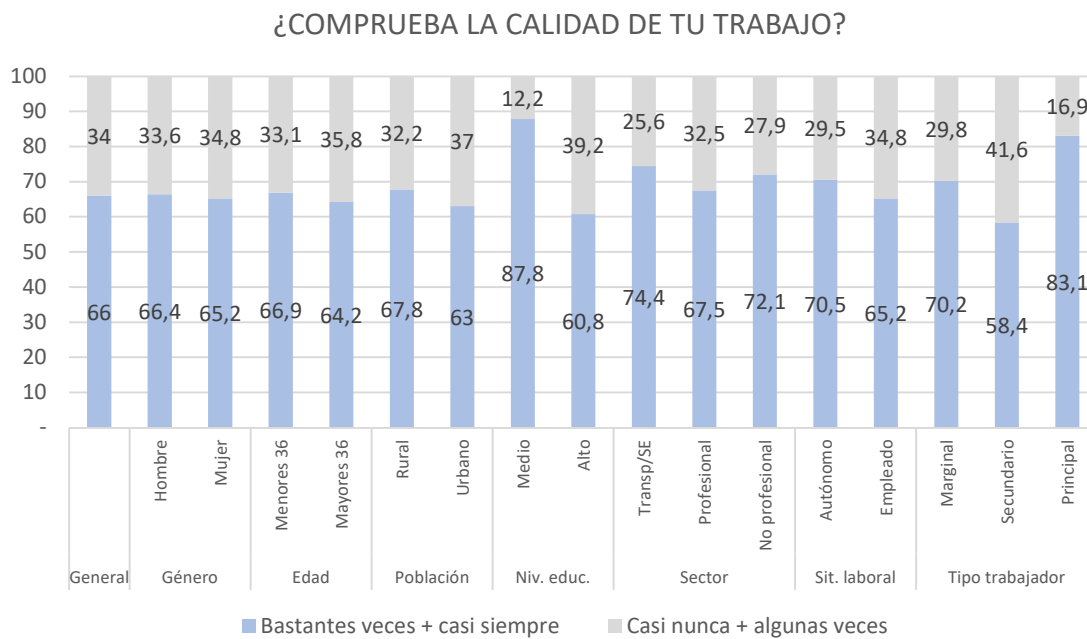
En aquest cas, els percentatges que indiquen l'existència d'aquesta possibilitat són més baixos en comparació amb la pregunta anterior, ja que aquesta vegada menys de la meitat (46%) afirma comptar amb aquest tipus de mecanismes. Això suposa també un retrocés en l'habitualitat d'aquests mitjans respecte de l'any passat, quan el 50,9% responien afirmativament sobre la seua existència.

Centrant-nos en els diferents encreuaments, les majors diferències les trobem en el gènere, en els treballadors marginals i, en menor mesura, en l'edat. En aquest cas les dones, els majors de 36 anys i els treballadors marginals manifesten trobar aquest tipus de mecanismes en molta menor mesura que les seues contraparts (28,8% de dones enfront del 56,2% dels homes, 36% majors de 36 enfront del 51,2% dels menors de 36 anys i el 20,1% dels treballadors marginals enfront del 57,9% dels secundaris i 60,3% dels principals). En aquesta ocasió, els treballadors del sector transport no mostren diferències tan marcades com en la pregunta anterior.

6.2.3 Control i seguiment

Una altra forma important que marca la relació entre la persona treballadora i la plataforma són els mecanismes de control i seguiment que imposa la plataforma sobre el treballador i la tasca realitzada per aquest.

Per comprendre la importància d'aquest tipus de mecanismes s'ha preguntat a les persones enquestades diverses qüestions. La primera d'elles s'adreça a saber en quina mesura la plataforma **comprova la qualitat de la feina feta**.



D'acord amb la pregunta, dos de cada tres treballadors (66%) afirmen que és molt habitual que la plataforma comprove la qualitat de la prestació realitzada. Aquest control de qualitat sobre el treballador de plataformes ha crescut notablement respecte de l'any passat (56,2% el 2023 deia que estava present sempre o bastants vegades).

Analitzant per sectors específics, aquest percentatge es manté relativament elevat en els diferents encreuaments, amb dos grups on aquest control es dona amb molta més freqüència: entre els treballadors de nivell educatiu mitjà (87,8%) i els que realitzen la seua activitat principal en plataformes (83,1%), una cosa que no era observada en anys anteriors.

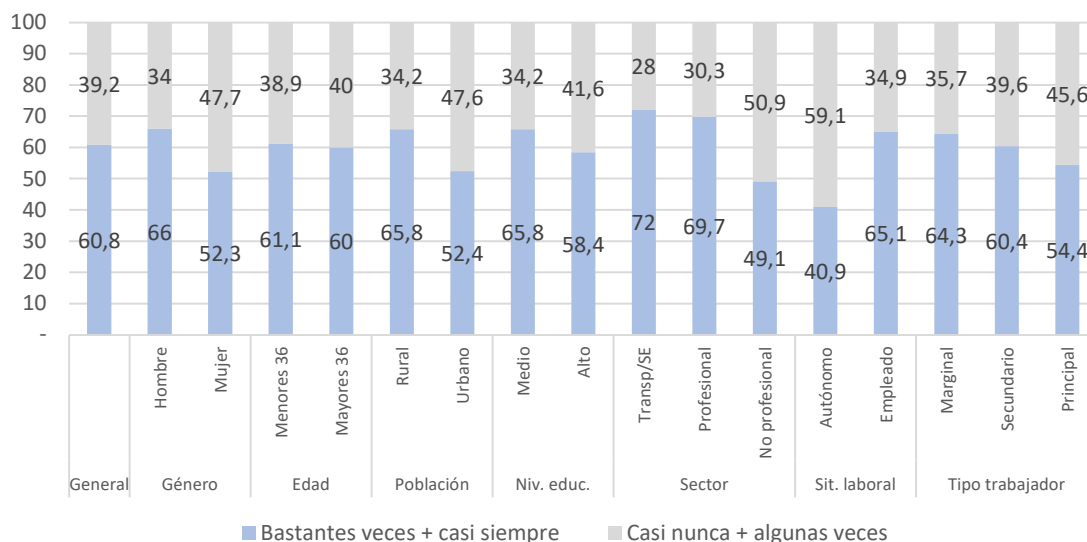
Aquesta elevada preocupació per la qualitat del treball es pot deure al propi interès comercial de la plataforma. Donada la possible associació que els clients realitzen entre la plataforma i el servei ofert, tenir cert control sobre la qualitat d'aquest permet a la plataforma controlar millor els riscos d'aquesta associació. Tanmateix, això presenta certes dificultats de compatibilitat amb un mer paper intermediari.

En aquest sentit, hi ha un l'alt percentatge d'autònoms que asseguren estar sotmesos a controls de qualitat en la seua activitat en plataformes digitals (70,2%). Tenint en compte que el control de la feina feta és un indicador de laboralitat, podríem trobar en

plataformes aproximadament 53.652 autònoms susceptibles de ser reclassificats com a assalariats¹²

Seguint en aquesta línia, a més del control de qualitat, s'ha preguntat a les persones treballadores de plataformes digitals amb quina freqüència les plataformes on realitzen la seua activitat mantenen un **seguiment constant de l'acompliment del treball**.

¿HACE UN SEGUIMIENTO CONSTANTE DE TU DESEMPEÑO MIENTRAS TRABAJAS?



En aquest cas observem novament com les persones enquestades manifesten que hi ha un marcat control de l'activitat per part de la plataforma. El 60,8% afirma que és habitual trobar-se sotmés a aquest seguiment de l'activitat per part de la plataforma, a diferència del 39,2% que diu que això passa mai o només en algunes ocasions. Aquest seguiment ha anat incrementant la seua importància durant els darrers anys i suposa una consolidació d'actituds de control cap al prestador del servei per part de la plataforma.

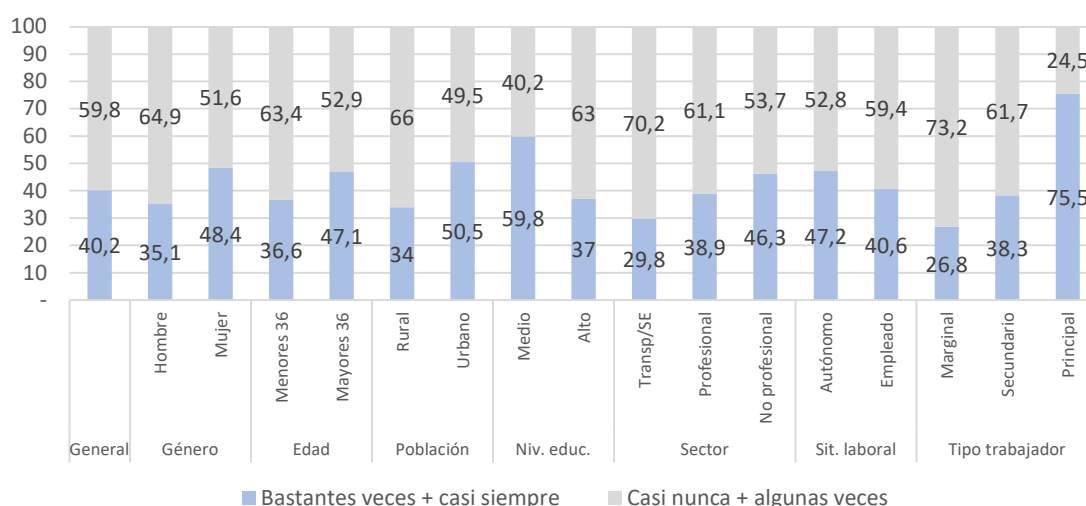
D'acord amb les respostes donades pels diferents grups, no existeixen variacions especialment brusques d'aquest seguiment per factors demogràfics o de l'activitat. No obstant això, les dones, els qui resideixen en entorns urbans, i els qui treballen en el sector no professional manifesten ser objecte en menor mesura d'aquest seguiment (52,3%, 52,4% i 49,1%).

¹² Per a obtenir aquesta xifra hem partit de les dades del cens de població de la Comunitat Valenciana (Institut Valencià d'Estadística, 2024). A partir de la xifra d'habitants d'entre 16 i 65 anys (el nostre univers) hem estimat el nombre de treballadors de plataformes (a partir de l'11,2% obtingut en la nostra enquesta), del nombre obtingut hem estimat el nombre de treballadors de plataformes autònoms (segons les nostres dades, un 17,7% dels treballadors de plataformes digitals). Finalment, hem pres el percentatge de treballadors de plataformes autònoms que assenyalen que la plataforma controla la qualitat del treball que realitzen (70,1%) i l'hem aplicat a l'última xifra que havíem estimat (el nombre de treballadors de plataformes autònoms).

Finalment, el grup on sí que s'aprecia més diferència és el grup dels autònoms, on un 40,9% afirma estar sotmés a aquest seguiment sempre o bastants vegades. Encara que aquest percentatge resulte allunyat de la mitjana del 60,8%, i també l'índex més baix de tota la taula, si tenim en compte que la vigilància contínua en l'acompliment de les tasques és una potestat pròpia de l'ocupador respecte dels seus treballadors dependents, podem estar parlant d'entorn de 28.920 persones la relació de les quals amb la plataforma s'ha d'entendre com a treballadors per compte d'altri¹³.

El següent factor que ha estat considerat interessant per comprendre millor la relació entre el treballador i la plataforma és la possible **exigència de normes específiques de vestimenta o conducta** que la plataforma pugua imposar a la persona treballadora a l'hora de realitzar la seua feina.

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



En aquest cas, aquest tipus de mesures, al contrari de l'ocorregut amb el control de qualitat i seguiment de l'activitat per part de la plataforma, s'han vist lleugerament reduïda en els últims anys. Actualment, el 40,2% afirma que la plataforma els indica normes respecte de l'aparença i com s'han de dirigir als clients, mentre que aquest percentatge era del 42,3% el 2023 i del 48,5% el 2022.

¹³ Per a obtenir aquesta xifra hem partit de les dades del cens de població de la Comunitat Valenciana (Institut Valencià d'Estadística, 2024). A partir de la xifra d'habitants d'entre 16 i 65 anys (el nostre univers) hem estimat el nombre de treballadors de plataformes (a partir de l'11,2% obtingut en la nostra enquesta), del nombre obtingut hem estimat el nombre de treballadors de plataformes autònoms (segons les nostres dades, un 17,7% dels treballadors de plataformes digitals). Finalment, hem pres el percentatge de treballadors de plataformes autònoms que assenyalen estar sotmesos al seguiment constant del seu acompliment (40,9%) i l'hem aplicat a l'última xifra que havíem estimat (el nombre de treballadors de plataformes autònoms).

D'acord amb els diferents encreuaments, s'aprecien algunes diferències força significatives en alguns casos. Respecte de les diferències demogràfiques, les dones (48,4% enfront del 35,1% dels homes), els majors de 36 (47,1% enfront del 36,6% dels joves), els qui resideixen en entorns urbans (50,5% enfront del 34% rural) i els qui tenen nivells educatius mitjans (59,8% enfront del 37% nivell alt) pateixen més aquest tipus d'imposicions per part de les plataformes.

Per sectors d'activitat, on més s'observen aquest tipus d'exigències en la vestimenta i el comportament és en el sector no professional (46,3%), sent menors en el sector professional (38,9%) i amb un impacte bastant reduït en el sector del transport i servei d'entrega (29,8%).

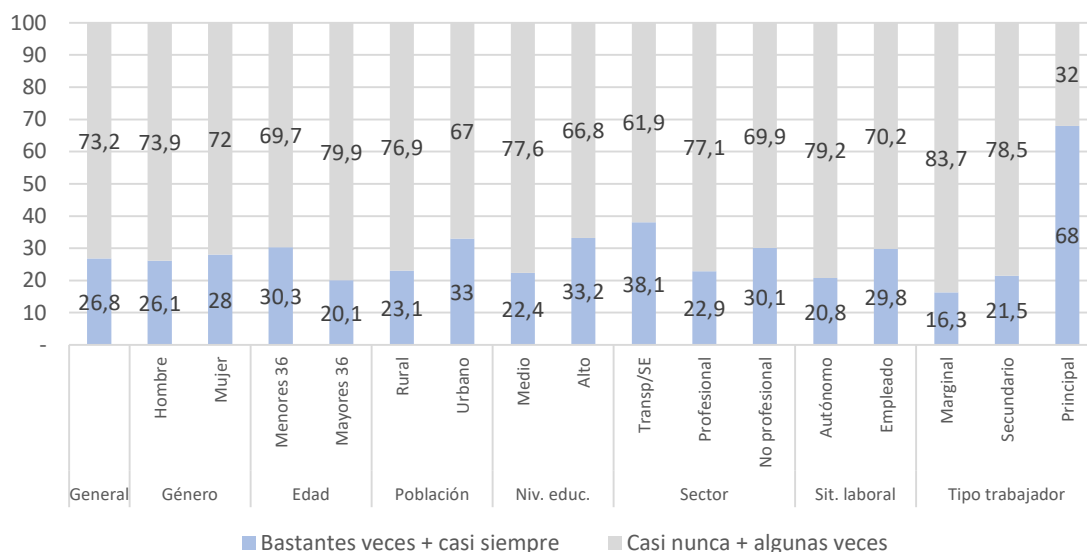
Destaca molt notablement com tres de cada quatre (75,5%) persones que tenen la seua principal activitat a la feina en plataformes diuen estar sotmeses a aquest tipus d'imposicions. Aquesta qüestió no havia estat observada en anys anteriors i, malgrat necessitar contrastar-la amb futurs estudis, pot estar indicant-nos que, en relacions més estables, les plataformes tendeixen a uniformar la prestació del servei de "els seus" professionals.

Finalment, atenent la situació laboral, els autònoms diuen trobar-se sotmesos a codis de conducta i vestimenta impostos en major mesura que els empleats (47,2% enfront del 40,6%). Tenint en compte que aquest tipus de requisits són un clar indicador de laboralitat, 36.125 treballadors dependents de les plataformes estarien erròniament classificats com a autònoms¹⁴

Finalment, per acabar d'entendre la relació persona treballadora-plataforma, s'ha preguntat sobre la possibilitat per part de qui presta serveis a través de plataformes de **crear la seua pròpia cartera de clients o realitzar treballs per a un tercer.**

¹⁴ Per a obtindre aquesta xifra hem partit de les dades del cens de població de la Comunitat Valenciana (Institut Valencià d'Estadística, 2024). A partir de la xifra d'habitants d'entre 16 i 65 anys (el nostre univers) hem estimat el nombre de treballadors de plataformes (a partir de l'11,2% obtingut en la nostra enquesta), del nombre obtingut hem estimat el nombre de treballadors de plataformes autònoms (segons les nostres dades, un 17,7% dels treballadors de plataformes digitals). Finalment, hem pres el percentatge de treballadors de plataformes autònoms que es troben sotmesos a requisits de vestimenta o conductuals (47,2%) i l'hem aplicat a l'última xifra que havíem estimat (el nombre de treballadors de plataformes autònoms).

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



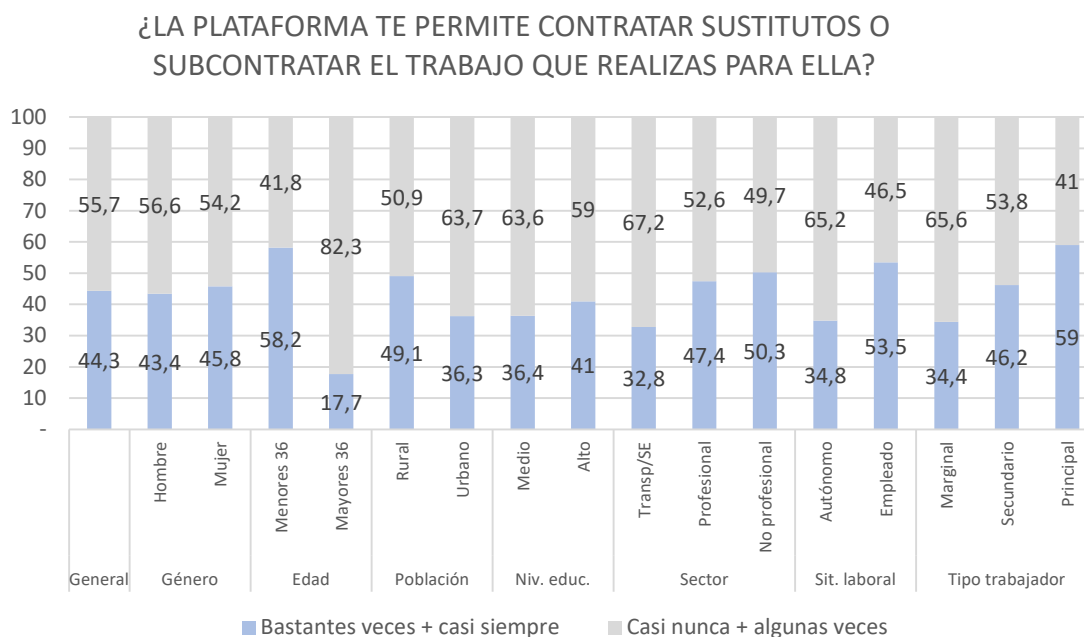
En aquest cas, només el 26,8% diu no comptar amb aquesta possibilitat, un percentatge inferior al manifestat l'any passat (34,7% el 2023). Enguany sembla existir una menor preocupació de les plataformes per retenir els clients dins, almenys mitjançant la imposició d'exclusivitats en el contacte amb els mateixos als treballadors de plataformes.

Observant les dades respecte dels diferents grups, més o menys es mantenen els mateixos percentatges en cadascun. No obstant això, destaca molt notablement com els treballadors principals inverteixen per complet els seus percentatges respecte de la mitjana. Efectivament, més de dos terços (68%) es veuen impossibilitats per poder crear la seua pròpia cartera de clients o prestar els seus serveis fora de la plataforma. Això implica un important control per part de la plataforma dels qui més en depenen. Recordem que només el 18,9% dels treballadors principals declaraven ser empleats de la plataforma, per la qual cosa molts altres sense comptar amb una relació laboral, veuen fortament limitada la seua capacitat de creixement a partir dels contactes realitzats a la plataforma.

D'altra banda, el 20,8% dels autònoms manifesta que la plataforma limita la seua capacitat d'activitat fora d'aquesta i de creació d'una base de clients. Aquesta falta de llibertat per al desenvolupament del propi negoci pot indicar una relació laboral vetllada entre l'autònom i la plataforma, la qual cosa suposa unes 14.707 persones que haurien de ser reclassificades com a treballadores per compte d'altri.

6.2.4 Subcontractació

En relació amb les característiques de les plataformes, resulta rellevant analitzar en quina mesura aquestes **permeten la subcontractació o la substitució** de la persona que presta el servei per una altra, o si, per contra, exigeixen que el treball siga realitzat exclusivament per qui manté la relació amb la plataforma.



En la majoria dels casos, aquesta possibilitat no està permesa (55,7%), si bé els anys anteriors la possibilitat de subcontractar o substituir encara es trobava més restringida (62,1% el 2023, 62,9% el 2022). Aquesta tendència implica un significatiu descens en la limitació, tot i que es manté en percentatges elevats.

Entre els diferents perfils, les principals diferències es troben en els diferents grups d'edat, en la situació laboral i en el tipus de treballador. Per edats veiem com els majors de 36 anys són els qui presenten majors restriccions a l'hora de subcontractar o de decidir ser substituïts per altres treballadors en la prestació, podent fer-ho només el 17,7% dels enquestats de forma habitual.

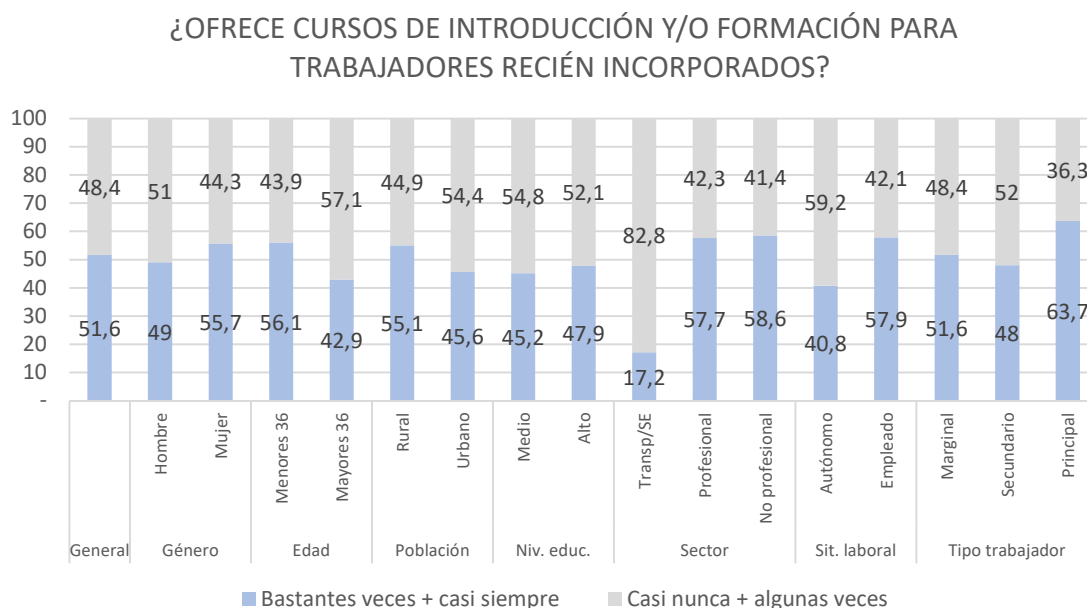
Respecte del tipus de treballador, al contrari que amb altres mesures de control per part de la plataforma, en aquest cas els treballadors principals són els qui gaudeixen de major llibertat per subcontractar o ser substituïts (59%), seguits pels secundaris (46,2%) i per últim pels marginals (34,4%).

Finalment, els treballadors autònoms tenen menys possibilitats de subcontractar o col·locar un substitut al seu lloc que els empleats (34,8% enfront del 53,8%). Atés que aquest tipus de restricció és característica d'una relació entre un ocupador i els seus treballadors dependents, traslladant aquests percentatges a la població general, uns

24.606 autònoms que desenvolupen la seua activitat en plataformes digitals serien realment treballadors d'aquestes plataformes.

6.2.5 Formació oferida per la plataforma

Per completar la imatge de la relació existent entre els qui treballen a través de plataformes digitals i les pròpies plataformes, s'ha preguntat els primers sobre l'existència d'**accions formatives oferides** per part de les segones.

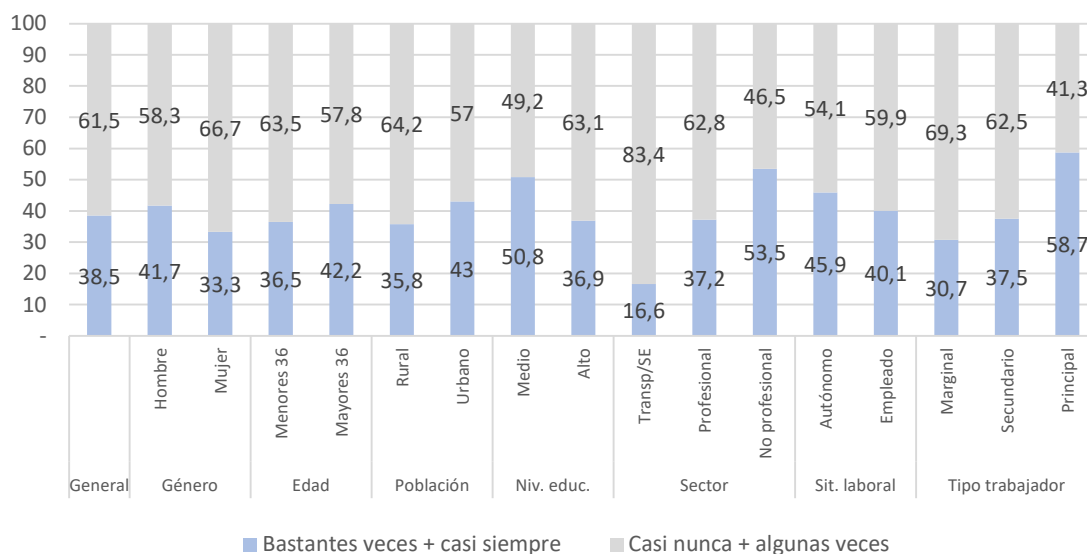


En concret, s'ha preguntat sobre la formació oferida en dos moments específics: quan s'inicia l'activitat en plataformes i durant el temps en què es roman actiu dins d'aquesta.

La meitat aproximadament de les persones enquestades (51,6%) afirmen que és força habitual rebre formació a l'inici de l'activitat en una plataforma concreta. Aquesta dada és s'ha mantingut més o menys constant durant els últims anys (50,3% el 2023, 53,4% el 2022).

Analitzant els diferents encreuaments, les majors diferències les trobem en el sector del transport, on només el 17,2% diuen tenir normalment la possibilitat de realitzar aquests cursos, i entre els majors de 36 anys i els autònoms on la incidència és una mica inferior a la mitjana (42,9% i 40,8% respectivament). També entre els treballadors principals aquest tipus d'oferta resulta més comú (63,7%) que en la resta.

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



Respecte dels cursos oferts per la plataforma dirigits a l'actualització i l'acompliment ja un cop iniciada l'activitat, aquests resulten menys habituals. Només un 38,5% diu tenir la possibilitat de realitzar aquest tipus de formació habitualment. Aquesta situació contrasta amb anys anteriors en què la formació contínua era oferida sempre o bastants vegades en major percentatge (54,9% el 2023, 50,5% el 2022). Tenint en compte aquestes dades i posant-les en relació amb els anteriors, sembla que, malgrat que les plataformes continuen tenint un clar interès per controlar la prestació (control de qualitat, seguiment), mostren aquest any perfils més baixos en la seua relació amb els prestadors de serveis (subcontractació, creació de carteres de clients pròpies, formació, etc.), tal vegada per allunyar en major mesura possibles sospites de laboralitat.

En relació amb els diferents grups demogràfics i per activitat, el sector, el tipus de treball i el nivell educatiu semblen ser els factors que més afecten l'existència d'aquesta oferta formativa. D'aquesta manera, els qui diuen posseir nivells educatius alts manifesten menys accés a cursos, guies o indicacions de millora de l'acompliment que els qui compten amb nivells mitjans (36,6% enfront del 50,8%). Això no sorprén si tenim en compte els tipus d'activitat desenvolupats per cada grup i les expectatives respecte de la formació pròpia de tots dos.

Per sectors, novament i en relació amb el nivell formatiu i el tipus d'activitat, el sector no professional compta amb una major oferta de formació contínua que el sector professional (53,5% enfront del 37,2%). Per la seua banda, destaca com en el sector del transport trobem els índexs més baixos al respecte (16,6%).

