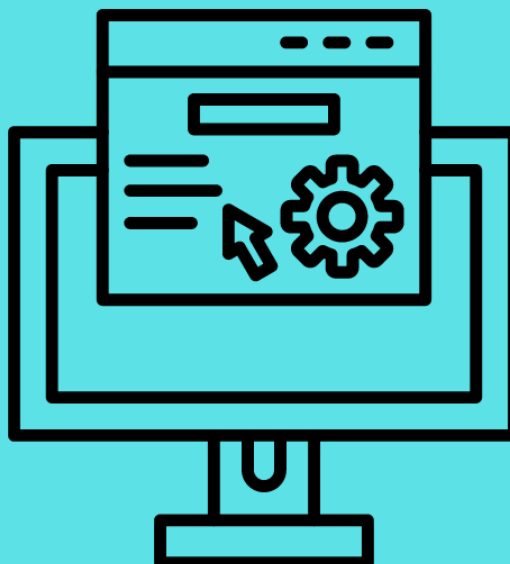


EL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS EN LA COMUNITAT VALENCIANA II

2022

Adrián Todolí
José M. Peiró
(Directors)



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA
Servei Valencià d'Ocupació i Formació



VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA



Grup d'Iniciativa Col·laborativa

Autors

Adrián Todolí (Dir.)

José M. Peiró (Dir.)

Baltasar González-Anta

Itziar Riera

Alicia Salvador

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, 2022.

ISBN: 978-84-09-48400-3

Índex

1. INTRODUCCIÓ	5
2. OBJETIUS I METODOLOGIA DE L'ESTUDI	7
2.1 OBJECTIUS I INICI DE L'ESTUDI	7
2.2 DEFINICIONS OPERATIVES	7
2.3 DISSENY DE LES TEMÀTIQUES DE L'ESTUDI I DEL QÜESTIONARI	9
2.4 POBLACIÓ I DISSENY DE LA MOSTRA DE L'ESTUDI	9
2.5 TREBALL DE CAMP	10
2.6 PONDERACIÓ DE LES DADES	10
2.7 CONTROLS DE QUALITAT	11
2.8 ANÀLISIS ESTADÍSTIQUES REALITZADES	11
3. MAGNITUD DEL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS I PERFIL DELS SEUS TREBALLADORS	12
3.1 MAGNITUD DEL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS EN LA COMUNITAT VALENCIANA	12
3.2 PERFIL DEMOGRÀFIC DELS TREBALLADORS DE PLATAFORMES DIGITALS	14
3.2.1 GÈNERE	14
3.2.2 EDAT	14
3.2.3 LLOC DE RESIDÈNCIA	16
3.2.4 ORIGEN	17
3.2.5 ESTAT CIVIL	18
3.3 CARACTERÍSTIQUES DE LES LLARS DELS TREBALLADORS DE PLATAFORMES DIGITALS	19
3.3.1 NOMBRE DE PERSONES QUE VIUEN EN LA LLAR	19
3.3.2 NOMBRE DE PERSONES QUE DEPENEN ECONÒMICAMENT DE LA PERSONA ENQUESTADA	20
3.4 CARACTERÍSTIQUES SOCIOEDUCATIVES DELS TREBALLADORS DE PLATAFORMES DIGITALS	20
3.4.1 NIVELL SOCIOECONÒMIC	21
3.4.2 ESTUDIS	22
3.5 ESTATUS LABORAL DELS TREBALLADORS DE PLATAFORMES	25
4. EL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS	27
4.1 CONFIGURACIÓ DEL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS AMB EL TREBALL TRADICIONAL	27
4.1.1 COMPAGINACIÓ DE L'ACTIVITAT LABORAL EN PLATAFORMES I FORA D'ELLES	27
4.1.2 INGRESSOS	30
4.2 EL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS	32
4.2.1 ÚS DE VARIES PLATAFORMES	32
4.2.2 REGULARITAT DEL TREBALL EN PLATAFORMES	33
4.2.3 TEMPS DEDICAT	34
4.2.4 ANTIGUITAT	36
4.2.5 SECTOR I TIPUS DE TREBALL	36
4.2.6 ESTATUS LABORAL EN LA PLATAFORMA: AUTÒNOMS O EMPLEATS	43

5. CONDICIONS LABORALS DEL TREBALL EN PLATAFORMES	45
5.1 RETRIBUCIONS	45
5.1.1 INGRESSOS	45
5.1.2 CAPACITAT D'ESTALVI	47
5.1.3 TEMPS D'ESPERA PER OBTINDRE EL TREBALL	48
5.2 CONDICIONS DE TREBALL	50
5.2.1 TREBALL NOCTURN	50
5.2.2 TREBALL EN CAPS DE SETMANA	51
5.2.3 TREBALL MÉS DE 10 HORES AL DIA	52
6. CARACTERÍSTIQUES DE LES PLATAFORMES DIGITALS	54
6.1 ACCÉS A LA PLATAFORMA	54
6.2 RELACIÓ ENTRE LA PLATAFORMA I EL TREBALLADOR	55
6.2.1 ASIGNACIÓ DE TASQUES	55
6.2.2 CAPACITAT DE RÈPLICA DELS TREBALLADORS	57
6.2.3 CONTROL I SEGUIMENT	59
6.2.4 SUBCONTRACTACIÓ	65
6.2.5 FORMACIÓ OFERIDA PER LA PLATAFORMA	66
6.3 PAGAMENT DE LES REMUNERACIONS	69
6.4 RELACIÓ ENTRE EL CLIENT I EL TREBALLADOR DE PLATAFORMES	71
6.4.1 SISTEMA REPUTACIONAL	72
7. MOTIVACIONS PER A TREBALLAR EN PLATAFORMES	75
7.1 IMPORTÀNCIA DELS DIFERENTS MOTIUS PER A TREBALLAR EN PLATAFORMES	75
7.1.1 VISIÓ GENERAL DELS MOTIUS	75
7.1.2 MOTIVADORS RELACIONATS AMB LA FLEXIBILITAT	77
7.1.3 MOTIVADORS BASATS EN ASPECTES ECONÒMICS	78
7.1.4 MOTIVADORS RELACIONATS AMB LA COMPATIBILITAT AMB CIRCUMSTÀNCIES PERSONALS I FAMILIARS	80
7.1.5 MOTIVADORS INTRÍNSECS I FACILITADORS DE LA CARRERA	81
7.1.6 VISIÓ DE SÍNTESI	83
7.2 CAPACITAT DE CONTROL SOBRE ELS TEMPS DE TREBALL I LES TASQUES A REALITZAR EN EL TREBALL EN PLATAFORMES	84
7.2.1 SENSACIÓ DE SER EL PROPI CAP	85
7.2.2 AUTONOMIA EN EL TREBALL	85
7.2.3 CAPACITAT PER A ACCEPTAR O REBUTJAR LES TASQUES QUE ET SOL·LICITEN	86
7.2.4 HORES DEDICADES AL TREBALL I EL SEU CONTROL, I HORARI DE TREBALL	86
8 ESTRÉS, RISCOS LABORALS I SATISFACCIÓ LABORAL EN TREBALLADORS DE PLATAFORMES	89
8.1 L'ESTRÉS LABORAL EN ELS TREBALLADORS DE PLATAFORMES	89
8.1.1 VISIÓ GENERAL SOBRE LES FONTS D'ESTRÉS	89
8.1.2 RISC PER A LA INTEGRITAT FÍSICA O MORAL	90

8.1.3 RISCOS PER INSUFICIENT CONTROL SOBRE EL TREBALL	92
8.1.4 RISCOS DERIVATS DE LES RELACIONS SOCIALS I AMB CLIENTS	94
8.1.5 SUPORT DE LA PLATAFORMA EN CAS D'EMERGÈNCIA	96
8.1.6 PROBLEMES DE DESCONNEXIÓ	96
8.1.7. VISIÓ DE SÍNTESI	97
8.2 SATISFACCIÓ AMB EL TREBALL EN PLATAFORMES	99
9. CERCA I OBTENCIÓ DEL TREBALL EN PLATAFORMES I PERSPECTIVES DE CARRERA	101
9.1 SITUACIÓ LABORAL PRÈVIA AL TREBALL EN PLATAFORMES, CERCA DE TREBALL EN PLATAFORMES I CONSECUCIÓ DEL PRIMER TREBALL	101
9.1.1 SITUACIÓ LABORAL PRÈVIA	101
9.1.2 CERCA INICIAL I PRIMER ACCÉS A L'OCUPACIÓ EN PLATAFORMES	102
9.1.3 ACCÉS AL TREBALL EN PLATAFORMES: ANY D'INICI	104
9.2 CERCA D'OCUPACIÓ EN L'ACTUALITAT	105
9.2.1 ÀMBITS DE LA CERCA D'OCUPACIÓ EN L'ACTUALITAT	105
9.2.2 PRIORITATS EN LA CERCA ACTUAL D'OCUPACIÓ	106
9.2.3 MÈTODES I FONTS EN LA CERCA ACTUAL D'OCUPACIÓ	107
9.3 PREFERÈNCIES I PERSPECTIVES DE FUTUR SOBRE EL TREBALL EN PLATAFORMES	108
9.3.1 PREFERÈNCIA DE TREBALL EN PLATAFORMA VS. DE TREBALL ASSALARIAT	108
9.3.2 PERSPECTIVES EN LA SEUA CARRERA DEL TREBALL EN PLATAFORMES	108
9.3.3 ESTIMACIÓ DE LA SITUACIÓ LABORAL EN UN HORITZÓ DE CINQ ANYS	109
9.4 CANVIS DERIVATS DE LA TRANSICIÓ AL TREBALL EN PLATAFORMES	110
9.4.1 CANVIS EN ELS INGRESSOS	110
9.4.2 CANVIS DE SECTOR EN EL QUAL DESENVOLUPEN L'ACTIVITAT	110
9.4.3 AJUST DEL TREBALL QUE EXERCEIX EN LA PLATAFORMA AMB ELS ESTUDIS REALITZATS	111
9.4.4 VALORACIÓ DE CONJUNT DELS CANVIS EXPERIMENTATS DESPRÉS DE L'INICI DEL TREBALL EN PLATAFORMES	112
10. CONCLUSIONS	114
10.1 QUANTIFICACIÓ	114
10.2 PERFIL DE LA PERSONA TREBALLADORA EN PLATAFORMES DIGITALS	114
10.3 CARACTERÍSTIQUES DEL TREBALL EN PLATAFORMES	118
10.4 FALSOS AUTÒNOMS	121
10.5 CERCA I OBTENCIÓ DEL TREBALL EN PLATAFORMES I PERSPECTIVES DE CARRERA	124
RECOMANACIONS	127
BIBLIOGRAFIA	129
ANNEX I – FITXA TÈCNICA	130

1. INTRODUCCIÓ

El present estudi té com a objectiu analitzar la magnitud del fenomen del treball en plataformes digitals en la Comunitat Valenciana, el perfil dels seus integrants i les seues condicions laborals, així com les preferències i expectatives de futur d'aquestes persones treballadores. Tot això, amb la finalitat d'entendre un fenomen que ha causat, i està causant, un gran debat públic, però del qual es té poca informació. Conèixer en profunditat el treball en plataformes és clau per a poder elaborar polítiques públiques de qualitat que permeten conservar les parts positives d'aquesta nova forma de prestació de serveis i regular per a reduir les externalitats negatives que puga provocar. Això resulta més necessari pel creixement que es ve donant i cal esperar en el futur pròxim d'aquesta mena de treballs.

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

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

Amb aquest treball es pretén conèixer amb detall i rigor aquest fenomen en la Comunitat Valenciana, per al que s'han realitzat un total de 2.026 enquestes en aquest territori. Aquest informe constitueix la continuació d'un altre realitzat en 2021 amb la mateixa fi que est. Les dades obtingudes en el primer, així mateix, permeten dotar a l'informe actual d'un caràcter comparatiu, així com observar l'evolució del fenomen entre 2021 i 2022. D'igual manera, es posen les bases per a mantindre l'estudi en futurs anys a fi de conèixer la seua evolució i desenvolupar un observatori sobre aquest.

En efecte, ací retornarem a les conclusions obtingudes en l'informe anterior amb la finalitat d'observar la seua evolució. Entre aquestes, podem destacar que l'any passat un 12% de la població valenciana d'entre 16 i 65 anys treballava a través de plataformes digitals. A més, el perfil d'aquesta mena de treballadors és jove, d'àrea urbana, amb almenys una persona dependent econòmicament d'ells, de nivell socioeconòmic mig-alt, amb estudis superiors, de treball qualificat, amb estatus laboral d'autònom predominantment i que treballa en plataformes amb una dedicació secundària.

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

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

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

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

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

Aquestes són les principals conclusions a les quals vam poder arribar en l'informe de 2021. Ací, com assenyàvem, tractarem de tornar a elles en la mesura dels possible per a apreciar la seua evolució.

En el pròxim capítol es descriuen els objectius de l'estudi i la metodologia utilitzada en ell, incloent-hi la descripció de l'enquesta, la mostra, el treball de camp i les anàlisis estadístiques realitzades. En el tercer capítol es descriu la magnitud del treball en plataformes i el perfil dels seus treballadors. El quart capítol analitza en major detall aspectes rellevants d'aquest perfil centrats en els sectors d'activitat, la qualificació, l'exclusivitat i l'antiguitat dels treballadors de plataformes. El cinqué capítol se centra en les condicions laborals d'aquests treballs i el sisé fa referència a les característiques i tipus de plataformes digitals i com aquestes característiques modifiquen les condicions de treball dels quals presten serveis en ells. Centrant-nos més en les percepcions subjectives dels prestadors d'aquests serveis, el seté capítol aborda qüestions relacionades amb les motivacions per a treballar en plataformes, el huité analitza la satisfacció laboral dels mateixos i el nové atén les perspectives de carrera d'aquestes persones treballadores. El treball acaba amb unes conclusions i unes recomanacions per a l'administració pública a fi de millorar les polítiques públiques aplicades i per a altres actors implicats amb la finalitat que puguin millorar les característiques i condicions de treball.

2. OBJETIUS I METODOLOGIA DE L'ESTUDI

2.1 Objectius i inici de l'estudi

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

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

Amb la finalitat de complir aquests objectius, la investigació s'inicia amb una revisió bibliogràfica i de literatura en relació amb el treball en plataformes digitals, a més de la consulta a altres persones dedicades a la investigació del tema en qüestió.

2.2 Definicions operatives

Per a la realització del primer informe sobre treballadors de plataformes digitals en la Comunitat Valenciana es va dur a terme una revisió de literatura, així com consultes a altres experts en el tema. Amb la informació obtinguda de totes dues fonts, passem a definir operativament el concepte de "treballadors de plataformes digitals" amb la finalitat de poder identificar-los i realitzar les anàlisis sobre la base d'aquesta definició concreta. Per al present estudi, aquesta definició ha sigut lleugerament modificada.

Així, en l'informe de l'any passat es van considerar com a treballadors de plataformes digitals a aquelles persones que havien prestat alguna vegada, o prestaven en el moment de l'enquesta, serveis a través de plataformes digitals (siguen aquests prestats digital o presencialment). No obstant això, enguany hem considerat treballadors de plataformes a aquelles persones que han fet treballs en

plataformes digitals en l'últim any amb una freqüència igual o major a una vegada al mes durant el període en què l'hagen fet. Per tant, enguany no han sigut considerats com a treballadors de plataformes digitals els individus que han treballat alguna vegada en plataformes, però no ho han fet en l'últim any amb la freqüència mínima considerada.

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

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

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

No obstant això, ha de considerar-se que amb la modificació de la definició de treballadors de plataformes han sigut exclosos de l'enquesta els treballadors de plataformes esporàdics, ja que no compleixen amb la freqüència mínima establida (almenys una vegada al mes).

¹ La definició utilitzada és la següent:

Les plataformes digitals són empreses en línia, sense oficines en les quals fer el treball, que permeten trobar treballs o tasques a través de pàgines Web o aplicacions mòbils, i que cobra al client per a pagar a qui fa el treball. Un exemple de "plataforma digital" seria Uber, Glovo, Upwork, Freelancer, Fiver o TaskRabbit, entre altres. No són plataformes digitals a aquest efecte eines com a Zoom, Teams i altres programes informàtics.

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

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

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

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

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

Així, el qüestionari de l'enquesta administrada estava format per tres blocs: el primer d'ells es componia de 26 preguntes dedicades a tots els individus participants, el segon estava format per 64 preguntes destinades solament a aquelles persones que han prestat serveis en plataformes digitals almenys una vegada al mes en un període comprés en l'últim any, i el tercer bloc del qüestionari estava constituït per 55 preguntes dedicades a les persones que han teletreballat almenys diverses vegades al mes en l'últim any. En aquest informe ens centrarem en els resultats obtinguts dels dos primers blocs.

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

2.4 Població i disseny de la mostra de l'estudi

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

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

Amb la finalitat d'assegurar una correcta representació de la varietat de perfils que incumbien la investigació es va dissenyar una mostra per quotes. D'una banda, per a garantir la consecució de dades suficients per a les tres províncies de la Comunitat, es va emprar una distribució no proporcional per província de residència (València i Alacant havien d'assolir un mínim de 800 entrevistes i Castelló 400), ja que sinó no disposaríem de dades suficients de la província menys poblada, Castelló. D'altra banda, per al gènere (home i dona), l'edat (16 a 25 anys, 26 a 35 anys, 36 a 45 anys, 46 a 55 anys i 56 a 65 anys) i la zona de residència (València àrea metropolitana, València resta de la província, Alacant àrea metropolitana, Alacant resta de la província) es va utilitzar una distribució proporcional dins de cada província.

2.5 Treball de camp

El treball de camp d'aquest estudi es va posar en marxa el 9 de juny de 2022 i va finalitzar el 28 d'eixe mateix mes. El seu objectiu era la recollida de dades sobre, d'una banda, les persones que treballen mitjançant plataformes digitals i, per un altra, les que teletreballen. Es tractava de recollir informació sobre la magnitud d'aquests dos fenòmens, el perfil de tots dos tipus de treballadors, el tipus de treball que realitzen i les seues condicions laborals. Per a això, l'empresa contractada per a tal fi, GfK, va dur a terme enquestes autoadministrades mitjançant el mètode CAWI (*Computer Aided Web Interviewing*) en panells en línia³.

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

Les enquestes es van administrar aleatòriament a persones d'entre 16 i 65 anys residents en la Comunitat Valenciana concordes amb el disseny de la mostra. La mostra final de persones va ser de 2.026. D'elles, 249 constitueixen la mostra de persones que treballen en plataformes digitals i 684 la de persones teletreballadores. L'error mostral va ser d'un $\pm 2'18\%$, amb un interval de confiança del 95'5%.

2.6 Ponderació de les dades

Posteriorment, per a dotar de representativitat a l'enquesta, es va dur a terme una ponderació dels resultats per província, per ús d'Internet⁴, per nivell socioeconòmic, per edat creuat per província i

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

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

gènere, i per província creuat per àrea metropolitana i resta. Tant per a la ponderació com per a la configuració de les quotes es van utilitzar les següents fonts: per al gènere, l'edat i les àrees geogràfiques es van obtenir les dades de l'INE de 2021, per al nivell socioeconòmic els de la EGM de 2021 i per a la ponderació segons l'ús d'Internet es va recórrer a Eurostat (2020).

2.7 Controls de qualitat

Com que els panelistes que participen en aquesta mena d'enquestes solen tindre un interès material en la participació que pot portar-los a fer-les de manera automatitzada, és particularment rellevant el control de la qualitat de les respostes de les enquestes realitzades. Per a això, l'empresa contractada per al treball de camp va establir diversos criteris de control sobre la base dels quals alguns participants serien eliminats de la mostra i base de dades. Així, s'han eliminat els qüestionaris incomplets (160), els que no han superat el temps mínim per a la realització de l'enquesta (7), els que presentaven respostes incoherents entre preguntes (2) i els que responien de manera uniforme a preguntes de valoració d'atributs (4). En total, els qüestionaris anul·lats han sigut 173.

2.8 Anàlisis estadístiques realitzades

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

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

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

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

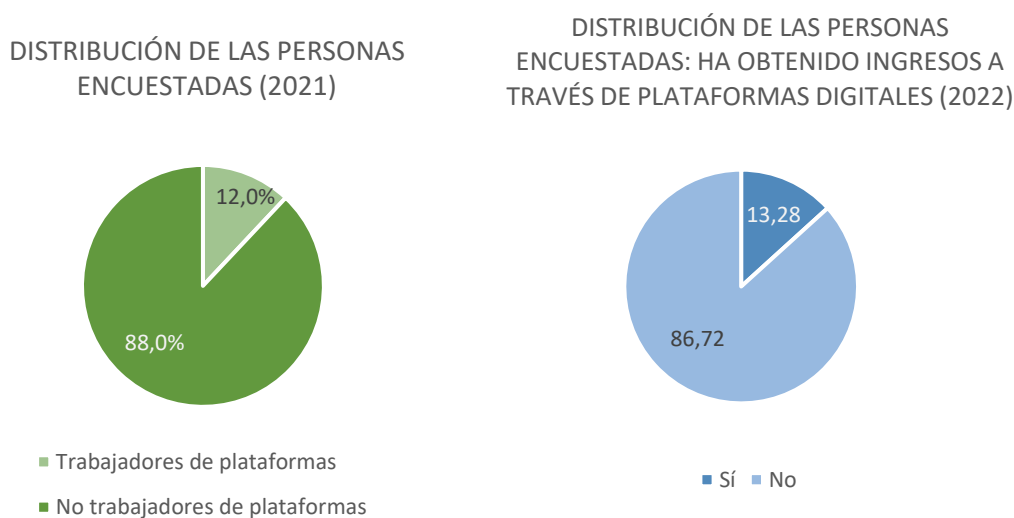
3. MAGNITUD DEL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALES I PERFIL DELS SEUS TREBALLADORS

Per a començar amb l'anàlisi de les dades obtingudes a través de l'enquesta, ací ens centrarem en la magnitud del treball en plataformes digitals a la Comunitat Valenciana, així com en els aspectes més rellevants del perfil sociodemogràfic de les persones que treballen en aquest sector. També coneixerem les unitats familiars d'aquesta mena de treballadors, el seu perfil educatiu i el seu estatus laboral. Per a entendre millor aquesta informació sobre els individus que treballen en plataformes digitals realitzarem una comparació constant amb les dades obtingudes per a aquelles persones que treballen fora de plataformes (és a dir, que tenen un treball "convencional").

3.1 Magnitud del treball en plataformes digitals en la Comunitat Valenciana

Per a identificar la proporció de treballadors de plataformes que hi ha en la Comunitat Valenciana hem utilitzat dues formes diferents. La primera d'elles és la mateixa que utilitzem en l'informe de 2021: es va preguntar a les persones enquestades si havien obtingut alguna vegada ingressos a través de plataformes digitals, diferenciant les diferents formes d'obtenció d'aquests (venta de pertinences, lloguer d'allotjaments, serveis de transport, etc.) (A). Els individus que van dir que havien obtingut alguna vegada ingressos prestant serveis (en línia o presencialment) sota una plataforma digital van ser considerats com a treballadors de plataformes digitals. És a dir, només es van considerar com a treballadors de plataformes els que prestaven serveis, exclouent a aquells que havien obtingut ingressos d'altres formes com la venda de pertinences o el lloguer d'allotjaments. Enguany hem tornat a formular aquesta pregunta amb un objectiu comparatiu.

Sabent això, ací vam mostrar els resultats de la pregunta utilitzada tant en 2021 com en 2022 per a conèixer l'evolució.

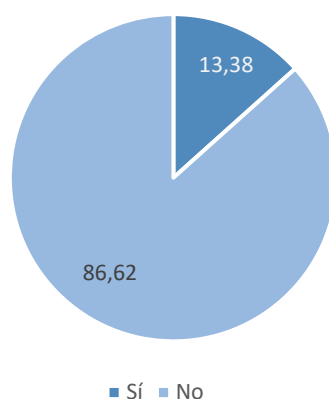


En aquest sentit veiem, com era d'esperar, que el nombre de treballadors de plataformes ha augmentat de 2021 a 2022, concretament, l'augment ha sigut d'un 10,6% en passar d'un 12% en 2021 i sent actualment un 13,28% . Addicionalment, hem d'assenyalar que després de mostrar-los el

concepte de plataformes i preguntar-los de nou sobre si han obtingut ingressos les diferències han sigut mínimes de signe positiu. Concretament, després d'informar-los sobre el concepte de plataforma, el 13,38% va respondre afirmativament, això és, un 0,1% més que prèviament a mostrar-los el concepte.

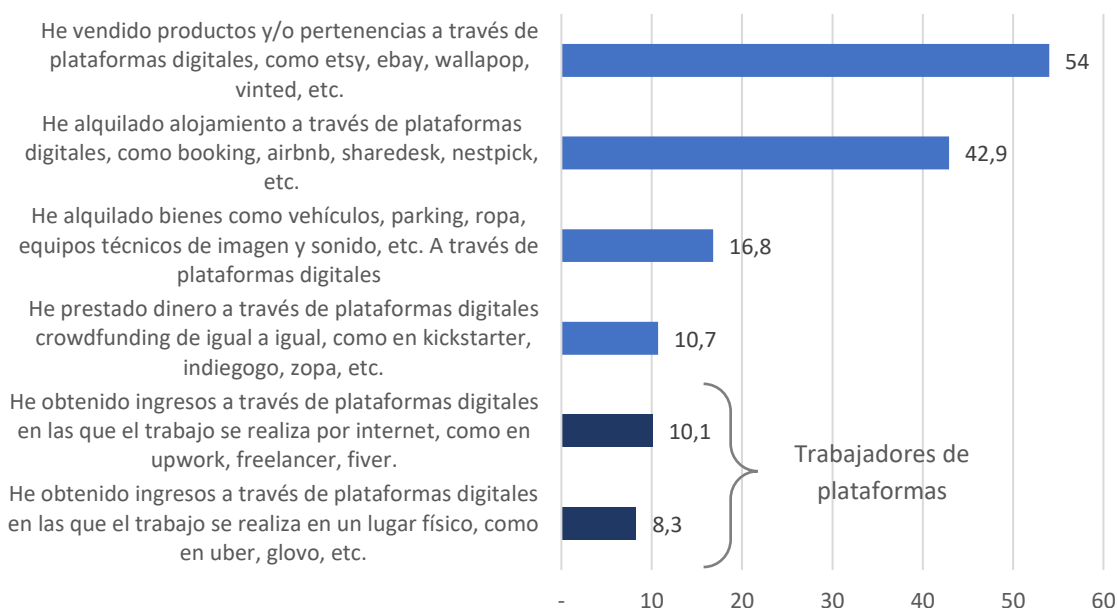
“El nombre de treballadors de plataformes ha augmentat un 10,6% entre 2021 i 2022.”

ALGUNA VEZ HAS OBTENIDO INGRESOS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES



Tenint això en compte, les dades obtingudes en l'enquesta, traslladats al total de la població de la Comunitat Valenciana (3.339.173 persones compreses entre els 16 i els 65 anys a gener de 2022 segons l'INE), mostrarien al voltant de 446.781 persones treballant a través de plataformes digitals en la Comunitat.

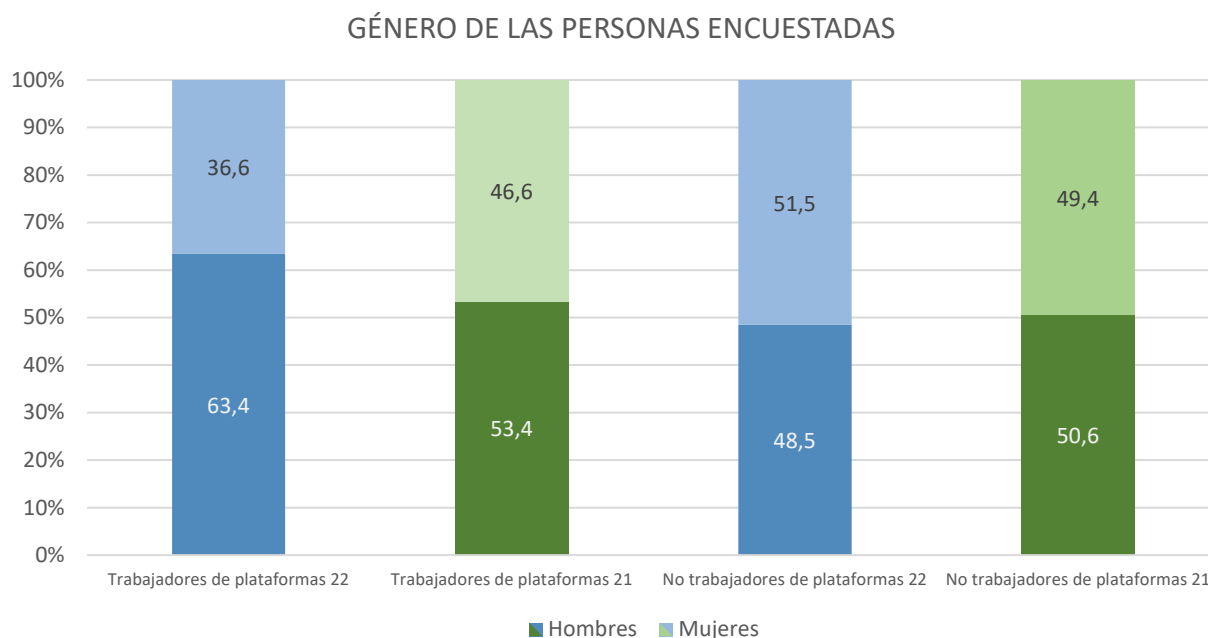
¿ALGUNA VEZ HAS OBTENIDO INGRESOS A TRAVÉS DE ALGUNA DE ESTAS PLATAFORMAS DIGITALES?



3.2 Perfil demogràfic dels treballadors de plataformes digitals

3.2.1 Gènere

Si ens centrem en el perfil demogràfic de les persones que treballen a través de plataformes digitals, hem de considerar el seu **gènere**.



“Els treballadors de plataformes han passat a estar clarament masculinitzats en 2022.”

Ací cal destacar dues qüestions: d'una banda, les diferències en el gènere de les persones que treballen en plataformes i les que no el fan; i d'altra banda, els canvis produïts respecte a les dades de 2021. Així, mentre que en l'estudi de l'any passat no es trobaven grans diferències en el gènere entre treballadors de plataformes i la resta de les persones enquestades (estant en tots dos casos equilibrat entre tots dos gèneres), les dades de

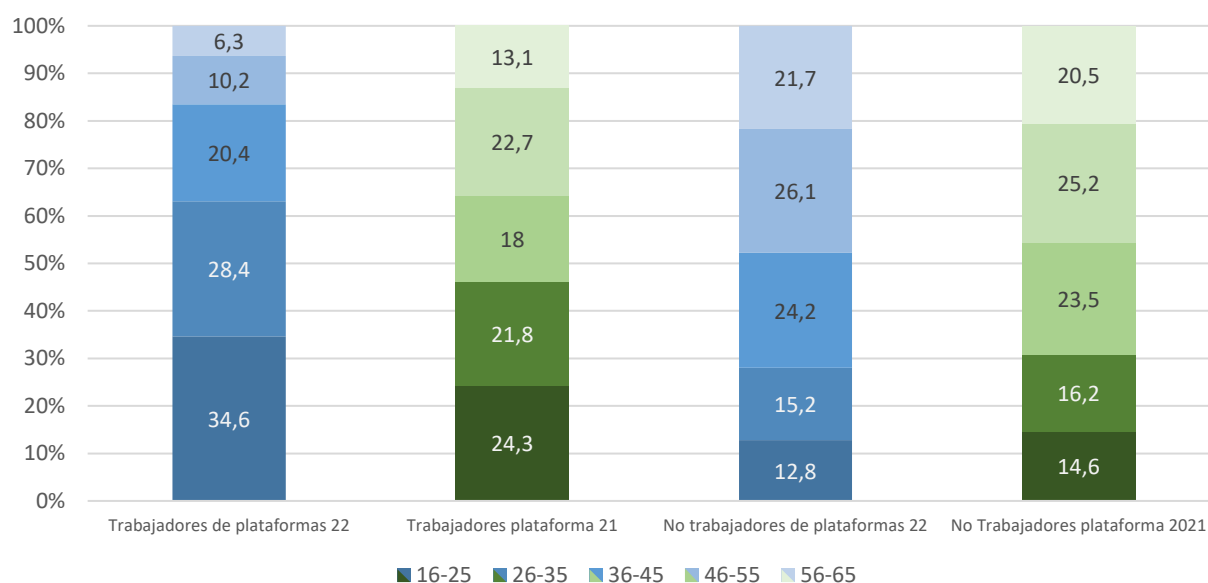
2022 mostren diferències notables. En efecte, els treballadors de plataformes del present estudi estan clarament masculinitzats (un 63,4% d'ells són homes), fet que contrasta amb el repartiment igualitari de la resta de persones enquestades.

Com sabem, el treball en plataformes digitals inclou molts sectors diferents, alguns més masculinitzats i altres més feminitzats. Aquestes diferències s'observaran més endavant, amb el repàs dels sectors explorats.

3.2.2 Edat

Continuant amb el perfil demogràfic, ens interessa conèixer l'**edat** de les persones enquestades. Així, observem clares diferències entre treballadors de plataformes i la resta de persones enquestades, a més de canvis en la seua composició d'edat entre 2021 i 2022.

EDAD DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS



El perfil de les persones que es dediquen al treball en plataformes digitals és majoritàriament jove: un 63% d'ells són menors de 36 anys, mentre que en les persones que no treballen mitjançant plataformes aquest percentatge és de tan sols un 28%. A més, més d'un terç dels treballadors de plataformes digitals tenen menys de 26 anys. En canvi, tan sols un de cada cinc té entre 36 i 45 anys (sent el grup més nombrós entre els majors de 36 anys). En contraposició, les persones que no són treballadores de plataformes tenen una mostra més envellida: un 72% d'elles és major de 36 anys i la meitat d'elles té entre 36 i 55 anys.

“Un terç dels treballadors de plataformes tenen menys de 26 anys.”

Aquestes dades suposen algunes diferències respecte als de l'informe anterior: aquest ja apuntava cap a un perfil jove dels treballadors de plataformes, però el feia de forma més moderada que en l'actualitat.

Certament, en 2021 s'observaven diferències notables entre treballadors de plataformes i la resta d'enquestats, però els menors de 36 anys eren minoria en tots dos grups. No obstant això, les dades de 2022 impliquen un perfil molt més jove, majoritàriament menor de 36 anys.

Aquest rejuveniment del perfil dels treballadors de plataformes s'aprecia més detalladament en observar el desglossament per cinc grups d'edat.

En les persones que no treballen en plataformes, la distribució en aquests grups d'edat es manté estable entre les dues ones de l'estudi. No obstant això, en els treballadors de plataformes digitals es

“Els menors de 26 anys s'han incrementat en més d'un 10%.”

produceix un increment d'un 10,3% en la proporció de persones menors de 26 anys, acompanyat d'un 6,6% més de persones d'entre 26 i 35 anys. La contrapartida d'això és un descens d'un 12,5% en les persones d'entre 46 i 55 i d'un 6,8% en els majors de 56 anys.

Entre els aspectes que poden incidir sobre el perfil d'edat dels treballadors de plataformes digitals podem destacar dos: un elevat atur juvenil que fa dels treballs en plataformes digitals una ocupació refugi per a qui no pot trobar feina de manera convencional; i una major alfabetització digital dels joves (que han crescut en contacte amb les noves tecnologies). També és possible que la resposta no vinga per la qüestió juvenil, sinó per la millora en la forma de treball "convencional". Les baixes taxes de desocupació de 2022 poden haver reduït l'interés per als majors de 36 anys de treballar en plataformes digitals en trobar un treball en el treball convencional. Això pot haver provocat que estadísticament ara hi haja major proporció de jòvens (als quals els costa més inserir-se en el món del treball tradicional o tenen menys incentius per a fer-lo) en el treball de plataformes.

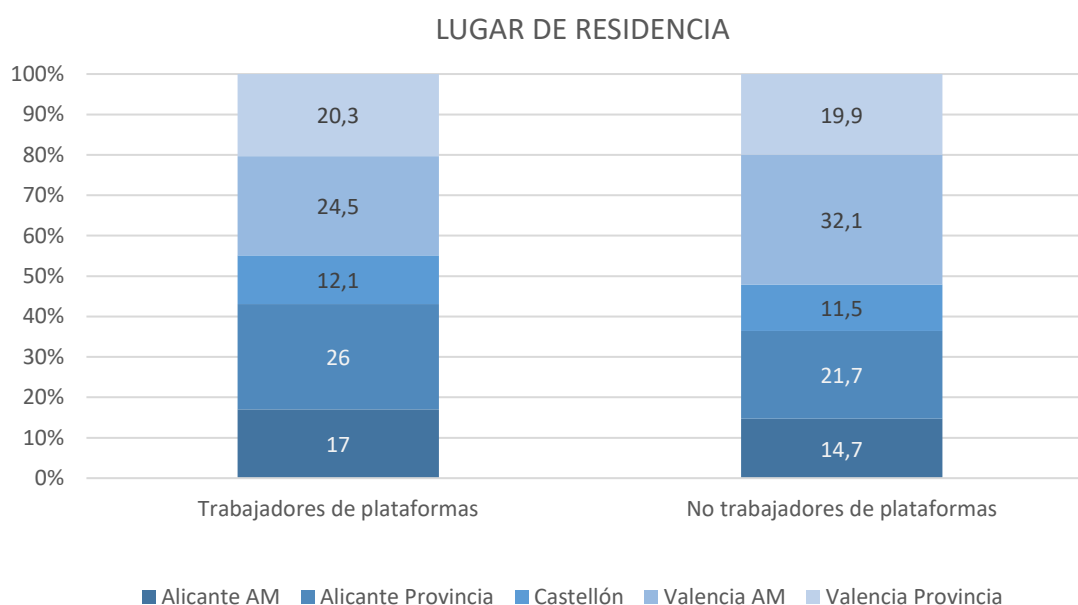
3.2.3 Lloc de residència

Una altra qüestió rellevant en la definició del perfil de les persones que treballen a través de plataformes digitals és el seu **lloc de residència**, considerant les tres províncies que conformen les Comunitat Valenciana i distingint les àrees metropolitanes de València i Alacant de la resta de la província.

"A la província d'Alacant hi ha major presència relativa de treballadors de plataformes."

D'aquesta manera, ací veiem que les persones enquestades es concentren en major mesura a la província de València, seguides d'Alacant i deixant en la cua a Castelló, com era d'esperar d'acord amb la distribució de la població en aquestes tres províncies.

Respecte als treballadors de plataformes digitals, cal subratllar que es troben significativament més representats que la resta d'enquestats a la província d'Alacant, mentre que a la província de València estan significativament infrarepresentats en comparació amb els altres enquestats. A Castelló la proporció de persones és similar en tots dos grups.



Si en cadascuna de les províncies (a excepció de Castelló, per tindre una proporció poblacional molt menor que les altres dues) distingim entre l'àrea metropolitana i la resta de la província, les dades són

similars per a tots els enquestats. L'única diferència important s'observa en l'àrea metropolitana de la província de València: els treballadors de plataformes digitals estan infrarepresentats.

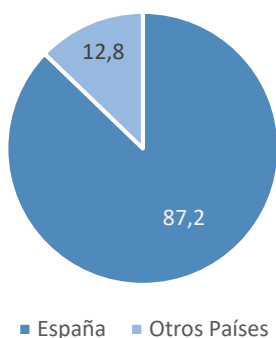
3.2.4 Origen

L'**origen** de les persones enquestades per a l'estudi d'aquest fenomen és de particular rellevància en el marc del perfil demogràfic, ja que una part important dels treballadors de plataformes digitals són d'origen migrant.

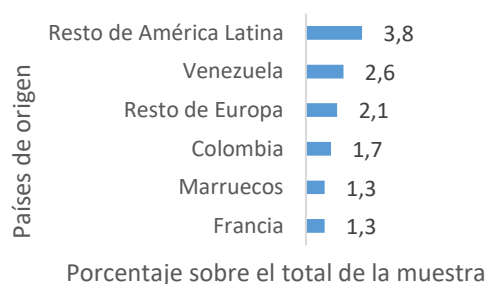
Ací observem que aqueixa part constitueix un 12,8% de les persones que treballen a través de plataformes digitals, percentatge similar al que assenyalaven Urzì Brancati et al. (2020) en l'enquesta COLLEM II. Aquest percentatge, obtingut en l'enquesta que hem realitzat enguany, és quasi un 4% major que en la resta de les persones enquestades. Respecte a l'any passat, la diferència entre treballadors de plataformes i la resta de persones enquestades s'ha reduït lleugerament, ja que en 2021 aquesta era d'un 5,2%.

Si especifiquem una mica més, podem observar també de quins països i regions del món solen ser les persones enquestades.

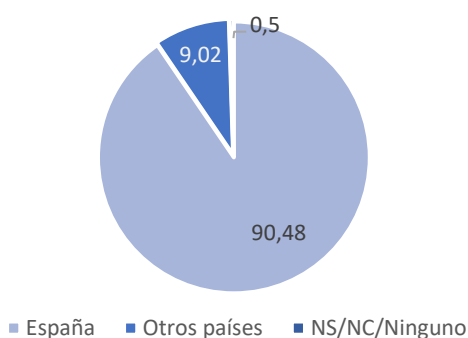
ORIGEN DE LOS TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES



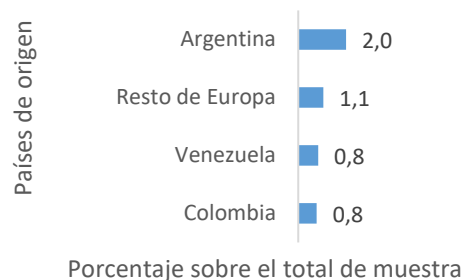
OTROS LUGARES DE ORIGEN DE TRABAJADORES DE PLATAFORMAS DIGITALES



ORIGEN DEL RESTO DE PERSONAS ENCUESTADAS



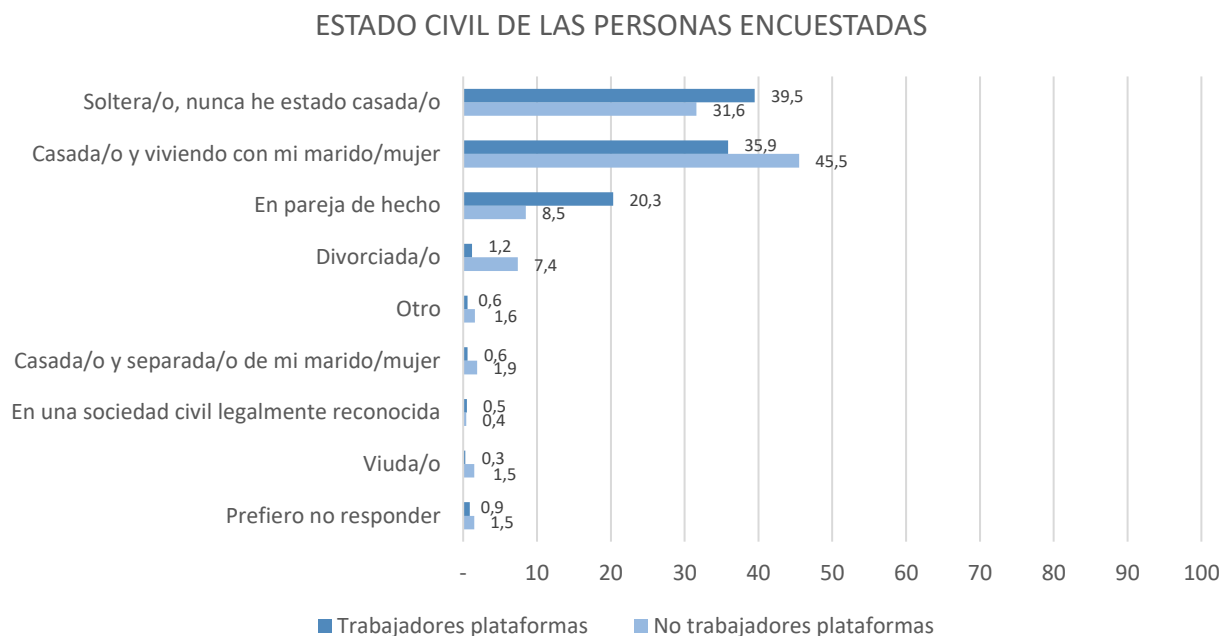
OTROS LUGARES DE ORIGEN DEL RESTO DE PERSONAS ENCUESTADAS



Molts dels treballadors de plataformes d'origen estranger provenen de països d'Amèrica Llatina, sobretot de Veneçuela i de Colòmbia. També provenen d'algunes regions d'Europa, com França. En

les persones que no treballen en plataformes digitals, les persones estrangeres també solen ser d'aquests països.

3.2.5 Estat civil



Finalment, l'**estat civil** pot tindre implicacions rellevants per al nostre objecte d'estudi, ja que pot estar relacionat amb la importància dels ingressos per a la persona enquestada (ja que les persones casades és més probable que tinguen persones al seu càrrec a les quals mantindre econòmicament).

“Les persones solteres són el grup més representat.”

En 2021 la situació més comuna per a les persones que treballaven en plataformes digitals i per a les quals no, era estar casada, seguida de la solteria. No obstant això, entre les dues ones s'ha produït un canvi en els treballadors de plataformes: si bé aquestes situacions continuen sent les més comunes, ara es troben en major mesura solters que casats. Aquest canvi pot estar associat al fet que el perfil trobat enguany és molt més jove que l'any anterior.

Així mateix, en les dades de 2022 cal ressaltar algunes diferències significatives entre els dos grups de persones enquestades. En primer lloc, com ja avançàvem, els treballadors de plataformes digitals estan significativament més solters que la resta d'enquestats (quasi dos de cada cinc ho estan). En canvi, la proporció de casats és significativament menor que en les persones enquestades que no treballen en plataformes (amb una diferència d'un 9,6%), igual que la proporció de separats. En segon lloc, destaca també la diferència en els percentatges de persones que es troben en parella de fet: en les persones que treballen en plataformes aquest percentatge arriba fins al 20,3%, mentre que entre els altres no arriba al 9%.

De nou cal esmentar que aquestes diferències semblen clarament associades a l'edat de les persones enquestades, ja que entre els joves és menys comú estar casat, divorciat o separat. En canvi, pot ser que la joventut no sols estiga relacionada amb la solteria, sinó també amb les unions de fet. Així, ja

que el perfil dels treballadors de plataformes és molt més jove que el de la resta d'individus enquestats, és natural que es troben en major mesura solters i en parella de fet.

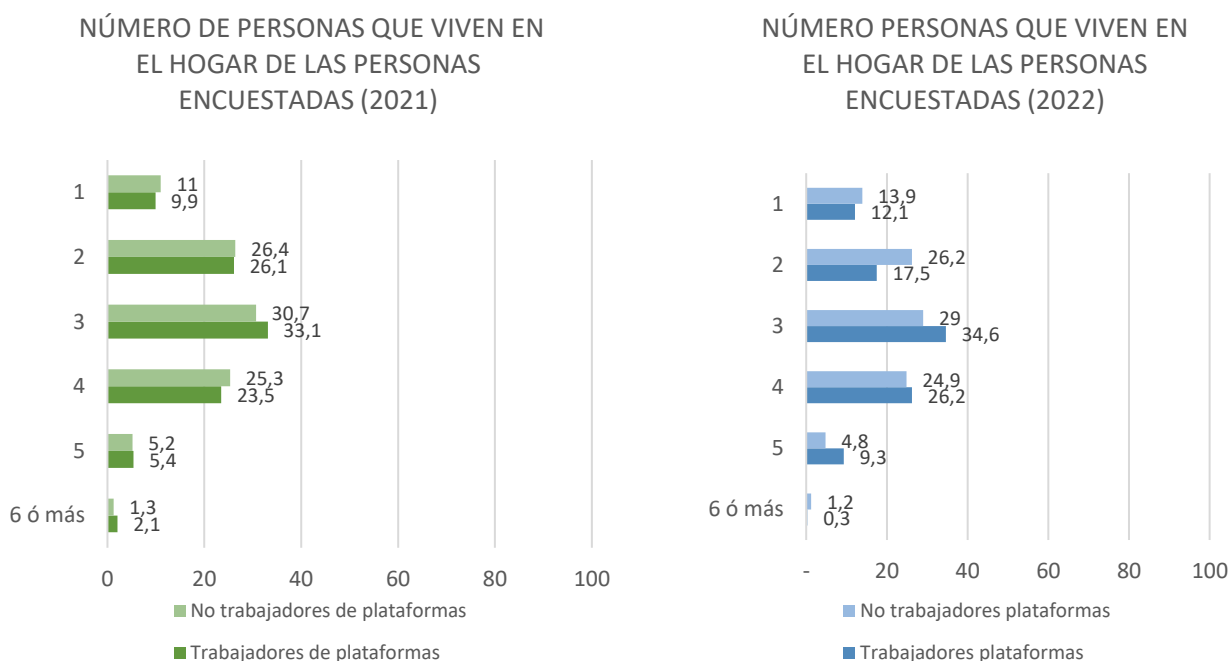
3.3 Característiques de les llars dels treballadors de plataformes digitals

Per a conèixer l'impacte que té el treball a través de plataformes digitals sobre la població és necessari conèixer les dimensions de les llars dels treballadors que s'empren d'aquesta manera, així com si tenen persones econòmicament dependents al seu càrrec. La importància d'unes bones condicions laborals va més enllà del propi individu, també afecta a les persones amb les quals conviu.

3.3.1 Nombre de persones que viuen en la llar

Si considerem el **nombre de persones que viuen en la llar** de l'individu entrevistat, el més freqüent és viure en llars d'entre dues i quatre persones. En els treballadors de plataformes digitals, més d'un terç dels enquestats viu en llars de tres persones i un 26,2% en llars de quatre. Aquestes dades són similars a les obtingudes en l'enquesta de 2021. No obstant això, també s'observa un canvi important respecte a aqueix any: un descens de 8,6 punts percentuals en el nombre de treballadors de plataformes digitals que viuen en llars de dues persones.

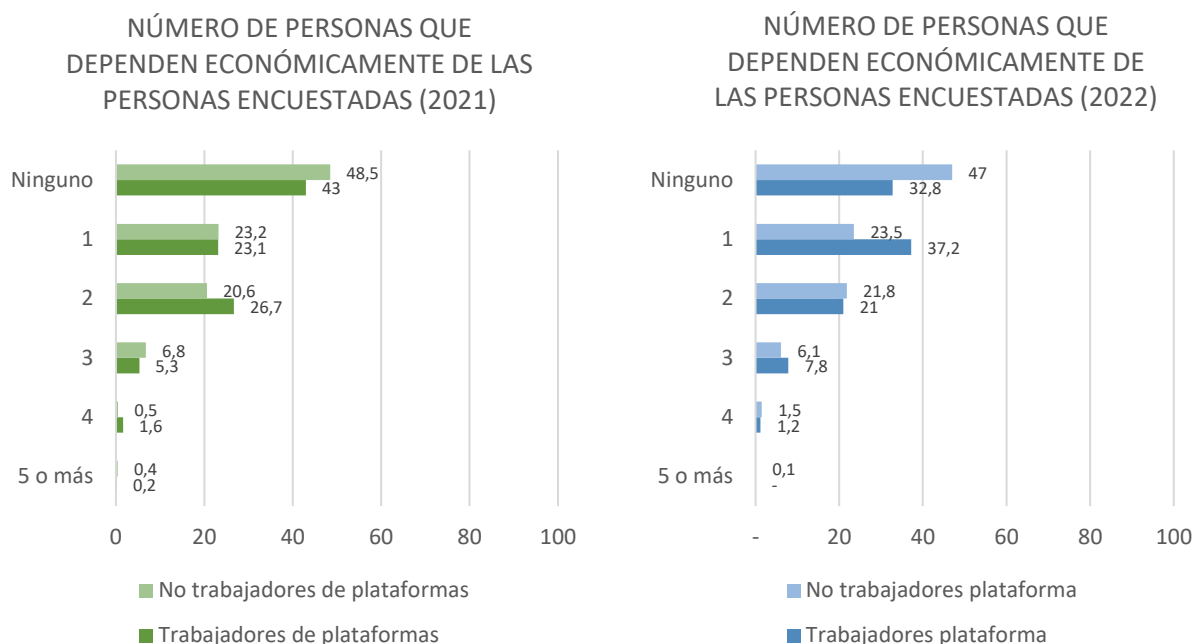
“Més d'un terç viu en llars de tres persones.”



D'altra banda, si ens centrem solament en les dades de 2022, apreciem algunes diferències significatives entre treballadors de plataformes i la resta d'enquestats. Els primers estan significativament més representats en les llars de cinc i tres persones que la resta. En canvi, les persones que no treballen en plataformes digitals estan significativament més representades en les llars formades per dos individus.

3.3.2 Nombre de personas que dependen econòmicament de la persona enquestada

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



Entre 2021 i 2022 s'ha produït un descens de més de 10 punts percentuals del nombre de treballadors de plataformes digitals que no té cap persona al seu càrrec, passant de suposar un 43% d'ells a ser ara un 32,8%. Aquest descens ha anat acompanyat d'un gran creixement en el percentatge de persones que tenen una persona al seu càrrec (ha passat d'un 23,1% a un 37,2%). En contraposició, les dades de les persones enquestades que no treballen en plataformes digitals s'han mantingut constants.

“Tenen amb major freqüència una persona al seu càrrec.”

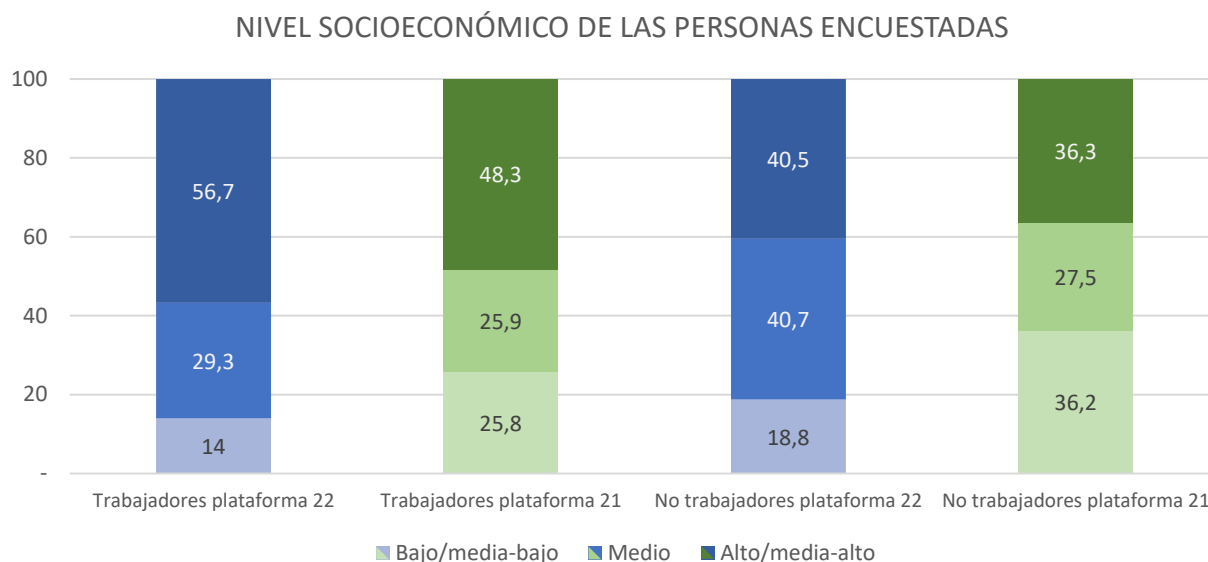
Certament, aquests canvis reflecteixen una nova situació: els treballadors de plataformes tenen significativament amb major freqüència una persona al seu càrrec que la resta d'enquestats, que no tindrien ningú econòmicament dependent en major mesura (47,0%) que els treballadors de plataformes (32,8%).

