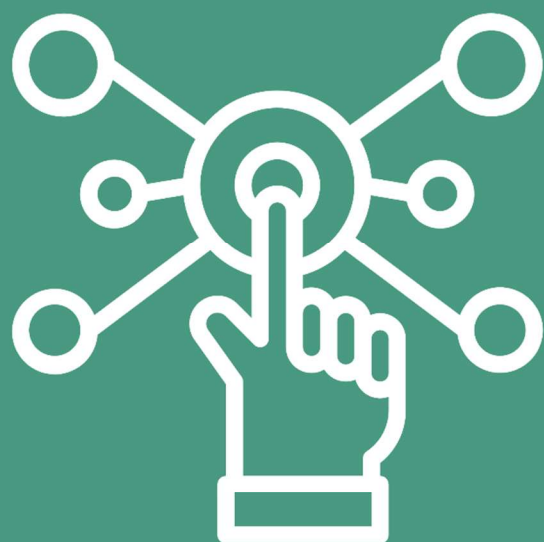


# EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES EN LA COMUNITAT VALENCIANA



*informe ejecutivo*



2023

Adrián Todolí  
José M. Peiró  
(Directores)



GENERALITAT  
VALENCIANA

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



VNIVERSITAT  
D' VALÈNCIA

 Càtedra de  
Economia  
Colaborativa

## **Autores**

Adrián Todolí (Dir.)

José M. Peiró (Dir.)

Baltasar González-Anta

David Crespo Ortiz

Alicia Salvador Fernández-Montejo

**Trabajo técnico de campo:** GfK.

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

***El presente informe ejecutivo corresponde al siguiente informe:***

Todolí, A y Peiró, J.M. (Dirs): El trabajo en plataformas digitales en la Comunitat Valenciana III. Labora y Universitat de València, València, 2023.

## **Agradecimientos:**

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

València, 2023.

# EL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES EN LA COMUNITAT VALENCIANA III

## Resumen ejecutivo

El presente estudio tiene como objeto la cuantificación del número de personas que trabajan en plataformas digitales en la Comunidad Valenciana, analizar su perfil, condiciones de trabajo y experiencias laborales con objeto de entender este fenómeno del mercado de trabajo y comparar los datos obtenidos con los del año 2021 y 2022. También se pretende fijar recomendaciones para que los organismos públicos y los diferentes grupos de interés puedan enfrentarse mejor a los retos que el trabajo en plataformas plantea. Para ello se ha realizado una encuesta a 2000 personas de la Comunitat Valenciana entre el 26 de abril y el 26 de mayo de 2023.

### 1. CUANTIFICACIÓN

- De los individuos encuestados, un 12,87% se han identificado como trabajadores de plataformas, lo que supone un descenso de 0,51 puntos respecto al año anterior. Así el número de trabajadores en plataformas se ha reducido un 3,5% en 2023 (15.527 personas menos, después de aumentar en 2022 un 10,6% respecto a 2021). Esta situación plantea un panorama de estabilidad en el sector, aunque sin poder determinar una clara tendencia ascendente o descendente. Las razones del descenso apuntan hacia los siguientes factores:
  - Mayor robustez del empleo tradicional
  - Desaparición del efecto covid19 que incrementaba el uso de las plataformas
- Por otra parte, los datos desprenden que la reducción de trabajadores de plataformas no ha sido de trabajadores en plataformas cuya actividad se considera principal por el número de horas y los ingresos obtenidos, sino de los que tienen el trabajo en plataformas como secundario o como actividad marginal, lo que da soporte a la hipótesis de que la mayor robustez del empleo tradicional es la razón de que estas personas que trabajaban de forma secundaria o marginal en el trabajo en plataformas lo hayan abandonado. Por el contrario, estos datos también apuntan a que, para aquellas personas trabajadoras en plataformas cuya actividad es principal, no han visto disminuida su actividad en plataformas.

## 2. PERFIL DE LA PERSONA TRABAJADORA EN PLATAFORMAS DIGITALES

### EDAD

---

Una clara tendencia observada en 2021, 2022 y que se repite en 2023 es la juventud de los trabajadores en plataformas. Destaca cómo un elevado 37,9% de las personas que trabajan en plataformas tiene menos de 26 años, lo que supone más de tres veces el porcentaje que para la misma franja etaria presenta el resto de la población. Por otro lado, en el tercio de trabajadores en plataformas que superan los 36 años, son mayoría quienes tienen entre 36 y 45 años (18,6%) y superan dicha edad el 14,4%. Esto datos son muy diferentes de la población en trabajos convencionales, donde más de la mitad de los trabajadores (53,6%) superan los 45 años y el grupo de edad más numeroso cuenta con más de 56 años (29,2%).