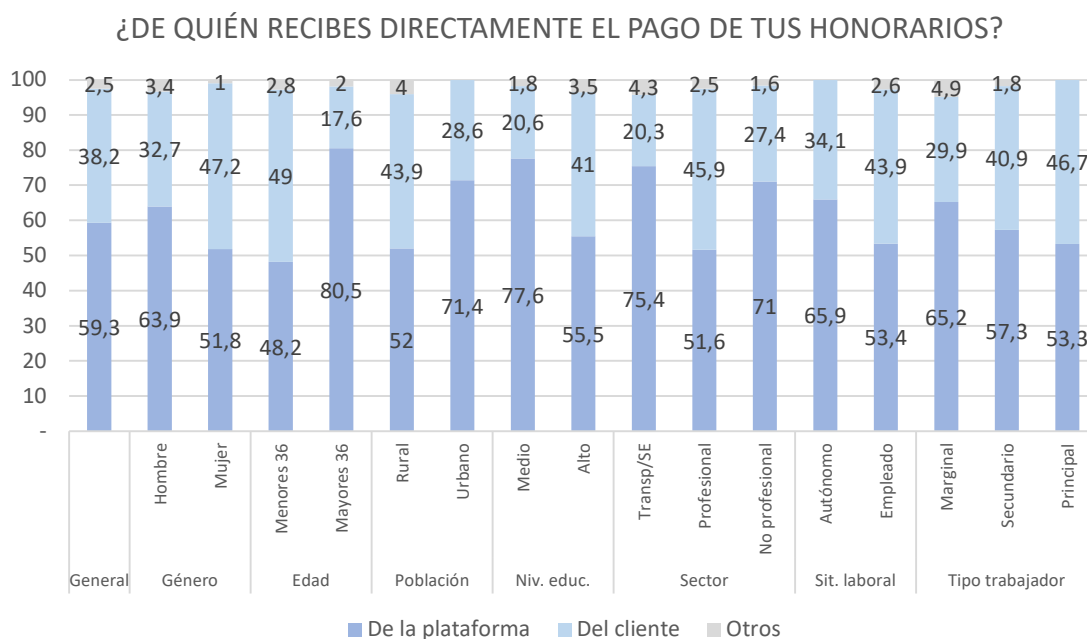
Finalment, en relació als autònoms, sorprén que un elevat 45,9% rebia aquest tipus de formació per part de la plataforma, fins i tot en un percentatge més gran que els empleats

(40,1%). Oferir formació als autònoms es pot considerar un índex de laboralitat, com una formació adreçada a la instrucció dels mateixos empleats¹⁵. Tenint això en compte, enguany al voltant de 32.455 podrien ser reclassificades com a treballadors per compte d'altri.

6.3 Pagament de les remuneracions

La tercera característica principal que abordarem en aquest capítol és la forma en què els treballadors de plataformes reben la seua contraprestació i com se'n determina la quantia.

Per entendre el paper de la plataforma entre el prestador efectiu del servei i el client final, cal conèixer **de qui rep el pagament** el treballador de plataformes, si de la pròpia plataforma, directament del client final o a través de terceres persones.



Enguany augmenta fins al 59,3% el percentatge dels qui reben directament de la plataforma la retribució pels seus serveis, mentre que disminueix al 38,2% els qui diuen ser retribuïts directament pel client final. Això suposa un canvi de tendència respecte a anys anteriors, i implica tornar a les dades del 2021. És a dir, d'acord amb l'observat aquests anys, fins i tot amb daltabaixos, sempre ha estat majoritari el pagament per part de la plataforma.

En relació amb els diferents grups trobem diferències ressenyables. En el cas del gènere, els homes reben el pagament per part de la plataforma en major mesura que les dones

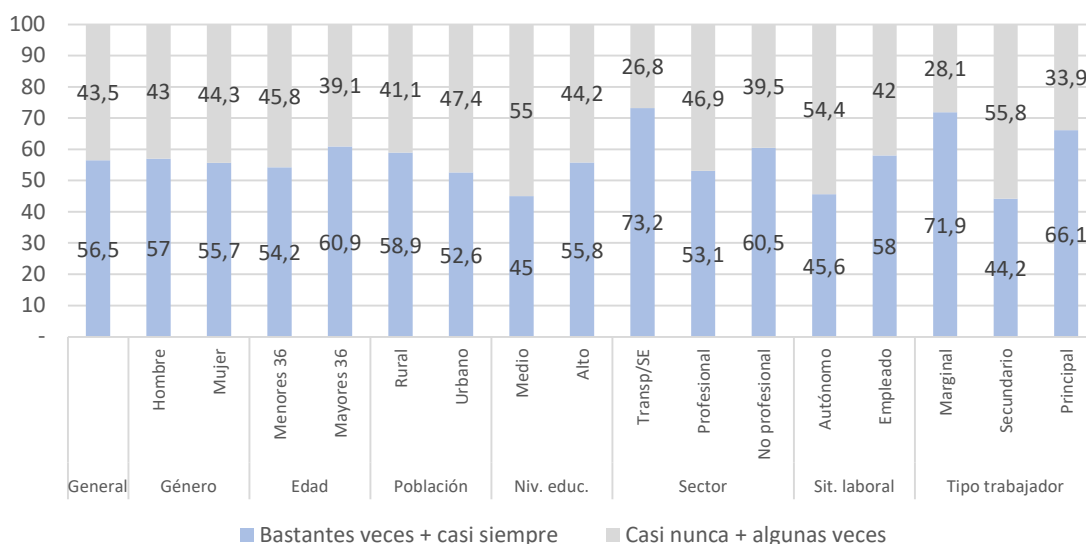
¹⁵ SSTSJ de Madrid de 28 de desembre de 2008, rec 4883/2005 i de 23 de febrer de 2009 rec. 220/2009.

(63,9% enfront de 51,8%), i el mateix succeeix amb els majors de 36 respecte dels joves (80,5% enfront del 48,2%), amb els quals resideixen en entorns urbans respecte dels qui resideixen en entorns rurals (71,4% enfront del 52%) i amb els de nivell educatiu mitjà enfront dels de nivell educatiu alt (77,6% i 55,5% respectivament).

D'acord amb els sectors, en el transport i serveis d'entrega i en el no professional, el més habitual resulta el pagament mitjançant la plataforma (75,4% i 71% respectivament). També resulta més habitual aquesta forma de pagament entre els autònoms (65,9%) que entre els empleats (53,4%).

A banda de la forma com es rep el pagament, és especialment interessant conèixer **qui determina la quantia de la remuneració**.

¿LA PLATAFORMA DETERMINA LA REMUNERACIÓN DE TUS TRABAJOS?



Més de la meitat dels qui operen a través de plataformes digitals diuen que usualment és la plataforma la que determina la remuneració (56,5%). Un percentatge que s'ha mantingut més o menys estable al llarg dels últims anys (55,5% el 2023, 53,2% el 2022 i 55,5% el 2021).

"La plataforma determina el pagament en més de la meitat de les

D'acord amb els diferents grups, la determinació del preu del servei per part de la plataforma manté percentatges similars a la mitjana general, sent especialment habitual en el sector del transport i servei d'entrega (73,2%) i entre els treballadors marginals (71,9%). Per contra, resulta menys freqüent entre els treballadors amb nivells educatius mitjans (45%), els treballadors secundaris (44,2%) i els autònoms (45,6%). En

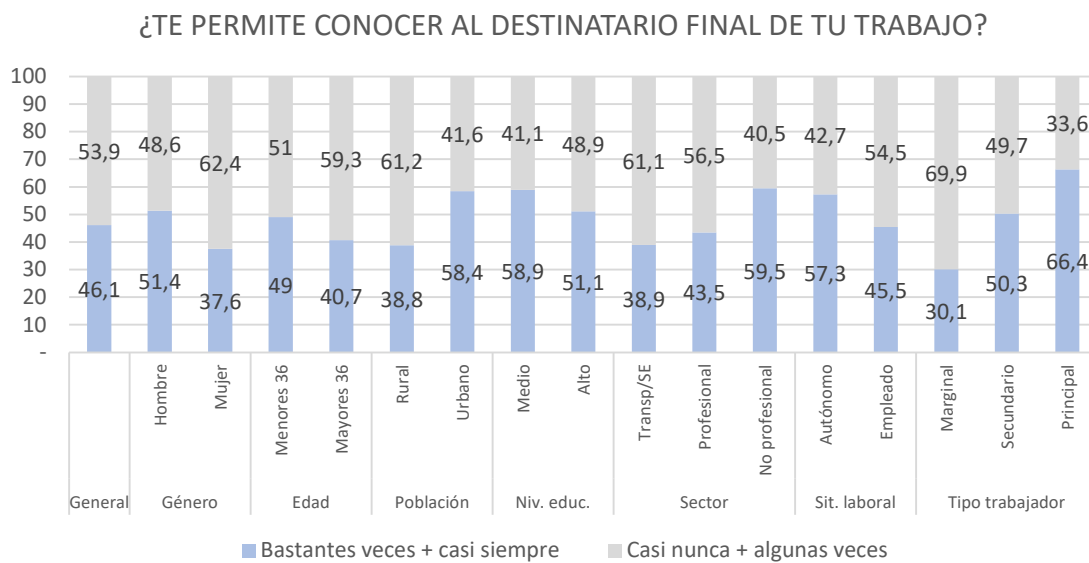
aquest darrer cas, malgrat que els autònoms presenten un baix percentatge en relació amb la mostra, s'ha de tenir en compte que la llibertat en l'assignació de preus és un

atribut fonamental de la llibertat de l'autònom per dirigir la seua activitat. En aquest sentit, aquest índex podria indicar-los la presència al voltant de 32.243 falsos autònoms operant en plataformes digitals.

6.4 Relació entre el client i el treballador de plataformes

En aquest apartat vam analitzar el tipus de relació que s'estableix entre el treballador de plataformes digitals i el client que rep la prestació efectiva.

En primer lloc, s'ha preguntat als treballadors de plataformes **amb quina freqüència la plataforma els permet arribar a conèixer al destinatari final** de la seua feina.



Comparant les dades actuals amb les d'anys anteriors, s'observa una tendència creixent per part de les plataformes a limitar el contacte directe amb el client final. El 2024, el 46,1% dels enquestats assenyalava que té la possibilitat habitual de conèixer el destinatari final, en contrast amb el 49,2% registrat el 2023 i el 55,9% el 2022. Aquesta restricció del contacte directe permet refermar el paper de les plataformes en el mercat, les quals es mostren més essencials en la posada en contacte de les parts.

"Les plataformes tendeixen a limitar el contacte directe entre el treballador i el client"

En desglossar aquestes dades per grups, s'evidencia que la limitació afecta més a les dones (37,6%), els majors de 36 anys (40,7%) i els qui resideixen en entorns rurals (38,8%).

Pel que fa als sectors, els treballadors de transport i serveis d'entrega afirmen que la plataforma restringeix el contacte amb el client final en un 61,1% dels casos, mentre que

aquesta limitació afecta el 56,5% en el sector professional i el 40,5% en el sector no professional.

Finalment, pel que fa al tipus de treballador, s’aprecia una relació proporcional entre la dedicació laboral i la possibilitat de conèixer el client final. Els treballadors marginals tenen aquesta possibilitat en el 30,1% dels casos, mentre que els treballadors secundaris en un 50,3%, i de forma molt més destacada, els treballadors principals en un 66,4%, mostrant un percentatge significativament superior a la mitjana.

6.4.1 Sistema reputacional

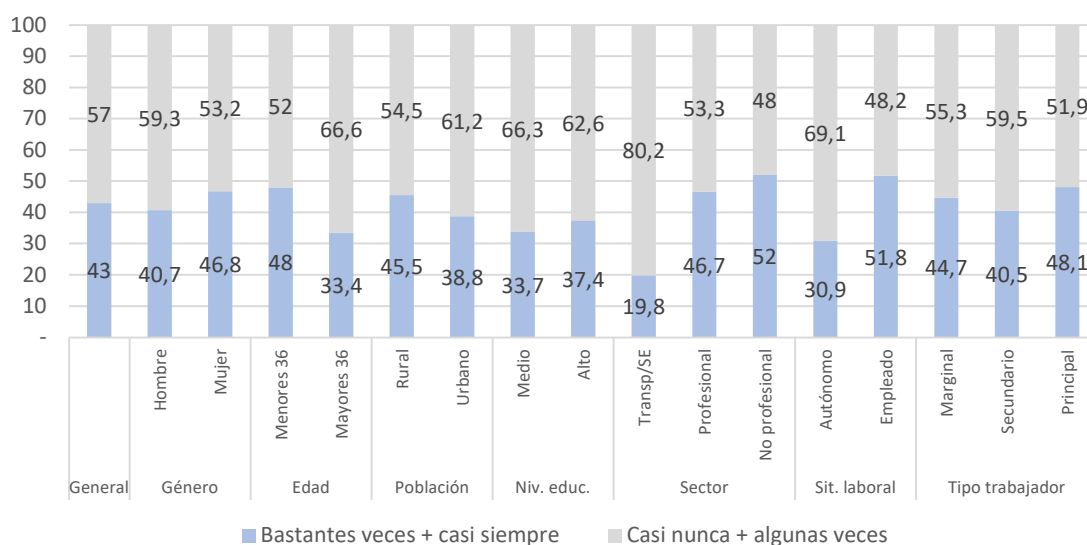
Per tancar aquest capítol, vam analitzar un altre component important del treball en plataformes digitals com és l'anomenada reputació digital.

Gran part de les plataformes presents al mercat utilitzen sistemes de valoració per part dels clients finals, els quals puntuen els treballadors de plataformes i el seu acompliment. Aquestes valoracions i sistemes de ràting solen ser tinguts en compte per les plataformes a l'hora de determinar assignacions de tasques, concessió de bonus, etc. el que té un efecte significatiu en les condicions de treball del treballador, afectant les seues oportunitats de treball, salut i benestar.

Aquest tipus de valoracions dels clients es caracteritzen a més per ser normalment immediates, públiques i mancar de massa controls. En moltes ocasions, aquests sistemes permeten als clients realitzar valoracions abusives que no es corresponen amb la realitat ni amb un judici honest respecte de la qualitat del servei.

Per això, s'ha preguntat als treballadors de plataformes amb quina freqüència creuen que els clients abusen dels sistemes de qualificació.

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



D'acord amb les dades, tot i que un significatiu 43% dels enquestats considera que existeix un abús freqüent per part dels clients en l'ús dels sistemes d'avaluació del servei, aquesta percepció ha disminuït en comparació amb els anys anteriors. El 2023, el 62,7% compartia aquesta opinió, mentre que el 2022 la xifra assolía el 56,1%.

Les diferències més notables entre els diferents grups de la mostra les trobem en els majors de 36 anys, els que treballen en el sector transport i els autònoms. En aquests casos, els treballadors de plataformes denuncien en menor mesura un abús per part dels clients d'aquests sistemes (33,4%, 19,8% i 30,9% respectivament). D'altra banda, el sector no professional (52%) i els empleats (51,8%) mostren els majors índexs d'abús habitual en les valoracions.

7. MOTIVACIONS PER TREBALLAR EN PLATAFORMES

7.1 Importància dels diferents motius per treballar en plataformes

Un element important per a comprendre el treball en plataformes té a veure amb els elements motivadors d'aquest treball. Aquestes noves formes de treballar que estan diversificant-se cada vegada més i que també estan cobrant més presència en el panorama productiu suposen canvis molt substancials en la naturalesa del treball. Per exemple, amb freqüència, en aquestes formes de treball la producció del mateix no es regula per un contracte laboral, sinó com una prestació de serveis. D'altra banda, a causa de les condicions i característiques de l'activitat productiva, la flexibilitat és possible en major mesura i en múltiples formes. També s'amplien els riscos de la precarització del treball derivats de les innovacions i, per tant de les llacunes legislatives, que no permeten el control de determinades situacions abusives o inadequades.

No obstant això, aquestes noves de treball presenten atractiu i components motivadors per a molts treballadors bé com a activitat laboral única i/o principal o com a activitat complementària i secundària. L'anàlisi d'aquests aspectes atrau cada vegada més atenció, tenint en compte l'increment i progressiva ampliació d'aquesta nova forma de treball que presenta una gran diversitat de característiques i modalitats. Comprendre estar motivacions i la seua importància per a diferents grups de treballadors pot contribuir a establir polítiques més adequades sobre el treball en plataformes i determinar possibles elements positius per als treballadors que poden prendre's en consideració en el disseny d'aquestes configuracions de treball. L'interés per aquestes qüestions ha quedat clarament posat de manifest en dues publicacions recents en les quals es revisen, d'una banda, els reptes per al disseny dels llocs de treball en la nova economia (Fraccaroli, Zaniboni i Truxillo, 2024) i de l'altra els elements les bases motivadores fonamentals de la ciutadania en l'economia gig. Què explica l'impuls per a la milla extra en l'economia gig? (Moorman et al 2024). El primer treball planteja qüestions sobre els components motivadors i els problemàtics o tòxics que afecten els nous treballs de l'economia 'gig', molts d'ells en plataformes. El segon atén els components motivacionals dels treballs en l'economia 'gig'. Aquesta revisió és especialment interessant per comprendre millor com a treballadors d'aquest tipus de treballs, que per la seua pròpia naturalesa tendrien a una relació transaccional més que relacional, sota certes condicions poden trobar motivacions per implicar-se en comportaments de ciutadania laboral. S'analitzen els diferents mecanismes que es poden posar en joc per promoure aquests mecanismes motivacionals: En primer lloc, mecanismes disposicionals, també els derivats de la interacció social, d'identitat social i compromís amb el grup, components instrumentals i de gestió d'impressions. Diversos d'aquests mecanismes poden influir que un treballador 'gig' aquest motivat per contribuir més enllà de les

exigències del propi treball al bon funcionament del mateix i a la millora del context en què es produeix. L'anàlisi dels motius que a continuació realitzem, és una aportació empírica rellevant que pot contribuir a l'explicació d'aquests fenòmens en el cas dels treballadors de plataformes en les seues formes i perfils.

7.1.1 Visió general dels motius

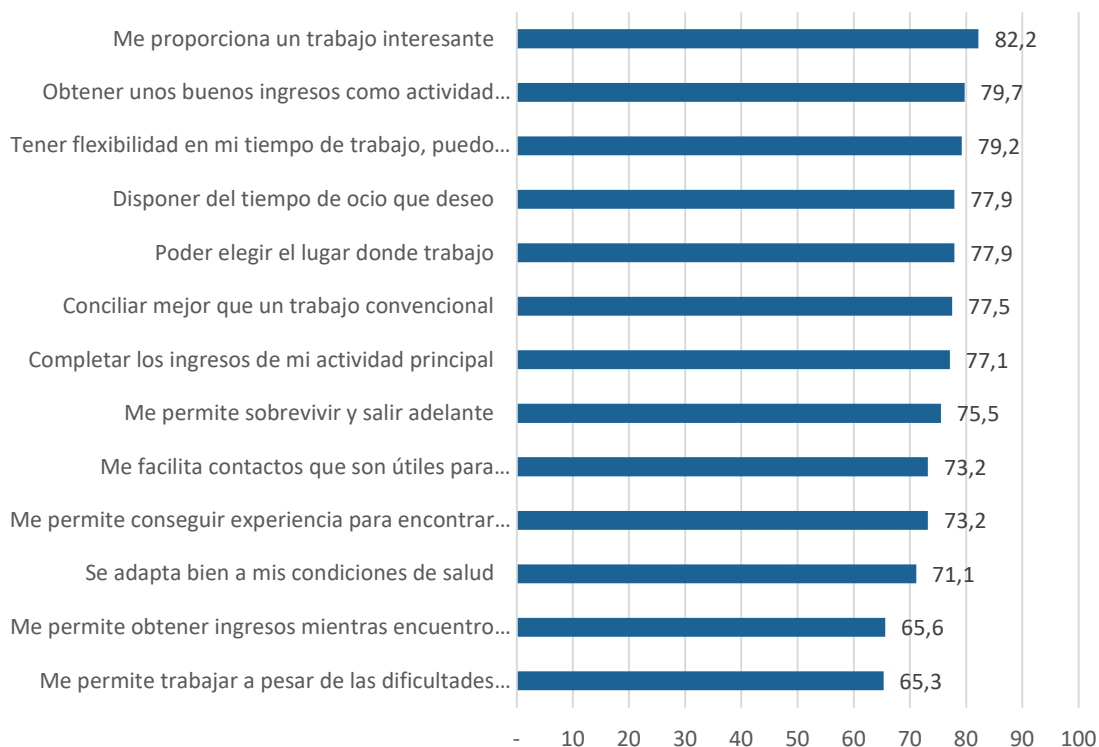
Des de la primera edició de l'estudi de l'observatori s'ha indagat sobre la importància de diversos motius per al treball en plataformes, que segons la literatura són importants per als treballadors que duen a terme aquest tipus de treballs. Hem fet un ampli recull dels motius considerats en la literatura i això ens ha permés, en les edicions anteriors i en l'actual establir un rànquing de motius en funció del percentatge de treballadors enquestats que indiquen que aquest motiu és important per a ells en el seu treball en plataformes.

Els resultats mostren que tots els elements considerats es perceben importants per una gran majoria dels enquestats amb un rang de valoració que va des del 82,2% per al motiu de "treball interessant", un aspecte motivacional intrínsec, fins al 65,3% per al motiu "Em permet treballar malgrat les dificultats que he tingut per trobar una feina convencional".

De major a menor en ordre d'elecció dels treballadors enquestats trobem les següents característiques del treball: treball interessant, font d'ingressos com a activitat principal, flexibilitat en el temps de treball, disposar de temps de lleure, poder triar el lloc de treball, millor conciliació, completar els ingressos de l'activitat principal i possibilita sobreviure i tirar endavant. Tots aquests elements motivadors superen el 75% del total d'enquestats que han triat aquesta opció motivadora. És interessant constatar quan es comparen aquests resultats amb els de l'any anterior que en general la concentració d'eleccions és una mica menor. De fet, només dos motius superen el 75%. El primer coincideix amb el d'enguany (treball interessant) i el segon fa referència a l'elecció del lloc (que en la present edició s'ha situat en el cinqué lloc del rànquing. El motivador ubicat l'any passat en tercer lloc (s'adapta a condicions de salut) enguany s'ubica entre els menys escollits. Fa la impressió que els motivadors prioritzats aquest any es dirigeixen menys a la solució de problemes per no tenir una altra ocupació i se centren més en preferències laborals que es prioritzen quan es disposa de més alternatives de treball. Cal entendre que la millora del mercat laboral està incidint sobre les prioritats motivadores dels treballadors que exerceixen el seu treball en plataformes.

En els propers apartats vam considerar cadascun d'aquests motius, agrupant-los en diferents categories que contempen d'una banda motius relacionats amb la flexibilitat, motivadors econòmics, motius relacionats amb la compatibilitat de les demandes familiars i personals, i motivadors intrínsecs.

IMPORTANCIA DE LOS MOTIVADORES



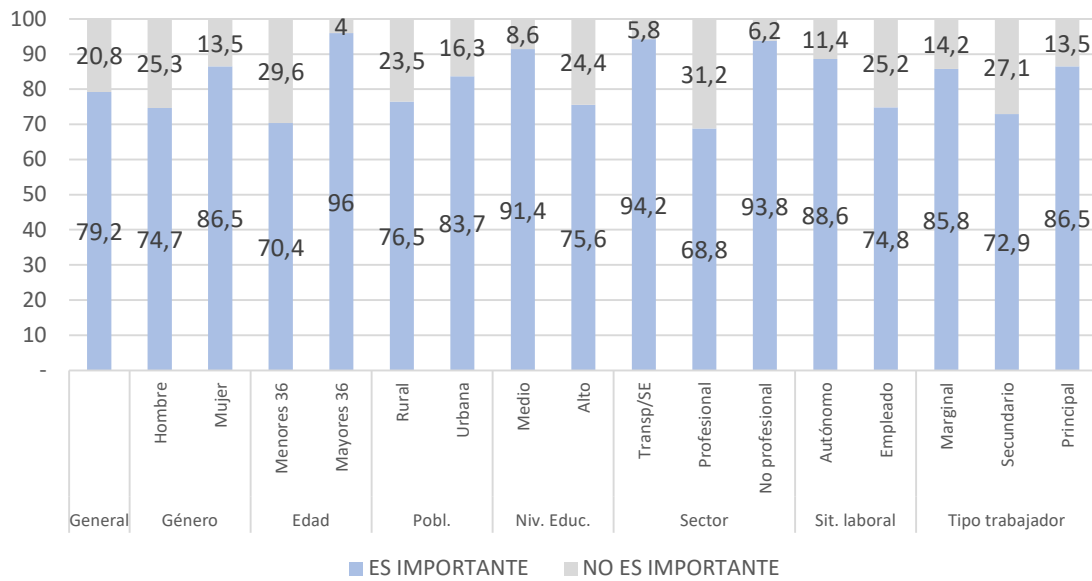
7.1.2 Motivadors relacionats amb la flexibilitat

Considerem aquí els motivadors relacionats amb la flexibilitat temporal. I posteriorment l'espai pel que fa al lloc de treball.

Flexibilitat en el meu temps de treball, puc triar quantes hores treballo i quan. (#3)

La flexibilitat pel que fa als aspectes temporals (horaris, dedicació, etc.) és un motivador important per als treballadors de plataformes, situar-se en el lloc 3 del rànquing. De fet, pràcticament un 80% d'ells indiquen que és bastant o molt important la possibilitat que aquesta feina ofereix de triar la quantitat d'hores a treballar i quan fer-ho. L'any anterior aquest element motivador es va situar en el 8è lloc del rànquing. L'anàlisi diferencial per grups, sobre la freqüència que s'elegeix aquest element motivador mostra que els joves l'elegeixen significativament menys que els més grans, els que tenen nivell educatiu mitjà l'elegeixen amb menys freqüència que els del nivell alt. Els del sector transport i els no professionals, l'elegeixen més que els professionals.

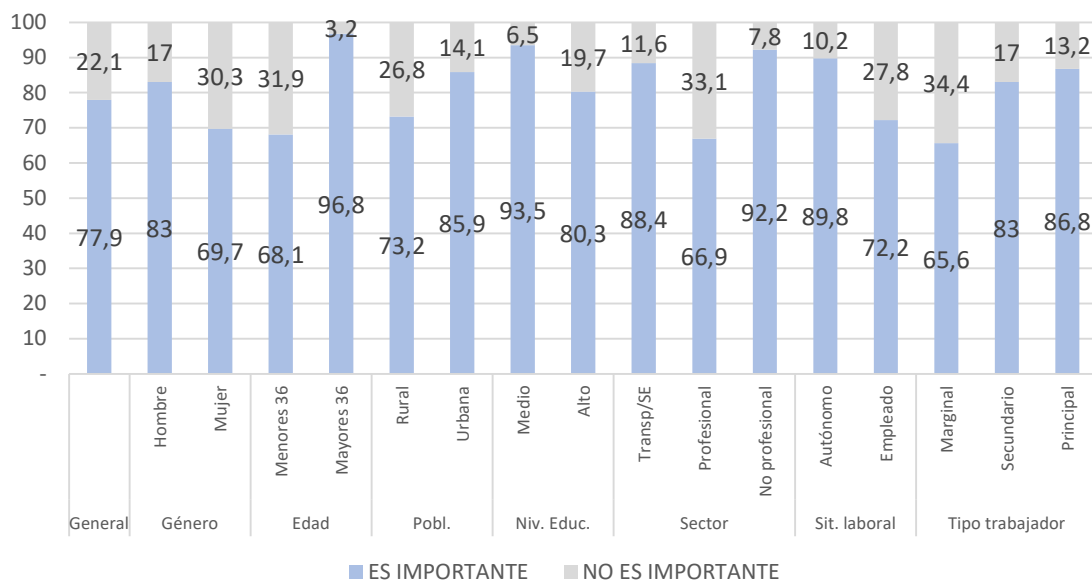
PUEDO ELEGIR CUÁNTAS HORAS TRABAJO Y CUÁNDO (#3)



Puc triar el lloc on treballe. (#5)

El component espacial de la flexibilitat en el treball és també un element motivador important per als treballadors de plataforma, ocupant el lloc #5 en el rànquing, tot i que ha baixat tres llocs en comparació a la valoració de l'any passat (#2). L'anàlisi per agrupacions indica que els majors de 36 anys valoren més aquest element motivador, també ho fan els que viuen en ciutats, els nivells d'estudis mitjà i els treballadors no professionals.

PUEDO ELEGIR EL LUGAR DONDE TRABAJO (#5)

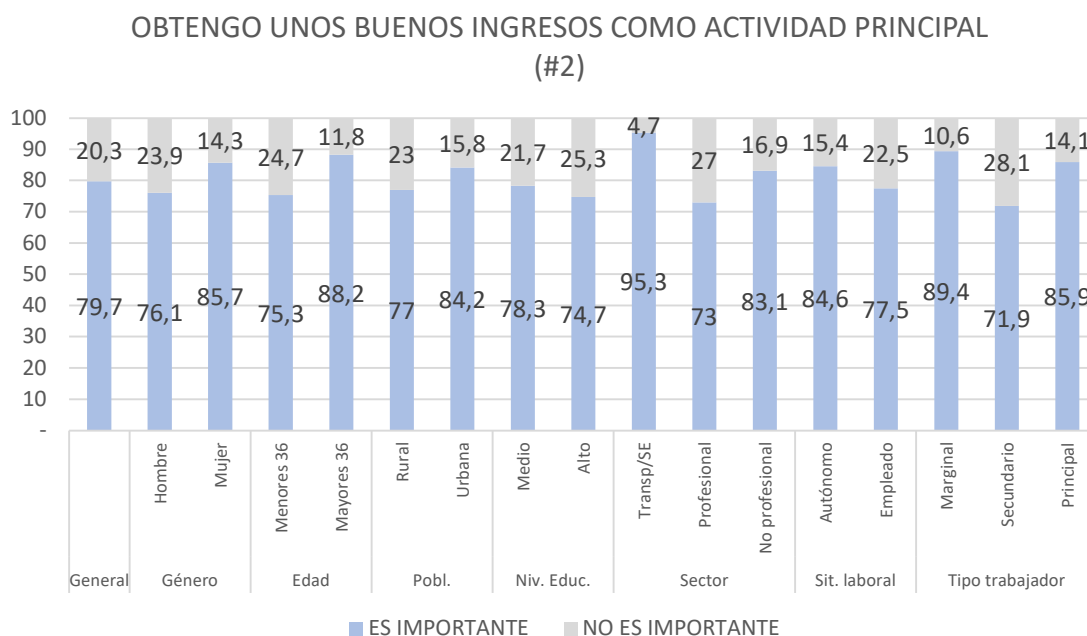


7.1.3 Motivadors basats en aspectes econòmics

El treball en plataformes, des d'una perspectiva econòmica, pot cobrir diferents funcions segons la situació de cada persona. En alguns casos, ofereix un treball per compte propi o per compte d'altri que permet obtenir ingressos com l'activitat principal. En altres casos, permet obtenir transitòriament ingressos mentre es busquen una feina més 'regular' o mentre s'estudia; encara per a altres persones és una oportunitat per obtenir amb un treball addicional ingressos complementaris als obtinguts per l'activitat principal, i encara en altres casos és la font d'ingressos que permet a determinades persones "sobreviure i tirar endavant". Vegem en els següents apartats com valoren els treballadors de plataforma cadascuna d'aquestes opcions.