3.4 Característiques socioeducatives dels treballadors de plataformes digitals

El treball realitzat a través de plataformes digitals planteja reptes de caràcter social per als quals requerim de coneixement sobre les característiques socials de les persones que duen a terme aquest tipus de treball.

3.4.1 Nivell socioeconòmic

En primera instància ens centrarem en el **nivell socioeconòmic**⁶ de les persones enquestades, ja que la seua anàlisi pot revelar l'existència de desigualtats socials.



A primera vista s'observen diferències clares entre les dades de les dues ones de l'estudi, encara que l'existència de diferències entre treballadors de plataformes digitals i la resta dels enquestats continua quedant patent.

En primer lloc, veiem que la mostra d'enguany sembla estar constituïda en major mesura que l'any anterior per persones de nivell socioeconòmic alt/mig-alt. Mentre que en 2021 un 48,3% dels treballadors de plataformes va ser classificat amb un nivell socioeconòmic alt/mig-alt, enguany el percentatge és d'un 56,7%. És a dir, més de la meitat dels treballadors de plataformes té un nivell socioeconòmic alt/mig-alt. A més, aquest percentatge és significativament superior al dels individus que no treballen en plataformes digitals (un 10,2% superior).

“Hi ha major representació de persones amb nivell socioeconòmic alt entre els treballadors en plataformes.”

En segon lloc, cal considerar que el nivell intermedi es manté considerablement estable entre les dues enquestes per als treballadors de plataformes. Amb les persones que no fan treball a través de plataformes succeeix el contrari: el percentatge de persones d'aquest grup amb un nivell socioeconòmic mitjà s'incrementa un 13,2% fins a aconseguir el 40,7%. Al seu torn, és interessant observar que aquest percentatge és molt superior al dels treballadors de plataformes de l'estrat social mitjà (29,3%).

⁶ Ací hem utilitzat la nova classificació socioeconòmica del EGM, de set trams. Aquesta es duu a terme a partir del nivell d'estudis, la professió, l'activitat, la grandària de la llar i el nombre d'individus amb ingressos en la llar. Si bé hem utilitzat aquesta classificació en set trams, després els hem agrupats en tres per a facilitar l'anàlisi de les dades.

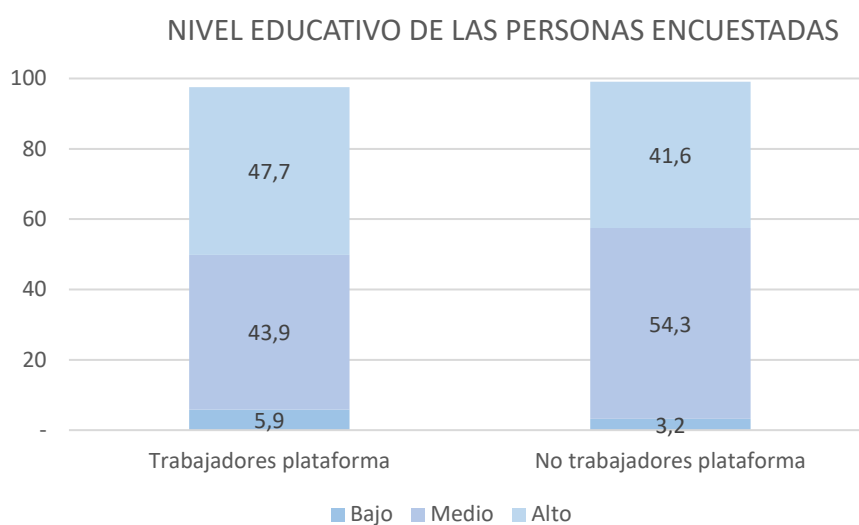
“L'estrat social més baix experimenta un important descens respecte de 2021.”

Referent a l'estrat social més baix, apreciem un important descens generalitzat, deixant hui dia percentatges molt similars en els dos grups d'enquestats (un 14% dels que són treballadors de plataformes i un 18,8% dels que no ho són). Aquesta xicoteta diferència entre grups era molt més accentuada en les dades obtingudes l'any passat.

Aquestes dades ens deixen amb uns treballadors de plataformes digitals amb un nivell socioeconòmic superior al de l'any passat i significativament més elevat que el de la resta de persones enquestades.

3.4.2 Estudis

Estretament relacionat amb el nivell socioeconòmic està el **nivell educatiu**.

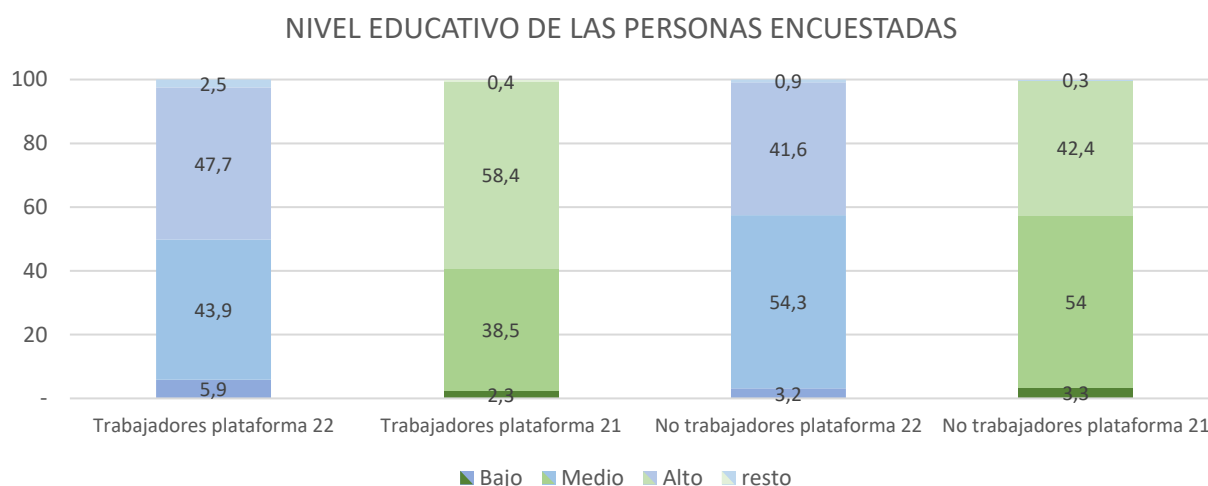


Així, la nostra mostra està formada per un 3,5% de persones amb un nivell educatiu baix, un 53,1% amb un mitjà i un 42,3% amb un alt nivell⁷. És a dir, més de la meitat de les persones residents en la Comunitat Valenciana tenen un nivell educatiu mitjà. De l'altra meitat, la majoria de les persones tenen un nivell educatiu alt, ja que les persones amb un nivell baix suposen un percentatge molt xicotet de la població.

⁷ És important ací considerar la definició que hem fet de cada categoria de nivell educatiu. En la taula es mostren els estudis que s'inclouen en cada categoria.

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

Aquestes dades es manifesten de forma molt similar en el cas d'aquells individus que no treballen a través de plataformes digitals, desviant-se no més de dos punts percentuals. En els treballadors de plataformes, si bé la distribució és similar, apreciem diferències significatives. En primer lloc, el percentatge de treballadors de plataformes amb estudis baixos quasi duplica el seu equivalent en la resta d'enquestats. Això podria evidenciar l'existència de menors barreres d'accés al treball en plataformes que en l'economia convencional, fent que les persones amb baixes qualificacions recorreguen a aquesta mena de treballs. No obstant això, tenint en compte que l'any passat en la mateixa enquesta el resultat va ser 2,3% d'estudis baixos en treball en plataformes i que la mostra és molt baixa, és prompte per a aventurar conclusions.



En segon lloc, en les persones que treballen en plataformes trobem un 10,4% menys de persones amb estudis de nivell medi que en els altres enquestats. Per contra, el percentatge de treballadors de plataformes digitals amb estudis alts és significativament major que entre els que no formen part de l'economia digital. De fet, en els primers, les persones amb un nivell educatiu alt suposen quasi la meitat. De confirmar-se aquesta tendència, es podria albirar que el fenomen de la gran bretxa tecnològica es reproduïx en plataformes digitals. En efecte, en els sectors tradicionals en les últimes 4 dècades s'està observant que mentre que alguns treballadors poden veure's positivament afectats per la tecnificació –treballs qualificats com a enginyers, etc.– pel fet d'estar embarcats en noves ocupacions amb baixa oferta de treballadors preparats, molts altres –treballs manuals i rutinaris– poden veure's perjudicats. Això ha sigut anomenat “la Bretxa digital”⁸, això és, el fenomen pel qual la digitalització perjudica especialment el personal poc format –en competències digitals, però també transversals com la rapidesa d'aprenentatge, l'adaptabilitat etc.–⁹, alhora que millora la situació dels qualificats, incrementant amb això la desigualtat entre els propis

“Hi ha en proporció més persones amb estudis superiors treballant en l'economia digital que fora d'ella, però tendeix a igualar-se.”

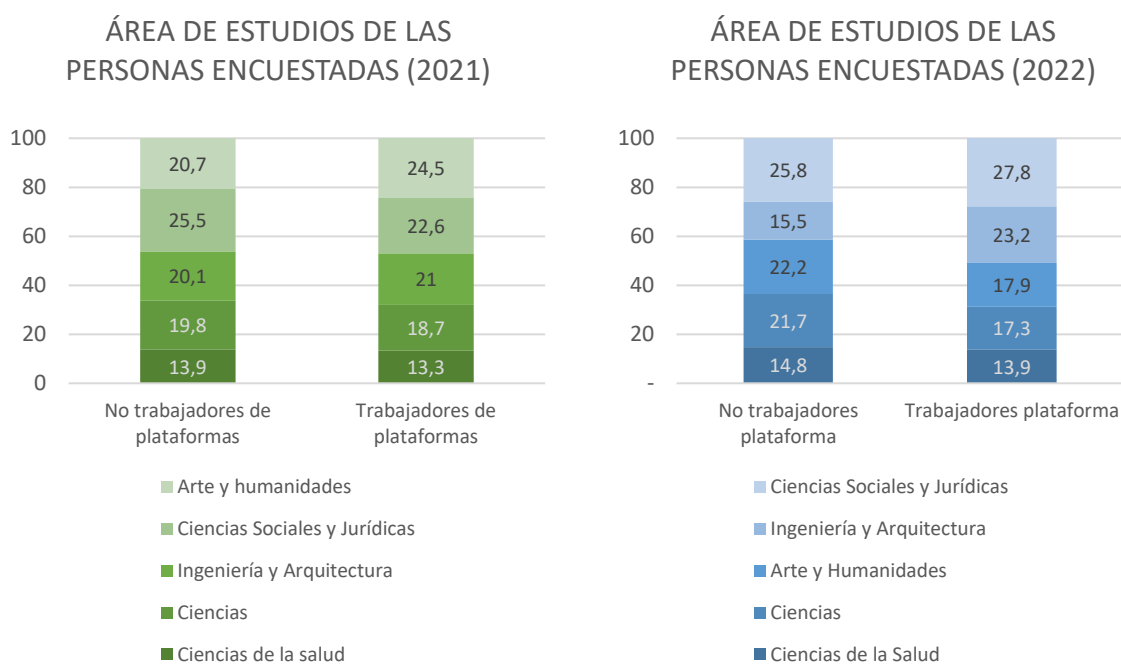
⁸ SMITH, C. W., *Digital corporate citizenship: the business response to the digital divide*. Indianapolis: The Center on Philanthropy at Indiana University, 2002; HILBERT, M., "The end justifies the definition: The manifold outlooks on the digital divide and their practical usefulness for policy-making".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

⁹ Així, la OECD (*Employment Outlook 2019*, p. 3, op cit) sosté que amb l'avanç de les noves tecnologies digitals “no tots seran capaços de beneficiar-se de les noves ocupacions que emergisquen, i molts poden quedar atrapats en treballs precaris, amb baixos salaris, sense seguretat social, sense jubilació i sense cobertura de la negociació col·lectiva”.

treballadors. En general, aquest fenomen determina la reducció del treball per a la qualificació mitjana i augmenta per a la baixa i alta qualificació.

Aquests resultats respecte al nivell educatiu s'afigen a l'evidència d'altres estudis d'índole europea, que també han observat una major formació en els treballadors de plataformes digitals en relació amb la població general. No obstant això, cal explorar la possibilitat que això es dega a una sobrequalificació dels treballadors. Això és, la major formació d'aquesta mena de treballadors no significa necessàriament una major qualificació del treball que realitzen en plataformes. Explorarem aquesta possibilitat més endavant.

Una altra qüestió rellevant en relació amb els estudis és l'àrea d'especialització d'aquests.



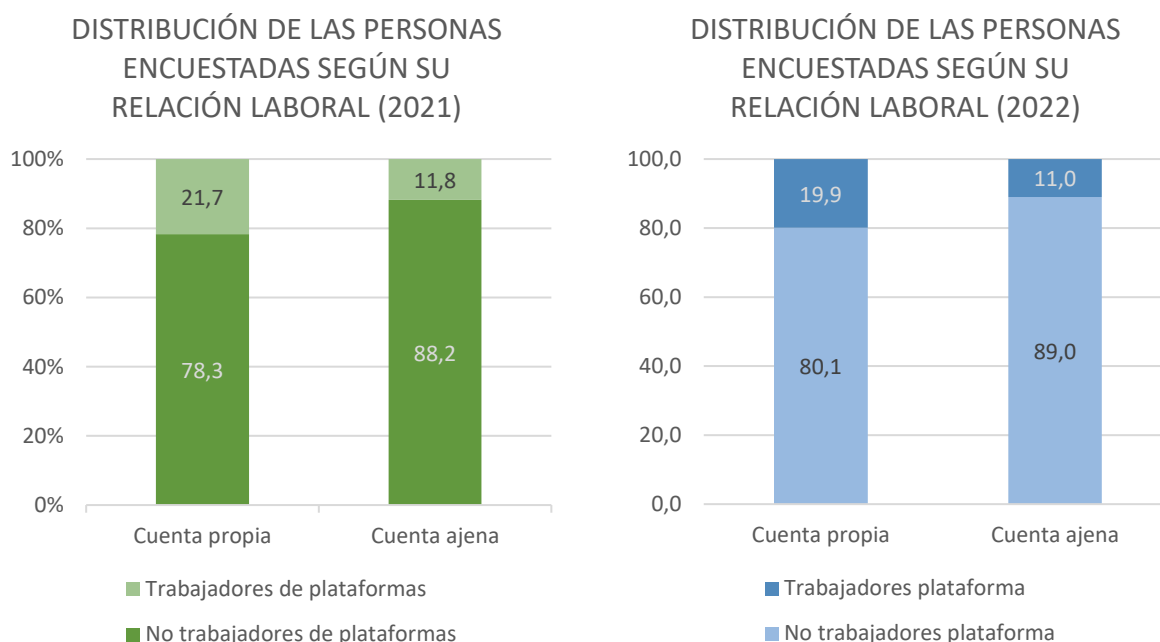
Tant l'any passat com aquest, els treballadors de plataformes digitals han estudiat principalment art i humanitats, ciències socials i jurídiques i enginyeria i arquitectura. No obstant això, entre elles: art i humanitats ha disminuït un 6,6%, mentre les altres dues han guanyat importància. De fet, més d'un quart dels treballadors de plataformes enquestats provenen de l'àrea de ciències socials i jurídiques (27,8%), encara que es tracta d'un percentatge similar al de la resta de treballadors (25,8%). Així, el veritablement rellevant és el 23,2% de treballadors de plataformes que provenen de l'àrea d'enginyeria i arquitectura, significativament superior al 15,5% de la resta de treballadors.

“El 23,2% són persones amb formació en enginyeria i arquitectura, fora de l'economia digital aquestes representen el 15,5%.”

Aquesta informació ens serà d'interès quan explorem el tipus de treballs realitzats en el treball en plataformes digitals, ja que podrem saber si existeix algun tipus de correspondència amb els estudis. Per tant, ens interessa no sols conèixer si existeix discordança en els estudis a nivell vertical (en referència al nivell educatiu), sinó també horitzontal (quant a l'àrea).

3.5 Estatus laboral dels treballadors de plataformes

Donada l'existència de problemes socials associats a la classificació errònia de treballadors de plataformes com a autònoms en comptes d'empleats, és important atendre l'estatus laboral d'aquesta mena de treballadors.



“El percentatge d'autònoms s'ha reduït considerablement a favor dels empleats.”

En la nostra mostra s'inclou un 29,1% d'autònoms i un 35,1% d'empleats, estant el 35,7% restant en altres situacions. En 2021, en canvi, el percentatge d'autònoms era un 41,3%, el d'empleats un 23,2% i la resta constituïa un 35,6%. Veiem, per tant, que el percentatge d'autònoms s'ha reduït considerablement a favor dels empleats. No obstant això, les persones que es troben en altres situacions s'han mantingut constants.

Entre els treballadors per compte propi trobem un 19,9% de treballadors de plataformes, enfront d'un 80,1% de persones que no treballen en plataformes. En els treballadors per compte d'altri, la proporció de treballadors de plataformes digitals es redueix al 11,0% i la de la resta de treballadors incrementa fins al 89,0%. Per tant, veiem que els treballadors de plataformes es troben significativament més representats entre els treballadors per compte propi que per compte d'altri, igual que observem en les dades de l'enquesta de 2021.

En els pròxims apartats posarem més l'accent en les qüestions relacionades amb l'estatus laboral de les persones que treballen en plataformes digitals.

A manera de síntesi, podem dir que el perfil de les persones que treballen a través de plataformes digitals s'ha masculinitzat entre els mesuraments de 2021 i 2022 i també ha rejuenit (malgrat que ja era un perfil bastant jove). La majoria d'ells són espanyols, encara que una proporció important són d'origen estranger, cal assenyalar que la proporció d'estrangers en plataformes digitals ha disminuït de 2021 a 2022. L'estat civil més comú entre ells és estar solter (situació que incrementa respecte a

l'any anterior), però li segueixen les persones casades. A més, els treballadors de plataformes tendeixen a viure en llars d'entre tres i quatre persones i solen tindre almenys una persona dependent econòmicament d'ells (respecte a 2021, hi ha menys persones que no tenen cap persona dependent). Així mateix, les persones que treballen en plataformes tenen un nivell socioeconòmic alt/mig-alt (en major mesura que l'any passat) i un nivell d'estudis mitjà o alt. També cal assenyalar que la proporció de treballadors per compte propi és major entre els treballadors del mercat laboral digital que en el convencional.

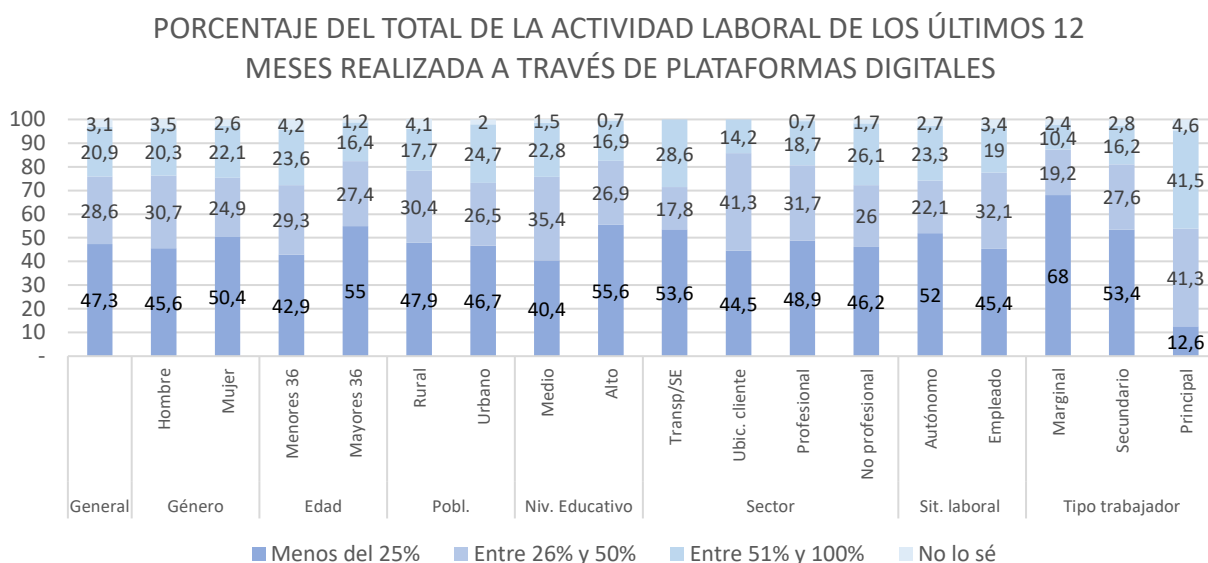
4. EL TREBALL EN PLATAFORMES DIGITALS

En aquest capítol ens centrarem en algunes qüestions específiques del treball en plataformes digitals que són d'interés en l'actualitat. A partir d'ací, els gràfics mostrats fan referència exclusivament a les persones que treballen en plataformes digitals. Les dades han sigut presentades de manera global i, a més, creuats per diverses variables: el gènere, l'edat, el lloc de residència, el nivell educatiu, el sector, la situació laboral (el seu estatus), el tipus de treballador (segons la seua dedicació) i si teletreballen (alguns treballadors de plataformes digitals teletreballen i altres no, per tant, quan parlem de les persones que teletreballen ací ens referim als primers).

4.1 Configuració del treball en plataformes digitals amb el treball tradicional

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

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



En el gràfic observem que quasi la meitat dels enquestats (47,3%) assenyalen que el treball en plataformes suposa per a ells menys del 25% del total de l'activitat laboral que han realitzat en l'últim any. D'altra banda, per a un 28,6% dels treballadors, la seua activitat en plataformes ha suposat entre el 26 i el 50% de la seua activitat laboral en aqueix període de temps. Això ens deixa amb tan sols un

“S'ha reduït el percentatge de persones que realitzaven més de la meitat de la seua activitat laboral a través de plataformes.”

de cada cinc treballadors de plataformes l'ocupació dels quals en l'economia digital suposa més del 50% del seu treball total. En 2021, el percentatge de persones el treball en plataformes de les quals suposava més de la meitat de la seua activitat laboral era considerablement major, aconseguint un 28,1%.

Les persones amb aquesta mena de dedicació al treball en plataformes es distribueixen de manera igualitària entre els diferents perfils de persones considerats sobre la base de les diferents variables. Les úniques diferències significatives que podem constatar són la dels treballadors marginals (tan sols un 10,4% d'ells han dedicat més de la meitat de la seua activitat al treball en plataformes) i principals (un 41,5% presenten aquest tipus de dedicació). Aquesta diferència era d'esperar, ja que les categories de "tipus de treballador" tenen a veure, precisament, amb la dedicació que tenen al treball en plataformes.

Si ens centrem en la franja intermèdia de dedicació (entre el 26% i el 50%), apreciem dues qüestions: d'una banda, es reproduïxen les diferències observades abans amb els treballadors marginals i principals; per un altre, el percentatge d'empleats en aquesta franja de dedicació és significativament major (un 10% més) que en els autònoms. Això és, quasi un terç dels empleats ha dedicat entre un 26% i un 50% de la seua activitat al treball en plataformes, mentre que entre els autònoms això és molt menys comú.

“Quasi un terç realitza entre el 26% i el 50% de la seua activitat de treball a través de plataformes.”

En tercer lloc, ens enfoquem en la menor de les dedicacions al treball en plataformes (menys d'un 25% de l'activitat). Així, observem que els grups on aquesta situació és significativament més comuna que en la resta són el de majors de 36 anys (55,0% d'ells, enfront d'un 42,9% dels menors), el de les persones amb un nivell educatiu alt (55,6% enfront d'un 40,6% de les persones amb un nivell mitjà) i el dels treballadors marginals (arriba a un 68,0% d'ells, molt major que el 53,4% dels secundaris i que el 12,6% dels principals). Més de la meitat d'aquests grups tenen aquest tipus de dedicació. Per als majors de 36 i persones amb un nivell educatiu alt potser és més comú disposar d'una ocupació en l'economia convencional, la qual cosa implicaria una menor dedicació al treball en plataformes.

D'altra banda, al marge d'aquestes diferències significatives entre grups, també apreciem algunes qüestions interessants però que no són estadísticament significatives. En aqueix sentit, veiem que les dones responen en major mesura que els homes que la seua dedicació al treball en plataformes ha sigut menor al 25% de la seua activitat laboral (arribant a suposar la meitat de les dones les que responen això). També observem diferències entre la població rural i la urbana, encara que en aquest cas es produeixen en aquells que responen que més de la meitat de la seua activitat laboral s'ha donat en plataformes: en la població urbana aquestes persones suposen un 24,7% (és a dir, quasi un quart d'elles) i en la població rural aquest percentatge és d'un 17,7%. Per tant, veiem que en la població urbana podria haver-hi una tendència major a dedicar-se al treball en plataformes com a treball principal.

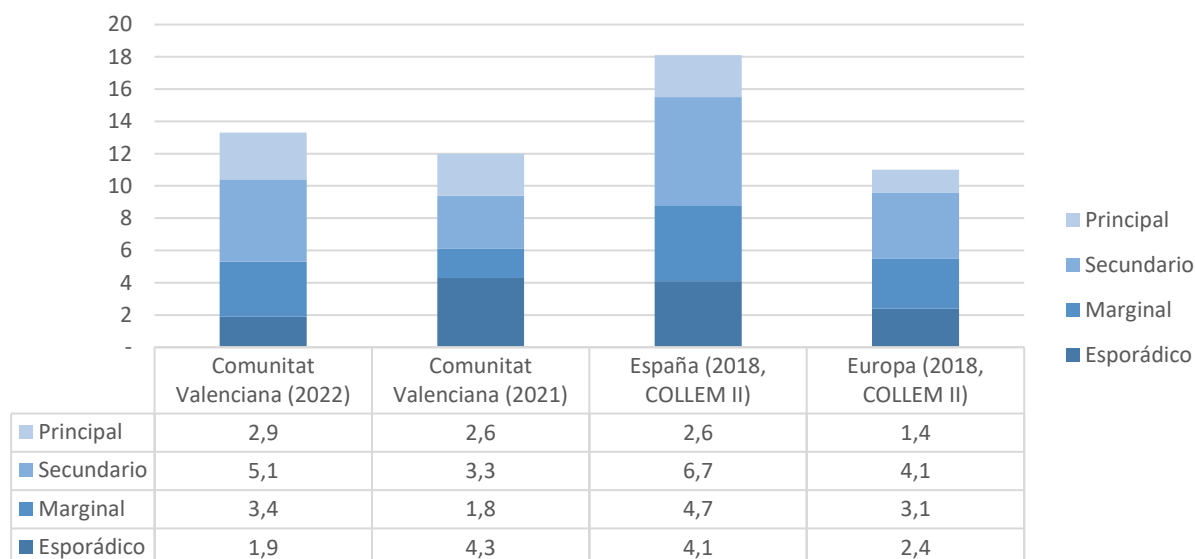
“El treball en plataformes no està creant oportunitats per al treball en entorns rurals.”

És important assenyalar que, d'aquestes dades, s'extrau que el treball en plataformes no està significant oportunitats per al treball en entorns rurals. Això pot vindre explicat perquè si s'exigeix un nivell d'estudis alt i reproduïx patrons de treballadors amb entorns socioeconòmics mig/alts, aquest perfil es troba en zones urbanes.

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

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

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



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

Comunitat Valenciana. Si comparem les dades que obtenim en la nostra enquesta amb els d'Espanya i el conjunt dels països europeus estudiats en COLLEM II, observem alguns resultats d'interés¹⁰.

En primer lloc, podem assenyalar que en el conjunt d'Espanya hi hauria una major proporció de treballadors de plataformes que en la Comunitat Valenciana (segons les dades de 2021 i de 2022). De fet, el percentatge global de treballadors de plataformes del nostre territori s'acosta més al del conjunt de països europeus.

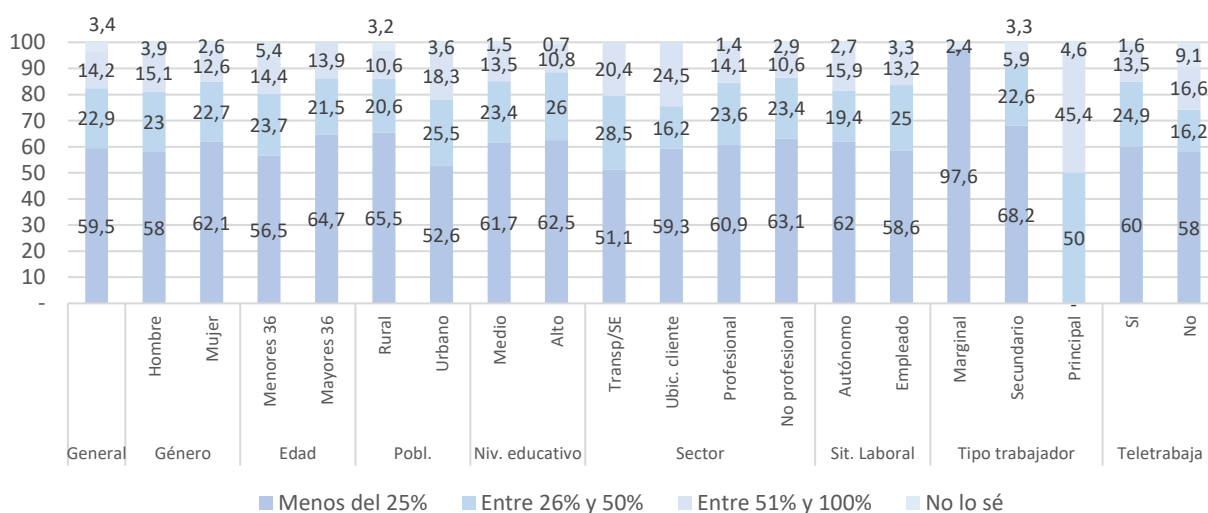
També cal esmentar que la distribució entre tipus de treballadors de plataformes obtinguda enguany difereix lleugerament de les dades d'Espanya i no gaire de les dades europees. Així, en comparació a l'any passat, a la Comunitat Valenciana, ha disminuït el nombre de treballadors esporàdics, incrementant-se els treballadors marginals i els secundaris. En nombre de treballadors que tenen el treball en plataformes com a principal ha augmentat. En general, s'entrelluca que no solament el nombre total de treballadors en plataformes ha augmentat sinó també ha augmentat la intensitat (nombre d'hores per setmana) i la rellevància (proporció dels ingressos totals obtinguts a través de plataformes per persona) amb la qual treballen en plataformes.

“Ha augmentat la intensitat i rellevància amb què les persones treballen en plataformes.”

4.1.2 Ingressos

Més enllà de la dedicació, és rellevant considerar el **percentatge d'ingressos** que suposa el treball en plataformes digitals sobre el total dels ingressos de la persona. Aquesta informació ens permet saber en quina mesura les persones que treballen en plataformes digitals depenen econòmicament dels ingressos obtinguts per aqueix mitjà. Saber això és necessari per a saber millor fins a quin punt és cert que els treballs en plataformes es realitzen per a “completar” els ingressos d'un treball principal.

PORCENTAJE DE INGRESOS TRABAJANDO EN PLATAFORMAS DIGITALES



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

Observem un elevat percentatge (59,5%) de treballadors de plataformes els ingressos dels quals en aquest mitjà suposen menys del 25% dels seus ingressos totals. Aquest percentatge, a més, ha incrementat un 9,5% respecte a les dades de l'any passat. Això podria corroborar el caràcter complementari del treball en plataformes digitals, a més d'indicar un enfortiment d'aquest caràcter al

“El treball en plataformes no suposa per a la gran majoria la seua principal font d'ingressos.”

llarg de 2022. De fet, a aquest percentatge hem de sumar-li un 22,9% de persones els ingressos en plataformes de les quals suposen entre un 26% i un 50% dels seus ingressos totals. Per tant, podem dir que per a una gran majoria (82,4%) de treballadors de plataformes, el seu treball en l'economia digital no conforma la seua principal font d'ingressos. Així i tot, cap no ignorar un destacable 14,2% de treballadors el

treball en plataformes dels quals sí que suposa la seua principal font d'ingressos (més de la meitat dels seus ingressos totals). En general, aquesta informació és coherent amb algunes enquestes realitzades a nivell europeu, que conclouen el caràcter complementari del treball a través de plataformes digitals (Barcevičius et al., 2021, pàg. 64).

Si indaguem amb major profunditat, veiem que les persones que viuen en zones rurals són les que en major mesura reben uns ingressos en plataformes que suposen menys del 25% del total dels seus ingressos (les que treballen de manera marginal o secundària en plataformes també, però era d'esperar perquè aquesta variable s'utilitza per a la formació d'aquestes categories). És a dir, en les zones rurals (65,5%) és més comú que en les urbanes (52,6%) que el treball en l'economia digital siga addicional a un en la convencional.

“Per a les persones d'entorns rurals les plataformes suposen menys del 25% dels seus ingressos.”

En aquesta opció de resposta també trobem algunes diferències segons l'edat, encara que hem de considerar que en aquest cas no són significatives estadísticament. Així, per a un 64,7% de les persones

“Els majors de 36 anys depenen menys del treball en plataformes.”

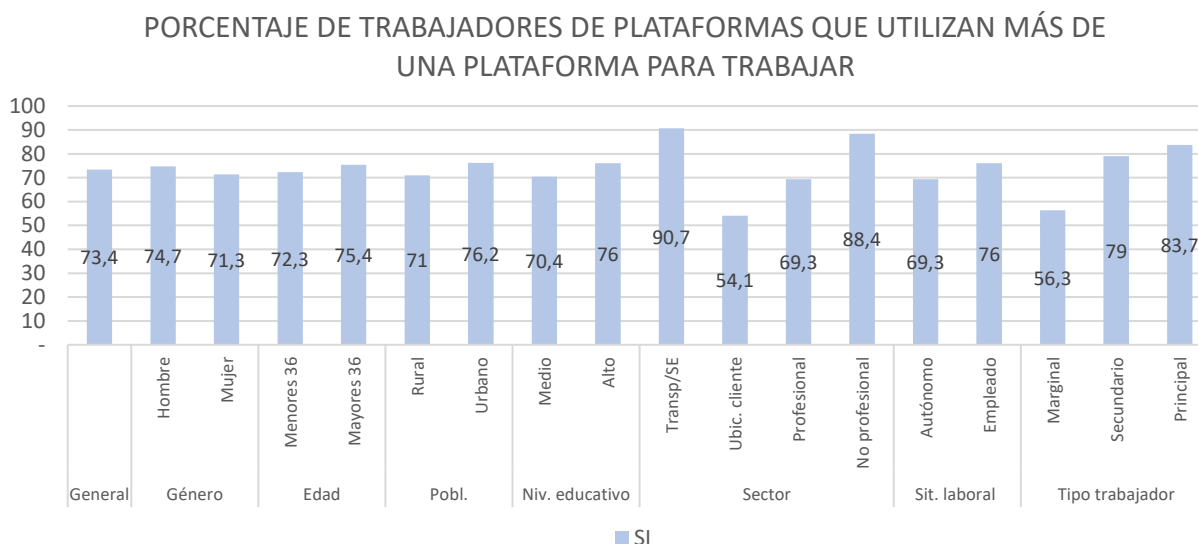
amb més de 36 anys els ingressos en plataformes suposen menys del 25% dels seus ingressos totals. En canvi, en els menors de 36 aquest percentatge és de 56,5%. Això podria indicar-nos que les persones de major edat depenen en menor mesura del treball en plataformes en matèria d'ingressos.

En les altres dues franges (de 26% a 50% i de 51% a 100%), l'única diferència significativa que identifiquem està en els treballadors principals (la definició dels quals inclou aquestes dues franges). No obstant això, podem esmentar algunes qüestions interessants obviant la rellevància. Si observem l'estatus, veiem que un 25,0% dels empleats guanya entre un 26 i un 50% dels seus ingressos a través de plataformes, mentre els autònoms que responen amb aquesta opció no arriben al 20%. En aquesta franja d'ingressos també trobem una diferència notable entre els que teletreballen i els que no: un 24,9% dels que teletreballen tenen uns ingressos en plataformes situats en aquesta franja intermèdia, mentre els que treballen presencial i opten per aquesta resposta són un 16,2%.

4.2 El treball en plataformes digitals

4.2.1 Ús de varies plataformes

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



Mentre les dades de l'any passat assenyalaven que entorn a la meitat dels treballadors de plataformes utilitzaven diverses plataformes per a treballar, els d'enguany indiquen una gran majoria de persones fent-ho (73,4%). És a dir, s'ha produït un gran increment de la proporció de persones que treballen en l'economia digital utilitzant diverses plataformes. Tan sols entorn a un quart d'elles utilitza únicament una plataforma.

“La gran majoria utilitza més d'una plataforma per a desenvolupar la seua activitat.”

Les categories de treballadors que utilitzen diverses plataformes significativament més que la resta són els del sector no professional (un destacable 88,4%) i els treballadors secundaris (79,0%) i principals (83,7%). En efecte, la dedicació horària d'aquests últims sembla estretament lligada a l'ús de diverses plataformes de treball digital. En canvi, tan sols un 56,3% de treballadors marginals usen més d'una plataforma. Així mateix, també els teletreballadors utilitzen diverses plataformes en major mesura que els treballadors presencials, amb una gran diferència entre tots dos (78,2% dels teletreballadors i 57,7% dels altres).

“Els qui teletreballen usen diverses plataformes amb major freqüència.”

A més, encara que no són significatives, també trobem diferències destacables segons la població, el nivell educatiu i la situació laboral. Els qui viuen en entorns urbans solen treballar en diverses plataformes en major mesura que els d'entorns rurals, els que tenen un nivell educatiu alt més que els que tenen un nivell mitjà i els empleats més que els autònoms. Respecte al sector, encara que veiem grans diferències en el sector del transport i en el de la ubicació del client, la seua mostra és massa xicoteta per a extraure conclusions.

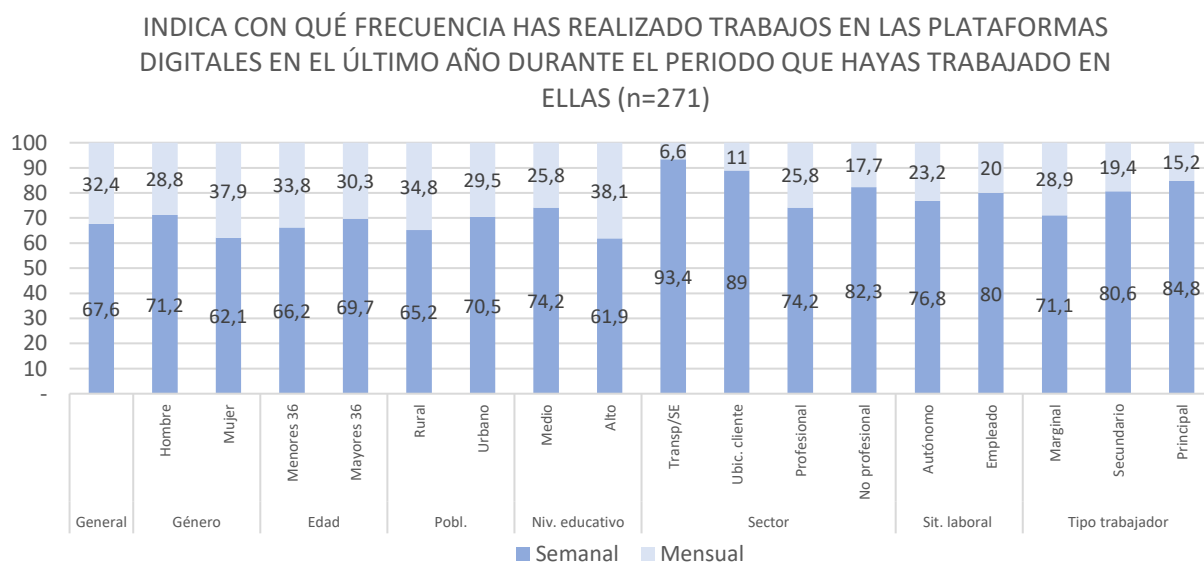
4.2.2 Regularitat del treball en plataformes

A propòsit de la importància del treball en plataformes per a les persones que el duen a terme, també hem de considerar la **freqüència** amb la qual aquest es realitza. En aquest cas hem preguntat als enquestats la freqüència amb la qual han fet treballs en plataformes digitals en l'últim any durant el període que hagen treballat en elles. És a dir, hem tingut en compte que hi ha persones que han

“Les persones que treballen en plataformes ho fan setmanalment.”

treballat en plataformes en l'últim any, però poden haver-lo fet durant un període menor. Per exemple, si una persona ha treballat sis mesos en plataformes en l'últim any, estem preguntant amb quina freqüència treballava en plataformes durant aquests sis mesos.

Així, podem percebre un nou canvi respecte a l'any anterior: ara les persones que fan treball a través de plataformes digitals ho fan majoritàriament (67,6%) de manera setmanal, quedant tan sols un terç de persones que el fan mensualment. En canvi, en 2021 la distribució entre totes dues freqüències era més aviat igualitària.



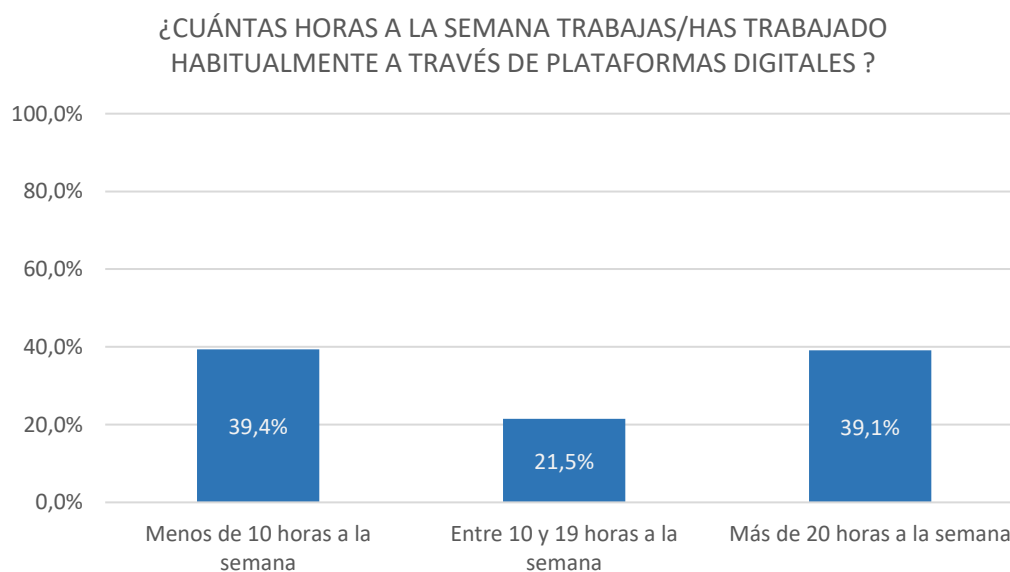
De totes maneres, trobem diferències notables entre les diferents categories de treballadors considerades. La freqüència de treball setmanal predomina significativament més que la mitjana en individus dels sectors professional i no professional, en individus amb estatus d'autònoms i d'empleats, amb treballadors secundaris i principals i amb aquells que teletreballen. En canvi, en aquells amb un nivell educatiu alt i/o que no teletreballen predomina significativament més que en la resta la freqüència mensual de treball en plataformes.

En aquest sentit, les persones amb un nivell educatiu alt i les que no teletreballen tindrien una menor dependència del treball en plataformes digitals, probablement per disposar d'un treball principal en el mercat laboral convencional (potser amb majors exigències de dedicació horària i/o amb un millor sou que no requereix complementació). Al contrari, les altres categories de treballadors esmentades serien més dependents del treball en plataformes digitals i, per això, la seua dedicació a ell és més freqüent.

Més enllà de la rellevància, podem ressaltar algunes qüestions respecte al gènere i la població de residència. Encara que tant homes com dones solen treballar setmanalment a través de plataformes digitals, els homes ho fan en major mesura que les dones (71,2% respecte a 62,1%). En el cas del lloc de residència, les persones que viuen en zones urbanes (70,5%) solen treballar en major mesura que les que viuen en zones rurals (65,2%) de manera setmanal.

4.2.3 Temps dedicat

Continuant en la mateixa línia que en la pregunta anterior, ací hem volgut considerar les **hores que dediquen** les persones que treballen en plataformes digitals a fer-ho.

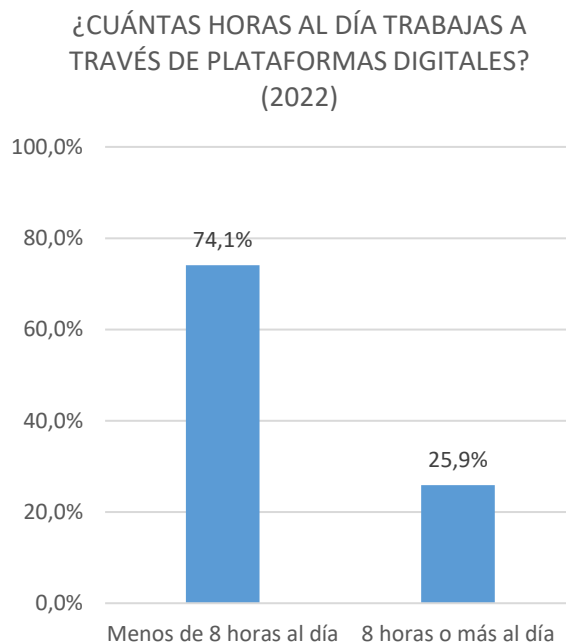
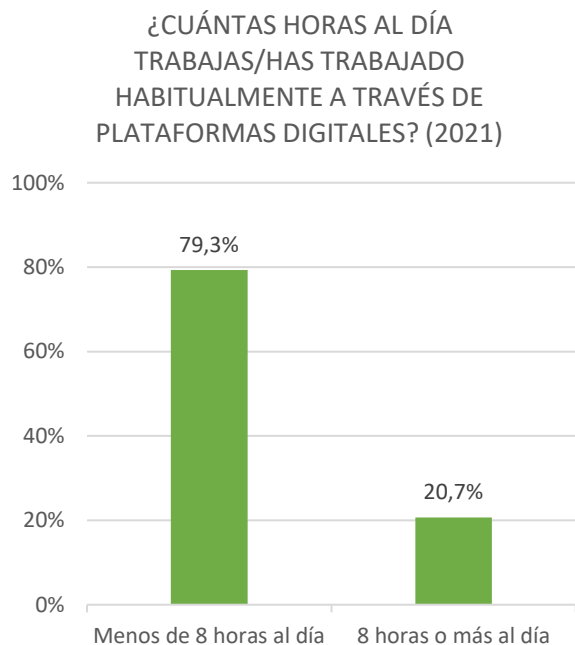


“Quasi el 40% dedica menys de 10 hores al treball en plataformes.”

Per a començar, un 39,4% dels individus enquestats dedica menys de 10 hores setmanals a treballar a través de plataformes digitals, quasi el mateix percentatge (39,1%) que les persones que treballen en plataformes més de 20 hores a la setmana. Certament, d'una banda, hi ha una proporció important de persones la dedicació horària setmanal de les quals implicaria que el seu treball en plataformes és de caràcter principal (només considerant les hores); i, d'altra banda, una altra porció equivalent que tindria una dedicació setmanal més residual (i que, per tant, dependria en menor mesura del seu treball en plataformes). En canvi, les persones amb una dedicació intermèdia (entre 10 i 19 hores setmanals) serien minoria (21,5%).

En relació amb 2021, s'ha produït un xicotet transvasament de persones que dedicaven menys de 10 hores cap a la categoria intermèdia. Encara que aquesta transferència segurament està associada a l'exclusió de l'anàlisi dels treballadors esporàdics realitzada enguany.

Més específicament, per a incidir més sobre la complementarietat d'aquesta mena de treball és d'interés conèixer **quantes hores al dia** dediquen aquests individus **a treballar a través de plataformes digitals**.



D'inici, s'observa una gran diferència en el nombre de persones que treballen almenys huit hores diàries en plataformes digitals i el número de les que dediquen menys temps. Un 74,1% de treballadors de plataformes dedica menys de huit hores al dia a aquesta mena de treball, mentre un 25,9% brinda almenys 8 hores diàries a oferir aquests serveis. Per tant, veiem que tan sols un quart dels treballadors de plataformes enquestats compleix amb l'equivalent a una jornada laboral convencional completa. Això s'afeg com a possible argument a la complementarietat del treball en plataformes digitals.

“Només 1 de cada 4 treballadors en plataformes realitza una jornada convencional completa.”

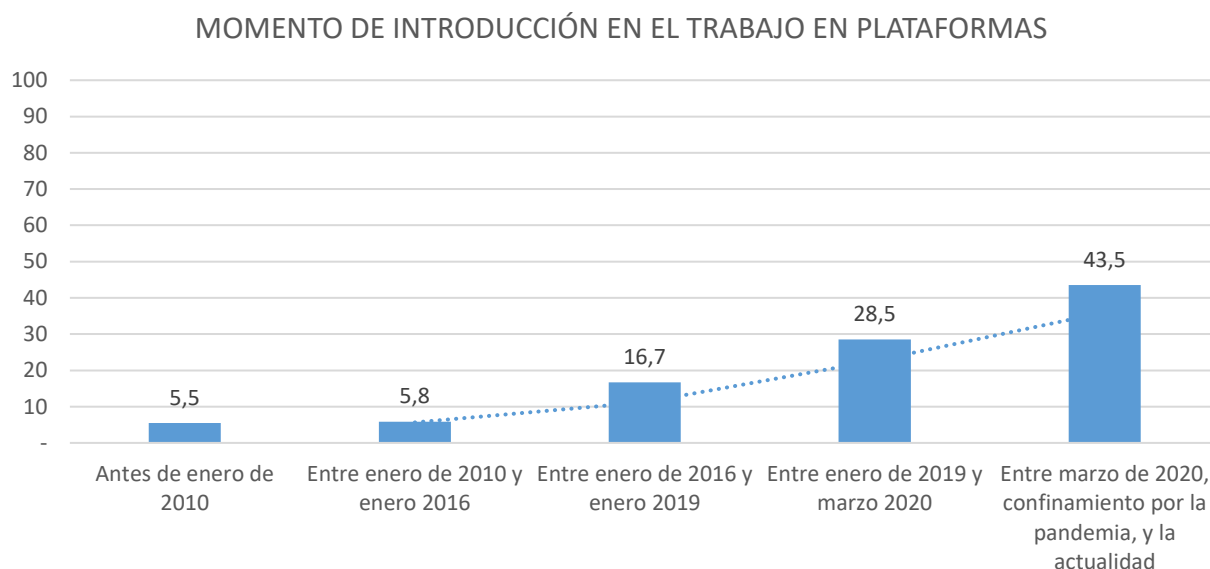
En qualsevol cas, cal afegir algunes dades rellevants a això. D'aquest 25,9%, un 17,8% són persones que superen la jornada convencional de huit hores al dia. De fet, una qüestió que hauria de preocupar-nos és que moltes persones manifesten treballar més de dotze hores al dia, aconseguint fins i tot les vint hores. Per aqueixa raó no hem d'ignorar la porció de treballadors que treballa més de huit hores al dia. No obstant això, cal tindre al cap que la majoria de treballadors de plataformes digitals dedica menys de huit hores i, de fet, un 66,7% consagra solament fins a cinc hores diàries al treball a través de plataformes.

“El percentatge de persones que dediquen huit hores o més s'ha incrementat.”

Quant als canvis observats entre 2021 i 2022, apreciem un increment del percentatge de persones que dediquen huit hores o més al dia al treball en plataformes. Això podria ser l'inici d'una tendència cap a una reducció del caràcter complementari del treball en plataformes digitals.

4.2.4 Antiguitat

Després de la pandèmia de COVID-19, tot allò relacionat amb el treball i les noves tecnologies de la informació i la comunicació ha pres major rellevància. Per això ací hem volgut conèixer **en quin moment s'han incorporat els enquestats al treball en plataformes**.



“El treball a través de plataformes ha anat guanyant cada vegada més adeptes.”

Així, amb aquesta informació observem una clara tendència creixent. És a dir, el treball en plataformes digitals ha anat guanyant cada vegada més adeptes en els últims anys, especialment a partir de l'inici de la pandèmia de COVID-19. En efecte, observem que el nombre de persones que

s'incorporen a aquesta mena de treball augmenta notablement a partir de 2016 (16,7%) i continua amb un increment major a partir de 2019 (28,5%). No obstant això, el major creixement es produeix després del començament del període pandèmic: aproximadament dos de cada cinc (43,5%) individus enquestats va començar a treballar en plataformes digitals a partir d'aquest moment.

“Dos de cada cinc individus van començar després de l'inici de la pandèmia de COVID-19.”

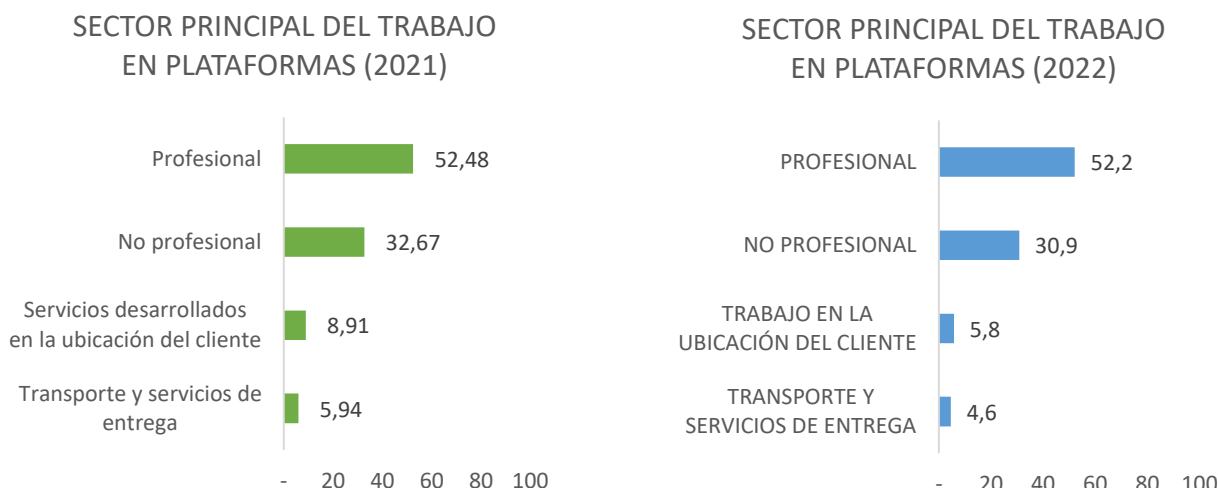
4.2.5 Sector i tipus de treball

A fi de comprendre millor el treball a través de plataformes digitals és necessari comprendre el seu caràcter plural. És a dir, aquest tipus de treball engloba sectors diversos i ocupacions varies dins de cadascun. És per això que en els nostres estudis hem reconegut aquesta pluralitat i l'hem volguda reflectir en les dades. De tal manera, a continuació presentem els diferents tipus de treball en plataformes que hem considerat, així com la seua agrupació en sectors.

