

Iria Dios-Murcia*
Laura Hospido**
Yolanda Pena-Boquete***
Concepción Román****

TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES: ¿UNA OPORTUNIDAD PARA LA OFERTA LABORAL FEMENINA?

Este artículo ofrece una descripción del trabajo en plataformas digitales en España y propone una discusión de los retos frente a las oportunidades que este tipo de empleo menos tradicional supone en términos de la igualdad de género en el mercado de trabajo. Aunque las mujeres pueden ver en este tipo de actividades una autonomía y flexibilidad que no obtienen en el empleo estándar, en la práctica el peso de las mujeres en plataformas es inferior al de los hombres. Además, para un mayor porcentaje de las mujeres que trabajan en plataforma los ingresos de esta actividad son bajos y no necesariamente un complemento a otra actividad laboral, lo que conduce a una brecha salarial de género algo menor pero aún persistente.

Work in digital platforms. An opportunity for female labor supply?

This article describes work in digital platforms in Spain and analyzes the challenges and opportunities that this new source of employment means in terms of gender equality in the labor market. Even if these new activities offer greater autonomy and flexibility for women than traditional jobs, the labor share of women is smaller than the labor share for men in them. In addition, most women have lower income in these new jobs and they are not necessarily a complement to another work activity, a situation that leads to a smaller, but still persistent, gender pay gap.

Palabras clave: brecha de género, segregación laboral, trabajo en plataformas digitales, precariedad.

Keywords: gender gap, labor segregation, work in digital platforms, job insecurity.

JEL: J16, J22, J24, J53.

* Universidade de Santiago de Compostela & AYeconomics.

Contacto: iriadiosm@ayeconomics.com

** Banco de España & IZA.

Contacto: laura.hospido@bde.es

*** AYeconomics.

Contacto: y.penaboquete@ayeconomics.com

**** Universidad de Huelva.

Contacto: concepcion.roman@dege.uhu.es

Las opiniones y análisis son responsabilidad de las autoras y no coinciden necesariamente con los del Banco de España o el Eurosistema.

Versión de julio de 2021.

<https://doi.org/10.32796/ice.2021.921.7262>

1. Introducción

El auge de plataformas digitales como Uber, Deliveroo, Glovo, Cuido o Amazon Mechanical Turk, así como la enorme cantidad de cobertura mediática que reciben, ha llevado a una percepción generalizada de que el empleo estándar está siendo superado por un mercado laboral de «agentes libres» (Oyer, 2020). De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), el trabajo en plataformas digitales supone una de las transformaciones más importantes del mundo laboral de la última década. Aunque se estima que su peso relativo es aún inferior al 5 % de la mano de obra mundial (Schwellnus *et al.*, 2019), la Comisión Europea (Comisión Europea, 2020) prevé que irá en aumento en el futuro y ampliará el espectro de sectores afectados. Sin embargo, es difícil obtener estadísticas precisas de este fenómeno ya que las estadísticas laborales tradicionales no están diseñadas para medir este tipo de puestos de trabajo (Abraham *et al.*, 2018).

Las plataformas digitales son infraestructuras tecnológicas que, actuando como intermediarias, permiten la interacción de dos o más grupos para la prestación de servicios a través de aplicaciones informáticas a cambio de un precio (Srnicek, 2017). Dado su papel de intermediarias, las plataformas no asumen la responsabilidad de contratar a las personas trabajadoras que realizan las tareas. Se trata de un modelo de negocio singular basado en cuatro elementos diferenciales (Ginès i Fabrellas, 2021b):

- División del trabajo en microtareas de corta duración e independientes entre ellas.
- Externalización productiva para cubrir la demanda en tiempo real.
- Contratación a demanda, siendo la tecnología fundamental para ello.
- Contratación de personas autónomas, con una escasísima duración en dicha contratación.

Aunque algunas personas trabajadoras de plataforma eligen estos acuerdos porque valoran la

flexibilidad, otras los aceptan porque no pueden encontrar el trabajo estándar que desearían (Oyer, 2020). Por tanto, para poder regular estas actividades es fundamental estudiar y entender las preferencias de los agentes implicados en estas plataformas. Una planificación adecuada puede conducir a un trabajo que proporciona flexibilidad a quienes la valoran mucho y a las personas que buscan su próximo trabajo en el mercado estándar, pero también debe tenerse en cuenta que el trabajo en plataformas traslada a la persona trabajadora un riesgo propiamente empresarial que se traduce en mayores fluctuaciones en sus ingresos (Ginès i Fabrellas, 2021a).

El conflicto legislativo más importante en torno al trabajo en plataformas digitales se encuentra en la calificación jurídica de la relación entre las personas que prestan servicios y las plataformas (Ginès i Fabrellas, 2021a). Debido a la dificultad para la correcta clasificación de las personas trabajadoras de plataformas¹, recientemente se ha publicado una normativa específica para regular este tipo de empleos a nivel nacional, derivada de un acuerdo entre el Gobierno, CC OO, UGT, CEOE y CEPYME². Según esta normativa, por el momento solo aplicable a las actividades de reparto, las plataformas están obligadas a contratar a estas personas como asalariadas. Además, las plataformas deberán informar sobre los algoritmos que afectan a las condiciones laborales de las personas trabajadoras (Gómez, 2021).

A pesar de que las plataformas de reparto son las más presentes a nivel mediático por los numerosos casos judiciales³, existen otros tipos de plataformas

¹ Las personas trabajadoras en plataformas pueden ser clasificadas como asalariadas, autónomas o autónomas económicamente dependientes (TRADE) si uno de sus clientes supone más del 75 % de las ventas de la persona autónoma.

² Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. *Boletín Oficial del Estado* (BOE), n.º 113, de 12 de mayo de 2021.

³ Destacando el proceso en el Tribunal Supremo de la Sentencia n.º 805/2020, de 25 de septiembre de 2020.

como las de cuidado y trabajo doméstico (que, como las de reparto, serían actividades de tipo presencial) o las actividades digitales (traducción o programación) y microtarefas *online*.

Con respecto al sector del trabajo doméstico y del cuidado, con elevada presencia femenina y alto nivel de informalidad⁴, en la actualidad aún son pocas las plataformas específicas en España⁵. Las agencias normalmente ofrecen el servicio de búsqueda de la persona cuidadora y su incorporación al Régimen Especial sin que la agencia establezca una relación con la familia contratante⁶.

El estatus de la persona trabajadora tendrá implicaciones en numerosos aspectos, como el coste de la protección social, ayudas extraordinarias en situaciones excepcionales como la crisis por la pandemia de COVID-19, distintas condiciones en las bajas por maternidad o paternidad o jubilación, entre otros. De modo similar, los derechos a la conciliación y responsabilidad también variarán en función del estatus de la persona trabajadora. Por ejemplo, las jornadas máximas, el derecho a vacaciones o la desconexión digital se aplican únicamente a las personas trabajadoras por cuenta ajena⁷. Asimismo, durante el confinamiento por el COVID-19, el Gobierno llevó a cabo algunas acciones que buscaban favorecer la conciliación, como la promoción del teletrabajo o permitir

la flexibilidad con el Plan MECUIDA⁸. Dicho plan se aplica a personas trabajadoras por cuenta ajena, y permite la reducción o adaptación de la jornada en caso de tener que cuidar a un familiar dependiente o menor.

La proliferación de estas plataformas ha llevado a pensar que estas actividades, dado su carácter flexible, podrían contribuir a cerrar la brecha salarial de género. Sin embargo, los escasos estudios realizados hasta el momento encuentran que las mujeres no están sobre-representadas en las plataformas digitales, sino que de hecho su proporción es menor en comparación con trabajos en el mercado estándar (Cook *et al.*, 2018; Cullen *et al.*, 2018).

El presente estudio busca ofrecer una primera aproximación descriptiva al trabajo en plataformas digitales desde una perspectiva de género en España, atendiendo a la frecuencia de su actividad en plataforma y al hecho de si esta actividad es la principal o un complemento a otro trabajo.

2. El trabajo en plataformas digitales en España

En la actualidad no existen estadísticas oficiales que indiquen el porcentaje de personas trabajadoras de plataformas en España. La información disponible proviene de las investigaciones realizadas por entidades internacionales, como —entre otras— la Comisión Europea (CE). La CE realiza una encuesta *online* sobre el trabajo en plataformas (*COLLEEM - COLLaborative Economy and Employment*) a usuarios de internet de entre 16 y 74 años. Por el momento, esta encuesta cuenta con dos olas; la primera, realizada en 2017, con 14 Estados miembros y un tamaño muestral de 32.409 individuos (COLLEEM I); y la segunda, realizada en 2018, con 16 Estados y un tamaño muestral

⁴ Se estima que alrededor de un tercio del trabajo doméstico no está declarado (Digital Future Society, 2021).

⁵ En el estudio de Digital Future Society (2021) identifican ocho, varias de las cuales funcionan como agencias de colocación con gran presencia digital. Cuido es la empresa más popular, con 3.270 personas cuidadoras y proporcionando servicios en 24 ciudades.

⁶ En España la regulación para las actividades de cuidados es diferente que la de trabajo doméstico. Mientras que las personas trabajadoras en cuidados forman parte del Régimen General de la Seguridad Social, y bajo la Ley 39/2006 (Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia – LAPAD), el trabajo doméstico tiene un régimen específico (Régimen Especial de la Seguridad Social del Trabajo Doméstico), regulado por la Ley 27/2011. Sin embargo, es frecuente que en la práctica se contrate bajo el régimen especial a personas que realizan también trabajos de cuidados (Digital Future Society, 2021).

⁷ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. *Boletín Oficial del Estado* (BOE), n.º 294, de 06 de diciembre de 2018.

⁸ Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. *Boletín Oficial del Estado* (BOE), n.º 73 de 18 de marzo de 2020.

de 38.878 individuos (COLLEEM II)⁹. En ambos casos la encuesta utiliza un diseño de muestreo no probabilístico por cuotas que garantiza la representatividad por grupos de edad (16-24, 25-54 y 55-74) y género. La encuesta está post estratificada atendiendo al nivel de formación, al tipo de ocupación y a la frecuencia de uso de internet, utilizando parámetros de la Encuesta de Población Activa (EPA) y de la Encuesta Europea sobre el Uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC)¹⁰. En este artículo utilizaremos los microdatos de ambas olas¹¹.

Según COLLEEM, España tenía en los dos años analizados el mayor porcentaje de personas trabajadoras en plataformas de la Unión Europea (ver paneles superiores de la Figura 1)¹². Así, el porcentaje de personas trabajadoras en plataformas sobre la población mayor de 16 años era del 12,2 % en 2017 y del 18,5 % en 2018¹³. Se observa, asimismo, un aumento en el porcentaje de personas trabajadoras en plataformas en 12 de los 14 países para los que se dispone de datos en las dos olas de COLLEEM, siendo de

nuevo España quién encabeza el *ranking* en términos de dicho incremento entre 2017 y 2018.