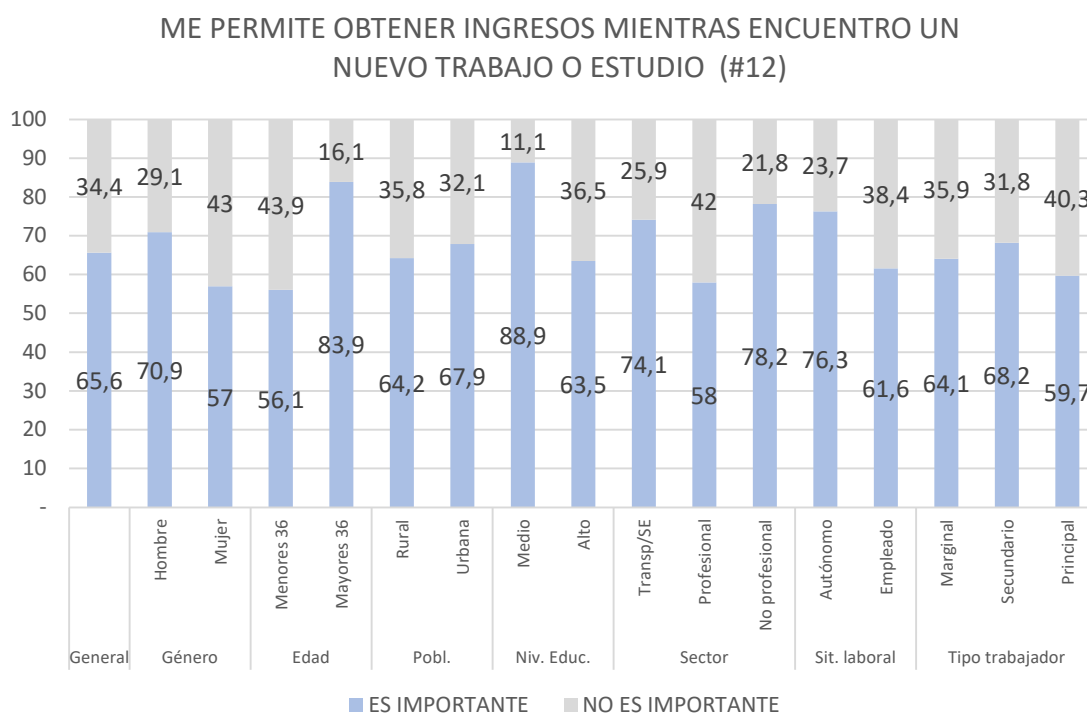
Obtinc uns bons ingressos com a activitat principal (#2)

Interessant constatar que pràcticament quatre de cada cinc treballadors de plataformes valoren molt aquesta activitat laboral perquè és la font principal de “bons ingressos” per feina. Aquest motivador ha avançat set llocs en el rànquing comparant la seua posició la de l'any anterior. L'anàlisi diferencial únicament mostra diferències significatives en funció del tipus de treballador de plataforma. Lògicament, els qui treballen en aquest format com a treball principal valoren significativament més aquesta font de motivació en el seu treball en plataforma.



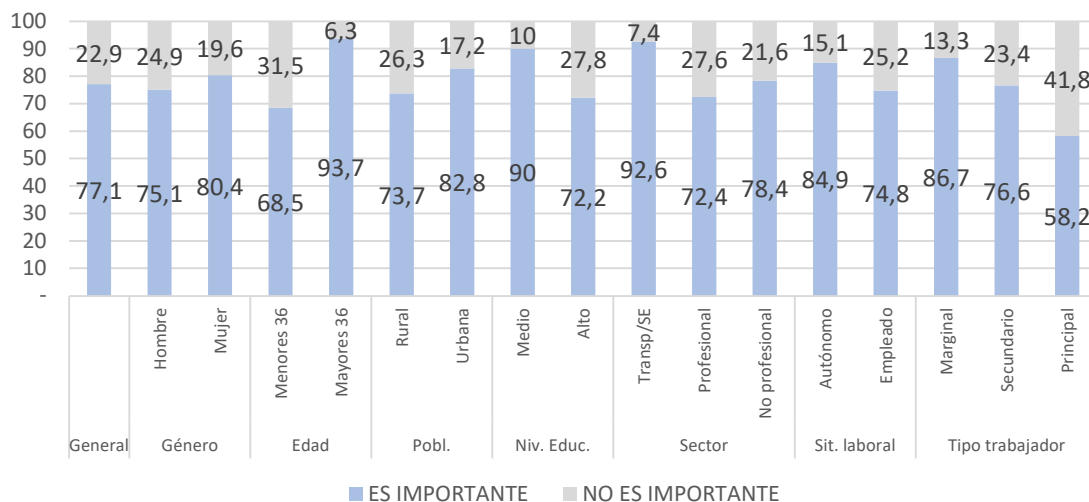
Em permet obtenir ingressos mentre trobe un nou treball o estudi (#12)

La funció econòmica com a font d'ingrés transitori d'aquesta forma de treball és valorada per menys enquestats. De fet, només un 65,6% ho veu com a important, cosa que situa aquest element motivador al lloc 12 del rànquing. En l'edició anterior de l'estudi, se situava en el lloc #4-5. Els grups que més valoren aquesta funció econòmica són els majors de 36 anys, els de nivell educatiu mitjà i els treballadors no-professionals.

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

Un altre aspecte econòmic que pot resultar motivador per a una sèrie de treballadors és el de proporcionar un complement econòmic al qual s'obté per l'activitat principal. Aquest aspecte és bastant valorat (77,1%) i se situa al lloc #7 del rànquing. En l'edició anterior estava al lloc #10 del rànquing. Seguint la tendència que anem veient en aquests ítems de caràcter econòmic aquest aspecte és més valorat pels majors de 36 anys i els que tenen nivell mitjà d'estudis. D'altra banda, en aquest cas, lògicament ho valoren més els qui tenen aquesta feina en plataformes com un treball marginal.

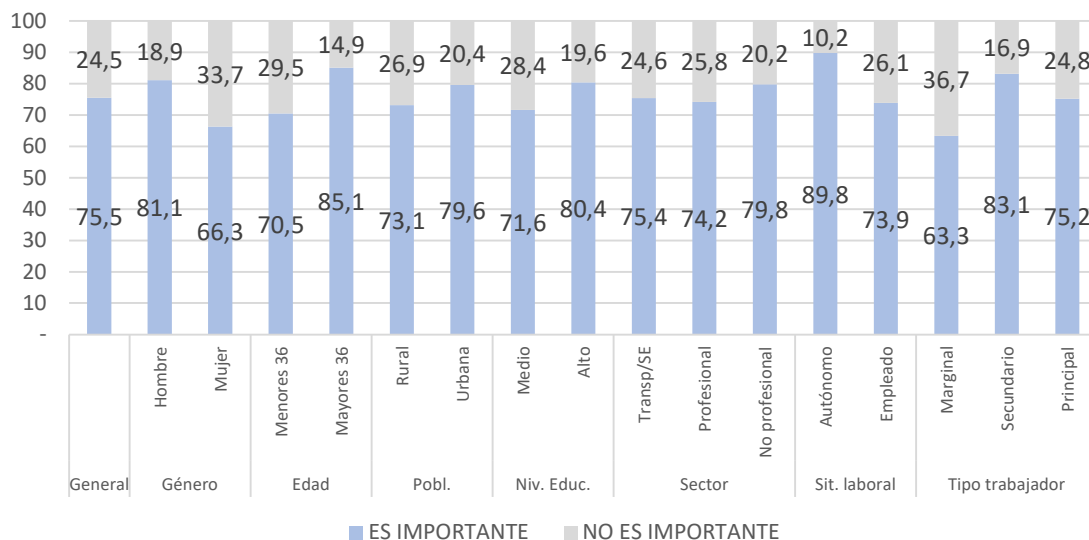
ME PERMITE COMPLETAR LOS INGRESOS DE MI ACTIVIDAD PRINCIPAL (#7)



Em permet sobreviure i tirar endavant (#8)

Aquesta funció econòmica de subsistència és valorada per 3 de cada quatre enquestats, situar-se en el lloc #8 del rànquing. L'any passat aquest aspecte era molt valorat per menys gent i es va ubicar en l'últim lloc (#13) del rànquing. En aquesta edició valoren més aquest aspecte els majors de 36 anys, els de nivell mitjà d'estudis, i els que treballen en aquesta modalitat amb caràcter marginal.

ME PERMITE SOBREVIVIR Y SALIR ADELANTE (#8)

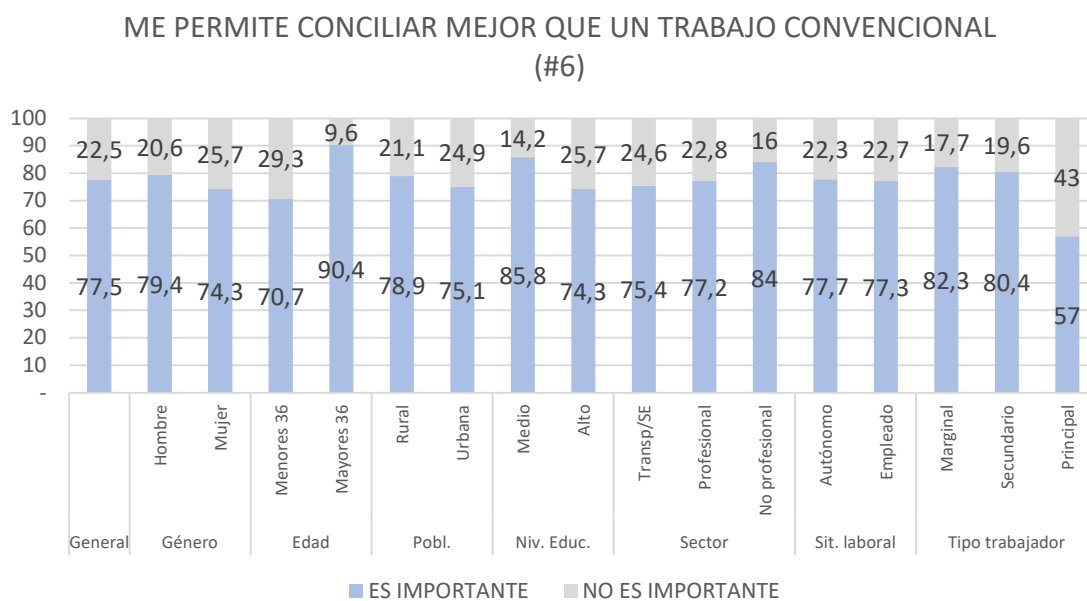


7.1.4 Motivadors relacionats amb la compatibilitat amb circumstàncies personals i familiars

Hem considerat en aquest punt tres aspectes que poden tenir un component motivador en el treball en plataformes, relacionats amb la facilitació del treball amb les condicions personals i familiars. Ens referim a la conciliació, disposar de temps de lleure i adaptació a les pròpies condicions de salut. Vegem la importància motivadora que li concedeixen els enquestats.

Em permet conciliar millor que un treball convencional (#6)

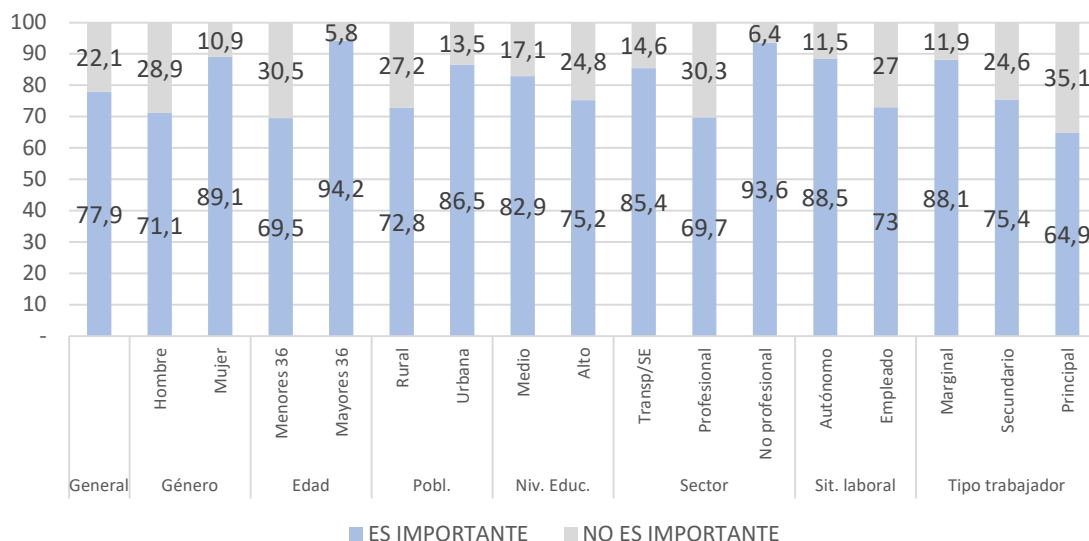
Aquesta és una qüestió que cada vegada és més valorada en la societat. Aquí volem saber si hi ha un diferencial positiu sobre aquest element motivador pel fet de treballar en plataformes. En aquest cas un 77,5% la valoren bastant o molt i això situa aquest aspecte en el lloc #6 del rànquing. L'any anterior es va situar al lloc #12. Els grups que valoren més aquest aspecte són els majors de 36 anys, i els que realitzen aquest treball bé com a secundari o com a marginal.



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

Un segon aspecte relacionat amb la facilitat de fer compatible el treball amb altres facetes de la vida és el que ha indagat per la compatibilitat del treball amb el temps de lleure desitjat. A aquest aspecte en aquesta edició li han concedit bastant o molta importància un 77,9%, la qual cosa l'ubica en el lloc #4 del rànquing. L'any anterior va rebre una posició en el rànquing similar. En aquest cas, les dones, els majors de 36 anys, els que viuen en poblacions urbana i els que exerceixen el seu treball en nivells no-professionals són els qui valoren més aquest aspecte.

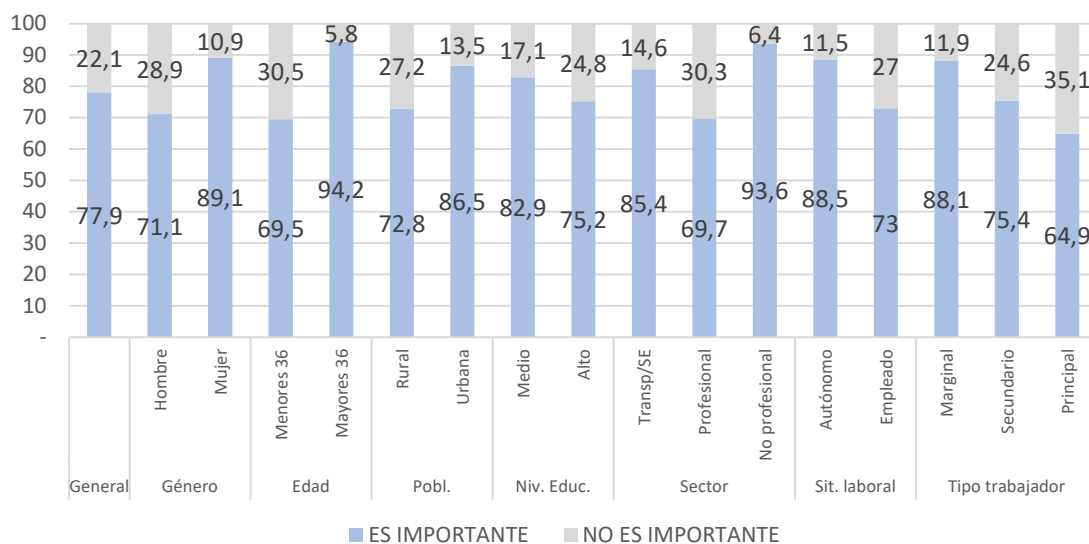
ME PERMITE DISPONER DEL TIEMPO DE OCIO QUE DESEO (#4)



S'adapta bé a les meues condicions de salut (#11)

Un últim aspecte referit a la possibilitat d'adaptar el lloc de treball a les condicions personals del treballador és el que, pel tipus de treball, fa possible una adequada adaptació entre condicions de treball i condicions de salut. Hi ha persones que pels seus estats de salut, no podrien anar a treballar al lloc o oficines de l'empresa però si poden fer-ho online. Un 77,9% valoren bastant o molt aquest aspecte, tot i que

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



comparativament amb altres aspectes resulta menys valorat, cosa que l'ubica en el lloc #11 del rànquing.

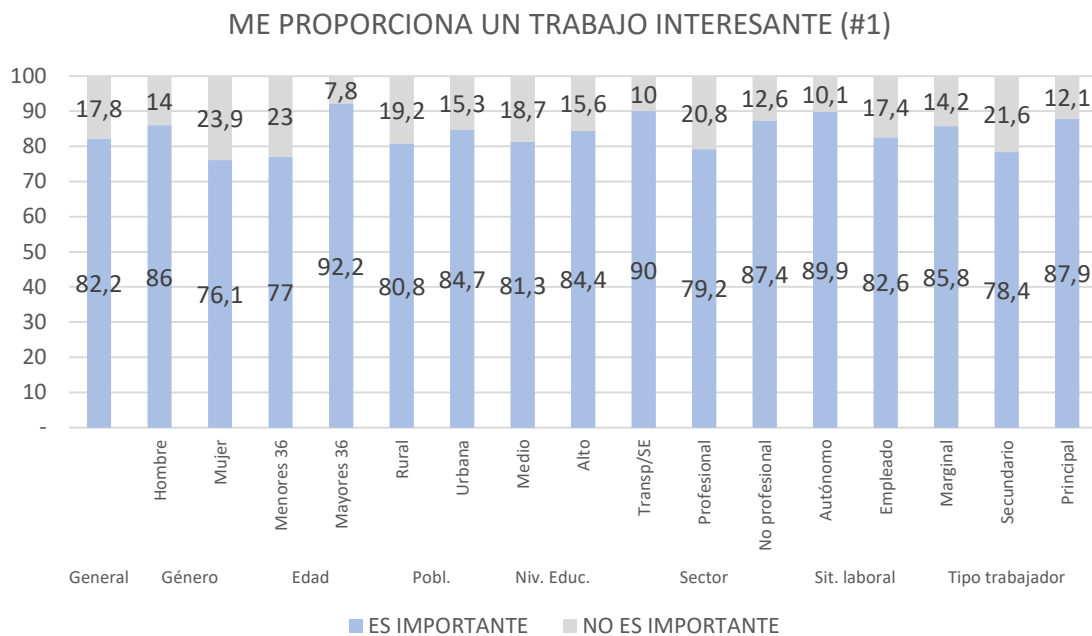
És una cosa sorprenent que en l'edició anterior aquest aspecte se situés en el lloc #3 del rànquing. També aquí són els majors de 36 anys, els que viuen en poblacions urbanes i els que exerceixen el seu treball en nivells no-professionals els qui més valoren aquest aspecte. Al costat d'ells també el que treballen en plataforma com a activitat principal també valoren més aquest aspecte.

7.1.5 Motivadors intrínsecs i facilitadors de la carrera

Ens ocupem ara dels motivadors intrínsecs, és a dir dels que sorgeixen de la pròpia realització del treball pel seu interès per a la persona treballadora i altres aspectes relacionats que li permeten portar endavant aquesta activitat.

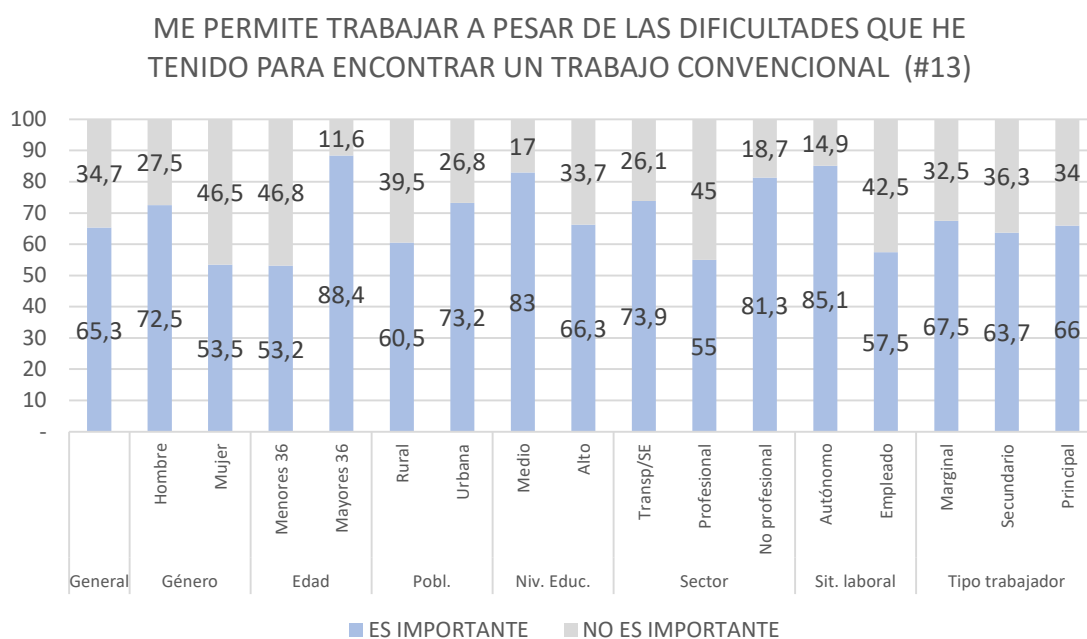
Em proporciona un treball interessant (#1)

Constatem la importància d'aquests elements intrínsecs al propi treball. De fet, més del 82% trien aquest motiu com a important. El que l'ha situat al lloc #1 del rànquing. És interessant considerar també que en l'edició anterior aquest aspecte es va ubicar també en el primer lloc del rànquing. Únicament l'edat introdueix diferències significatives en aquest cas. Són les persones de 36 anys o més els qui en major percentatge mostren la importància d'aquesta característica.



Em permet treballar malgrat les dificultats que he tingut per trobar una feina convencional (#13)

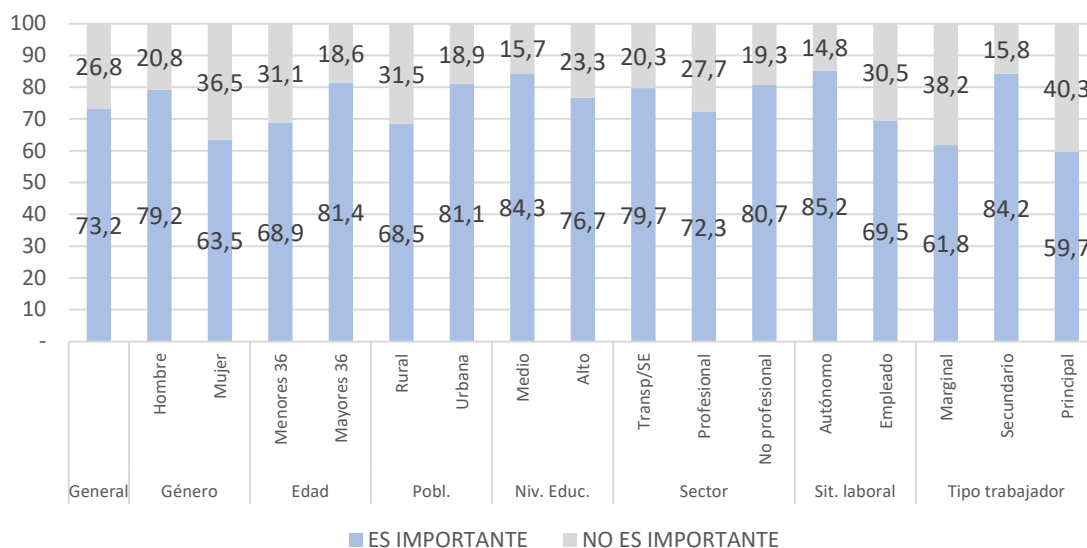
En un entorn en el qual hi ha oferta d'ocupació en molts sectors aquest potencial element motivador deixa de ser prioritari. De tota manera, un 65,3% ho considera important però tot i així es queda ubicat a l'últim lloc del rànquing (#13). Ja en l'edició anterior aquest ítem es va situar en el lloc #11 del rànquing i en aquesta ocasió ha retrocedit dos llocs més. Els grups que més valoren aquest aspecte són els homes, els majors de 35 anys, els de nivell mitjà d'estudis i els autònoms que treballen en sectors no-professionals.



Em facilita contactes que són útils per trobar una millor feina (#9)

Aquest ítem pretén avaluar el valor del capital social que una persona pot generar treballant en plataformes en funció que aquest capital permeta que el treball en plataformes siga un esglaió per millorar en la qualitat del treball. Un 73,2% dels enquestats ha seleccionat aquest ítem com a important encara que això l'ubica en el lloc #9 del rànquing. En l'edició anterior es va ubicar en el lloc #7 indicant que es tracta d'una funció rellevant. Valoren més aquest aspecte els menuts, els majors de 36 anys, els de nivell d'estudis mitjà, els que treballen en llocs de no-professionals, i els autònoms.

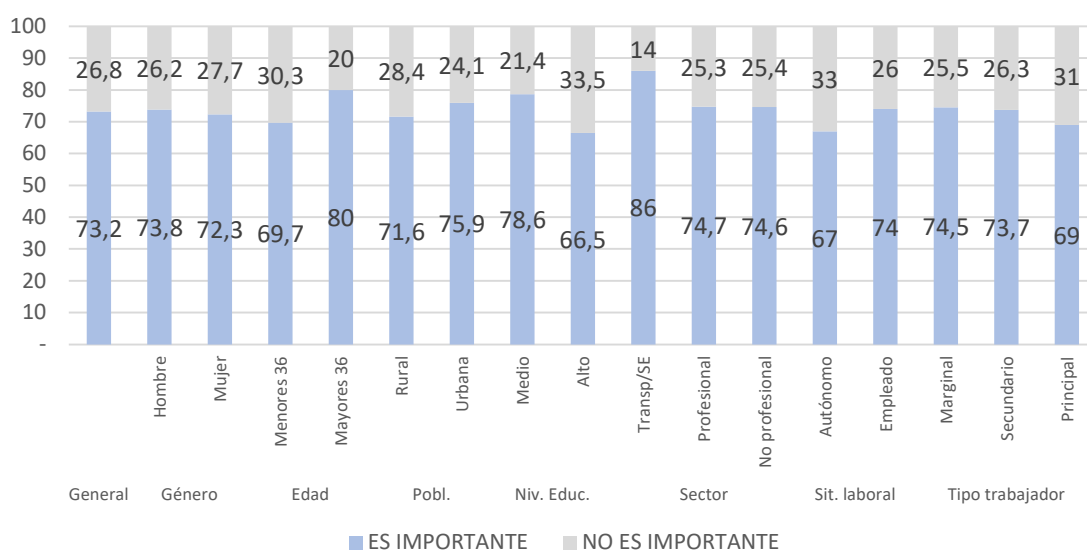
ME FACILITA CONTACTOS QUE SON ÚTILES PARA ENCONTRAR UN MEJOR TRABAJO (#9)



Em permet aconseguir experiència per trobar una millor feina (#10)

Finalment, i en certa mesura de forma paral·lela a l'apartat anterior ací busquem identificar el paper del treball en plataformes per promoure el capital humà (en concret l'experiència) que pot servir d'esllaó per a aconseguir una millor ocupació. Un 73,2% assenyalen la importància d'aquest aspecte, però tot i així aquest element s'ubica en el lloc #10 del rànquing. L'any passat aquest mateix ítem es va situar en el lloc #8 del rànquing. En aquesta edició els grups que més valoren aquest aspecte són els que viuen en poblacions urbanes, els de nivell mitjà d'estudis, i els que treballen en plataformes com una activitat secundària.