SECTORS	TIPUS DE TREBALLS
Professional	<ul style="list-style-type: none"> • Serveis interactius com per exemple classes i assessorament • Desenvolupament en línia 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 en línia 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, TikTok, Instagram, etc.¹¹
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 en línia i suport comercial com per exemple publicitat, gestió de xarxes socials, com Freelancer, Fiverr, Upwork. • Micro-tasques en línia 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 de lliurament 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...

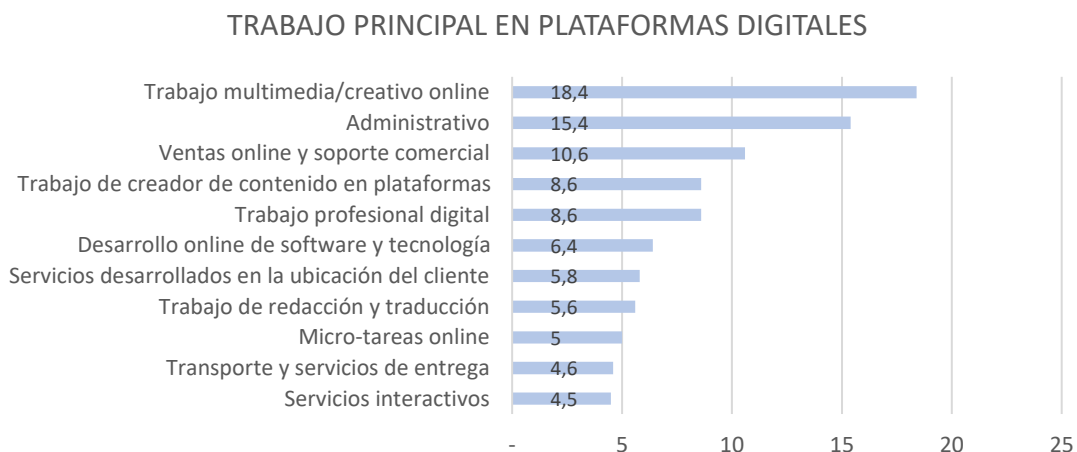
Tenint en compte això, primer analitzarem els **sectors** de treball de les persones que ofereixen els seus serveis a través de plataformes digitals.

¹¹ Aquest tipus de treball ha sigut incorporat per primera vegada en el present informe, per la qual cosa podrem saber la seua magnitud dins del treball a través de plataformes digitals.



Les dades relacionades amb el sector de treball en plataformes reflecteixen la mateixa realitat que les de l'any passat, a excepció de variacions menors. En aquest sentit, tal com ressaltàvem en l'informe anterior, la major part dels enquestats es dediquen principalment al sector professional en el seu treball en plataformes (52,2%). A més, de nou prop d'un terç dels treballadors de plataformes realitza principalment treball no professional (30,9%). Les persones que duen a terme treball en la ubicació del client la major part del temps constitueixen tan sols un 5,8% (la qual cosa suposa una reducció d'un 3,1% respecte a 2021) i les que es dediquen al transport i els serveis de lliurament un 4,6%.

Amb l'objectiu d'enriquir aquesta informació, seguidament presentem el desglossament de les tasques realitzades de manera principal en el treball en plataformes.



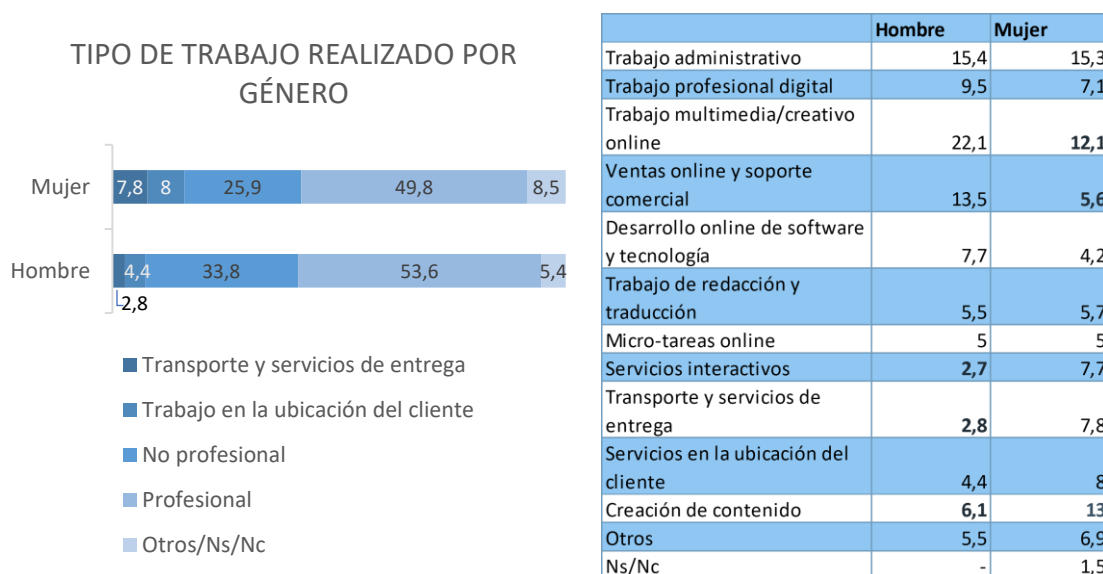
A partir del gràfic observem que el treball multimèdia/creatiu en línia continua sent el més comú entre la nostra mostra de treballadors de plataformes (suposant un 18,4% d'ells). El treball administratiu, que ja es mostrava rellevant en les dades de 2021, es posiciona en segon lloc, seguit del treball de vendes en línia. A continuació, després d'aquests trobem el treball de professional digital i el de creador de continguts en plataformes (tots dos suposen un 8,6% del total). Després d'aquestes tasques trobem els treballs de desenvolupament de programari, els serveis desenvolupats en la ubicació del client i el treball de

“El treball multimèdia i creatiu continua sent el més comú.”

redacció i traducció. Finalment, els treballs menys representats són els de micro-tasques en línia, els serveis de transport i lliurament i els interactius.

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

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



Així, en el gràfic podem apreciar algunes diferències entre homes i dones. Per exemple, en el sector del transport i els serveis de lliurament estan més representades les dones (un 7,8% d'elles treballen

“En el sector del transport i serveis de lliurament les dones estan més representades.”

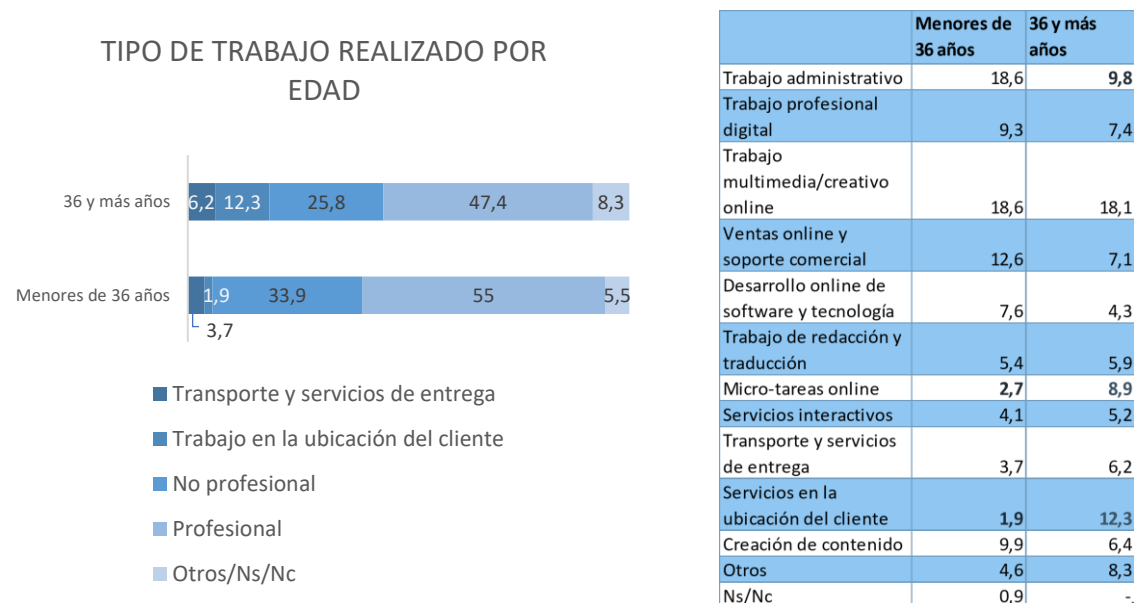
en aquest sector, enfront d'un 2,8% d'homes). En el treball no professional, en canvi, trobem a un terç dels homes (33,8%), enfront d'un 25,9% de dones. No obstant això, hem de considerar que aquesta última diferència en el sector no professional no és significativa estadísticament.

Més enllà dels sectors, ací ens centrarem en la taula. L'única tasca en la qual les dones es troben significativament més representades que els homes és en la creació de contingut (amb un 13,0% de dones enfront d'un 6,1% d'homes). En canvi, aquestes es trobarien significativament menys representades en els treballs multimèdia i de vendes en línia. No obstant això, segons les nostres dades els homes es troben infrarepresentats en els serveis interactius i de transport i lliurament.

“Els homes tenen major representació en la creació de contingut.”

De tal manera, mentre les dades obtingudes en 2021 expressaven una clara reproducció dels estereotips de gènere en el treball realitzat a través de plataformes digitals, la informació derivada de l'enquesta actual no ens permet fer aquesta afirmació. En tot cas, les dades indiquen el contrari, encara que és prompte per a afirmar la inexistència d'una bretxa de gènere en el treball en plataformes.

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



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

Respecte als sectors, trobem una gran diferència entre els dos grups d'edat considerats: les persones majors de 36 anys estan significativament més representades en el sector dels serveis en la ubicació del client (un 12,3% d'ells es dediquen a aquest sector, mentre tan sols un 1,9% dels joves ho fan). En

“En els serveis en ubicació del client són més comuns els majors de 36 anys.”

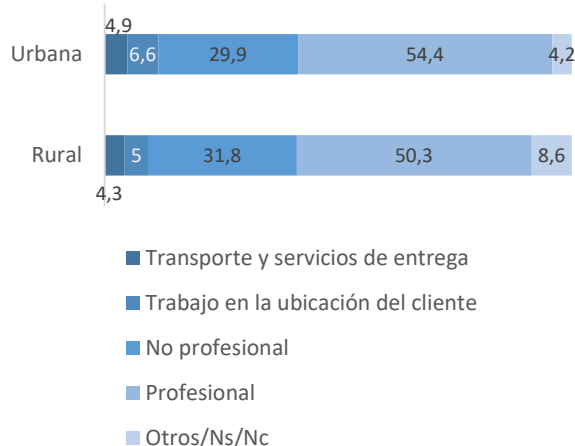
els altres sectors no trobem diferències estadístiques significatives entre menors i majors de 36, però sí que veiem una diferència d'un 8,1% en el sector no professional, en el qual trobem en major mesura a menors de 36 anys.

En les tasques tampoc trobem grans diferències entre tots dos grups. Així i tot, a les ja esmentades cal afegir una representació particularment rellevant del grup de major edat en les micro-tasques en línia i una infrarepresentació d'aqueix grup en les tasques administratives. De nou, les dades d'aquesta enquesta trenquen amb algunes de les diferències més rellevants identificades en l'informe de 2021, on les tasques semblaven molt marcades per les habilitats tecnològiques de cada grup d'edat.

“Les dades obtingudes enguany en referència al sector, l'edat i el gènere difereixen bastant respecte a 2021.”

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

TIPO DE TRABAJO REALIZADO POR LUGAR DE RESIDENCIA



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

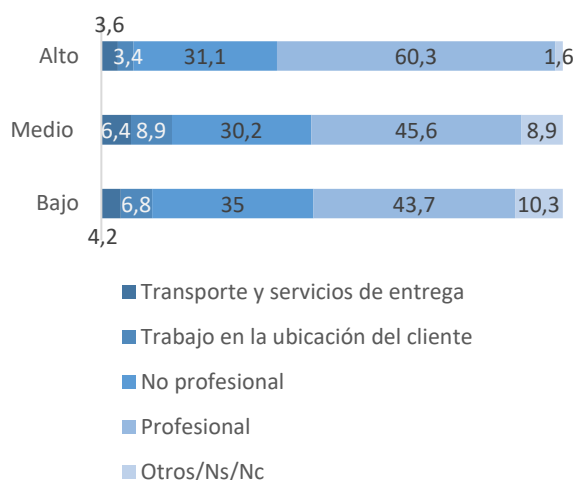
“No hi ha diferències entre els qui viuen en zones rurals i urbanes.”

Novament, si ens centrem en el tipus de treball realitzat per sectors no trobem diferències clares entre les persones que viuen en zones rurals (municipis de fins a 50.000 habitants) i zones urbanes (més de 50.000).

En canvi, en centrar-nos en el desglossament de tasques veiem que els individus que viuen en zones urbanes estan particularment representats en les tasques de vendes en línia i de redacció i traducció. En canvi, les persones que viuen en zones rurals estan infrarepresentats en la realització d'aquestes tasques com a treball principal en plataformes.

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

TIPO DE TRABAJO REALIZADO POR NIVEL EDUCATIVO



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

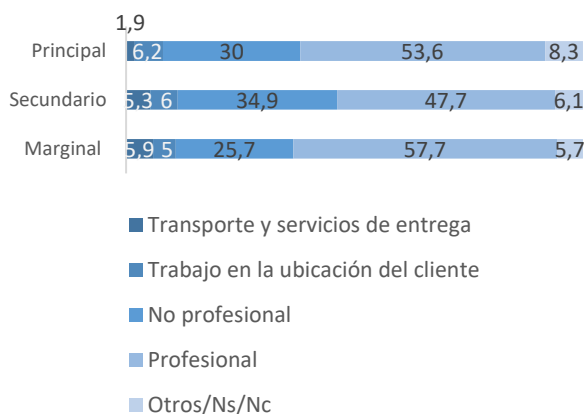
Si enfoquem la nostra anàlisi en els sectors de treball en plataformes digitals, les dades manifesten una diferència significativa clara: les persones amb un nivell educatiu alt estan sobrerrepresentades en el sector de treballs professionals. De fet, el 60,3% de les persones amb aquest nivell educatiu treballen en aquest sector, mentre que en els altres nivells educatius aquest percentatge és un 45,6% (nivell mitjà) i un 43,7% (nivell baix). D'altra banda, obviant la rellevància, també hi ha una bona diferència entre el nivell educatiu alt i el mitjà en relació amb el treball en la ubicació del client: aquest és molt més important en les persones amb un nivell educatiu mitjà (8,9%) que en l'alt (3,4%). Això té sentit, ja que els treballs d'aquest sector solen ser poc qualificats.

“Les persones amb un nivell socioeducatiu alt estan sobrerrepresentades en els treballs professionals.”

Així mateix, si ens centrem en el tipus de tasques realitzades, apreciem que les persones amb un nivell educatiu alt estan significativament més representades que la resta en els serveis interactius i de vendes en línia.

Finalment, la dedicació al treball en plataformes digitals també és una variable que hem de considerar, per la qual cosa ací veiem les tasques desenvolupades pels diferents tipus de treballadors sobre la base de la dedicació.

TIPO DE TRABAJO REALIZADO POR TIPO DE TRABAJADOR



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

En aquest sentit, no s'observen diferències significatives en els sectors de treball dels diferents tipus de treballadors. No obstant això, si no tenim en compte la significació podem apreciar algunes tendències. Trobem molt pocs treballadors principals que es dediquen al sector del transport i els serveis de lliurament (1,9%), en aquest sector solen ser més aviat treballadors secundaris o marginals. Els treballadors no professionals solen ser en major proporció treballadors de plataformes secundaris (34,9%) que principals (30,0%) o marginals (25,7%). D'altra banda, els treballadors professionals estan més representats en els treballadors marginals (57,7%) i en els principals (53,6%) que en els secundaris (47,7%).

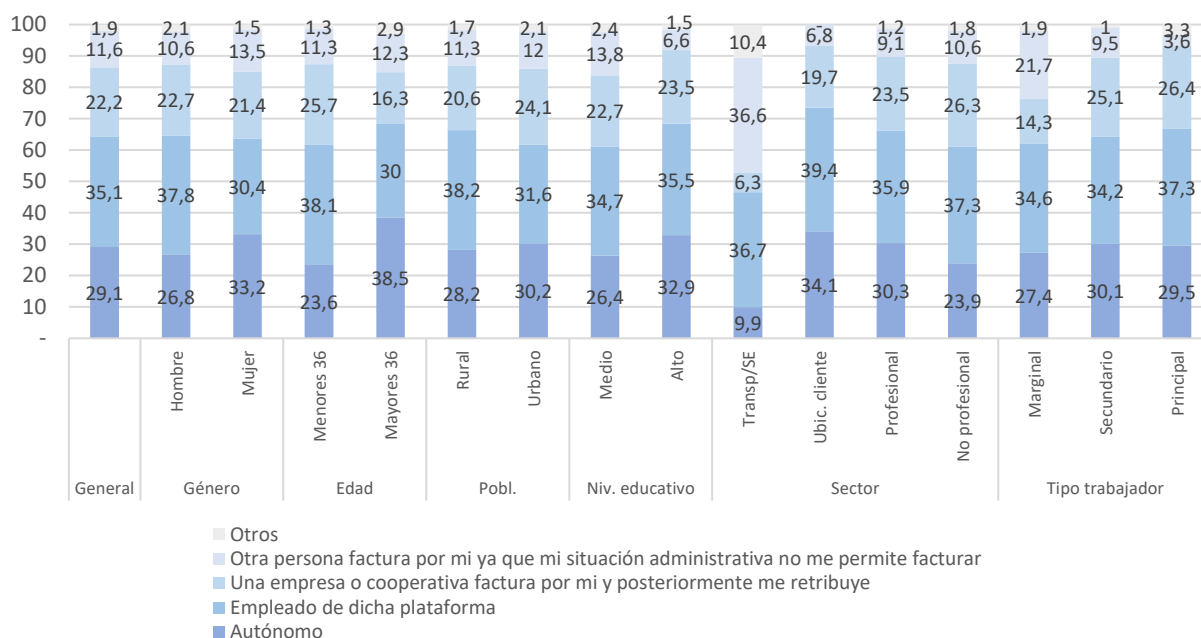
Tampoc en observar les tasques específiques trobem grans diferències significatives. L'única excepció està en el treball multimèdia/creatiu en línia, on els treballadors principals estan particularment representats i els marginals infrarepresentats. Així i tot, veiem que el treball professional digital està particularment representat entre els treballadors marginals, igual que el de traducció i redacció. El treball de vendes en línia i suport comercial està més estés entre treballadors secundaris i principals i el de creació de contingut entre marginals i secundaris.

“En el treball multimèdia/ creatiu en línia hi ha més treballadors principals.”

4.2.6 Estatus laboral en la plataforma: autònoms o empleats

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

SITUACIÓN LABORAL EN PLATAFORMA DIGITAL QUE UTILIZAS/HAS UTILIZADO PARA TRABAJAR CON MÁS FRECUENCIA



Abans de res, una qüestió que hem de ressaltar són les diferències globals trobades respecte a les dades de 2021. En efecte, mentre l'any passat el percentatge d'autònoms assolia el 41,3%, enguany s'ha reduït al 29,1%. A més, aquesta reducció va acompanyada d'un gran increment del percentatge

“Hi ha una gran reducció d'autònoms i augment d'empleats respecte de 2021.”

de persones amb estatus d'empleat en la plataforma (s'ha incrementat un 11,9%, arribant a suposar un 35,1% actualment). També s'ha incrementat el percentatge de persones que assenyalen que una empresa o cooperativa factura per elles (d'un 16,3% a un 22,2%). La categoria restant (una altra persona factura per l'entrevistat a causa de la seua situació administrativa) ha experimentat una reducció menor (d'un 2,5%).

Creuant aquesta variable per les categories que hem considerat obtenim informació interessant. Entre els autònoms trobem diferències en funció de l'edat: mentre els majors de 36 anys estan més representats que la mitjana, els menors d'aquesta edat es troben infrarepresentats. És a dir, els autònoms tendeixen a ser persones majors de 36 anys. En canvi, en els empleats no trobem tendències significatives.

“Els autònoms tendeixen a ser persones majors de 36 anys.”

No obstant això, entre aquelles persones que són retribuïdes per una cooperativa que factura per elles trobem una infrarepresentació de persones majors de 36 i de treballadors marginals. D'altra banda, aquest tipus de persones es distribueixen uniformement entre les diferents categories de treballadors.

Quant a les persones amb una situació administrativa que no els permet facturar, trobem significativament menys persones amb un nivell educatiu alt i que es dediquen de manera principal al treball en plataformes. Aquesta condició podria ser un “proxy” de persones que treballen en situació irregular bé per la seua situació d'immigrants sense permís de treball, bé per trobar-se en desocupació o jubilats. Un 11,6% és prou alt, si a això li sumem el 22,2% de persones que usen una altra empresa o cooperativa perquè facture per ells, estaríem parlant de més d'un terç dels treballadors en plataformes en situació “irregular” o submergida. A més, aquesta situació s'hauria mantingut bastant estable respecte a 2021, ja que les persones que es troben en una d'aquestes dues situacions constituïen ja en aqueix moment un 30,4%.

“Més d'un terç estan en situació irregular o submergida.”

És interessant comprovar que l'ús d'una figura intermèdia per a facturar o ocultar la prestació de serveis no és un fenomen exclusiu d'aquells que es dediquen de manera marginal al treball, per contra, aquells que treballen de manera principal o secundària al treball usen més les cooperatives de facturació que aquells que treballen en plataformes de manera marginal.

Al marge de la rellevància, també podem ressaltar algunes dades rellevants en relació amb el gènere, el lloc de residència, el sector i el teletreball. De tal manera, hi ha una major proporció de dones (un terç) que d'homes autònoms (poc més d'un quart) i una major proporció d'empleats que viuen en zones rurals (38,2%) que en zones urbanes (31,6%). Respecte al sector, cal assenyalar que un 30,3% dels del sector professional són autònoms, mentre que en el cas dels no professionals aquest percentatge descendeix al 23,9%. En els treballadors del sector del transport només trobem un 9,9% d'autònoms, la qual cosa contrasta amb el 34,1% dels del sector dels serveis en la ubicació del client. Aquests percentatges, en 2021 eren un 27,7% i un 23,0%, respectivament. Pel que podríem parlar d'una evolució destacable entre tots dos anys. No obstant això, cal tindre en compte que en aquests dos sectors disposem d'una mostra molt xicoteta.

“Hi ha una major proporció de dones autònomes que homes.”

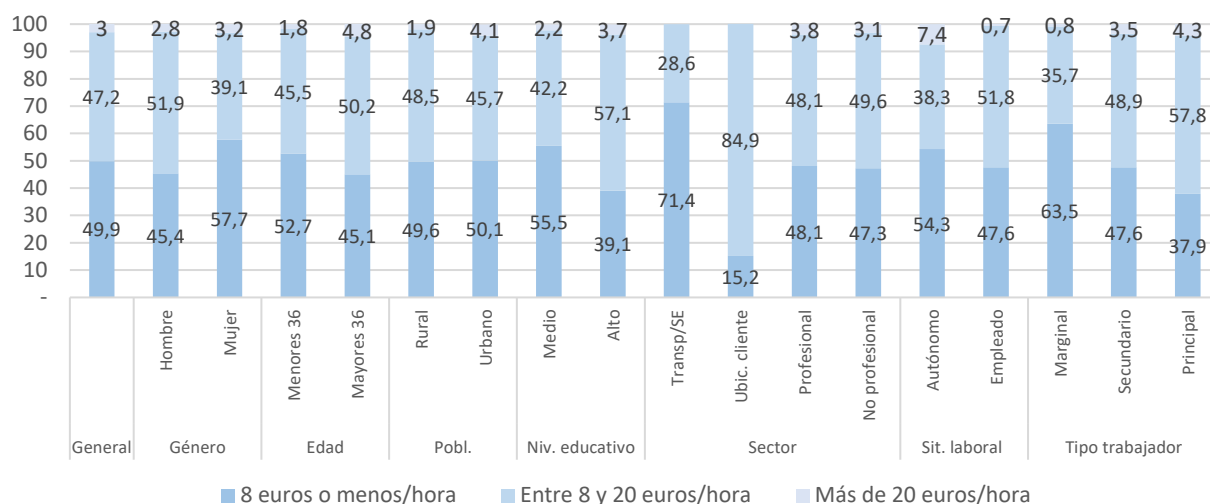
5. CONDICIONS LABORALS DEL TREBALL EN PLATAFORMES

5.1 Retribucions

5.1.1 Ingressos

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

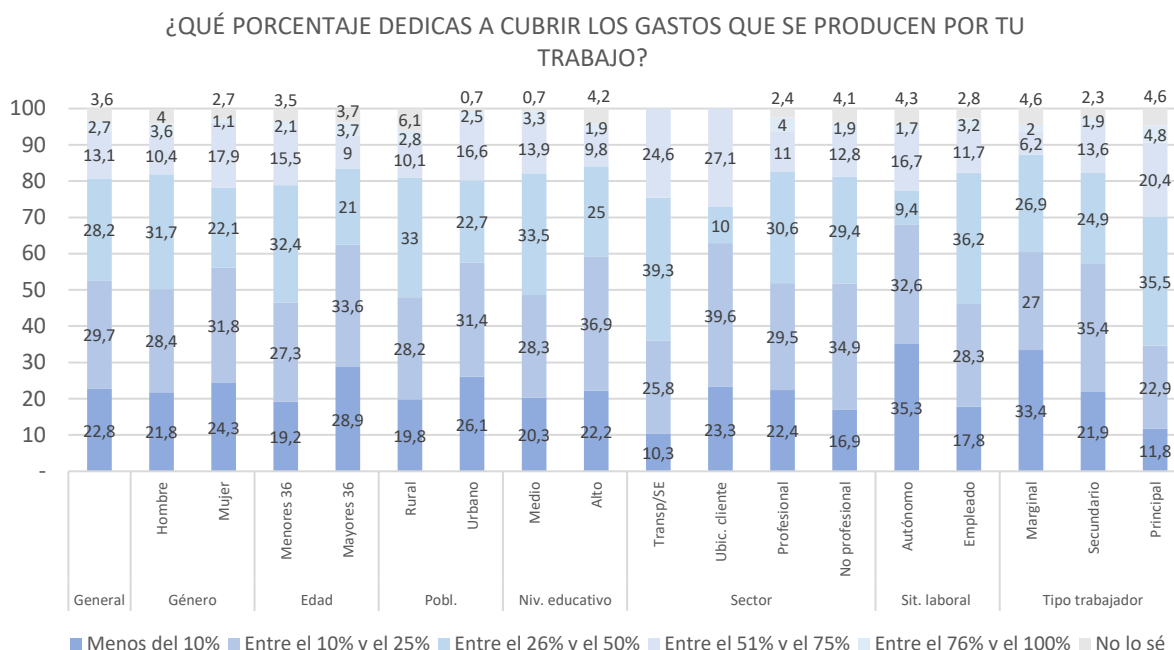
¿CUÁLES SON TUS INGRESOS AL MES POR TU TRABAJO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS TRAS DEDUCIR LOS COSTES EN QUE INCURRES PARA LLEVARLOS A CABO?



En aqueix sentit, es comprova que la majoria de treballadors de plataformes es troben per davall del SMI per hora de treball. És a dir, quasi el 50% dels treballadors sosté que percep menys de 8 euros (després de restar les despeses) per hora de treball. De fet, també és ressenyable el baix percentatge de persones “ben” remunerades i és que, solament el 3% de treballadors de plataformes obté més de 20 euros l'hora de treball. Addicionalment, s'observa una forta bretxa salarial en el treball en plataformes. En efecte, mentre que els homes que perceben menys del SMI són el 45,4%, en el cas de les dones s'arriba al 57,7%. És interessant assenyalar que la mala remuneració es troba especialment en el sector del transport on el 71,4% es troba per davall del SMI. Per contra, sorprén que en els treballs en la ubicació del client (cures, neteja, etc.) la retribució per davall del SMI siga molt menor (solament un 15,2% de treballadors de plataforma). Una de les raons que podria explicar aquesta dissonància podria ser el fet dels menors costos que assumeixen els treballs de neteja i cures en comparació als treballs de transport. D'aquesta manera, és possible que sent en tots dos casos el preu/hora de treball similar i en tots dos per damunt del SMI, una vegada descomptats les despeses apareguen les diferències: despeses elevades en transport que redueixen els ingressos nets reals, qüestió que no ocorre en altres sectors. Finalment, assenyalar que la intensitat en la qual es treballa en plataformes també està vinculada amb la retribució. D'aquesta manera, els treballadors que tenen el treball en plataformes com a principal font d'ingressos i de dedicació perceben millor retribució per hora treballada que els que tenen el treball en plataformes com a secundari o marginal. Les raons

poden ser múltiples. D'una banda, és possible que aquells que millor són retribuïts decideixen dedicar-se més a aquesta mena de treball. D'un altre costat, també seria possible que les economies d'escala de treballar més intensament o l'experiència adquirida reduïra costos o augmentara l'eficiència del treball permetent-los una millor retribució. Una qüestió que haurà de ser analitzada en futurs treballs.

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



Segons el gràfic, un 22,8% dels enquestats manifesta dedicar menys del 10% dels seus ingressos a cobrir aquestes despeses, un 29,7% assenjala dedicar entre un 10% i un 25% i un 28,2% assegura dedicar entre el 26% i el 50%. Això significa que la majoria de les persones enquestades dedica entre un 10% i un 50% dels seus ingressos a cobrir les despeses que comporta el seu treball. D'altra banda, un 13,1% d'elles dedica entre un 51% i un 75%, un percentatge menor, però gens menyspreable considerant les implicacions que té gastar aqueix percentatge dels ingressos a cobrir despeses associades al treball.

“La majoria dedica entre un 10% i un 50% del que ingressa a cobrir despeses.”

Entre les persones que dediquen menys del 10% dels seus ingressos a les esmentades despeses, estan significativament més representades les persones de major edat, les que tenen estatus d'autònom i les que treballen de manera marginal en plataformes. En el cas de les que dediquen entre un 10% i un 25%, solen ser en major mesura persones amb un nivell educatiu alt i persones que teletreballen.

En canvi, en les persones que dediquen entre un 26% i un 50% estan significativament més representades les persones amb estatus d'empleat. És especialment rellevant atés que, d'acord amb la legislació laboral, els assalariats haurien de quedar al marge de les despeses (això és, no haurien de sufragar despeses) que ocasiona el seu treball.

D'altra banda, les persones que viuen en zones urbanes estan significativament menys representades en aquesta franja. Per part seua, les persones que dediquen entre un 51% i un 75% solen ser en major mesura treballadors principals i persones que no teletreballen.

Per tant, veiem que els treballadors de plataformes que dediquen una major part dels seus ingressos a cobrir les despeses generades pel seu treball solen ser empleats, treballadors principals i persones que treballen de manera presencial. En canvi, els que menys percentatge dels seus ingressos dediquen a aquest efecte solen ser persones majors de 36 anys, autònoms, treballadors marginals, persones amb un nivell educatiu alt i persones que teletreballen (treballen en plataformes digitals i teletreballen).

“Dediquen més a cobrir despeses els empleats, els treballadors principals i els presencials.”

Referent al gènere, la població i el sector de treball, no trobem diferències significatives. Això és rellevant, perquè els treballadors del sector del transport o en el domicili del client, almenys en teoria, haurien de patir majors costos (gasolina, vehicle, assegurança etc.). No obstant això, les dades no reflecteixen aquest fenomen. No obstant això, sí que podem esmentar algunes qüestions. Els percentatges de resposta a aquesta pregunta s'assemblen entre homes i dones, però trobem un 9,6% més d'homes que de dones que dediquen entre un 26% i un 50% de les seues retribucions a cobrir despeses de treball. En canvi, les dones responen en major mesura que els homes que dediquen entre un 51% i un 75%. D'altra banda, les persones que viuen en zones urbanes tendeixen a respondre més sovint que gasten menys del 10% per a aquest fi (26,1%) que les de zones rurals (19,8%), encara que també responen en major mesura que dediquen entre el 51% i el 75%. Segons el sector, les dades de treballadors professionals i no professionals s'assemblen considerablement, amb percentatges relativament xicotets o moderats en els extrems i el gruix de les respostes entre el 10% i el 50%. Les dades del sector del transport i en la ubicació del client són bastant diferents, però hem de considerar que es tracta de mostres molt menors.

5.1.2 Capacitat d'estalvi

Per a conèixer la capacitat d'estalvi de les persones que treballen a través de plataformes digitals hem preguntat **si les retribucions rebudes els permeten estalviar almenys un 10% dels seus ingressos mensuals**.

¿TU RETRIBUCIÓN TE PERMITE AHORRAR, AL MENOS, EL 10% DE TUS INGRESOS MENSUALES?



Una gran majoria dels individus que treballen en plataformes digitals (un 75%) són capaços d'estalviar almenys un 10% dels seus ingressos mensuals. Es tracta d'un 10,5% més que en les dades de l'any passat. A priori es tracta de dades positives, però no hem d'oblidar que això suposa que un quart dels treballadors enquestats no és capaç d'estalviar ni un 10% dels seus ingressos mensuals.

“El 75% és capaç d'estalviar almenys el 10% dels seus ingressos.”

Els perfils amb significativament major capacitat d'estalvi són les persones el treball en plataformes de les quals és secundari i les que teletreballen (un 83,1% i un 79,0% d'elles, respectivament, són capaços d'estalviar almenys el 10% dels seus ingressos). Per contra, els que tenen pitjor capacitat d'estalvi són les persones amb un nivell educatiu mitjà (només un 67,1% poden estalviar almenys un 10%), el treball en plataformes del qual és marginal (62,5%) i que fan treball presencial (61,9%).

A més d'aquestes diferències significatives, també podem ressaltar altres qüestions. El gènere i l'edat no semblen tindre influència en la capacitat d'estalvi mesurat en aquests termes. En canvi, en funció del lloc de residència, el sector i la situació laboral trobem algunes diferències sense rellevància estadística. Un 79,5% de les persones que viuen en l'entorn urbà són capaços d'estalviar almenys el 10% dels seus ingressos mensuals, la qual cosa suposa un 8,4% més de persones que en l'entorn rural.

Quant al sector, els que mostren una capacitat d'estalvi molt major són els del sector del transport i serveis de lliurament, però hem de tindre en compte que la mostra d'aquestes persones és molt xicoteta i pot distorsionar-se fàcilment. Per contra, les persones que treballen en la ubicació del client són les que tenen pitjor capacitat d'estalvi, la qual cosa és coherent amb el nivell formatiu mitjà o baix requerit per a la realització d'aquestes tasques (com hem vist abans, les persones amb un nivell educatiu alt tenen major capacitat d'estalvi). En els sectors professional i no professional trobem un percentatge similar de persones que poden estalviar almenys el 10% de la seua remuneració, encara que els no professionals semblen tindre més.

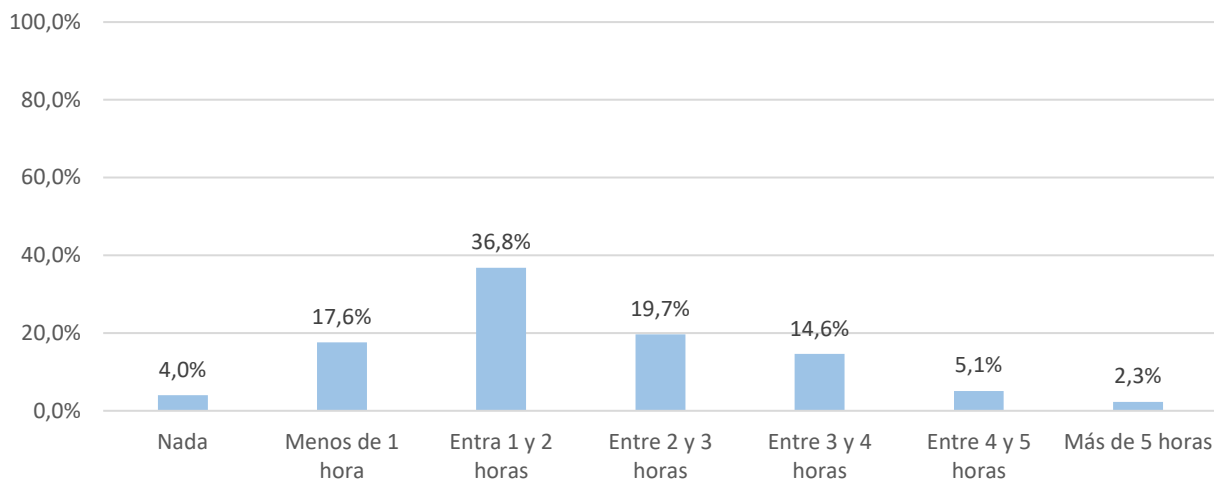
“Els qui treballen en la ubicació del client tenen menor capacitat d'estalvi.”

Finalment, una altra qüestió interessant que hem de destacar és la diferència entre autònoms i empleats. Aquests últims mostren en major mesura tindre la capacitat d'estalviar la porció esmentada de la seua remuneració. Així, mentre un 77,6% dels empleats tenen aquesta capacitat d'estalvi, en els autònoms aquest percentatge és d'un 71,3%. De totes maneres, hem de considerar que aquesta diferència no té rellevància estadística.

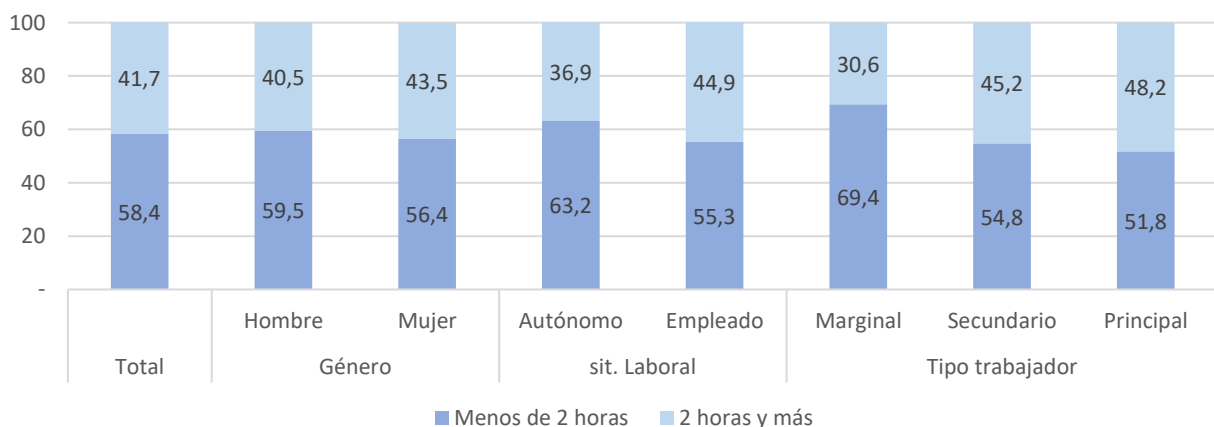
5.1.3 Temps d'espera per obtenir el treball

En el treball en plataformes digitals té particular rellevància **el temps que es dedica a esperar l'assignació d'una tasca**, ja que a vegades no es considera que aquest temps siga temps treballat. Per això hem volgut conèixer la magnitud d'aquest temps d'espera.

¿CUÁNTO TIEMPO DEDICAS AL DÍA (HORAS) A ESPERAR LA ASIGNACIÓN DE NUEVAS TAREAS O A OFRECER TUS SERVICIOS EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES?



¿CUÁNTO TIEMPO DEDICAS AL DÍA (HORAS) A ESPERAR LA ASIGNACIÓN DE NUEVAS TAREAS O A OFRECER TUS SERVICIOS EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES?



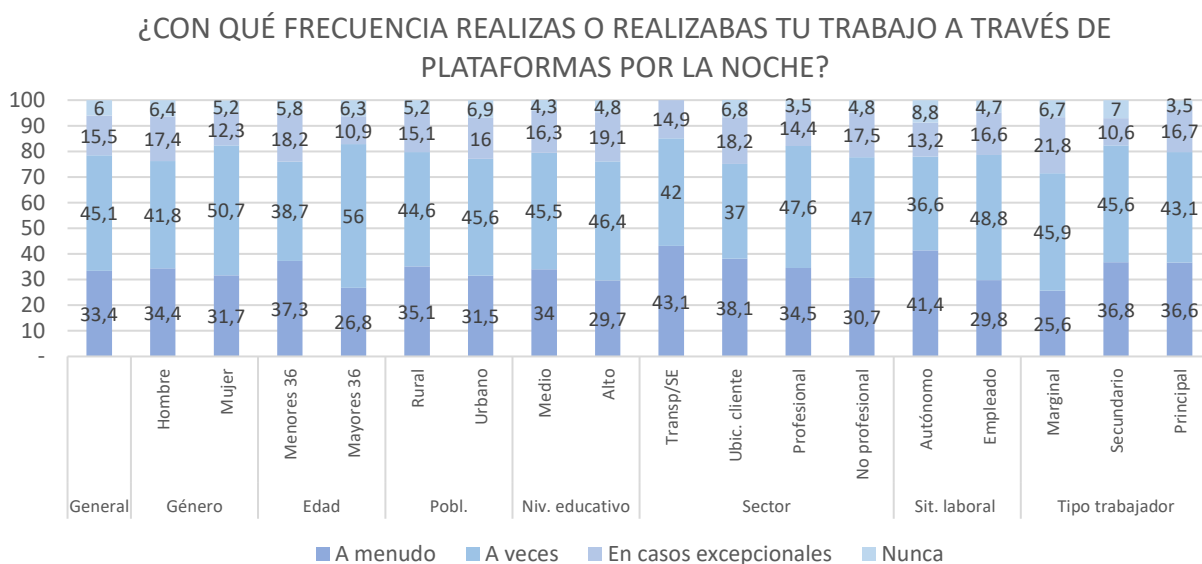
Els gràfics mostren que el temps d'espera en el treball a través de plataformes digitals és molt elevat. Quasi la meitat (42%) de treballadors en plataformes espera més de dues hores l'assignació de tasques. Això descobreix que aquest tipus de treballs poden implicar una baixa productivitat (molts temps d'espera que poden implicar temps sense activitat). De fet, cal ressaltar que solament un 4% de treballadors de plataformes tenen una activitat contínua en l'assignació de tasques.

“Quasi la meitat espera més de dues hores.”

5.2 Condicions de treball

Quan parlem de condicions laborals no sols ens referim a allò relacionat amb les retribucions, també al·ludim a les condicions en les quals s'exerceix el propi treball.

5.2.1 Treball nocturn



El treball a través de plataformes digitals en moltes ocasions és considerat més flexible que el treball convencional, això pot tindre efectes negatius quant a l'horari de treball. Per això en l'enquesta plantegem als participants **amb quina freqüència treballen a la nit**.

Una gran majoria dels treballadors de plataformes enquestats (78,5%) manifesten treballar a la nit sovint (33,4%) o a vegades (45,1%). Però no sols això, aquests percentatges han experimentat un gran increment respecte a l'any anterior: en 2021 un 25,9% dels enquestats treballaven de nit sovint i un 36,7% ho feien a vegades.

Per contra, la proporció de persones que treballen amb nocturnitat en casos excepcionals (un 20,9% en 2021) o mai (un 16,5% en 2021) s'ha vist reduïda en un 5,4% i un 10,5% en cada cas. De fet, en l'actualitat tan sols un 6,0% de les persones enquestades assenyalen que mai treballen a la nit.

Tenint en compte que més de la meitat de les persones que treballen a través de plataformes digitals ho fa en el sector professional, fent tasques que a priori no exigeixen nocturnitat, resulta sorprenent l'elevat percentatge de persones que treballen a la nit amb molta freqüència. Certament, crida l'atenció que és precisament en aquest sector on estan significativament menys representades les persones que responen "mai" a aquesta pregunta.

"El treball nocturn s'ha incrementat respecte de 2021."

Més enllà d'això, quant a la distribució d'aquesta pregunta en funció de les diferents variables considerades, no s'aprecien grans diferències. Així i tot, l'edat sembla tindre incidència en el cas de les respostes de major freqüència. Si bé els majors de 36 responen significativament menys "sovint" que

els menors de 36, en l'opció "a vegades" succeeix el contrari. De fet, un 56,0% dels majors de 36 anys treballa a la nit a vegades.

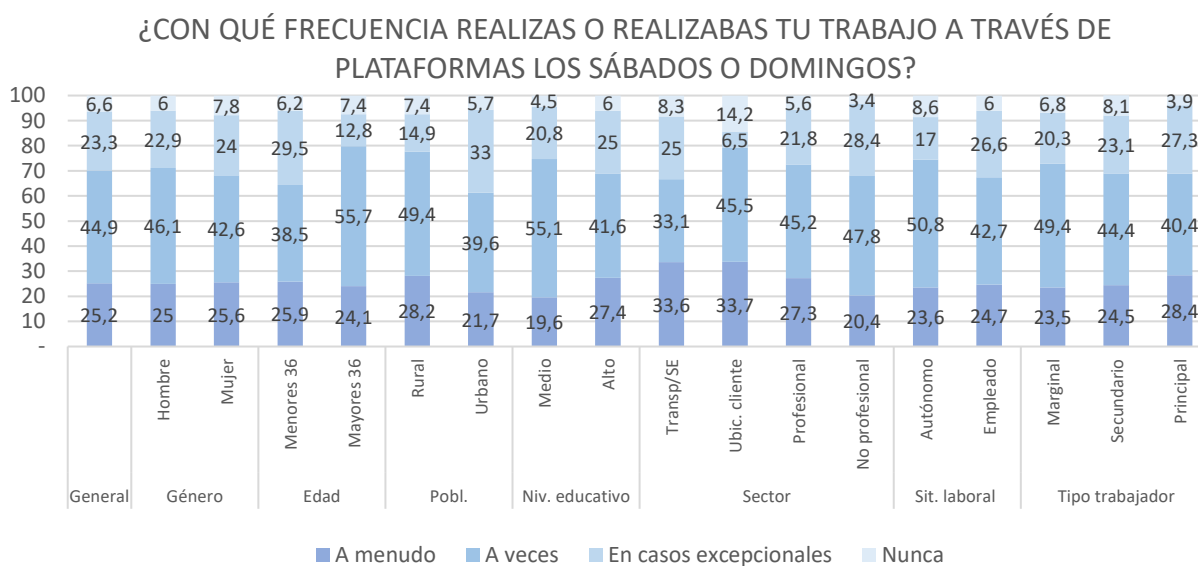
"Hi ha indicis de connexió entre el teletreball i el treball nocturn."

Una altra qüestió que ix a la llum amb aquesta pregunta és la del teletreball: les persones que teletreballen responen significativament menys que la resta que "mai" treballen a la nit. Això podria indicar-nos una certa connexió entre el teletreball i el treball nocturn.

En relació amb la situació laboral i el tipus de treballador podem esmentar algunes qüestions més enllà de la rellevància. Així, observem un 11,6% més d'autònoms que d'empleats que treballen de nit sovint. En canvi, hi ha un 12,2% més d'empleats que d'autònoms que treballen de nit a vegades.

5.2.2 Treball en caps de setmana

Donat el possible caràcter complementari del treball en plataformes digitals, és normal que aquest pugua desenvolupar-se en major mesura en caps de setmana, com una manera de compaginar-lo amb un treball convencional. Per això s'ha plantejat als enquestats **amb quina freqüència treballen en plataformes digitals els dissabtes i/o diumenges.**



"S'ha incrementat el treball en cap de setmana respecte a 2021."

Com en el cas anterior, el percentatge de persones que treballen dissabtes o diumenges s'ha incrementat respecte a les dades de 2021, encara que ho ha fet més moderadament. Així, en 2022 un quart dels enquestats ha assenyalat que treballa sovint en caps de setmana i un destacable 44,9% que ho fa a vegades.

D'altra banda, un 23,3% dels treballadors assenjala que treballa en caps de setmana en casos excepcionals i un 6,6% que no ho fa mai (aquest percentatge s'ha reduït a més de la meitat respecte a l'any anterior).

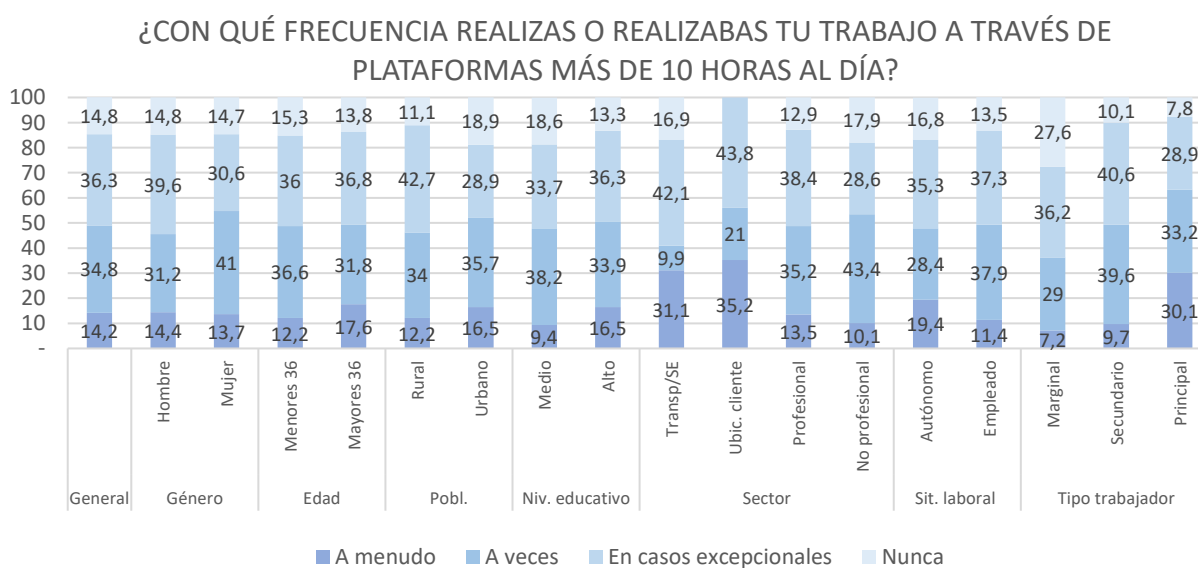
De nou, respecte al gènere no trobem diferències rellevants que marquen el treball en caps de setmana. En aquest cas trobem algunes diferències entre perfils per edat, lloc de residència i nivell d'estudis. D'una banda, les persones majors de 36 anys assenyalen significativament més que la resta

que treballen en caps de setmana “a vegades” (un 55,7% d’elles) i significativament menys que ho fan “en casos excepcionals” (tan sols un 12,8%). D’altra banda, en els menors de 36 anys succeeix el contrari. Quant al lloc de residència, les persones que viuen en zones urbanes responen més sovint que treballen dissabtes o diumenges “en casos excepcionals” que les que viuen en zones rurals. Finalment, les dades mostren que els individus amb un nivell educatiu mitjà responen més que la mitjana la resposta “a vegades”. És a dir, les persones majors de 36 anys i les que tenen un nivell educatiu mitjà treballen amb major freqüència en caps de setmana. En canvi, els individus joves i els que viuen en zones urbanes solen fer-ho només en casos excepcionals.

També podem assenyalar algunes qüestions referents al sector, a l’estatus dels treballadors i al tipus de treballador segons el teletreball, encara que les diferències observades no tenen rellevància estadística. En primer lloc, cal assenyalar que els treballadors del sector no professional són els que treballen en menor mesura dissabtes o diumenges (tan sols un 20,4%). De fet, un 28,4% d’ells assenyalen que només ho fa en casos excepcionals. En segon lloc, si considerem la situació laboral, veiem que la meitat dels autònoms (50,8%) treballa dissabtes o diumenges a vegades. En els empleats aquest percentatge és un 8,1% menor. En canvi, més d’un quart dels empleats treballa en caps de setmana sols de manera excepcional. Finalment, respecte al teletreball, quasi la meitat dels que sí que ho duen a terme (47,0%) treballa dissabtes o diumenges a vegades. Aquest percentatge és un 9,3% menor en els que treballen de manera presencial.

5.2.3 Treball més de 10 hores al dia

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



En aquest cas trobem dues realitats diferenciades en les dades: d’una banda, un 36,3% de les persones enquestades (un 9,4% més que l’any passat) treballa més de deu hores al dia en casos excepcionals, d’altra banda, un 34,8% assenyalen que ho fa “a vegades”. En canvi, les persones que se situen en els

extremes (“sovint” o “mai”) són moltes menys, en tots dos casos entorn al 14% dels enquestats. Respecte a l'any passat s'ha produït un gran descens de la proporció de persones que mai treballen més de deu hores en un dia (un 9,6% menys).

Quant a les diferències entre les categories de les variables considerades, podem ressaltar algunes qüestions. En primer lloc, els treballadors principals manifesten significativament més que la mitjana que treballen més de deu hores al dia “sovint”, mentre els marginals i secundaris opten per aquesta resposta significativament menys. També seleccionen aquesta resposta en menor mesura els que tenen estatus d'empleats. D'altra banda, cal assenyalar que les persones que viuen en zones rurals treballen més de 10 hores en un dia “en ocasions excepcionals” en major mesura que la resta. Finalment, els treballadors marginals responen significativament més que els secundaris i principals que “mai” duen a terme aquest tipus de jornades (com era d'esperar donada la seua menor dedicació). A més, cal esmentar que les persones que teletreballen semblen realitzar jornades de més de deu hores en major mesura que les que treballen de manera presencial, ja que les primeres responen significativament menys “mai” i les segones ho fan significativament més.