Estos datos, sin embargo, se refieren a aquellos individuos que han prestado sus servicios a través de plataformas digitales alguna vez, lo que es una medida del trabajo mediado por plataformas muy amplia. En la práctica, existe un número significativo de personas encuestadas que han realizado trabajo en plataformas digitales de forma esporádica o incluso una única vez. Por ello, siguiendo a Urzú Brancati *et al.* (2020), los paneles inferiores de la Figura 1 distinguen distintos tipos de personas trabajadoras de plataformas en función de la intensidad. Así, clasificamos como trabajadores en plataformas *esporádicos* a aquellos que declaran haber realizado en los 12 meses anteriores trabajo en plataformas con una frecuencia inferior a la mensual. Por su parte, los que trabajan en plataformas con una frecuencia superior (al menos mensualmente, al menos semanalmente, o diariamente) son clasificados en función del número de horas semanales que dedican a este tipo de trabajo (menos de 10, entre 10 y 19, al menos 20) y del porcentaje de sus ingresos que obtienen del trabajo en plataformas (menos del 25, entre 25 y 50, al menos el 50) en trabajadores en plataformas *marginales*, *secundarios* y *principales*, respectivamente¹⁴.

Excluyendo a los trabajadores en plataformas *esporádicos*, las cifras mencionadas anteriormente se reducen en el caso de España a 9,9 % en 2017 y 14 % en 2018, manteniéndose aun así a la cabeza del *ranking* de los países considerados. Observamos además que el incremento en el porcentaje de la población adulta que realiza trabajo en plataformas entre 2017 y 2018 se debe fundamentalmente a los que hemos clasificado como trabajadores en plataformas *esporádicos* (que aumentan 2,1 puntos porcentuales), *marginales* (que aumentan 2,2 puntos porcentuales) o *secundarios* (que aumentan 1,9 puntos porcentuales); mientras

⁹ Los países incluidos en COLLEEM I son Reino Unido, Alemania, Francia, Italia, España, Finlandia, los Países Bajos, Suecia, Hungría, Eslovaquia, Rumanía, Croacia, Lituania y Portugal. COLLEEM II incorpora a Irlanda y República Checa. En cada ola, el tamaño muestral por país ronda los 2.300 individuos.

¹⁰ Para más detalles sobre el procedimiento de calibración utilizado para garantizar la representatividad de la muestra nos referimos al Anexo 1 de Urzú Brancati *et al.* (2020) y a los informes metodológicos de ambas olas de la encuesta. Otros detalles sobre la metodología y un análisis descriptivo de los datos de las dos olas de la encuesta están disponibles en Pesole *et al.* (2018) y Urzú Brancati *et al.* (2019, 2020), entre otros.

¹¹ Como fuente de información alternativa se utiliza en ocasiones el proyecto de investigación dirigido por la Universidad de Hertfordshire (UH) en colaboración con la Fundación Europea de Estudios Progresistas (FEPS) y UNI Europa. Es una encuesta online en 13 países europeos entre los años 2016 y 2019. Para España la recogida de información únicamente tuvo lugar en 2018.

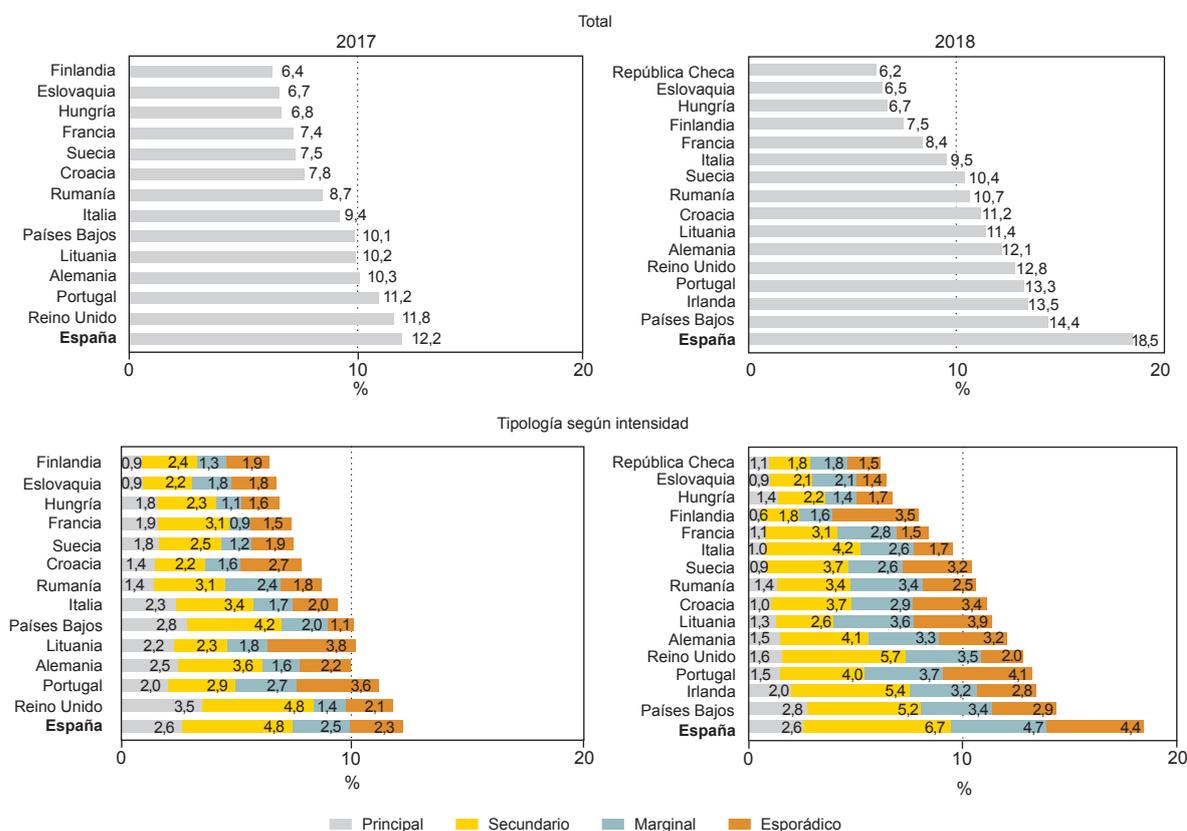
¹² Las cifras incluidas en la Figura 1 se obtienen de COLLEEM, ponderando y ajustando según la frecuencia de uso de internet de la encuesta europea sobre el uso de las TIC de Eurostat como en Pesole *et al.* (2018) y Urzú Brancati *et al.* (2020), lo que permite obtener estimaciones de la proporción de la población adulta que alguna vez ha realizado trabajo en plataformas.

¹³ Según el estudio de la UH, el 17 % de la población activa de España trabaja en plataformas una vez a la semana (Fundación Felipe González, 2019).

¹⁴ Véase Urzú Brancati *et al.* (2020, p. 15) para más detalles sobre la clasificación.

FIGURA 1

PORCENTAJE DE PERSONAS TRABAJADORAS EN PLATAFORMAS, 2017 Y 2018



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos ponderados de COLLEEM I y II.

que el porcentaje de los *principales* (que trabajan en plataformas más de 20 horas semanales y reciben más del 25 % de sus ingresos de este tipo de trabajo, o que trabajan más de 10 horas semanales y reciben más del 50 % de sus ingresos del trabajo en plataformas) se mantiene constante.

En cuanto a la tipología del trabajo en plataformas, los datos para España muestran que un 60 % de las personas llevan a cabo más de un tipo de tareas (desde transporte, reparto, limpieza, o actividades *online* como microtareas, traducción o programación), siendo la media

superior a 2 tareas diferentes¹⁵. Atendiendo a si el servicio se presta de forma remota o de manera presencial, se puede distinguir entre servicios web que se prestan

¹⁵ La Tabla A.1 del Anexo muestra estadísticos descriptivos de los datos de COLLEEM para España, distinguiendo entre personas que no realizan trabajo en plataformas digitales —mercado estándar (columna 1)—, y personas que realizan trabajo en plataformas digitales (columna 2). Asimismo, distingue entre trabajadores en plataformas digitales esporádicos (columna 3), marginales (columna 5), secundarios (columna 6) y principales (columna 7), según se ha definido anteriormente. Por último, las tres últimas categorías mencionadas se agrupan en la columna 4 como trabajadores en plataformas digitales no esporádicos.

en línea (*location-independent*) y servicios *in situ* (*on-location*). En esta última categoría se incluyen tareas relacionadas con el reparto y el transporte y otros servicios que se prestan de forma presencial como los relacionados con el trabajo doméstico y de cuidados, servicios de belleza, fotografía y similares. En este sentido, en 2017 el 22,5 % de las personas trabajadoras de plataforma realizaba servicios *in situ*, el 42,7 % realizaba servicios web y el 34,8 % prestaba ambos tipos de servicios. Los datos de 2018 muestran un aumento del porcentaje de los que realizan exclusivamente servicios *in situ*, que alcanza el 31,7 %, en detrimento de los que realizan solo trabajos web, mientras que se mantiene para los trabajos que compatibilizan ambos (33,3 % y 35 %, respectivamente). Entrando al detalle del tipo de servicio prestado, las actividades realizadas con más frecuencia, con porcentajes superiores al 25 %, están relacionadas con tareas administrativas y de entrada de datos en línea (atención al cliente, introducción de datos, transcripción y similares) y trabajo creativo y multimedia en línea (animación, diseño gráfico, edición de fotografías y similares). Por su parte, las actividades que más incrementan su peso entre 2017 y 2018 son las relacionadas con servicios interactivos (enseñanza de idiomas, lecciones y consultas interactivas), que pasan del 15,6 % al 21,4 %, con tecnología y desarrollo de *software* en línea (ciencia de datos, desarrollo de juegos, desarrollo móvil y similares) y con servicios de transporte y reparto, que aumentan 5 puntos porcentuales¹⁶. Por su parte, el porcentaje de personas

que realiza actividades *in situ*, diferentes del reparto y el transporte, como trabajos domésticos y de cuidado, servicios de belleza, fotografía y similares, alcanza el 15,2 % en 2017 y el 19,5 % en 2018.

El porcentaje de personas trabajadoras en plataformas sobre la población adulta es mayor para hombres que para mujeres en los dos períodos considerados y para todos los países incluidos en la muestra (Figura 2)¹⁷. El aumento observado entre 2017 y 2018 se ha producido para ambos colectivos, llegando en el caso de España a un 21,5 % para los hombres y a un 15,3 % para las mujeres¹⁸. Estos porcentajes sitúan de nuevo a España a la cabeza del *ranking* en 2018 independientemente del género.