Diversos aspectos pueden estar detrás de este fenómeno:

- Como ya se apuntaba en años anteriores, el elevado paro juvenil puede suponer que los jóvenes, no encontrado alternativas en un trabajo convencional, acudan en mayor medida al trabajo en plataformas digitales como una especie de empleo refugio.
- También debe considerarse que, tratándose de trabajos por lo general necesitados de cierta capacidad para desenvolverse en entornos digitalizados, la mayor alfabetización digital de los jóvenes (quienes han crecido en un entorno de nuevas tecnologías) les permita acceder mejor a este tipo de empleos que a las personas de mayor edad.
- Por otro lado, las mejoras en las tasas de paro generales de los últimos dos años pueden haber reconducido a los trabajadores de más edad hacia un trabajo convencional con preferencia respecto del trabajo en plataformas.

### GÉNERO

---

**Reducción de la masculinización del trabajo en plataformas.** En 2023, observamos un descenso en la diferencia de representatividad de los géneros, pues, aunque los hombres siguen siendo mayoría, un 58,1% de ellos frente al 41,9% de ellas, su incidencia se ha reducido respecto al año anterior (63,4% de hombres, 36,6% de mujeres en 2022).

## EJE RURAL-URBANO

---

Este año se observa que el trabajo en plataformas **se concentra mucho menos en las grandes urbes** que el trabajo convencional, pues mientras que las zonas urbanas de Alicante y València albergan el 48% de los entrevistados que no trabajan en plataformas, sólo lo hacen con el 31,8% de los que trabajan en plataformas. Esto puede indicar una tendencia, aunque es pronto para afirmarlo, hacia el trabajo en plataformas como una oportunidad para las ciudades y pueblos de tamaño medio y pequeño (zonas rurales).

## ORIGEN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN PLATAFORMAS

---

En su inmensa mayoría, los trabajadores de plataformas en la Comunitat Valenciana son de origen español. No obstante, desde 2021 se ha detectado una **sobrerrepresentación de los trabajadores de origen migrante** en el trabajo en plataformas respecto al tradicional. Esta sobrerrepresentación se ha ido reduciendo tanto en 2022 como actualmente en 2023. En 2022 hubo un 1,3% menos respecto del año anterior (14,1%). Por su parte en 2023 hay un 0,4% de reducción de migrantes en plataformas.

## FORMACIÓN

---

Respecto al nivel educativo, en el caso de los trabajadores en plataformas observamos como una gran mayoría, el 63,3% tienen niveles altos de estudios, un 29,4% niveles medios y sólo un 5,1% niveles bajos. Si comparamos estos datos con el resto de los encuestados vemos claramente como **las personas con estudios de nivel alto están claramente sobrerrepresentadas** en el trabajo en plataformas, donde este porcentaje es un 32,15% superior al del resto de la muestra. Esta sobrerrepresentación de los individuos con niveles altos de estudios, si bien el año anterior no era tan relevante, ha estado presente a lo largo de los dos años anteriores.

Se concluye además que este nivel formativo elevado se debe a una sobre cualificación y no a una mayor exigencia formativa de las actividades desarrolladas en plataformas.

## SECTORES Y TIPOS DE TRABAJO

---

Continúa predominando este año el **sector profesional** entre la mayoría de los trabajadores y trabajadoras en plataformas (50,1%). Entre los tipos de trabajo ha aumentado especialmente el trabajo administrativo pasando del 15,4% al 19,4%. Como ya ocurría el año anterior, el porcentaje de servicios de transporte y entrega prestados a través de plataformas digitales es bastante limitado, no obstante, se ha incrementado pasando de un 4.6% del total de trabajos realizados en estas condiciones a un 7,1%.

## AUTÓNOMOS, EMPLEADOS Y SITUACIONES IRREGULARES

---

**Reducción del número de autónomos.** Mientras que en 2021 y 2022 el trabajo en plataformas tenía casi el doble de incidencia entre los autónomos que, entre los empleados, este año la incidencia es un 65% mayor. Las causas pueden estar situada en la mejoría en el mercado de trabajo. Debe recordarse que en años anteriores los trabajadores en plataformas mostraban una clara preferencia por ser trabajadores por cuenta ajena. La mejora de la situación económica y la reducción del desempleo puede haber funcionado de palanca de cambio en la situación de muchos individuos.

## TRABAJO COMPLEMENTARIO

---

Actualmente el trabajo en plataformas parece seguir teniendo una **función complementaria**. Ahora bien, se hace mas regular que otros años. Así, actualmente, el 76,7% dice trabajar semanalmente en plataformas a diferencia de 2022 que era el 67,6% y el 48,6% de 2021.