“Les dones, els treballadors principals i els qui teletreballen realitzen jornades de 10 hores o més en major mesura”

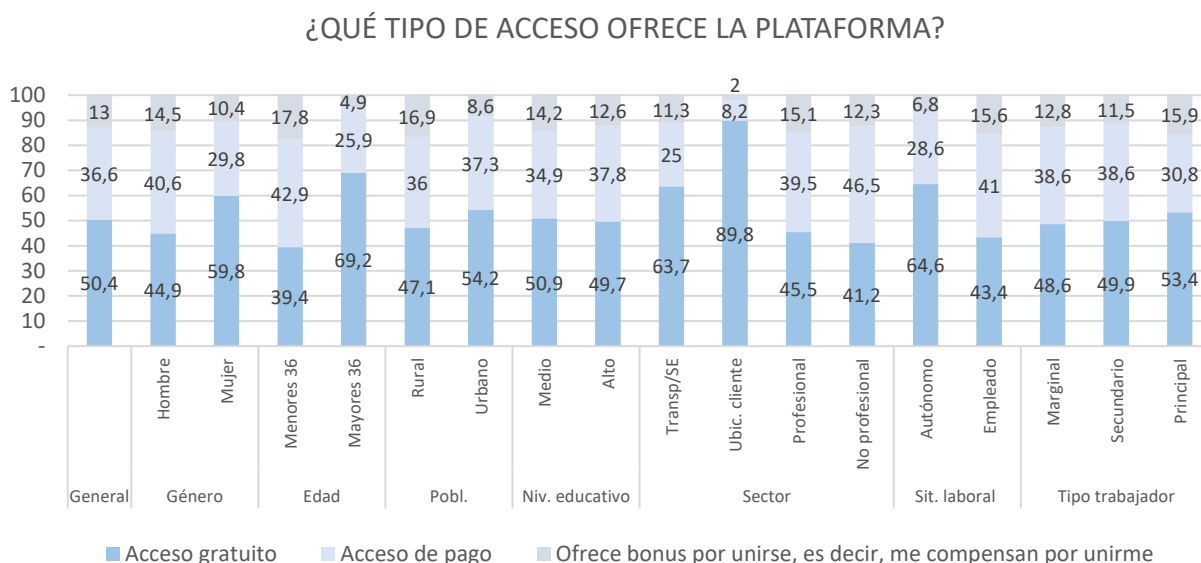
També podem ressaltar algunes diferències no significatives estadísticament que sí que poden ser d'interés. Respecte al gènere, les dones semblen treballar amb major freqüència durant 10 hores al dia, ja que un 41,0% d'elles ho fa a vegades (enfront d'un 31,2% dels homes). En canvi, un 9,0% més d'homes ho fa només en casos excepcionals. Quant

al nivell educatiu, un 16,5% de les persones amb un nivell alt fan jornades de més de 10 hores sovint. Les persones amb un nivell educatiu mitjà no arriben al 10% en aquesta opció, però un 38,2% d'elles ho fa a vegades.

6. CARACTERÍSTIQUES DE LES PLATAFORMES DIGITALS

6.1 Accés a la plataforma

L'accés a les plataformes de treball digital ha de ser gratuït, però això no sempre es compleix. Per això ací hem volgut conèixer el **tipus d'accés que ofereix la plataforma als treballadors**. Les opcions són: l'accés gratuït, l'accés de pagament i l'accés amb una compensació per unir-se a la plataforma.



“S’ha incrementat l'accés de pagament en detriment de l'accés aratuït.”

Entre les tres opcions plantejades, la més comuna és l'accés gratuït (la meitat de les persones enquestades accedeix d'aquesta manera). A aquesta opció cal afegir el 13,0% de persones que reben una prima per unir-se. No obstant això, a l'altre costat de la balança trobem un destacable 36,6% de persones que accedeixen a la plataforma mitjançant un pagament. Aquest percentatge, a més, ha incrementat en detriment de l'accés gratuït respecte a l'any anterior (13,6% més).

Així mateix, trobem algunes tendències clares entre els diferents perfils de treballadors de plataformes. L'accés gratuït és significativament més comú en dones, persones majors de 36 anys, autònoms i persones que treballen de manera presencial. En canvi, les persones que expressen en major mesura que han de pagar per a accedir a la plataforma són joves, no professionals, empleats i persones que teletreballen. Finalment, els joves expressen en major mesura la recepció de prima per accedir, mentre les persones majors de 36, les que viuen en zones urbanes i les que tenen estatus d'autònom ho expressen significativament menys que la resta. Respecte al sector, cal esmentar les grans diferències en les respostes dels treballadors del sector del transport i lliurament i del sector de serveis en la ubicació del client, però hem de considerar que la mostra de tots dos és molt xicoteta perquè siga realment informatiu.

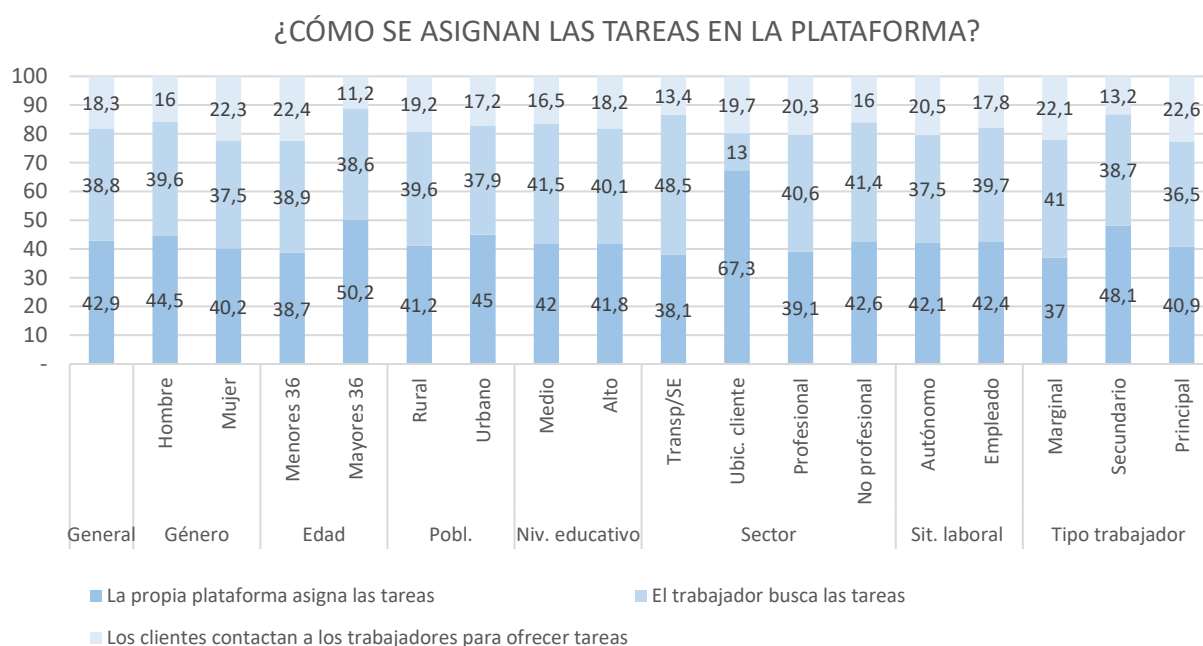
“Joves, no professionals, empleats i teletreballadors paguen per accedir en major mesura.”

Segons el tipus de treballador podem observar algunes diferències no significatives. Principalment, la diferència es troba en els treballadors principals, ja que un 30,8% d'ells accedeixen a la plataforma pagant, mentre que en els marginals i els secundaris aquest percentatge és un 8,6% superior.

6.2 Relació entre la plataforma i el treballador

6.2.1 Assignació de tasques

L'assignació de les tasques que duen a terme els treballadors de plataformes digitals és una de les qüestions fonamentals en la relació entre la plataforma i el treballador.



En comparació amb les dades de l'enquesta realitzada en 2021, les d'enguany mostren una realitat invertida. L'any passat el més comú entre els treballadors de plataformes era la cerca de tasques pels seus propis mitjans, però enguany és la pròpia plataforma la que assigna les tasques per a la major part dels treballadors (42,9%). En qualsevol cas, el percentatge de persones que busquen les seues pròpies tasques continua sent elevat (38,8%). Quant a l'opció restant, aquesta s'ha mantingut estable: un 18,3% dels treballadors assenyalen que són els clients els que contacten amb ells per a oferir-los les tasques.

“Les pròpies plataformes s'encarreguen majoritàriament d'assignar les tasques.”

Entre les persones que assenyalen que la plataforma assigna les seues tasques destaquen particularment les persones que tenen més de 36 anys i les que no teletreballen. No obstant això, entre les persones que manifesten ser elles qui busquen les tasques estan significativament representades les que a més teletreballen. En últim lloc, els individus amb menys de 36 anys treballen en major mesura que els majors en funció de la demanda dels clients.

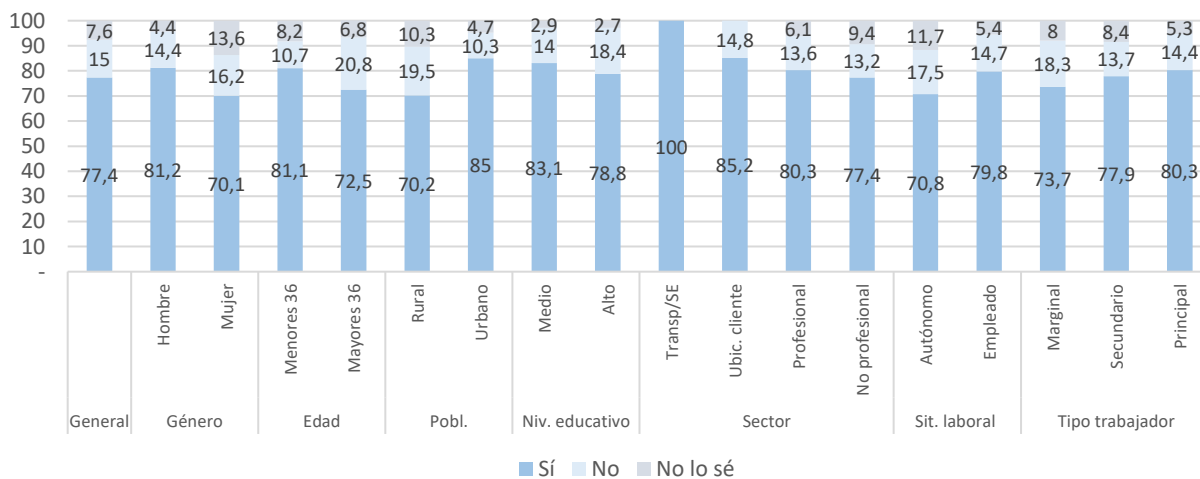
En general, el gènere, la població, el nivell educatiu, la situació laboral i el sector no semblen tindre relació amb l'assignació de tasques, però en aquesta última variable trobem algunes qüestions destacables, però no significatives. Tant els treballadors del sector del transport, com els professionals i no professionals responen de manera similar a la pregunta sobre l'assignació de tasques: els que treballen a demanda del client són minoria i l'assignació de tasques per part de la plataforma és quasi igual de freqüent que el fet que el treballador les busque (encara que en el sector del transport sembla que el treballador busca les tasques en major mesura). No obstant això, en els treballadors en la ubicació del client hi ha una gran majoria (67,3%) que assenyalen que és la plataforma la que fa l'assignació.

“El 42% dels autònoms no poden seleccionar els seus propis clients.”

Tenint en compte que la falta d'autonomia a l'hora de seleccionar clients és un indicatiu de laboralitat, és rellevant que un 42% dels autònoms en plataformes indique que no posseeix aquesta capacitat. Això significa que amb aquest indicatiu de laboralitat 54.736 treballadors de plataformes podrien ser reclassificats com a laborals.¹²

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

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



Una gran majoria dels treballadors enquestats (77,4%) expressa que la plataforma sí que informa sobre els criteris utilitzats per a l'assignació de tasques. Es tracta d'un percentatge molt superior al de

¹² Per a obtenir aquesta xifra hem partit de les dades del cens de població de la Comunitat Valenciana (Institut Valencià d'Estadística, 2020). A partir de la xifra d'habitants d'entre 16 i 65 anys (el nostre univers) hem estimat el nombre de treballadors de plataformes (a partir del 13,38% obtingut en la nostra enquesta), del número obtingut hem estimat el nombre de treballadors de plataformes autònoms (segons les nostres dades, un 29,1% 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 (42,1%) i l'hem aplicat a l'última xifra que havíem estimat (el nombre de treballadors de plataformes autònoms).

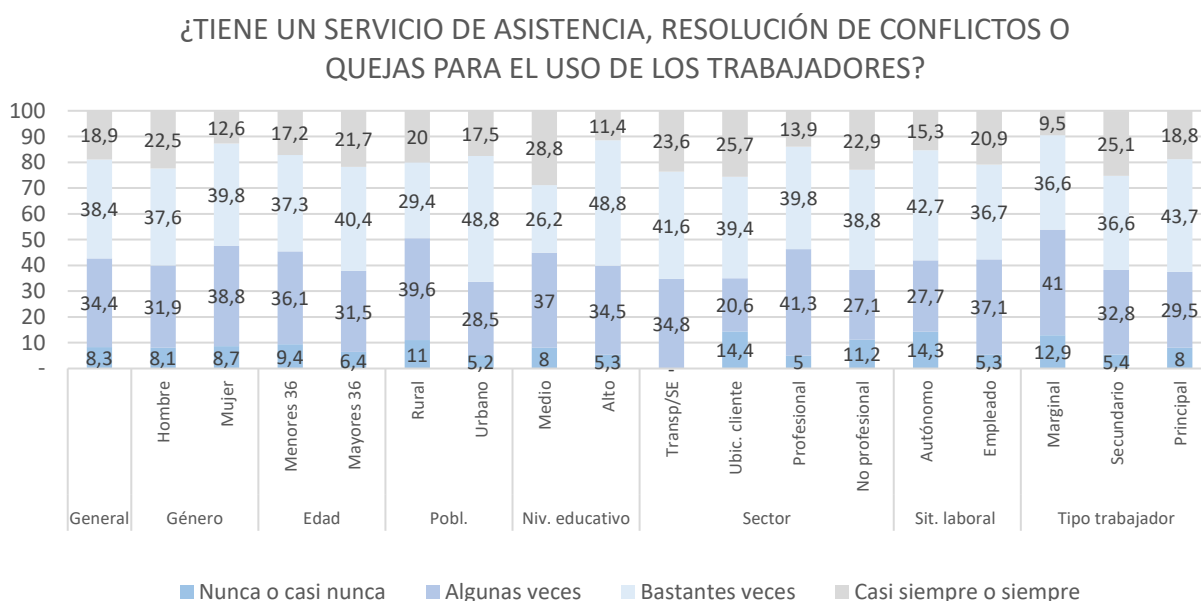
l'any passat (52,5%). Així i tot, encara es conserva un 15,0% de persones que no coneixerien els criteris utilitzats per la plataforma i un 7,6% que contesta “no ho sé”¹³.

Més específicament, trobem dues categories de treballadors que assenyalen significativament més que la resta ser informats d'aquests criteris: els que viuen en zones urbanes (un 85,0% afirma ser informat) i els que teletreballen (un 82,9%). En la resta de les categories no trobem tendències significatives, encara que hem de considerar que en aquesta pregunta la base mostral és més xicoteta i en fer els encreuaments entre variables en moltes ocasions no es pot fer el test de rellevància.

No obstant això, podem assenyalar algunes tendències no significatives. Els homes, els menors de 36, els empleats i els treballadors secundaris i principals manifesten conèixer els criteris utilitzats per la plataforma en major mesura que les dones, els majors de 36, els autònoms i els treballadors marginals. La mostra de treballadors en diverses de les categories de la variable “sector” és massa xicoteta per a extraure conclusions, per la qual cosa les dades mostrades en aquest cas han de llegir-se amb cautela.

6.2.2 Capacitat de rèplica dels treballadors

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



La majoria de les respostes a aquesta pregunta es concentren en les opcions centrals: un 38,4% de les persones enquestades respon que la plataforma ofereix “bastants vegades” un servei d'assistència i un 34,4% que ho fa “algunes vegades”. Les persones que assenyalen que “mai o quasi mai” s'ofereix aquest servei són tan sols un 8,3%. En canvi, les que manifesten que l'ofereix “sempre o quasi sempre”

¹³ Aquest elevat percentatge de persones que no saben aquesta informació és rellevant, ja que pot estar indicant una falta de comunicació efectiva dels criteris utilitzats d'igual manera que ens l'indicaria la resposta “no”, ja que els que opten per ella no tenen aquesta informació.

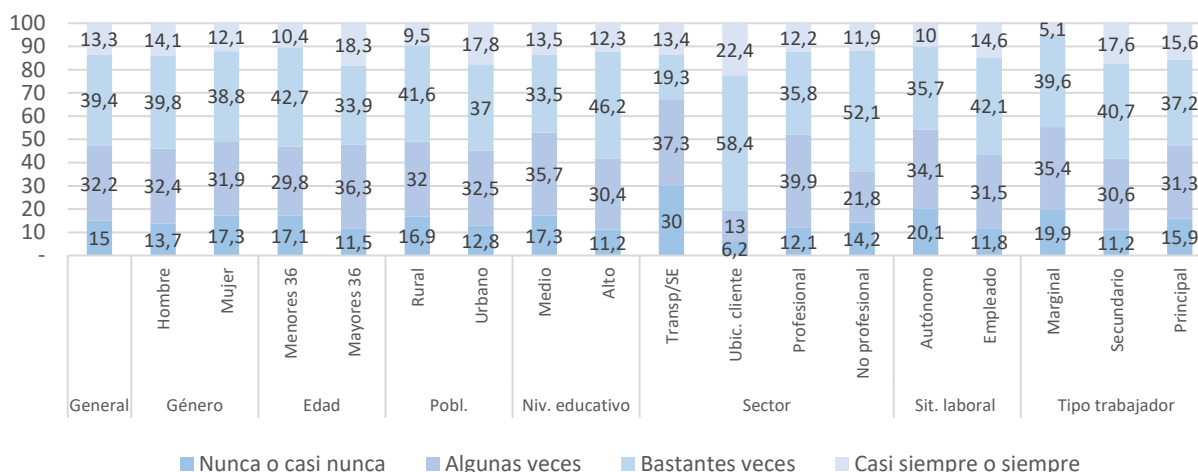
són un 18,9%. Les dones que opten per aquesta última opció també són significativament menys que els homes (un 12,6% d'elles enfront d'un 22,5% d'ells).

Trobem algunes diferències entre els diferents perfils. Així, les persones que viuen en zones urbanes expressen significativament més que la plataforma ofereix serveis d'assistència i resolució de conflictes “quasi sempre o sempre” o “bastants vegades”. En canvi, les persones de zones rurals responen amb més freqüència “algunes vegades” o “mai o quasi mai”.

D'altra banda, tant els treballadors marginals com els que teletreballen responen significativament més que la plataforma no ofereix aquests serveis “mai o quasi mai” o només “algunes vegades”.

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

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



Tan sols un 13,3% dels enquestats assegura que la plataforma ofereix sempre o quasi sempre mecanismes per a qüestionar les seues decisions, encara que un 39,4% assenyalava que ho fa bastants vegades. Això és especialment rellevant atés que, com assenyalava la literatura (Todolí i Cols, 2020), la manca d'aquests mecanismes pot considerar-se un risc psicosocial. Així i tot, un 32,2% esmenta que la plataforma només ofereix aquests mecanismes algunes vegades, percentatge al qual cal sumar un 15,0% de persones que assenyalen que no els ofereix mai o quasi mai. Per tant, encara que les persones que responen positivament a aquesta pregunta (amb “quasi sempre o sempre” o “bastants vegades”) són majoria (52,8%), estan quasi igualades amb les que responen “algunes vegades” o “mai o quasi mai” (47,2%).

“Només el 13,3% diu que la plataforma permet qüestionar les seues decisions”

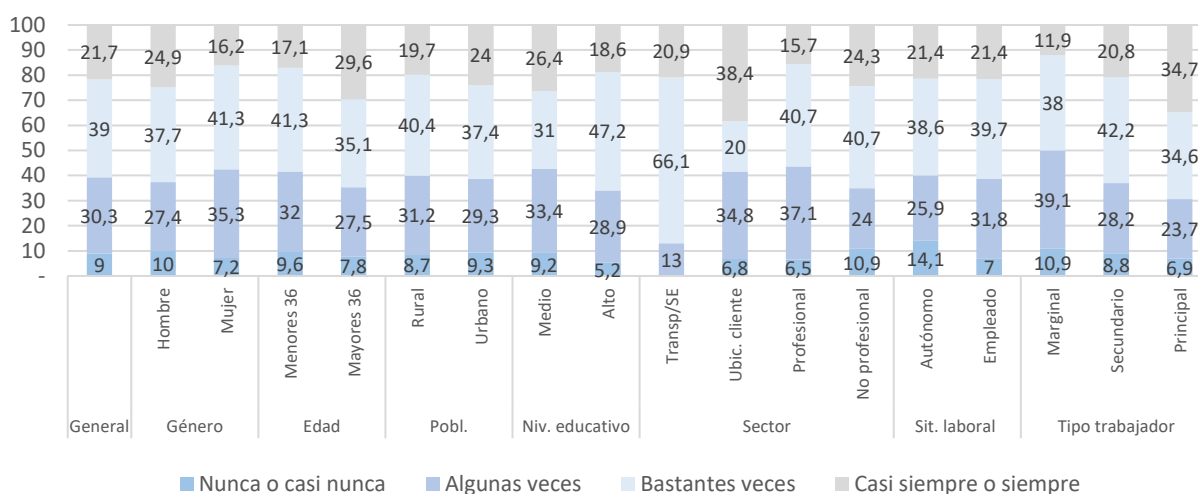
Entre les persones que assenyalen que la plataforma ofereix aquests mecanismes almenys bastants vegades, destaquen significativament les persones amb un nivell educatiu alt (un 58,4% d'elles opta per aquestes dues opcions, enfront d'un 47,0% de les persones amb un nivell mitjà), les que treballen en el sector no professional (64,0%) i les que són assalariades (56,7% enfront d'un 45,7% dels autònoms). Respecte a la població, les persones que viuen en zones urbanes (17,8%) responen significativament més que les de zones rurals (9,5%) que sempre o quasi sempre disposen de

mecanismes de qüestionament de les decisions de la plataforma. En referència al tipus de treballador, cal esmentar que els treballadors marginals responen significativament menys que la resta que sempre o quasi sempre disposen d'aquests mecanismes.

6.2.3 Control i seguiment

En un context de digitalització creixent, els mecanismes de control i seguiment dels treballadors i treballadores estan cada vegada més presents i són cada vegada més precisos. Per aquesta raó, ací considerarem diverses qüestions relacionades amb aquesta mena de mecanismes. En primer lloc, atendrem **la revisió de l'acompliment de les tasques** dutes a terme pels treballadors.

¿REVISAS LA CALIDAD DEL DESEMPEÑO DE TUS TAREAS?



En general, en el gràfic observem que la revisió de la qualitat de l'acompliment de les tasques realitzades pels treballadors és una pràctica bastant estesa, ja que la majoria responen que la plataforma ho fa almenys algunes vegades. Concretant, un 21,7% dels entrevistats assenyalen que la plataforma fa aquesta revisió sempre o quasi sempre i un 39,0% que ho fa bastants vegades. A això cal sumar-li també el 30,3% de persones que assenyalen que la plataforma revisa el seu acompliment algunes vegades. Tot això ens deixa amb tan sols un 9,0% de persones que diuen que la plataforma mai o quasi mai duu a terme aquesta revisió.

“En més de la meitat dels casos la plataforma revisa el treball amb bastant freqüència.”

En general, en el gràfic observem que la revisió de la qualitat de l'acompliment de les tasques realitzades pels treballadors és una pràctica bastant estesa, ja que la majoria responen que la plataforma ho fa almenys algunes vegades. Concretant, un 21,7% dels entrevistats assenyalen que la plataforma fa aquesta revisió sempre o quasi sempre i un 39,0% que ho fa bastants vegades. A això cal sumar-li també el 30,3% de persones que assenyalen que la plataforma revisa el seu acompliment algunes vegades. Tot això ens deixa amb tan sols un 9,0% de persones que diuen que la plataforma mai o quasi mai duu a terme aquesta revisió.

que diuen que la plataforma mai o quasi mai duu a terme aquesta revisió.

Entre les persones que responen que la plataforma revisa sempre o quasi sempre la qualitat del seu acompliment trobem alguns perfils destacats: els que responen significativament més que la mitjana amb aquesta opció són persones majors de 36 anys, treballadors principals i persones que treballen de manera presencial. En canvi, els que optarien en menor mesura per aquesta opció són menors de 36, treballadors del sector professional, marginals i persones que teletreballen. No obstant això, els teletreballadors responen significativament més que els altres que la plataforma fa aquesta revisió bastants vegades. També els que tenen un nivell educatiu alt opten per aquesta opció en major mesura. D'altra banda, els treballadors del sector professional i els que tenen un treball marginal responen significativament més que la plataforma revisa la qualitat de l'acompliment algunes vegades.

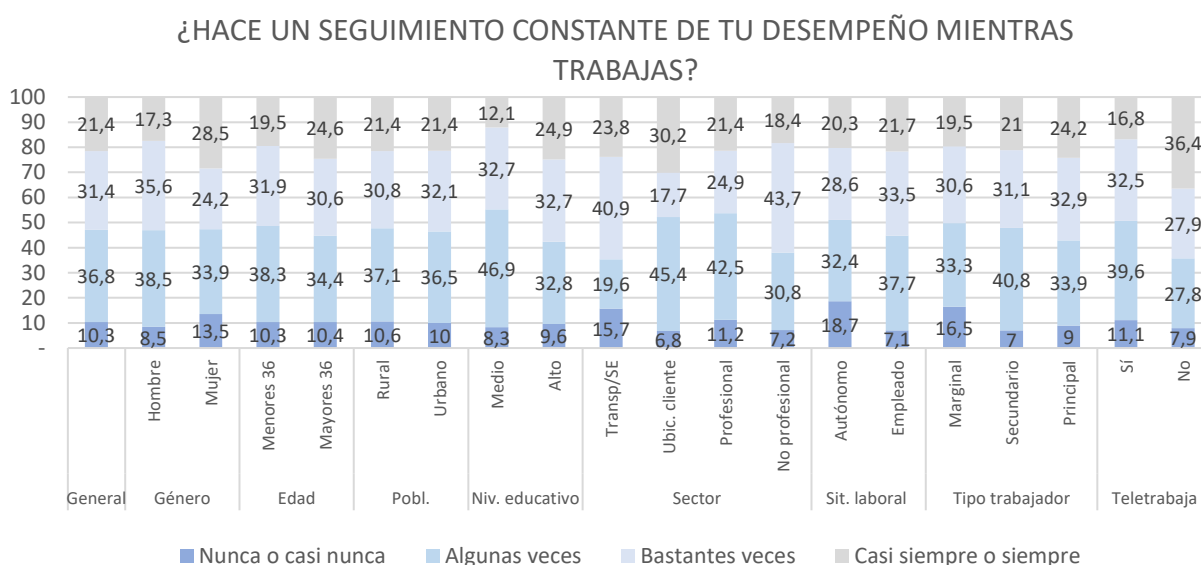
“Només el 14,1% dels autònoms assenyalen que la plataforma no revisa el seu treball.”

Encara que no tenen rellevància estadística, també podem assenyalar algunes diferències notables relacionades amb el gènere i la situació laboral. Així, mentre les dones responen en major mesura que els homes que la plataforma revisa el seu acompliment “algunes vegades”, els homes manifesten en major mesura que ho fa “sempre o quasi sempre”. Respecte a la situació laboral dels treballadors, observem una diferència

interessant entre autònoms i empleats: la proporció d'autònoms que assenyalen que la plataforma mai o quasi mai revisa el seu acompliment és el doble (14,1%) que la d'empleats que opten per aquesta resposta (7,0%). No obstant això, donat l'estatus d'autònoms i la independència que això ha de suposar, aquest percentatge és massa reduït.

Tornant sobre la qüestió de l'estatus laboral, d'acord amb la legislació, la vigilància o el control sobre l'acompliment del treball es considera un índex de laboralitat. En aquest sentit, partint del 60,0% de persones autònomes que assenyalen que la plataforma revisa el seu acompliment amb bastant freqüència, entorn de 78.008 qualificats com a autònoms podrien ser reclassificats com a assalariats¹⁴.

En una línia similar, en el següent gràfic es presenten els resultats a una pregunta sobre **el seguiment constant de l'acompliment** mentre l'individu treballa.



“El seguiment constant de l'acompliment és una pràctica estesa.”

Les respostes a aquesta pregunta són bastant coherents amb les de l'anterior. De nou, sembla que el seguiment constant de l'acompliment dels treballadors és una pràctica

¹⁴ Per a obtenir aquesta xifra hem partit de les dades del cens de població de la Comunitat Valenciana (Institut Valencià d'Estadística, 2021). A partir de la xifra d'habitants d'entre 16 i 65 anys (el nostre univers) hem estimat el nombre de treballadors de plataformes (a partir del 13,38% obtingut en la nostra enquesta), del número obtingut hem estimat el nombre de treballadors de plataformes autònoms (segons les nostres dades, un 29,1% dels treballadors de plataformes digitals). Finalment, hem pres el percentatge de treballadors de plataformes autònoms que la plataforma revisa la qualitat de l'acompliment de les seues tasques (60,0%) i l'hem aplicat a l'última xifra que havíem estimat (el nombre de treballadors de plataformes autònoms).

considerablement estesa. En aqueix sentit, un 21,4% de les persones entrevistades assenyala que la plataforma el realitza sempre o quasi sempre, un 31,4% que el duu a terme bastants vegades i un 36,8% que ho fa algunes vegades. Solament un 10,3% de les persones respon que mai o quasi mai es duu a terme aquest seguiment.

Entre els diferents perfils de treballadors trobem algunes diferències notables en les respostes. Quant al nivell educatiu, les persones amb un nivell mitjà responen significativament més que la plataforma fa aquest tipus de seguiment algunes vegades (fins a un 46,9% d'ells ho assenyalen). En canvi, responen significativament menys que la resta de persones que la plataforma realitza aquest seguiment sempre o quasi sempre. Per tant, sembla que les persones amb un nivell educatiu mitjà estan menys sotmeses al control constant del seu acompliment en plataformes.

D'altra banda, mentre les dones i les persones que treballen presencialment responen significativament més que aquest seguiment es realitza sempre o quasi sempre, en homes i persones que teletreballen aquesta resposta és poc freqüent. En la resposta "bastants vegades" la diferència la trobem entre treballadors professionals i no professionals: els primers opten significativament menys per aquesta resposta, mentre els segons la trien significativament més que els de la resta de sectors.

A més, una altra diferència que trobem i que resulta d'especial interès està entre autònoms i empleats. Els individus amb estatus d'autònoms responen significativament més que la resta que "mai o quasi mai" se'ls realitza un seguiment del seu acompliment, mentre que entre en els empleats succeeix el contrari. És a dir, els autònoms expressarien en menor mesura que els empleats l'existència d'un seguiment del seu acompliment mentre treballen. De totes maneres, els autònoms que assenyalen que mai se'ls realitza aquest seguiment són molt minoritaris, tan sols un 18,7%. Això és, un 81,3% dels autònoms que treballen en plataformes experimenten almenys a vegades el seguiment constant del seu acompliment per part de la plataforma.

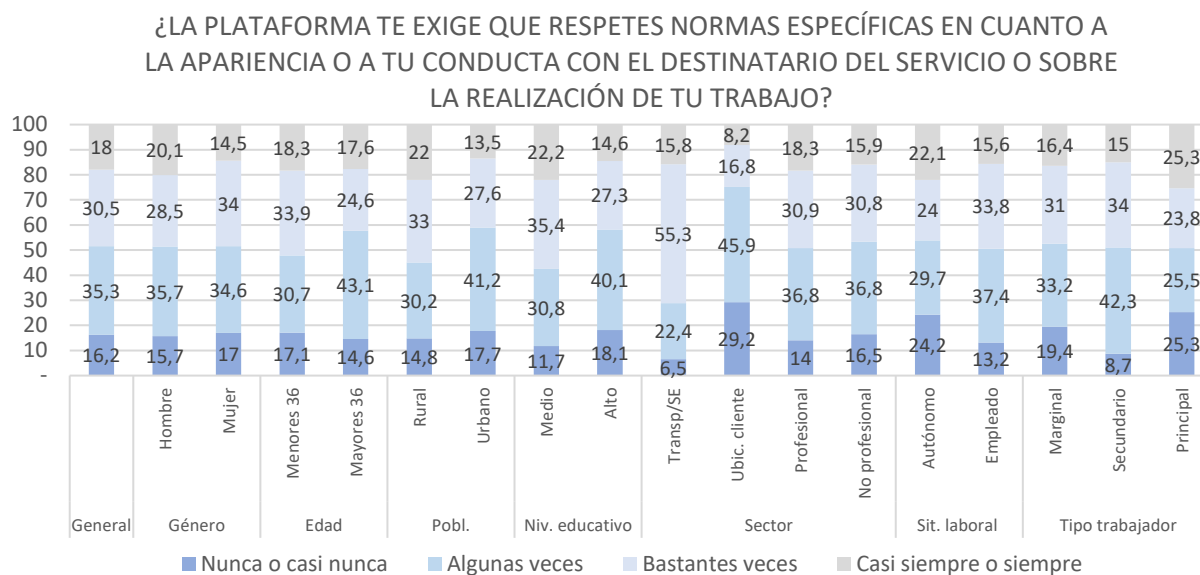
"Només el 18,7% dels autònoms diuen no estar sotmesos a control."

Finalment, cal esmentar que els treballadors marginals semblen rebre aquest seguiment en menor mesura que els altres, ja que responen significativament més que la resta que la plataforma no realitza aquest seguiment mai o quasi mai.

Respecte a la qüestió de l'estatus laboral, d'acord amb la legislació, la vigilància o el control sobre l'acompliment del treball, i més si aquesta és intensa, es considera un indicatiu de laboralitat. En aquest sentit, 63.577 qualificats com a autònoms podrien ser reclassificats com a assalariats¹⁵.

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

¹⁵ Per a obtenir aquesta xifra hem partit de les dades del cens de població de la Comunitat Valenciana (Institut Valencià d'Estadística, 2021). A partir de la xifra d'habitants d'entre 16 i 65 anys (el nostre univers) hem estimat el nombre de treballadors de plataformes (a partir del 13,38% obtingut en la nostra enquesta), del número obtingut hem estimat el nombre de treballadors de plataformes autònoms (segons les nostres dades, un 29,1% dels treballadors de plataformes digitals). Finalment, hem pres el percentatge de treballadors de plataformes autònoms que assenyalen que la plataforma realitza un seguiment constant de l'acompliment mentre treballa (48,9%) i l'hem aplicat a l'última xifra que havíem estimat (el nombre de treballadors de plataformes autònoms).



“La gran mayoría es veuen obligats a seguir normes de conducta o aparença imposades.”

Igual que en les preguntes anteriors, la major part dels treballadors assenyalen que la plataforma els exigeix respectar aquest tipus de normal almenys algunes vegades. Concretament, un 18,0% de les persones enquestades assenyalen que sempre o quasi sempre tenen aquest tipus d'exigència, un 30,5% que això es produeix bastants vegades i un 35,3% que només passa algunes vegades. En canvi, solament un 16,2% dels individus entrevistats assenyalen que mai o quasi mai se'ls exigeix el compliment d'aquesta mena de normes.

Respecte a la distribució d'aquestes respostes entre perfils, apreciem diferències significatives segons la majoria de variables. Així, els majors de 36 anys assenyalen en major mesura que els menors d'aqueixa edat que algunes vegades se'ls exigeix complir normes de conducta o aparença. En funció del tipus de treballador, els secundaris opten significativament més que la resta per aquesta opció i els principals el fan en menor mesura que la mitjana. També les persones que viuen en entorns urbans responen amb aqueixa opció en major mesura que els que viuen en zones rurals. No obstant això, els treballadors de zones urbanes assenyalen significativament menys que sempre o quasi sempre han de sotmetre's a aquesta mena de normes.

Quant al nivell educatiu, podem apreciar que les persones amb un nivell educatiu mitjà opten en major mesura per les respostes “bastants vegades” o “quasi sempre”, mentre les que tenen un nivell alt seleccionen majoritàriament “algunes vegades” o “mai o quasi mai”. Per tant, segons aquesta variable les persones amb un nivell d'estudis alt estarien menys sotmeses a normes imposades per la plataforma.

També trobem diferències entre perfils en l'opció “mai o quasi mai”. Els treballadors principals la trien significativament més que la resta de treballadors, mentre els secundaris l'esmenten significativament menys. També les persones que teletreballen seleccionen aquesta opció en menor mesura que els treballadors presencials. Però el més interessant ací és observar que els autònoms assenyalen

significativament més que la resta aquesta opció i que, en canvi, els empleats el fan menys. És a dir, els autònoms estan sotmesos en menor mesura a aquesta mena de normes que els assalariats. Així i tot, el percentatge d'autònoms que tria aquesta opció és minoritari (24,2%), deixant un 75,8% d'autònoms que sí que es troben d'alguna manera sotmesos a normes imposades per les plataformes.

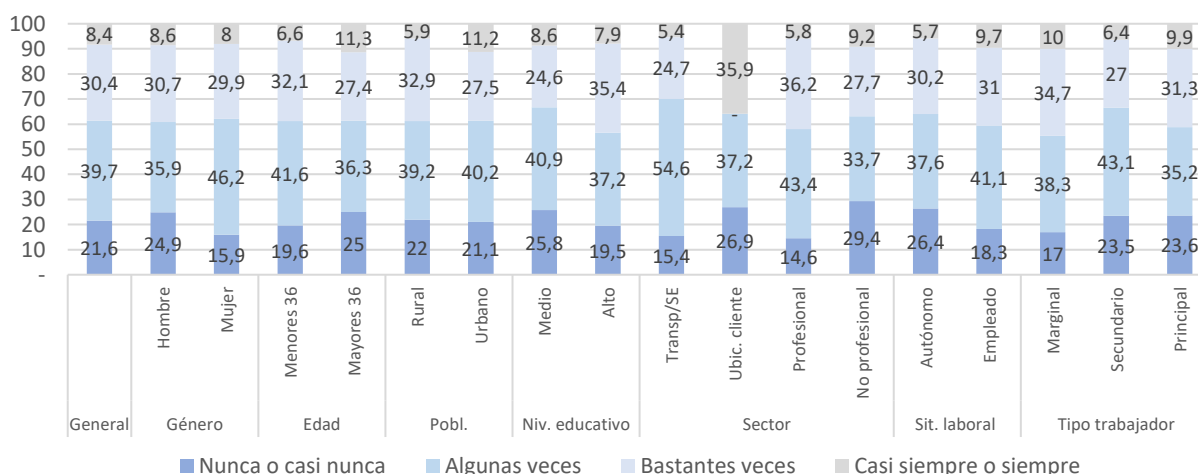
“El 75,8% dels autònoms han de seguir normes imposades de conducta o aparença en certa manera.”

Finalment, referent al sector de treball en plataformes, veiem de nou que els treballadors professionals i no professionals responen de forma molt similar (la majoria d'ells s'enfronta a les exigències de la plataforma algunes vegades o bastants vegades). No obstant això, els treballadors del sector del transport i dels serveis en la ubicació del client presenten patrons diferenciats. Mentre que en el primer d'aquests sectors predominen les respostes “bastants vegades” o “quasi sempre o sempre”, en el segon sector responen majoritàriament amb les altres dues opcions. Així i tot, hem de considerar que la mostra d'aquests dos sectors és massa xicoteta per a extraure conclusions reals.

Cap assenyalar que l'emissió d'instruccions sobre com fer el treball és una mostra de poder de direcció de l'empresari que comporta, en la majoria de casos de la doctrina judicial, a la reclassificació com a assalariats. En aquest sentit, 59.936 autònoms podrien classificar-se com a laborals derivat de la intromissió rebuda mitjançant instruccions per part de la plataforma ¹⁶.

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

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



¹⁶ Per a obtenir aquesta xifra hem partit de les dades del cens de població de la Comunitat Valenciana (Institut Valencià d'Estadística, 2021). A partir de la xifra d'habitants d'entre 16 i 65 anys (el nostre univers) hem estimat el nombre de treballadors de plataformes (a partir del 13,38% obtingut en la nostra enquesta), del número obtingut hem estimat el nombre de treballadors de plataformes autònoms (segons les nostres dades, un 29,1% dels treballadors de plataformes digitals). Finalment, hem pres el percentatge de treballadors de plataformes autònoms que assenyalen que la plataforma els exigeix que respecten determinades normes (46,1%) i l'hem aplicat a l'última xifra que havíem estimat (el nombre de treballadors de plataformes autònoms).

En aquest gràfic observem que la major part dels enquestats s'enfronten a alguna mena de restricció per a crear la seua pròpia base clients o per a fer treballs per a un tercer (78,5%). No obstant això, en aquest cas trobem un percentatge una mica més elevat que en les preguntes anteriors quan ens centrem en aquells que responen “mai o quasi mai” (21,6%).

En aquest cas trobem poques diferències significatives entre perfils de treballadors. De totes maneres, observem que les persones que treballen de manera presencial responen significativament més que la resta que sempre o quasi sempre tenen aquest tipus restriccions. En canvi, les persones que tele treballen es troben especialment representades en aquells que diuen que s'enfronten a aquestes restriccions bastants vegades, igual que els treballadors del sector professional.

“Empleats i treballadors tenen majors restriccions per a captar clients propis.”

Entre les persones que responen que mai o quasi mai s'enfronten a les esmentades restriccions trobem especialment representats als treballadors no professionals. D'altra banda, els que responen en menor mesura amb aquesta opció són treballadors del sector professional i empleats. Per tant, podem deduir que

empleats i treballadors professionals són els que s'enfronten en major mesura a restriccions referents a la seua base de clients.

Les diferències que s'observen en la resta de les variables no tenen rellevància estadística, però poden ser interessants com a punt de partida. Així, un 24,9% dels homes assenyalen que la plataforma no restringeix mai o quasi mai la seua capacitat de crear la seua pròpia base de clients, mentre que entre les dones aquest percentatge és un 15,9%. En canvi, un 46,2% de les dones respon que això succeeix algunes vegades, enfront d'un 35,9% dels homes. Quant a l'edat, no trobem diferències molt acusades, però podem observar que els majors de 36 anys responen en major mesura que la plataforma no restringeix mai o quasi mai la seua capacitat de crear una base de clients. En canvi, els menors d'aqueixa edat responen en major mesura que això succeeix algunes vegades.

“Les dones assenyalen patir més restriccions per a crear una base de clients propis.”

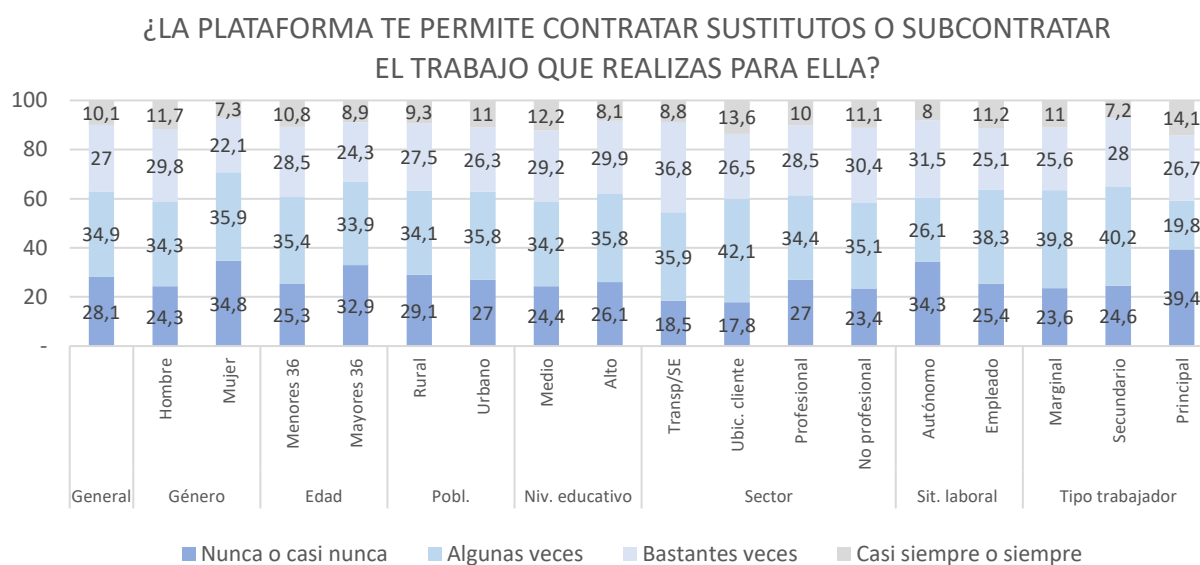
Respecte al nivell educatiu, sembla que les persones amb un nivell mitjà expressen en menor mesura les restriccions de la plataforma en aquest sentit, responen en major mesura que això no succeeix mai o quasi mai. En canvi, en comparació amb les persones amb un nivell mitjà, les persones que tenen un nivell d'estudis alt responen en major mesura que això succeeix bastants vegades.

Finalment, en relació amb el tipus de treballador segons la seua dedicació, cal esmentar el comportament diferenciat dels treballadors secundaris. Aquests responen en major mesura que els altres que les restriccions de la plataforma per a crear una base de clients pròpia succeeixen algunes vegades. A més, assenyalen en menor mesura que la resta que això succeeix bastants vegades o sempre o quasi sempre.

Així mateix, cal assenyalar que la restricció de la capacitat per a fer créixer el teu propi negoci com a autònom és un indicatiu que no s'està davant un vertader autònom. Així doncs, això podria portar a la reclassificació a un total de 46.675 autònoms en plataformes¹⁷.

6.2.4 Subcontractació

Enguany hem incorporat al qüestionari una pregunta sobre si **la plataforma permet als treballadors contractar substituïts o subcontractar el seu treball**.



“El 28,1% no pot mai o quasi mai subcontractar la prestació.”

Segons les dades obtingudes, sembla que la substitució o la subcontractació es tracta d'un fenomen majoritari. Encara que un 28,1% de persones assenyalen que la plataforma mai o quasi mai els permet dur a terme això, el restant 71,9% ho fa amb alguna freqüència. Més específicament, un 34,9% de les persones expressa que la plataforma ho permet “algunes vegades”, un 27,0% “bastants vegades” i un 10,1% “quasi sempre o sempre”.

Entre els diferents perfils, sembla que les dones, els treballadors principals i les persones que treballen presencialment responen significativament més que la resta que la plataforma no els permet realitzar aquesta pràctica “mai o quasi mai”. D'altra banda, entre les persones que responen “algunes vegades” és menys probable trobar autònoms i treballadors principals. En el cas d'aquells que manifesten que la plataforma ho permet “bastants vegades”, solen estar significativament més representats els que teletreballen que els que treballen presencialment. Certament, els

“Qui teletreballa subcontracta la seua activitat més sovint que qui treballa presencialment.”

¹⁷ Per a obtenir aquesta xifra hem partit de les dades del cens de població de la Comunitat Valenciana (Institut Valencià d'Estadística, 2021). A partir de la xifra d'habitants d'entre 16 i 65 anys (el nostre univers) hem estimat el nombre de treballadors de plataformes (a partir del 13,38% obtingut en la nostra enquesta), del número obtingut hem estimat el nombre de treballadors de plataformes autònoms (segons les nostres dades, un 29,1% dels treballadors de plataformes digitals). Finalment, hem pres el percentatge de treballadors de plataformes autònoms que assenyalen que la plataforma restringeix la seua capacitat per a crear la seua base de clients (35,9%) i l'hem aplicat a l'última xifra que havíem estimat (el nombre de treballadors de plataformes autònoms).

teletreballadors contracten substituïts o subcontracten el seu treball en major mesura que els treballadors presencials. A més, les dones i els treballadors principals no solen fer-ho mai o quasi mai.

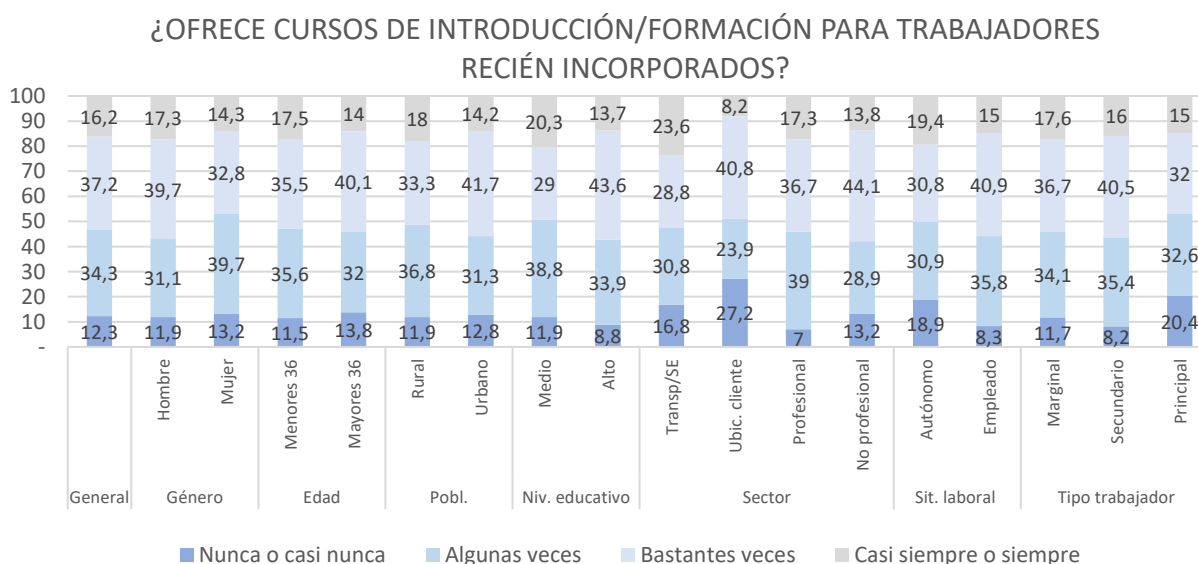
A més d'aquestes diferències significatives estadísticament, podem esmentar unes altres no tan ressenyables. Per lloc de residència i nivell educatiu no trobem grans diferències en les respostes, però sí per edat i sector. En aqueix sentit, mentre un 32,9% de les persones majors de 36 assenyalen que la plataforma mai els permet realitzar subcontractacions, un 25,3% dels menors de 36 responen amb aquesta opció. Si parlem del sector de treball en plataformes, les persones que es dediquen al sector del transport i al dels serveis en la ubicació del client tenen un comportament diferenciat (per exemple, un 66,2% dels del sector del transport assenyalen que la plataforma permet les subcontractacions algunes vegades), però hem d'entendre que la mostra d'aquests és molt xicoteta per a extraure conclusions.

Adicionalment, cal assenyalar que la impossibilitat de subcontractar el treball o restringir les possibilitats dels autònoms de subcontractar el treball pot ser un índex de laboralitat. En aquest cas,

“Tres de cada cinc autònoms tenen restringida la possibilitat de subcontractar.”

un 60,4% d'autònoms en plataformes assenyalen que l'empresa restringeix les possibilitats de subcontractar el treball. Aplicant aquest criteri 78.528 treballadors haurien de ser reclassificats com a assalariats ¹⁸.

6.2.5 Formació oferida per la plataforma



¹⁸ Per a obtenir aquesta xifra hem partit de les dades del cens de població de la Comunitat Valenciana (Institut Valencià d'Estadística, 2021). A partir de la xifra d'habitants d'entre 16 i 65 anys (el nostre univers) hem estimat el nombre de treballadors de plataformes (a partir del 13,38% obtingut en la nostra enquesta), del número obtingut hem estimat el nombre de treballadors de plataformes autònoms (segons les nostres dades, un 29,1% dels treballadors de plataformes digitals). Finalment, hem pres el percentatge de treballadors de plataformes autònoms que assenyalen que la plataforma restringeix la seua capacitat de subcontractar (60,4%) i l'hem aplicat a l'última xifra que havíem estimat (el nombre de treballadors de plataformes autònoms).

Una qüestió que també resulta rellevant per a aquest informe és la de la formació oferida per les plataformes. Ací començarem parlant dels **cursos introductoris per a treballadors recentment incorporats**.

Segons les respostes dels treballadors enquestats, veiem que solen realitzar-se alguns cursos formatius introductoris. Tan sols un 12,3% de les persones assenyalen que la plataforma no ofereix mai o quasi mai aquest tipus de cursos. En canvi, la majoria (53,4%) considera que la plataforma ofereix aquests cursos bastants vegades, sempre o quasi sempre.

La majoria de les diferències en aquest cas les trobem entre teletreballadors i treballadors presencials, encara que també ressaltarem diferències entre altres categories. En efecte, els teletreballadors assenyalen significativament més que els que no teletreballen que la plataforma ofereix aquests cursos algunes vegades. En canvi, els treballadors presencials responen en major mesura amb les opcions dels extrems, “mai o quasi mai” o “quasi sempre o sempre”. També veiem diferències en funció del nivell educatiu, ja que les persones amb un nivell educatiu alt solen assenyalar més que la resta que aquests cursos s'ofereixen bastants vegades. Per contra, les persones amb un nivell mitjà l'assenyalen significativament menys que les altres.

Si ens centrem en l'opció “mai o quasi mai”, apreciem que aquesta és triada significativament menys

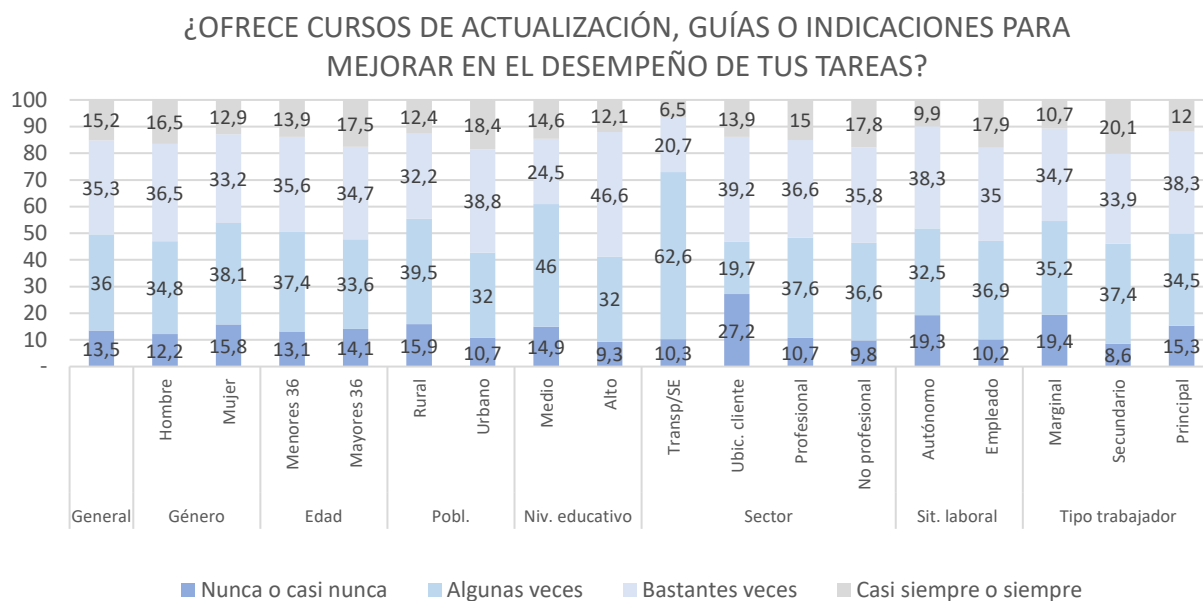
“Només un 12,3% indica que la plataforma no ofereix cap mena de formació.”

per les persones amb un nivell educatiu alt, professionals, empleats i treballadors secundaris. No obstant això, autònoms i treballadors principals solen respondre en major mesura que les plataformes no ofereixen aquests cursos mai o quasi mai. Això és especialment rellevant en el cas dels autònoms.