En cuanto a las diferencias por género, la Tabla A.1 del Anexo muestra que en España la edad media de los trabajadores en plataforma es menor que la de los trabajadores en el mercado estándar tanto para hombres como para mujeres. Destaca el hecho de que más del 50 % de los trabajadores y trabajadoras en plataformas digitales principales tienen menos de 35 años. En cuanto a la situación familiar, los datos son similares para las personas trabajadoras en plataformas y en el mercado estándar con respecto a su estado civil, pero sí se observan más personas con menores a cargo en el caso del trabajo en plataforma, lo que corroboraría la idea de que la elección de trabajar en plataformas puede ir vinculada a una mayor flexibilidad para la conciliación. Las mujeres trabajadoras en plataformas conviven en pareja con mayor probabilidad que los hombres, pero no se aprecian diferencias destacables en términos del número de hijos dependientes. En cuanto al nivel educativo, los datos muestran que las personas trabajadoras en plataforma cuentan en general con un nivel alto: en el 2018 un 49,5 % tiene

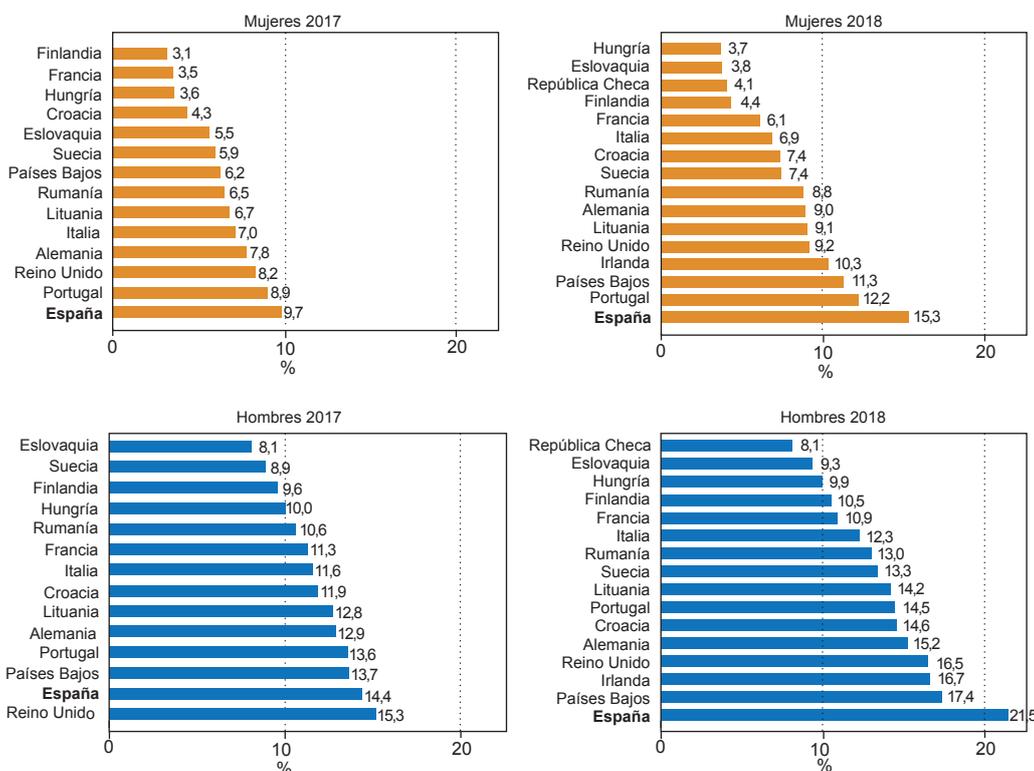
¹⁶ Las actividades de reparto no son las más frecuentes, pero sí figuran entre las que están experimentando un mayor crecimiento. Además, se espera que su peso haya crecido aún más debido a las restricciones en hostelería para paliar los efectos del COVID-19. Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. *Boletín Oficial del Estado* (BOE), n.º 67, de 14 de marzo de 2020; Orden SND/386/2020, de 3 de mayo, por la que se flexibilizan determinadas restricciones sociales y se determinan las condiciones de desarrollo de la actividad de comercio minorista y de prestación de servicios, así como de las actividades de hostelería y restauración en los territorios menos afectados por la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. *Boletín Oficial del Estado* (BOE), n.º 123, de 3 de mayo de 2020; Orden SND/507/2020, de 6 de junio, por la que se modifican diversas órdenes con el fin de flexibilizar determinadas restricciones de ámbito nacional y establecer las unidades territoriales que progresan a las fases 2 y 3 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad. *Boletín Oficial del Estado* (BOE), n.º 160, de 6 de junio de 2020.

¹⁷ De nuevo, las cifras incluidas en la Figura 2 se obtienen de COLLEEM, ponderando y ajustando según la frecuencia de uso de internet de la encuesta europea sobre uso de las TIC de Eurostat, distinguiendo en este caso por género.

¹⁸ Según UH, en 2018, el 13,5 % de las mujeres en edad de trabajar ha realizado al menos una vez por semana actividades en plataformas, frente al 20,5 % de los hombres (Huws *et al.*, 2019).

FIGURA 2

PORCENTAJE DE PERSONAS TRABAJADORAS EN PLATAFORMAS POR GÉNERO, 2017 Y 2018



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos ponderados de COLLEEM I y II.

estudios superiores, frente a un 33,6 % en el mercado estándar. El trabajo en plataformas, cuando es principal, parece concentrar un mayor porcentaje de trabajadoras con educación superior que en el caso de los hombres. En cuanto a la situación laboral, la persona trabajadora en plataforma no tiene una categoría laboral determinada. En algunos casos, personas que han trabajado en la última semana se declaran estudiantes, desempleadas o que se dedican a las labores del hogar. Esto ocurre incluso cuando estas personas se han clasificado como que trabajan principalmente en plataformas, es decir, dedicando más de 10 horas a la semana y cuyos ingresos personales dependen en

más del 50 %, o que trabajan en plataformas más de 20 horas semanales y reciben más del 25 % de sus ingresos de este tipo de trabajo. El porcentaje de trabajadoras en plataformas que se declaran autoempleadas es mayor que en el caso de los hombres, independientemente de la intensidad. Lo mismo sucede con el porcentaje de trabajadoras en plataformas que se clasifican como desempleadas, con la excepción del trabajo en plataformas principal. Por último, atendiendo a los diferentes tipos de tareas que realizan mediante plataformas digitales, destaca que las mujeres realizan un mayor número de tareas diferentes y que, independientemente de la intensidad, el porcentaje que realiza

servicios *in situ*, que incluyen tanto tareas de reparto como de cuidados, también es mayor.

La mayoría de los resultados descriptivos mencionados se confirman en el análisis multivariante recogido en la Tabla A.2 del Anexo. Dicha tabla ofrece los resultados de tres modelos *probit* (para la muestra completa y distinguiendo entre hombres y mujeres) en los que se analiza la probabilidad de ser persona trabajadora en plataformas con los datos de COLLEEM I y II para España. Se presentan los efectos marginales medios y el estadístico *z* que mide la significatividad del error estándar obtenido por el método delta. Así, se observa que ser mujer disminuye la probabilidad de ser persona trabajadora en plataformas. Se confirma asimismo que, para ambos géneros, la probabilidad de ser persona trabajadora en plataformas es mayor cuanto más joven es la persona. En cuanto a la situación familiar, en el caso de los hombres se observa que vivir en pareja se asocia con una mayor probabilidad de participar en el trabajo en plataformas. Por su parte, cuanto mayor es el número de hijos dependientes, mayor es la probabilidad de participar como trabajador de plataformas, independientemente del género. Se observa asimismo una asociación positiva entre un mayor nivel educativo y la probabilidad de ser trabajador en plataformas. También existe una asociación positiva entre ser autoempleado y la probabilidad de trabajar en plataformas. Por último, se confirma que entre 2017 y 2018 aumenta la probabilidad de ser persona trabajadora en plataformas.

3. Condiciones laborales del trabajo en plataformas digitales

Uno de los debates más importantes en torno al auge de los trabajos en plataformas son las condiciones laborales y la desprotección debido a la falta de regulación que existe en estas nuevas relaciones económicas (Urzú Brancati *et al.*, 2019; Ginès i Fabrellas, 2021a; Ginès i Fabrellas, 2021b). Sin embargo, el trabajo precario en términos de bajos salarios, alta rotación y corta duración

de los contratos ya era uno de los problemas del mercado de trabajo español, incluso antes de la llegada de las plataformas digitales, en particular para las mujeres y los jóvenes¹⁹. De hecho, Lozano y Rentería (2019) muestran que en España la incorporación de las mujeres en el mercado laboral en las últimas tres décadas se dio fundamentalmente en trabajos con peores condiciones laborales que para los hombres. Por otro lado, la disminución en la brecha de género en trabajos con mejores condiciones laborales no se ha producido porque la situación para las mujeres haya mejorado, sino por el empeoramiento para los hombres y las generaciones más jóvenes²⁰.

En este apartado comparamos las condiciones laborales de los trabajos en plataformas respecto a los trabajos en el mercado estándar, tanto en términos de ingresos —utilizando los datos de la Universidad de Hertfordshire— como en términos de horas de trabajo —usando los datos de COLLEEM—, y cuantificamos las diferencias de género en ambos aspectos²¹.

Distribución de ingresos de las personas que trabajan en plataformas frente al mercado estándar

Si comparamos la distribución de los ingresos personales que reciben las personas que trabajan en plataformas digitales con los ingresos del resto, vemos que hay una mayor concentración de personas trabajadoras en plataformas digitales en ingresos bajos que aquellas que trabajan en el mercado estándar (Figura 3). Esta mayor

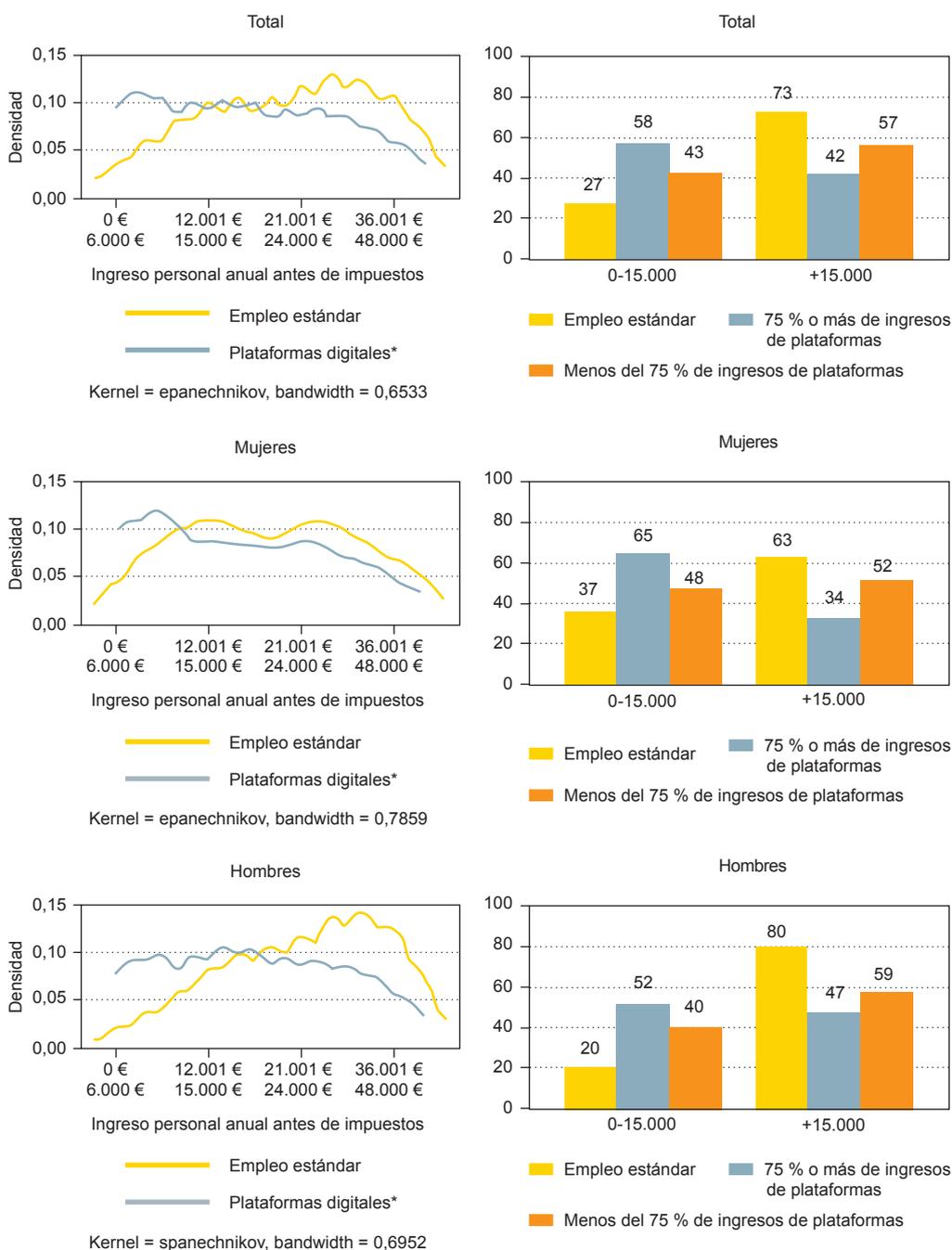
¹⁹ Casi el 50 % de personas que trabajan en las plataformas digitales al menos una vez al mes tienen menos de 35 años según la encuesta realizada por la Universidad de Hertfordshire, 20 puntos más que el mercado de trabajo estándar. Estos resultados son consistentes con los porcentajes calculados a partir de COLLEEM (Tabla A.1 del Anexo).