## INGRESOS

---

Gran parte de trabajadores de plataformas se encuentran **por debajo del SMI por hora de trabajo**. Es decir, casi el 50% de los trabajadores percibe menos de 8 euros (tras restar los gastos) por hora de trabajo (concretamente el 46%, muy similar a 2022). Por el otro lado, en la misma línea de 2022, solamente el 3% de trabajadores de plataformas obtiene más de 20 euros la hora de trabajo. Entre los sectores, el

peor pagado es el del transporte y servicios de entrega donde un 60% recibe menos de 8 euros la hora. Aunque esta situación ha mejorado respecto al año anterior donde era un 71,4%.

### 3. CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS

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

#### ORGANIZACIÓN INEFICIENTE DEL TRABAJO

Los tiempos de espera respecto del año pasado apenas han experimentado variaciones, y el periodo **entre la hora y las dos horas** continúa siendo el más habitual, de hecho, más de la mitad (59,2%) espera entre una y tres horas. No ha habido mejoras en la reducción de estos tiempos, es más, mientras los tramos de espera inferiores se han reducido levemente, el caso de los que esperan más de 5 horas se ha duplicado (del 2,3% en 2022 al 4,3% en 2023).

#### COSTE PARA LOS TRABAJADORES

Por tercer año consecutivo **aumenta** el porcentaje de trabajadores que dicen **tener que pagar para poder acceder a la plataforma** (23% en 2021, 36,6% en 2022, 41% en 2023) en detrimento del acceso gratuito (63,7% en 2021. 50,4% en 2022, 40% en 2023). Aunque siguen siendo mayoría la suma de los que acceden sin pagar (60% gratuito o con un bonus por entrar), la tendencia es a que el trabajo en plataformas conlleve un coste asociado al uso de este medio para el trabajador.

#### ESTABILIDAD LABORAL

- Se constata nuevamente una importante variedad de situaciones de trabajo anteriores al inicio de la actividad en plataformas, con un aumento en 2022 de los asalariados, los autónomos y quienes ayudaban en la empresa o negocio familiar, y un importante descenso de los desempleados respecto del año pasado. También ha habido un **cambio significativo en la importancia de las principales vías de acceso**, que han sido por orden de importancia las redes sociales (33,6% en 2022 frente a un 13,7% en 2021), los portales de

empleo (el 26,5% frente al 38,7%) y el círculo social cercano (19,2% frente al 25,5%).

- Casi el **80%** de las personas que trabajan en plataformas **está actualmente buscando empleo**, en mayor medida los mayores de 36 años, quienes cuentan con un nivel alto de estudios y quienes trabajan por cuenta ajena. De estos, una cuarta parte busca más trabajo en la plataforma en la que ya trabajan, principalmente mujeres, menores de 36 años y quien trabaja por cuenta ajena; más de un 40% buscan en otras plataformas, principalmente mayores de 36 años y los que tienen nivel educativo alto; y se incrementa al 29% quienes buscan fuera de la plataforma en términos globales (el año pasado fue un 23,4%).
- Las **prioridades** en la búsqueda de empleo siguen siendo la **flexibilidad temporal y espacial**. Esta búsqueda de empleo se realiza principalmente a través de portales de empleo (80,3%), envío de CV y contactos del entorno social (ambos alrededor del 70%), redes sociales (61%) y servicios públicos de empleo, que mejoran su porcentaje del 52% en 2021 a casi el 60% en 2022.
- El 60% de los encuestados **preferirían un trabajo asalariado**, destacando esta preferencia en los mayores de 36 años, y casi el 55% del total cree que su carrera profesional se desarrollará principalmente mediante plataformas, cuando el año pasado era el 38,6%. En una previsión de cinco años, uno de cada cuatro cree que su situación empeorará, un tercio estima que seguirá igual y un 40% confía en que mejorará, la visión optimista se centra en entornos urbanos y en trabajadores principales.

## *ESTRÉS, RIESGOS LABORALES Y SATISFACCIÓN*

---

Las personas que trabajan a través de plataformas han manifestado este año padecer entre un 35% y un 60% uno o varios factores de riesgo que son desencadenantes de situaciones de estrés. Respecto al 2022 se detecta una tendencia reductora:

- Entre los riesgos relativos a la integridad física o moral, destaca, con una importante **reducción** respecto al año anterior **el riesgo de agresión** pasando de 58,1%, (en 2021 era el 32,4%) a un 39,2% en 2023, también se ha reducido los **riesgos de acoso sexual** (44,6% en 2022, 32,6% en 2021 a un 37,3%) y una



menor reducción se observa en el **riesgo de sufrir accidentes** (39,9% 2022 frente al 34,4% 2021) a un 39,2%.