Però al marge de la rellevància també podem subratllar algunes diferències entre perfils. Certament, entre homes i dones apreciem una diferència clara: elles responen en major mesura (39,7%) que ells (31,1%) que la plataforma ofereix cursos introductoris algunes vegades, mentre ells opten en major mesura (39,7% enfront d'un 32,8% d'elles) per l'opció “bastants vegades”. Per població també podem observar diferències. Les persones que viuen en entorns urbans reben aquest tipus de cursos amb major freqüència que les que viuen en entorns rurals, ja que opten en major mesura per la resposta “bastants vegades” (un 8,4% més).

Per a indagar més en aquesta qüestió també es va preguntar als individus entrevistats per l'**oferta de cursos d'actualització o millora de l'acompliment**.

De nou, les respostes dels treballadors de plataformes semblen revelar que la majoria de les plataformes ofereixen cursos d'actualització, guies o indicacions per a la millora de l'acompliment. Un 15,2% d'ells expressen que s'ofereixen sempre o quasi sempre, un 35,3% bastants vegades i un 36,0% algunes vegades. Les persones que assenyalen que mai o quasi mai s'ofereixen aquest tipus de cursos i materials constitueixen un 13,5% dels enquestats.



En relació amb el gènere i amb l'edat no apreciem diferències per a aquesta pregunta. Les diferències principals que trobem en les respostes a aquesta pregunta es donen sobre la base del lloc de residència i al nivell educatiu. Les persones que viuen en entorns urbans i les que tenen un nivell educatiu alt expressen més habitualment l'oferta d'aquesta mena de cursos “bastants vegades” o “quasi sempre i sempre”. Les que viuen en entorns rurals i les que tenen un nivell educatiu mitjà, en canvi, expressen significativament més que aquests cursos s'ofereixen “algunes vegades” o “mai o quasi mai”.

Quant al sector, de nou trobem respostes bastant uniformes entre treballadors professionals i no professionals: una gran majoria d'ells està d'acord que les plataformes ofereixen aquest tipus de cursos algunes vegades o bastants vegades. En canvi, els treballadors del sector del transport i de la ubicació del client tenen respostes clarament diferenciades. Per exemple, un 62,6% de les persones que treballen en el sector del transport responen que la plataforma ofereix cursos d'actualització algunes vegades. Així i tot, novament cal assenyalar que la mostra d'aquests dos sectors és massa xicoteta per a extraure idees clares.

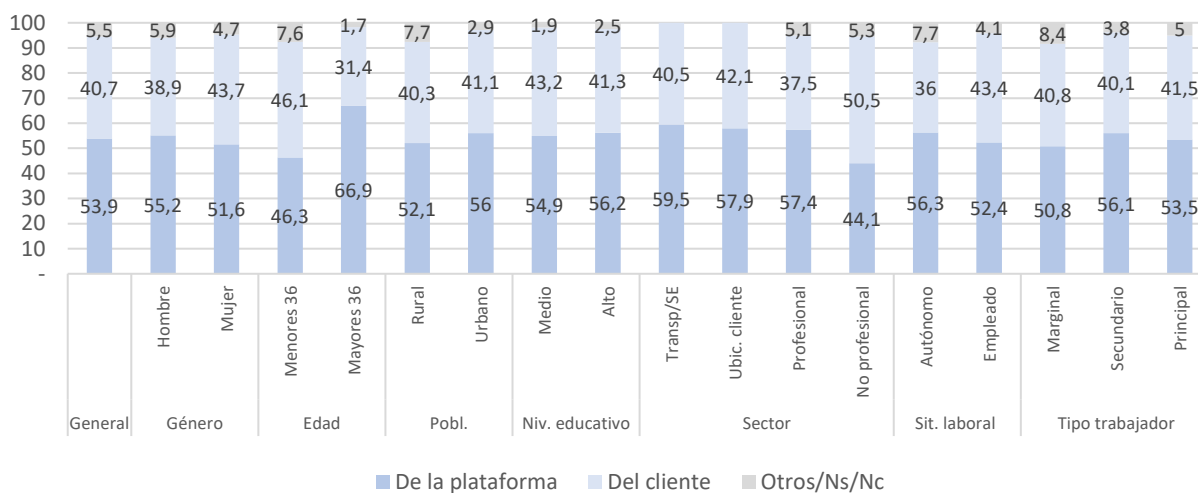
Oferir formació per part de la plataforma a l'autònom pot ser un altre indicatiu de laboralitat que conduísca a la reclassificació com a assalariats a un total de 62.666 treballadors que actualment es qualificarien il·lícitament com a autònoms¹⁹.

¹⁹ Per a obtenir aquesta xifra hem partit de les dades del cens de població de la Comunitat Valenciana (Institut Valencià d'Estadística, 2021). A partir de la xifra d'habitants d'entre 16 i 65 anys (el nostre univers) hem estimat el nombre de treballadors de plataformes (a partir del 13,38% obtingut en la nostra enquesta), del número obtingut hem estimat el nombre de treballadors de plataformes autònoms (segons les nostres dades, un 29,1% dels treballadors de plataformes digitals). Finalment, hem pres el percentatge de treballadors de plataformes autònoms que assenyalen que la plataforma els ofereix cursos de formació (48,2%) i l'hem aplicat a l'última xifra que havíem estimat (el nombre de treballadors de plataformes autònoms).

6.3 Pagament de les remuneracions

Una qüestió important en el marc de l'economia digital és el pagament dels honoraris, que no sempre es realitza de la mateixa manera. Una de les qüestions relacionades amb les formes de **pagament dels honoraris** és **qui ho realitza**.

¿DE QUIÉN RECIBES DIRECTAMENTE EL PAGO DE TUS HONORARIOS?



En primer lloc, cal esmentar una certa variació en les respostes respecte a les dades obtingudes en l'enquesta de 2021. Mentre que en aqueixa enquesta un 61,9% de les persones enquestades assegurava rebre els seus honoraris directament de la plataforma, enguany aquest percentatge s'ha reduït un 8,0%. De tal manera, mentre l'any passat aquesta resposta era clarament majoritària, en l'actualitat a penes supera la meitat dels enquestats. També hem observat xicotets canvis en les altres categories. En 2021 un 36,3% dels individus esmentava que rebia els seus honoraris del client, realitat que ha crescut moderadament (ara són un 40,7% les persones que assenyalen aquesta opció).

Quant al gènere, no trobem diferències importants. En canvi, respecte a l'edat observem diferències significatives referents a la percepció dels honoraris. La majoria dels majors de 36 anys (66,9%) reben el pagament a través de la plataforma i menys d'un terç el fa directament del client (31,4%). Els menors de 36 anys reben en igual proporció els pagaments de la plataforma (46,3%) i dels clients (43,1%), però en aquesta segona opció ho fan significativament més que els majors d'aqueixa edat.

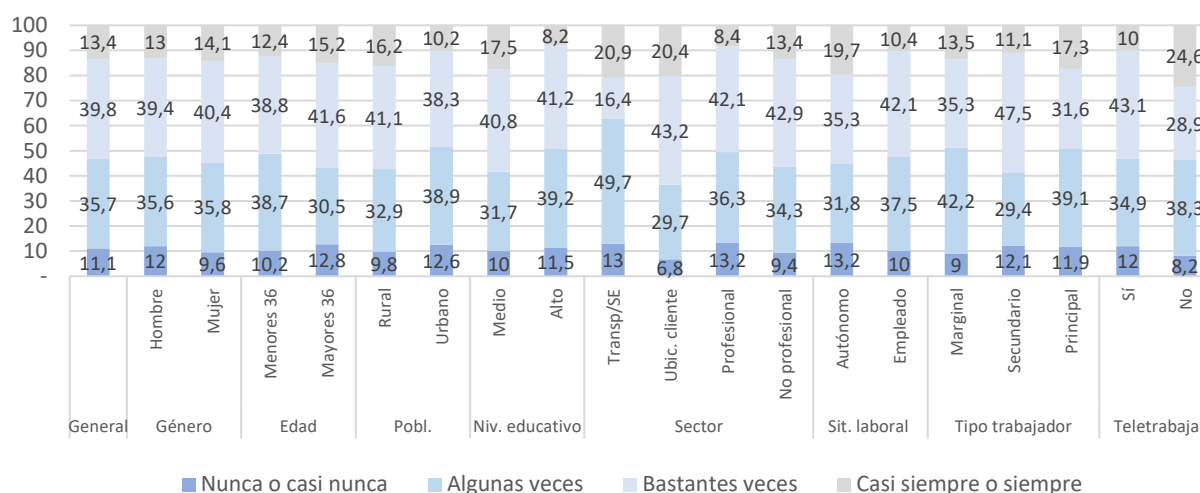
“Els majors de 36 anys solen rebre el pagament a través de la plataforma en major mesura.”

A més de l'edat, també convé esmentar que en el sector no professional sol rebre's el pagament a través dels clients en major mesura que en la resta dels sectors. De fet, és significativament menys comú que les persones d'aquest sector el reben directament de la plataforma.

Més enllà de les diferències significatives estadísticament, també podem assenyalar altres amb una certa rellevància. Respecte a la situació laboral, apreciem que els empleats reben el pagament directament dels clients en major mesura que els autònoms.

En una línia similar, per a indagar millor en la incidència que té la plataforma sobre els pagaments rebuts pels treballadors, ací els hem preguntat en quina mesura **la plataforma determina la seua remuneració**.

¿LA PLATAFORMA DETERMINA LA REMUNERACIÓN DE TUS TRABAJOS?



Segons les dades obtingudes a partir de la introducció d'aquesta nova pregunta en el qüestionari, podem veure que la majoria dels treballadors de plataformes digitals veuen condicionada la seua remuneració en major o menor mesura per la plataforma. Els que assenyalen que la plataforma determina la remuneració dels seus treballs sempre o quasi sempre són un 13,4%, però a aquest percentatge cal afegir-li un 39,8% de persones que assenyalen que la plataforma el determina “bastants vegades”. Així mateix, també tenim un 35,7% d'individus que assenyalen que la plataforma determina això algunes vegades. El percentatge de persones que assenyalen que això no succeeix mai o quasi mai és tan sols un 11,1%.

“La majoria veu condicionada la seua remuneració per la plataforma.”

Ací cal ressaltar que les persones amb un nivell educatiu alt, les que treballen en el sector professional, les que tenen estatus d'empleat i les que teletreballen són les que esmenten significativament menys que la plataforma determina la seua remuneració sempre o quasi sempre. En canvi, les que treballen de manera presencial ho esmenten significativament més. D'altra banda, aquells que teletreballen i que treballen en plataformes de manera secundària responen significativament més que la resta que la plataforma determina la seua remuneració bastants vegades.

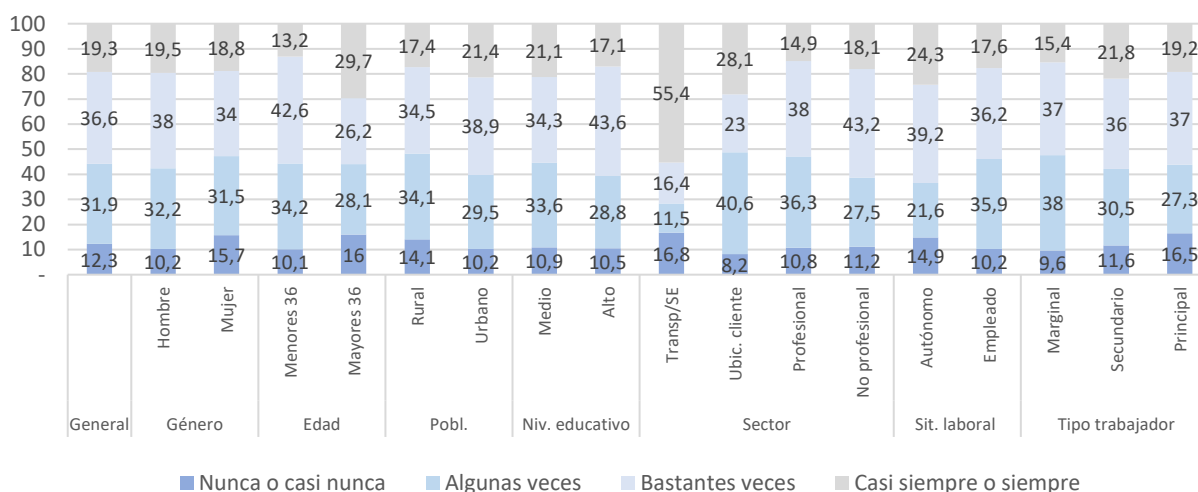
Obviant la rellevància, també trobem algunes diferències amb base en l'edat i el lloc de residència. Quant a l'edat, la diferència la trobem en la resposta “algunes vegades”: un 38,7% dels menors de 36 anys seleccionen aquesta opció, mentre que entre els majors de dita edat el percentatge és d'un 30,5%. En aquesta mateixa categoria de resposta trobem diferències sobre la base de la població: les persones que viuen en zones urbanes opten en major mesura per aquesta opció que les que viuen en zones rurals. En canvi, aquestes últimes responen en major mesura que la plataforma determina la remuneració sempre o quasi sempre.

La impossibilitat de fixar el propi preu del teu treball com a autònom és un altre indicatiu fraudulent de la categoria d'autònom. Així, conforme al vist en l'anterior gràfic, l'aplicació d'aquest criteri podria comportar a la transformació d'un total de 68.257 treballadors autònoms com a assalariats²⁰.

6.4 Relació entre el client i el treballador de plataformes

Conèixer al destinatari del treball realitzat pot tindre beneficis sobre el propi treballador. Per aquesta raó ens interessa conèixer en quina mesura la plataforma permet que això succeeïca.

¿TE PERMITE CONOCER AL DESTINATARIO FINAL DE TU TRABAJO?



Un 19,3% dels individus entrevistats assenyalen que la plataforma permet conèixer al destinatari final del seu treball sempre o quasi sempre. Són minoria, però també hi ha un 36,6% que assenyalen que la plataforma ho permet bastants vegades. No obstant això, també trobem un 31,9% de persones que responen que només poden tindre aquest tipus de trobada algunes vegades i un 12,3% que no poden fer-ho mai o quasi mai.

“El 12,3% no coneix mai al destinatari final.”

Quant al gènere no observem grans diferències, però referent a l'edat sí. Els majors de 36 expressen significativament més que quasi sempre o sempre poden conèixer al destinatari final del seu treball, mentre els menors de 36 solen respondre en major mesura que això succeeix bastants vegades, igual que les persones amb un nivell educatiu alt.

“Els menors de 36 anys coneixen al destinatari final del seu treball amb menor freqüència.”

²⁰ Per a obtenir aquesta xifra hem partit de les dades del cens de població de la Comunitat Valenciana (Institut Valencià d'Estadística, 2021). A partir de la xifra d'habitants d'entre 16 i 65 anys (el nostre univers) hem estimat el nombre de treballadors de plataformes (a partir del 13,38% obtingut en la nostra enquesta), del número obtingut hem estimat el nombre de treballadors de plataformes autònoms (segons les nostres dades, un 29,1% dels treballadors de plataformes digitals). Finalment, hem pres el percentatge de treballadors de plataformes autònoms que assenyalen que la plataforma determina la remuneració del seu treball (52,5%) i l'hem aplicat a l'última xifra que havíem estimat (el nombre de treballadors de plataformes autònoms).

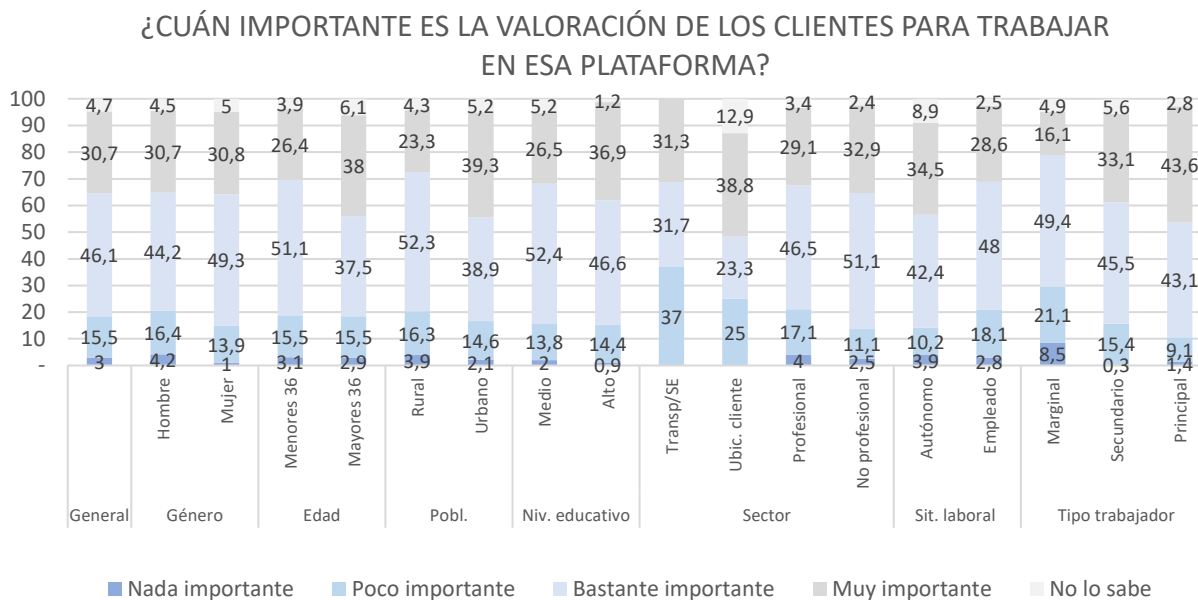
Així mateix, també cal destacar que els que tenen estatus laboral d'empleats solen respondre que algunes vegades poden conèixer al destinatari final del seu treball. En el cas dels autònoms succeeix el contrari.

D'altra banda, al marge de la rellevància observem diferències entre els diferents tipus de treballadors en funció de la seua dedicació i si teletreballen. Així, els treballadors principals són els que assenyalen en major mesura que la plataforma no els permet conèixer al destinatari final del seu treball mai o quasi mai (16,5%) i els treballadors marginals els que menys l'assenyalen (9,6%). En canvi, els marginals són els treballadors que assenyalen en major mesura que la plataforma els permet conèixer al destinatari del seu treball algunes vegades, mentre els principals són els que menys l'assenyalen.

En funció de la presencialitat del treball veiem dues diferències. Mentre un terç dels que teletreballen responen que poden conèixer a aquest destinatari algunes vegades, tan sols un quart dels que treballen presencialment el fan. A més, aquests últims assenyalen en major mesura que els teletreballadors que poden conèixer al destinatari del seu treball sempre o quasi sempre.

6.4.1 Sistema reputacional

En el treball realitzat a través de plataformes digitals tenen especial rellevància els sistemes de valoració de serveis i treballadors per part dels clients. Per aquesta raó hem preguntat als treballadors per la importància de la valoració dels clients per a treballar en la plataforma en la qual ofereixen els seus serveis.



“Quasi el 80% considera la valoració del client decisiva per a treballar en la plataforma.”

Si les dades de 2021 mostraven que una gran majoria de les persones enquestades afirmava que la valoració dels clients és molt o bastant important (79,6%), les dades de 2022 ho corroboren amb un 76,8% dels treballadors que han triat aquestes opcions. El nombre de persones que

la considera poc o gens important no aconsegueix ni el 20% (un 15,5% la consideren poc important i tan sols un 3,0% gens important).

Les persones que consideren significativament més que la mitjana que la valoració és important (bastant o molt important) solen ser persones amb un nivell educatiu alt, no professionals i amb una dedicació principal al treball en plataformes. Per contra, els que consideren que no és important (poc o res) són treballadors marginals. Per tant, veiem que la dedicació té molt a veure amb la consideració de la importància de la valoració dels clients. De fet, si ens fixem millor en les dades, els treballadors marginals responen significativament més que la mitjana que la valoració no és gens important, mentre els principals solen respondre que és molt important.

També trobem diferències significatives en funció de l'edat i la població. Certament, les persones menors de 36 anys responen significativament més que les majors que la valoració dels clients és bastant important. Per contra, els majors d'aquesta edat consideren significativament més que la valoració és molt important. Així, encara que tots dos consideren que la valoració té importància, difereixen lleugerament en els matisos. El mateix succeeix amb la població, ja que les persones d'entorns rurals assenyalen en major mesura que les valoracions són bastant importants, mentre els individus d'entorns urbans consideren que són molt importants.

Quant a l'estatus laboral dels treballadors, aquest no sembla marcar diferències significatives en les respostes a aquesta pregunta, però podem ressaltar algunes no significatives. De tal manera, els empleats assenyalen en major mesura que els autònoms que la valoració és poc important o bastant important, mentre més d'un terç dels autònoms assenyalen que és molt important.

“Més d'un terç dels autònoms assenyalen que la valoració és molt important.”

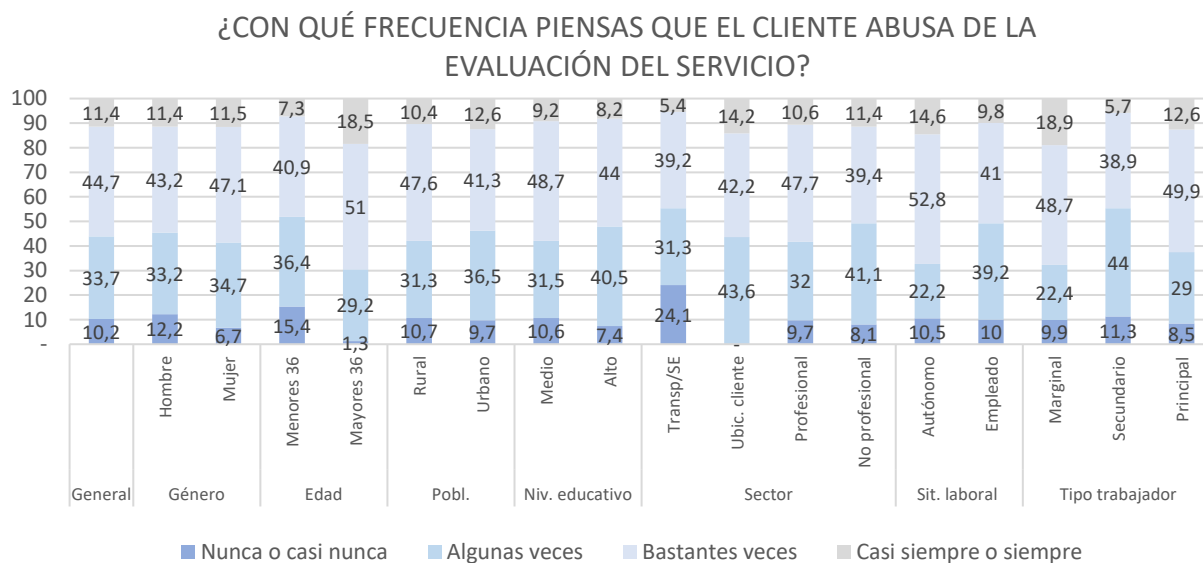
La Sentència del Tribunal Suprem de 25 de setembre de 2020 va entendre que la reputació en línia o avaluació dels clients mitjançant les aplicacions de l'empresa és un índex de laboralitat -derivat de les possibilitats d'usar aqueixa avaluació en benefici de la plataforma mitjançant assignació d'horaris, encàrrecs o com a poder disciplinari-. En aquest sentit, 99.980 treballadors autònoms podrien ser reclassificats²¹.

D'altra banda, donada la importància dels sistemes de valoració per a la major part dels treballadors de plataformes, és necessari considerar fins a quin punt **els clients abusen de l'avaluació dels serveis**.

La situació respecte a l'abús de les avaluacions per part dels clients es manté estable respecte a les dades de l'informe de 2021. Així, una gran majoria dels individus entrevistats considera que s'abusa de les avaluacions amb alguna freqüència (89,8%). Podríem fins i tot dir que l'existència d'aquests abusos, en menor o major mesura, és quasi unànime.

“La immensa majoria considera que es fa un ús abusiu de les valoracions.”

²¹ Per a obtenir aquesta xifra hem partit de les dades del cens de població de la Comunitat Valenciana (Institut Valencià d'Estadística, 2021). A partir de la xifra d'habitants d'entre 16 i 65 anys (el nostre univers) hem estimat el nombre de treballadors de plataformes (a partir del 13,38% obtingut en la nostra enquesta), del número obtingut hem estimat el nombre de treballadors de plataformes autònoms (segons les nostres dades, un 29,1% dels treballadors de plataformes digitals). Finalment, hem pres el percentatge de treballadors de plataformes autònoms que assenyalen que la valoració dels clients és important per al seu treball (76,9%) i l'hem aplicat a l'última xifra que havíem estimat (el nombre de treballadors de plataformes autònoms).



Solament un 10,2% de treballadors considera que no es produeixen abusos en les valoracions mai o quasi mai. A més, el gruix de les respostes es troba en l'opció "bastants vegades" (44,7%, quasi la meitat), la qual cosa ens indica una freqüència notable en l'aparició d'aquesta mena d'abusos. Així i tot, un terç dels enquestats assenyalen que això només succeeix "algunes vegades".

En aquesta pregunta les diferències entre perfils les trobem clarament situades en els diferents grups d'edat, d'estatus laboral i de tipus de treballador. En primer lloc, les persones de major edat, així com autònoms i treballadors marginals solen considerar significativament més que els altres que els abusos de l'avaluació es produeixen només algunes vegades o mai o quasi mai. En canvi, els més joves, els que tenen estatus d'empleats i els treballadors secundaris assenyalen significativament més que la resta que aquests abusos es produeixen bastants vegades o sempre o quasi sempre. També cal assenyalen que les persones amb un nivell educatiu alt responen significativament més que les que tenen nivells mitjans i baixos que aquest tipus d'abusos es donen algunes vegades.

Més enllà de les diferències significatives, també trobem unes altres en funció del gènere, la població de residència i el sector. Primer, quant al gènere, veiem que les dones perceben lleugerament més que els homes l'existència d'abusos en el sistema de valoració, ja que tan sols un 6,7% d'elles assenyalen que "mai o quasi mai" es produeixen (enfrent d'un 12,2% dels homes). En segon lloc, respecte al lloc de residència, cal apuntar que les persones que viuen en entorns urbans assenyalen més que les de zones rurals que aquest tipus d'abusos es produeixen algunes vegades. En canvi, quasi la meitat de les persones que viuen en zones rurals assenyalen que aquests abusos es donen bastants vegades, enfront d'un 41,3% de les quals viuen en zones urbanes. Respecte al sector, veiem que els treballadors no professionals responen en major mesura que els professionals que els abusos relacionats amb l'avaluació es produeixen algunes vegades. D'altra banda, quasi la meitat dels treballadors professionals assenyalen que aquests abusos es donen bastants vegades. Els resultats de treballadors del sector del transport i del sector de serveis en la ubicació del client han de prendre's amb cautela, ja que la seua mostra és molt xicoteta.

"Les dones perceben en major mesura un ús abusiu de les valoracions."

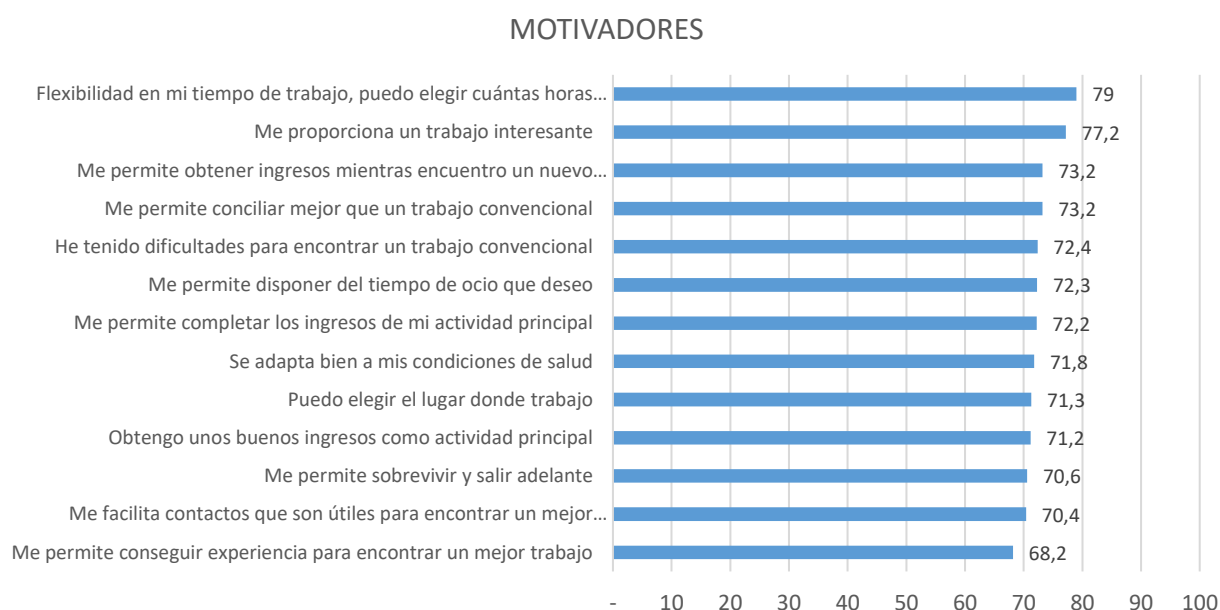
7. MOTIVACIONS PER A TREBALLAR EN PLATAFORMES

7.1 Importància dels diferents motius per a treballar en plataformes

7.1.1 Visió general dels motius

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

1. Flexibilitat en el meu temps de treball, puc triar quantes hores treballo i quan.
2. Puc triar el lloc on treballo.
3. Obtinc uns bons ingressos com a activitat principal.
4. Em permet completar els ingressos de la meua activitat principal.
5. Em permet disposar del temps d'oci que desitge.
6. Em permet conciliar millor que un treball convencional.
7. S'adapta bé a les meues condicions de salut.
8. Em permet sobreviure i tirar avant.
9. Em proporciona un treball interessant.
10. Em permet aconseguir experiència per a trobar un millor treball.
11. Em permet obtindre ingressos mentre trobe un nou treball o estudi.
12. Em facilita contactes que són útils per a trobar un millor treball.
13. Em permet treballar malgrat les dificultats que he tingut per a trobar un treball convencional.



Cal agrupar aquests motivadors en diverses categories: Primer, els aspectes de flexibilitat quant al temps i espais per a treballar (números 1 i 2); Segon, aspectes econòmics (números 3, 4, 8 i 11). Tercer, els relatius a la compatibilitat amb circumstàncies personals i familiars (números 5, 6 i 7) i, en quart lloc, motivadors intrínsecs o que possibiliten el desenvolupament de carrera (números 9, 10, 12 i 13).

“Per a més de dos terços totes les motivacions són bastant o molt importants.”

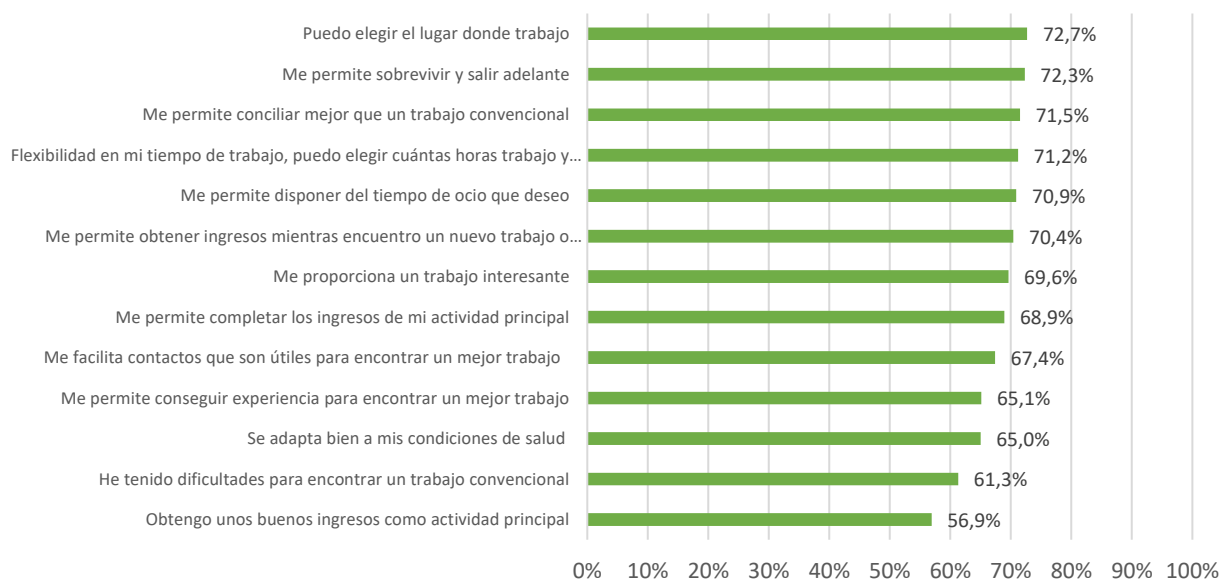
Els resultats mostren clarament que tots els motivadors són molt rellevants per a aquests treballadors ja que el percentatge de bastant o molt important és triat en tots els motivadors per més de dos terços dels enquestats.

És interessant comprovar que en els primers quatre llocs se situa un motivador de cada categoria (flexibilitat temporal, treball interessant, ingressos mentre troba una ocupació i conciliació). Els últims cinc llocs, també inclouen aspectes menys importants de les quatre categories. Així, es concedeix menys importància a obtenir experiència per a trobar un altre treball, i a obtenir contactes -dos aspectes de desenvolupament de carrera-; també està entre els menys valorats, el motiu econòmic de sobreviure i tirar avant o el d'obtenir bons ingressos com a activitat principal. Pel que fa a la flexibilitat, és menys valorat poder triar el lloc de treball i quant a les circumstàncies personals, que s'adapte a les pròpies condicions de salut.

En l'estudi realitzat l'any anterior, l'ordre és en part diferent i potser és pel fet que llavors la pandèmia estava molt més present. De fet, els resultats apunten en dita direcció. Les quatre primeres posicions les ocupen en aqueix cas, la flexibilitat del lloc de treball, la possibilitat de sobreviure i tirar avant, la conciliació i la flexibilitat en el temps de treball. Els quatre motivadors menys triats són similars als obtinguts en el present estudi.

“Les diferències respecte 2021 poden entendre's per la major incidència de la pandèmia.”

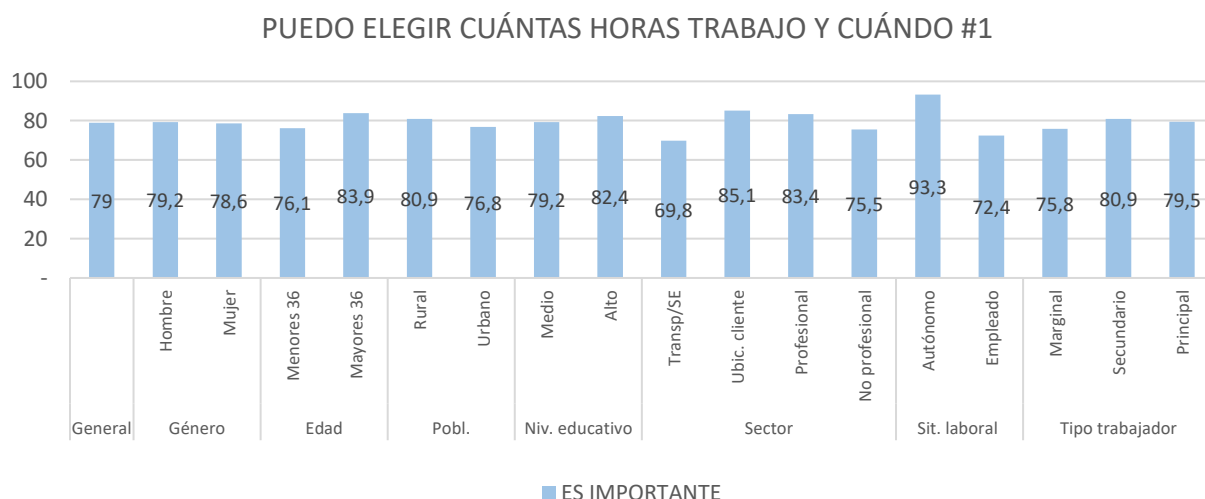
MOTIVADORES (2021)



Ara bé, aquests diferents motivadors presenten pesos significativament diferenciats en les diferents característiques el que permet comprendre millor els comportaments laborals dels diferents grups i identificar perfils motivacionals de diferents grups de treballadors. Vegem aqueixos perfils per a cadascun dels motivadors analitzats.

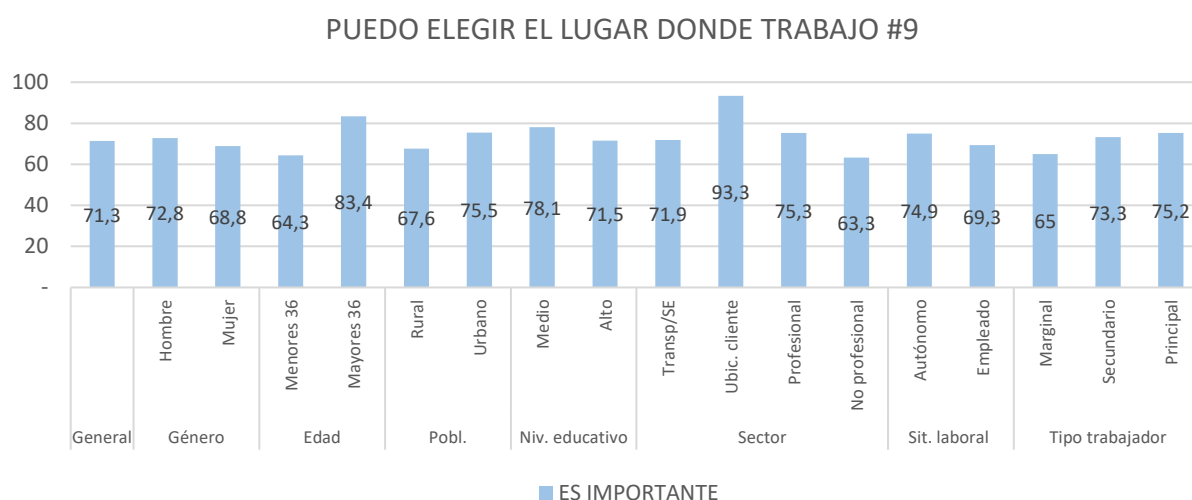
7.1.2 Motivadors relacionats amb la flexibilitat

Flexibilitat en el meu temps de treball, puc triar quantes hores treballo i quan (lloc 1 en el rànquing).



En aquest element motivador trobem diferències significatives en funció de la situació laboral, sent significativament més important per als treballadors autònoms que per als que treballen per compte d'altri. Les altres variables d'encreuament considerades no presenten diferències significatives.

Puc triar el lloc on treballo (lloc 9 en el rànquing).



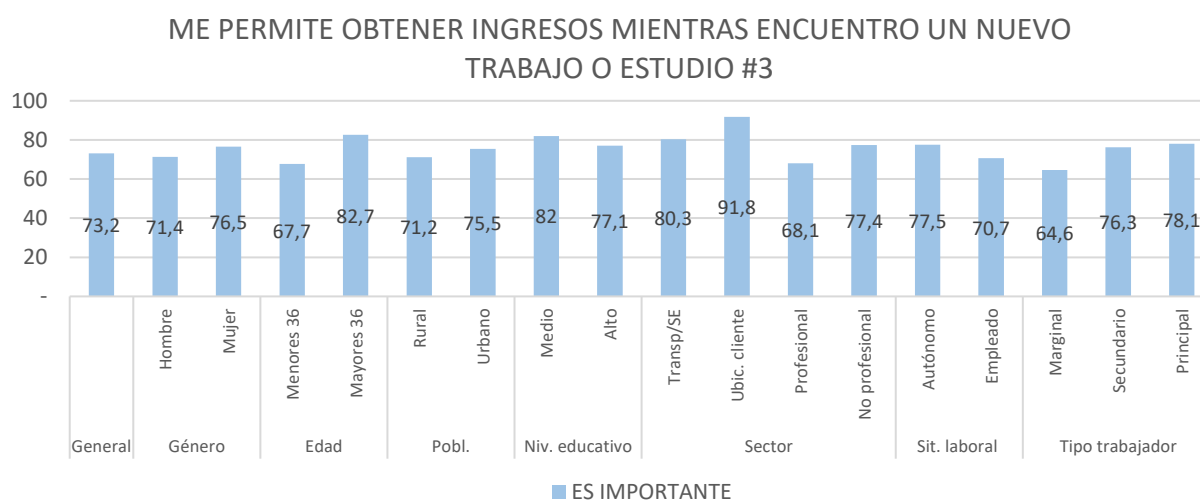
Els enquestats en el seu conjunt, valoren clarament en menor mesura aquest segon aspecte de la flexibilitat referit al lloc, que ha descendit en el rànquing d'importància general en relació amb la posició obtinguda l'any anterior, probablement per la reducció clara dels efectes de la pandèmia. De

totes maneres, la importància d'aquest aspecte difereix significativament entre diferents grups. Aquest aspecte té clarament menys importància per als joves (menors de 36 anys) i també per als que treballen en el sector no professional si els comparem amb els tres grups restants (professionals, els qui treballen en la ubicació del client i els que treballen en el sector transport/ES).

7.1.3 Motivadors basats en aspectes econòmics

Presentem els resultats referits als factors econòmics en funció de la importància que els han concedit els enquestats segons es mostra en el rànquing general obtingut.

Em permet obtindre ingressos mentre trobe un nou treball o estudi (lloc 3 en el rànquing).

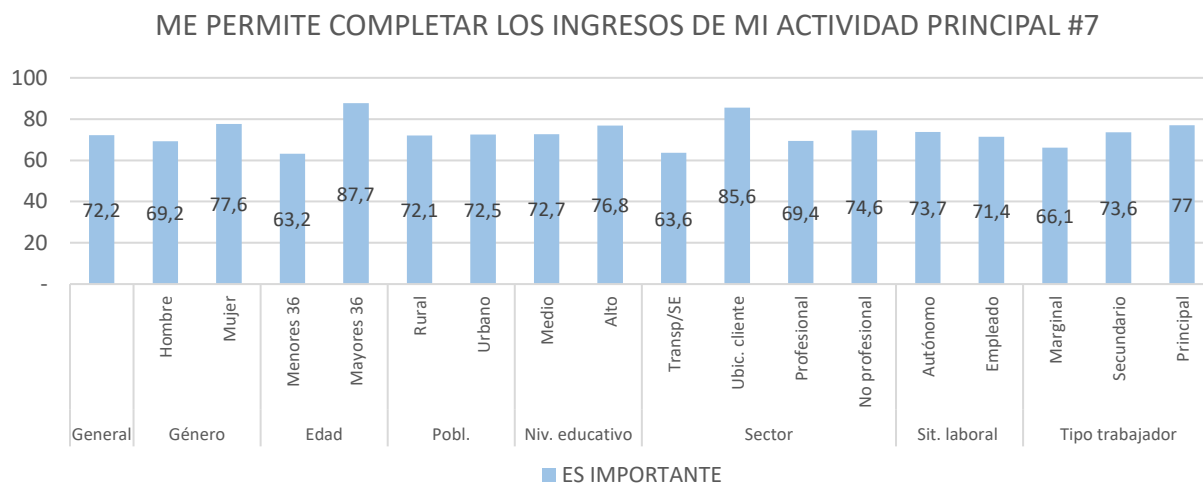


El percentatge total d'enquestats que han valorat positivament aquest aspecte aconsegueix un 73,2%. L'anàlisi diferencial mostra que les persones majors de 36 anys valoren significativament més aquest factor i també el fan els qui tenen un nivell d'estudis mitjà en comparació amb els que el tenen alt. D'altra banda, atribueixen menor importància a aquest aspecte els qui treballen en el sector professional, si es compara amb la resta dels sectors i també els que fan el treball en plataformes de manera marginal.

“Les persones majors de 36 anys i els qui tenen estudis de nivell mitjà valoren millor la motivació d'obtindre ingressos”

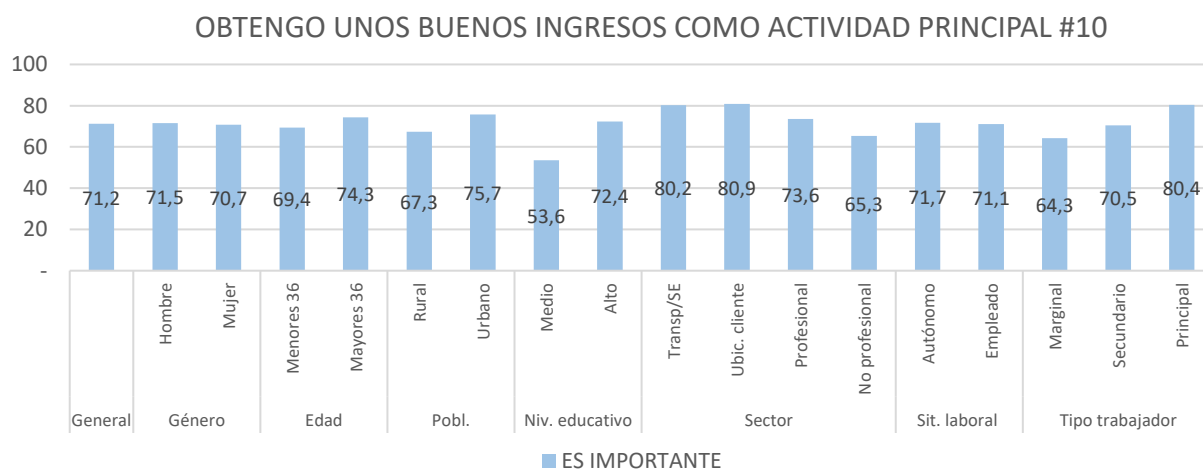
Em permet completar els ingressos de la meua activitat principal (lloc 7 en el rànquing).

Aquest aspecte econòmic és valorat com a important per un 72,4% dels enquestats. L'anàlisi diferencial mostra que és més valorat per les persones majors de 36 anys, no obtenint-se cap diferència significativa addicional en funció de les altres variables classificatòries.



Obtinc uns bons ingressos com a activitat principal (lloc 10 en el rànquing).

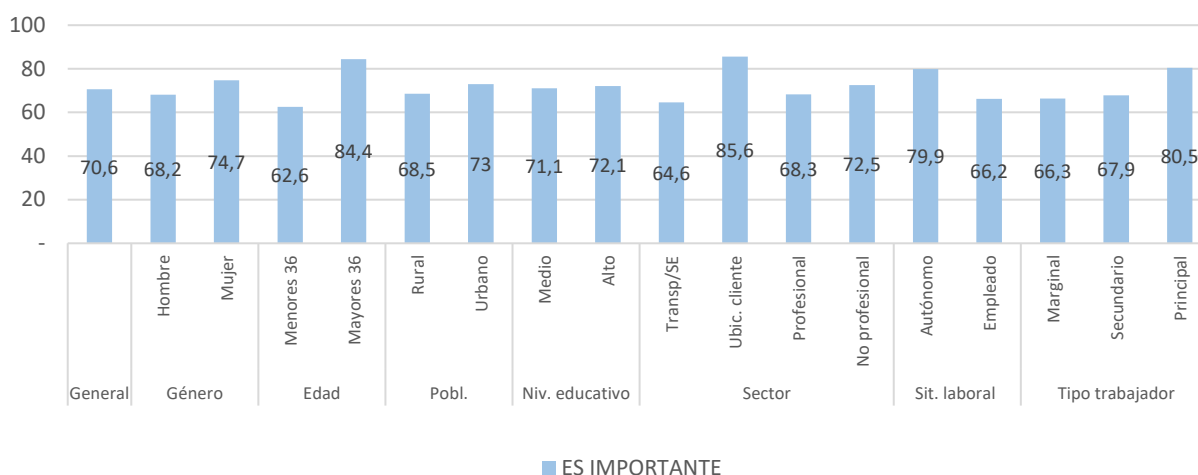
Aquest aspecte és valorat com a important per un 71,2% dels enquestats. Les diferències per grups són significatives en el nivell educatiu, on els enquestats de nivell educatiu alt valoren més aquest aspecte que la resta dels treballadors de plataforma. També en el cas del tipus de treball en plataforma. Els que fan aqueix treball com a activitat principal presenten una valoració més elevada d'aquest aspecte que la resta dels treballadors de plataforma.



Em permet sobreviure i tirar avant (lloc 11 en el rànquing).

Aquest és el factor econòmic que menor suport rep en la mostra general (un 70,6%) encara que l'any anterior, en un context més clar de pandèmia, es va situar en segon lloc del rànquing de motius. L'anàlisi diferencial assenyala que aquest motiu és més important per als majors de 36 anys, per als autònoms si es comparen amb els empleats per compte d'altri i per als treballadors de plataforma que realitzen aquesta activitat com a principal.

ME PERMITE SOBREVIVIR Y SALIR ADELANTE #11

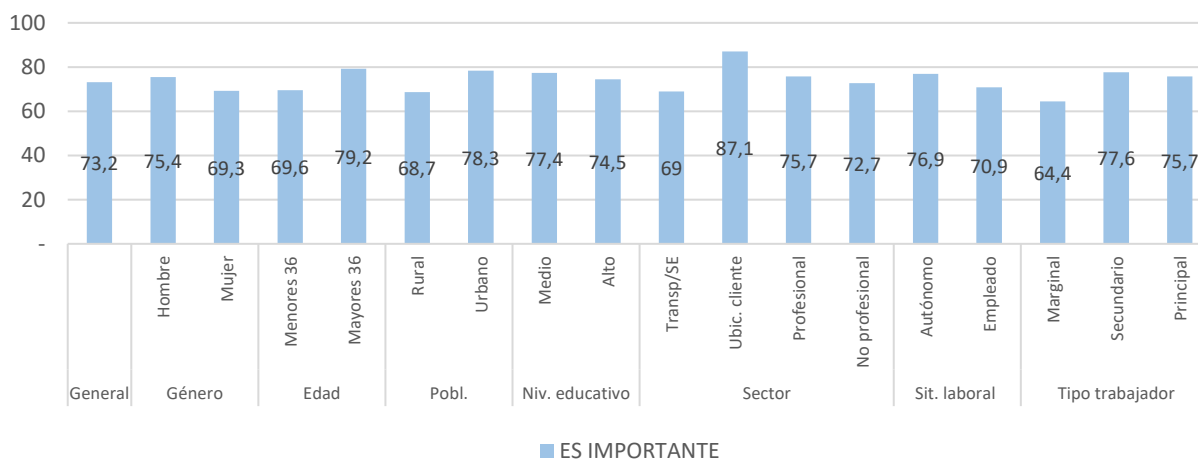


7.1.4 Motivadors relacionats amb la compatibilitat amb circumstancies personals i familiars

Em permet conciliar millor que un treball convencional (lloc 4 en el rànquing).

Aquest element motivador del treball de plataformes ha sigut assenyalat com a important pel 73,25% de la població situant-se en el quart lloc del rànquing. L'anàlisi diferencial assenyala que aquest motiu és més important per als que treballen en plataformes com a activitat principal o secundària si es comparen amb els que ho fan de manera marginal.

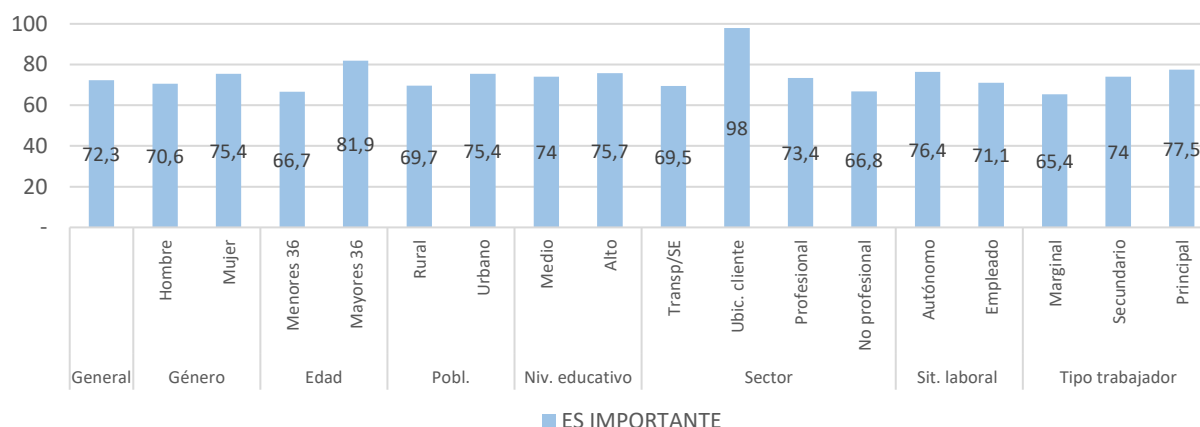
ME PERMITE CONCILIAR MEJOR QUE UN TRABAJO CONVENCIONAL #4



Em permet disposar del temps d'oci que desitge (lloc 6 en el rànquing).

La disponibilitat del temps d'oci és també un motivador important. Ho assenyala així el 72,3% dels enquestats, la qual cosa situa aquest motivador en el lloc 6 del rànquing. Li donen més importància els treballadors majors de 36 anys. La diferència segons sectors no és significativa perquè en la categoria de treball en el lloc del client en número d'enquestats és molt baix (N=2).

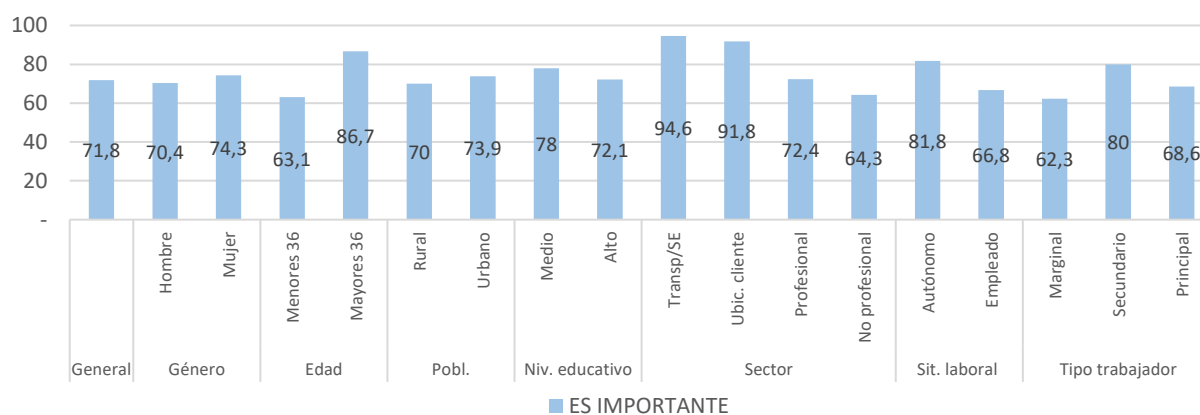
ME PERMITE DISPONER DEL TIEMPO DE OCIO QUE DESEO #6



S'adapta bé a les meues condicions de salut (lloc 8 en el rànkung).