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

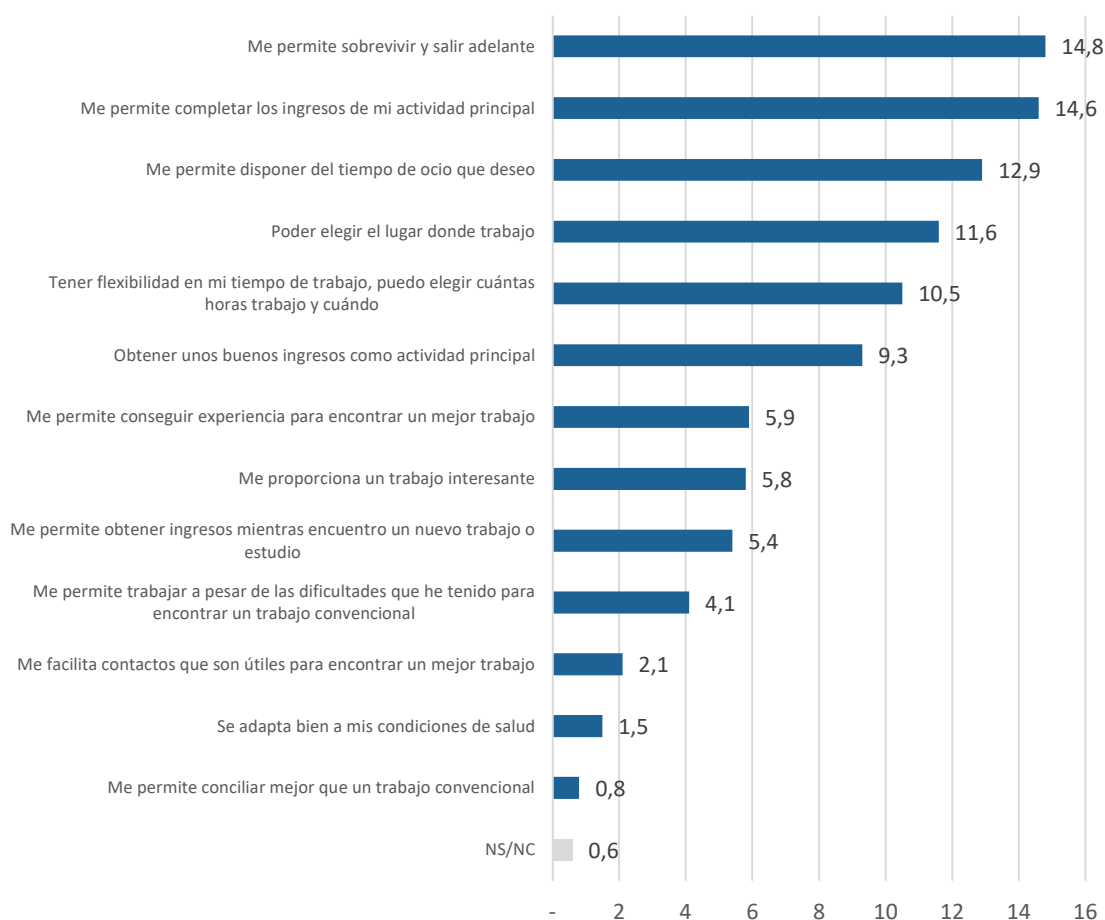


7.1.6 Visió de síntesi

Per tal de clarificar en major mesura la importància relativa dels diferents motivadors hem plantejat una qüestió que demanava als treballadors en plataforma que triassen els 3 motius més importants i els ordenassen. Presentem a continuació el rànquing dels motivadors en funció de la màxima prioritat atorgada per cada enquestat.

Sorprenentment, el motiu prioritari és el de "sobreviure i tirar endavant" que és prioritzat per gairebé el 15% dels enquestats. El segueix, amb un percentatge molt similar, un altre motiu de caràcter econòmic (completar els ingressos de l'activitat principal). En tercer lloc, se situa la disposició de temps de lleure que han prioritzat un 12,9% i en quart i cinqué lloc del rànquing hi ha la flexibilitat sobre el lloc i sobre els temps de treball. Aquests dos aspectes l'any anterior van ocupar els dos primers llocs. El motiu que en aquesta ocasió se situa en el rànquing és també de caràcter econòmic (ingressos com a activitat principal). La resta de motius se situen per sota del 6% d'enquestats que els ubiquen en primer lloc.

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



A la taula de síntesi oferim una visió de conjunt dels resultats obtinguts sobre els principals motivadors que porten els enquestats a treballar en plataformes. En primer lloc, podem realitzar una comparació de la importància de cada motiu, ordenats en un rànquing en funció de la freqüència amb què els enquestats indiquen que aquest motiu és bastant o molt important per a ells. En aquest observatori comptem ja amb quatre edicions i això ens permet una certa perspectiva temporal sobre aquesta qüestió. L'anàlisi de les dades mostra, en primer lloc, una important variabilitat de l'ordre dels motius en el rànquing en els diferents anys, si establim un punt de tall en el lloc 7 del rànquing cal assenyalar que pràcticament tots els motius se situen en els dos blocs, en un o altre any. Això indica una variabilitat important que requerirà anàlisis una mica més detallades. A la vista dels resultats cal assenyalar que el motiu d'un treball interessant és el que sol ocupar un dels llocs prioritaris. D'altra banda, els aspectes de flexibilitat, temporal i de lloc també tendeix a situar-se en la primera part del rànquing. Les qüestions dels ingressos se situen en nivells mitjà baix del rànquing excepte en ocasions puntuals, i pel que fa a la seua funció com a ingressos transitoris que solen valorar-se alguna cosa més. També el temps de lleure i la conciliació s'ubiquen en general a la zona mig-alta del rànquing i els aspectes facilitadors de la carrera ocupen nivells del rànquing més aviat baixos.

Si ens atenim a una visió sintètica de les variables d'encreuament per a realitzar sub-agrupaments que permeten diferenciar les respostes a les preguntes relatives als motivadors constatem que el gènere no juga cap paper rellevant referent a aquest respecte mentre que l'edat marca clares diferències en aquestes preferències, sent en tots els casos els majors els qui valoren en major mesura els diferents motivadors. Els treballadors de ciutats valoren més la flexibilitat del lloc, el temps de lleure, que s'adapte a les condicions de salut i el seu paper com a recurs social per trobar una altra feina. Els que compta amb nivell d'estudis mitjans també tendeixen a valorar en major mesura molts d'aquests motivadors, presentant puntuacions per sobre dels de nivell d'estudis alt i una cosa similar passa amb els treballadors en activitats no-professionals, en comparació amb els que realitzen un treball professional. Les diferències significatives trobades en funció de l'estatus d'ocupació, i les derivades de la intensitat del treball en plataforma, no són gaires, però tenen ple sentit en els casos en què diferencien uns treballadors d'altres en determinades preferències o factors motivacionals.

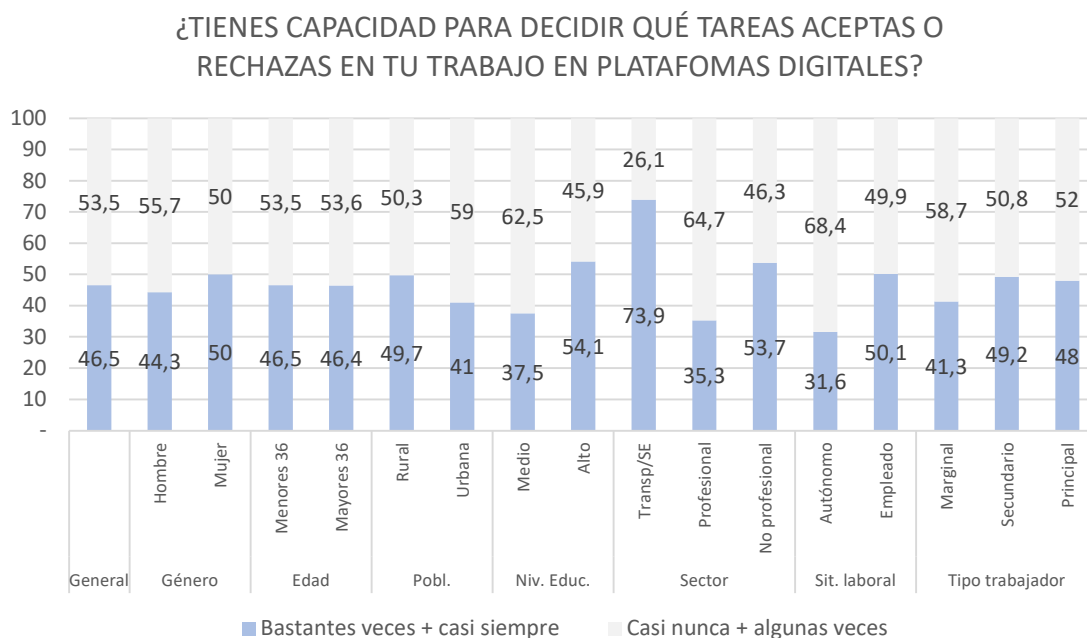
És important seguir com van evolucionant aquestes preferències dels aspectes motivadors del treball en plataformes i les característiques dels grups que prioritzen unes o altres preferències per comprendre millor l'evolució d'aquest fenomen.

Motivadors	Aspectes valorats 2024 (rànkuing)	Aspectes valorats 2023 (rànkuing)	Aspectes valorats 2022 (rànkuing)	Aspectes valorats 2021 (rànkuing)	Gènere	Edat	Hàbitat	Estudis	Sector	Sit. laboral	Tipus activ.
Aspectes relacionats amb la flexibilitat i lloc de treball											
Flexibilitat de temps	3° (79,2)	8° (70,8)	1° (79)	4° (72,7)		Majors (de 36)		Mitjà	No professional		
Flexibilitat de lloc	5° (77,9)	2° (76,7)	9° (71,3)	1° (72,7)		Majors	Urbana	Mitjà	No professional		
Aspectes relatius a la compensació											
Dóna ingressos com a activitat principal	2° (79,7)	9° (69,8)	10° (71,2)	13° (56,9)		Majors		Mitjà	No professional		
Obtenir ingressos mentre es busca un nou treball o estudi	12° (65,6)	4°/5° (72,1)	3° (73,2)	6° (70,4)		Majors		Mitjà			
Completar ingressos d'activitat principal	7° (77,1)	10° (69,3)	7° (72,2)	8° (68,9)							
Sobreviure i tirar davant	8° (75,5)	13° (64)	11° (70,6)	2° (72,7)						Autònom	Secundari
Compatibilitzar amb circumstàncies personals o familiars											
Conciliar millor que un treball convencional	6° (77,5)	12° (65,7)	4° (73,2)	3° (71,5)		Majors					
Disposar de temps de lleure desitjat	4° (77,9)	4°/5° (72,1)	6° (72,3)	5° (70,9)		Majors	Urbana		No professional		
S'adapta bé a condicions de salut	11° (71,1)	3° (72,7)	8° (71,8)	11° (65)		Majors	Urbana	Mitjà	No professional		Principal
Aspectes intrínsecs al treball i facilitadors de carrera											
Proporciona un treball interessant	1° (82,2)	1° (78,4)	2° (77,2)	7° (69,6)		Majors					
Dificultats per trobar feina convencional	13° (65,3)	11° (67,7)	5° (72,4)	12° (61,3)	Homes	Majors		Mitjà	No professional	Autònom	
Facilita contactes per trobar feina	9° (73,2)	7° (72,1)	12° (70,4)	9° (67,4)			Urbana	Mitjà			Secundari
Aconseguir experiència per trobar millor feina	10° (73,2)	8° (71,9)	13° (68,2)	10° (65,1)							

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

Hi ha un element motivador que té un paper primordial en tota mena de treball per a una gran majoria de persones i és la capacitat de control que el treballador té sobre les tasques a realitzar i els temps de treball. Des de fa més de mig segle, Karasek va tenir un model dels riscos psicosocials del treball en el qual indicava que una insuficiència d'aquest control, en especial quan les demandes del treball són elevades és una font de riscos psicosocials, i de forma més específica d'estrés i tensió en el treball, tenint efectes negatius per a la salut. D'altra banda, amb freqüència les plataformes plantegen un treball autònom dels que desenvolupen el seu treball en aquest context, però això no sempre té una base substantiva en estar regulats elements que no haurien de ser regulats per als treballadors autònoms. És aquest un aspecte del conegut fenomen dels treballadors "pseudo-autònoms" que tendeix a produir-se en aquest tipus de treball. Per aquestes raons en el nostre estudi hem volgut determinar alguns aspectes d'aquest control del mateix treballador sobre el seu treball. Una qüestió que hem plantejat és en què el mateix treballador pot acceptar o rebutjar les tasques que li demanen i, d'altra banda, el control que té sobre els horaris i temps del treball.

7.2.1 Capacitat per acceptar o rebutjar les tasques que et demanen

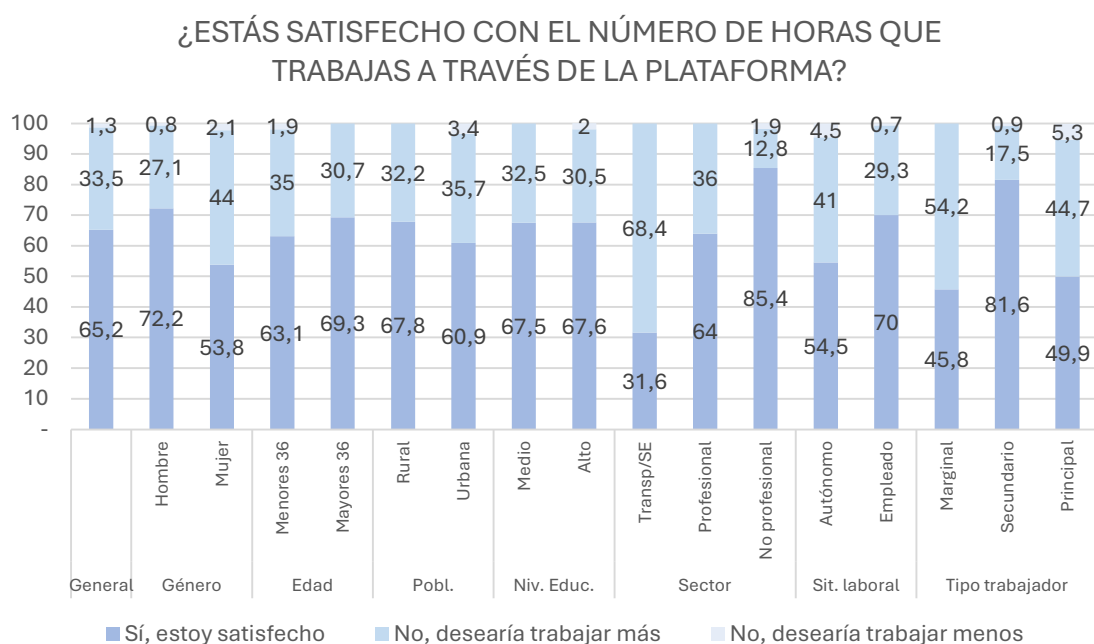


Davant d'aquesta qüestió són un 46,5% els qui indiquen tenir aquesta capacitat, la qual cosa significa un descens de 4 punts percentuals respecte de la situació en l'edició anterior de l'estudi. L'anàlisi diferencial mostra diferències significatives en funció del nivell d'estudis essent els que tenen estudis alts els que tenen més control, juntament

amb els que treballen en el sector transport i Serveis a Empreses. A més, els que treballen per compte d'altri poden decidir en major mesura els treballs que accepten (la qual cosa resulta contraintuïtiva amb el que caldria esperar).

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

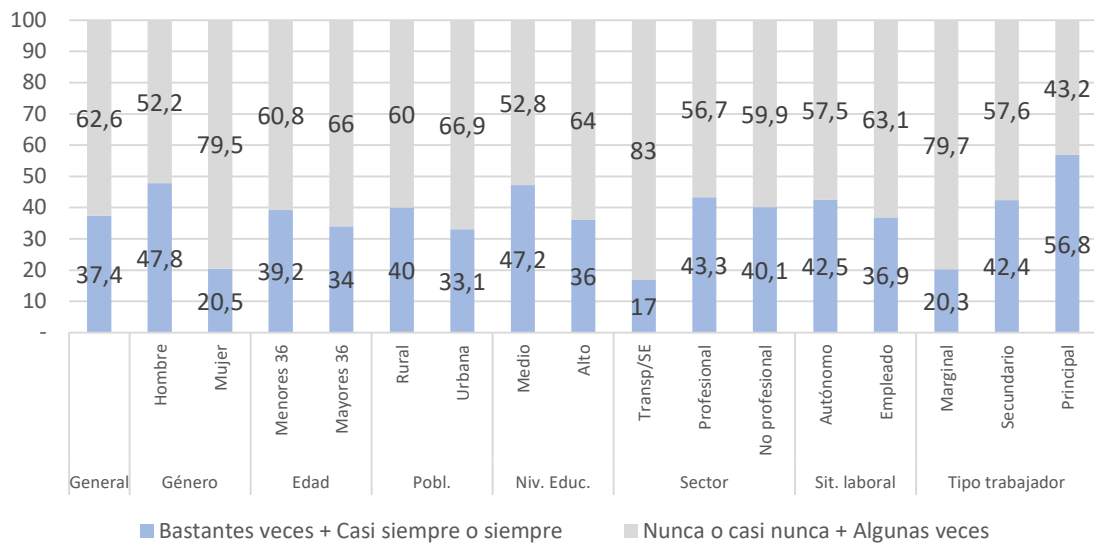
Un altre element important que indica el grau de control sobre el treball és la possibilitat de treballar la quantitat d'hores desitjades. Hem plantejat aquesta qüestió indagant sobre la satisfacció amb les hores treballades a través de la plataforma, oferint també la possibilitat d'indicar, en cas de no estar satisfet, si això es devia al desig de treballar menys o més hores. En conjunt, gairebé dos terços estan satisfets i gairebé la totalitat dels que no ho estan és perquè desitjarien treballar més hores. En comparació amb les respostes de l'edició anterior es constata un increment d'uns 4 punts percentuals en la satisfacció amb el nombre d'hores treballades i gairebé la desaparició del 7,5% de gent que voldria treballar menys.



L'anàlisi diferencial indica que els homes estan més satisfets que les dones amb la seua dedicació al treball, sent aquestes les que presenten un major percentatge de les que voldrien treballar més. Pel que fa al tipus d'activitat són els que treballen en ocupacions no professionals els que tenen un nivell més alt de satisfacció amb la seua dedicació davant els professionals i els del sector serveis i transport. D'altra banda, els que treballen en plataformes com activitat secundària, també estan més satisfets que els que el tenen com a activat principal i els qui realitzen aquesta activitat de forma marginal en tots dos casos hi ha percentatges pròxims al 50% que voldrien treballar més.

Hem tractat d'indagar en una qüestió relacionada amb l'anterior que busca determinar si de facto la persona a la plataforma treballa totes les hores que desitjaria. Els resultats semblen desviar-se de la resposta a la pregunta anterior. Mentre que un 65,2% diu estar satisfet amb les hores que treballa, només un 37,4% indica treballar totes les hores desitjades. Això implica un conjunt nombrós de persones que, tot i estar disposades i voler-ne treballar més hores, actualment treballen un volum d'hores que els satisfà.

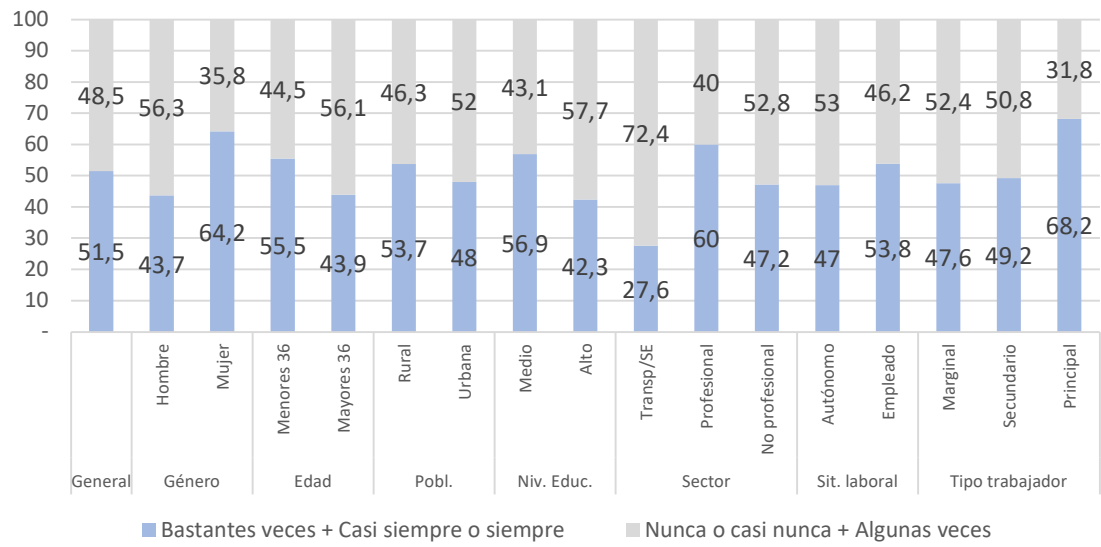
EN TU TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES, ¿TRABAJAS TODAS LAS HORAS QUE TU QUERRÍAS?



Finalment, ens interessa conèixer el grau en què la persona treballadora té la possibilitat de decidir l'horari en què treballa en plataformes. Ho poden fer amb força o molta freqüència el 51,5% dels enquestats. Aquest percentatge és menor que l'obtingut en l'edició anterior que va ascendir al 58,5%. En aquest cas tenen més capacitat de decisió els 100.000 que les dones i els de nivell d'estudis alts que els d'estudis mitjans.

En resum, els treballadors de plataformes presenten una situació segons la qual un bon percentatge d'ells tenen poca capacitat per controlar la seua feina i tot i que dos terços estan satisfets amb les hores que li dediquen, hi ha un bon percentatge que indiquen que amb prou freqüència no treballen a les plataformes totes les hores que desitjarien.

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



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

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

8.1.1 Visió general sobre les fonts d'estrés

El treball en plataformes es pot caracteritzar com una forma de treball emergent que s'amplia i transforma segons van evolucionant les tecnologies de la informació i la telecomunicació, així com la pròpia intel·ligència artificial. Es tracta d'un mercat laboral en un entorn digital que opera mitjançant l'ús de les noves tecnologies i que pot facilitar l'ajust entre l'oferta i la demanda d'aquesta part del mercat laboral. Tot i que el seu desenvolupament té un abast encara limitat té un ampli potencial per promoure un ajust que pogués optimitzar oferta i demanda de treball. La diversitat de tipus de treball, sectors, i possibilitats és àmplia i opera tant en treballs que es desenvolupen en entorns digitals com en altres que tenen una modalitat presencial, com per exemple la cura a persones. Aquest segment de la intermediació i de l'oferta i demanda de treball, a més potencia també la reducció o eliminació de límits geogràfics per a la provisió del treball i la contractació de treballadors o de serveis de treball dut a terme per treballadors autònoms.

Les transformacions que es produeixen en aquest àmbit, a més de la funció d'intermediació, plantejant amb freqüència canvis importants en les relacions d'ocupació i en la generació de noves configuracions formes de treball sense que això comporte unes relacions d'ocupació amb els organitzadors o propietaris de les plataformes.

Lògicament, moltes d'aquestes innovacions tenen components positius en incrementar les oportunitats per a una major diversitat de persones que volen tenir activitat laboral i també les formes en què es pot generar riquesa proporcionant béns i serveis als clients i usuaris. La flexibilitat que proporcionen aquestes noves formes de treball contribueixen a reduir una sèrie de riscos que en formats més clàssics segueixen presents.

Ara bé, d'altres s'incrementen i fins i tot emergeixen uns riscos nous que és important prendre en consideració, avaluar-los i plantejar, en cas que es determine la seua presència, actuacions preventives per a aquests treballadors. Això és més necessari encara perquè en moltes ocasions els treballadors són autònoms i, per tant, la responsabilitat en la prevenció dels riscos queda més difuminada. Entre els àmbits d'anàlisi de riscos que requereixen atenció i major recerca l'Agència Europea de

Seguretat i Salut en el Treball planteja uns objectius que convé recordar¹⁶: 1) Analitzar i discutir les oportunitats, reptes i riscos del treball en plataforma, 2) Elaborar el mapa dels tipus de treball de plataforma i els riscos i oportunitats relacionats, 3) identificar exemples de polítiques per prevenir els riscos per a la salut i seguretat laborals que afecten els treballadors de plataformes i 4) donar suport al desenvolupament d'eines pràctiques per a la prevenció de la salut i seguretat dels treballadors de plataformes.

En línia amb aquests objectius, vam presentar l'estudi dels principals riscos psicosocials als quals se solen enfrontar els treballadors de plataforma per valorar la seua incidència i determinar la seua importància al mateix temps que es proporcione informació empírica valuosa per a les polítiques i pràctiques de la prevenció d'aquests col·lectius de treballadors.

Mantenim en aquesta edició de l'observatori els cinc blocs en els quals hem agrupat els principals riscos psicosocials dels treballadors de plataformes. D'una banda, considerem els riscos que es deriven de les amenaces a la integritat física o moral de les persones. En un segon bloc considerem els dèficits o problemes que troba el treballador quan no té control sobre les condicions o activitats del seu propi treball. Un tercer bloc considera els aspectes socials i relacionals, tenint en compte les peculiaritats d'aquests tipus de treballs. El quart aspecte és el grau en què la plataforma proporciona suport, per a riscos que puguen derivar-se del propi tipus de treball dut a terme en aquest entorn. Per exemple, els casos d'emergències que poden derivar-se de les activitats de distribució i transport, etc. Finalment, hem considerat les qüestions i problemes de desconnexió.

A continuació, presentem tots els riscos analitzats en l'estudi, ordenant-los en funció de les respostes sobre la freqüència amb què es produeixen aquests riscos segons la informació dels treballadors enquestats. Es presenten les diferents fonts d'estrés ordenant-les de major a menor prevalença. Per a això, considerem el percentatge de treballadors que han indicat estar molt d'acord o prou d'acord amb la formulació de cadascuna de les fonts d'estrés que hem inclòs en el nostre estudi.

L'aspecte que apareix en primer lloc té a veure amb la formació per a aquest tipus de treballs. Lògicament, la formació és un element bàsic del control del treballador sobre el seu treball i la seua absència o insuficiència sobrecarrega les demandes sobre el treballador i redueix la seua capacitat de control, una combinació que genera nivells alts d'estrés, que de mantenir-se en el temps poden tenir importants efectes per a la salut mental i física dels treballadors. Aquest ítem l'hem incorporat en aquesta edició com a complement al qual explora la necessitat de competències digitals per a un bon acompliment d'aquest tipus de treballs. De fet, és interessant constatar que el segon ítem que representa una font d'estrés més generalitzada entre els enquestats és la necessitat

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

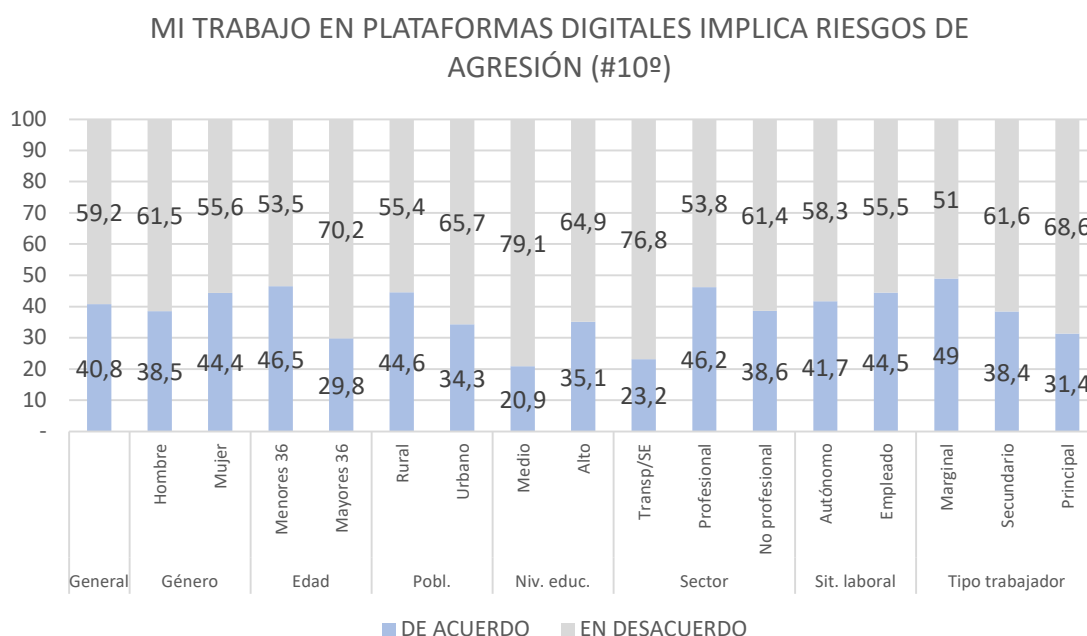
de més competències digitals, que l'any anterior es va ubicar al lloc 1# del rànquing. L'any anterior també va ser aquest el risc amb un percentatge més gran d'incidència. En tercer lloc, apareix el risc de dificultats de desconnexió del treball fora de la jornada i el quart, els canvis en les condicions de treball sobre els quals el treballador no pot influir. En cinqué lloc, hi ha la manca de suport específic en cas d'emergència en aquest tipus de treballs. Tots aquests aspectes són riscos que l'any anterior també apareixien en la primera meitat de la taula de riscos jerarquitzada. Enguany a la zona intermèdia se situen els riscos que es deriven de la relació amb clients i s'ubiquen als llocs de prevalença més baixos els que té a veure amb els riscos que es deriven de situacions de risc per amenaça a la integritat física i/o moral de la persona. Això últim també ocorria en l'ordenació de l'any anterior, i en cert sentit és lògic tenint en compte que aquests riscos reflecteixen situacions difícils o anòmales en les relacions personals o en les condicions de treball.