- De los problemas como consecuencia de la falta de control, **aumentan** ligeramente los encuestados que encuentra motivos de **preocupación en la falta de cualificación en competencias digitales** (59,8% 2023 frente 58,1% 2022). Sin embargo, disminuye ligeramente los que se ven incapaces de influir en sus condiciones de trabajo y sometidos a control externo excesivo (49,2 en 2023 respecto 52,3 % en 2022).
- En los riesgos derivados de la relación con clientes y otras personas, también **disminuye** el factor de la **presión de la evaluación constante** del cliente que fue expuesta por más de la mitad de los encuestados en 2022 y actualmente es un 44,2%.
- Por último, otros **factores de riesgo importantes** siguen siendo la **falta de apoyo** de la plataforma ante casos de emergencia (52,3% 2022 y 49,2% en 2023) y los problemas de conciliación por falta de **desconexión** (52,1% disminuye al 44,6%).
- Se mantiene en la evolución que los **grupos más afectados** por estos riesgos son **las mujeres**, que manifiestan significativamente mayores riesgos de agresión, acoso sexual, problemas de salud, falta de competencias digitales, imposibilidad de influir en sus condiciones laborales y falta de desconexión.
- Sigue resultando preocupante los altos niveles de riesgos y estresores, no obstante, es positivo la reducción existente desde 2022 a 2023. En fin, es pronto para conocer si esto es una tendencia por la maduración del sector o una respuesta coyuntural derivado de las mejores condiciones de trabajo del mercado tradicional de trabajo.

Los **niveles de satisfacción** con el trabajo en plataformas **se han mantenido** muy similares. En 2022, la satisfacción fue baja para algo más de un tercio, un 47,32% expresó una satisfacción media, y un 20% se mostró altamente satisfechos, frente a 2023 en el que un 35% muestran una satisfacción baja, un 42,1% muestran satisfacción media y aumenta a un 22,5% quienes se muestran altamente satisfechos. Un resultado que sigue siendo preocupante para un sector en crecimiento y que pretende estabilizarse como fuente generadora de empleo.

## 4. FALSOS AUTÓNOMOS

Como ya se ha señalado, este año ha habido de nuevo una reducción del número de autónomos en plataformas, aunque estos siguen estando muy sobrerrepresentados respecto al uso de autónomos en la economía tradicional. No obstante, la tendencia es hacia la reducción de los autónomos y su asimilación como la economía general (Todolí, 2017). Una de las razones del uso de autónomos puede ser la mejora económica, otra razón puede ser la limitada reforma que introdujo la disposición adicional vigesimotercera en el Estatuto de los Trabajadores (Todolí, 2021) y a que se plantee en el seno de la Unión Europea una propuesta de Directiva que pretende clarificar las relaciones de laboralidad reasignando correctamente a más de cuatro millones de posibles falsos autónomos como trabajadores por cuenta ajena en la Unión (Barcevičius et al., 2021).

En este trabajo, se pretende aproximar el número de falsos autónomos que deberían convertirse en personal asalariado, bien por aprobación de la legislación europea, bien por aplicación de la STS de 25 de septiembre de 2021 (caso Glovo) así como por el resto de jurisprudencia en materia de falsos autónomos (Todolí, 2019).

Encontramos de esta forma que **la cifra de autónomos que pueden ser reclasificados se mantienen excesivamente elevada** y muy similar a las cifras de 2022, superando los 50.000 individuos en todos los casos e incluso llegando a rozar los 100.000 excepcionalmente, lo que hace sospechar que si bien se observan avances al respecto en esta situación, los cuales responden al aumento del porcentaje de trabajadores contratados, sigue habiendo una seria problemática a tener en cuenta.

### ASIGNACIÓN DE TAREAS

Este año las respuestas recuerdan más a las obtenidas en 2021 que a las del año pasado. Así, el 38,2% dice ser la plataforma quien asigna el trabajo (34,1% en 2021, 42,9% en 2022), el 44,3% elige que tareas quiere realizar (47,1% en 2021, 38,8% en 2022) y en el 17,6% de los casos la decisión es del cliente (18,8% en 2021, 18,3% en 2022). Hay un importante porcentaje de autónomos que afirman que la asignación de tareas viene determinada por la plataforma (40,2%). Teniendo en cuenta que la falta de autonomía a la hora de seleccionar clientes es un indicio de laboralidad, ello significa que alrededor de 64.018 autónomos podrían estar realmente encuadrados en una relación de laboral con la plataforma.