Aquest aspecte també resulta positiu per a un 71,8% dels enquestats, situant-se en el lloc 8 del rànkung. L'anàlisi diferencial indica que aquest motiu és més important per als majors de 36 anys, els autònoms, comparats amb els empleats per compte d'altri, i els treballadors de plataformes de tipus secundari si es comparen amb els marginals i amb els que tenen aqueix treball com a principal.

SE ADAPTA BIEN A MIS CONDICIONES DE SALUD #8



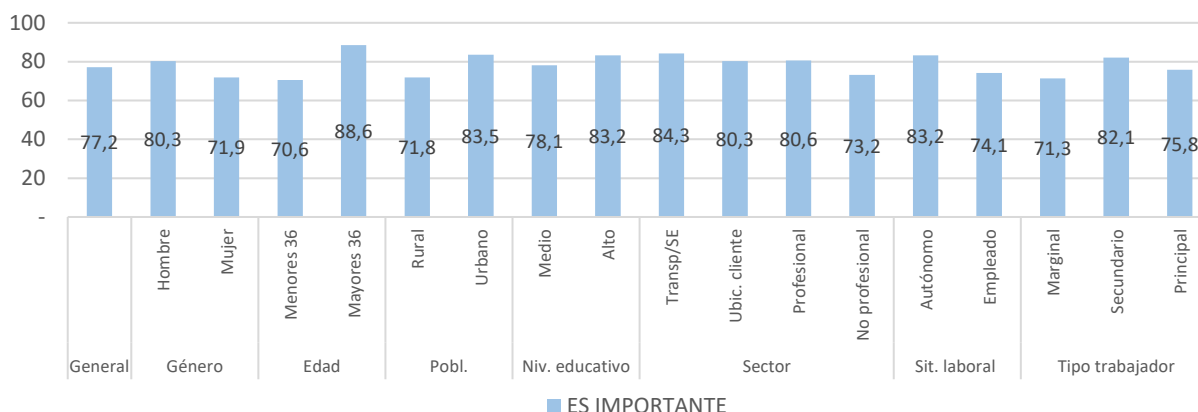
7.1.5 Motivadors intrínsecs i facilitadors de la carrera

El quart grup de motivadors que hem analitzat consideren aspectes que són intrínsecs al propi treball juntament amb els quals suposen un recurs per a avançar en la pròpia carrera laboral. Ordenats en funció de la seua importància en el rànkung són els següents:

Em proporciona un treball interessant (lloc 2 en el rànkung).

En el present estudi, aquest motivador ha aconseguit una elevada puntuació en importància (77,2%) situant-se en el segon lloc del rànkung. L'anàlisi diferencial mostra, que els majors de 36 anys li concedeixen més importància, i també els que viuen en nuclis de població urbans i els de nivell d'estudis alt, en comparació amb els de nivell mitjà.

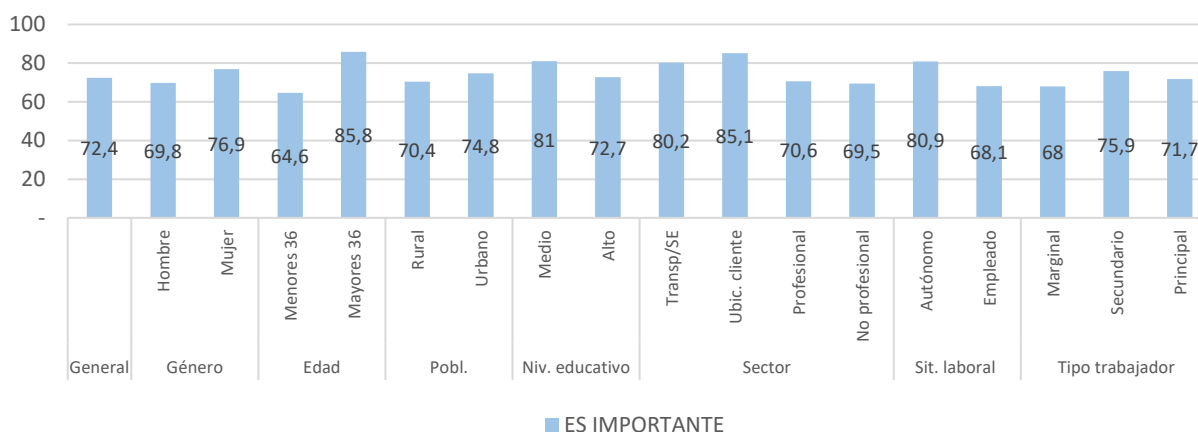
ME PROPORCIONA UN TRABAJO INTERESANTE #2



Em permet treballar malgrat les dificultats que he tingut per a trobar un treball convencional (lloc 5 en el rànquing).

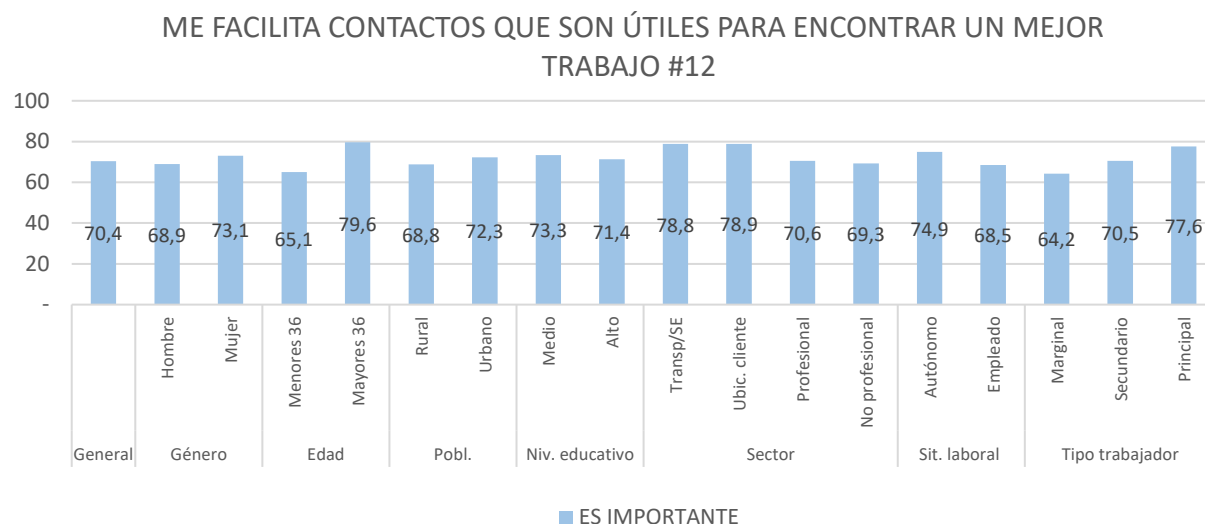
Es tracta d'un motiu important per a aquests treballadors amb un percentatge de valoració positiva del 72,4%, i una ubicació en el lloc cinc del rànquing. L'anàlisi diferencial mostra que ho valoren significativament més els majors de 36 anys, els de nivell d'estudis mitjà, comparats amb els de nivell alt, i els treballadors autònoms comparats amb els treballadors per compte d'altri.

ME PERMITE TRABAJAR A PESAR DE LAS DIFICULTADES QUE HE TENIDO DIFICULTADES PARA ENCONTRAR UN TRABAJO CONVENCIONAL #5



Em facilita contactes que són útils per a trobar un millor treball (lloc 12 en el rànquing).

Aquest motiu és també valorat per un ampli número d'enquestats (70,4%) encara que la seua ubicació en el rànquing és el lloc 12, penúltim de tots els motius considerats. La valoració d'aquest motiu és significativament major entre els majors de 36 anys que entre el grup amb edats per davall de 36 anys.



Em permet aconseguir experiència per a trobar un millor treball (lloc 13 en el rànquing).

Aquest és el motiu menys valorat pels treballadors enquestats, encara que un 68,2% li dona un valor positiu. En el rànquing se situa en l'últim lloc. En l'anàlisi diferencial aquest aspecte el valoren significativament més els que tenen més de 36 anys, els que treballen en entorns urbans i els que tenen estudis alts, comparats amb els que han aconseguit estudis mitjans.



7.1.6 Visió de síntesi

Una síntesi dels resultats trobat, amb les diferències significatives, es presenta en la taula següent:

	%	Gènere	Edat	Hàbitat	Estudis	Sector	Sit. Laboral	Tipus activ.
Flexibilitat								
R#1. Flexibilitat de temps	79%						Autònom	
R#9. Flexibilitat de lloc	71,3%		Majors			No profess.		

Aspectes relatius a la compensació								
R#10. Bons ingressos activ. principal	71,2%		Majors					Principal
R#7. Completar ingressos per activitat principal	72,4%		Majors					
R#11. Sobreviure i tirar endavant	71,2%		Majors				Autònom	Principal
R#3. Dona ingressos, en estudis o cerca de treball	73,2%		Majors		Nivell Mitjà	No profess. En cliente. Transpo.	Autònom	Secundari Principal
Compatibilitzar amb circumstancies personals o familiars								
R#4. Conciliar millor que treball convencional	73,2%		Majors				Autònom	Principal Secundari
R#6. Disposar temps d'oci desitjat	72,3%		Majors					
R#8. Adapta bé a condic. de salut.	71,8%		Majors				Autònom	Secundari
Aspectes intrínsecs al treball i facilitadors de carrera.								
R#2. Treball interessant	77,2%		Majors	Urbà	Nivell alt		Autònom	
R#13. Aconseguir experiència per trobar millor treball	68,2		Majors	Urbà	Nivell alt			
R#12. Facilita contactes per a trobar treball	70,4%		Majors					
R#5. Dific. per a trobar treball convencional.	72,4%		Majors		Nivell mitjà			

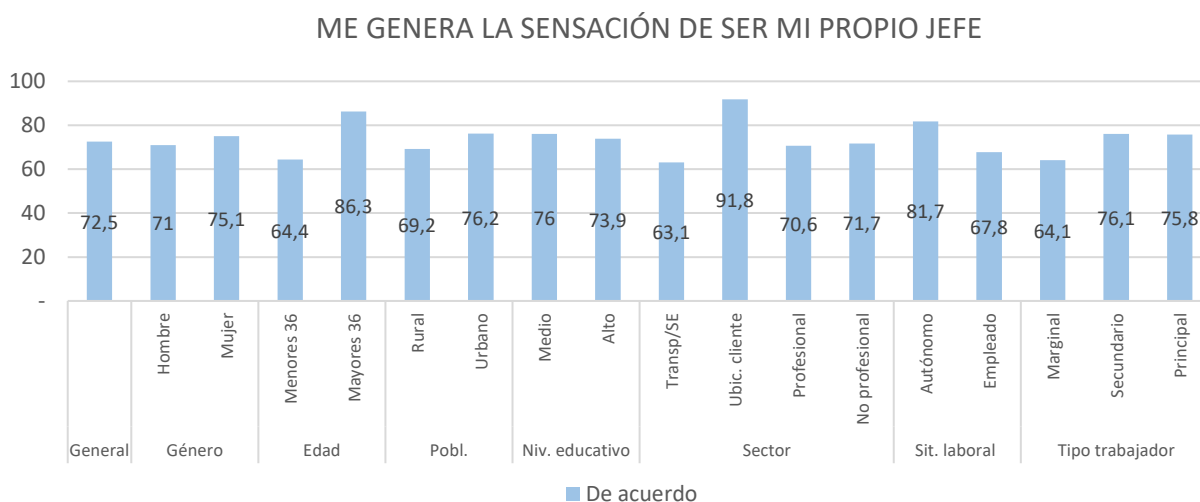
7.2 Capacitat de control sobre els temps de treball i les tasques a realitzar en el treball en plataformes

La teoria de l'autodeterminació, una de les més investigades en Psicologia del Treball assenyala com a element fonamental de la motivació l'autonomia de la persona per a determinar diversos aspectes de la seua activitat. A més, diversos models d'estrés (per exemple, el model Demandes-Control) indiquen que el control del treballador sobre la situació és un component fonamental que permet afrontar millor l'estrés que es produeix en el treball. En aquest apartat analitzarem la informació que proporcionen els treballadors de plataformes sobre aquestes qüestions.

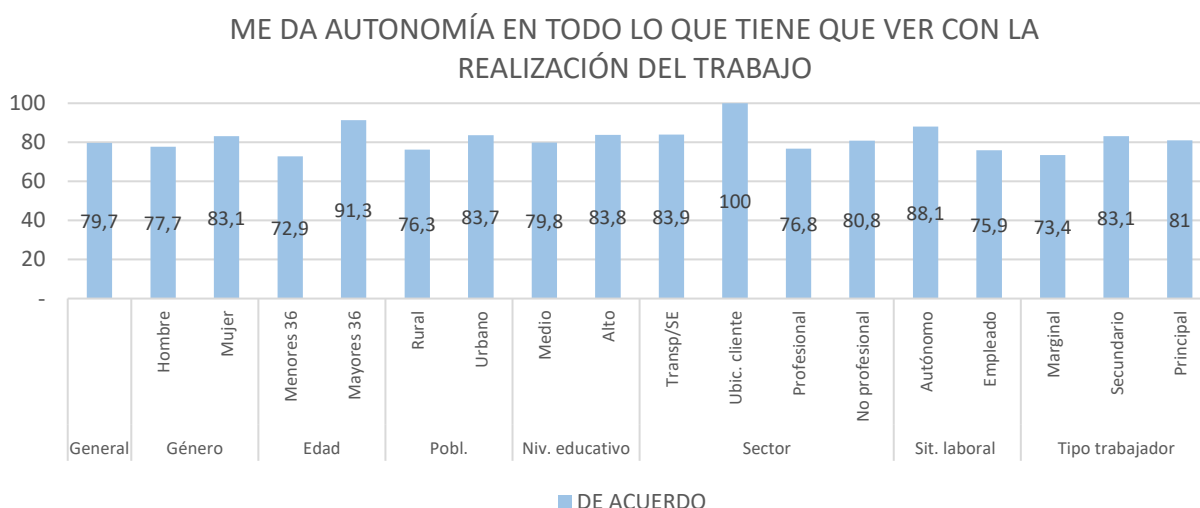
7.2.1 Sensació de ser el propi cap

En relació amb aquest aspecte hem indagat sobre la importància que concedeix el treballador a l'autocontrol, a través de la qüestió relativa a la seua percepció **que aquest tipus de treball li “genera la sensació de ser el seu propi cap”**. S'observa en el gràfic que un 72,5% dels treballadors està d'acord. Específicament, els majors de 36 anys mostren un grau d'acord significativament major; mentre que els menors de 36 anys i els treballadors marginals estan significativament menys d'acord que el seu treball en plataformes els genera aquesta percepció d'autocontrol.

“Els majors de 36 anys tenen major sensació d'autocontrol de la seua activitat.”



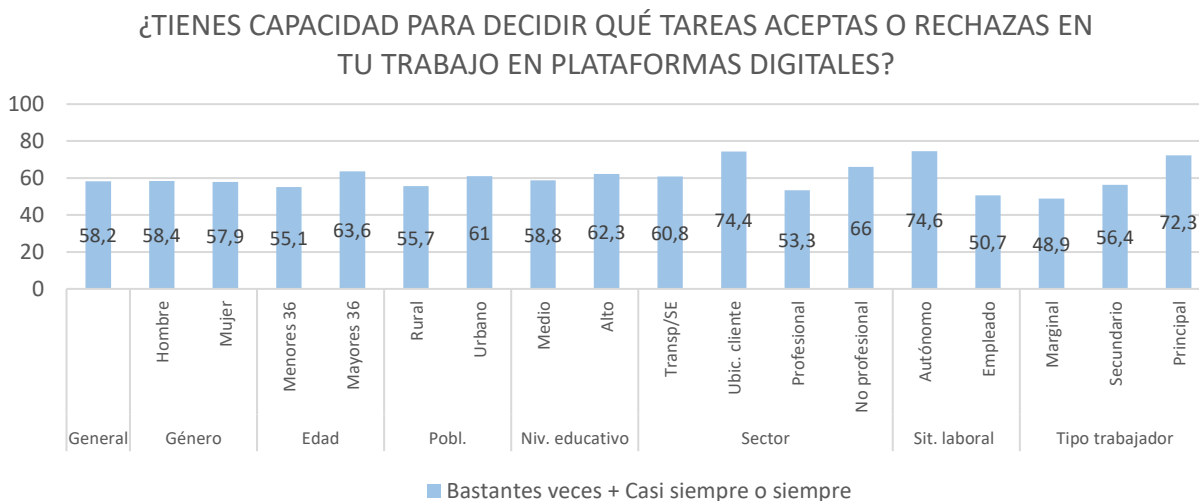
7.2.2 Autonomia en el treball



També hem preguntat pel nivell d'acord amb l'afirmació **“el treball en plataforma li dona autonomia en tot el que té a veure amb el seu treball”**. En conjunt, quasi un 80% dels treballadors destaca la importància d'aquest aspecte. En l'anàlisi diferencial estan significativament menys d'acord amb

aquesta afirmació els menors de 36 anys, i els treballadors empleats; i significativament més els majors de 36 anys i els autònoms.

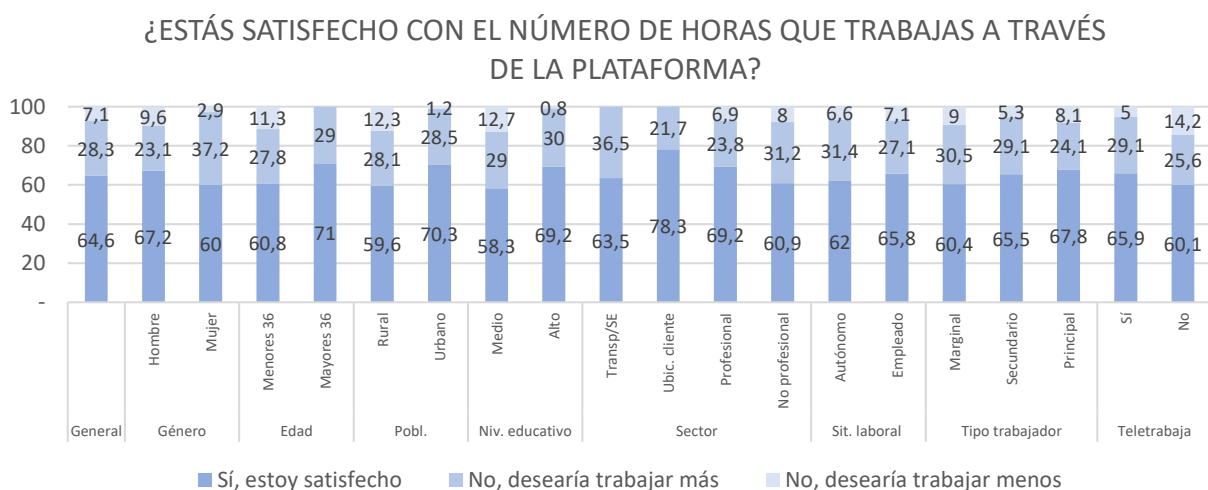
7.2.3 Capacitat per a acceptar o rebutjar les tasques que et sol·liciten



Com a complement a la percepció d'autonomia en el que té a veure amb les tasques, hem preguntat si **poden decidir les tasques que realitza**. Un 58,2% afirma tindre aquesta capacitat. A més, les dades mostren que els autònoms i els treballadors principals perceben aquesta capacitat significativament més sovint, sent els empleats i els treballadors marginals els qui significativament la perceben menys.

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

Un altre aspecte important en relació amb la percepció de control sobre el treball té a veure amb els aspectes i organització temporal d'aquest. Com es mostra en el gràfic, hem obtingut informació sobre si **el treballador està satisfet amb el nombre d'hores que treballa a través de la plataforma o si desitjaria treballar més o menys hores**.

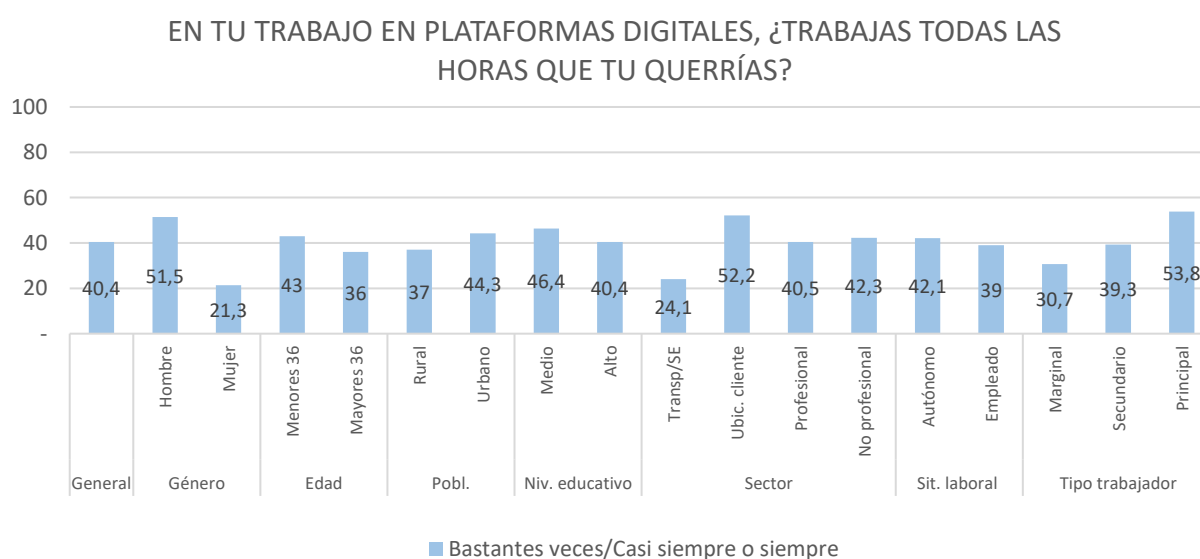


En el seu conjunt, un 64,6% dels treballadors de plataformes es mostren satisfets. Entre els que no ho estan, la major part és perquè desitjarien treballar més (28,3%) i només un 7,1% desitjaria treballar menys.

En concret les dones presenten menors percentatges de satisfacció que els homes i en major proporció desitjarien treballar més. Per part seua, els menors de 36 anys també estan en menor percentatge satisfets perquè un grup proporcionalment major voldria treballar menys. Una cosa similar ocorre en l'agrupació en funció de l'hàbitat. Els que treballen en un entorn rural estan menys satisfets i són un grup proporcionalment major els que voldrien treballar menys. Una tendència similar es dona amb el grup de nivell d'estudis mitjà, que també són proporcionalment més els que voldrien treballar menys.

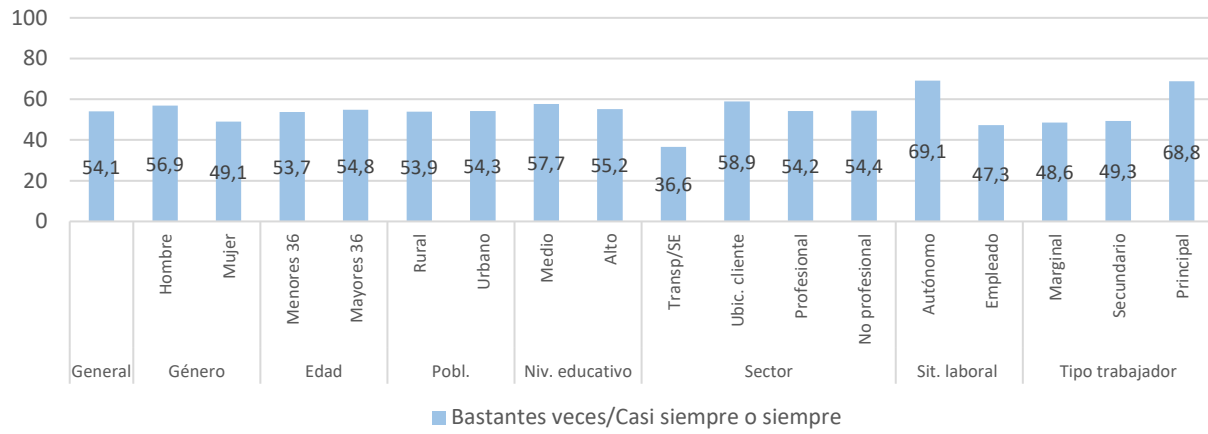
“Quasi dos de cada cinc dones desitjarien poder treballar més hores.”

Un segon aspecte relatiu al control del treballador sobre aspectes temporals del seu treball és la **possibilitat que té de decidir el nombre d'hores que treballa a través de la plataforma**. En el gràfic següent, es donen les dades de la pregunta sobre si treballen totes les hores que voldrien. Només un 40,4% manifesta que treballa totes les hores que voldria “bastants vegades, quasi sempre o sempre”. En l'anàlisi diferencial veiem que la freqüència és significativament major en els homes i els treballadors de tipus principal i significativament menor en les dones i els treballadors de tipus marginal.



El tercer aspecte analitzat en relació amb l'autonomia en l'organització temporal del treball fa referència a la **capacitat de decidir sobre l'horari de treball**. De manera global, un 54,1% pot decidir assíduament l'horari. A més, els autònoms i treballadors principals poden decidir significativament més que la mitjana, mentre que els empleats tenen una mitjana significativament menor en aquest aspecte.

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



8 ESTRÉS, RISCOS LABORALS I SATISFACCIÓ LABORAL EN TREBALLADORS DE PLATAFORMES

Un element important del treball en general, i del de plataformes en particular, té a veure amb la seguretat i salut del treballador. És doncs, important indagar sobre els riscos laborals tant físics i derivats de les condicions laborals com els riscos psicosocials. Prèviament en aquest informe hem analitzat les condicions laborals i els riscos per a la salut. En aquest apartat centrarem la nostra atenció en els riscos psicosocials, les experiències d'estrés i també en el nivell de satisfacció laboral com un indicador de benestar en el treball.

8.1 L'estrés laboral en els treballadors de plataformes

Amb la finalitat d'explorar amb detall les fonts d'estrés, i amb això els riscos psicosocials predominants en el treball en plataforma, hem presentat dotze preguntes referides a l'estrés laboral. Vegem a continuació els resultats obtinguts sobre aqueixes qüestions. Les alternatives de resposta oferides estan en una escala d'acord amb els següents codis: 1. Molt en desacord; 2. Quelcom en desacord, 3. Una mica d'acord, i 4. Molt d'acord. Amb la finalitat de fer més clars els resultats obtinguts, hem agrupat les respostes de desacord (alternatives 1 i 2) d'una banda i les d'acord (alternatives 3 i 4) per un altre.

8.1.1 Visió general sobre les fonts d'estrés

En la següent taula es presenten els diferents riscos laborals (o fonts d'estrés) que hem plantejat en l'estudi ordenats de major a menor en funció del percentatge d'enquestats que indiquen estar d'acord amb les afirmacions plantejades.

Fonts d'estrés o de risc laboral	2022	2021
5.15 El meu treball en plataforma digitals implica riscos de situacions d'agressió	58,1	32,4
5.22 Necessitaria més competències digitals per a un bon acompliment	58,1	
5.24 Em provoca una falta de contacte social amb altres persones	55,6	
5.23 La constant avaluació dels clients em genera preocupació	54,4	
5.19 El meu treball en plataformes planteja canvis en les meues condicions de treball sobre els quals no puc influir	52,9	50,6
5.25 La plataforma digital per a la qual treballo no em proporciona suport en cas d'emergència	52,3	55,0
5.21 Em dificulta la desconnexió del treball fora de la jornada	52,1	
5.18 Em suposa un excés de control extern sobre el meu treball	51,4	
5.20 Em dificulta o enrareix la relació amb els clients	47,7	
5.26 Em genera problemes de salut com a dolor d'esquena, augment de pes, depressió o altres	45,2	38,1
5.16 El meu treball en plataforma digitals implica riscos de situacions d'assetjament sexual	44,6	32,6
5.13 El meu treball en plataformes digitals implica risc d'accidents	39,9	34,4

Hem agrupat aquests riscos en quatre categories: a) **Riscos per a la integritat física o moral** (agressió, assetjament sexual, accident, problemes de salut,..); b) **Riscos per insuficient control sobre el treball** (qualificació digital, condicions de treball sobre els quals no pot influir, excés de control); c) **Riscos derivats de les relacions socials i amb clients** (falta de contacte social; avaluació constant de clients), d) **falta de suport de la plataforma** (la plataforma no proporciona suport en cas d'emergència) i e) **problemes de desconnexió** que pot dificultar la conciliació.

Si analitzem l'ordre jeràrquic dels diferents riscos observem que, quant als **Riscos per a la integritat física o moral**, el relatiu a l'agressió està molt generalitzat, mentre que els tres restants d'aquesta categoria se situen en les posicions més baixes de la taula.

“El risc a patir una agressió ha augmentat i està molt generalitzat.”

Pel que fa als **problemes per falta de control** sobre el treball per part del treballador: la falta de qualificació en competències digitals és un problema bastant generalitzat, i una mica menys, encara que en un de cada dos treballadors, ho són la impossibilitat d'influir sobre els canvis en les condicions de treball i també l'excés de control extern.

“La falta de contacte social i l'avaluació constant són fonts importants d'estrés.”

Les **relacions amb els clients i altres relacions socials** són també una font d'estrés. Així, la falta de contacte social; i l'avaluació constant de clients són factors estressants per a més de la meitat dels enquestats, situant-se en els llocs tercer i quart del rànquing presentat en la taula. A més, l'enrariment de la relació amb els clients és també un aspecte constatat quasi per un de cada dos treballadors.

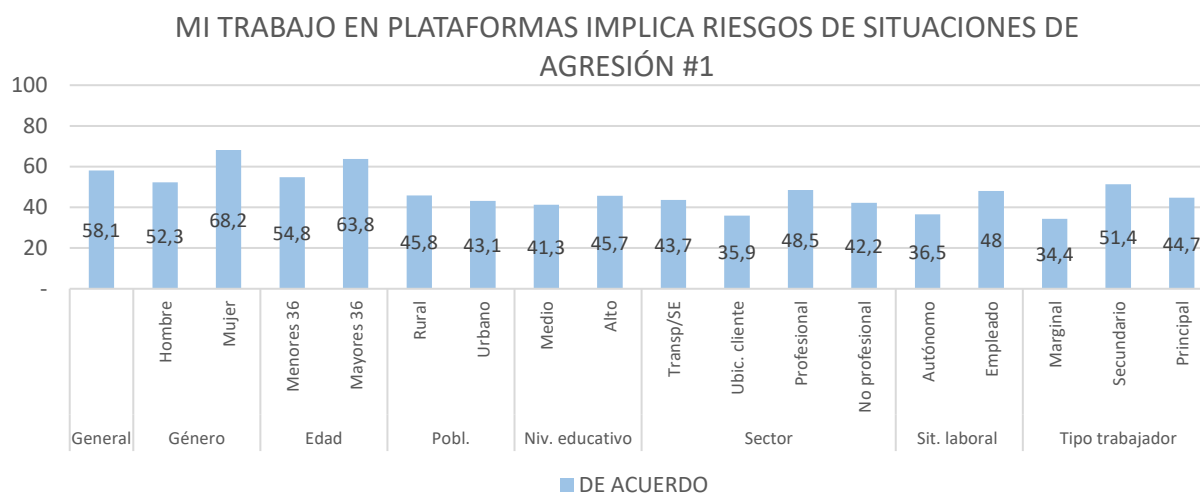
Hi ha dos últims aspectes: la **falta de suport de la plataforma en cas d'emergència** (la plataforma no proporciona suport en cas d'emergència) i els **problemes de conciliació per falta de desconnexió** fora de les hores de treball que els assenyalen com a importants més de la meitat dels enquestats.

En els pròxims apartats presentem, per blocs, les anàlisis diferencials de la incidència percentual en aquests treballadors de cadascun dels riscos analitzats.

8.1.2 Risc per a la integritat física o moral

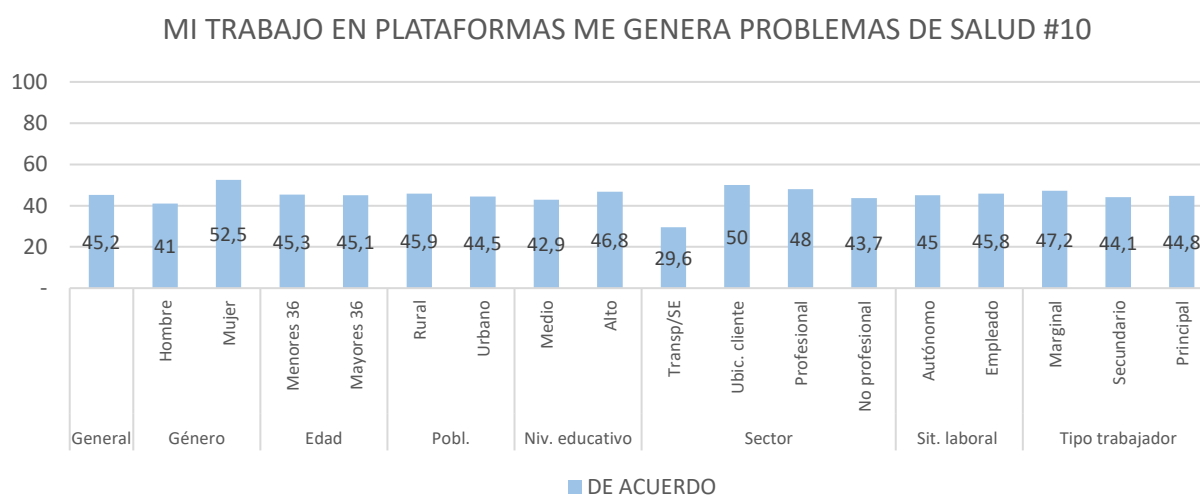
El meu treball en plataforma digitals implica riscos de situacions d'agressió (R#1).

Es tracta d'un risc que té una incidència generalitzada ja que globalment un 58,1% està bastant o molt d'acord amb aquesta afirmació. L'anàlisi per grups ens indica que aquest risc es concentra significativament més en les dones i en els qui treballen en plataformes amb caràcter secundari.



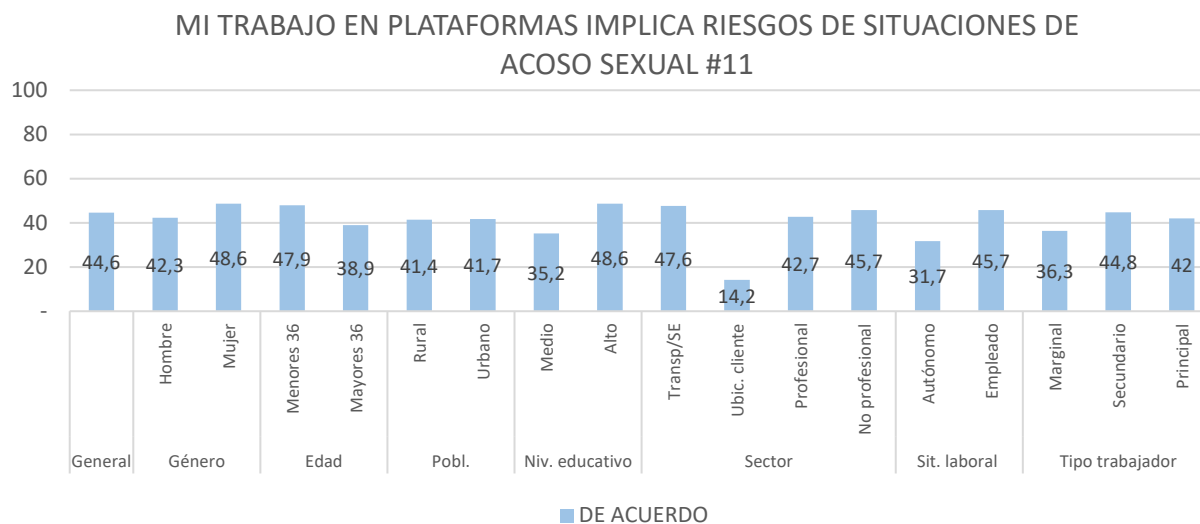
Em genera problemes de salut com a dolor d'esquena, augment de pes, depressió o altres (R#10).

En aquest aspecte, el 45,2% la població global de treballadors de plataformes està d'acord amb aquesta afirmació. Les anàlisis per grups detecten diferències significatives amb percentatges majors en les dones (52,5%).



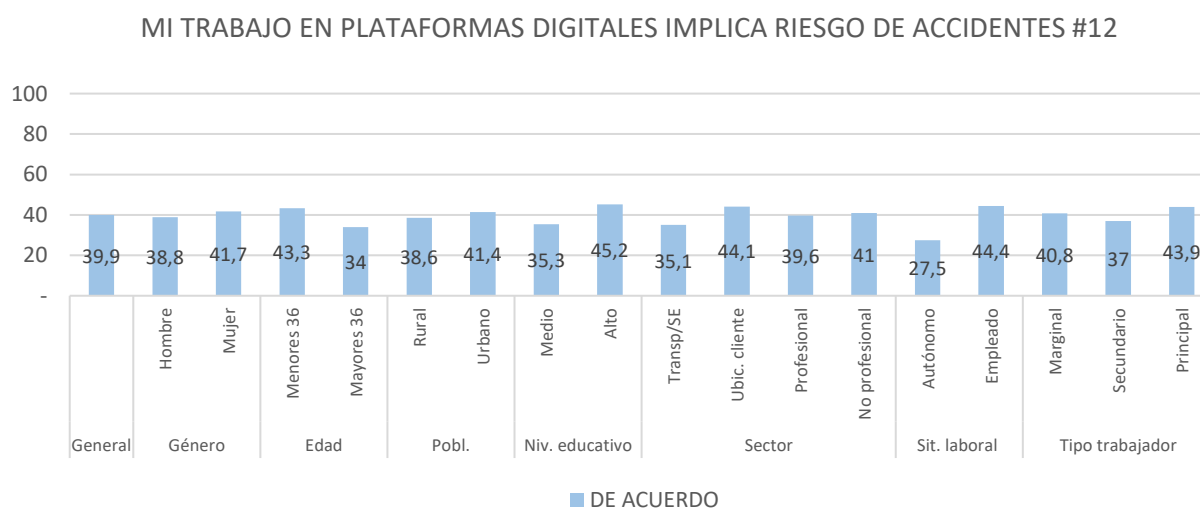
El meu treball en plataformes digitals implica riscos de situacions d'assetjament sexual (R#11).

Fins i tot situant-se en el lloc 11, segons l'ordenació d'incidència d'aquest risc, la proporció global de treballadors que l'assenyalen és d'un 44,6% que resulta molt elevat. Aquests percentatges són significativament majors per als enquestats amb nivell educatiu alt i per als empleats per compte d'altri en comparació amb els autònoms.



El meu treball en plataformes digitals implica risc d'accidents (R#12).

El percentatge global d'incidència, encara que se situa en l'últim lloc dels riscos enumerats per als enquestats, presenta una proporció elevada de risc (39,9%). Les diferències en funció de les diferents agrupacions han llançat una comparació significativa entre els empleats per compte d'altri (amb nivells més elevats) i els que treballen per compte propi.



8.1.3 Riscos per insuficient control sobre el treball

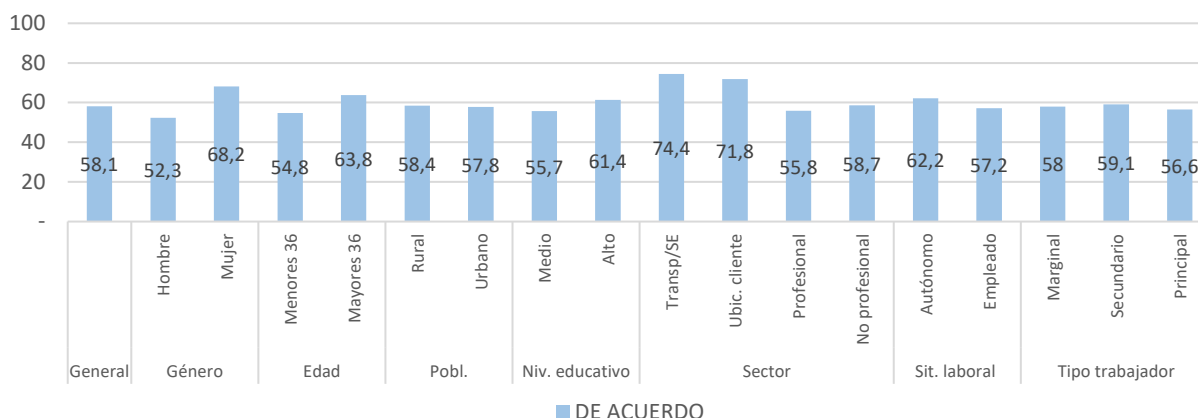
Com ja hem assenyalat, el control del treballador sobre diferents aspectes del seu treball és fonamental per al seu benestar i salut i la falta de control d'aspectes importants com el ritme de treball, la manera d'organitzar-lo, la realització de les pauses, o la falta de preparació per a dur-ho a terme són fonts importants d'estrés. Hem preguntat algunes d'aqueixes qüestions en relació al treball en plataformes que els enquestats realitzen i en els pròxims punts presentem els resultats obtinguts.

Necessitaria més competències digitals per a un bon acompliment (R#1).

Efectivament, la falta de competències digitals, quan es treballa en plataformes pot ser un problema per a l'acompliment i també per al benestar i la salut dels treballadors. Aquesta falta de competències digitals és un problema generalitzat (58%) i se situa en el primer lloc del rànquing. En aquest aspecte el percentatge d'acord assolit per les dones és significativament major que el dels homes.

“La falta de competències digitals és un problema generalitzat.”

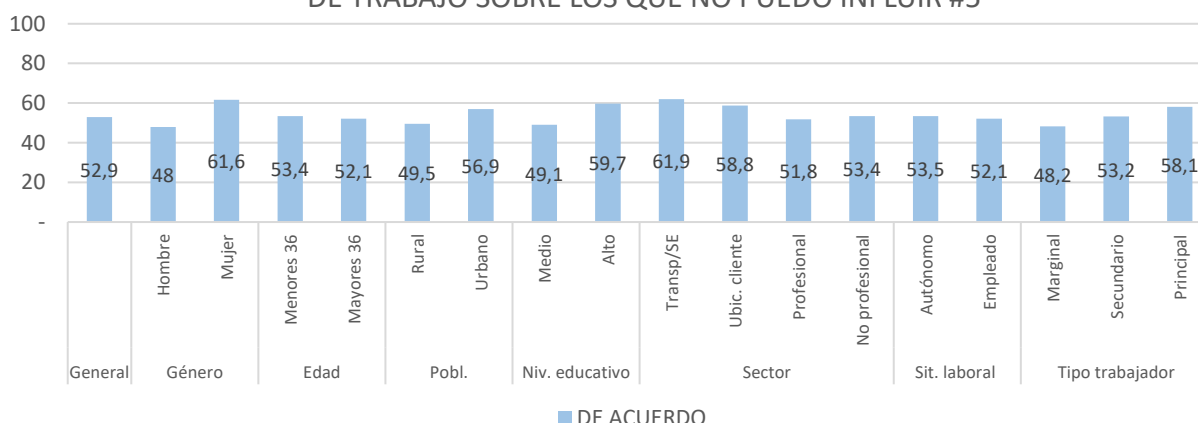
NECESITARÍA MÁS COMPETENCIAS DIGITALES PARA UN BUEN DESEMPEÑO #1



El meu treball en plataformes planteja canvis en les meues condicions de treball sobre els quals no puc influir (R#5).

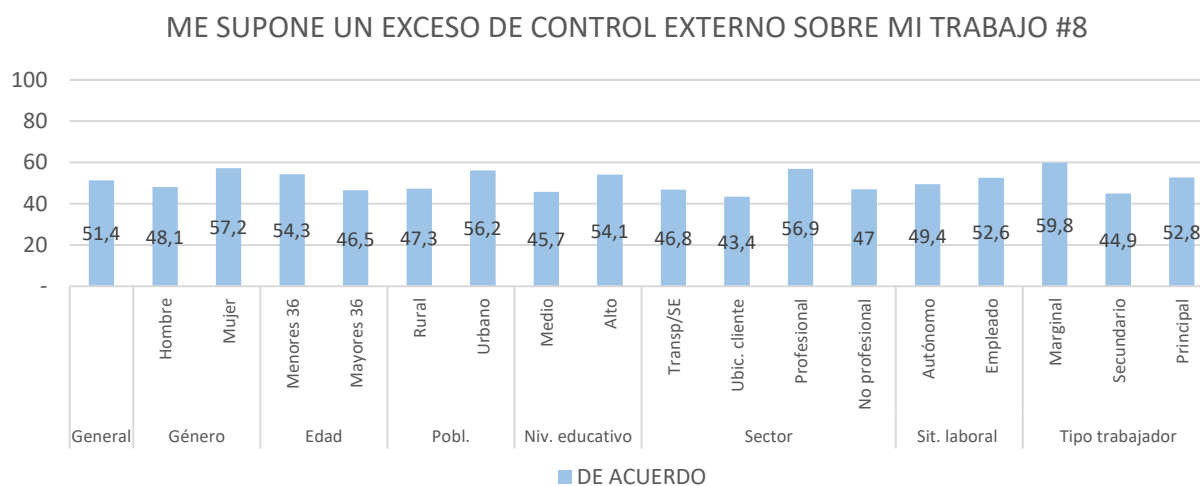
Les condicions de treball són amb freqüència rellevants per al benestar i la salut del treballador. Al llarg de dècades els treballadors han anat reivindicant i aconseguint una certa capacitat d'influència i cert control sobre aqueixes condicions. En el treball en plataforma, amb freqüència els aspectes tecnològics o organitzatius, posen restriccions noves a aqueixes qüestions i de fet el 52,9% estan d'acord amb l'afirmació que estem analitzant. Per grups les dones i els enquestats amb nivells d'estudis alt presenten nivells d'acord més elevats significativament que la mitjana global.

MI TRABAJO EN PLATAFORMAS PLANTEA CAMBIOS EN MIS CONDICIONES DE TRABAJO SOBRE LOS QUE NO PUEDO INFLUIR #5



Em suposa un excés de control extern sobre el meu treball (R#8).

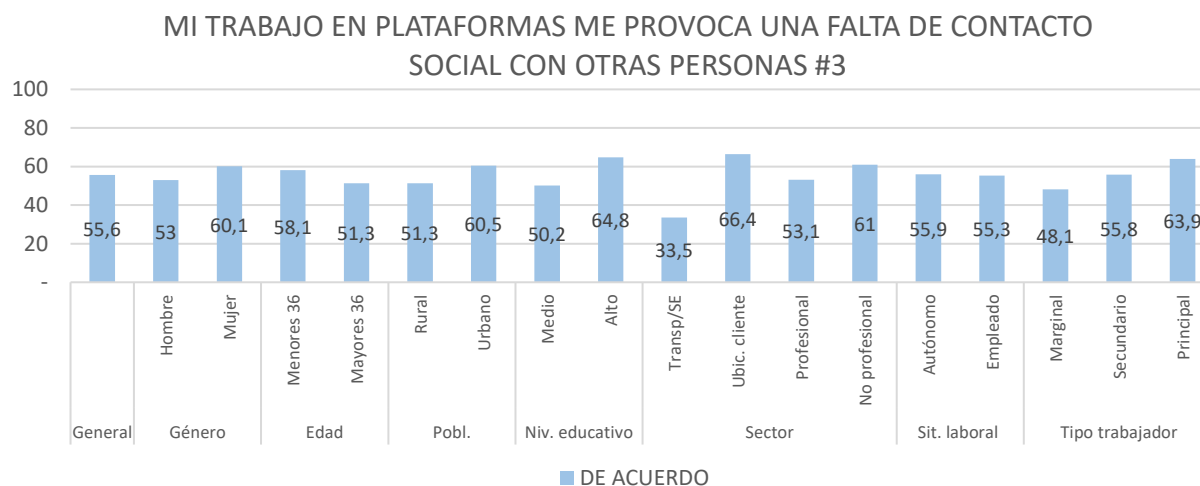
El control extern és una altra situació que pot ser font d'estrés, especialment quan es produeix de manera que és percebuda com a excessiva. En aquest cas, una mica més de la meitat dels treballadors (51,4%) estan d'acord amb aquesta afirmació.



8.1.4 Riscos derivats de les relacions socials i amb clients

En aquesta secció presentarem els riscos que tenen a veure amb les relacions socials en el treball, prestant especial atenció a les relacions amb els clients del treball en plataformes.

Em provoca una falta de contacte social amb altres persones (R#3).



El treball en plataformes revist i es configura de múltiples formes i en diverses d'elles aqueix treball, sobretot quan es practica en una bona part o en la totalitat de la jornada, pot suposar un dèficit per al contacte social i la interacció amb companys i altres persones. De fet, la soledat és un dels elements que s'ha esmentat quan el treball es realitza per mitjans digitals. Per a veure en quina mesura aquest és un estressor que incideix sobre els treballadors de plataforma hem tractat d'aclarir la situació. Un 55,6% dels enquestats estan d'acord amb l'afirmació que assenyala que el treball que realitza en

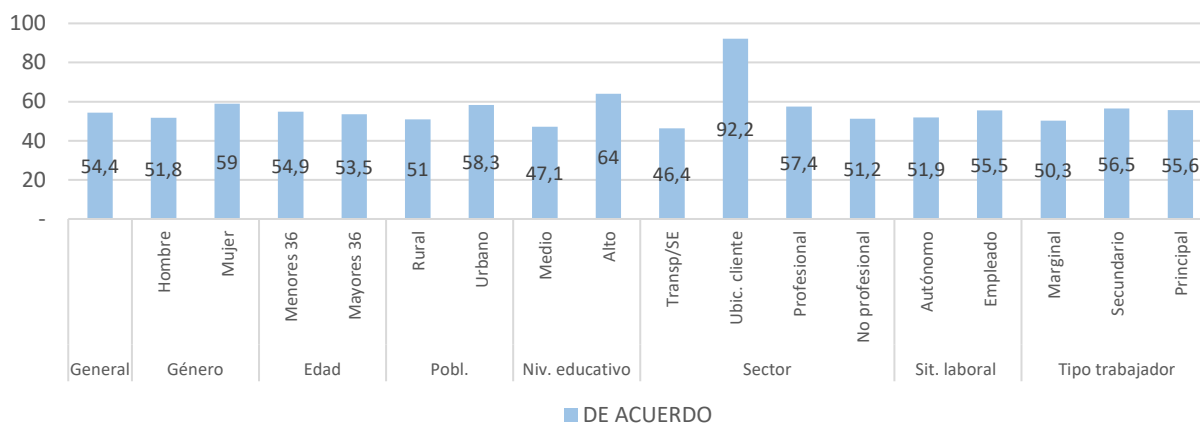
plataforma li provoca falta de contacte amb altres persones. Aquest percentatge és encara més elevat (64,8%) per als enquestats de nivell educatiu alt.

La constant avaluació dels clients em genera preocupació (R#8).

Un altre element d'estrés social que s'ha identificat especialment en alguns tipus de treballs que es realitzen en plataforma és la sobre-avaluació a la qual estan sotmesos els treballadors. Donada la facilitat proporcionada per les tecnologies digitals, el treballador pot ser avaluat en cada prestació de servei o activitat laboral que realitza. A més, això pot tindre conseqüències per a l'assignació de nous encàrrecs o treballs i per això és una font d'estrés. A més, si aqueixes avaluacions es fan públiques, poden tindre un paper en el perfil reputacional del professional, amb la dificultat i complexitat de gestionar tota aqueixa informació pública.

“La sobre-avaluació provoca estrés en més de la meitat dels enquestats.”

LA CONSTANTE EVALUACIÓN DE LOS CLIENTES ME GENERA PREOCUPACIÓN #8



En la nostra enquesta, el 54,4% estan d'acord amb l'estrés que genera la sobre-avaluació dels clients i aqueix percentatge augmenta al 64% en el grup dels que tenen nivell d'estudis alt.

Em dificulta o enrareix la relació amb els clients (R#11).

MI TRABAJO EN PLATAFORMAS ME DIFICULTA O ENRARECE LA RELACIÓN CON LOS CLIENTES #11



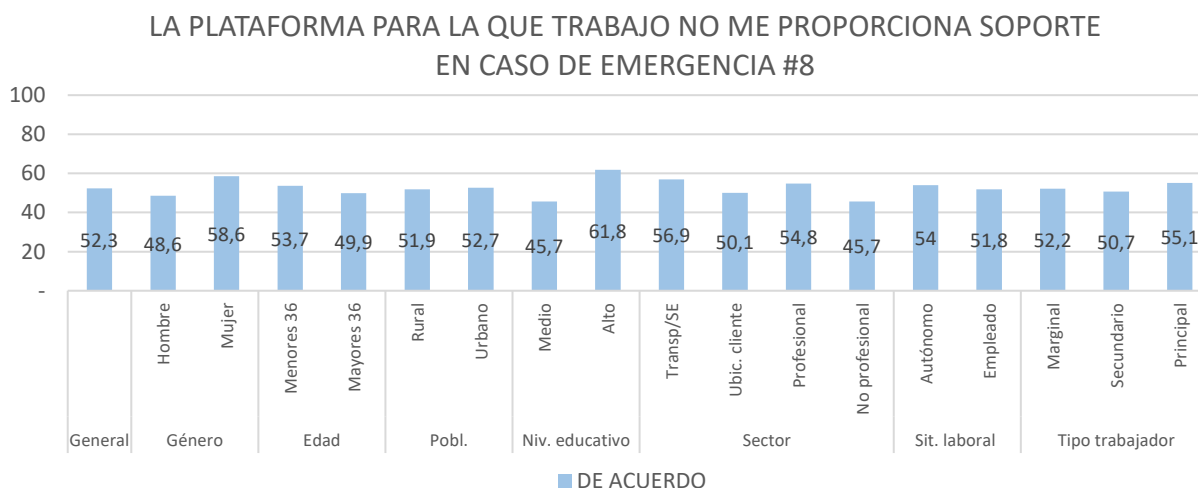
Un altre aspecte que pot produir-se en el treball en plataforma és l'enrarament o la dificultat de la relació amb el client. El fet que un sistema digital (la plataforma) medie i d'alguna manera gestione, o intervinga en la relació treballador/proveïdor d'un servei i el client final d'aquest, pot produir complicacions en aqueixa relació. De fet, en el nostre estudi s'obté que un 47,7% d'aquests treballadors manifesten acord amb aquesta mena de situacions. També ací el percentatge del grup amb nivell d'estudis alt és significativament major (55,7%).