RISCOS AVALUATS	2024 %
Necessite més formació, en general, per treballar en plataformes digitals	57,1
Necessitaria més competències digitals per a un bon acompliment	55,5
Em dificulta la desconnexió de la feina fora de la jornada	54,5
La meua feina en plataformes planteja canvis en les meues condicions de treball sobre els quals no puc influir	53,4
La plataforma digital per a la qual treballo no em proporciona suport en cas d'emergència	48,7
Em provoca una falta de contacte social amb altres persones	47,5
Em dificulta o enrareix la relació amb els clients	45,2
La constant avaluació dels clients em genera preocupació	42,6
Em genera problemes de salut com dolor d'esquena, augment de pes, depressió o altres	41,1
La meua feina en plataforma digitals implica riscos de situacions d'agressió	40,8
Em suposa un excés de control extern sobre la meua feina	37,4
La meua feina en plataformes digitals implica risc d'accidents	33,2
La meua feina en plataforma digitals implica riscos de situacions d'assetjament sexual	31,7

8.1.2 Riscos per a la integritat física o moral

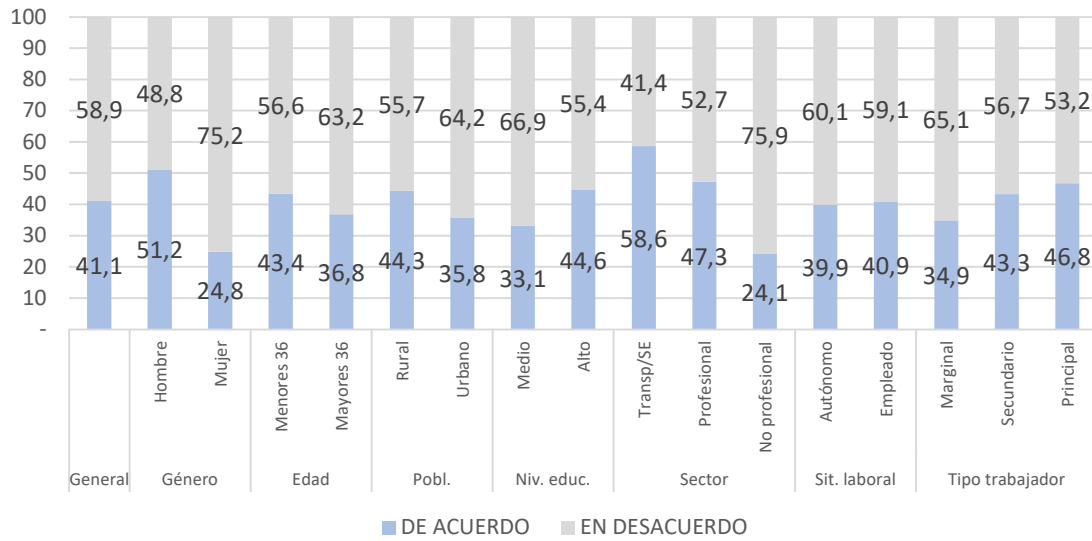
Aquest apartat vam analitzar quatre fonts de risc psicosocial que es deriven de condicions de treball i situacions de relació interpersonal que resulten clarament amenaçadors per a la persona treballadora.

En primer lloc, analitzem els riscos d'agressió que comporta el treball en plataformes. Ja hem assenyalat que la prevalença (en terme de percentatge de persones que reconeixen aquest risc en el seu treball) d'aquest i els altres riscos d'aquesta secció són dels més baixos de la sèrie de riscos considerats, però, no obstant això, poden ser dels més greus. Així aquest risc se situa en el lloc 10 del rànquing i l'any anterior estava en el 9. Així i tot, un 40,8% reconeix aquest risc en la seua feina. Els percentatges són encara majors per als menors de 36 anys.



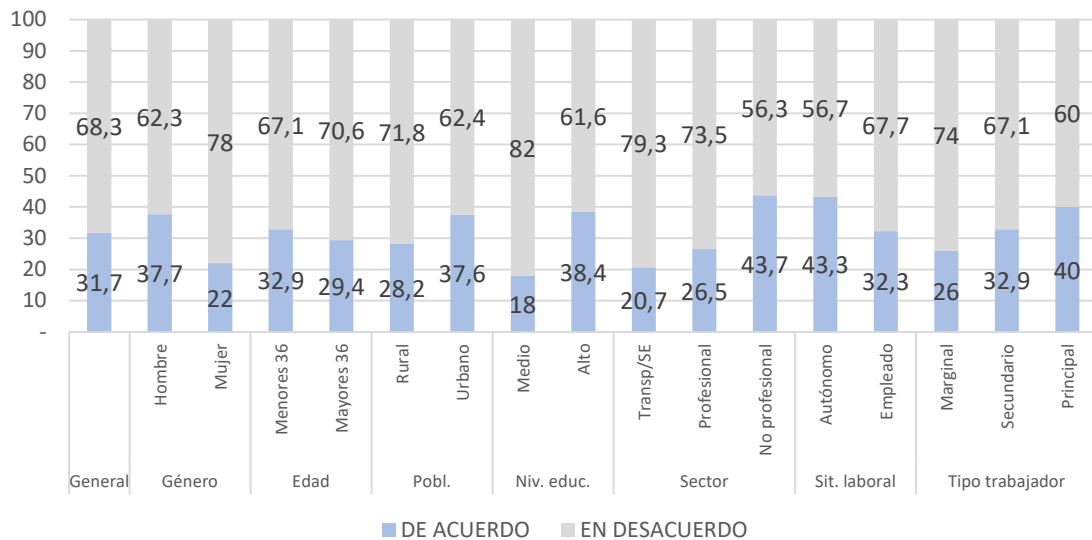
El segon aspecte que considerem en aquesta secció de riscos per a la integritat de les persones és el relatiu als problemes de salut. Un 41,1% dels enquestats reconeixen que la seua feina en plataformes li genera problemes de salut com dolor d'esquena, augment de pes, depressió, o d'altres. De nou la posició en el rànquing és relativament baixa (#9) però es tracta d'un risc important. Aquest risc és percebut de forma significativament més elevada en els treballadors i en els treballadors de serveis i en els professionals, si es comparen amb els de treballs no professionals.

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

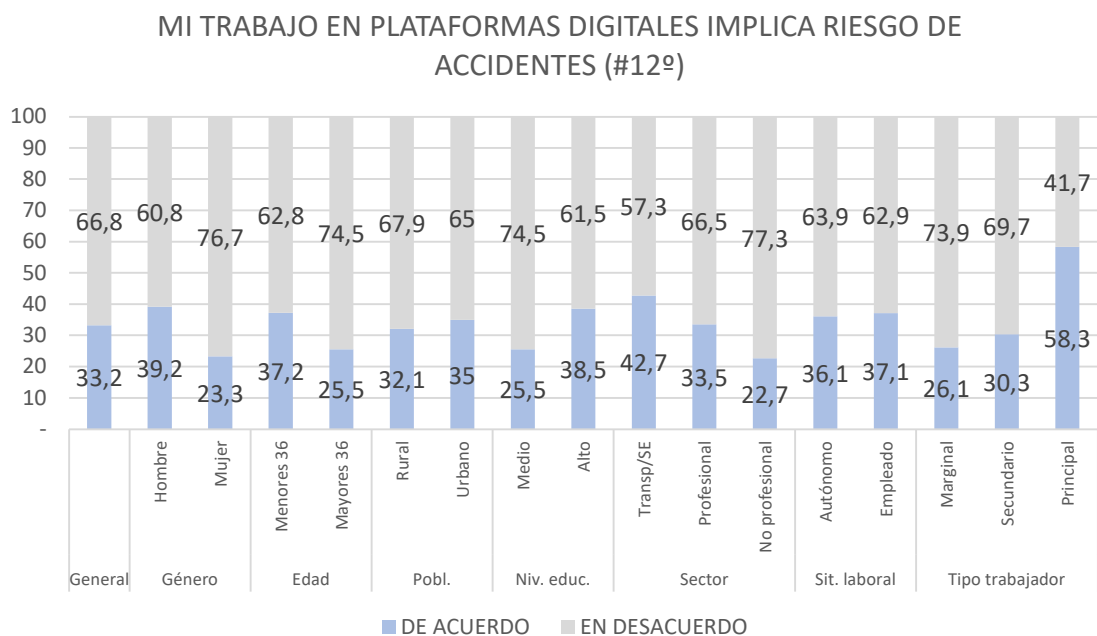


El tercer risc d'aquesta categoria és el dels riscos d'assetjament sexual. Un 31,1% reconeix aquest risc que s'ubica en el #13 del rànquing, posició similar a la de l'any anterior. Aquest risc el perceben més elevat els de nivell d'estudi alt.

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



Finalment, el treball en plataformes produeix una percepció de risc, en un 33,2% aquests treballadors, pel que fa als accidents. Es constaten diferències en funció del nivell d'estudis essent els de nivell alt els qui perceben en major proporció riscos d'aquestes característiques en els seus treballs.

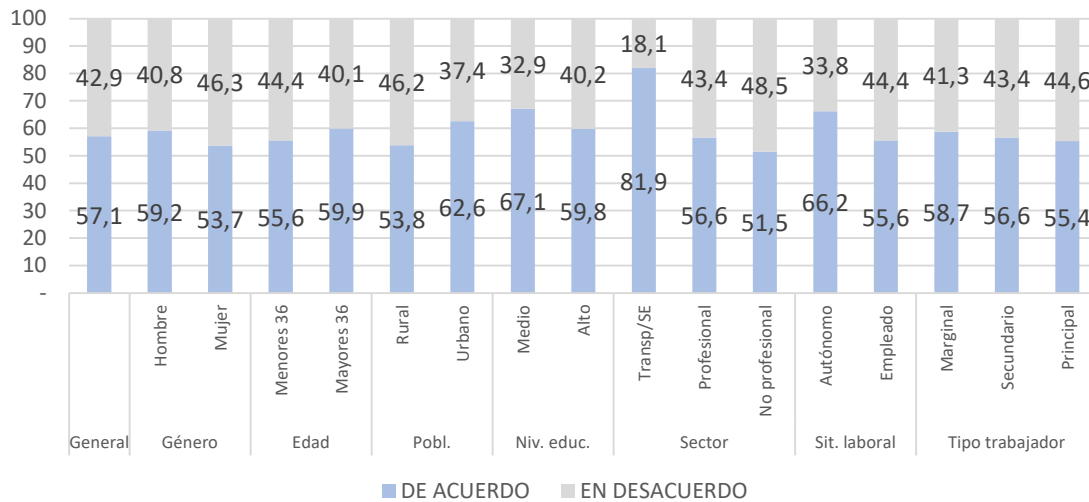


8.1.3 Riscos per insuficient control sobre el treball

Si atenem a les activitats que els treballadors realitzen en el seu treball i al nivell de preparació per respondre a les tasques que es requereixen en aquest treball, trobem diversos indicadors de riscos relacionats amb aquestes qüestions.

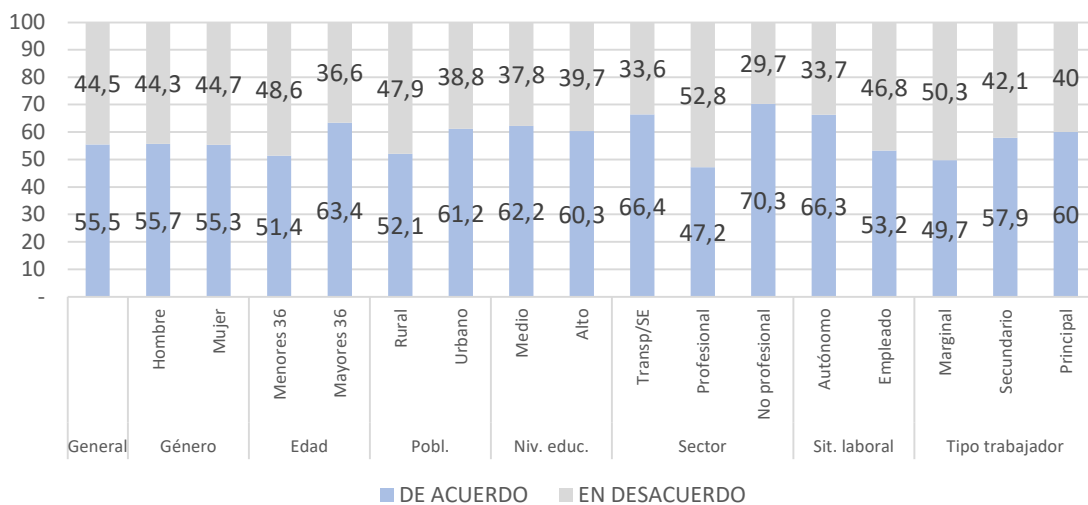
En primer lloc, considerem la necessitat de més formació en general per treballar a les plataformes digitals. Aquesta qüestió l'hem introduït en la present edició per comprendre millor les necessitats de formació d'aquest col·lectiu de treballadors. De fet, un 57,1% reconeix que necessita més formació en general per treballar a les plataformes digitals. De fet, aquesta demanda, que pot resultar estressant per al treballador se situa en el primer lloc, en funció del percentatge de treballadors enquestats que reconeixen aquesta necessitat. L'anàlisi diferencial per subgrups no arreplega diferències significatives per a cap de les variables d'encreuament que hem considerat.

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



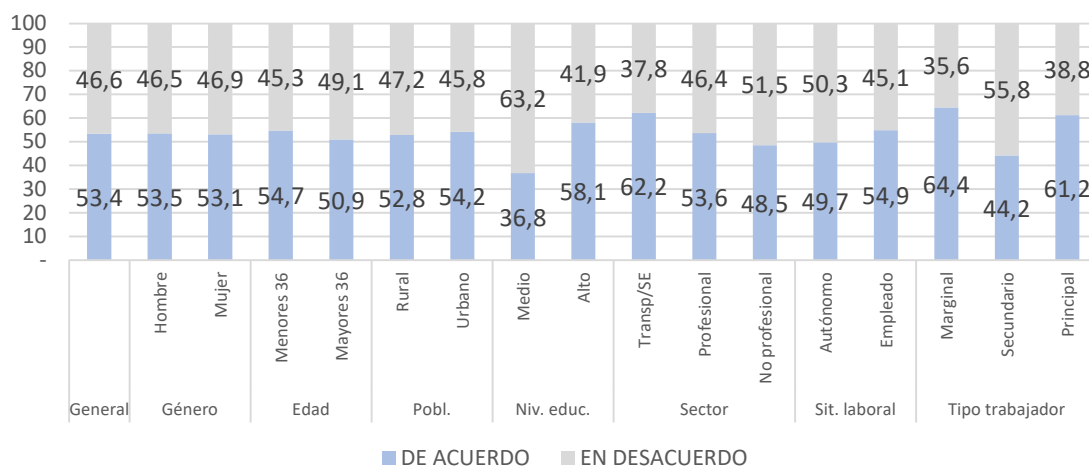
En segon lloc, hem indagat el mateix tipus de necessitat, però focalitzada en la qualificació en les competències digitals que permeten un bon acompliment. Aquesta necessitat és clarament sentida per un 55,5% dels enquestats. Això la situa en el segon lloc del rànquing i confirma els resultats de l'edició anterior. Llavors es va situar en el primer lloc del rànquing perquè no es va incloure entre els ítems que buscaven identificar estressors rellevants en aquest tipus de treball l'ítem sobre les necessitats de formació per al treball des d'una perspectiva més general. L'anàlisi diferencial mostra que en funció del sector, els qui treballen en sectors en què predominen activitats no professionals tenen una percepció més gran d'aquesta necessitat.

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



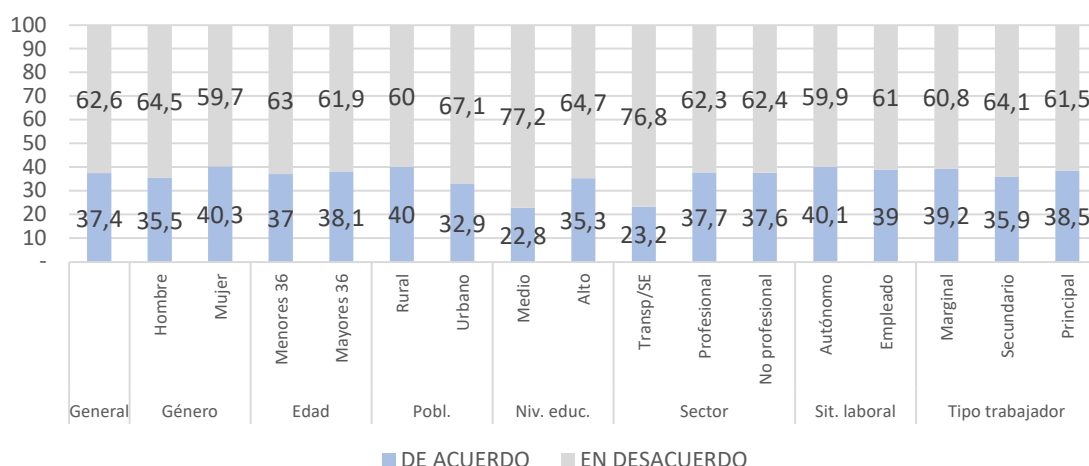
En tercer lloc, centrem l'anàlisi en els canvis, previsiblement estressants que es produeixen quan hi ha canvis en les condicions de treball i la persona no pot influir sobre això.

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



Més de la meitat dels treballadors (53,4%) declaren que es troben en aquesta situació. Aquest percentatge situa aquest aspecte en el quart lloc, en funció de la proporció dels treballadors afectats també ocupava el mateix nivell del rànquing fa un any i amb una proporció similar. L'anàlisi diferencial de les dades obtingudes en la present edició mostra que són les de nivell d'estudis alt els qui estan més d'acord amb aquesta situació i també ho fan els qui treballen a la plataforma com a activitat secundària.

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

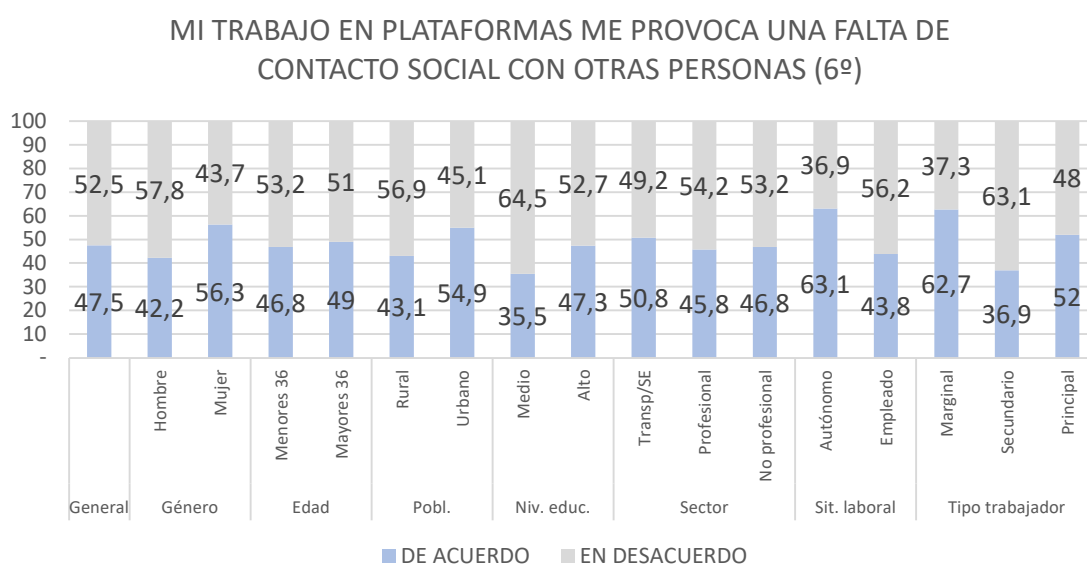


La font d'estrés que analitzem a continuació es refereix a l'excés de control extern sobre el propi treball. L'any passat es va situar al lloc vuité del rànquing amb percentatge del 43,7% de gent que està d'acord amb aquesta situació. Enguany, aquest percentatge

descendeix 37,4% i amb això se situa en el número 11 del rànquing encara que més d'un de cada tres enquestats constaten aquest problema. L'anàlisi diferencial per grups mostra que els treballadors amb nivell d'estudi alt acusen en major mesura que els que tenen estudis mitjans aquest problema.

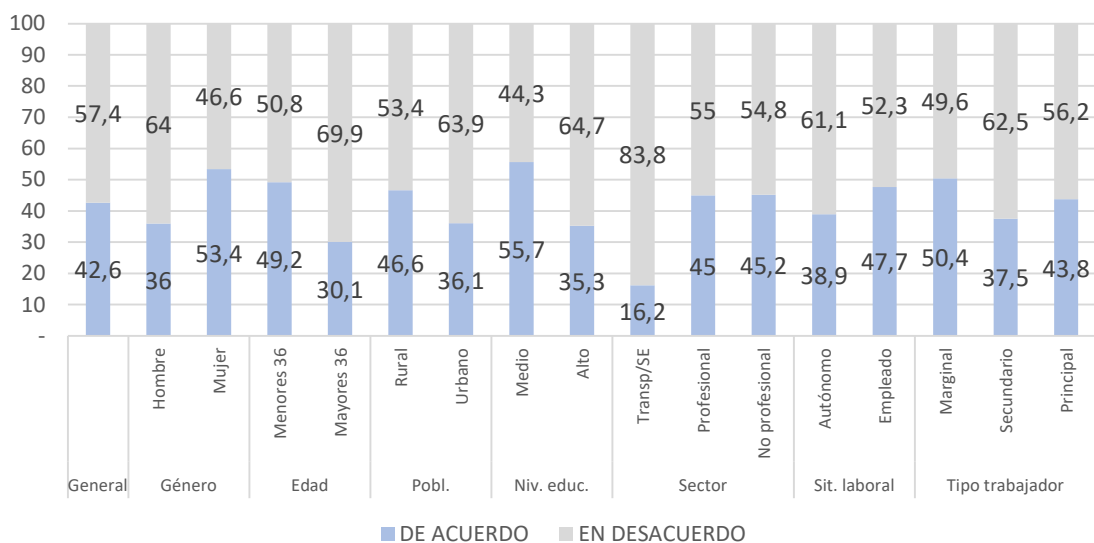
8.1.4 Riscos derivats de les relacions socials i les relacions amb clients

Hem considerat tres aspectes relacionats amb les dimensions socials del treball centrant l'atenció en el treball en plataformes i per això atenent en especial les relacions amb els clients. En primer lloc, hem tractat d'identificar si el treball en plataforma produeix aïllament social.



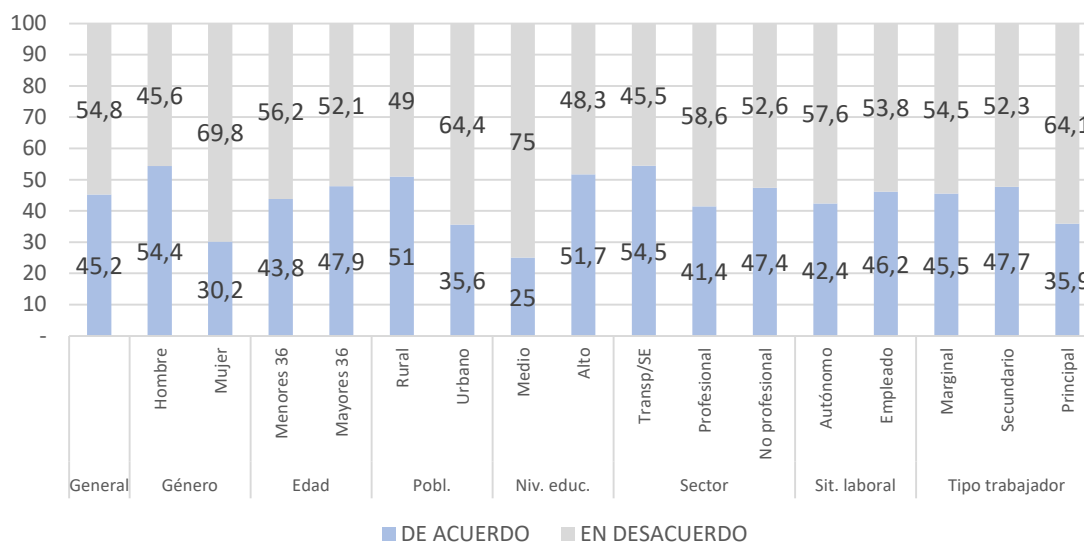
Aquest és el cas per al 47,5% d'aquest tipus de treballadors, i aquest estressor en el sisé nivell del rànquing. En l'edició anterior, amb un percentatge similar es va situar en el tercer lloc del rànquing. L'anàlisi diferencial mostra que indiquen aquest problema amb major proporció els qui tenen nivell alt d'estudis, els que treballen com a autònoms i els qui realitzen aquest treball amb caràcter marginal, i també els qui el realitzen com a activitat principal. Els nivells menors els presenten els qui tenen aquest tipus de treball com a secundari.

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



Un aspecte d'especial rellevància en aquesta modalitat de treball és la sobre-avaluació a les quals amb una determinada freqüència estan sotmesos aquest tipus de treballadors. Ens referim a la constant avaluació dels clients. En efecte, hi ha un bon nombre de situacions en què els treballadors de plataformes són avaluats pels clients cada vegada que proporcionen un servei (per exemple, en serveis de transport públic, els riders, etc.). Amb freqüència aquesta valoració té algun tipus d'efectes sobre la demanda de nous serveis i això pot resultar estressant.

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



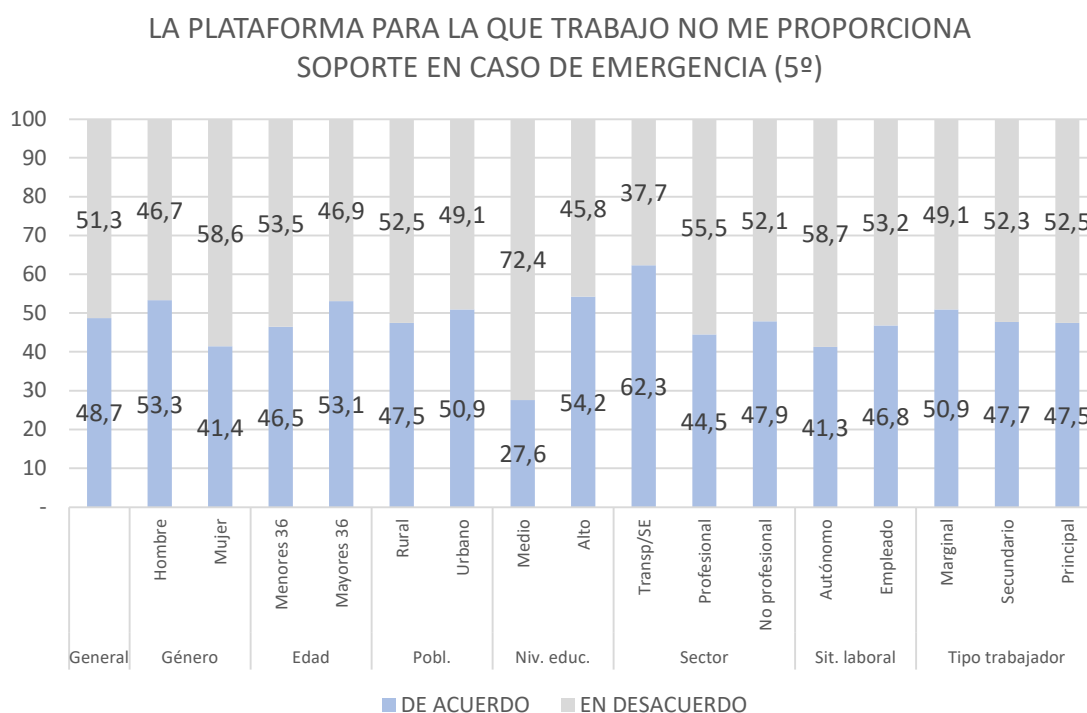
Aquest és el cas per al 42,6% dels treballadors de plataformes, una proporció lleugerament inferior a la de l'any anterior. Això situa aquest factor d'estrés en la present

edició en el lloc vuité del rànquing. L'anàlisi diferencial per grups indica que, en aquest cas, són els de nivell d'estudis mitjà els qui tenen més estrès per aquest concepte en relació amb els de nivell d'estudis alt. No es troben diferències en funció de la resta de variables considerades.

El tercer aspecte considerat en aquesta secció d'estressors socials és el que fa referència a les experiències d'enrarament de les relacions amb clients en aquest tipus de treball. Un 45,2% indica que està molt o bastant d'acord amb aquesta afirmació, i aquest aspecte s'ha de situar en el seté lloc del rànquing. En l'edició anterior, la proporció de treballadors que indicaven aquesta situació va ser menor i això va situar aquest estressor al lloc tretzé del rànquing. L'anàlisi diferencial de la present edició mostra que els menuts acusen en major mesura aquest problema, també ho fan, els qui treballen en un hàbitat urbà i els que tenen nivell d'estudis alt.

8.1.5 Suport de la plataforma en cas d'emergència

Un altre element que la literatura del treball en plataformes assenyala com a problemàtic és el dels possibles accidents i altres emergències, sobretot en treballadors amb mobilitat i serveis de transport, etc.