## *SUPERVISIÓN DE TAREAS*

---

En general observamos cómo la revisión del trabajo que se realiza en plataformas por parte de estas es algo generalizado. Así, más de la mitad (56,2%) afirman que su trabajo es valorado por la plataforma siempre (20,5%) o en bastantes ocasiones (35,7%), mientras que un 33,5% dice estar sometido a valoración algunas veces y sólo el 10,3% aseguran que esto no sucede nunca o casi nunca. Respecto al año pasado los datos apenas presentan variaciones en este sentido. Así, el hecho de que, como ya sucediera el año pasado, un 60,4% de los autónomos digan estar sometidos siempre o bastantes veces a este control, nos arroja una cifra de 96.377 autónomos que pueden ser reclasificados como asalariados.

## *CONTROL DEL TRABAJO*

---

En este caso seguimos nuevamente ante un panorama generalizado de control por parte de la plataforma. De esta forma, el 57,2% de los encuestados dice estar sometido a seguimiento siempre (14,1%) o en bastantes ocasiones (43,1%), mientras el 42,9% lo está algunas veces (27%) o nunca (15,9%). Si bien el seguimiento también estaba generalizado el año anterior, cabe decir que han descendido entre quienes dicen estar bajo seguimiento siempre (21,4% en 2022) y ha aumentado entre quienes no lo están nunca (10,3% en 2022), sin embargo, también ha descendido notablemente entre quienes sólo lo están a veces (36,8% en 2022) y ha aumentado mucho entre quienes lo están bastantes veces (31,4% en 2022).

En este último caso no podemos dejar de llamar la atención en que, aunque los autónomos presentan uno de los índices más bajos en el seguimiento continuo de sus tareas por parte de la plataforma, aproximadamente sólo uno de cada cuatro (24,4%) dice no estar sometido a este control. Si tenemos en cuenta que la vigilancia en el desempeño del trabajo es un indicador de laboralidad y que un 48,9% de los autónomos dicen estar sometidos a esta vigilancia siempre o bastantes veces, podemos concluir que cerca de 78.027 autónomos en la Comunidad Valenciana que operan en plataformas serían realmente trabajadores de dichas plataformas.

## *NORMAS DE CONDUCTA, PROCEDIMIENTO Y/O VESTIMENTA IMPUESTAS*

---

Si bien este tipo de comportamiento se ha visto algo reducido respecto del año pasado, un importante porcentaje sigue viéndose obligado a cumplir con normas

de apariencia y/o de conducta por parte de la plataforma, en concreto el 42,3% (48,5% en 2022) dicen que esta exigencia está siempre (12,5% este año, 18% en 2022) o bastantes veces (29,8%, 30,5% en 2022) presente, mientras el 57,2% (51,5% en 2022) dicen que tales exigencia se dan algunas veces (37,9% este año, 35,3% en 2022) o nunca (19,8%, 16,2% en 2022). Si tenemos en cuenta que exigir una apariencia determinada o una concreta forma de comportarse a quien desempeña un trabajo es un claro indicador de laboralidad como muestra del ejercicio de poder de dirección empresarial, podemos concluir que aproximadamente 76.751 de trabajadores por cuenta propia deberían ser reclasificados como asalariados de las plataformas.

### *CREACIÓN DE UNA BASE PROPIA DE CLIENTES*

---

En este caso observamos cómo en un 79,2% de las ocasiones las personas que trabajan en plataformas ven restringida su capacidad para crear su propia base de clientes o trabajar para un tercero al menos algunas veces, si bien sólo es habitual para el 34,7% de los encuestados (el 8,9% dicen que esto sucede siempre o casi siempre y el 25,8% que ocurre bastantes veces). Los datos son bastante similares a los del año anterior, con una variación de cerca de cinco puntos menos entre quienes contestaban que ocurría bastantes veces (30,4% en 2022) y cinco puntos más entre quienes respondían algunas veces (39,7% en 2022). Por otro lado, respecto de los autónomos, sólo un 31,3% responden que no sufren estas restricciones nunca o casi nunca. Si bien este porcentaje es el más elevado de los grupos, no podemos obviar que la restricción de la capacidad para captar clientes o de trabajar para terceros supone una falta de libertad en el desarrollo del propio negocio que nos indicaría que no estamos ante un verdadero autónomo. De hecho, un importante 40,3% de los autónomos indica que estas restricciones suceden siempre o con bastante frecuencia, por lo que podemos estar hablando de un total de 64.305 personas que podrían ser reclasificadas como trabajadores de la plataforma.