8.1.5 Suport de la plataforma en cas d'emergència

Una situació que requereix atenció és la que es troben els treballadors de plataforma quan sorgeix alguna emergència (pot ser un accident, la caiguda de la connexió, o condicions que no permeten complir terminis). Hem tractat d'esbrinar en quina mesura les plataformes digitals proporcionen suport en aqueixes situacions.

La plataforma digital per a la qual treballo no em proporciona suport en cas d'emergència (R#8).

Les dades recollides mostren que un 52,3% dels treballadors de plataforma assenyalen la falta de suport de la plataforma en cas d'emergència. Aquest percentatge és més elevat significativament en el grup de nivell d'estudis alt que aconseguix fins a un 61,8%



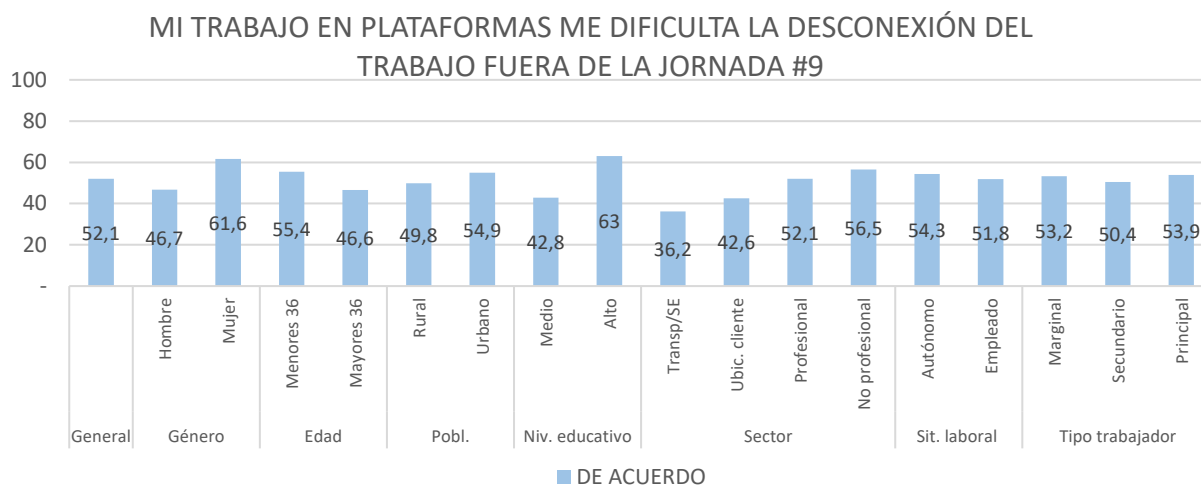
8.1.6 Problemes de desconexió

Finalment hem volgut conèixer també el grau en què el treball en plataforma requereix mantindre's connectat fora de la jornada i si en aqueixa mena de treball està molt estesa o poc aqueixa dificultat per a la desconexió.

Em dificulta la desconexió del treball fora de la jornada (R#9).

El 52,1% dels treballadors de plataforma mostren clar acord amb l'enunciat de la qüestió. Aquest tipus de treball requereix continuar connectat en molts casos fora de la jornada laboral. Aquest fenomen és significativament més freqüent entre les dones que entre els homes, i en els de nivell d'estudis alts.

“Les dones i els qui tenen un nivell alt d'estudis pateixen més estrès per dificultats en la desconexió digital.”



8.1.7. Visió de síntesi

	%	Gènere	Edat	Hàbitat	Estudis	Sector	Sit. Laboral	Tipus activ.
5.15 El meu treball en plataforma digitals implica riscos de situacions d'agressió.	58,1	dones						secundària
5.22 Necessitaria més competències digitals per a un bon acompliment.	58,1	dones						
5.24 Em provoca una falta de contacte social amb altres persones.	55,6				alt			
5.23 La constant avaluació dels clients em genera preocupació.	54,4				alt			
5.19 El meu treball en plataformes planteja canvis en les meues condicions de treball sobre els quals no puc influir.	52,9	dones			alt			
5.25 La plataforma digital per a la qual treballo no em proporciona suport en cas d'emergència.	52,3				alt			
5.21 Em dificulta la desconnexió del treball fora de la jornada.	52,1	dones			alt			
5.18 Em suposa un excés de control extern sobre el meu treball.	51,4							
5.20 Em dificulta o enrareix la relació amb els clients.	47,7				alt			

5.26 Em genera problemes de salut com a dolor d'esquena, augment de pes, depressió o altres.	45,2	dones						
5.16 El meu treball en plataforma digitals implica riscos de situacions d'assetjament sexual.	44,6				alt		empleats	
5.13 El meu treball en plataformes digitals implica risc d'accidents.	39,9						empleats	

En aquest estudi s'ha fet una àmplia radiografia dels riscos laborals, especialment els psicosocials. Els resultats mostren que els riscos plantejats tenen una prevalença important, en la percepció dels treballadors de plataforma. El rànquing que hem plantejat al principi d'aquest apartat posa de manifest aspectes preocupants, com l'elevat percentatge que indiquen l'existència de riscos d'agressió. També és important constatar que la falta de competències digitals pot dificultar i generar malestar en aquesta mena de treballs i s'hauria de secundar amb formació als treballadors que es plantegen aquests tipus d'activitat laboral.

“La falta de competències digitals hauria d'atallar-se mitjançant formació.”

Els estressors de caràcter social són importants, tant en la qüestió de la falta de relació i soledat com el tracte amb els clients, especialment en l'aspecte de la sobre-avaluació i les dificultats que introdueix la tecnologia en el desenvolupament d'una relació positiva i fluida amb els clients.

A més, el treball en plataformes genera tota una sèrie de situacions que limiten o dificulten, en alguns casos eliminen el control que el treballador vol tindre sobre el treball, en termes de les condicions de treball o de desconnexió fora de la jornada laboral. A més, en un bon nombre d'ocasions no està previst proporcionar suport de la plataforma en cas d'emergència laboral.

En els últims llocs del rànquing, però amb taxes elevades es troben les qüestions relacionades amb la integritat personal física dels treballadors, amb l'excepció del risc d'agressió, que mostra percentatges molt elevats. Ací ens referim al risc d'accidents, al risc d'assetjament sexual i al risc problemes de salut.

Un últim aspecte a ressaltar és la tendència clarament ascendent en la presència d'aqueixos riscos. En comparar les dades obtingudes en aquesta edició de l'estudi amb els obtinguts l'any anterior, per a

“Hi ha una tendència en augment dels riscos laborals o fonts d'estrés respecte de l'any passat.”

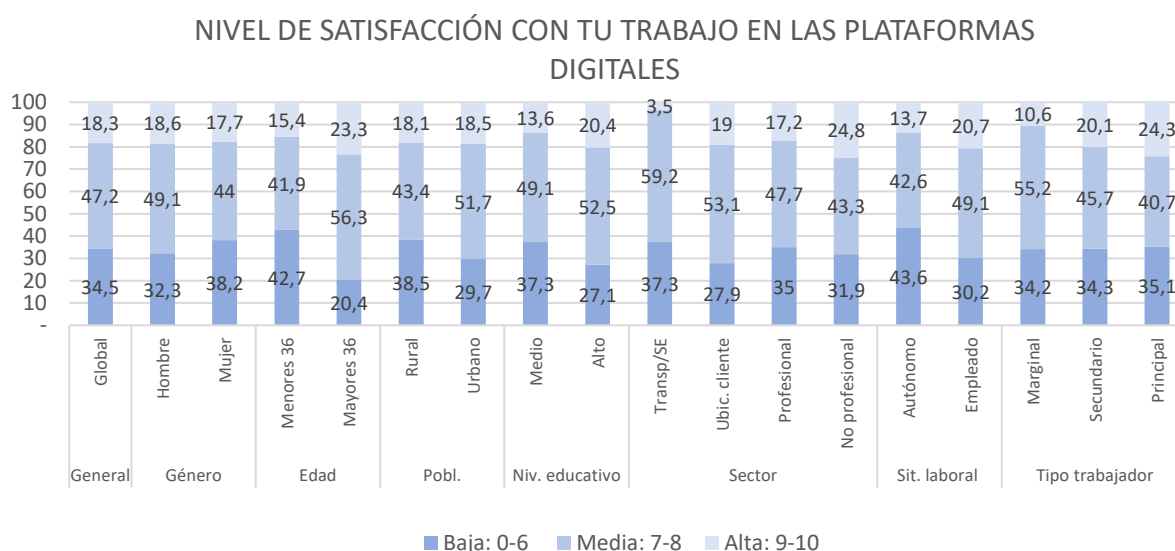
aquells riscos que allí considerem es constata un increment, pràcticament en tots els casos, en el percentatge d'acord amb l'existència de cada risc. Aquest fet, requereix l'atenció sobre aquesta qüestió que, pot tindre conseqüències, especialment si es va ampliant i expandint el treball en plataformes.

8.2 Satisfacció amb el treball en plataformes

Un altre aspecte important del benestar laboral és el grau de satisfacció que el treballador experimenta en aquest. Al llarg de l'estudi, hem indagat el grau de satisfacció del treballador de plataforma en aspectes específics del seu treball. Ací busquem obtenir una valoració global de la satisfacció. Per a això hem preguntat *Quin diries que és el teu nivell de satisfacció amb el teu treball en les plataformes digitals?*

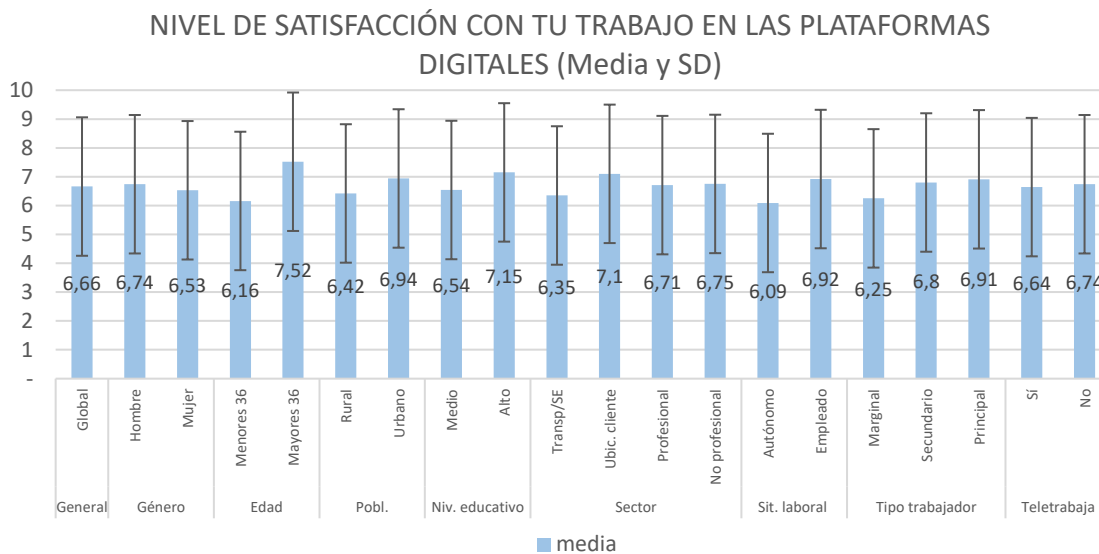
Hem demanat la seua resposta en una escala del 0 al 10 on el 0 és que estàs molt insatisfet i el 10 que estàs molt satisfet, podent utilitzar puntuacions intermèdies per a matisar la teua valoració. Amb la finalitat de tindre major claredat en els resultats hem agrupat en tres categories les respostes. Així entenem que la satisfacció és alta quan han respost amb una puntuació de 9 o 10. Considerem una satisfacció mitjana si les puntuacions estan entre 7 i 8 i la satisfacció és considerada baixa quan les puntuacions de resposta són entre 0 i 6.

Com es constata en la gràfica la satisfacció és baixa per a una mica més d'un terç dels treballadors, un 47,2% expressen una satisfacció mitjana i quasi un 20% una satisfacció alta.

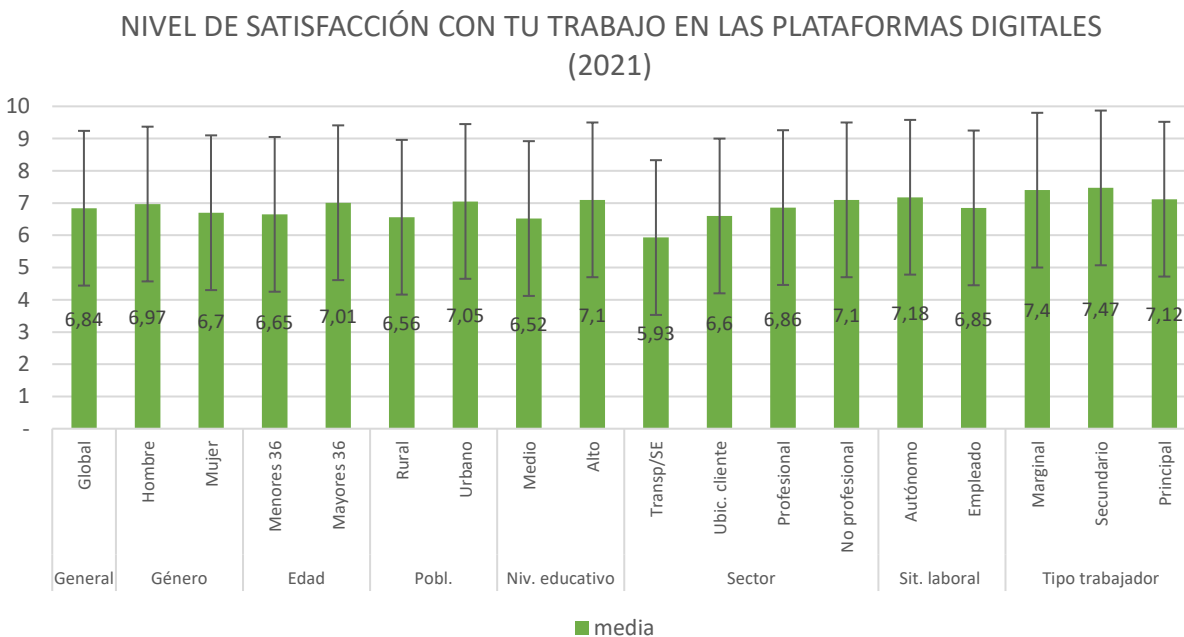


“Els joves es troben menys satisfets amb la seua activitat en plataformes que els majors de 36 anys.”

Si calculem el valor mitjà en l'escala per al conjunt dels treballadors de plataforma el valor obtingut és de 6,66. L'anàlisi per grups, llança diferències significatives en funció de l'edat, sent les persones majors de 36 anys els més satisfets; també ho estan els qui treballen en un hàbitat urbà, els que tenen un nivell educatiu alt i els que treballen per compte d'altri.



La comparació amb les dades obtingudes l'any anterior, en les mitjanes obtingudes mostra que ja llavors els més joves presentaven nivells més baixos de satisfacció i també els qui treballaven en l'àmbit rural. Mentre que els de nivell educatiu alt i els secundaris presentaven nivells més alts (veure gràfica).



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

9.1 Situació laboral prèvia al treball en plataformes, cerca de treball en plataformes i consecució del primer treball

La comprensió del treball en plataformes i la forma en què es produeix el creixement en la seua implantació porta a plantejar-se la qüestió sobre la forma en què les persones busquen i accedeixen a aqueix treball, el grau en què una vegada introduïts es plantegen romandre en ell amb la intenció de desenvolupar la carrera en aqueixa mena d'activitat laboral o més aviat el conceben com un escaló per a aconseguir una millor ocupació en el mercat laboral convencional. Per a això hem indagat diverses qüestions sobre la situació laboral actual, les preferències i perspectives de futur sobre el seu treball en les plataformes i la valoració dels canvis que han experimentat des que es van incorporar a aquesta mena de treball.

Tenint en compte de l'estadi de creixement en el qual es troba aquest tipus de treballs és important conèixer el grau en què pot oferir oportunitats de desenvolupament de la carrera professional en la modalitat laboral basada en aquestes tecnologies i maneres d'organitzar el treball.

9.1.1 Situació laboral prèvia

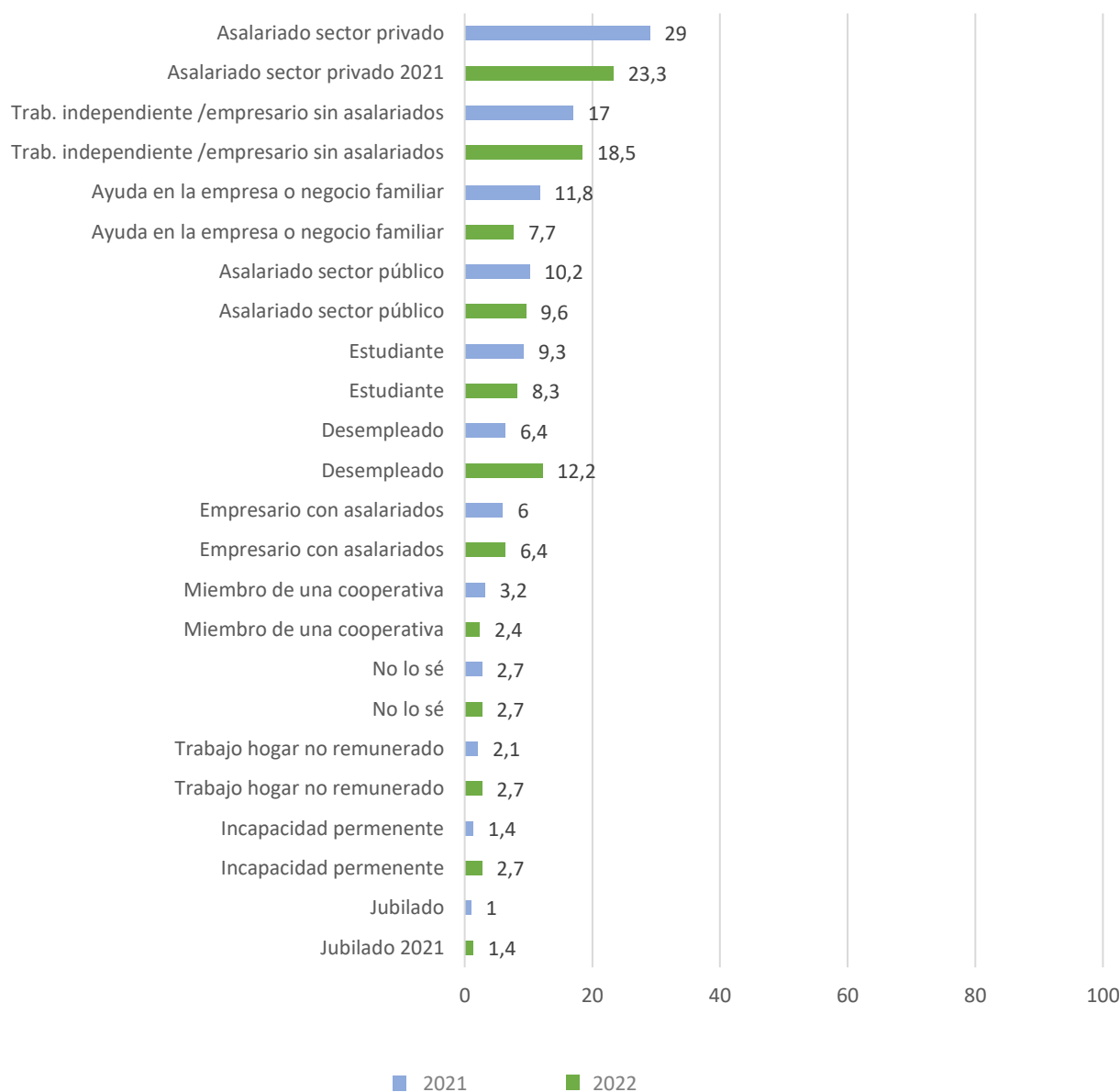
Amb la finalitat de conèixer el context laboral previ al fet que la persona enquestada iniciara el seu treball en les plataformes hem preguntat per la **situació laboral immediatament anterior al començament del seu treball en plataformes**. Els resultats es poden observar en la gràfica.

Predominen els assalariats del sector privat, amb un 29%, més d'un 5% per damunt de l'any anterior. Li segueixen els que ha sigut autònoms (17%), (un punt i mig menys que l'any anterior) i els qui ajuden

“Hi ha una varietat important de procedència ocupacional.”

en empresa o negoci familiar que ha crescut des d'un 7,7% de l'any passat a un 11,8% en l'actual. Provenen del sector públic ara el 10,2%, xifra lleugerament superior a la de l'any anterior. Són estudiants el 9,3%, un 1% més que l'any anterior. Es constata per tant una varietat important de procedència ocupacional.

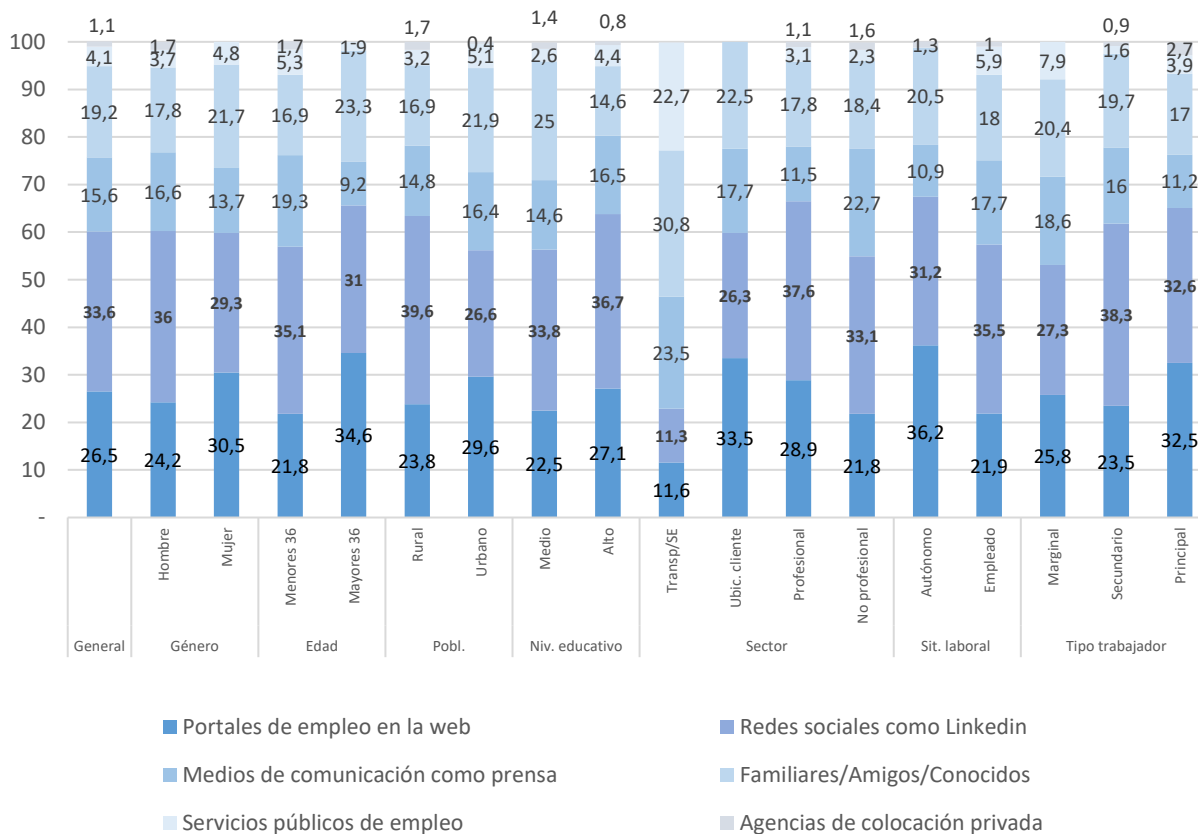
¿CUÁL ERA TU SITUACIÓN LABORAL INMEDIATAMENTE ANTES DE EMPEZAR A TRABAJAR EN PLATAFORMAS DIGITALES?



9.1.2 Cerca inicial i primer accés a l'ocupació en plataformes

Quant a la **via més habitual per la qual els treballadors de plataformes accedeixen a aquesta modalitat de treball**, els enquestats ens han proporcionat informació sobre com van trobar el seu primer treball en plataformes: les alternatives oferides contempnen vies formals a través de serveis d'intermediació (Serveis públics d'ocupació; Agències de col·locació privada), portals d'ocupació en la web, mitjans de comunicació com a premsa, etc. o xarxes socials com LinkedIn, o vies més informals com a familiars, amics o coneguts.

¿CÓMO ENCONTRASTE TU PRIMER TRABAJO EN PLATAFORMAS?



Els resultats mostren el següent ordre en funció de la freqüència amb què es troba l'ocupació per cada tipus de mitjans. En primer lloc, xarxes socials com LinkedIn, (33,6%, fort increment sobre el 13,7% de

“L'ús de les xarxes socials s'ha incrementat notòriament per a accedir a aquesta mena d'ocupació.”

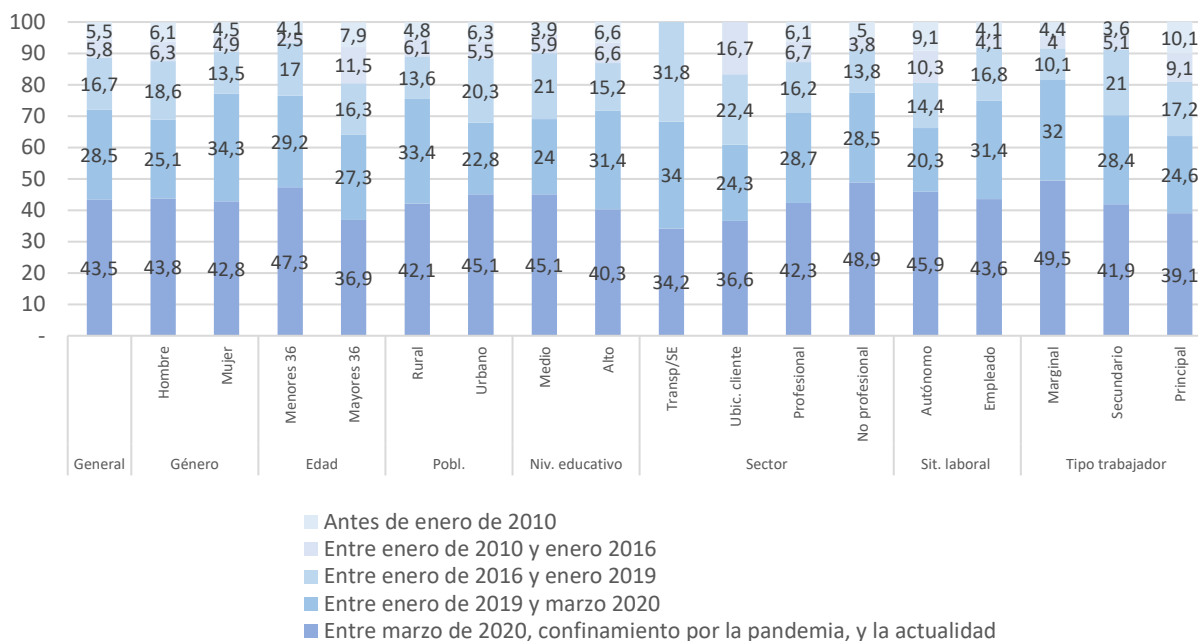
l'any anterior), li segueix els portals d'ocupació amb un 26,5% (forta caiguda si es compara amb any anterior: 38,7%) i després els familiars, amics i coneguts (19,2%, descendint des del 25,5%) i els mitjans de comunicació en premsa (15,6%, que pugen lleugerament des del 13,9%), Són un 4,1% els que acudeixen als serveis públics d'ocupació (una mica menys que l'any anterior, 6,8% i molt menor els que acudeixen a agències de col·locació privades (1,1%).

L'ús eficaç d'aquests diferents mitjans difereix en funció de diversos criteris d'agrupació. En funció de l'edat, els majors de 36 anys utilitzen amb major freqüència significativament els portals d'ocupació en la web mentre que fan un menor ús dels mitjans de comunicació com la premsa. Els que habiten en el medi rural presenten un major ús de LinkedIn que els que ho fan en hàbitats urbans. Els que tenen nivell d'estudis alt usen en menor mesura les fonts familiars. Segons el tipus d'ocupació els professionals utilitzen significativament menys els mitjans de comunicació com la premsa, mentre que els no professionals els usen significativament per damunt de la mitjana. Els autònoms usen significadament més que els empleats els portals d'ocupació, i els que estaven ocupats són els únics que han utilitzat els serveis públics d'ocupació per a trobar aquest treball.

9.1.3 Accés al treball en plataformes: any d'inici

Una altra qüestió d'interés per a comprendre de forma més adequada l'entrada i, en certa manera la persistència, en el treball de plataformes és la consideració de **l'any d'inici en aquesta mena de treball.**

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



Quasi la meitat (43,5%) d'aquesta mena de treballadors va començar a treballar després de l'inici de la pandèmia, aquesta xifra representa un fort increment percentual respecte de l'obtinguda fa un any aproximadament (29,2%), un altre 45% aproximadament ho han fet des de 2016 (xifra que lògicament és major que l'obtinguda l'any passat 53,5%). Quant a les diferències significatives per grups, tant els que treballen en l'àmbit urbà i els autònoms han iniciat en menor mesura el seu treball en el període immediatament anterior a la pandèmia, concentrant-se una mica més en el període post-pandèmia.

“Quasi la meitat va començar a treballar en plataformes després de l'inici de la pandèmia.”

9.2 Cerca d'ocupació en l'actualitat

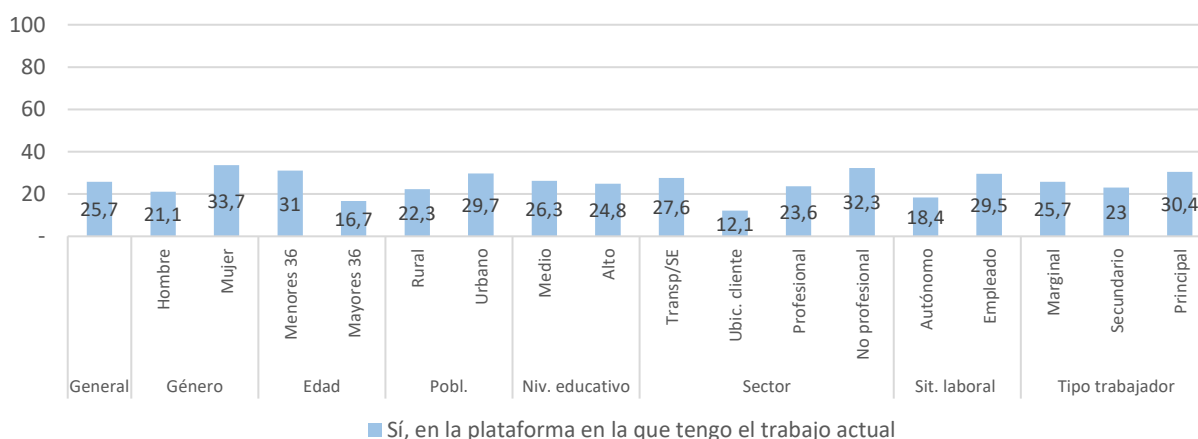
9.2.1 Àmbits de la cerca d'ocupació en l'actualitat

Amb la finalitat d'aclarir què com més les activitats de cerca d'ocupació dels treballadors en plataformes hem volgut esbrinar si aqueixa cerca d'ocupació es limitava al treball de plataformes o es focalitzava més en treballs fora de les plataformes. Els hem plantejat aquesta qüestió oferint-los les següents opcions de resposta: 1. Sí, en la plataforma en la qual tinc el treball actual, 2. Sí, en altres plataformes, 3. Sí, fora de les plataformes, 4. No. En la gràfica presentem la distribució dels qui responen afirmativament (buscant treball de l'una o l'altra manera i tant en plataformes com fora de plataformes), i la resta són els que indiquen que no estan buscant.

En termes globals hi ha pràcticament un 80% de treballadors de plataformes que estan buscant ocupació en l'actualitat, tot i que ja estan treballant en alguna mesura en plataforma (l'any anterior la xifra era del 73,6%). Busquen en major mesura els menors de 36 anys, els de nivell d'estudis alt i els empleats per compte d'altri.

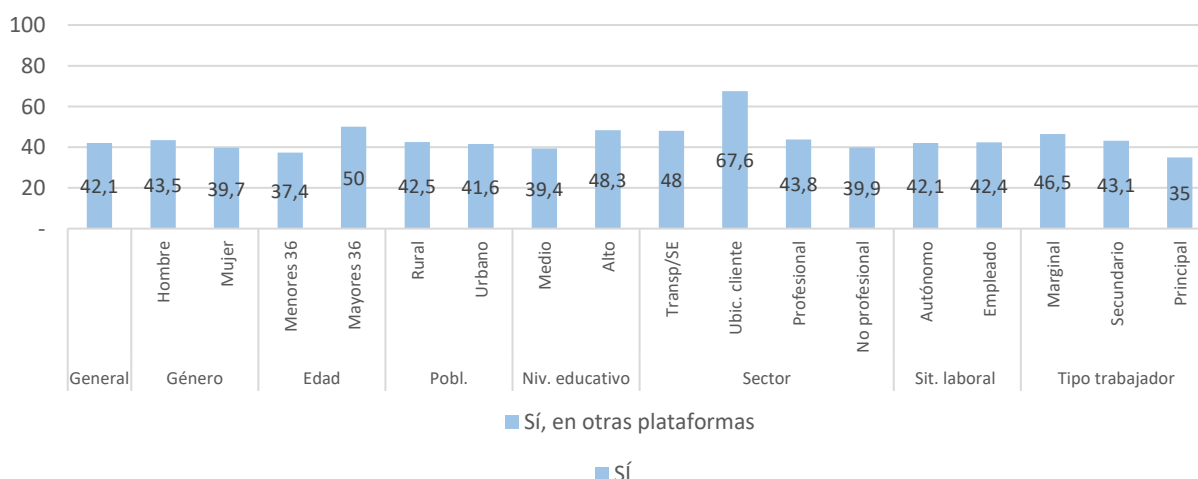
Les desagregacions dels diferents tipus de cerca s'ofereixen en les següents gràfiques.

¿EN LA ACTUALIDAD ESTÁS BUSCANDO MÁS TRABAJO?

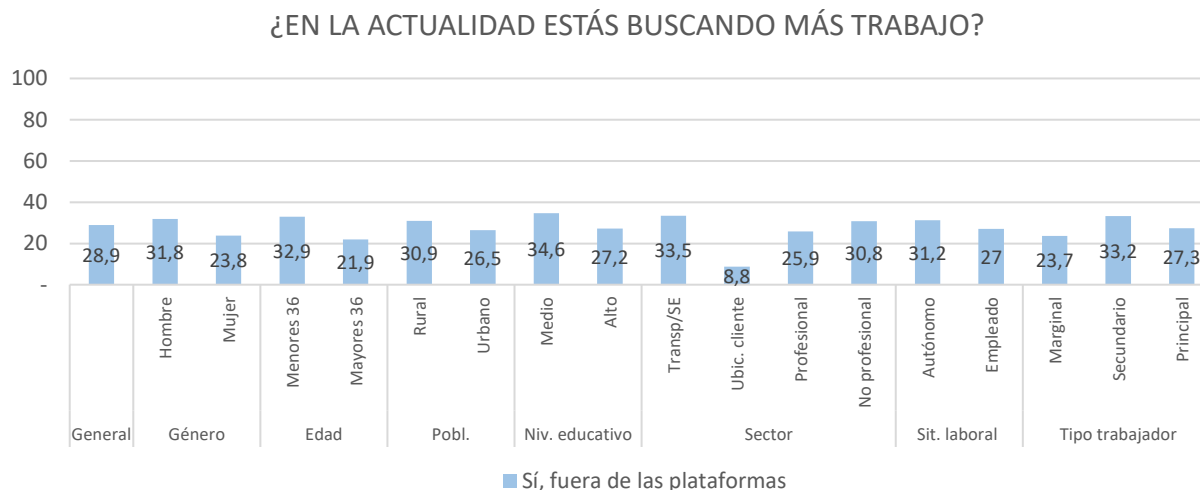


Busquen més treball, en termes globals, en la plataforma que ja treballen l'u de cada quatre (percentatge similar al de l'any anterior, 25,9%). Es concentra en major mesura aquest tipus de cerca en els següents grups: les dones, els menors de 36 anys i els que treballen per compte d'altri.

¿EN LA ACTUALIDAD ESTÁS BUSCANDO MÁS TRABAJO?



Són més d'un 40% els treballadors que busquen treball en altres plataformes (40,1% l'any anterior). Això ocorren encara en major percentatge en majors de 36 anys i en el nivell educatiu alt. Les diferències en funció del sector no aconseguen nivell de significació per l'escàs nombre de casos inclosos en aqueixa categoria.



El percentatge de treballadors de plataforma que globalment està buscant treball fora de les plataformes és en termes globals d'un 29% (23,4% l'any anterior). Per grups aqueix percentatge és significativament menor en els treballadors de més de 36 anys, no detectant-se més diferències significatives.

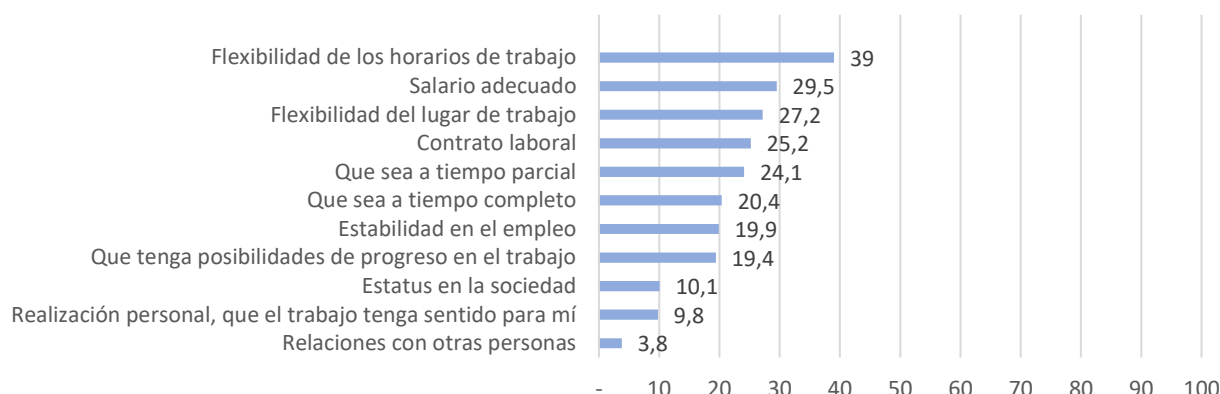
Les dades en el seu conjunt mostren que entre aquests treballadors un gran nombre cerca treball tot i que estan treballant en plataforma, i ho fan amb freqüència per a ampliar el treball. A més, la major part dels que busquen (més de dos terços) ho fan en altres plataformes (més d'un 40%) o en la mateixa plataforma (entorn del 25%). Per grups, es mostra que la gent de més edat o més estudis tendeixen a buscar més treball en altres plataformes.

9.2.2 Prioritats en la cerca actual d'ocupació

També hem plantejat l'anàlisi de les **prioritats dels treballadors de plataformes en la seua cerca actual d'ocupació**. Per a això, hem oferit onze opcions amb diferents característiques rellevants i hem sol·licitat que seleccionen les prioritàries. Les característiques presentades tenen a veure amb la relació amb l'ocupador (contracte, estabilitat i dedicació), la flexibilitat (en lloc i horari), la compensació, els aspectes socials (relacions i l'estatus) i les oportunitats de progrés. Hem oferit també una resposta oberta per a identificar altres possibles prioritats no contemplades en les alternatives oferides.

Tenint en compte la possibilitat de resposta múltiple hem computat el percentatge d'enqu Coastats que han triat cadascuna de les opcions. Els resultats s'ofereixen en la següent taula. També presentem la taula obtinguda en l'estudi de fa un any per a facilitar la comparació que ens indica el grau de canvi, en l'ordre del rànking. La flexibilitat temporal i espacial juntament amb el salari i disposar de contracte són els quatre que se situen en els primers llocs, de manera similar a l'ordre de l'any anterior.

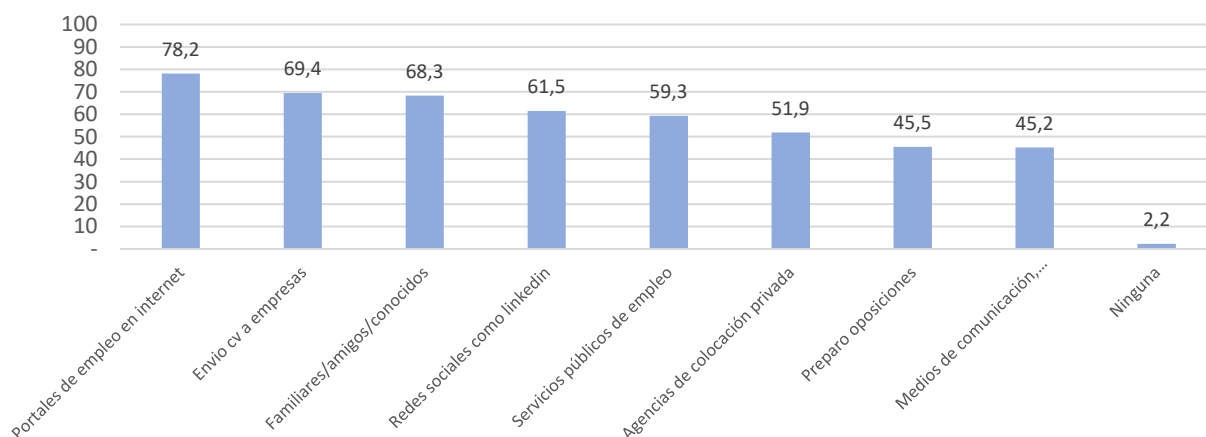
¿CUÁLES SON TUS PRIORIDADES EN LA BÚSQUEDA DE TRABAJO? (respuesta múltiple hasta 3) (n=184)



9.2.3 Mètodes i fonts en la cerca actual d'ocupació

Al costat de les prioritats en la cerca d'ocupació resulta d'interés indagar sobre els mètodes i estratègies de cerca per a això hem preguntat sobre les *fonts i formes en què busca actualment treball*.

¿CÓMO BUSCAS ACTUALMENTE TRABAJO? (n=184)



El mètode utilitzat amb major freqüència és el dels portals d'ocupació en internet, repetint-se el primer lloc del rànquing de l'any anterior (80,3%). Li segueixen dos mètodes més "tradicionals" enviar CV a empreses, i buscar a través de familiars, amics i coneguts, que s'alternen en l'ordre respecte a l'any anterior (tots dos entorn del 70%).

“Els portals d'ocupació són la forma més freqüent de cerca d'ocupació entre els treballadors de plataformes.”

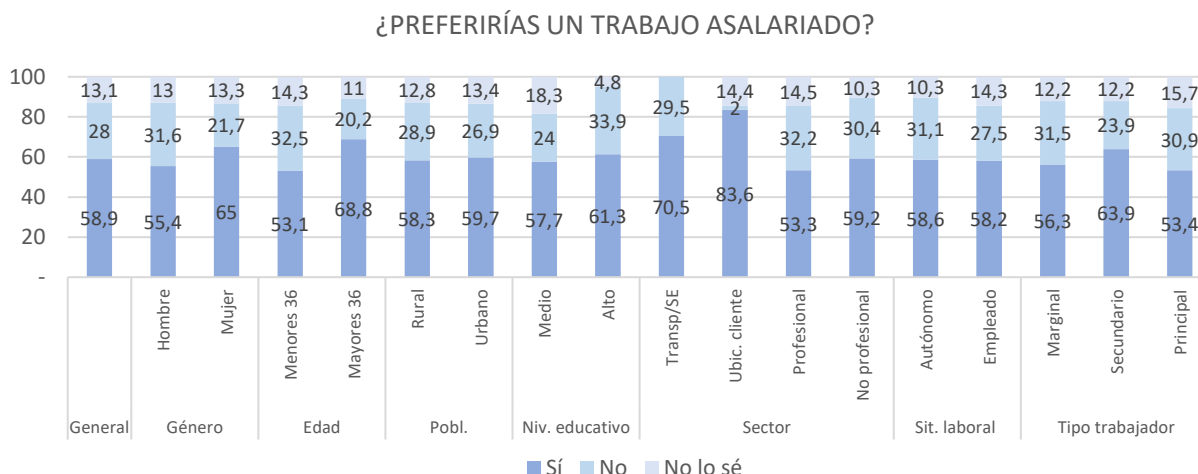
Li segueixen l'ús de les xarxes socials amb un 61% (any anterior 66,4%) i quasi un 60% utilitza els serveis públics d'ocupació, millorant el percentatge de l'any anterior, un 52%. També són bastant freqüents la preparació d'oposicions i els mitjans de comunicació social (37,8% i 47,2% respectivament).

9.3 Preferències i perspectives de futur sobre el treball en plataformes

Una qüestió d'interés per a comprendre adequadament el fenomen del treball en plataformes té a veure amb les preferències dels qui l'exerceixen.

9.3.1 Preferència de treball en plataforma vs. de treball assalariat

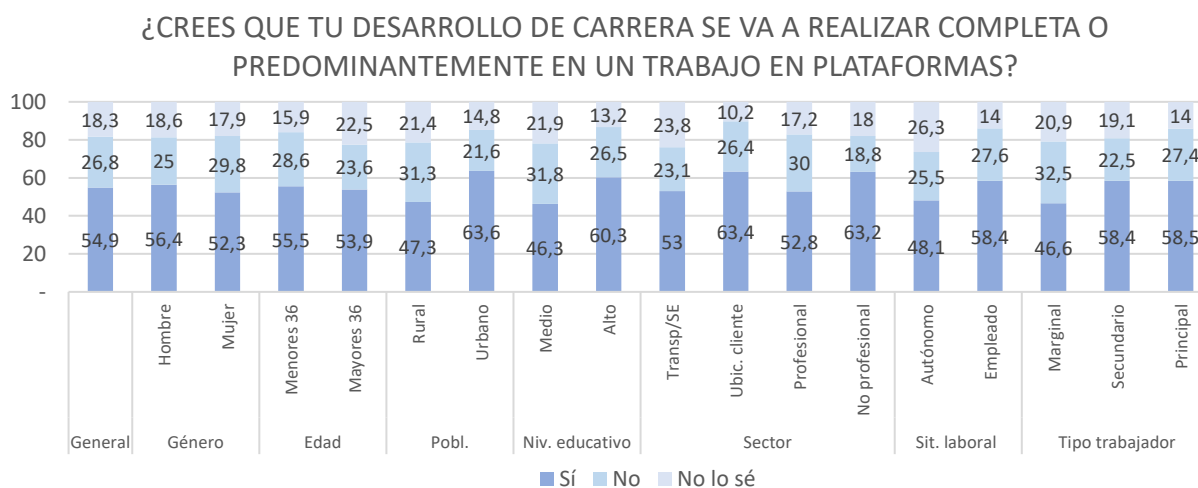
És molt diferent si aqueix treball es realitza perquè es prefereix a altres tipus de treball que si es fa perquè no hi ha una altra alternativa (el treball convencional) que és la que en realitat es prefereix. Per a aclarir aquest aspecte, hem plantejat a aquests treballadors si prefereixen un treball assalariat.



Són quasi un 60% els qui prefereixen un treball assalariat. Per grups aquesta preferència es concentra en major mesura en els majors de 36 anys.

9.3.2 Perspectives en la seua carrera del treball en plataformes

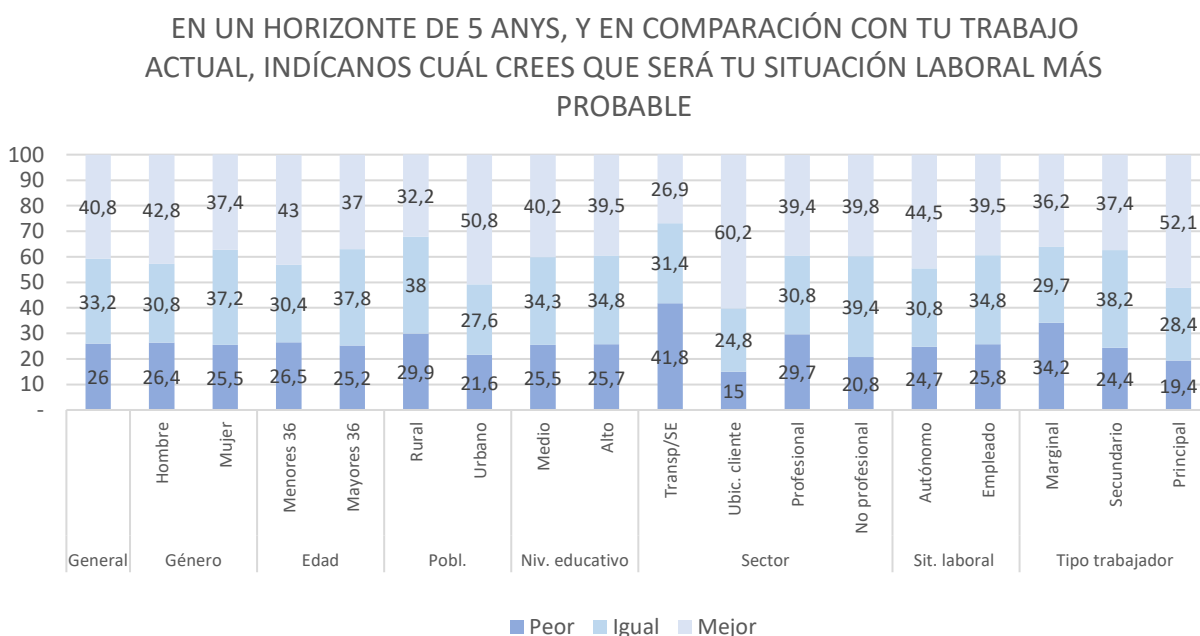
Una informació complementària a l'anterior és la que s'ha obtingut dels enquestats sobre les seues previsions o estimacions respecte del futur de la seua carrera. En concret els hem preguntat si *creuen que el seu desenvolupament de carrera es realitzarà completa o predominantment en un treball de plataforma*.



Quasi un 55% respon afirmativament a aquesta pregunta, la qual cosa suposa un increment de 16 punts percentuals. Consegüentment s'han reduït tant l'opció que indica que el seu desenvolupament de carrera no es realitzarà predominantment en el treball en plataforma (1 de cada quatre tria aquesta opció, la qual cosa suposa una caiguda de més d'un deu per cent), i també s'ha reduït l'opció dels quals no ho saben en un 7%. La situació actual mostra diferències per grups. Així, es concentren més en l'hàbitat urbà i entre els quals tenen estudis superiors.

9.3.3 Estimació de la situació laboral en un horitzó de cinc anys

Al costat d'aquesta qüestió hi ha unes altres que ens permet identificar les expectatives dels treballadors de plataformes en relació amb el seu futur professional. En concret hem preguntat si **en un horitzó de 5 anys, i en comparació amb el seu treball actual, quin creu que serà la seua situació laboral més probable**. Les alternatives de resposta van de 1. 'Molt pitjor que l'actual' a 5. 'Molt millor que l'actual'. Per a obtindre major claredat en els resultats hem agrupat les alternatives 1 i 2 (molt o quelcom pitjor que l'actual) i les 4 i 5 (quelcom o molt millor que l'actual).



“Un quart dels enquestats creuen que la seua situació empitjorarà.”

En termes generals aproximadament un de cada quatre (26%) enquestats estima que la situació serà pitjor que l'actual, un terç indica que serà aproximadament igual que ara i el restant 40% estima que serà millor que l'actual. Aquestes xifres són molt semblants a les de fa un any i les agrupacions en funció de les variables diferenciadores indiquen que, en la present edició, la visió optimista es concentra entre els de l'hàbitat urbà i els que treballen amb dedicació principal en les plataformes. D'altra banda, la visió pessimista o d'estabilitat és més freqüent entre els qui treballen en un àmbit rural i entre els que treballen en plataformes de manera marginal.

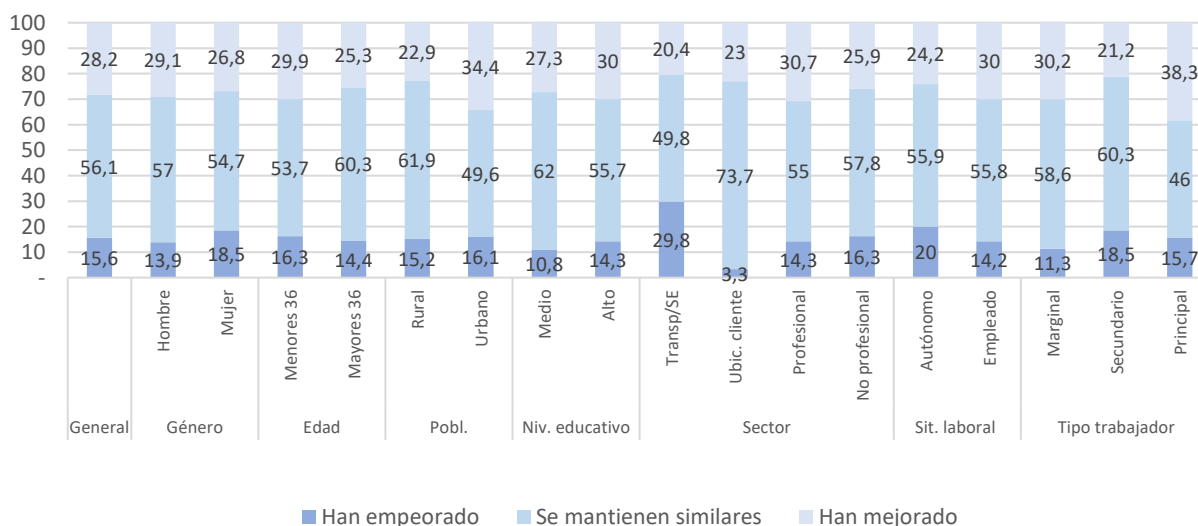
9.4 Canvis derivats de la transició al treball en plataformes

9.4.1 Canvis en els ingressos

Resulta d'interés conèixer si des que els treballadors en plataforma van iniciar aqueix tipus d'activitat, els seus ingressos, comparats amb els que obtenia abans de treballar en la plataforma, es mantenen igual o han canviat (a més o a menys). Les dades mostren que més de la meitat dels treballadors (56,1%) no han experimentat canvis (l'any anterior aqueix percentatge va ser del 60,5%). Entre els quals sí han experimentat canvis, predominen els que han millorat (28,2%; any passat 27,3%) sobre els quals han empitjorat (15,6%; any anterior 12,2%).

En l'anàlisi per grups els que treballen en un hàbitat urbà indiquen en major proporció una millora i també el fan els qui tenen el treball en plataforma com a ocupació principal.