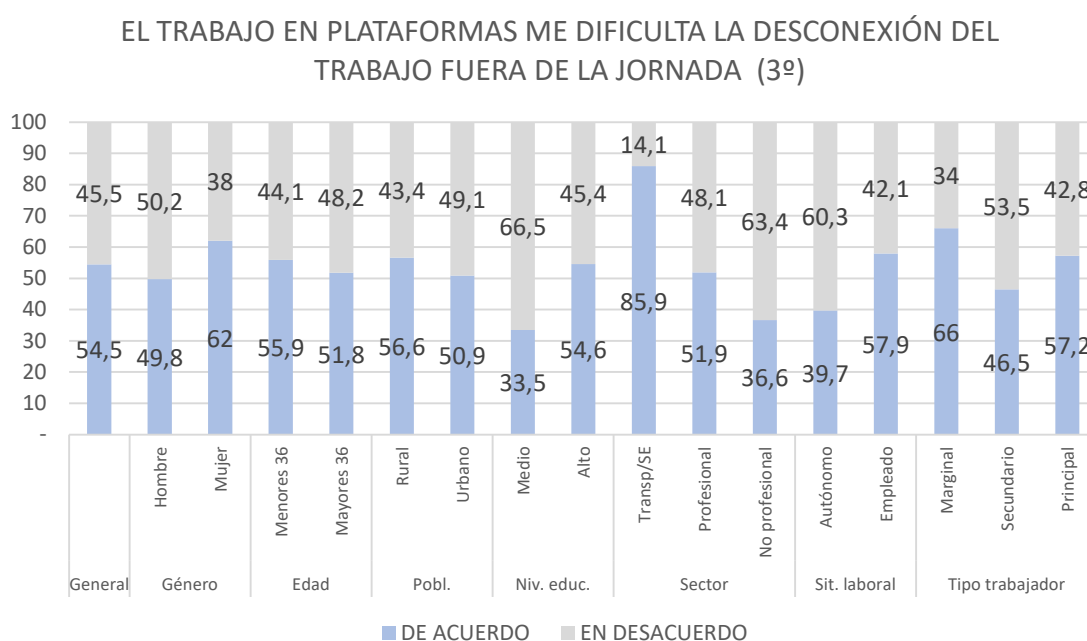


Ens interessa conèixer si la plataforma per a la qual treballen els treballadors enquestats els proporciona ajuda o suport en cas d'emergència. Hi ha un 48,7% que indica que no ho fa. Això situa aquesta font d'estrès en el 5é lloc del rànquing. L'estrès no només es produeix en el moment de l'emergència, pot estar més o menys latent en conèixer que si hi ha una emergència no es tindrà aquest tipus de suport. En l'edició anterior aquest ítem

es va situar també en el 5é lloc del rànquing. L'anàlisi diferencial indica que són els qui tenen estudis superiors els que acusen en major proporció aquesta situació com a problemàtica.

8.1.6 Problemes de desconexió

L'últim aspecte que hem considerat en analitzar les fonts d'estrés és el que té a veure amb el tema de la desconexió en relació amb l'activitat laboral en espais i temps que no són laborals. Un 54,5% dels enquestats està d'acord amb l'afirmació "el treball en plataformes em dificulta la desconexió del treball fora de la jornada laboral". Aquest volum de persones que identifica aquesta qüestió com a problemàtic fa que s'ubique en tercer lloc del rànquing. L'any anterior el percentatge de respostes d'acord va ser



clarament menor i es va ubicar en el rànquing més baixa (#6).

8.1.7. Visió de síntesi

En aquesta secció oferim una visió breu ressaltant els grans traços de la situació. Pel que fa als rànquings veiem que en els riscos per a la integritat física i moral constatem que s'ubiquen en general en la segona meitat d'aquests rànquings tret d'escasses excepcions. De tota manera, es tracta de riscos greus i per tant amb menor incidència, però amb elevada severitat del risc. A penes existeixen variables que permeten diferenciar els subgrups en aquests aspectes.

En el segon bloc, insuficient control per al treballador per respondre a les demandes del treball, trobem una sèrie d'estressors que sistemàticament s'ubiquen en els primers llocs del rànquing.

Els problemes de qualificació en les seues diverses àrees (general i digital) són constatables per una majoria de persones i s'ubiquen, per tant, en els primers llocs. Els canvis en les condicions de treball per se situen en primera meitat del rànquing.

Fonts d'estrés	Rànquing 2024 (%)	Rànquing 2023 (%)	Rànquing 2022 (%)	Rànquing 2021 (%)	Gènere	Edat	Hàbitat	Estudis	Sect.	Sit. laboral	Típus activ.
Riscos per a la integritat física o moral											
Riscos de situacions d'agressió	10° (40,8)	9° (39,2)	1°/2° (58,1)	6° (32,4)							
Genera problemes de salut com dolor d'esquena, augment de pes, depressió o altres	9° (41,1)	2° (53,6)	10° (45,2)	3° (38,1)	Home						
Riscos de situacions d'assetjament sexual	13° (31,7)	12° (37,3)	11° (44,6)	5° (32,6)				Alt			
Risc d'accidents	12° (33,2)	10° (38,5)	12° (39,9)	4° (34,4)							Principal
Riscos per insuficient control sobre el treball											
Manca de formació, en general, per treballar en plataformes digitals	1° (57,1)	*	*	*							
Necessitat de més competències digitals per a un bon acompliment (2n)	2° (55,5)	1° (59,8)	1°/2° (58,1)	*					No professional		
Canvis en condicions de treball sobre els	4° (53,4)	4° (49,3)	5° (52,9)	2° (50,6)							

quals no es pot influir											
Excés de control extern sobre el treball	11° (37,4)	8° (43,7)	8° (51,4)	*							
Riscos derivats de les relacions socials i amb els clients											
Manca de contacte social amb altres persones	6° (47,5)	3° (51)	3° (55,6)	*						Autònom	
Constant avaluació dels clients	8° (42,6)	7° (44,2)	4° (54,4)	*				Mitjà			
Dificulta o enrareix la relació amb els clients	7° (45,2)	11° (38,4)	9° (47,7)	*	Home			Alt			
Suport de la plataforma en cas d'emergència											
No proporciona suport en cas d'emergència	5° (48,7)	5° (49,2)	6° (52,3)	1° (55)							
Problemes de desconexió											
Dificulta la desconexió del treball fora de la jornada	3° (54,5)	6° (44,6)	7° (52,1)	*							

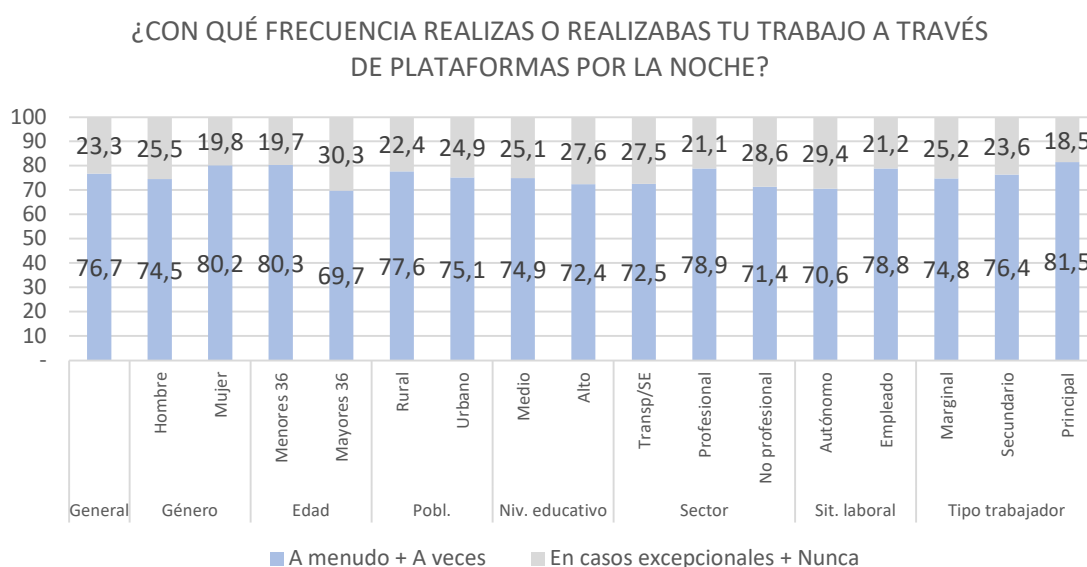
* No preguntat en l'any indicat

8.2 Activitats laborals fora de la jornada laboral habitual

Un altre aspecte del treball en plataformes és que amb certa freqüència requereix la realització del treball en horaris que difereixen dels que són habituals per a aquesta activitat. Aquests horaris no són privatis d'aquest tipus de treball, però en alguns dels treballs de plataforma resulten habituals. També requereixen feina, en ocasions, i temps on es produeixen esdeveniments de gran interès i als quals els "riders" per exemple han de renunciar si volen realitzar la seua activitat laboral. Per calibrar aquestes qüestions hem realitzat diverses qüestions.

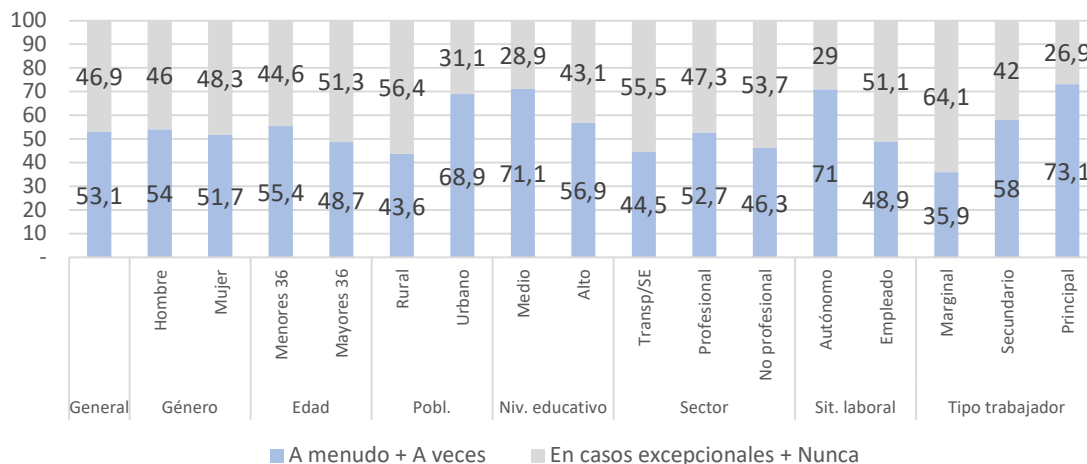
En primer lloc, hem preguntat la freqüència amb què el treballador realitza feina en plataformes durant la nit. Un 76,7% indica realitzar-lo sovint o de vegades (d'ells un 34,6% diuen que sovint) davant els qui només ho fan en situacions excepcionals o mai. Es constata una lleugera reducció sobre la situació de l'estudi en l'edició anterior on el percentatge ascendia al 82,3%.

L'anàlisi diferencial indica que no es donen diferències significatives en aquesta variable en funció de les variables de capçalera considerades.



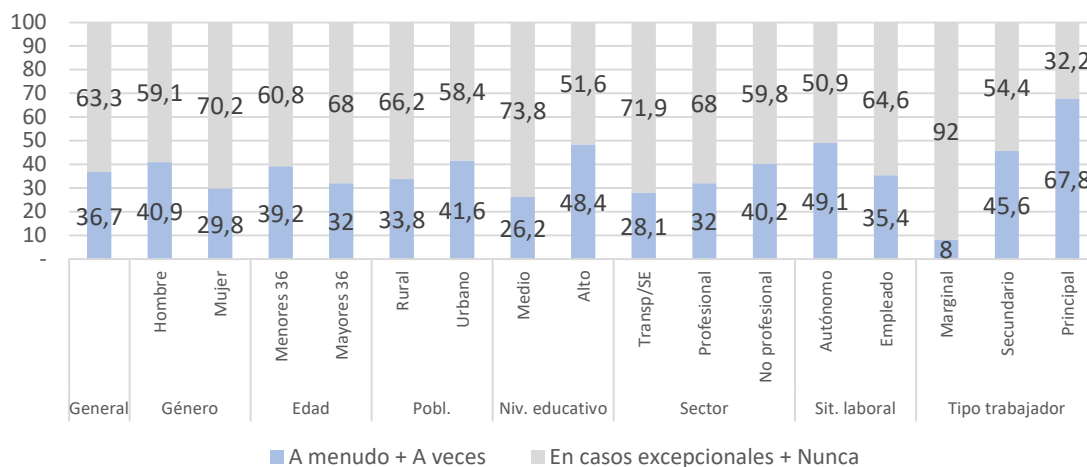
Un altre temps de treball que no resulta estàndard en la nostra societat és el treball en dissabtes i diumenges. A la feina en plataformes és també força habitual. El 53,1% diu dur-lo a terme sovint o de vegades, sent un 27,4% els que ho fan sovint. Aquí, s'ha produït una reducció important respecte de l'any anterior. En aquesta edició va ser un 74,7% els qui van indicar que realitzaven feina sovint o de vegades en cap de setmana. Aquest tipus de treball es realitza amb major proporció en les zones urbanes que en les rurals, en els treballadors amb nivell d'estudis mitjà i en aquells treballadors que realitzen el seu treball en plataformes com a activitat principal.

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



En tercer lloc, hem volgut conèixer la situació sobre jornades de treball llargues, que excedeixen la durada d'una jornada estàndard. Per a això, hem demanat a les persones enquestades que ens indiquen amb quina freqüència realitzen un treball en plataforma amb jornades de més de 10 hores de durada. Les dades indiquen que el 36,7% realitzen aquestes jornades sovint (un 13,2%) o de vegades (un 23,5%). També aquí s'han reduït les proporcions de treballadors de plataforma que duen a terme aquest tipus de jornada. En l'anterior edició aquest va ser el cas per a un 54% dels treballadors. A més en aquesta ocasió, es detecten diferències en funció del nivell d'estudis, sent els de nivell d'estudis alt els qui amb major freqüència treballen més de 10 hores en una jornada. També ho fan els que treballen en plataformes com a treball principal, i com a secundari.

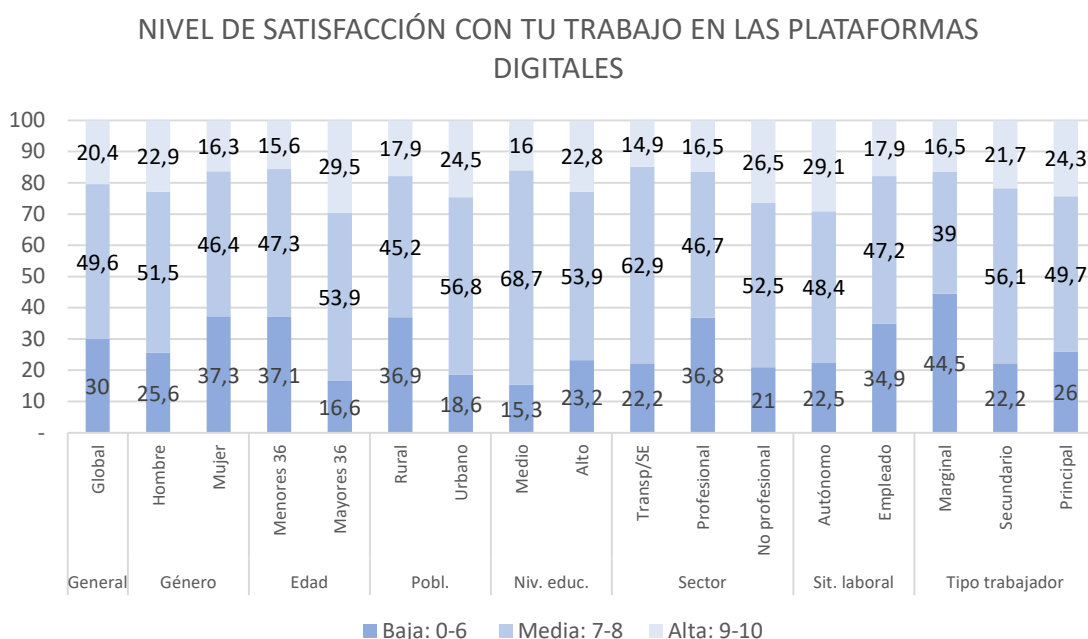
¿CON QUÉ FRECUENCIA REALIZAS O REALIZABAS TU TRABAJO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS MÁS DE 10 HORAS AL DÍA EN TOTAL?



En resum, els treballs amb aspectes horaris que cal caracteritzar com fora dels estàndards són una realitat àmpliament practicada pels treballadors en plataformes. De tota manera, en la present edició s’observa una reducció significativa de la proporció de treballadors que duen a terme aquests treballs, tot i que representen encara un volum i unes proporcions importants.

8.3 Satisfacció amb el treball en plataformes

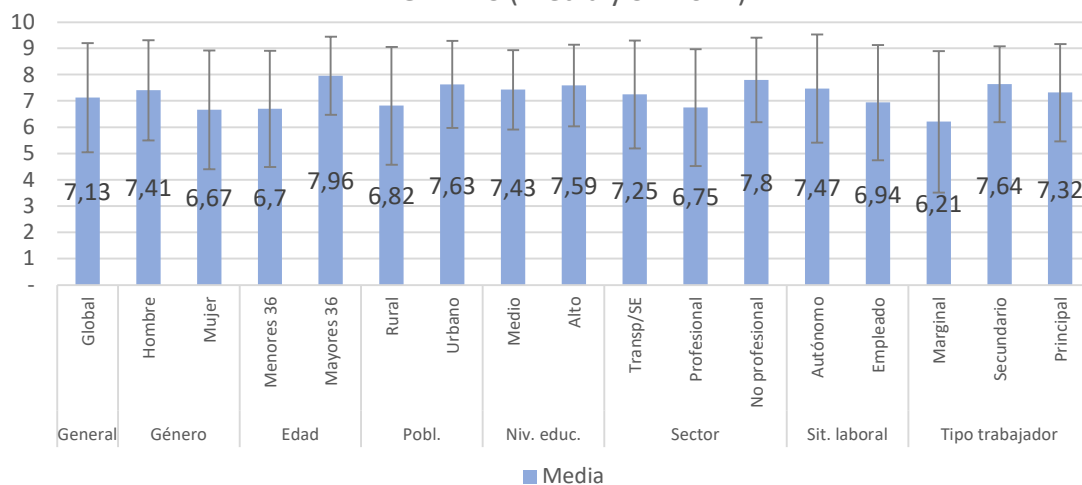
Un altre aspecte rellevant per conèixer les respostes afectives dels treballadors davant el treball en plataformes és avaluar el nivell de satisfacció que aquests tenen amb aquest tipus de treball. Per a això hem preguntat directament per aquest nivell de satisfacció en relació amb el treball que exerceixen en les plataformes digitals utilitzant per a això una escala de 0 (cap satisfacció) a 10 (màxima satisfacció). Tenint en compte les distribucions de les respostes i també les obtingudes en anys anteriors, hem establert tres categories ordinals per analitzar els nivells de satisfacció: baixa (puntuacions de 0 a 6) mitjana (puntuacions 7 i 8) i elevada (puntuacions 9 i 10).



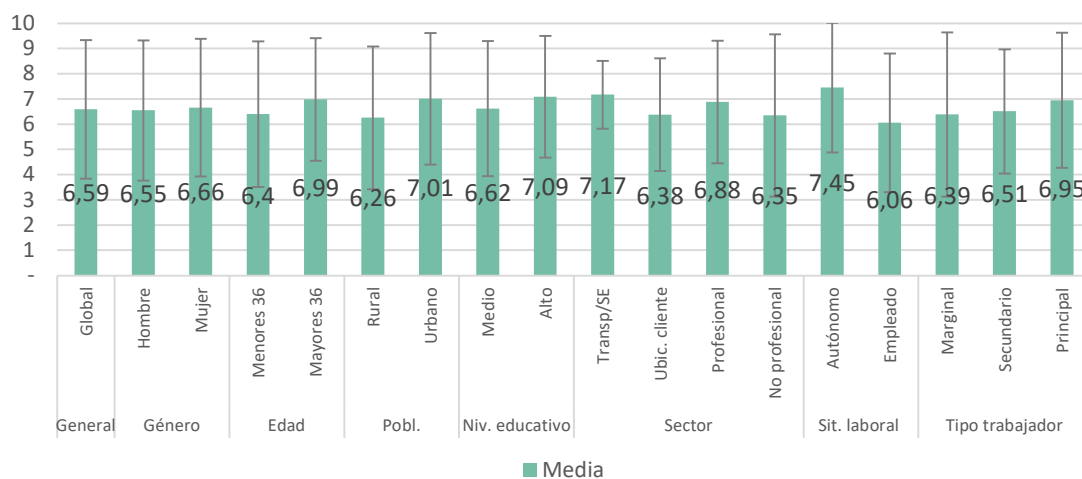
Els resultats mostren, per a la present edició, que un 30% mostra una satisfacció baixa, pràcticament un 50% té uns nivells mitjans i un 20% uns nivells alts.

Hem realitzat una anàlisi complementària a partir de les mitjanes aritmètiques i les desviacions típiques, segons es representen en les gràfiques de barres. La sèrie de valors mitjans per a la mostra total en cada edició mostra un valor mitjà inicial en 2021 de 6,84 que descendeix lleugerament a 6,66 en 2022 i a 6,59 en 2023, repuntant fins a 7,13 en la present edició. L'anàlisi diferencial per grups mostra que la satisfacció és significativament més alta entre els majors de 36 anys, els que treballen en hàbitat urbà, els que tenen nivells d'estudis alts, i treballen en ocupacions no professionals. També estan més satisfets els qui treballen en plataformes com a treball secundari.

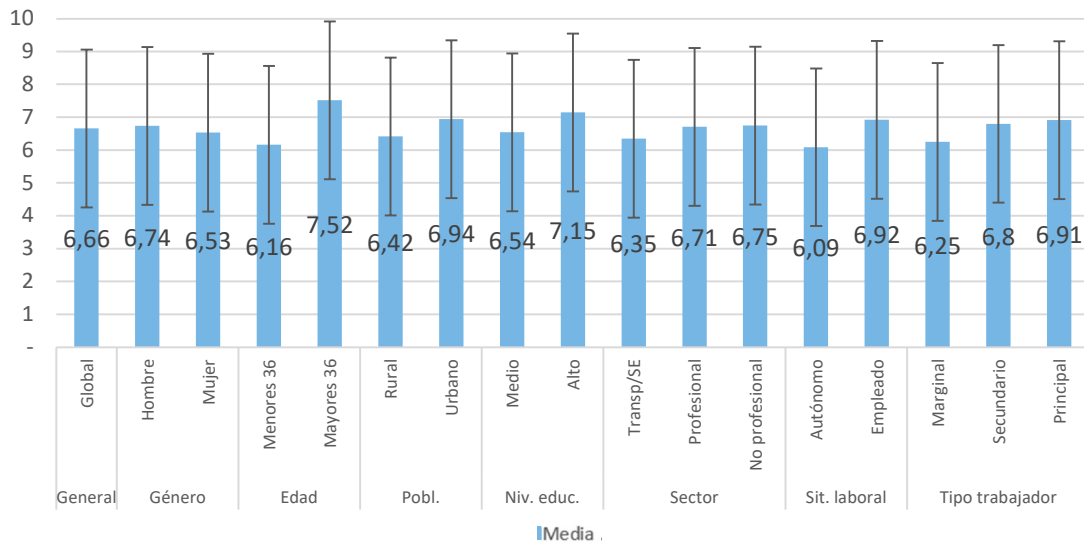
NIVEL DE SATISFACCIÓN CON TU TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES (Media y SD 2024)



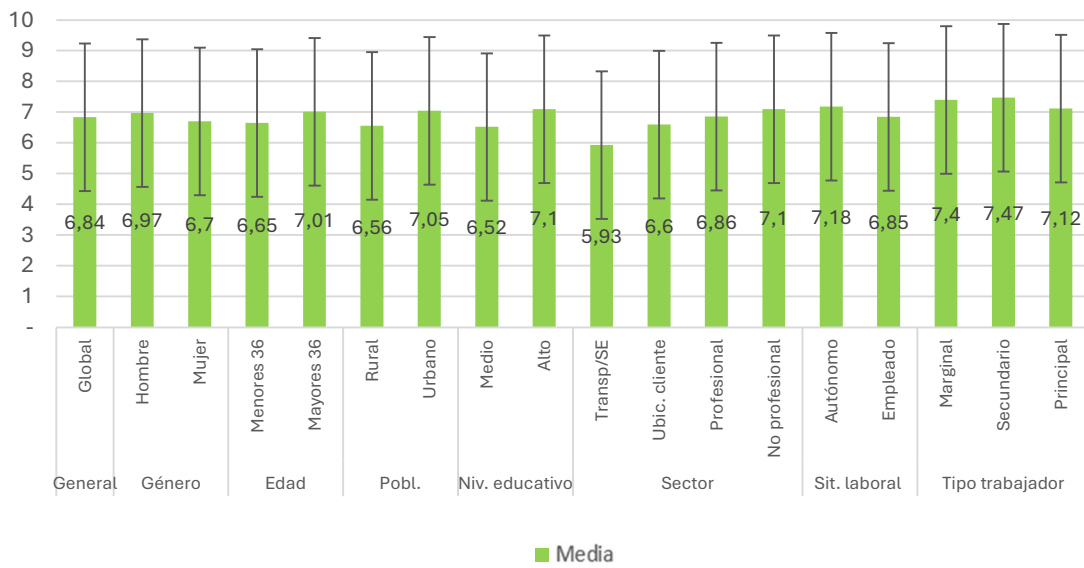
NIVEL DE SATISFACCIÓN CON TU TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES (Media y SD 2023)



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 I OBTENCIÓ DEL TREBALL EN PLATAFORMES I PERSPECTIVES DE CARRERA

9.1 Recerca de feina en plataformes i obtenció del primer treball

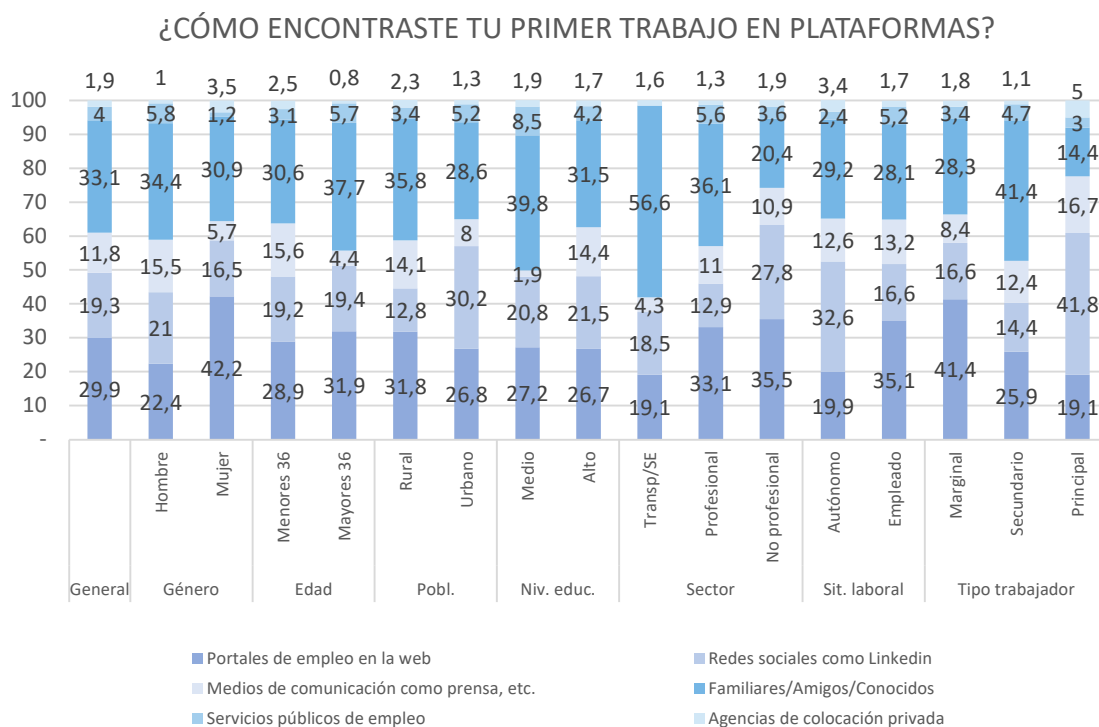
L'activitat laboral no només ocupa una bona part del temps de les persones adultes, també cobra un significat i un sentit important en la vida d'aquestes persones. Per aquesta raó quan s'analitza des d'una perspectiva humana el treball no ens podem limitar a l'enfocament que considera el treball actual de les persones. El que dona veritablement sentit a la vida humana és el "perquè" fem les coses, el projecte i el propòsit. Per aquesta raó, l'anàlisi de la situació i condicions laborals d'un determinat tipus de treballs no pot limitar-se a conèixer, i valorar la situació actual, sinó que ha de prendre també en consideració la trajectòria temporal, amb especial atenció a l'esdevenir. Aquest enfocament fa clara referència a la consideració de la carrera i les seues perspectives en l'estudi del treball en plataformes. Aquest treball, si vol ser veritablement humà ha d'estar obert al seu desenvolupament futur i a potenciar el creixement i avenç professional i personal. En aquest capítol ens plantejem analitzar breument algunes d'aquestes qüestions que completen l'anàlisi que hem dut a terme en els capítols anteriors sobre la realitat laboral del treball en plataformes. El focus del capítol ha de ser l'anàlisi de la trajectòria laboral especialment en els aspectes referits al treball en plataformes. Considerem primer la recerca inicial i el primer accés a aquest tipus de treball, abordem després l'any d'inici de l'enquestat en aquest tipus de treball per conèixer millor la situació, condicions i potencial trajectòria. L'aparició de noves tecnologies, però també fenòmens com la pandèmia tenen repercussions importants sobre els desenvolupaments d'aquestes activitats laborals i la seua configuració en trajectòries de carrera. Explorem també com és la recerca de feina en l'actualitat de les persones que treballen en plataformes i plantejem una mirada cap al futur indagant sobre les preferències i perspectives de futur en relació amb el treball en plataformes. Per a això, centrem les qüestions analitzades en les preferències pel treball assalariat i les perspectives percebudes en la seua carrera en el marc del treball en plataformes. Finalment, abordem una valoració de conjunt dels canvis experimentats en la seua activitat laboral després de l'inici del treball en plataformes.