### *SUBSTITUCIÓN Y SUBCONTRATACIÓN*

---

De acuerdo con las respuestas dadas por las personas encuestadas, el 24% afirma que la plataforma exige siempre o casi siempre que el trabajo sea desarrollado por quien utiliza la plataforma, mientras que un 38,1% dice que está permitido subcontratar o substituir sólo en algunas ocasiones. Si tenemos en cuenta que sólo en el 30,3% de los casos las plataformas permiten la sustitución o subcontratación bastantes veces y que en un reducido 7,6% lo permiten siempre, podemos concluir que lo más habitual en el trabajo en plataformas es que el trabajador no pueda

subcontratar o substituirse en la actividad. Estos datos se mantienen sin grandes variaciones respecto del año anterior, cuando un 37,1% decía poder subcontratar o substituir siempre o con bastante frecuencia, mientras un 34,9% decía estar permitido sólo a veces y un 28,1% nunca o casi nunca. Los autónomos pueden subcontratar siempre o bastantes veces en un 41,1% de los casos, mientras que los empleados pueden hacerlo en un 36,4%. Además, sólo el 14,5% de los empleados tiene prohibido subcontratar su actividad mientras que en el caso de los autónomos nos situamos ante un 38,2%, el porcentaje más elevado de la tabla para esta franja. Esto no deja de sorprender por cuanto el autónomo debería de disponer de mucha mayor libertad para llevar a cabo su negocio. Si entendemos que la restricción de subcontratar supone un indicio de laboralidad, dado que en un 58,9% la plataforma limita esta libertad de forma habitual, podemos estar hablando de unos 93.984 trabajadores por cuenta propia que deberían ser reclasificados

### *FIJACIÓN DEL PRECIO DEL TRABAJO*

---

Según estos datos podemos ver como la inmensa mayoría (91,2%) de quienes trabajan en plataformas han visto alguna vez determinada su remuneración por la plataforma, de hecho, para más de la mitad (55,5%) esta práctica sucede siempre o bastantes veces. En este sentido se mantienen los datos respecto del año anterior, sin embargo, se observa un incremento importante de quienes dicen que la plataforma determina siempre o casi siempre su remuneración (el 13,4% en 2022, el 21,7% en 2023) en detrimento de quienes dicen que lo hace bastantes veces (un 39,8% en 2022, un 33,8% en 2023). De la misma forma que ya sucedía en 2022, constatamos como en el caso de los autónomos la plataforma determina su remuneración en mayor medida que en el caso de los empleados.

De hecho, este año la incidencia es notablemente mayor, ya que, si el año pasado un 55% de los autónomos contestaban que esto ocurría siempre o bastantes veces, este año responden de esta forma el 65,7%, es más, el 30,9% dicen que esto sucede siempre o casi siempre. La falta de libertad del autónomo a la hora de ponerle precio a su propio trabajo, que viene impuesto por la plataforma, supone un indicador de que nos encontramos ante un posible uso fraudulento de esta figura. Atendiendo a este indicio de laboralidad podemos obtener una cifra aproximada de 104.834 trabajadores autónomos que deberían ser reclasificados como asalariados.

## 5. BÚSQUEDA Y OBTENCIÓN DE TRABAJO EN PLATAFORMAS Y PERSPECTIVAS DE CARRERA

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

### *PRIMER ACCESO A TRABAJO EN PLATAFORMAS*

Retrospectivamente, nos informan de cómo consiguieron el primer acceso al trabajo en plataformas. Los resultados, ordenados por frecuencia, son los siguientes: Un tercio de los encuestados accedió al primer empleo de plataformas a través de redes sociales como LinkedIn y a ello hay que añadir un 23% más que lo hizo a través de portales de empleo en la web. Los medios informales tienen todavía un peso relevante con un 22,1% de encuestados que accedieron a través de esta vía. Los servicios públicos de empleo fueron el medio para acceder al primer empleo en plataforma para un 4,4% y las agencias de colocación privada apenas tuvieron incidencia (1,2%).

### *BÚSQUEDA DE EMPLEO EN LA ACTUALIDAD*

Se mantiene un altísimo porcentaje de trabajadores que buscan empleo a pesar de estar trabajando en plataformas e incluso en 2023 se percibe un ligero incremento. Así mientras que, en 2022, prácticamente un 80% estaba buscando empleo aun cuando trabajan en la plataforma, en 2023 responden afirmativamente un 82,4%. Una minoría está buscando trabajo en la plataforma en la que tiene su trabajo actual (20,7%), por el contrario, la mayoría busca trabajo en otras plataformas (39,5%) y, un importante número, fuera de las plataformas (un 34,6%).