²⁰ Tal y como muestra Lozano y Rentería (2019), para el grupo de 16 a 29 años, tanto para mujeres como para hombres, se observa un crecimiento en los trabajos precarios entre 1986 y 2016.

²¹ Recurrimos a dos bases de datos diferentes porque la información de ingresos en plataformas es más detallada en la base de datos de la Universidad de Hertfordshire, mientras que la de horas trabajadas tanto en plataformas como en el mercado estándar se recoge mejor en los datos de COLLEEM.

FIGURA 3

DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO PERSONAL: TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES VERSUS TRABAJO EN EL MERCADO ESTÁNDAR



NOTA: * Se consideran las personas que han trabajado al menos una vez al mes.

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta de la Universidad de Hertfordshire.

concentración en la parte baja de la distribución para las personas trabajadoras de plataformas ocurre también respecto a los jóvenes en el empleo estándar, para los que las condiciones laborales son peores que para el total de la fuerza laboral. Sin embargo, la mayor concentración en la parte baja de la distribución podría significar simplemente que las personas utilizan el trabajo en plataforma como complemento. Para testar esta hipótesis, realizamos el mismo análisis distinguiendo aquellos trabajadores y trabajadoras cuyos ingresos dependen crucialmente del trabajo en plataformas digitales, es decir, personas cuyos ingresos en plataformas suponen más del 75 % de sus ingresos totales²². En la Figura 3 podemos observar que casi el 60 % de las personas que trabajan en plataformas, y cuyos ingresos dependen en más de un 75 % del empleo digital, obtienen ingresos de 15.000 euros anuales o menos. Sin embargo, para aquellas personas cuyos ingresos no dependen principalmente del trabajo en plataformas, poco más que el 40 % de ellos se sitúan en el tramo de ingreso inferior. En ambos casos, la concentración en ingresos anuales inferiores a 15.000 euros es más alta que para las personas que únicamente trabajan en el mercado estándar.

Por género, tanto en las plataformas digitales como en el mercado estándar, las mujeres tienen una mayor concentración en la parte baja de la distribución del ingreso que los hombres; sin embargo, la diferencia es más acusada en el empleo estándar que en las plataformas digitales. Si distinguimos entre aquellas mujeres que usan el trabajo en plataformas digitales como su fuente de ingresos principal (75 % o más) vemos que la mayoría (el 65 %) se concentran en salarios bajos (15.000 o menos), lo cual es un peso superior comparado con lo que ocurre con las personas que usan el trabajo en plataformas digitales como complemento, y la diferencia aún es más alta con las mujeres que trabajan en el mercado estándar.

²² Hemos agregado la distribución de ingresos hasta 15.000 euros (en torno al salario mínimo) y más de 15.000 euros por problemas de significatividad cuando intentamos caracterizar los trabajadores que dependen de los ingresos del trabajo de plataformas.

Para comprobar que la concentración de las personas que trabajan en plataforma en niveles de ingreso bajos, en particular de las mujeres, no sean fruto de un efecto composición²³, estimamos un *probit* ordenado corregido por sesgo de selección para explicar la probabilidad de encontrarse en los distintos tramos de ingresos anuales. Las variables explicativas consideradas son sexo, grupos de edad, nivel educativo, estatus socioeconómico (persona asalariada o autónoma), trabajador o trabajadora en plataforma (al menos una vez al mes), y la interacción entre trabajo en plataforma y sexo. La ecuación de selección para corregir por la probabilidad de trabajar o no incluye como variables explicativas sexo, edad y adicionalmente variables ficticias con el número de hijos/as y la interacción del número de hijos/as con la variable ficticia sexo (mujer).

La Tabla 1 muestra los efectos marginales medios del *probit* ordenado para mujeres (respecto a hombres), trabajo en plataformas (respecto a empleo estándar) y mujeres en plataformas. Los resultados muestran que las personas que trabajan en plataformas tienen una mayor probabilidad de pertenecer a categorías bajas de ingresos personales y una menor probabilidad de encontrarse en los tramos altos (aunque el nivel de significatividad es bajo en algunos casos). Además, las mujeres, tanto en plataformas como en mercado estándar, tienen una menor probabilidad que los hombres de pertenecer a las categorías altas del *ranking* de ingresos personales y una mayor probabilidad de pertenecer a las categorías inferiores. Sin embargo, la brecha salarial de género se estrecha para las mujeres que trabajan en plataformas digitales en la parte baja de la distribución de ingresos, ya que los hombres que trabajan en plataformas digitales tienen una probabilidad mayor de pertenecer a las categorías bajas de ingresos que los hombres en el mercado estándar.

²³ Por ejemplo, la mayor probabilidad de las personas en plataformas de encontrarse en bajos ingresos se podría explicar simplemente porque son mayoritariamente jóvenes, y, por lo tanto, con menos experiencia.

TABLA 1
EFFECTOS MARGINALES MEDIOS DEL *PROBIT* ORDENADO CORREGIDO POR SESGO DE SELECCIÓN. VARIABLE DEPENDIENTE: INGRESOS ANUALES

	Mujer		Trabajador/a en plataforma		Mujer y trabajadora en plataforma	
	dy/dx	z	dy/dx	z	dy/dx	z
De 0 € a 6.000 €	0,0253**	2,4907	0,0212**	2,0361	-0,0296**	-1,9983
De 6.001 € a 9.000 €	0,0122**	2,5591	0,0102*	1,9028	-0,0143**	-2,0100
De 9.001 € a 12.000 €	0,0109***	2,6012	0,0091*	1,8601	-0,0128**	-2,0147
De 12.001 € a 15.000 €	0,0097***	2,6490	0,0082*	1,8113	-0,0114**	-2,0108
De 15.001 € a 18.000 €	0,0054***	2,6644	0,0045*	1,7145	-0,0064**	-1,9607
De 18.001 € a 21.000 €	0,0021**	2,2959	0,0018	1,4143	-0,0025*	-1,6781
De 21.001 € a 24.000 €	-0,0008	-0,8644	-0,0007	-1,0120	0,0010	0,9060
De 24.001 € a 30.000 €	-0,0061**	-2,0913	-0,0051*	-1,9097	0,0071*	1,8843
De 30.001 € a 36.000 €	-0,0106**	-2,3586	-0,0089*	-1,9106	0,0124**	1,9809
De 36.001 € a 48.000 €	-0,0158**	-2,5163	-0,0132*	-1,9026	0,0185**	2,0130
Más de 48.001 €	-0,0323***	-2,8616	-0,0271*	-1,8461	0,0379**	2,0067
Observaciones	1940					

NOTAS: * $0,1 > p \geq 0,05$; ** $0,05 > p \geq 0,01$; *** $p < 0,01$.

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la encuesta de la Universidad de Hertfordshire.

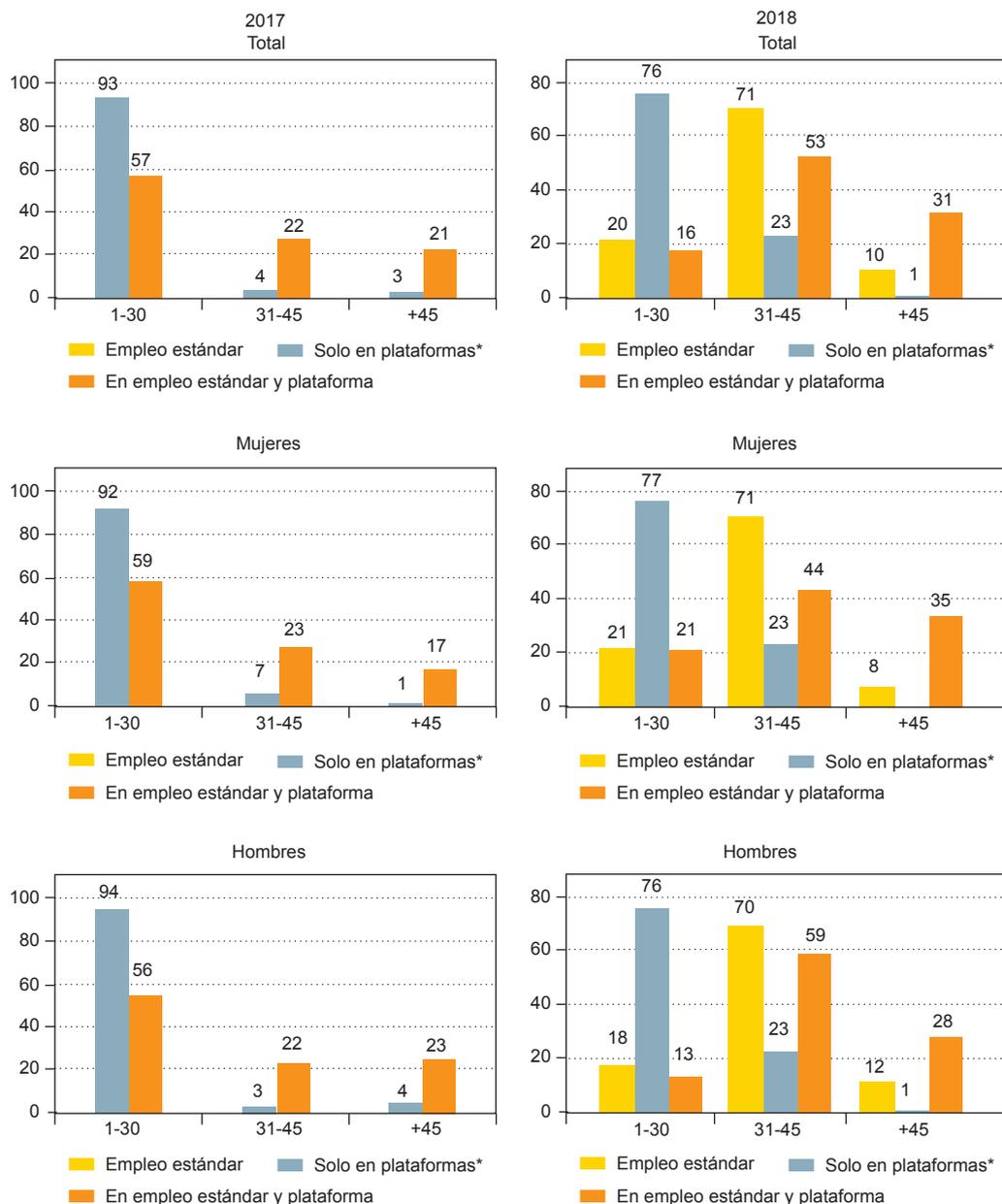
Horas de ocupación de las personas que trabajan en plataformas frente al mercado estándar