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

La primera qüestió que plantejem als enquestats és sobre la forma en què va aconseguir el seu primer treball en plataformes. És interessant constatar que també en aquest "nínxol d'ocupació" la via predominant per trobar la primera feina és la informal de la xarxa social (familiars, amics i coneguts). Per aquesta via, el 33,1% dels enquestats en la

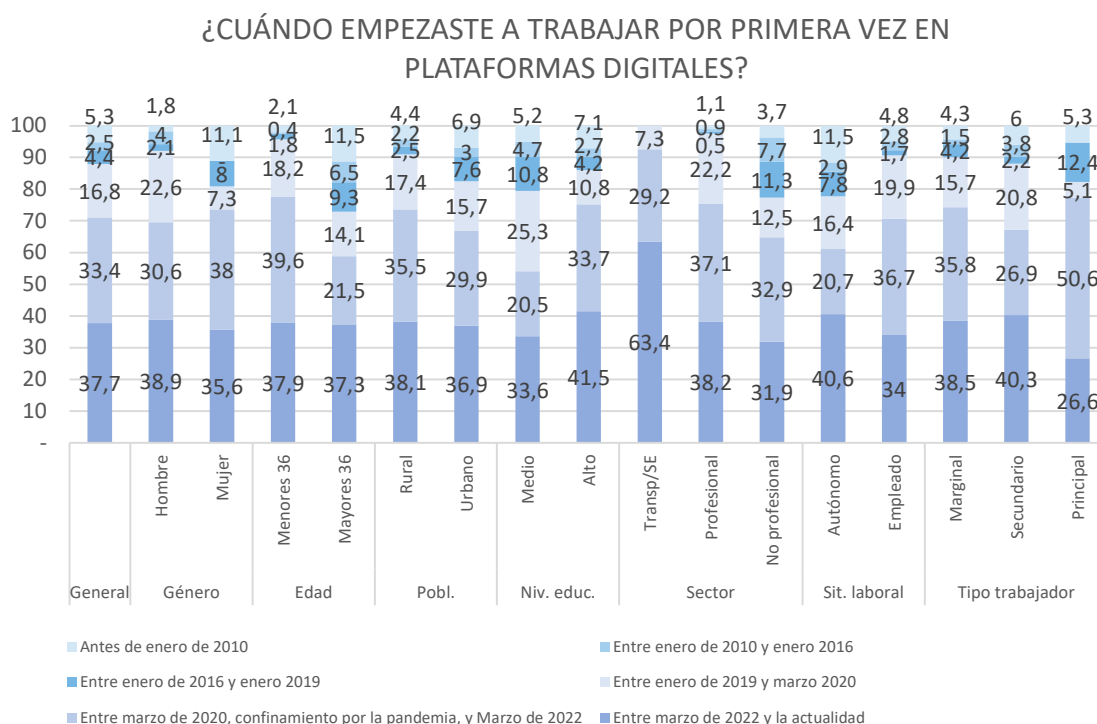
present edició indiquen haver trobat el seu primer treball en plataformes. Aquest percentatge és significativament més baix per als que treballen en ocupacions no professionals, i per als qui el treball en plataformes és la seua activitat laboral principal. Pròxim a aquest percentatge se situa la segona via més freqüent per trobar la primera ocupació que és la d'acudir als portals d'ocupació de la web. Un 29,9% va trobar la seua primera ocupació per aquesta via, sent significativament més gran el percentatge de les dones que el dels menuts. La tercera via d'obtenció d'ocupació ha estat xarxes socials com LinkedIn amb un 19,3%. Predominen en aquesta forma d'aconseguir feina els que treballen en mitjans urbans, els autònoms, i els que tenen aquesta forma de treball com a activitat laboral principal. La quarta via d'accés a aquest tipus d'activitat laboral és la dels mitjans de comunicació com a premsa, etc. que han permés iniciar la seua feina en plataformes a un 11,8% dels enquestats. Aquests mitjans afavoreixen en major mesura els qui tenen nivell d'estudis alt. Finalment, resulta d'interés constatar que només un 4% dels enquestats van trobar la seua primera feina a través dels serveis públics d'ocupació. Aquesta dada assenyala que, molt probablement, en aquest àmbit o nínxol d'ocupació els serveis d'ocupació pública podrien potenciar les seues actuacions.

Si comparem aquestes dades, amb les de l'edició anterior constatem similituds i diferències. El percentatge de mitjans com els portals d'ocupació a la web i els dels serveis d'ocupació són pràcticament els mateixos. Descendeix, el 2024, a la premsa i els mitjans de comunicació (uns 3 punts percentuals) i també ho fan les xarxes socials (que baixen uns 15 punts percentuals). Per contra, augmenten els mitjans informals com la xarxa de coneguts familiars i amics (que passa de 22,1% a 33,1%).



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

L'anàlisi de l'any d'incorporació inicial dels treballadors enquestats en el present panell al treball en plataforma resulta d'especial interès, tenint en compte la relativa novetat del fenomen, i la incidència del confinament sobre aquest tipus de treballs. Les dades presentades a la taula mostren que més d'un terç dels enquestats (37,7%) s'han incorporat en els dos últims anys. Un altre terç (33,4%) ho han fet des de l'inici del confinament el març del 2020 al març del 2022, i menys d'un 30% ho han fet amb anterioritat. En el període de la pandèmia es van incorporar un de cada dos dels treballadors que tenen aquesta feina com a activitat principal, sent el període dels últims dos anys el que concentra més treballadors que tenen la feina en plataformes com a treball secundari.

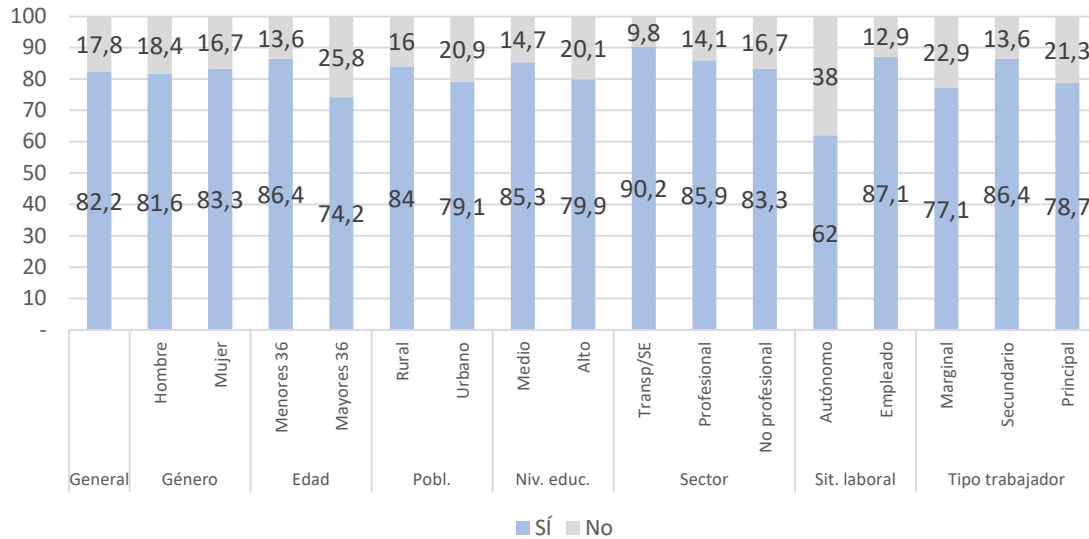


9.2 Recerca de feina en l'actualitat

La recerca de feina, en general en el mercat laboral, i sens dubte en el nínxol de mercat del treball en plataformes s'ha convertit en un fenomen constant. La flexibilitat laboral i els canvis en sectors de l'economia relacionats amb la digitalització són factors que poden incidir en la constant recerca de feina dels treballadors de plataforma, independentment que tinguen o no feina. Davant la pregunta de si estan buscant feina en l'actualitat un 82,4% responen afirmativament i aquesta xifra és pràcticament idèntica a l'obtinguda el passat any. L'anàlisi diferencial només assenyala una diferència significativa que indica

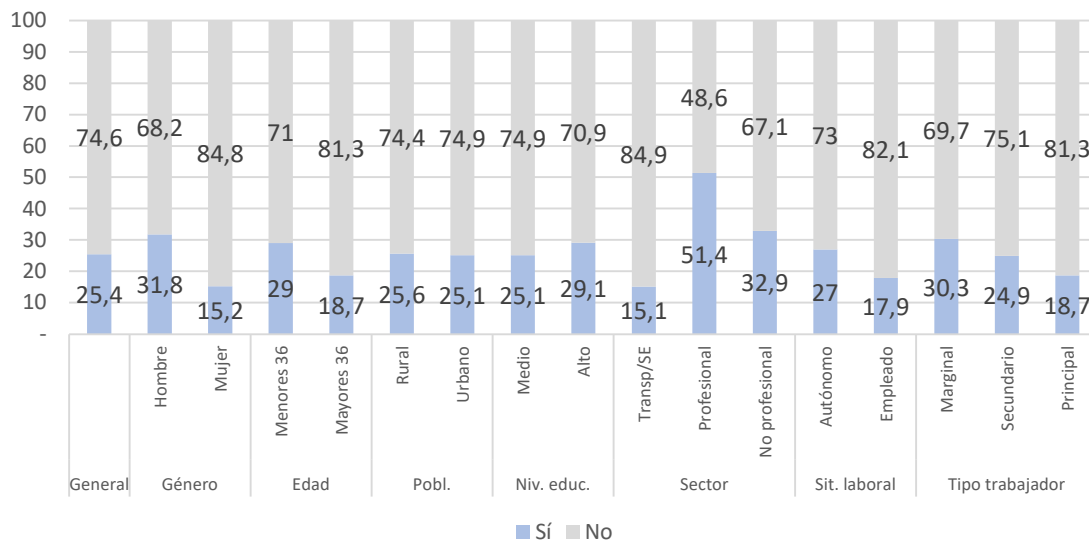
com els empleats per compte d'altri són més actius en la recerca de feina que els autònoms.

¿EN LA ACTUALIDAD ESTÁS BUSCANDO MÁS TRABAJO?



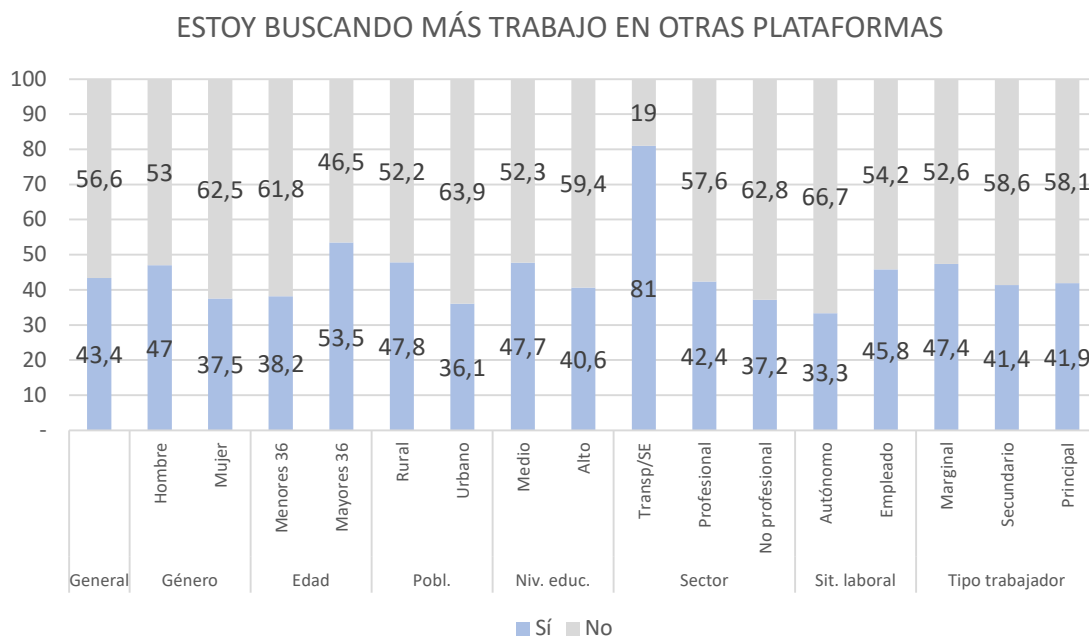
Ara bé, no es tracta només de conèixer la freqüència i intensitat amb què els treballadors de plataformes busquen feina. Resulta d'interès conèixer si en buscar més feina ho fan a la plataforma actual, en altres plataformes o en treballs fora de les plataformes. Un 25,4% indica que busca ampliar feina a la plataforma actual. En l'edició anterior el percentatge que es va obtenir davant d'aquesta qüestió era del 20,7%.

ESTOY BUSCANDO MÁS TRABAJO EN MI PLATAFORMA ACTUAL

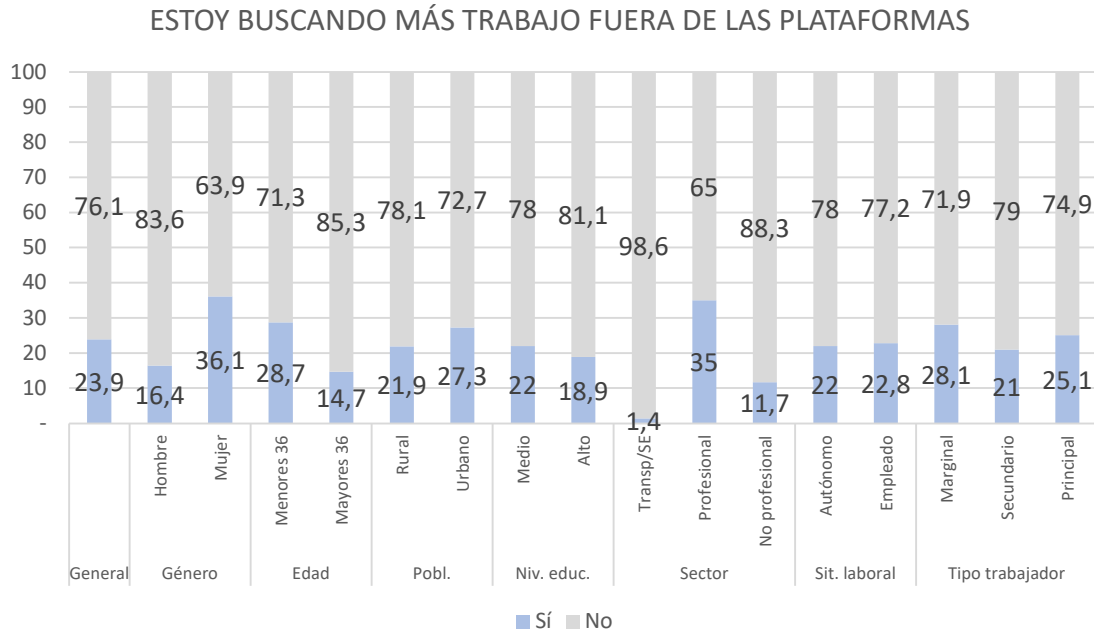


En la present edició el percentatge dels qui busquen feina en la mateixa plataforma ascendeix fins al 51,4% en el cas dels que exerceixen ocupacions professionals.

La major part dels treballadors de plataformes que busquen feina no es restringeixen a la plataforma en la qual ja treballen. Un 43,4% amplia la seua ocupació a altres plataformes en les quals no treballen fins ara. Aquí també s'observa un increment de 4 punts percentuals sobre la dada de l'any anterior. Enguany, el grup de Transport i Serveis a empreses presenta uns percentatges molt elevats, tot i que la seua mida és petita.



En tercer lloc, la informació anterior es completa amb la consideració del percentatge de treballadors de plataforma que busquen feina fora de l'àmbit laboral de les plataformes. Un 23,9% declara que aquest és el seu cas. És interessant constatar que aquest percentatge se situa més de 10 punts percentuals per sota del valor obtingut l'any anterior. Aquestes dades ens indiquen que els treballadors de plataforma continuen buscant majoritàriament feina en l'àmbit del treball en plataformes. De tota manera, les dades per a aquesta edició assenyalen que les dones tendeixen a buscar en major mesura fora de les plataformes i així ho fan també els treballadors en ocupacions de nivell professional.



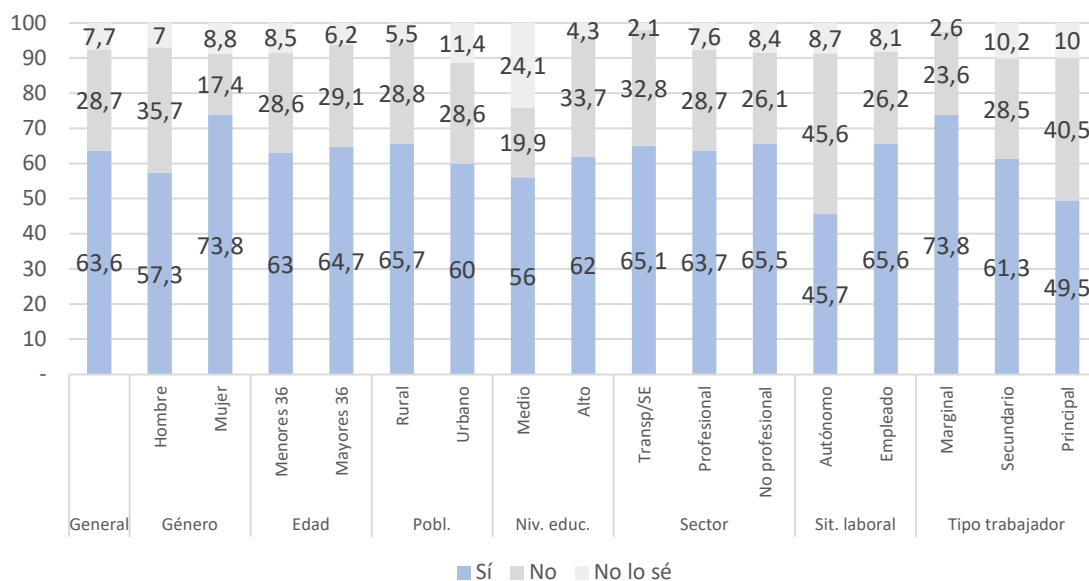
9.3 Preferències i perspectives de futur sobre el treball en plataformes

La comprensió del fenomen del treball en plataformes des de les perspectives dels mateixos treballadors requereix una anàlisi de la situació actual i dels antecedents rellevants d'aquesta situació i també implica conèixer les expectatives i perspectives de futur d'aquests treballadors, ja que aquesta visió condicionarà el present. Per comprendre millor aquestes perspectives de futur vam conèixer les preferències dels treballadors pel treball assalariat o autònom i la valoració i prospectiva que aquests treballadors fan sobre les possibilitats i oportunitats de la seua carrera en aquest àmbit del treball.

9.3.1 Preferència de treball assalariat

Pel que fa a la modalitat de treball (per compte propi o per compte d'altri) gairebé dos terços (63,6%) dels treballadors prefereixen el treball assalariat davant el 28,7% que prefereix el treball autònom. Hi ha un 7,7% dels treballadors que no tenen una preferència definida sobre això. En relació amb l'edició anterior, la preferència per un treball autònom ha descendit 4 punts percentuals. També s'ha reduït la situació de dubte. Per contra, ha augmentat en 8 punts la preferència pel treball assalariat. L'anàlisi diferencial ens indica que són els que treballen com a autònoms en l'actualitat els que mostren un percentatge més baix de preferència pel treball assalariat. La resta de variables no determinen diferències significatives.

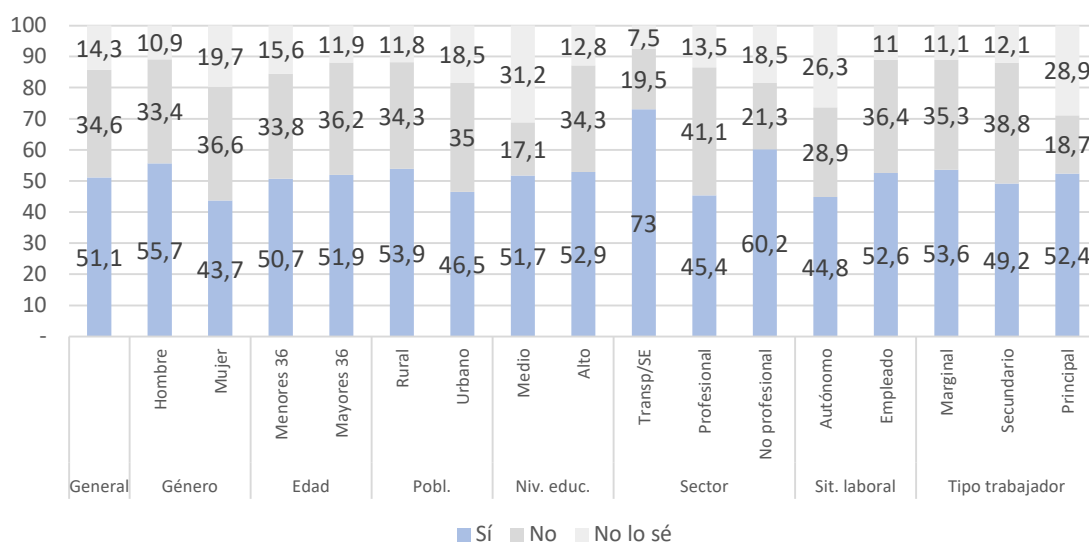
¿PREFERIRÍAS UN TRABAJO ASALARIADO?



9.3.2 Perspectives en la seua carrera del treball en plataformes

Resulta d'especial interés considerar les perspectives de la seua carrera dels treballadors de plataformes. Tenint en compte la seua experiència més o menys extensa i intensiva en aquest tipus de treballs, ells estan en unes condicions més adequades per veure el potencial del treball en plataformes en el seu desenvolupament de carrera.

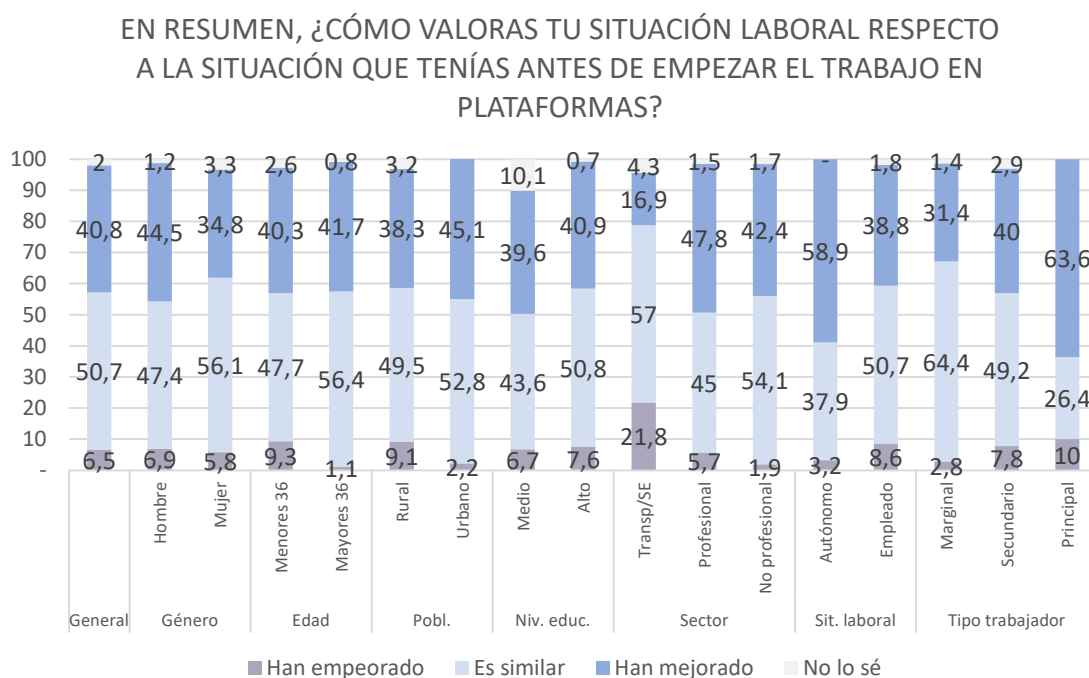
¿CREES QUE TU DESARROLLO DE CARRERA SE VA A REALIZAR COMPLETA O PREDOMINANTEMENTE EN UN TRABAJO EN PLATAFORMAS?



Els resultats són de clar interès. Una mica més de la meitat dels treballadors assenyalen que el seu desenvolupament de carrera es realitzarà completament o predominantment en un treball de plataformes i un 14,3% diu que no ho sap. Són un de cada tres treballadors (34,6%) els qui indiquen que el treball en plataformes no serà un àmbit predominant en el desenvolupament de les seues carreres. En l'edició anterior de l'estudi, un percentatge més gran de treballadors (un 58%) tenien clar el paper primordial del treball en plataformes per a la seua carrera, constatant-se un retrocés en aquesta estimació valorativa. En la present edició els qui veuen més clar el seu desenvolupament de carrera en l'àmbit laboral en plataformes són els treballadors no professionals, mentre que els que posseeixen estudis de nivell mitjà es concentren sobretot en l'opció que indica no saber-ho (31,2%), una cosa semblant passa entre els que tenen el treball en plataformes com a treball principal, un 28,9% no té clara la resposta a la pregunta plantejada.

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

És important també conèixer la valoració de conjunt dels treballadors sobre els canvis laborals experimentats des del seu inici del treball en plataformes. Per això hem preguntat com valora l'enquestat la seua situació laboral, si la compara amb la que tenia abans de començar la feina en plataformes.



Per a un 6,5% ha empitjorat. Aquesta xifra mostra una reducció sobre la constatada en l'anterior edició de l'informe, fa un any. Hi ha un 50,7% d'enquestats que diuen que és

similar a la que tenien abans de començar la feina en plataformes. Dos punts menys que fa un any. Per al 40,8% ha millorat, pujant aquest percentatge en 9 punts percentuals i quedant un marginal 2% d'enquestats que no saben si ha millorat o no la seua situació. Sobre aquest aspecte són els treballadors en hàbitat urbà els qui tenen una visió més positiva sobre l'evolució. D'altra banda, són els treballadors autònoms els qui presenten uns percentatges significativament més elevats de persones que entén que la seua situació ha millorat respecte de la que tenien abans.

CONCLUSIONS

El present estudi té com a objecte la quantificació del nombre de persones que treballen actualment en plataformes a la Comunitat Valenciana, analitzar el seu perfil, condicions de treball i experiències laborals per tal d'entendre aquest fenomen, el seu impacte en el mercat valencià de treball. Les dades obtingudes aquest any han estat comparades amb els recaptats els tres anys anteriors (2021, 2022 i 2023) amb la intenció de poder avaluar tendències, canvis i permanències en les característiques demogràfiques i professionals dels treballadors, així com variacions en les seues experiències i condicions laborals. Aquesta anàlisi s'ha realitzat també amb la intenció d'aportar una sèrie de recomanacions orientades a millorar les condicions laborals i a promoure polítiques públiques que tinguen en compte aquest tipus d'ocupació, buscant un equilibri entre els seus aspectes positius i la protecció dels drets laborals dels treballadors. Per a això s'ha realitzat una enquesta a un total de 2010 persones a la Comunitat Valenciana entre el 14 al 30 de maig de 2024.

1. Quantificació i perfil de la persona treballadora en plataformes digitals

Magnitud: 11,2% dels enquestats a la Comunitat Valenciana ha treballat en plataformes digitals. Això suposa que el treball en plataformes ha experimentat els dos últims anys un lleuger descens del nombre de treballadors. Aquest descens del treball en plataformes s'ha de posar en relació amb el caràcter complementari/secundari d'aquest tipus d'activitat i una millora general dels índexs de l'ocupació tradicional. També s'ha de posar en context amb la major distància temporal respecte de l'efecte COVID-19 que va propiciar un augment de l'activitat en el sector.

Perfil de Gènere: El treball en plataformes digitals es troba marcadament masculinitzat, una cosa que contrasta amb el treball general on tots dos sexes es troben equiparats amb una lleugera major presència femenina. Aquesta major presència d'homes a les plataformes digitals s'ha mantingut en els estudis anteriors, si bé ha variat gradualment cap a l'equiparació. D'altra banda, s'han observat majors diferències de gènere en relació amb sectors concrets de l'activitat que reflecteixen reproduccions de rols observades en el treball tradicional.

Edat: El treball en plataformes digitals és predominantment jove. El 2024, el 43,6% dels treballadors té entre 16 i 25 anys, amb un descens en la participació de persones majors de 36 anys. Una sobrerrepresentació de les franges d'edat més joves que s'ha observat també en anys anteriors i que fins i tot es troba més pronunciada en l'estudi actual. Aquest fenomen es relaciona amb la major alfabetització digital dels joves i les menors barreres d'entrada en el sector, que permet als joves trobar una activitat remunerada en

plataformes digitals més fàcilment que en el treball tradicional, fent d'aquestes una espècie d'ocupació refugi.