### *PRIORIDADES EN SU BÚSQUEDA ACTUAL DE EMPLEO*

Se consolida el hecho de que al buscar más trabajo ponen como prioridades, según la frecuencia en que son mencionadas, la flexibilidad de los horarios de trabajo, el salario adecuado. Es interesante considerar que sigue siendo casi un 60% el que preferiría un trabajo asalariado en su búsqueda de empleo (aunque esta preferencia disminuye un 3% respecto a 2022).

## *LAS VIAS DE BÚSQUEDA MÁS FRECUENTES*

---

Teniendo en cuenta que los encuestados han podido mencionar varias vías, el *ranking* en función del número de menciones es el siguiente: 8 de cada 10 trabajadores de plataforma que están buscando empleo utiliza los portales de empleo en internet y casi tres de cada cuatro utiliza el envío de curriculum vitae a empresas. Le siguen con un uso en torno a los dos tercios de los encuestados: Los contactos familiares y de amigos y también las redes sociales como linked-in. Por último, uno de cada dos encuestados aproximadamente utiliza los servicios públicos de empleo, los medios de comunicación y las agencias de colocación privada y más de un tercio prepara oposiciones. Se consolida en la serie desde 2021 que el trabajo en plataformas es extensamente usado por aquellos que preparan oposiciones.

## *LAS PERSPECTIVAS DE CARRERA EN EL TRABAJO EN PLATAFORMAS*

---

Respecto a si contemplan que su desarrollo profesional vaya a realizarse completa o predominantemente en trabajos de plataforma un 58% responden afirmativamente, el 31% lo hacen negativamente siendo solo un 11% quienes no lo tienen claro. Si comparamos estos datos con los de la edición anterior, se constata que desciende la indefinición, aumentado aproximadamente en 4 puntos porcentuales tanto la opción afirmativa como la negativa.

## *VALORACIÓN GENERAL DE LOS CAMBIOS DESDE EL INICIO DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS A LA ACTUALIDAD*

---

Al hacer una valoración general de su situación en la plataforma, los datos muestran que un 31,9% dice que la situación en el trabajo en plataformas ha mejorado, siendo solamente un 11,4% que establece que ha empeorado respecto al año anterior. Una visión que ve su reflejo en los datos de este informe en el que muestra una ligera mejoría en algunos de los indicadores como una reducción en los riesgos de estrés, pero dónde todavía queda mucho que mejorar en materia de salarios el pago previo para poder acceder a un trabajo y sobre la existencia de un gran número de autónomos sin un verdadero control sobre su actividad laboral.

## RECOMANACIONES PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

En conjunción lo anteriormente expuesto, en donde ya se apuntaban algunas sugerencias a considerar, se enumeran a continuación las recomendaciones que los autores extraemos a partir del estudio realizado.

**1**

El presente año, a pesar de que el número de autónomos en plataformas se ha reducido, el número de autónomos sin un verdadero control sobre su actividad laboral ha aumentado. Esto parece indicar que aquellos autónomos que han pasado a ser asalariados o han dejado la economía de plataformas eran los mejor posicionados para que la plataforma respetara su autonomía quedando actualmente aquellos que probablemente no tienen poder de negociación suficiente para mantener su libertad. De ahí que parezca importante mantener los esfuerzos legislativos, judiciales y de vigilancia administrativa en apoyo a estos sujetos.

**2**

Se sigue observando un gran número de plataformas que solicitan a la persona que trabaja dinero para poder acceder al trabajo. Para que este modelo de negocio, contrario a la normativa, no se extienda, se deberían diseñar campañas específicas de vigilancia por parte de la Inspección de Trabajo y estudiar fórmulas que desincentiven el uso de las mismas. Adicionalmente, los servicios públicos de empleo pueden ofrecerse como una alternativa gratuita para estos trabajadores.

**3**

Se mantiene por segundo año consecutivo el hecho de que la gran mayoría de trabajos en plataformas se encuentran por debajo del SMI en el rendimiento por hora. La negociación colectiva y el diálogo social debería establecer medidas de control para evitar este tipo de precariedad laboral.

**4**

Se sigue manteniendo una clara infrautilización de las plataformas digitales por parte de personas poco formadas incluso en empleos que no requieren formación. Por ello, se sugiere promover la formación en competencias digitales básicas para el trabajo, en especial en aquellos grupos que son especialmente vulnerables al desempleo. La formación en conocimientos y competencias digitales para el trabajo debería buscar reducir la brecha digital y potenciar las posibilidades de obtener un trabajo. De hecho, en 2023 ha aumentado respecto el 2022 los trabajadores en plataforma que han señalado como fuente de estrés su falta de entrenamiento en las competencias que necesitan para el desempeño de su trabajo.