Los menores ingresos anuales para las personas trabajadoras en plataforma pueden deberse a que han decidido trabajar menos horas bien por la flexibilidad de la plataforma para combinarlo con otras actividades no laborales como los estudios, los cuidados etc., o bien porque en ocasiones el trabajo en plataformas se usa como complemento a otra actividad laboral (Ginès i Fabrellas, 2021a). De hecho, lo que podemos observar en la Figura 4 es una polarización en las horas trabajadas en las plataformas digitales. Es decir, hay una mayor concentración de trabajadores y trabajadoras digitales que trabajan pocas horas (menos de

30 horas a la semana), y que trabajan jornadas largas (más de 45 horas semanales) comparado con el mercado laboral estándar. Esta polarización viene explicada por dos tipos de personas que trabajan en plataformas digitales: aquellas que trabajan exclusivamente en ellas, de las cuales más del 75 % trabaja menos de 30 horas en 2018; y las que realizan tareas en ambos mercados, las cuales presentan una alta concentración (más del 30 %) en más de 45 horas semanales.

Aunque se da esta tendencia para ambos sexos, la concentración de mujeres que trabajan únicamente en plataformas digitales en el rango de menos de 30 horas semanales es ligeramente superior del 77 % mientras que para los hombres asciende a un 76 %. La diferencia entre hombres y mujeres es más amplia si nos

FIGURA 4
DISTRIBUCIÓN DE HORAS: TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES VERSUS
TRABAJO EN EL MERCADO ESTÁNDAR
(En %)



NOTA: * Se consideran las personas que han trabajado al menos una vez al mes en plataformas digitales.
 FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de COLLEEM I y II.

TABLA 2
EFFECTOS MARGINALES MEDIOS DEL *PROBIT* ORDENADO CORREGIDO POR SESGO DE SELECCIÓN. VARIABLE DEPENDIENTE: HORAS DE TRABAJO SEMANALES

	Mujer		Trabajador/a solo en plataforma		Mujer y trabajadora solo en plataforma		Trabajador/a en empleo estándar y en plataforma		Mujer y trabajadora en empleo estándar y en plataforma	
	<i>dy/dx</i>	<i>z</i>	<i>dy/dx</i>	<i>z</i>	<i>dy/dx</i>	<i>z</i>	<i>dy/dx</i>	<i>z</i>	<i>dy/dx</i>	<i>z</i>
1-20 horas	0,0337***	2,6526	0,1154***	3,4125	-0,0349	-0,8140	-0,0525***	-3,6338	-0,0188	-0,9370
21-35 horas	0,0452***	2,9325	0,1547***	3,6435	-0,0468	-0,8197	-0,0704***	-3,9551	-0,0252	-0,9420
36-40 horas	0,0065	0,9086	0,0223	0,8279	-0,0067	-0,5981	-0,0101	-0,8621	-0,0036	-0,6463
41-45 horas	-0,0249***	-2,8033	-0,0854***	-3,4668	0,0258	0,8177	0,0389***	3,7369	0,0139	0,9384
+45 horas	-0,0604***	-3,1650	-0,2070***	-3,4771	0,0626	0,8182	0,0942***	4,0461	0,0337	0,9440
Observaciones	1128									

NOTAS: * $0,1 > p \geq 0,05$; ** $0,05 > p \geq 0,01$; *** $p < 0,01$.

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de COLLEEM II.

centramos en aquellas personas que trabajan menos de 20 horas a la semana (un 43,8 % de mujeres y un 35,9 % en el caso de los hombres). Una de las razones puede ser que utilicen el trabajo de plataformas para conciliar. De hecho, como podemos ver en la Tabla A.1 del Anexo, las mujeres que trabajan en plataforma como trabajo principal tienen un número medio de hijas/os más alto que en el mercado estándar o respecto a aquellas que trabajan de forma esporádica o marginal en plataformas. En el caso de los hombres, aquellos que presentan un número más alto de hijos/as en media son los que usan el trabajo en plataforma como secundario.

De nuevo, estimamos un *probit* ordenado corregido por sesgo de selección para tener en cuenta la composición muestral a la hora de explicar la probabilidad de encontrarse en los distintos tramos de horas semanales. Las variables explicativas consideradas son las mismas que en la estimación anterior tanto en la ecuación de selección como en la ecuación para las horas semanales de trabajo.

La Tabla 2 muestra los efectos marginales medios del *probit* ordenado para mujeres (respecto a hombres), trabajo para ambos sexos en solamente plataformas y trabajo tanto en empleo estándar como en plataformas (respecto a solo en empleo estándar), y mujeres trabajando solo en plataformas o tanto en plataformas como en el empleo estándar. Los resultados muestran que las personas que trabajan solo en plataformas tienen una mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial, es decir, de pertenecer a categorías bajas de horas semanales, y una menor probabilidad de encontrarse en los tramos altos. Por la contra, aquellos trabajadores o trabajadoras que ofrecen servicios tanto en plataformas como en el empleo estándar tienen una mayor probabilidad de trabajar más horas a la semana que una jornada estándar. Además, las mujeres respecto a los hombres tienen una mayor probabilidad de trabajar a tiempo parcial, sin embargo, este resultado no es significativo cuando hablamos de trabajo en plataformas (ya sea solo en plataformas o

mixto, esto es, combinando trabajo en plataformas y trabajo estándar).

4. Conclusiones

España encabeza el *ranking* de los países considerados en la encuesta COLLEEM en porcentaje de personas trabajadoras en plataformas digitales. Su peso, además, ha crecido a lo largo del tiempo. Este crecimiento, sumado a la dificultad para la correcta clasificación de estas personas trabajadoras, ha derivado en una normativa que regula específicamente este tipo de trabajo.

Este artículo ofrece una primera aproximación descriptiva al trabajo en plataformas digitales en España desde la dimensión de género. Aunque, en principio, las mujeres podrían encontrar en este tipo de actividades una flexibilidad que no obtienen en trabajos más estándar, en la práctica los resultados del análisis muestran que la probabilidad de trabajar en plataformas es menor para las mujeres. Aunque la brecha salarial de género se estrecha para las personas que trabajan en plataformas, esa disminución se produce porque tanto hombres como mujeres tienen una probabilidad mayor de pertenecer a las categorías bajas de ingresos que los trabajadores del mercado laboral estándar.

Unas de las limitaciones de este estudio es que no contamos con la variable de horas e ingresos en la misma base de datos por lo que no podemos construir una medida de ingresos por hora. De hecho, los bajos ingresos anuales podrían deberse a que las personas que trabajan en plataforma han decidido trabajar menos horas, bien por la flexibilidad de la plataforma para combinarlo con otras actividades no laborales, bien porque usan el trabajo en plataformas como complemento a otra actividad laboral. Así, las personas que trabajan exclusivamente en plataformas se concentran en jornadas semanales de pocas horas mientras que hay una gran proporción de los que trabajan tanto en plataformas como en el mercado estándar que dedican más de 45 horas semanales. Tanto las mujeres como los hombres que trabajan en plataformas presentan

esta polarización horaria; sin embargo, las mujeres presentan un peso mayor que los hombres de entre los que dedican menos de 30 horas.

Otra de las limitaciones del estudio es que el análisis de la brecha salarial de género es estático, esto es, comparando el ingreso anual medio de hombres versus mujeres en un momento dado. Sin embargo, cada vez más la literatura busca explicaciones al componente dinámico de esta brecha que cuantifica cómo su tamaño aumenta a medida que las personas avanzan en su carrera profesional, siendo la maternidad un factor determinante (Kuziemko *et al.*, 2018; Kleven *et al.*, 2019).

Por último, los datos empleados en este estudio son previos a la crisis derivada del COVID-19; sin embargo, se espera que algunas actividades de plataforma, como las de reparto, hayan crecido en este período dado el incremento en el teletrabajo y las restricciones en hostelería²⁴. También las plataformas de cuidados —que se nutren fundamentalmente de oferta laboral femenina— se han enfrentado a importantes retos desde el comienzo de la pandemia. Aunque, por un lado, han ampliado sus servicios (Digital Future Society, 2021) y colaborado con otras instituciones (Mobile World Capital, 2020); por otro, la pandemia y las medidas de distanciamiento social destruyeron numerosos puestos de trabajo en el sector²⁵. Comprobar en qué

²⁴ Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. *Boletín Oficial del Estado* (BOE), n.º 67, de 14 de marzo de 2020; Orden SND/386/2020, de 3 de mayo, por la que se flexibilizan determinadas restricciones sociales y se determinan las condiciones de desarrollo de la actividad de comercio minorista y de prestación de servicios, así como de las actividades de hostelería y restauración en los territorios menos afectados por la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. *Boletín Oficial del Estado* (BOE), n.º 123, de 3 de mayo de 2020; Orden SND/507/2020, de 6 de junio, por la que se modifican diversas órdenes con el fin de flexibilizar determinadas restricciones de ámbito nacional y establecer las unidades territoriales que progresan a las fases 2 y 3 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad. *Boletín Oficial del Estado* (BOE), n.º 160, de 6 de junio de 2020.

²⁵ Para aliviar esta situación, el Gobierno ha establecido una ayuda equivalente al 70 % de su salario, con independencia de si trabajan o no en plataformas, si han dejado de realizar servicios (parciales o totales) o han sido despedidas durante este período (Instituto de la Mujer, 2020; Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. *Boletín Oficial del Estado* —BOE—, n.º 91, de 01 de abril de 2020).

medida los trabajos en plataforma pueden tener algún impacto sobre la conciliación y corresponsabilidad en las familias ante las medidas derivadas de la pandemia (Rodríguez Rodríguez, 2021) resulta una interesante línea de investigación para el futuro.