Distribució geogràfica i origen: Enguany es manté la tendència observada en 2023 per la qual els treballadors de plataformes digitals a la Comunitat Valenciana tendeixen a estar més presents fora de les àrees metropolitanes principals, com València i Alacant, en comparació amb els treballadors convencionals que es concentren més en aquests nuclis urbans. Una situació inversa a l'observada en els primers estudis. Respecte de l'origen dels treballadors, es constata una reducció de la importància del treball en plataformes entre la població migrant. Si bé els primers anys la població migrant en plataformes es trobava marcadament sobrerrepresentada en relació amb el treball tradicional, enguany ha tornat a reduir-se aquesta sobrerrepresentació, tot i que continua sent significativa.

Nivell socioeconòmic, formació i estatus laboral: Una constant del perfil de la persona treballadora en plataformes digitals d'aquests últims anys és la gran predominança de les persones amb nivells socioeconòmics alts o mitjà-alts i a més amb nivells educatius alts (estudis universitaris o similars). Això reflecteix una bona situació econòmica de la majoria dels treballadors de plataformes no a causa del seu treball en plataformes, que resulta complementari, sinó per disposar d'altres fonts d'ingressos principals. En relació amb les àrees dels estudis de les persones treballadores de plataformes, Enginyeria i Arquitectura, així com Art i Humanitats, estan sobrerrepresentades en comparació amb la població general. En contrast, àrees com ciències de la salut han mostrat una caiguda en representació en aquest sector. Finalment, respecte de l'estatus laboral, els treballadors autònoms mostren enguany una major inclinació cap al treball en plataformes digitals, tendència que ha experimentat un repunt després d'un període d'estabilització posterior a la pandèmia.

"En conclusió, el treball en plataformes digitals a la Comunitat Valenciana atrau un perfil jove, masculinitzat, amb nivells educatius alts i una tendència a usar-lo com a ingrés complementari. La seua dispersió geogràfica i la lleugera sobrerrepresentació de persones migrants i autònoms marquen diferències amb el perfil de treballadors convencionals."

2. Característiques del treball en plataformes digitals

Treball complementari: La majoria dels treballadors de plataformes (76,8%) utilitza aquesta activitat com a font d'ingressos secundària, dedicant menys de la meitat del seu temps laboral al treball en plataformes. Tot i que hi ha certa variabilitat, les dones i els joves solen dedicar més hores a la feina en plataformes que altres grups. També resulta complementari en relació amb els ingressos obtinguts. Menys del 25% dels treballadors de plataformes considera aquesta activitat la seua principal font d'ingressos. Només el

10,5% obté la meitat o més dels seus ingressos a través de plataformes, una xifra en descens respecte a anys anteriors. Les dones tendeixen a obtenir un major percentatge dels seus ingressos a partir del treball en plataformes que els homes, la qual cosa s'ha de posar en relació amb la bretxa salarial observada en el treball tradicional. Aquesta condició d'activitat complementària ha estat constatada també en anys anteriors, la qual cosa sembla ser una característica definitiva del treball en plataformes digitals.

Els ingressos nets obtinguts pels treballadors de plataformes digitals mostren que més de la meitat (52,5%) rep 8 euros o menys per hora, la qual cosa està per sota del salari mínim a Espanya el 2024 (8,87€/hora). Això reflecteix una tendència de baixos ingressos, fins i tot menor que en anys anteriors, i s'agreuja en el context actual d'inflació. Les dones, els majors de 36 anys i els qui treballen en àrees rurals perceben, en general, menors ingressos per hora que les seues contraparts, mentre que els nivells educatius alts solen associar-se amb majors ingressos. A aquests baixos ingressos, s'hi afegeixen els costos que han d'assumir les persones treballadores en plataformes digitals, així com els temps d'espera no remunerats. La majoria dels treballadors (52,6%) utilitza menys del 25% dels seus ingressos per cobrir les despeses de l'activitat en plataformes, tot i que els treballadors principals dediquen un major percentatge, reflectint la inversió que requereix el treball en plataformes per a aquests grups. Aquesta relació mostra que, encara que els treballadors principals obtenen millors ingressos nets, també incorren en majors costos, especialment en sectors com el professional. Per la seua banda, el temps d'espera més comú està entre una i dues hores, afectant l'eficiència del treball en plataformes, ja que estén la jornada laboral sense millorar ingressos. Cal dir però, que en els dos darrers anys ha millorat la qüestió dels temps d'espera considerablement.

Aquesta situació reflecteix una baixa rendibilitat del treball en plataformes digitals que s'ha mantingut des de l'inici d'aquests estudis el 2021 i que implica dedicar molt de temps en relació amb els escassos ingressos obtinguts. La baixa rendibilitat dificulta que el treball en plataformes siga una alternativa interessant al treball tradicional, i denota més precarietat i pitjors condicions per a aquelles persones que en resulten ser dependents.

Ús de múltiples plataformes, freqüència i temps dedicat: Un 77,2% dels treballadors en plataformes utilitza dues o més plataformes per diversificar ingressos, especialment els qui tenen aquesta activitat com a principal. Aquesta tendència ha estat constant en els darrers anys, la qual cosa suggereix una baixa incidència d'exclusivitat en les plataformes que s'ha imposat clarament en els darrers dos anys. Respecte de la dedicació, la majoria dels treballadors realitza la seua activitat almenys un cop per setmana, tot i que el temps total dedicat ha disminuït. El 2024, només el 27,1% treballa més de 20 hores setmanals, reflectint que l'activitat en plataformes és de curta durada i intensiva en períodes específics.

Sectors i tipus d'activitat: L'activitat principal es troba en el sector professional (56,1%), amb una participació destacada en creació de contingut digital, treball administratiu i activitats multimèdia. Els sectors de transport i serveis d'entrega tenen una menor representació, però solen estar més associats a homes i a persones en zones rurals. Hi ha diferències significatives en el tipus d'activitat segons gènere, edat i lloc de residència. Els joves i les persones en zones rurals tendeixen a realitzar activitats creatives o de creació de contingut. Les dones prefereixen treballs administratius i de vendes en línia, mentre que els homes s'inclinen cap al desenvolupament de programari i transport.

Només un 31,1% dels treballadors estan empleats directament per les plataformes, mentre que el 68,9% té altres tipus de relació laboral, incloent-hi els autònoms (17,7%), facturació a través d'empreses o cooperatives (25,9%), i altres casos (13,5%). En comparació amb l'any anterior, els autònoms han disminuït la seua presència significativament, i els empleats de plataforma van augmentar. Molts facturen a través de tercers, la qual cosa suggereix que el treball en plataformes en aquests casos respon més a una activitat eventual entre els qui generalment no realitzen activitats laborals que en l'exercici d'una activitat professional continuada.

"Aquestes conclusions reflecteixen que el treball en plataformes digitals continua sent una font d'ingressos complementària, amb una diversificació d'activitats que varia en funció de factors sociodemogràfics, i essent una activitat de la qual difícilment pot obtenir ingressos decents un treballador que en depenga econòmicament. El treball en plataformes resulta en la majoria dels casos una activitat poc rendible amb ingressos/hora inferiors al Salari Mínim Interprofessional. A més, implica en molts casos costos associats a l'activitat que han de ser assumits pel treballador de plataformes i temps d'espera no remunerats."

3. Relació plataforma-persona treballadora

Accés a la plataforma: La majoria dels treballadors accedeixen gratuïtament a les plataformes (52,8%), tot i que un 36,6% ha de pagar per l'accés. Això suposa una inversió de la tendència anterior per la qual des del 2021 s'havia incrementat l'accés de pagament en detriment de l'accés gratuït. No obstant això, malgrat les millors dades d'enguany, un terç continuen pagant per poder treballar en plataformes.

Assignació de tasques: Gairebé la meitat (45,5%) dels treballadors tria directament les tasques que volen realitzar i la plataforma assigna la tasca directament a un terç (34,8%).

Canals de comunicació i rèplica: Només el 52,5% té accés a canals de rèplica o assistència de la plataforma, un percentatge similar al d'anys anteriors. Només el 46% afirma

disposar de vies eficients que permeten la discussió de les mesures adoptades per la plataforma.

Control i seguiment: Un 66% de les persones treballadores afirma estar convençudes que la plataforma verifica la qualitat del seu treball regularment, sent més freqüent aquest control entre els qui té nivells educatius mitjans i els treballadors principals. Respecte del seguiment, el 60,8% percep que la plataforma vigila la seua activitat sempre o en força ocasions. En termes generals s'aprecia un notable increment del control i seguiment de l'activitat de la persona treballadora per part de la plataforma respecte d'anys anteriors.

Normes de vestimenta i conducta: Les plataformes imposen normes de conducta a un 40,2% dels treballadors. Aquestes dades constaten una tendència a la baixa ja observada el 2023, reduint-se per segon any consecutiu aquest tipus d'imposició.

Restriccions a la subcontractació: La majoria de les plataformes (55,7%) prohibeixen que els treballadors subcontracten o substitueixen la seua feina, encara que aquesta restricció ha disminuït significativament respecte dels dos últims anys.

Formació: Aproximadament el 51,6% dels treballadors rep formació inicial a la plataforma, però només un 38,5% rep capacitació contínua. Això suposa que mentre la formació inicial s'ha mantingut més o menys estable durant els dos anys anteriors, la formació continuada ha experimentat un clar retrocés.

Pagament de les remuneracions i fixació de preus: La majoria dels treballadors (59,3%) rep el pagament directament de la plataforma, la qual cosa suposa un increment d'aquesta via retributiva en detriment del pagament directe del client i inverteix la tendència observada l'any anterior, tornant a la situació del 2021. Aquesta forma de pagament és més comuna en sectors com transport i serveis d'entrega, on el rol de la plataforma és més directe. A més, un 56,5% dels treballadors declara que la plataforma determina la quantia de la seua remuneració, percentatge que s'ha mantingut més o menys estable en els tres anys estudiats. Això implica un important control per part de la plataforma de la forma de retribució i la seua quantia en la majoria dels casos.

Relació amb el client i possibilitat de crear una cartera de clients: Un 46,1% de les persones que treballen en plataformes digitals diu poder habitualment conèixer el destinatari final de la seua feina, aquesta possibilitat ha disminuït en els últims anys. Les dones i els majors de 36 anys tenen un accés més limitat al client final, així com els treballadors marginals i secundaris en relació amb els treballadors principals, els quals arriben a conèixer el client final en un 66,7% dels casos. Respecte a la possibilitat d'utilitzar aquests contactes per crear una cartera pròpia de clients, la plataforma no ho permet en un 26,8% dels casos, però, aquesta limitació s'incrementa fins al 68% en el cas dels treballadors principals.

Sistema reputacional: Un 43% dels treballadors percep abusos freqüents en els sistemes de qualificació per part dels clients, una xifra en marcat descens respecte a anys anteriors. Aquest tipus d'abús es reporta amb major freqüència en el sector no professional i entre empleats.

"En resum, aquestes característiques reflecteixen un marc de condicions en el qual les plataformes exerceixen un control significatiu sobre els treballadors. Tot i que l'accés gratuït ha augmentat davant d'anys anteriors, un terç dels treballadors encara paga per poder treballar. L'autonomia en l'elecció de tasques continua sent molt limitada i l'accés a canals de comunicació i rèplica resulta insuficient per a gairebé la meitat de les persones treballadores. A més, els controls de qualitat i el seguiment constant han augmentat, reforçant la vigilància sobre els treballadors. Tanmateix, també han disminuït altres factors de control com la imposició de normes de vestimenta i conducta, la possibilitat de subcontractació. Així mateix, la majoria rep la seua remuneració directament de la plataforma, la qual també fixa el preu en més de la meitat dels casos, accentuant el seu control sobre les condicions de treball. Finalment, tot i que l'abús en els sistemes de qualificació ha disminuït, continua afectant negativament una proporció considerable de treballadors."

4. Motivacions per treballar en plataformes digitals

Motivacions per flexibilitat: La majoria dels treballadors en plataformes digitals valoren la flexibilitat en el treball, especialment pel que fa a l'horari i lloc de treball. La flexibilitat temporal ocupa el tercer lloc en el rànquing de motivacions, amb gairebé un 80% dels enquestats desplegant-la com una raó important. La capacitat de triar el lloc de treball es valora una mica menys aquest any, tot i que continua sent significativa per als majors de 36 anys i els treballadors en àrees urbanes. En aquesta línia cal situar els motius relacionats amb la conciliació, que també resulten significatius. La concepció del treball en plataformes com una eina per millorar la conciliació laboral ocupa el sisé lloc, sent valorada especialment pels majors de 36 anys i aquells amb activitat marginal o secundària. La disposició de temps de lleure també és destacada, ubicant-se en el quart lloc, amb una valoració particularment alta entre dones i habitants d'àrees urbanes.

Motivacions econòmiques: Les raons econòmiques continuen ocupant aquest any un lloc destacat entre les raons que mouen els treballadors en plataformes digitals a realitzar la seua activitat en aquests mitjans. En aquest sentit, el motiu "obtenir bons ingressos com a activitat principal" ha pujat al segon lloc en el rànquing de motivacions, una millora

notable respecte a l'any anterior. També la possibilitat de complementar els ingressos principals i de "sobreviure i tirar endavant" han augmentat la seua importància respecte de l'any anterior. De fet, quan es demana als enquestats que organitzen les seues motivacions per importància, aquests dos últims resulten els dos primers de la taula, reflectint un increment en la percepció de necessitat econòmica entre els treballadors.

Motivacions professionals: El "treball interessant" es manté com la motivació més acceptada per als treballadors de plataformes, sent destacat per més del 82% dels enquestats. Això suggereix que, més enllà de la necessitat econòmica, hi ha un valor agregat a realitzar una tasca que siga estimulante o personalment gratificant. No obstant això, les motivacions relacionades amb el desenvolupament professional, com facilitar contactes o adquirir experiència per trobar millors treballs, ocupen posicions més baixes en el rànquing, disminuint posicions respecte d'anys anteriors, la qual cosa indica una menor percepció de les plataformes com a vies de desenvolupament professional.

Autonomia i control: Quant a la capacitat de controlar les tasques i l'horari, s'observa una limitació significativa: només el 46,5% pot acceptar o rebutjar tasques, i menys de la meitat pot decidir amb freqüència el seu horari de treball. Tot i que dos terços dels treballadors estan satisfets amb el nombre d'hores treballades, un percentatge significatiu desitjaria poder treballar més.

"L'anàlisi dels motivadors de treball en plataformes revela que la prioritat dels treballadors se centra en necessitats econòmiques, com "sobreviure i tirar endavant" i "completar els ingressos de l'activitat principal". El segueixen el temps de lleure i la flexibilitat en el lloc i horari de treball, que en anys anteriors encapçalaven la llista. A nivell general, els motius intrínsecs com l'interés en el treball i la flexibilitat continuen sent valorats, mentre que els majors i els qui viuen en ciutats o tenen estudis mitjans destaquen per valorar més aquests aspectes. L'evolució d'aquestes prioritats requereix una anàlisi contínua per entendre millor les preferències i necessitats dels diferents grups de treballadors en plataformes."

5. Estrés, riscos laborals i satisfacció

Fonts d'estrés: Les principals fonts d'estrés a les quals s'enfronten les persones treballadores de plataformes digitals estan principalment relacionades amb la insuficiència de formació i competències digitals, la dificultat per desconnectar fora de la jornada laboral, i els canvis en les condicions de treball sobre els quals no poden influir. La necessitat de comptar amb més formació general i en competències digitals ocupa els dos primers llocs com a fonts d'estrés, sent assenyalades per més de la meitat dels enquestats. Les següents fonts d'estrés es relacionen amb la falta de desconnexió, la falta

de control sobre les condicions del treball i la falta d'assistència davant emergències. El següent bloc per importància són fonts d'estrés relacionades amb les interaccions socials i per últim els riscos per a la integritat física i moral.

Riscos derivats de control insuficient: Els treballadors de plataformes enfronten diversos riscos d'estrés a causa de la falta de control i la necessitat de formació. Un 57,1% reporta més formació general per a la seua feina, situant aquesta demanda com el principal factor estressant. A més, el 55,5% considera necessària una millor qualificació en competències digitals, amb una percepció més gran entre els qui realitzen activitats no professionals. Aquest context indica una mancança d'eines i habilitats adequades per desenvolupar el treball i l'efecte negatiu que el coneixement d'això té sobre la salut mental de la persona treballadora. La falta d'influència en els canvis de condicions laborals afecta el 53,4% dels treballadors. Tot i que el control extern sobre el treball ha disminuït en el seu impacte, continua sent rellevant, especialment per als qui tenen estudis superiors.

Riscos derivats de la desconexió: Més del 54% dels treballadors troba dificultats per desconnectar de la feina fora de la jornada laboral. Aquest percentatge ha augmentat respecte a l'any anterior, la qual cosa suggereix una falta de límits clars entre el temps de treball i el temps personal a les plataformes digitals.

Riscos derivats de la falta d'assistència: La manca d'assistència efectiva en cas d'emergència per part de la plataforma se situa com el cinqué factor que major estrés genera entre els treballadors. Gairebé la meitat dels enquestats (48,7%) indica desconfiar de la recepció de suport en cas d'emergència, cosa que genera una preocupació latent i afecta la percepció de seguretat a la feina. Aquest risc és més prevalent entre els qui tenen nivells d'estudis alts, destacant la necessitat d'una millora en els protocols d'emergència.

Riscos derivats de les interaccions socials: Un 47,5% dels treballadors se sent socialment aïllat, cosa que indica que la naturalesa del treball en plataformes pot limitar el contacte interpersonal. A més, la constant avaluació dels clients, que afecta el 42,6% dels treballadors, i l'enrariment en les relacions amb els clients (45,2%) són fonts addicionals d'estrés.

Riscos per a la integritat física i moral: Tot i ser percebuts amb menor freqüència, els riscos per a la integritat física i moral són severos. Al voltant del 40,8% dels treballadors reporta risc d'agressions, problemes de salut o accidents. Aquests riscos són més elevats entre els treballadors joves i aquells amb nivells educatius alts, els quals també reporten majors riscos d'assetjament sexual i problemes de salut com dolor d'esquena o depressió.

Horaris no convencionals i jornades llargues: Encara que els treballs fora dels horaris habituals continuen sent comuns en plataformes, la freqüència de treball nocturn, caps de setmana i jornades llargues ha disminuït en comparació amb l'any anterior. No obstant

això, el 76,7% encara treballa de nit en sovint o de vegades, un 53,1% diu treballar caps de setmana amb aquesta freqüència i un 36,7% realitza jornades de més de 10 hores. Això suposa que el treball en plataformes digitals segueix destacant per l'important impacte que els seus habituals horaris atípics tenen en la vida personal de les persones treballadores en plataformes digitals.

Satisfacció laboral: La satisfacció general amb el treball en plataformes ha augmentat lleugerament en comparació amb edicions anteriors, assolint una mitjana de 7,13 en una escala de 0 a 10. No obstant això, un 30% segueix mostrant nivells baixos de satisfacció (menys de sis punts). Els majors de 36 anys, treballadors en àrees urbanes, amb nivells educatius alts, i els qui treballen en plataformes com a activitat secundària presenten majors nivells de satisfacció.

"Resumint, els treballadors de plataformes digitals enfronten diverses fonts d'estrés, principalment relacionades amb la insuficiència de formació en competències digitals i generals per exercir la seua activitat, la dificultat per desconnectar fora de l'horari laboral, i els canvis en condicions laborals sense el seu control. La manca de suport en emergències i la mancança i enrariment de la interacció social amb altres persones i amb els clients són també factors importants. En menor mesura, però greus, hi ha els riscos per a la integritat física i moral, com agressions o problemes de salut. Així mateix, persisteixen com una característica pròpia del treball en plataformes, tot i que s'ha reduït, el treball en horaris no convencionals i les llargues jornades. Respecte de la satisfacció laboral, aquesta ha millorat respecte d'anys anteriors, amb nivells més alts entre els treballadors majors, els que resideixen en zones urbanes i els qui compten amb nivells alts d'estudis."

6. Recerca de feina i perspectiva de carrera

Recerca de la primera feina en plataformes i moment d'accés: La majoria dels treballadors de plataformes van trobar la seua primera ocupació en plataformes a través de xarxes informals, com familiars, amics i coneguts (33,1%). En segon lloc, el 29,9% accedeix al primer treball en plataformes mitjançant portals d'ocupació a la web, seguit del 19,3% que ho aconsegueix a través de xarxes socials com LinkedIn. Les vies formals, com els serveis públics d'ocupació, representen una minoria, destacant la limitada intervenció d'aquests serveis en aquest tipus d'ocupació. Enguany s'ha observat un augment de la via informal d'accés al mateix temps que un retrocés en l'ús de xarxes socials per a l'accés a la primera ocupació. Respecte al moment d'accés, el 37,7% dels treballadors en plataformes a penes porten en aquesta modalitat de treball dos anys o menys i un terç (33,4%) va entrar des de l'inici de la situació pandèmica, març de 2020, a

març de 2022. Aquestes dades suggereixen que la població treballadora en plataformes digitals ho és de forma relativament recent.

Recerca de feina en l'actualitat: La gran majoria de les persones que treballen actualment en plataformes (82,4%) continuen buscant feina, una xifra similar a la de l'any anterior. El 25,4% busca ampliar la feina en la seua plataforma actual, mentre que el 43,4% explora oportunitats en altres plataformes, reflectint una tendència a mantenir-se en l'àmbit de treball digital. No obstant això, el 23,9% també considera feines fora de les plataformes, sent més comuna aquesta opció entre dones i treballadors d'ocupacions professionals.

Preferències i perspectives de futur: Un 63,6% dels treballadors prefereix l'ocupació assalariada, percentatge que ha augmentat significativament respecte de l'any anterior, alhora que només un 28,7% opta pel treball autònom. Pel que fa al desenvolupament de carrera, el 51,1% considera que la seua trajectòria professional estarà vinculada al treball en plataformes, tot i que aquest percentatge ha disminuït en comparació amb l'any passat. Aquells en ocupacions no professionals són els qui veuen més clar el seu futur en plataformes.

Valoració de conjunt després de l'inici en plataformes: Per a un 40,8% dels enquestats, la seua situació laboral ha millorat des que van començar a treballar en plataformes, especialment entre els treballadors autònoms i els qui resideixen en àrees urbanes. Un 50,7% considera que la seua situació no ha canviat i un 6,5% percep un empitjorament, un indicador que, tot i que les plataformes ofereixen oportunitats, no tots els treballadors experimenten beneficis significatius.

"En conclusió, la majoria dels treballadors de plataformes van accedir a la seua primera ocupació a través de xarxes informals, mentre que només una minoria va recórrer a serveis públics d'ocupació. L'entrada al treball en plataformes és recent per a molts, ja que la gran majoria va accedir a partir del 2020. Actualment, el 82,4% continua buscant feina, principalment en entorn de plataformes digitals, tot i que un 23,9% també explora opcions fora d'elles. Hi ha una preferència creixent per l'ocupació assalariada i una lleugera disminució en la visió d'un futur a llarg termini en plataformes, especialment entre ocupacions no professionals. Tot i que el 40,8% reporta una millora en la seua situació laboral des que va començar a treballar en plataformes, més de la meitat no observa canvis significatius. Això suggereix que, si bé les plataformes ofereixen oportunitats, no satisfan completament les expectatives o necessitats de tots els treballadors, i reforça la idea que bona part dels treballadors actuals de plataformes digitals en fan ús com a ocupació refugi."

RECOMANACIONS

Més formació: Les dades continuen assenyalant falta de formació dels treballadors de plataformes. Proposem que LABORA establisca entre les seues prioritats els treballadors de plataformes per tal de permetre'ls una millora d'ocupació i l'adquisició d'habilitats que els permeten aconseguir més tasques en el treball en plataformes. La formació ha de ser específica per al treball en plataformes incloent habilitats digitals, però també coneixements i experiència sobre com millorar la seua reputació digital i obtenir més tasques en el treball en plataformes.

Recerca de feina: Les dades assenyalen any rere any que els treballadors en plataformes estan buscant feina. D'aquesta manera, LABORA podria establir programes específics d'orientació laboral per als treballadors en plataformes

Adaptació a la Directiva europea: La directiva europea de treball en plataformes digitals apunta la laboralització dels treballadors de plataformes mitjançant una presumpció legal de laboralitat d'aquells treballadors que compleixen amb una sèrie de criteris. Les dades ens assenyalen que el sector continua comptant massivament amb treballadors autònoms i altres fórmules de contractació diferents als assalariats. D'aquesta manera, LABORA hauria d'ajudar les empreses i persones treballadores per a l'adaptació a la nova directiva.

FITXA TÈCNICA

Treball de camp

Tipus d'entrevista. CAWI (Computer Aided Web Interviewing).

Univers

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

Mida de la mostra

Dissenyada:	2.000 entrevistes
Realitzades:	2.010 entrevistes
Realitzades Teletreball:	159 entrevistes
Ponderades Teletreball:	146 entrevistes
Realitzades Plataformes Digitals:	134 entrevistes
Ponderades Plataformes Digitals:	142 entrevistes

Distribució de la mostra

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

Gènere i edat

Dona de 16 a 25 anys

Dona de 26 a 35 anys

Dona de 36 a 45 anys

Dona de 46 a 55 anys

Dona de 56 a 70 anys

Home de 16 a 25 anys

Home de 26 a 35 anys

Home de 36 a 45 anys

Home de 46 a 55 anys

Home de 56 a 70 anys

Zona

Àrea metropolitana de València

Resta de la província de València

Àrea metropolitana d'Alacant

Resta de la província d'Alacant

Província de Castelló

Procediment de mostreig

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

Error mostral

Per a un nivell de confiança del 95,5% i $P = Q$, l'error de mostreig és de $\pm 2,19\%$ per al conjunt de la mostra de 2.010 entrevistes, de $\pm 7,77\%$ per al segment de Teletreball de 159 entrevistes realitzades i de $\pm 8,47\%$ per al segment de Plataformes Digitals de 134 entrevistes realitzades, en el supòsit de mostreig aleatori simple.

Anàlisi de significativitat aplicada

T de Student per a proporcions i mitjanes

Dates de realització

Del 13 al 30 de maig de 2024

Qüestionari

Bloc "Control de qualitat": 7 preguntes

Bloc "Dades de classificació": 37 preguntes

Bloc "Plataformes Digitals": 57 preguntes

Bloc "Teletreball": 109 preguntes

Criteris de qualitat

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

Per quotes cobertes (gènere, edat, CCAA): 1.573 entrevistes

Entrevistes incompletes, abandonades durant l'entrevista: 226 entrevistes

Per incompliment de filtres: 125 entrevistes

Per no superar la durada mínima de l'entrevista de 4 minuts: 3 entrevistes

Anul·lades per dubtosa qualitat en les respostes: 45 entrevistes. Els criteris seguits han estat els següents:

Per repetir la mateixa opció de resposta en preguntes tipus bateria (P4.1 / 5.13 a 5.26 / 13.11 a 13.21/13.33/13.34)

Inconsistències en P2.6 "Amb quina freqüència realitzes o realitzaves el teu treball a través de plataformes digitals... més de 10 hores al dia en total" = 4. Mai i P5.2 "De manera habitual, quant temps dediques al dia, en hores, a treballar a través de plataformes digitals" = 10 o més hores

La pregunta 13.35 mesura el nivell de satisfacció amb el fet de teletreballar i la pregunta 13.37 analitza, en comparació amb el treball presencial, si el teletreball ha millorat o empitjorat la satisfacció amb la feina. S'han eliminat els casos que bé afirma primer estar molt satisfet i després diu que ha empitjorat, o al contrari (molt insatisfet i després ha millorat).

Respostes no coincidents entre les preguntes 13.35b i 13.35 al bloc de Teletreball, i les preguntes 8.7b i 8.7 al bloc de Plataformes digitals.

La pregunta 2.6(3) recull la freqüència amb què treballa a través de plataformes digitals més de 10 hores al dia. La pregunta 5.2 recull el nombre d'hores que dedica al dia a treballar a través de les plataformes digitals. S'han eliminat els casos que en la primera pregunta diuen "mai" i que en la segona pregunta responen més de 10 hores.

S'han controlat casos que complisquen més d'un dels criteris següents:

Entrevistats els quals en les preguntes 1.10, 1.10b i 1.10c responen NO (no han treballat en l'última setmana cobrant per això, ni han ajudat en alguna empresa familiar ni consideren que estiguen de baixa o excedència) però en la pregunta d'activitat (1.11a), afirmen que "Treballen actualment".

Entrevistats que en la pregunta 13.8 diguin que "han formalitzat per escrit un acord de teletreball amb la seva empresa" però que en la pregunta 11.5 afirmen que la seua activitat laboral de teletreball és informal, no declarada.

Ponderació

L'estudi s'ha ponderat considerant...

VARIABLES SOCIODEMOGRÀFIQUES

Atés que les taxes de mostreig no són proporcionals per província, per tractar la mostra en el seu conjunt ha estat necessari aplicar coeficients de ponderació a aquesta variable.

A més, s'han ponderat petites desviacions mostrals en les variables de gènere, edat, zona (àrea metropolitana/resta de la província), nivell d'estudis, tipus d'ocupació (compte propi/d'altri), sector d'activitat, nivell socioeconòmic i ús d'Internet.

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

BIBLIOGRAFIA

- 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
- 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 Commission.
- Moorman, R. H., Lyons, B. D., Mercat, 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