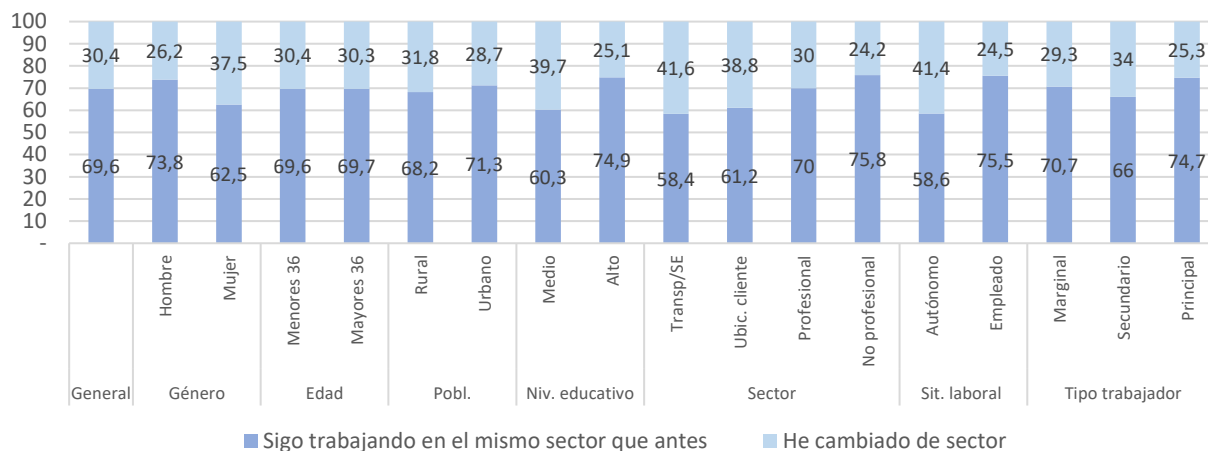
DESDE QUE INICIASTE EL TRABAJO EN LA PLATAFORMA, Y COMPARÁNDOLO CON LA SITUACIÓN PREVIA, TUS INGRESOS



9.4.2 Canvis de sector en el qual desenvolupen l'activitat

Hem aclarit si les noves activitats de la plataforma es mantenen en el mateix sector que abans o si ha canviat de sector. Un 30% dels enquestats ha canviat de sector, i a penes hi ha canvis en aquesta qüestió respecte dels resultats de l'any anterior. Els canvis es concentren significativament en les dones, els que han realitzat estudis mitjans (en comparació amb els d'estudis alts) i els treballadors autònoms.

¿TRABAJAR EN PLATAFORMAS DIGITALES TE HA LLEVADO A REALIZAR ACTIVIDADES EN UN SECTOR DISTINTO AL QUE LO HACÍAS PREVIAMENTE?



9.4.3 Ajust del treball que exerceix en la plataforma amb els estudis realitzats

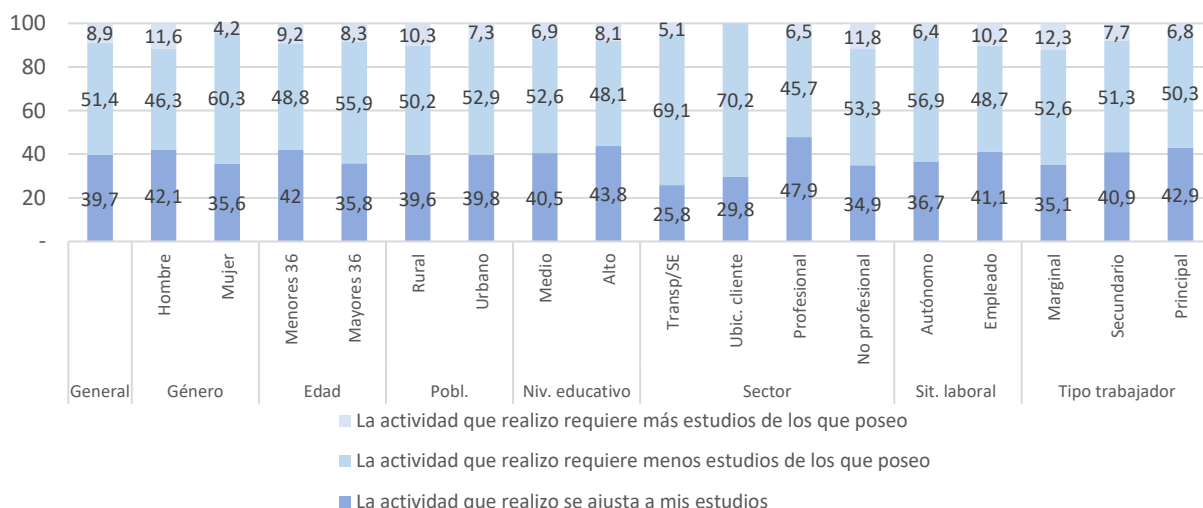
Resulta d'interés identificar si les noves activitats de la plataforma són consonants i s'ajusten als estudis realitzats per la persona enquestada. Si això fos així, la nova activitat laboral potenciarà l'ajust entre estudis i treball. Els resultats mostren que al voltant d'un 40% dels enquestats indiquen que s'ajusta (l'any anterior aquest percentatge era del 59,9%). Ara bé, cal tindre en compte que, en

“Més de la meitat considera que està sobrequalificada per a la seua activitat.”

l'enquesta d'enguany, hem oferit com a alternativa cadascuna de les direccions del desajustament per a conèixer millor el sentit d'aquest. Així, hi ha un 51,4% que indica que el seu treball requereix menys estudis dels que posseeix l'enquestat mentre que un 8,9% té un treball que requereix més nivell d'estudis del que té l'enquestat. Per

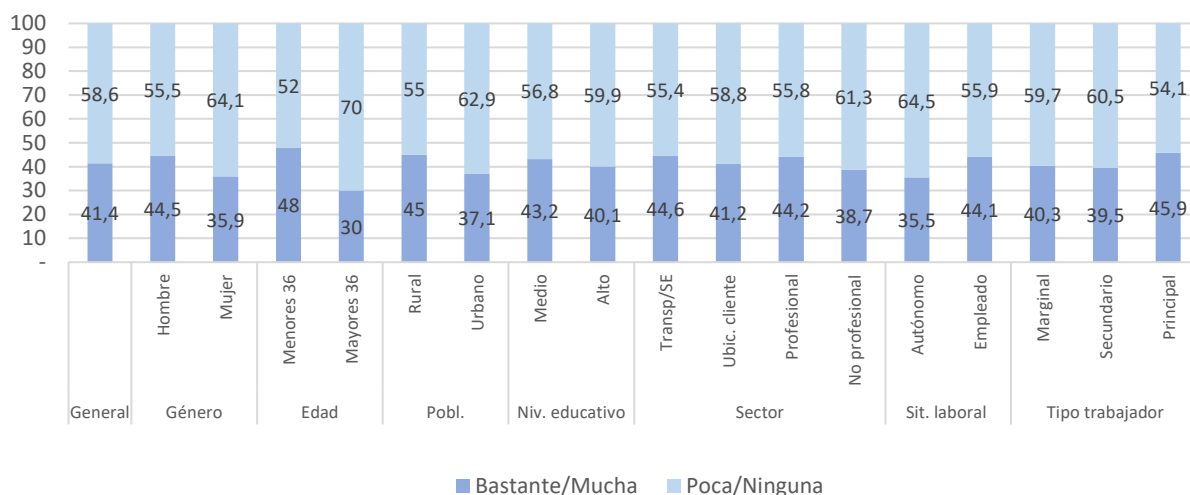
tant, la sobrequalificació s'ha incrementat enfront de les taxes de treballs amb qualificació adequada. Aquesta sobrequalificació és significativament més freqüent en les dones i en el sector dels treballadors no professionals.

¿TRABAJAR EN PLATAFORMAS DIGITALES TE HA LLEVADO A REALIZAR ACTIVIDADES EN UNA RAMA DE ACTIVIDAD A LA QUE SE REFIERE TUS ESTUDIOS?



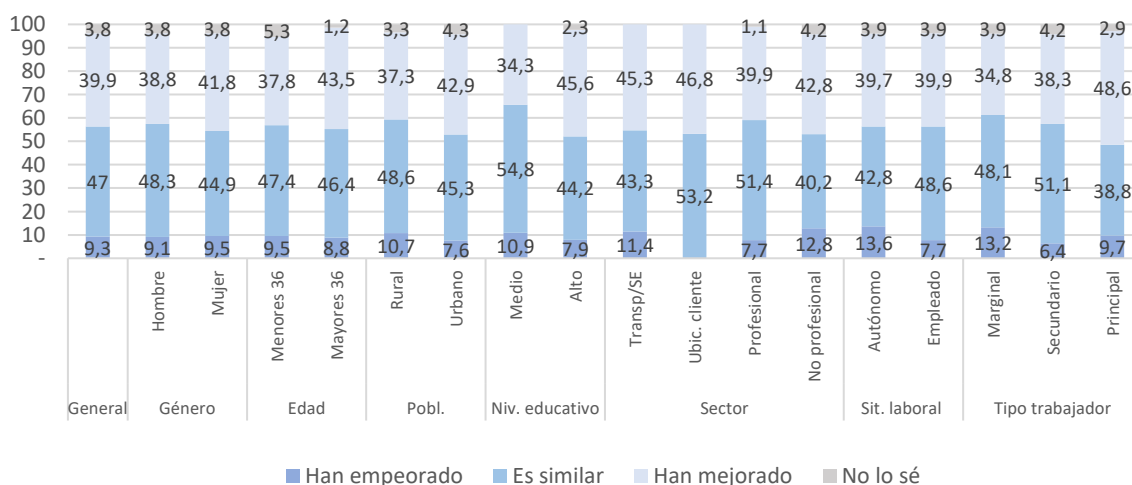
Una altra aproximació per a determinar el grau de desajustament entre el treball que es realitza en la plataforma i la preparació que el treballador tenia per a això, és indagar sobre la necessitat de formació. Les dades mostren referent a això que el 41,4% ha hagut de fer bastant o molta formació per a treballar en plataformes (l'any anterior aqueix percentatge va aconseguir el 40,6%, la qual cosa mostra que a penes hi ha hagut variació en aquest aspecte). Ateses les diferències entre subgrups segons les variables d'encreuament analitzades, els menors de 36 anys presenten taxes més elevades de realització de formació. Les altres diferències trobades no aconsegueixen els nivells de significació convencionals.

9.4.4 PARA TRABAJAR EN PLATAFORMAS DIGITALES, ¿HAS TENIDO QUE HACER FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA ELLO?



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

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



Amb la finalitat de determinar aquest aspecte hem plantejat la següent qüestió: Com valoraries la teua situació laboral actual respecte a la que tenies abans de començar el treball en plataformes? Lògicament, les diferències no poden atribuir-se íntegrament a la incorporació del treball en

plataformes, però ofereix una certa indicació que complementa les valoracions anteriors sobre aquesta qüestió. Un 9,3% declara que ha empitjorat (l'any passat el percentatge obtingut va ser del

“Menys del 10% considera que la seua situació ha empitjorat respecte a abans d'iniciar la seua activitat en plataformes.”

10,2%). Per a un 47% no hi ha hagut canvis (l'any anterior un 47,3%). Un 39,9% declara que ha millorat (l'any anterior un 38,8%) i la resta 3,8% (any anterior 3,7%) no sap valorar aqueix canvi en aquest aspecte. Les diferències per grups només aconseguixen el valor estàndard de significació en la variable nivell d'estudis, sent els de nivell d'estudis alt els qui presenten una taxa

significativament més elevada de treballadors que indiquen que ha millorat la situació laboral.

10. CONCLUSIONS

El present estudi té com a objecte la quantificació del nombre de persones que treballen en plataformes digitals a la Comunitat Valenciana, analitzar el seu perfil i les seues condicions de treball a fi d'entendre aquest fenomen del mercat de treball i comparar les dades obtingudes amb les de l'any 2021. També es pretén fixar recomanacions perquè els organismes públics i els diferents grups d'interés puguen enfrontar-se millor als reptes que el treball en plataformes planteja. Per a això s'ha realitzat una enquesta a 2.026 persones de la Comunitat Valenciana entre el 9 i el 28 de juny de 2022.

10.1 Quantificació

- Respecte del 2021, hi ha hagut un increment d'un 10,6% dels treballadors i treballadores a través de plataformes en la Comunitat Valenciana, representant en l'actualitat un 13,28% de les persones en edat de treballar, la qual cosa suposa aproximadament que unes 462.376 persones en el nostre territori realitzant algun tipus d'activitat productives a través de plataformes. Aquestes dades són similars a les obtinguts per l'enquesta COLEEM II (2018) per a Europa, encara que difereixen dels obtinguts per a Espanya, sent probable que tal diferència s'emmarque no tant en la distància temporal respecte de totes dues enquestes, perquè s'ha constatat un augment constant dels treballadors en plataformes en la Comunitat Valenciana des de 2019, sinó com ja es va dir en l'estudi de l'any passat, tal diferència es dega a la sobrerepresentació de les grans urbs com Madrid i Barcelona per a les dades a nivell estatal.
- D'altra banda, les dades desprenen que no sols ha crescut el nombre de treballadors, sinó que també ho ha fet la intensitat del treball a través de plataformes, així doncs, el nombre d'hores a la setmana dedicades i la importància del treball a través de plataformes en atenció a la proporció d'ingressos que representa s'han incrementat notablement.
- Hi ha una tendència que s'ha vist clarament afavorida pels efectes de la pandèmia de COVID-19. Més de dos de cada cinc treballadors actuals a través de plataformes van començar aquesta situació a partir de març de 2020.

10.2 Perfil de la persona treballadora en plataformes digitals

- El treballador en plataformes té un perfil jove (menor de 36 anys, excepte sectors específics, com els serveis prestats en la ubicació del client), amb un important increment respecte de l'any passat dels menors de 26 anys. Aquest increment de les franges més joves probablement respon a una major presència dels joves en ocupacions amb condicions laborals precàries. També pot apuntar-se una millor preparació i adaptació de la població més jove a les eines digitals darrere d'aquesta sobrerepresentació de la població menor de 26 anys.
- La persona treballadora a través de plataformes resideix en àrees urbanes, compta amb almenys una persona dependent econòmicament al seu càrrec, posseeix un nivell socioeconòmic mig alt, té usualment estudis superiors, exerceix treballs

qualificats/professionals i desenvolupa la seua activitat en plataformes de manera complementària a una altra activitat principal.

10.2.1 *Gènere*

Respecte a l'any passat, s'ha experimentat una notòria masculinització de les persones que treballen a través de plataformes, passant els homes a suposar el 63,4% d'aquestes, la qual cosa contrasta notòriament amb la realitat fora de l'àmbit de les plataformes, on els treballadors masculins representen el 48,5% dels enquestats. Aquesta major representació del gènere masculí no s'estén de manera general a cada sector específic, sinó que dins dels diferents sectors i tipus de treball trobem diferents casos en què un gènere està significativament més representat. Així les dones tenen major representació enguany en serveis de lliurament i transport, en els serveis interactius i en la creació de contingut, mentre que els homes tenen majoria significativa en els treballs multimèdia i en vendes en línia.

10.2.2 *Eix Rural-Urbà*

Hi ha major proporció de treballadors de plataformes digitals en zones urbanes que en zones rurals. Concretament, en l'àrea metropolitana d'Alacant hi ha proporcionalment més treballadors de plataformes digitals que en la resta de zones de la Comunitat Valenciana. Realitat idèntica a l'any anterior. No sembla que l'economia digital supose en l'actualitat una vertadera font d'oportunitats laborals per a l'entorn rural, on aquesta realitat es produeix amb menor incidència i rellevància econòmica, sent aquest tipus de treballs més marginal que en ambients urbans. No obstant això, atés que la mobilitat geogràfica amb canvi de domicili és lenta, en el mitjà termini això podria canviar.

10.2.3 *Origen de les persones treballadores en plataformes*

- En la seua immensa majoria, els treballadors de plataformes en la Comunitat Valenciana són d'origen espanyol, solament un 12,8% tenen un origen estranger. Un 1,3% menys respecte de l'any anterior (14,1%), la qual cosa suposa un decreixement d'aquest grup del 10,16% aproximadament. En relació amb el percentatge de treballadors estrangers que no desenvolupen la seua activitat mitjançant plataformes (9,02%), enguany observem una menor, encara que persistent sobrerrepresentació dels estrangers en el treball a través de plataformes.
- Enguany un 11,6% dels enquestats (l'any anterior va ser el 14,1%) diu estar en una situació administrativa que els impedeix facturar. Atenent a això, no sembla que el treball a través de plataformes supose un entorn favorable per a treballar en situació irregular més que altres sectors al nostre país, on l'economia submergida es calcula de mitjana en més del 20% del PIB (IEE, abril 2021). Per tant, la major aflluència, encara que no especialment significativa, d'estrangers en el treball mitjançant plataformes s'ha de buscar, com ja es va apuntar l'any passat, en una major "tolerància" dels estrangers a acceptar pitjors condicions de treball o la major facilitat de trobar treball a través de plataformes digitals quan es manca de contactes o llaços en la comunitat –falta d'ajuda d'amics o familiars per a trobar treball– i no tant en un ambient més propens que la resta del mercat laboral respecte de situacions d'irregularitat.

10.2.4 *Persones al seu càrrec*

Posant en relació les dades obtingudes l'any anterior, continua constatant-se que les persones que treballen en plataformes solen tindre almenys una persona al seu càrrec en major proporció que la resta dels treballadors (el 67,2% enfront del 53%), sent notable el número d'aquells que tan sols tenen una persona al seu càrrec, que ha augmentat considerablement respecte de l'any anterior (el 37,2% enfront del 23,1%). Això, en relació amb l'edat dels treballadors a través de plataformes, el nombre de persones per llar, el nivell socioeconòmic i la situació de matrimoni o de parella de fet ens aporta una imatge de parelles joves amb un o, en menor mesura, dos fills i amb tots dos membres aportant ingressos, cosa que confirma la tendència d'allunyar-se del mite de ser un treball "mentre s'està estudiant", "per a traure uns diners extres per a capritxos" o solament quan s'és jove sense càrregues familiars.

10.2.5 *Formació*

Si bé enguany la població amb estudis de nivell alt continua sent superior entre els treballadors a través de plataformes digitals respecte de la resta de treballadors i treballadores (el 47,7% enfront del 41,6%), aquesta diferència s'ha reduït del 16% en 2021 al 6,1% en 2022. Aquesta reducció pot deure's a una simplificació de la barrera d'entrada tecnològica, facilitant les pròpies plataformes la seua operativitat en un clar interès per permetre l'accés potencial a un major nombre d'usuaris, obrint oportunitats de treball a sectors menys formats. De totes maneres, el percentatge de treballadors de plataformes digitals amb estudis alts continua sent de manera rellevant, encara que en menor mesura, major que entre els que no formen part de l'economia digital, no podent, almenys de moment, descartar l'efecte de l'anomenada bretxa tecnològica.

10.2.6 *Sectors i tipus de treball*

Continua predominant enguany el sector professional entre la majoria dels treballadors i treballadores en plataformes (52,48%), i entre els tipus de treball realitzats continuen destacant aquells multimèdia/creatius (18,4%), administratiu (15,4%) i de vendes en línia (10,6%). Per contra, respecte de l'any anterior destaca l'enfonsament dels treballs de traducció i interpretació, que passen d'un 15,1% a un 5,6%. Com ja ocorria l'any anterior, el percentatge de serveis de transport i lliurament prestats a través de plataformes digitals és bastant limitat, sent tan sols un 4,6% del total de treballs realitzats en aquestes condicions.

10.2.7 *Autònoms, empleats i situacions irregulars*

Respecte del nombre de persones que afirmen estar ocupades per la pròpia plataforma, aquest s'ha incrementat notòriament en relació amb l'any anterior, passant del 23,2% en 2021 al 35,1% en 2022. Paral·lelament, el número dels qui es declaren autònoms ha descendit notablement des d'un 41,3% a un 29,1%, si bé la presència dels autònoms en l'entorn digital continua sent bastant major que en l'economia tradicional. Aquesta dràstica reducció d'uns i augment d'uns altres ens indica una tendència important a regularitzar situacions de laboralitat que eren tractades com a treball autònom quan realment responien a realitats de treball per compte d'altri. No obstant això, ha augmentat lleugerament respecte de l'any anterior, del 30,4% en 2021 al 33,8% en 2022, el percentatge de persones que, no sent empleats, tampoc facturem per elles mateixes,

bé per la seua situació administrativa, bé per facturar a través de “cooperatives”, la qual cosa ens llança una imatge d'un terç dels treballadors en plataformes que podrien estar en alguna mena de situació d'irregularitat o economia submergida.

10.2.8 *Treball complementari*

Actualment el treball en plataformes sembla continuar tenint una funció complementària, qüestió que es reforça respecte de l'any anterior, quan el 28,1% ocupava més de la meitat de la seua activitat laboral a través de plataformes, sent en 2022 només el 20,9%. La majoria (47,3%) dedica menys d'una quarta part de la seua activitat laboral al treball en plataformes, en un percentatge similar a l'any anterior (46,3%). Ara bé, en termes generals, cal destacar que ha augmentat, respecte a l'any anterior, el nombre de treballadors que podem determinar com a principals i, sobretot, com a secundaris (del 27,5% en 2021 al 38,35% en 2022) per la rellevància i la intensitat de la seua dedicació. Així, malgrat mantindre's com una activitat no principal, es pot constatar que no sols ha augmentat el nombre de treballadors en plataformes, sinó també la intensitat amb la qual es realitza aquest tipus d'activitat i la rellevància econòmica que té. De totes maneres, serà necessari analitzar en anys posteriors si aquesta tendència es manté o si es deu a factors puntuals diferents del fenomen en si.

10.2.9 *Ingressos*

La majoria de treballadors de plataformes es troben per davall del SMI per hora de treball. És a dir, quasi el 50% dels treballadors percep menys de 8 euros (després de restar les despeses) per hora de treball. Per l'altre costat, solament el 3% de treballadors de plataformes obté més de 20 euros l'hora de treball. Addicionalment, s'observa una forta bretxa salarial en el treball en plataformes. En efecte, mentre que els homes que perceben menys del SMI són el 45,4%, en el cas de les dones puja al 57,7%. És interessant assenyalar que la mala remuneració es troba especialment en el sector del transport on el 71,4% dels enquestats es troba per davall del SMI. Per contra, sorprén que en els treballs en la ubicació del client (cures, neteja, etc.) la retribució per davall del SMI siga molt menor (solament un 15,2% de treballadors de plataforma). Una de les raons que podria explicar aquesta dissonància podria ser el fet dels menors costos que assumeixen els treballs de neteja i cures en comparació als treballs de transport. D'aquesta manera, és possible que sent en tots dos casos el preu/hora de treball similar i en tots dos per damunt del SMI, una vegada descomptats les despeses apareguen les diferències: despeses elevades en transport que redueixen els ingressos nets reals, cosa que no ocorre en altres sectors.

Per a una immensa majoria dels treballadors en plataformes, el 82,4%, els ingressos obtinguts d'aquesta mena d'activitat suposen menys de la meitat dels seus ingressos, destacant sobretot aquells per als quals suposa menys d'una quarta part (59,5%). Si atenem l'edat de les persones enquestades, les persones majors de 36 anys semblen dependre en menor mesura d'aquesta mena d'ingressos que les més joves. Respecte de l'any anterior, malgrat l'increment enguany de la importància del treball a través de plataformes en termes generals, existeix un contrast amb el fet que, en relació amb la totalitat dels ingressos percebuts, els ingressos per part del treball en plataformes són percentualment inferiors enguany. Així, en 2021, el 74,1% deia rebre menys de la meitat dels seus ingressos del treball en plataformes, en 2022 aquest percentatge s'incrementa

en 8,3 punts. La tendència observada sembla ratificar la consideració per part de la persona treballadora del caràcter complementari del treball en plataformes, però també pot ser reflex d'una millora de la situació laboral ordinària que permet una major captació d'ingressos a través d'activitats del mercat tradicional, no acudint al mercat de plataformes per a aquest increment d'ingressos, bé perquè aquest no oferisca més possibilitats, bé perquè aquest no siga desitjable.

10.2.10 Horaris i jornades

Per a la majoria dels treballadors i treballadores a través de plataformes (67,6%) es tracta d'una activitat que és realitzada setmanalment, la qual cosa suposa un increment respecte a l'any passat de la freqüència amb què el treball en plataformes s'exercita. Referent a la jornada, un 39,1% dels individus realitzen jornades superiors a les 20 hores setmanals i una quarta part dels treballadors i treballadores que usen plataformes digitals realitzen jornades diàries de huit hores o més, número que s'ha incrementat respecte de 2021 quan només un de cada cinc treballadors realitzava una jornada laboral convencional completa. A més, de l'enquesta es desprén que els treballadors de plataformes semblen realitzar amb una certa assiduitat jornades de més de 10 hores diàries. En aquest sentit, respecte de l'any anterior s'ha incrementat el percentatge d'aquelles persones que diuen realitzar aquest tipus de jornades en casos excepcionals o a vegades, mentre es redueix el percentatge de persones que diuen no fer-les mai o fer-les molt sovint. La tendència per tant és a normalitzar l'existència d'aquestes jornades al mateix temps que va assentant-se el seu caràcter extraordinari. Si observem el treball en caps de setmana, de la mateixa manera que ha ocorregut amb la nocturnitat, aquest s'ha incrementat respecte a l'any anterior, però en aquest cas la seua freqüència no s'ha vist reduïda, sinó al contrari, no sols es normalitza la seua existència, sinó que també es torna més comuna.

10.2.11 Ús d'una o diverses plataformes

Aquelles persones que dediquen més percentatge de la seua activitat laboral a l'economia digital i els qui reben majors ingressos, així com les persones que treballen en el sector no professional, tendeixen a usar dos o més plataformes amb major freqüència. Sembla doncs allunyar-se la tendència a l'ús d'una única plataforma que es desprenia de l'estudi de l'any anterior, passant del 53,8% que utilitzaven una sola plataforma en 2021 al 26,6% enguany.

10.3 Característiques del treball en plataformes

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

10.3.1 Organització ineficient del treball

Si bé el treball en plataformes continua provocant grans ineficiències, s'ha constatat per a enguany una millora en la reducció dels temps d'espera que les persones que treballen a través de plataformes han d'assumir fins que se'ls assigna una nova tasca. No obstant això, encara un 42% espera més de dues hores l'assignació d'una nova tasca i només un

4% tenen una activitat contínua, aprofitant eficientment les hores de dedicació. D'altra banda, només un 2,3% ha d'esperar més de cinc hores (en 2021 era el 20%) i un 36,8% espera entre una i dues hores (en 2021 era el 62%). Aquesta dràstica reducció cal posar-la en relació amb l'important augment del percentatge d'individus que afirmen estar contractats per la plataforma i el descens correlatiu d'autònoms, ja que com es va apuntar l'any anterior, un major nombre d'empleats de les plataformes suposa un incentiu per a millorar els sistemes d'assignació de tasques i de previsió de necessitat de mà d'obra. Així i tot, ha de treballar-se en aquest sentit per a mantindre la tendència i evitar tant els temps d'espera com que aquest cost d'espera recaiga en els treballadors.

10.3.2 Cost per als treballadors

L'accés al treball a través de plataformes mitjançant pagament ha incrementat la seua importància a costa de l'accés gratuït respecte de l'any anterior en un 13,3%, sent els joves, els no professionals, els que teletreballen i els empleats els qui més manifesten haver de pagar per a accedir a prestar els seus serveis. En el cas dels assalariats el percentatge s'ha ampliat dràsticament respecte de l'any anterior, d'un 25,8% a un 41%, situació que es revela preocupant si tenim en compte, primer que suposa un empitjorament greu respecte de l'any anterior, i segon, com ja es va indicar llavors, que la legislació prohibeix cobrar al propi treballador per encomanar-li una ocupació. A això cal afegir que, en el 57,9% dels casos, el treballador destina entre el 10% i el 50% del que guanya amb la seua activitat en plataformes a cobrir les despeses que aquesta activitat li origina i, concretament, el 36,2% dedica entre el 26% i el 50%. Es dedueix doncs una situació segons la qual el treball en plataformes és especialment oneros, i fins i tot il·lícitament oneros per a aquells que treballen amb contracte de treball.

10.3.3 Estabilitat laboral

- Es constata novament una important varietat de situacions de treball anteriors a l'inici de l'activitat en plataformes, amb un augment en 2022 dels assalariats, els autònoms i els qui ajudaven en l'empresa o negoci familiar, i un important descens dels aturats respecte de l'any passat. També hi ha hagut un canvi significatiu en la importància de les principals vies d'accés, que han sigut per ordre d'importància les xarxes socials (33,6% en 2022 enfront d'un 13,7% en 2021), els portals d'ocupació (el 26,5% enfront del 38,7%) i el cercle social pròxim (19,2% enfront del 25,5%).
- Quasi el 80% de les persones que treballen en plataformes està actualment buscant ocupació, en major mesura els majors de 36 anys, els qui compten amb un nivell alt d'estudis i els qui treballen per compte d'altri. D'aquests, una quarta part busca més treball en la plataforma en la qual ja treballen, principalment dones, menors de 36 anys i qui treballa per compte d'altri; més d'un 40% busquen en altres plataformes, principalment majors de 36 anys i els que tenen nivell educatiu alt; i s'incrementa al 29% els qui busquen fora de la plataforma en termes globals (l'any passat va ser un 23,4%).
- Les prioritats en la cerca d'ocupació continuen sent la flexibilitat temporal i espacial, juntament amb el salari i disposar d'un contracte de treball. Aquesta cerca es realitza principalment a través de portals d'ocupació (80,3%), enviament de CV i contactes de l'entorn social (tots dos al voltant del 70%), xarxes socials

(61%) i serveis públics d'ocupació, que milloren el seu percentatge del 52% en 2021 a quasi el 60% en 2022.

- El 60% dels enquestats preferirien un treball assalariat, destacant aquesta preferència en els majors de 36 anys, i quasi el 55% del total creu que la seua carrera professional es desenvoluparà principalment mitjançant plataformes, quan l'any passat era el 38,6%. En una previsió de cinc anys, un de cada quatre creu que la seua situació empitjorarà, un terç estima que continuarà igual i un 40% confia que millorarà, la visió optimista se centra en entorns urbans i en treballadors principals.
- Respecte dels ingressos abans i després d'iniciar la seua activitat en plataformes: més de la meitat no ha experimentat canvis, els ingressos han millorat per al 28,2% (sobretot en l'hàbitat urbà i entre els treballadors principals), i han empitjorat per al 15,6% (situació que s'agreuja en comparació a 2021 quan empitjorava per al 12,2%). Un 30% han canviat de sector, sobretot dones, persones amb estudis mitjans i autònoms. En relació amb el nivell d'estudis i el treball realitzat, destaca que més de la meitat considera que el seu treball requereix menys formació de la que posseeixen, la qual cosa ens aporta una realitat de sobrequalificació que és més freqüent entre les dones i entre els treballadors no professionals. Així i tot, el 41% manifesta que ha hagut de realitzar bastant o molta formació per a desenvolupar la seua activitat, sent un percentatge major entre els més joves.
- En conjunt, un 9,3% considera que la seua activitat en plataformes suposa un empitjorament de la seua situació, un 47% manifesta no experimentar canvis significatius, mentre que quasi el 40% diuen haver millorat, percentatges que no difereixen molt respecte de l'any passat. Destaca el gran nombre de persones que busquen treball, encara que siga per a ampliar el treball que realitzen i l'elevat grau de sobrequalificació.

10.3.4 *Estrés, riscos laborals i satisfacció*

Les persones que treballen a través de plataformes han manifestat enguany patir entre un 40% i un 60% un o diversos factors de risc que són desencadenants de situacions d'estrés:

- Entre els riscos relatius a la integritat física o moral, destaca, amb un important augment respecte a l'any anterior el risc d'agressió amb un 58,1%, (en 2021 era el 32,4%), també han augmentat els riscos de generar problemes de salut (45,2% en 2022, 38,1% en 2021), l'assetjament sexual (44,6% en 2022, 32,6% en 2021) i el risc de patir accidents (39,9% enfront del 34,4%).
- Dels problemes a conseqüència de la falta de control, tres de cada cinc enquestats troba motius de preocupació en la falta de qualificació en competències digitals, i una mica més de la meitat es veuen incapaces d'influir en les seues condicions de treball i sotmesos a control extern excessiu.
- En els riscos derivats de la relació amb clients i altres persones, la falta de contacte social i la pressió de l'avaluació constant del client és exposada per més de la meitat

dels enquestats, mentre un terç ha observat un enrariment de la seua relació amb els clients.

- Finalment, altres factors de risc importants són la falta de suport de la plataforma davant casos d'emergència (52,3%) i els problemes de conciliació per falta de desconnexió (52,1%).
- Els grups més afectats per aquests riscos són les dones, que manifesten significativament majors riscos d'agressió, assetjament sexual, problemes de salut, falta de competències digitals, impossibilitat d'influir en les seues condicions laborals i falta de desconnexió. També les persones amb un nivell alt d'estudis pateixen en major mesura risc d'assetjament sexual, impossibilitat d'influir en les seues condicions laborals, falta o enrariment de contacte social, avaluació constant del client, falta de desconnexió i falta d'ajuda de la plataforma en casos d'emergència. Altres sectors que destaquen són els treballadors secundaris en relació amb el risc d'agressió i els treballadors per compte d'altri en relació a l'assetjament sexual i a la possibilitat de patir accidents.
- Resulta preocupant la tendència ascendent en la presència d'aquests riscos respecte a l'any anterior en quasi tots els factors, més quan és d'esperar un augment en el futur d'aquesta mena d'activitat. Destacar la necessitat de tindre en compte l'elevat percentatge de risc d'agressió, la falta de competències digitals, la falta de relació social, el tracte amb els clients i la sobreavaluació, així com la manca de control sobre les condicions de treball i la falta de desconnexió.

Respecte dels nivells de satisfacció, la satisfacció és baixa per a una mica més d'un terç, un 47,32% expressa una satisfacció mitjana, i un 20% es mostren altament satisfets. Les persones més satisfetes amb el seu treball a través de plataformes són els majors de 36 anys, els qui treballen en hàbitats urbans, els qui tenen un alt nivell educatiu i els treballadors per compte d'altri. Respecte dels autònoms, la seua satisfacció ha descendit significativament respecte de l'any anterior.

10.4 Falsos autònoms

S'aprecia encara una important diferència positiva del nombre d'autònoms dins d'aquest entorn digital respecte a la seua posició en el mercat general. Si en l'entorn digital els autònoms representen un 29,1% del total, en l'economia general, per al cas de la Comunitat Valenciana, existeixen cinc vegades més persones ocupades per compte d'altri que en règim d'autònoms²². Si bé s'ha reduït el seu número, el fet que persistisca aquesta gran diferència entre l'economia tradicional i l'economia mitjançant plataformes no aparta les sospites que ja es van indicar l'any anterior que pugua estar fent-se un ús il·lícit de la figura dels autònoms en l'economia de plataformes, utilitzant l'entorn digital per a incomplir la legislació (Todolí, 2017). Aquestes sospites van donar peu a Espanya a la limitada reforma que va introduir la disposició addicional vint-i-tresena en l'Estatut dels Treballadors (Todolí, 2021) i al fet que es plantege en el si de la Unió Europea una proposta de Directiva que pretén aclarir les relacions de laboralitat reassignant correctament a més de quatre milions de possibles falsos autònoms

²² INE. (2022). Encuesta de Población Activa (EPA). Segundo trimestre 2022. Madrid: Instituto Nacional de Estadística. En concret, per a la Comunitat Valenciana es calculen 343.584 autònoms en una població ocupada de 2.155.800.

com a treballadors per compte d'altri en la Unió (Barcevičius et al., 2021). Aquesta directiva, en la secció segona del seu article 4 conforma una presumpció de laboralitat quan es compleixen almenys dues de les cinc característiques següents:

- a) Que la plataforma determine efectivament el nivell de remuneració o estableix límits màxims per a aquest;
- b) Que la plataforma exigisca a la persona que fa treball en plataformes que respecte normes vinculants específiques en matèria d'aparença, conducta cap al destinatari del servei o execució del treball;
- c) Que la plataforma supervise l'execució del treball o verifique la qualitat dels seus resultats, fins i tot per mitjans electrònics;
- d) Que la plataforma restringisca efectivament la llibertat, fins i tot mitjançant sancions, d'organitzar-se el propi treball, en particular la discreció de triar les hores de treball o els períodes d'absència, d'acceptar o rebutjar tasques, o de recórrer a subcontractistes o substituïts;
- e) Que la plataforma restringisca efectivament la possibilitat d'establir una base de clients o de fer treballs per a tercers.

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

Trobem d'aquesta manera que la xifra d'autònoms que poden ser reclassificats es mantenen excessivament elevada, superant els 50.000 individus en tots els casos i fins i tot arribant a fregar els 100.000 excepcionalment, el que fa sospitar que si bé s'observen avanços sobre aquest tema en aquesta situació, els quals responen a l'augment del percentatge de treballadors contractats, continua havent-hi una seriosa problemàtica a tindre en compte.

10.4.1 Assignació de tasques

Aquest 2022 les plataformes semblen, en general, haver pres més protagonisme en l'assignació de tasques als treballadors, ascendint a un 42,9% (34,1% en 2021) el percentatge d'enquestats que afirmen que la plataforma és qui assigna les tasques sense possibilitat de buscar tasques pròpies o que siga el client qui les oferisca. Aquest ascens és més notori entre els autònoms, perquè passa d'un 28,7% a un 42,1%. Tenint en compte que això és considerat un indicatiu de laboralitat tant per la jurisdicció com per la proposta de directiva, segons aquesta característica podria reclassificar-se com a laborals a 54.739 persones en la Comunitat Valenciana. A això cal afegir que la plataforma rares vegades permet qüestionar les seues decisions (13,3% en general, 10% en el cas dels autònoms), la qual cosa reforça la idea de laboralitat, encara que respecte a l'any passat es mostra

molt més transparent a l'hora de comunicar els criteris utilitzats per a l'assignació (77,4% enguany respecte d'un 52,5% l'any passat).

10.4.2 *Supervisió de tasques*

Tan sols un 14,1% dels autònoms afirmen que la plataforma no revisa mai o quasi mai el seu treball, sent aproximadament el doble que entre la població ocupada (7%). Tenint en compte que, en còmput general, el 60% afirma que la plataforma revisa l'acompliment del treball amb una certa freqüència, estaríem parlant d'al voltant de 78.008 persones en situació de reclassificació. Si comparem aquestes dades amb l'any anterior, trobem un augment considerable de la supervisió del treball, quan només el 51% dels treballadors responia afirmativament.

10.4.3 *Control del treball*

Respecte del control del treball, aquesta suposa una pràctica bastant estesa entre les plataformes que s'ha incrementat en el temps. Només un 10,3% afirma que la plataforma no realitzava cap seguiment del treball, en 2021 va ser el 33,7%, i les persones de nivell educatiu mitjà acusen significativament un major control que les de nivell educatiu alt. Per part seua, els autònoms afirmen que la plataforma fa algun tipus de seguiment de manera usual en el 48,9% dels casos. En aquest sentit s'ha calculat que al voltant de 63.577 persones qualificades com a autònomes serien laborals.

10.4.4 *Normes de conducta, procediment i/o vestimenta imposades*

Que la plataforma exigisca una determinada manera de dirigir-se als clients, portar una indumentària concreta o unes normes de conducta determinades imposades als prestadors de serveis és un clar indicatiu de laboralitat que restringeix la llibertat d'actuació que caracteritzaria al treballador autònom. Es constata que dites pràctiques són comunes en l'entorn digital, amb un 83,8% dels treballadors expressant que la plataforma exerceix aquest tipus de pràctiques en algun moment. Respecte dels autònoms, resulta més preocupant ja que només el 24,2% respon que dites exigències no es duen a terme mai o quasi mai i un 46,1% diu que ho fa sempre o bastants vegades, per la qual cosa unes 59.936 persones haurien de ser classificades com a laborals.

10.4.5 *Creació d'una base pròpia de clients*

En aquest cas veiem que les plataformes tampoc són propenses a deixar plena llibertat als seus usuaris per a crear la seua pròpia base de client, sent els empleats i treballadors professionals els qui més restriccions pateixen en aquest sentit, així com les dones respecte dels homes. D'altra banda, en el cas dels autònoms, aquest factor, que suposa la possibilitat de l'autònom d'incrementar la seua cartera de clients i fer créixer el seu propi negoci, una de les majors motivacions per les quals acudir en tal situació al treball a través de plataformes, resulta que tan sols en el 26,4% dels casos no troben restriccions sobre aquest tema, i que en un 35,9% les restriccions són la norma general, per la qual cosa podem suposar que uns 46.675 autònoms en la Comunitat Valenciana serien susceptibles de reclassificar la seua relació amb les plataformes digitals a laboral.

10.4.6 *Substitució i subcontracta*

El 28,1% de les persones assenyalen que la plataforma no permet mai o quasi mai subcontractar o contractar substituïts per a dur a terme el servei, entre els autònoms, un 92% assenyalen que la plataforma restringeix aquesta possibilitat i en un 60,4% dels casos no ho permet normalment, la qual cosa representa unes 78.528 persones susceptibles de ser reclassificades.

10.4.7 *Formació per la Plataforma*

El 87,7% dels enquestats responen afirmativament que reben algun tipus de formació per part de la plataforma, sent en el cas dels autònoms el 81,1%, i per a aquest mateix grup, almenys amb una freqüència significativa, el 50,2%, percentatge similar a 2021 quan van respondre afirmativament a aquesta qüestió el 54,1%. Aquestes dades tenen especial rellevància atès que la formació en l'acompliment del treball és un indicatiu considerat per la jurisprudència, i per la Comissió Europea en la seua proposta de directiva sobre treballadors de plataformes, de subordinació a la plataforma. Així, al voltant de 62.666 podrien reclassificar-se com a personal laboral i no com a autònoms.

10.4.8 *Fixació del preu del treball*

La majoria dels treballadors veuen condicionada la seua remuneració per la plataforma, en el cas dels autònoms només el 13,2% expressa tindre total llibertat respecte de la plataforma a l'hora de fixar el preu dels seus serveis i el 55% veuen sempre o bastants vegades limitada aquesta capacitat. Estaríem parlant d'al voltant de 68.257 treballadors autònoms que haurien de ser classificats com a assalariats.

Respecte a l'any anterior apreciem un augment significatiu del control per part de les plataformes ja que, aquells autònoms que deien l'any passat que plataforma fixava els preus representaven el 45,5%.

10.4.9 *Reputació Digital*

Una immensa majoria considera que la valoració que reben dels clients resulta molt o bastant important per a poder treballar en la plataforma, en concret el 76,8%, la qual cosa suposa una lleu reculada respecte de l'any anterior (un 79,6% en 2021). En el cas dels autònoms, aquests consideren que la valoració té rellevància en el 96,1%, i en un 76,9% que tal valoració és bastant o molt important per a treballar en la plataforma, si considerem, com ja va fer el Tribunal Suprem en sentència de 25 de desembre de 2020, que la reputació en línia pot ser considerada com un indicatiu de laboralitat, aproximadament unes 99.980 persones es trobarien en un règim d'autònom de manera fraudulenta.

10.5 *Cerca i obtenció del treball en plataformes i perspectives de carrera*

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

10.5.1 *Situació laboral prèvia*

Aquests treballadors, abans de començar el seu treball en plataforma estaven en situacions laborals variades: assalariats del sector privat, (29%,) autònoms (17%), negoci familiar (11,8%), sector públic (10,2%,) i estudiants el (9,3%)

10.5.2 *Primer accés a treball en plataformes*

Retrospectivament, ens informen de com van aconseguir el primer accés al treball en plataformes. Els resultats, ordenats per freqüència, són els següents: xarxes socials com LinkedIn, (33,6%,), portals d'ocupació (26,5%), familiars, amics i coneguts (19,2%) i els mitjans de comunicació en premsa (15,6%,). Un 4,1% acudeixen als serveis públics d'ocupació i a penes acudeixen per a això a agències de col·locació privades (1,1%). L'accés s'ha produït per a quasi la meitat dels teletreballadors (43,5%) després de l'inici de la pandèmia; mentre la resta va accedir a les plataformes abans de la pandèmia, amb major o menor antiguitat.

10.5.3 *Cerca d'ocupació en l'actualitat*

Pràcticament un 80% està buscant ocupació tot i que treballen en la plataforma, sent aquesta proporció major en els menors de 36 anys. Ho fan amb freqüència per a ampliar el treball. A més, la major part d'ells ho fan en altres plataformes (més d'un 40%) o en la mateixa plataforma (entorn del 25%). Per grups, es mostra que la gent de més edat o més estudis tendeixen a buscar més treball en altres plataformes.

10.5.4 *Prioritats en la seua cerca actual d'ocupació*

En buscar més treball posen com a prioritats, segons la freqüència en què són esmentades, la flexibilitat dels horaris de treball, el salari adequat, la flexibilitat en el lloc de treball el contracte laboral i que siga a temps parcial. És interessant considerar que quasi un 60% preferiria un treball assalariat a un treball en plataforma.

10.5.5 *Les vies de cerca més freqüents*

Tenint en compte que els enquestats han pogut esmentar diverses vies, el rànquing en funció del nombre d'esments és el següent: portals d'ocupació en internet (80,3%), enviar CV a empreses (68,3%), cerca a través de familiars, amics i coneguts (61,5%), l'ús de les xarxes socials amb un 59,3%; els serveis públics d'ocupació (51,9%), la preparació d'oposicions (45,5%) i els mitjans de comunicació social (45,1%).

10.5.6 *Les perspectives de carrera en el treball en plataformes*

Quasi un 55% respon que creu que la seua carrera es realitzarà completa o predominantment en un treball en plataforma. A més, en un horitzó de 5 anys, i en comparació amb el seu treball actual, estimen que situació laboral més probable serà pitjor que l'actual (26%), aproximadament igual que ara (un terç) i millor que l'actual (40%).

10.5.7 *Canvis en els ingressos*

Més de la meitat dels treballadors (56,1%) no han experimentat canvis. Entre els quals sí ho han fet, predominen els que han millorat (28,2%) sobre els que manifesten que han

empitjorat (15,6%). La millora és més freqüent per als qui treballen en plataforma com a activitat principal.

10.5.8 Canvis en el sector d'activitat amb el treball en plataforma

Un 30% dels enquestats han canviat de sector. Aquests canvis es concentren significativament en les dones, els que han realitzat estudis mitjans (en comparació amb els participants amb estudis alts) i els treballadors autònoms. L'ajust entre els estudis realitzats i l'activitat que desenvolupa en la plataforma és adequat per al 40% dels enquestats. Un 51,4% indica que el seu treball requereix menys estudis dels que posseeix l'enquestat mentre que un 8,9% té un treball que requereix més nivell d'estudis del qual té l'enquestat. Així, la sobrequalificació és major que l'ajust i és significativament més freqüent en les dones i en el sector dels treballadors no professionals.

10.5.9 Necessitat de formació per al treball en plataformes

La formació per al treball es mostra també necessària. Així el 41,4% ha hagut de fer bastant o molta formació, sent els menors de 36 anys els que presenten les taxes més elevades.

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

En fer una valoració general de la seua situació en la plataforma, les dades mostren que un 9,3% declara que ha empitjorat, un 47% diu que no hi ha hagut canvis i un 39,9% declara una millora. La resta 3,8% no sap valorar aquest aspecte.

RECOMANACIONS

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

1. El nombre de falsos autònoms (i d'autònoms en general) en l'economia de plataformes s'ha reduït. No obstant això, continua sent necessari mantindre els esforços legislatius, judicials i de vigilància per a continuar en aquesta bona senda.
2. S'ha detectat un augment de les plataformes que sol·liciten a la persona que treballa diners per a poder accedir al treball. Perquè aquest model de negoci, contrari a la normativa, no s'estenga, s'haurien de dissenyar campanyes específiques de vigilància per part de la Inspecció de treball i estudiar fórmules que desincentiven l'ús d'aquestes.
3. S'ha detectat que la gran majoria de treballs en plataformes es troben per davall del SMI en el rendiment per hora. La promoció de la sindicació i de la vigilància en matèria de compliment de la normativa laboral podria ajudar a reduir aquest fenomen.
4. Arran de les necessitats detectades, seria de gran rellevància incorporar el treball en plataformes en els plantejaments de formació, orientació i intermediació dels serveis públics d'ocupació, buscant les estratègies més adequades en cadascuna d'aquestes funcions amb la finalitat d'optimitzar les oportunitats d'ús dels demandants en funció de la seua preparació, interessos i característiques. L'accés al treball pot produir-se per a determinats perfils per aquesta via i caldria veure com es potencia que això siga instrumental per a l'avanç en el treball i la carrera, bé seguint en aquesta mena de treball com en altres tipus.
5. Promoure la formació en competències digitals bàsiques per al treball, especialment en aquells grups que són especialment vulnerables a la desocupació. La formació en coneixements i competències digitals per al treball hauria de buscar el reduir la bretxa digital i potenciar les possibilitats d'obtindre un treball. De fet, quasi un 60% dels treballadors en plataforma han assenyalat com a font d'estrés la seua falta d'entrenament en les competències que necessiten per a l'acompliment del seu treball.
6. Per a evitar els filtres i la reducció de les oportunitats de treball, no sols és important proporcionar formació en les competències digitals. És també necessari entrenar en aquelles competències transversals que, no sent digitals, canvien de manera important quan s'utilitzen en contextos de treball en plataformes (competències "digitalitzades").
7. Hem constatat que el treball en plataformes, especialment aquelles que ofereixen el treball que s'exerceix presencialment, ha reduït la taxa de treball informal i ha suposat un increment de formalització en els treballs. Aquest és un element a promoure i potenciar.
8. La població que treballa en plataformes pot resultar especialment vulnerable als riscos laborals, perquè en la seua major part treballen com a autònoms, i per tant està entre les seues

responsabilitats l'anàlisi i prevenció dels diferents riscos que s'han identificat en aquest grup de treballadors. L'administració hauria de realitzar una vigilància dels possibles riscos que són inherents al disseny i operació de les plataformes i actuar mitjançant la inspecció de treball quan aqueixos riscos tinguen probabilitats rellevants de causar danys (per exemple, davant riscos com la reputació digital, etc.).

BIBLIOGRAFIA

- Barcevičius, E., Gineikytė-Kanclerė, V., Klimavičiūtė, L., & Ramos Martin, N. (2021). *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work*. Bruselas: European Commission.
- Bérestégui, P. (2021). *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review*. European Trade Union Institute. Brussels: ETUIO aisbl.
- CCOO (2018). *La dimensió de l'economia de plataforma a Catalunya. Enquesta sobre treball mitjançant plataformes digitals*.
- Centro de Investigaciones Sociológicas. (2021). *Barómetro de julio 2021*.
- Eurostat (2020). *Individuals - internet use. Last internet use: in last 3 months. Spain, 2020*.
- Huws, U., Spencer, N. H., Syrdal, D. S., & Holts, K. (2017). *Work in the European gig economy: Research results from the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy. Foundation for European Progressive Studies*.
- IEE (abril 2021). *La competitividad fiscal de las comunidades autónomas. Condición necesaria para el desarrollo económico. Informe de opinión 2021*.
- INE (2020). *Cifras oficiales de población resultantes de la revisión del Padrón municipal a 1 de enero de 2020. Detalle municipal*.
- Instituto Valenciano de Estadística (2020). *Padrón Municipal de Habitantes. Explotación extensa. Año 2020*.
- Pesole, A., Urzì Brancati, M., Fernández-Macías, E., Biagi, F., & González Vázquez, I. (2018). *Platform Workers in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2760/742789139
- Todolí Signes, A. (2017). *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. València: Tirant lo Blanch.
- Todolí Signes, A. (2019). *Plataformas digitales y concepto de trabajador: una propuesta de interpretación finalista*. Lan Harremanak. Revista de relaciones laborales., 41.
- Todolí Signes, A., Jalil Naji, M., & Llorens Espada, J. (2020). *Riesgos Laborales Específicos del Trabajo en Plataformas Digitales*. (OSALAN, Ed.) Barakaldo.
- Todolí Signes, A. (2021). *Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmos*. IUSLabor, 2, 28-65.
- Urzì Brancati, C., Pesole, A., & Fernández-Macías, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2760/459278

ANNEX I – FITXA TÈCNICA

Àmbit

Comunitat Valenciana.

Univers

Individus residents en la Comunitat Valenciana de 16 a 65 anys.

Tamany de la mostra

Dissenyada: 2.000 entrevistes

Realitzades: 2.026 entrevistes

Treball de camp

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

Afixació

No proporcional per comunitat autònoma de residència perquè València i Alacant assolint un mínim de 800 i Castelló 400 entrevistes.

No obstant això, dins de cada comunitat autònoma 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 65 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 65 anys

- Zona
 - Àrea metropolitana de València
 - Resta de la província de València
 - Àrea metropolitana de Alacant
 - Resta de la província de Alacant

Ponderació

Atés que les taxes de mostreig són diferents en cada comunitat autònoma, per a tractar la mostra en el seu conjunt ha sigut necessari aplicar coeficients de ponderació. Les fonts utilitzades per a això han estat:

- Nivell socioeconòmic: EGM 2021
- Gènere, edat i àrees geogràfiques: Instituto Nacional de Estadística. Padrón municipal 2021
- Ús d'internet: Eurostat. Individuals - internet use 2020

Procediment de mostreig

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

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

Error mostral

Per a un nivell de confiança del 95,5% i $P = Q$, l'error de mostreig és de $\pm 2,18\%$ per al conjunt de la mostra, en el supòsit de mostreig aleatori simple.

Anàlisi de rellevància aplicat

T de Student per a proporcions i mitjanes.

Dates de realització

Del 9 al 28 de juny de 2022

Qüestionari

Bloc "Dades de classificació": 26 preguntes

Bloc "Plataformes Digitals": 64 preguntes

Bloc "Teletreball": 55 preguntes

Entrevistes per Target

Plataformes digitals

- Realitzades: 249
- Ponderades: 232

Teletreball

- Realitzades: 684
- Ponderades: 613

Criteris de qualitat

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

- Per quotes cobertes (gènere, edat, CCAA): 1.625 entrevistes.
- Per incompliment de filtres (majors de 65 anys): 22 entrevistes.
- Entrevistes incompletes, abandonades durant l'entrevista: 160 entrevistes.
- Per no superar la duració mínima de l'entrevista de 4 minuts: 7 entrevistes.
- Per repetir la mateixa opció de resposta en preguntes tipus bateria (P4.1 / 5.13 a 5.26 / 13.11 a 13.21/13.33/13.34): 4 entrevistes.
- 2 entrevista anul·lades per inconsistències entre les preguntes:
 - P2.6 “Amb quina freqüència realitzes o feies el teu treball a través de plataformes digitals... més de 10 hores al dia en total” = 4. Mai.
 - P5.2 10 “De manera habitual, quant temps dediques al dia, en hores, a treballar a través de plataformes digitals” = 10 o més hores.



GENERALITAT
VALENCIANA

LABORA

Servei Valencià d'Ocupació i Formació



VNIVERSITAT
DE VALÈNCIA



Cèdre de Economia Colaborativa