Referencias bibliográficas

- Abraham, K. G., Haltiwanger, J. C., Sandusky, K., & Spletzer, J. R. (2018). Measuring the gig economy: Current knowledge and open issues. *NBER, Working Paper No. 24950*. <https://doi.org/10.3386/w24950>
- Comisión Europea. (2020). *Knowledge for Policy: Developments and Forecasts of Changing Nature of Work* [online]. https://knowledge4policy.ec.europa.eu/foresight/topic/changing-nature-work/developments-forecasts-changing-nature-work_en
- Cook, C., Diamond, R., Hall, J., List, J. A., & Oyer, P. (2018). The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers. *NBER, Working Paper No. 24732*. <http://www.nber.org/papers/w24732>
- Cullen, Z. B., Humphries, J. E., & Pakzad-Hurson, B. (2018, January). *Gender and sorting in the on-demand economy*. ASSA Annual Meeting, Atlanta, GA.
- Digital Future Society. (2021). *Home care and digital platforms in Spain*. Barcelona, Spain. <https://digitalfuturesociety.com/report/home-care-and-digital-platforms-in-spain/>
- Fundación Felipe González. (2019). *Huella Digital: La plataforma del trabajo en Europa*.
- Ginès i Fabrellas, A. (2021a). *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*. Aranzadi.
- Ginès i Fabrellas, A. (2021b). El tiempo de trabajo en plataformas: ausencia de jornada mínima, gamificación e inseguridad algorítmica. *LABOS Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, 2(1), 19-42. <https://doi.org/10.20318/labos.2021.6045>
- Gómez, M. V. (2021, 11 de marzo). La ley de 'riders' obligará a las empresas a informar a los sindicatos sobre los algoritmos que afectan a las condiciones laborales. *El País*. <https://elpais.com/economia/2021-03-10/trabajo-y-los-agentes-sociales-cierran-el-acuerdo-sobre-la-ley-de-riders-y-algoritmos.html>
- Huws, U., Spencer, N. H., & Coates, M. (2019). *The Platformisation of Work in Europe: Highlights from research in 13 European countries*. FEPS, UNI Europa and the University of Hertfordshire. <https://www.feps-europe.eu/attachments/publications/platformisation%20of%20work%20report%20-%20highlights.pdf>
- Instituto de la Mujer. (2020). *The gender approach, key in COVID-19 response*. https://www.inmujeres.gob.es/dise-no/novedades/PlantillaCovid-19/EN_IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID-19_03_EN.pdf
- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2019). Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations. *AEA Papers and Proceedings*, 109, 122-126.
- Kuziemko, I., Pan, J., Shen, J., & Washington, E. (2018). The Mommy Effect: Do Women Anticipate the Employment Effects of Motherhood? *NBER, Working Paper No. 24740*.
- Ley Orgánica 3/2018, de 05 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, n.º 294, de 06 de diciembre de 2018, pp. 119788 a 119857. <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/06/pdfs/BOE-A-2018-16673.pdf>
- Lozano, M., & Rentería, E. (2019). Work in transition: labour market life expectancy and years spent in precarious employment in Spain 1986-2016. *Social Indicators Research*, 145(1), 185-200. <https://doi.org/10.1007/s11205-019-02091-2>
- Mobile World Capital. (2020, August 4). The periodic care-giving services to dependents has tripled its demand through digital platforms. <https://mobileworldcapital.com/pressrelease/la-prestacion-de-cuidados-periodicos-a-personas-dependientes-triplica-su-demanda-a-traves-de-plataformas-digitales/>
- OIT, Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. OIT, Ginebra (Suiza). https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang-en/index.htm
- Orden SND/386/2020, de 3 de mayo, por la que se flexibilizan determinadas restricciones sociales y se determinan las condiciones de desarrollo de la actividad de comercio minorista y de prestación de servicios, así como de las actividades de hostelería y restauración en los territorios menos afectados por la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, n.º 123, de 03 de mayo de 2020, pp. 31103 a 31112. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/05/03/pdfs/BOE-A-2020-4791.pdf>
- Orden SND/507/2020, de 6 de junio, por la que se modifican diversas órdenes con el fin de flexibilizar determinadas restricciones de ámbito nacional y establecer las unidades territoriales que progresan a las fases 2 y 3 del Plan para la transición hacia una nueva normalidad. *Boletín Oficial del Estado (BOE)*, n.º 160, de 06 de junio de 2020, pp. 38119 a 38125. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/06/06/pdfs/BOE-A-2020-5795.pdf>
- Oyer, P. (2020). The gig economy. *IZA World of Labor*.
- Pesole, A., Urzì Brancati, M. C., Fernández-Macías, E., Biagi, F., & González Vázquez, I. (2018). *Platform workers in Europe*. EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018, ISBN 978-92-79-87996-8, JRC112157. <https://doi.org/10.2760/742789>

- Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. *Boletín Oficial del Estado* (BOE), n.º 67, de 14 de marzo de 2020, pp. 25390 a 25400. <https://boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-3692-consolidado.pdf>
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. *Boletín Oficial del Estado* (BOE), n.º 73, de 18 de marzo de 2020, pp. 25853 a 25898. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2020/BOE-A-2020-3824-consolidado.pdf>
- Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. *Boletín Oficial del Estado* (BOE), n.º 91, de 01 de abril de 2020, pp. 27885 a 27972. <https://www.boe.es/boe/dias/2020/04/01/pdfs/BOE-A-2020-4208.pdf>
- Real Decreto-ley 9/2021, de 11 de mayo, por el que se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales. *Boletín Oficial del Estado* (BOE), n.º 113, de 12 de mayo de 2021, pp. 56733 a 56738. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf>
- Rodríguez Rodríguez, E. (2021). De la conciliación a la coresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11(1). <https://doi.org/10.46661/lexsocial.5470>
- Schwellnus, C., Geva, A., Pak, M., & Veiel, R. (2019). Gig Economy Platforms: Boon or Bane? *OECD*, Economics Department Working Papers No. 1550. [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=E-CO/WKP\(2019\)19&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=E-CO/WKP(2019)19&docLanguage=En)
- Sentencia del Tribunal Supremo n.º 805/2020, de 25 de septiembre 2020. Sala de lo Social. *Consejo General del Poder Judicial*. <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/05986cd385feff03>
- Srnicek, N. (2017). *Platform capitalism*. John Wiley & Sons.
- Urzí Brancati, M. C., Pesole, A., & Fernández-Macías, E. (2019). *Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers*. EUR 29810 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019, ISBN 978-92-76-08955-1, JRC117330. <https://doi.org/10.2760/16653>
- Urzí Brancati, M. C., Pesole, A., & Fernández-Macías, E. (2020). *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey*. EUR 29958 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-12949-3, JRC118570. <https://doi.org/10.2760/459278> o <https://core.ac.uk/download/pdf/288573792.pdf>

ANEXO

 TABLA A.1
 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

Panel (a) Año 2017	Mercado laboral estándar	Trabajo en plataformas digitales (TPD)	TPD esporádico	TPD no esporádico	TPD marginal	TPD secundario	TPD principal
# Observaciones	1.943	388	71	317	82	148	87
<i>Mujer</i>	49,4 %	38,8 %	46,1 %	37,1 %	35,3 %	39,9 %	33,7 %
<i>Edad^a</i>	43 años (13,88)	36 años (12,93)	38 años (13,98)	35 años (12,65)	38 años (14,69)	35 años (12,31)	35 años (10,94)
Entre 16 y 25 años	16,5 %	30,4 %	29,5 %	30,6 %	28,2 %	32,7 %	29,0 %
Entre 26 y 35 años	14,2 %	19,7 %	18,5 %	20,0 %	16,8 %	19,4 %	24,1 %
Entre 36 y 45 años	25,2 %	28,2 %	19,6 %	30,1 %	27,2 %	30,5 %	32,2 %
Entre 46 y 55 años	26,7 %	14,0 %	18,6 %	12,9 %	17,7 %	11,5 %	11,0 %
Entre 56 y 65 años	12,8 %	5,5 %	12,7 %	3,9 %	1,8 %	5,0 %	3,7 %
Entre 66 y 74 años	4,6 %	2,3 %	1,1 %	2,5 %	8,3 %	0,9 %	-
<i>Estado civil</i>							
Soltero	26,6 %	33,2 %	52,1 %	28,9 %	29,5 %	31,5 %	23,4 %
En pareja	64,7 %	63,4 %	44,8 %	67,7 %	60,7 %	67,6 %	74,8 %
Viudo/Divorciado	7,6 %	2,5 %	2,2 %	2,6 %	6,5 %	0,9 %	1,8 %
Otro	1,2 %	0,9 %	0,9 %	0,9 %	3,5 %	-	-
# hijos < 18 años	0,65 (0,89)	1,23 (1,17)	0,58 (0,84)	1,38 (1,18)	1,30 (1,12)	1,43 (1,27)	1,37 (1,08)
<i>Nivel educativo</i>							
Bajo (ISCED 1-2)	34,7 %	22,2 %	31,8 %	20,0 %	19,0 %	22,1 %	16,9 %
Medio (ISCED 3-4)	28,4 %	22,9 %	22,4 %	23,1 %	25,8 %	21,7 %	23,0 %
Superior (ISCED 5-8)	36,7 %	54,9 %	45,8 %	57,0 %	55,2 %	56,2 %	60,1 %
Otro	0,2 %	-	-	-	-	-	-
<i>Situación laboral</i>							
Asalariados	54,3 %	59,6 %	40,5 %	64,0 %	66,4 %	61,3 %	66,6 %
Autoempleados	5,4 %	8,8 %	9,5 %	8,6 %	1,9 %	4,6 %	22,5 %
Desempleados	13,2 %	13,2 %	20,7 %	11,5 %	14,2 %	15,1 %	2,4 %
Estudiantes	10,4 %	12,8 %	22,5 %	10,6 %	12,0 %	13,0 %	5,0 %
Jubilados	8,8 %	1,8 %	2,0 %	1,8 %	3,7 %	1,8 %	-
Labores del hogar	6,6 %	3,2 %	4,0 %	3,0 %	0,9 %	3,9 %	3,5 %
Otros inactivos	1,5 %	0,5 %	0,9 %	0,4 %	0,9 %	0,4 %	-
Experiencia laboral ^{a,c}	16,61 años (12,61)	11,15 años (9,41)	12,14 años (12,29)	10,92 años (8,61)	10,87 años (8,37)	10,91 años (9,15)	10,97 años (7,87)

ANEXO

 TABLA A.1 (CONTINUACIÓN 1)
 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

Panel (a) Año 2017	Mercado laboral estándar	Trabajo en plataformas digitales (TPD)	TPD esporádico	TPD no esporádico	TPD marginal	TPD secundario	TPD principal
Horas trabajadas semanalmente ^{a b}	-	-	-	20,48 (19,75)	11,12 (15,04)	18,04 (17,35)	33,92 (21,02)
Horas trabajadas semanalmente en plataformas ^{a b}	-	-	-	16,64 (18,74)	3,83 (2,29)	14,05 (13,78)	33,67 (22,88)
Número de tareas en plataformas ^a	-	2,32 (1,76)	1,57 (1,41)	2,50 (1,79)	2,20 (1,50)	2,60 (1,98)	2,60 (1,66)
<i>Tipo de trabajo en plataformas</i>							
<i>In situ</i>	-	22,5 %	23,2 %	22,3 %	21,1 %	19,8 %	27,9 %
<i>Web</i>	-	42,7 %	49,2 %	41,3 %	45,1 %	46,1 %	28,6 %
<i>In situ & Web</i>	-	34,8 %	27,6 %	36,5 %	33,8 %	34,0 %	43,5 %
<i>Tipo de tareas</i>							
<i>Web</i>							
Administrativas en línea	-	44,2 %	32,2 %	47,0 %	33,4 %	51,6 %	51,6 %
Profesionales en línea	-	25,1 %	14,3 %	27,7 %	26,2 %	26,8 %	30,7 %
Creativas en línea	-	25,0 %	8,6 %	28,8 %	13,1 %	33,4 %	35,3 %
Marketing y ventas en línea	-	22,5 %	16,5 %	23,9 %	10,0 %	31,3 %	23,8 %
Tecnología y desarrollo de software en línea	-	13,1 %	5,7 %	14,9 %	13,6 %	13,9 %	17,8 %
Redacción y traducción en línea	-	22,9 %	19,5 %	23,7 %	23,4 %	23,3 %	24,8 %
Microtareas en línea	-	23,2 %	20,3 %	23,9 %	34,9 %	19,3 %	21,7 %
Servicios interactivos	-	15,6 %	5,2 %	18,0 %	17,3 %	18,4 %	17,8 %
<i>In situ</i>							
Transporte y reparto	-	15,3 %	14,3 %	15,5 %	21,0 %	13,7 %	13,7 %
Otros servicios <i>in situ</i>	-	15,2 %	8,4 %	22,5 %	20,1 %	17,0 %	13,2 %

NOTAS: ^a Desviación estándar entre paréntesis; ^b Solo se pregunta a las personas que ofrecen servicios en plataformas con frecuencia al menos mensual; ^c Solo disponible en la primera ola de COLLEEM. TPD = Trabajo en plataformas digitales.
FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de COLLEEM I.