**5**

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

**6**

El número de autónomos se ha reducido en 2023 pero sigue siendo numeroso. Incluso en los verdaderos autónomos estos pueden estar especialmente expuestos a los riesgos laborales para su salud. La percepción de estos riesgos se ha reducido, no obstante, el hecho de que las responsabilidades del análisis y prevención de los diferentes riesgos que se han identificado en este grupo de trabajadores recaigan sobre ellos los hace especialmente vulnerables. La administración debería realizar una vigilancia de los posibles riesgos que son inherentes al diseño y operación de las plataformas y actuar mediante la Inspección de Trabajo cuando esos riesgos tengan probabilidades relevantes de causar daños (por ejemplo, ante riesgos como la reputación digital, etc.).

**7**

En este informe se resalta que existe un gran número de personas de plataformas que buscan trabajo adicional dentro y fuera de plataformas. Además, se revela que gran parte de estos sujetos usan los servicios públicos de empleo. Adicionalmente, se detallan los perfiles de estas personas por género, edad, ubicación, etc. Esta información puede ser usada por los servicios de empleo para generar cursos específicos para estos perfiles con objeto de ayudarles a encontrar ese empleo adicional buscado.

**8**

Las condiciones laborales del trabajo en plataformas están mejorando muy poco a poco. Sin embargo, es un hecho que “han venido para quedarse”. Por ello, creemos que los servicios públicos de empleo deben ver el trabajo en plataformas como una nueva fuente de empleo a ofrecer. Por ello, sus mediadores de empleo deberían conocer en profundidad la existencia de estas plataformas para poder aconsejar y orientar a los desempleados y especialmente informarles sobre estrategias para conseguir mejores condiciones de trabajo dentro de la diversidad de opciones de las plataformas.

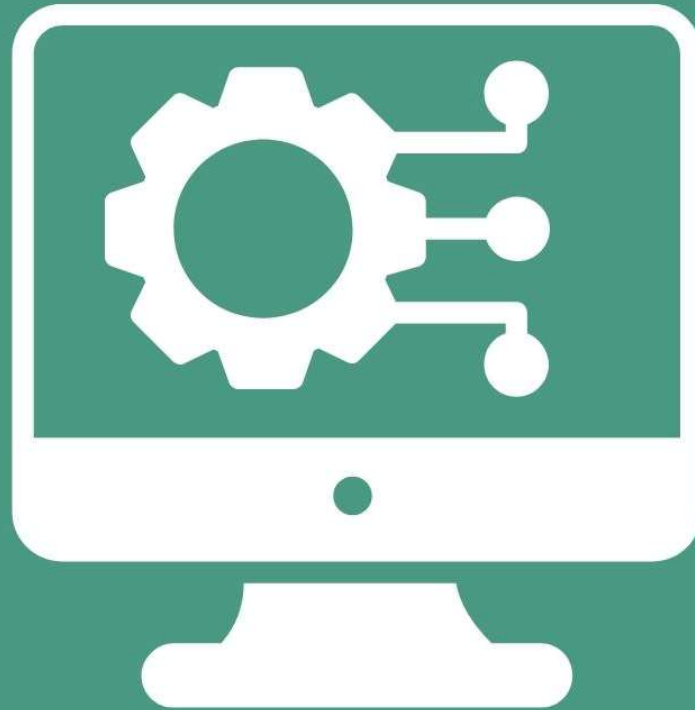
**9**

De los datos obtenidos comprobamos como el Trabajo en plataformas empodera a ciertos colectivos vulnerables para obtener ingresos. Así es para personas con diversidad funcional que no encajan en trabajos más tradicionales y también para personas que han perdido poder adquisitivo y que lo complementan mediante la flexibilidad que ofrece el trabajo en plataformas. LABORA podría incorporar en sus planes estratégicos focalizar en estos perfiles las opciones del trabajo en plataformas.

**10**

También se ha detectado que el trabajo en plataformas permite a las personas trabajadoras hacer “crafting”, esto es, moldear su carrera profesional aprendiendo distintos oficios y tareas, permitiendo mejores oportunidades de carrera profesional y mejorando su empleabilidad futura. Esta cuestión puede ser tenida en cuenta por LABORA a la hora de prestar ayuda en el diseño de la carrera profesional de los demandantes de empleo.

# *informe ejecutivo*



**GENERALITAT  
VALENCIANA**

**LABORA**

Servei Valencià d'Ocupació i Formació



**VNIVERSITAT  
DE VALÈNCIA**

**Càtedra de  
Economía  
Colaborativa**