ANEXO

TABLA A.1 (CONTINUACIÓN 2)
ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

Panel (b) Año 2018	Mercado laboral estándar	Trabajo en plataformas digitales (TPD)	TPD esporádico	TPD no esporádico	TPD marginal	TPD secundario	TPD principal
# Observaciones	1.768	542	109	433	132	213	88
Mujer	52,2 %	41,7 %	46,0 %	40,4 %	35,8 %	43,7 %	40,1 %
<i>Edad^a</i>	42 años (14,13)	34 años (12,48)	29 años (11,27)	36 años (12,50)	36 años (11,19)	36 años (13,40)	33 años (12,21)
Entre 16 y 25 años	13,3 %	23,4 %	40,0 %	18,1 %	17,7 %	17,3 %	21,1 %
Entre 26 y 35 años	21,2 %	37,7 %	32,5 %	39,3 %	35,0 %	40,4 %	44,3 %
Entre 36 y 45 años	24,6 %	22,1 %	20,0 %	22,8 %	30,1 %	18,9 %	19,4 %
Entre 46 y 55 años	18,6 %	8,7 %	4,7 %	9,9 %	8,2 %	11,5 %	8,8 %
Entre 56 y 65 años	18,4 %	5,6 %	2,2 %	6,7 %	7,9 %	7,6 %	2,1 %
Entre 66 y 74 años	4,0 %	2,6 %	0,6 %	3,2 %	1,1 %	4,2 %	4,3 %
<i>Estado civil</i>							
Soltero	29,3 %	29,2 %	41,3 %	25,3 %	30,0 %	23,1 %	22,5 %
En pareja	59,2 %	63,0 %	44,5 %	68,9 %	67,1 %	69,2 %	71,2 %
Viudo/Divorciado	8,4 %	4,6 %	2,5 %	5,2 %	2,8 %	7,0 %	5,1 %
Otro	3,0 %	3,3 %	11,7 %	0,6 %	-	0,8 %	1,3 %
# hijos < 18 años	1,71 (0,95)	2,16 (1,16)	2,03 (1,31)	2,20 (1,12)	2,13 (1,14)	2,21 (1,10)	2,32 (1,11)
<i>Nivel educativo</i>							
Bajo (ISCED 1-2)	39,0 %	26,7 %	34,1 %	24,3 %	28,9 %	22,4 %	21,0 %
Medio (ISCED 3-4)	26,7 %	21,8 %	21,8 %	21,8 %	15,9 %	22,9 %	29,6 %
Superior (ISCED 5-8)	33,6 %	49,5 %	37,5 %	53,3 %	55,2 %	53,6 %	49,4 %
Otro	0,7 %	2,0 %	6,6 %	0,5 %	-	1,1 %	-
<i>Situación laboral</i>							
Asalariados	52,9 %	64,1 %	40,7 %	71,5 %	73,5 %	72,5 %	52,9 %
Autoempleados	5,2 %	7,9 %	11,3 %	6,8 %	8,7 %	3,1 %	5,2 %
Desempleados	12,3 %	9,3 %	12,6 %	8,3 %	9,0 %	9,5 %	12,3 %
Estudiantes	9,7 %	10,1 %	21,7 %	6,4 %	3,3 %	7,1 %	9,7 %
Jubilados	8,5 %	2,7 %	0,6 %	3,3 %	4,6 %	3,7 %	8,5 %
Labores del hogar	7,7 %	4,5 %	9,4 %	2,9 %	1,0 %	2,6 %	7,7 %
Otros inactivos	3,6 %	1,5 %	3,7 %	0,8 %	-	1,6 %	3,6 %
Horas trabajadas semanalmente ^{a,b}	-	-	-	36,67 (14,11)	35,59 (13,50)	39,63 (13,13)	31,40 (15,74)

ANEXO

 TABLA A.1 (CONTINUACIÓN 3)
 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

Panel (b) Año 2018	Mercado laboral estándar	Trabajo en plataformas digitales (TPD)	TPD esporádico	TPD no esporádico	TPD marginal	TPD secundario	TPD principal
Horas trabajadas semanalmente en plataformas ^{a b}	-	-	-	14,37 (12,25)	4,85 (2,14)	16,16 (11,71)	27,00 (10,77)
Número de tareas en plataformas ^a	-	2,24 (1,71)	1,97 (1,76)	2,33 (1,69)	2,16 (1,35)	2,23 (1,59)	2,87 (2,31)
<i>Tipo de trabajo en plataformas</i>							
<i>In situ</i>	-	31,7 %	29,5 %	32,4 %	39,8 %	25,8 %	35,6 %
Web	-	33,3 %	36,3 %	32,4 %	32,5 %	35,6 %	23,9 %
<i>In situ & Web</i>	-	35,0 %	34,2 %	35,3 %	27,7 %	38,6 %	40,5 %
<i>Tipo de tareas</i>							
<i>Web</i>							
Administrativas en línea	-	25,3 %	23,5 %	35,3 %	23,6 %	26,1 %	29,5 %
Profesionales en línea	-	22,4 %	13,2 %	25,3 %	27,1 %	20,8 %	33,6 %
Creativas en línea	-	28,5 %	23,9 %	30,0 %	26,3 %	25,7 %	47,7 %
Marketing y ventas en línea	-	23,1 %	24,5 %	22,7 %	16,9 %	24,0 %	29,9 %
Tecnología y desarrollo de <i>software</i> en línea	-	18,1 %	18,3 %	18,0 %	14,1 %	17,6 %	26,2 %
Redacción y traducción en línea	-	21,4 %	23,5 %	20,8 %	18,6 %	20,8 %	24,6 %
Microtareas en línea	-	24,3 %	19,9 %	25,7 %	27,6 %	27,9 %	16,7 %
Servicios interactivos	-	21,4 %	10,7 %	24,8 %	24,5 %	21,8 %	33,2 %
<i>In situ</i>							
Transporte y reparto	-	20,2 %	16,5 %	21,4 %	22,0 %	21,7 %	19,4 %
Otros servicios <i>in situ</i>	-	19,5 %	23,3 %	18,3 %	15,6 %	16,9 %	26,6 %

NOTAS: ^a Desviación estándar entre paréntesis; ^b Solo se pregunta a las personas que ofrecen servicios en plataformas con frecuencia al menos mensual. TPD = Trabajo en plataformas digitales.

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de COLLEEM II.

ANEXO 1

 TABLA A.1 (CONTINUACIÓN 4)
 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

Panel (c) Años 2017 y 2018 Mujeres	Mercado laboral estándar	Trabajo en plataformas digitales (TPD)	TPD esporádico	TPD no esporádico	TPD marginal	TPD secundario	TPD principal
# Observaciones	1.916	389	88	301	82	149	70
<i>Edad^a</i>	41 años (13,71)	35 años (12,50)	32 años (12,77)	36 años (12,27)	32 años (11,04)	37 años (13,03)	35 años (11,04)
Entre 16 y 25 años	14,8 %	26,4 %	38,7 %	22,3 %	32,8 %	16,5 %	22,7 %
Entre 26 y 35 años	20,7 %	32,4 %	27,3 %	34,1 %	36,5 %	35,1 %	28,3 %
Entre 36 y 45 años	25,1 %	21,5 %	18,2 %	22,7 %	17,2 %	22,1 %	31,3 %
Entre 46 y 55 años	20,2 %	11,9 %	11,3 %	12,1 %	7,4 %	14,3 %	13,1 %
Entre 56 y 65 años	16,6 %	6,5 %	3,8 %	7,4 %	6,1 %	9,2 %	4,7 %
Entre 66 y 74 años	2,7 %	1,3 %	0,8 %	1,5 %	-	2,9 %	-
<i>Estado civil</i>							
Soltero	25,2 %	26,5 %	40,4 %	21,8 %	28,4 %	20,2 %	17,0 %
En pareja	64,0 %	65,9 %	49,9 %	71,2 %	66,1 %	71,4 %	77,6 %
Viudo/Divorciado	10,0 %	5,8 %	3,8 %	6,5 %	3,6 %	8,4 %	5,4 %
Otro	0,8 %	1,9 %	6,0 %	0,6 %	2,0 %	-	-
# hijos < 18 años	1,18 (1,06)	1,69 (1,17)	1,26 (1,04)	1,82 (1,18)	1,73 (1,27)	1,85 (1,13)	1,86 (1,19)
<i>Nivel educativo</i>							
Bajo (ISCED 1-2)	36,0 %	25,8 %	30,6 %	24,2 %	26,3 %	26,7 %	14,7 %
Medio (ISCED 3-4)	26,7 %	22,3 %	21,3 %	22,7 %	20,8 %	24,1 %	21,6 %
Superior (ISCED 5-8)	36,9 %	51,6 %	46,7 %	53,2 %	52,9 %	49,2 %	63,7 %
Otro	0,5 %	0,4 %	1,5 %	-	-	-	-
<i>Situación laboral</i>							
Asalariados	50,0 %	58,0 %	42,6 %	63,1 %	54,5 %	65,5 %	68,9 %
Autoempleados	5,2 %	8,7 %	6,9 %	9,3 %	12,4 %	3,9 %	18,6 %
Desempleados	14,2 %	15,2 %	16,8 %	14,6 %	17,8 %	17,5 %	3,2 %
Estudiantes	9,0 %	7,0 %	17,7 %	3,4 %	9,0 %	0,7 %	2,8 %
Jubilados	6,6 %	2,0 %	0,7 %	2,5 %	3,5 %	2,9 %	0,0 %
Labores del hogar	12,3 %	7,5 %	12,7 %	5,7 %	2,8 %	6,9 %	6,6 %
Otros inactivos	2,7 %	1,7 %	2,6 %	1,4 %	-	2,7 %	-
Horas trabajadas semanalmente ^{a b}	-	-	-	29,92 (18,40)	23,87 (17,19)	31,68 (18,96)	32,90 (16,99)

ANEXO 1

 TABLA A.1 (CONTINUACIÓN 5)
 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

Panel (c) Años 2017 y 2018 Mujeres	Mercado laboral estándar	Trabajo en plataformas digitales (TPD)	TPD esporádico	TPD no esporádico	TPD marginal	TPD secundario	TPD principal
Horas trabajadas semanalmente en plataformas ^{a,b}	-	-	-	14,91 (13,95)	4,82 (2,37)	14,34 (10,55)	30,02 (17,25)
Número de tareas en plataformas ^a	-	2,41 (1,87)	2,18 (1,72)	2,48 (1,91)	2,14 (1,58)	2,41 (1,88)	3,13 (2,24)
<i>Tipo de trabajo en plataformas</i>							
<i>In situ</i>	-	29,1 %	35,3 %	27,1 %	31,3 %	26,5 %	22,8 %
<i>Web</i>	-	36,9 %	34,4 %	37,7 %	36,4 %	39,7 %	34,3 %
<i>In situ & Web</i>	-	34,0 %	30,4 %	35,3 %	32,4 %	33,8 %	42,9 %
<i>Tipo de tareas</i>							
<i>Web</i>							
Administrativas en línea	-	36,8 %	34,7 %	37,6 %	29,9 %	37,2 %	49,0 %
Profesionales en línea	-	25,0 %	17,1 %	27,7 %	20,5 %	28,4 %	35,4 %
Creativas en línea	-	25,4 %	25,2 %	25,4 %	11,8 %	23,3 %	49,3 %
<i>Marketing</i> y ventas en línea	-	25,6 %	31,2 %	23,7 %	19,2 %	25,1 %	26,1 %
Tecnología y desarrollo de <i>software</i> en línea	-	13,1 %	11,7 %	13,6 %	9,4 %	12,5 %	22,1 %
Redacción y traducción en línea	-	23,8 %	24,0 %	23,7 %	16,2 %	22,7 %	36,4 %
Microtareas en línea	-	23,7 %	23,1 %	23,8 %	30,9 %	20,1 %	23,7 %
Servicios interactivos	-	21,1 %	9,2 %	25,1 %	26,5 %	24,4 %	24,9 %
<i>In situ</i>							
Transporte y reparto	-	20,3 %	14,7 %	22,2 %	23,7 %	23,4 %	16,9 %
Otros servicios <i>in situ</i>	-	24,0 %	25,7 %	23,4 %	23,5 %	21,6 %	27,9 %

NOTAS: ^a Desviación estándar entre paréntesis; ^b Solo se pregunta a las personas que ofrecen servicios en plataformas con frecuencia al menos mensual. TPD = Trabajo en plataformas digitales.

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de COLLEEM I y II.

ANEXO 1

 TABLA A.1 (CONTINUACIÓN 6)
 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

Panel (d) Años 2017-2018 Hombres	Mercado laboral estándar	Trabajo en plataformas digitales (TPD)	TPD esporádico	TPD no esporádico	TPD marginal	TPD secundario	TPD principal
# Observaciones	1.795	541	92	449	132	212	105
<i>Edad^a</i>	43 años (14,27)	35 años (12,79)	33 años (12,77)	36 años (12,74)	39 años (12,50)	34 años (12,86)	33 años (11,92)
Entre 16 y 25 años	14,8 %	25,7 %	34,9 %	23,4 %	14,6 %	28,3 %	26,1 %
Entre 26 y 35 años	14,9 %	30,1 %	28,8 %	30,4 %	25,1 %	30,2 %	38,6 %
Entre 36 y 45 años	24,7 %	26,3 %	21,3 %	27,5 %	35,8 %	24,4 %	22,0 %
Entre 46 y 55 años	24,8 %	9,8 %	7,2 %	10,4 %	13,4 %	9,5 %	7,9 %
Entre 56 y 65 años	14,8 %	5,0 %	7,0 %	4,4 %	5,8 %	4,8 %	1,8 %
Entre 66 y 74 años	5,9 %	3,2 %	0,8 %	3,9 %	5,3 %	2,9 %	3,6 %
<i>Estado civil</i>							
Soltero	30,9 %	33,5 %	48,4 %	29,8 %	30,7 %	30,8 %	26,4 %
En pareja	59,7 %	61,3 %	40,2 %	66,7 %	64,5 %	66,6 %	70,1 %
Viudo/Divorciado	6,0 %	2,4 %	1,3 %	2,8 %	4,2 %	1,8 %	2,5 %
Otro	3,5 %	2,7 %	10,2 %	0,8 %	0,6 %	0,8 %	1,1 %
# hijos < 18 años	1,15 (1,06)	1,86 (1,30)	1,72 (1,54)	1,90 (1,23)	1,90 (1,16)	1,92 (1,30)	1,86 (1,20)
<i>Nivel educativo</i>							
Bajo (ISCED 1-2)	37,9 %	24,5 %	35,7 %	21,7 %	25,4 %	19,1 %	21,7 %
Medio (ISCED 3-4)	28,5 %	22,2 %	22,6 %	22,1 %	18,1 %	21,3 %	29,3 %
Superior (ISCED 5-8)	33,2 %	51,5 %	34,5 %	55,8 %	56,5 %	58,5 %	49,0 %
Otro	-	-	-	-	-	-	-
<i>Situación laboral</i>							
Asalariados	57,3 %	65,5 %	39,0 %	72,1 %	80,5 %	70,1 %	64,3 %
Autoempleados	5,3 %	7,9 %	14,0 %	6,3 %	3,2 %	3,5 %	16,7 %
Desempleados	11,2 %	7,8 %	13,7 %	6,3 %	6,8 %	7,4 %	3,3 %
Estudiantes	11,1 %	14,0 %	25,6 %	11,0 %	4,4 %	15,8 %	10,8 %
Jubilados	10,8 %	2,6 %	1,4 %	2,9 %	4,7 %	3,0 %	-
Labores del hogar	1,9 %	1,7 %	3,4 %	1,2 %	-	0,3 %	4,9 %
Otros inactivos	2,4 %	0,7 %	3,0 %	0,1 %	0,5 %	-	-
Horas trabajadas semanalmente ^{a,b}	-	-	-	29,57 (18,71)	28,25 (18,75)	29,02 (18,16)	32,55 (19,58)
Horas trabajadas semanalmente en plataformas ^{a,b}	-	-	-	15,46 (15,84)	4,35 (2,15)	16,08 (13,85)	30,22 (18,24)

ANEXO

 TABLA A.1 (CONTINUACIÓN 7)
 ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

Panel (d) Años 2017-2018 Hombres	Mercado laboral estándar	Trabajo en plataformas digitales (TPD)	TPD esporádico	TPD no esporádico	TPD marginal	TPD secundario	TPD principal
Número de tareas en plataformas ^a	-	2,18 (1,63)	1,56 (1,57)	2,33 (1,60)	2,19 (1,27)	2,35 (1,67)	2,52 (1,87)
<i>Tipo de trabajo en plataformas</i>							
<i>In situ</i>	-	27,7 %	20,9 %	29,4 %	35,2 %	21,3 %	37,3 %
Web	-	36,8 %	45,5 %	34,6 %	36,6 %	39,7 %	21,4 %
<i>In situ & Web</i>	-	35,6 %	33,6 %	36,1 %	28,2 %	39,0 %	41,3 %
<i>Tipo de tareas</i>							
<i>Web</i>							
Administrativas en línea	-	29,2 %	19,0 %	31,8 %	25,0 %	35,2 %	34,6 %
Profesionales en línea	-	22,3 %	10,6 %	25,3 %	30,2 %	19,3 %	30,5 %
Creativas en línea	-	28,5 %	13,9 %	32,2 %	27,7 %	32,7 %	37,5 %
<i>Marketing</i> y ventas en línea	-	21,1 %	14,1 %	22,9 %	12,2 %	28,1 %	27,6 %
Tecnología y desarrollo de <i>software</i> en línea	-	18,4 %	16,6 %	18,8 %	16,5 %	18,8 %	22,2 %
Redacción y traducción en línea	-	20,8 %	20,8 %	20,8 %	22,3 %	21,1 %	17,8 %
Microtareas en línea	-	24,1 %	17,5 %	25,8 %	29,4 %	27,8 %	16,4 %
Servicios interactivos	-	18,0 %	8,7 %	20,3 %	19,8 %	17,6 %	26,6 %
<i>In situ</i>							
Transporte y reparto	-	17,1 %	16,7 %	17,2 %	20,6 %	15,0 %	16,6 %
Otros servicios <i>in situ</i>	-	17,4 %	16,3 %	17,7 %	14,9 %	18,5 %	20,0 %

NOTAS: ^a Desviación estándar entre paréntesis; ^b Solo se pregunta a las personas que ofrecen servicios en plataformas con frecuencia al menos mensual. TPD = Trabajo en plataformas digitales.

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de COLLEEM I y II.

ANEXO

TABLA A.2
REGRESIÓN DE LA PROBABILIDAD DE SER TRABAJADOR EN PLATAFORMAS DIGITALES: PR(TDP). MODELO *PROBIT* – ESPAÑA, 2017 Y 2018

Variables independientes (x)	Todos		Mujeres		Hombres	
	dy/dx	z	dy/dx	z	dy/dx	z
Mujer	-0,062	-5,4***	-	-	-	-
<i>Edad</i>						
Entre 16 y 25 años (ref.)						
Entre 26 y 35 años	-0,145	-6,06***	-0,145	-4,68***	-0,136	-3,7***
Entre 36 y 45 años	-0,238	-10,56***	-0,220	-7,35***	-0,255	-7,57***
Entre 46 y 55 años	-0,268	-11,61***	-0,221	-6,94***	-0,311	-9,24***
Entre 56 y 65 años	-0,277	-11,16***	-0,219	-6,37***	-0,340	-9,52***
Entre 66 y 74 años	-0,282	-8,25***	-	-	-0,335	-7,54***
<i>Estado civil</i>						
Soltero (ref.)						
En pareja	0,020	1,37	-0,003	-0,15	0,045	2,06**
Viudo/Divorciado	0,006	0,2	0,015	0,42	-0,036	-0,89
# hijos < 18 años	0,057	9,39***	0,049	6,02***	0,064	7,31***
<i>Nivel educativo</i>						
Bajo (ISCED 1-2) (ref.)						
Medio (ISCED 3-4)	0,049	2,9***	0,020	0,84	0,070	2,87***
Superior (ISCED 5-8)	0,102	6,32***	0,071	3,09***	0,124	5,29***
<i>Situación laboral</i>						
Asalariados (ref.)						
Autoempleados	0,061	2,78***	0,063	2,01**	0,063	2,05**
Desempleados	-0,041	-2,39**	-0,042	-2,08**	-0,039	-1,35
Inactivos	-0,067	-4,12***	-0,078	-4,08***	-0,051	-1,97**
Año 2018 (ref. 2017)	0,056	4,82***	0,061	3,95***	0,048	2,8***
<i>Log verosimilitud</i>	-2.467,90		-1.119,20		-1.333,90	
<i># observaciones</i>	4.491		2.239		2.252	

NOTAS: * $0,1 > p \geq 0,05$; ** $0,05 > p \geq 0,01$; *** $p < 0,01$. TPD = Trabajo en plataformas digitales.

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de COLLEEM I y II.