



Resumen ejecutivo

- El trabajo de plataforma, junto con otras nuevas formas de empleo, está ganando terreno en el mercado laboral europeo. Aunque el porcentaje de mujeres que trabajan en plataformas ha aumentado en los últimos años, siguen sin estar suficientemente representadas. Por lo general, las personas trabajadoras de plataformas suelen ser jóvenes y con estudios superiores.

- Es más probable que las mujeres se dediquen al trabajo de plataforma para obtener un ingreso adicional y tener flexibilidad con el objetivo específico de combinar el trabajo con los compromisos familiares. Por el contrario, los hombres son más propensos a participar en el trabajo de plataforma debido a las oportunidades de trabajar a nivel mundial y ampliar su base de clientes a diferentes ciudades o países.

- Las mujeres y los hombres que tienen hijos tienen más probabilidades de dedicarse al trabajo de plataforma porque les permite compaginar el trabajo con los compromisos familiares. Las mujeres que viven en pareja también tienen más probabilidades de dedicarse al trabajo de plataforma por la posibilidad de obtener ingresos adicionales. Esta asociación va en contra de las tendencias generales del mercado laboral, en el que vivir en pareja y tener hijos tiene un impacto negativo en la participación laboral. Las plataformas en línea parecen ofrecer a las mujeres un vínculo con el mercado laboral que puede evitar que se retiren de la población activa durante las distintas etapas de la vida.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) define el trabajo de plataforma como "una forma de empleo que utiliza una plataforma en línea para permitir a organizaciones o individuos acceder a otras organizaciones o individuos para resolver problemas o prestar servicios a cambio de una remuneración"⁽¹⁾. Distingue entre plataformas digitales de trabajo (por ejemplo, TaskRabbit, Freelancer, Deliveroo, Uber o Wolt), que son mercados en los que se comercia con mano de obra a través de un algoritmo de emparejamiento, y plataformas que proporcionan acceso a bienes y servicios no laborales (por ejemplo, Airbnb o Etsy) o que facilitan transacciones no comerciales (por ejemplo, LinkedIn, Couchsurfing), que no constituyen trabajo de plataforma. Eurofound señala que las principales características que definen el trabajo de plataforma son:

- el trabajo remunerado se organiza a través de una plataforma en línea;
- intervienen tres partes: la plataforma en línea, el cliente y la persona trabajadora;
- el objetivo es realizar tareas específicas o resolver problemas concretos;
- el trabajo se contrata;
- los trabajos se dividen en tareas;
- los servicios se prestan bajo demanda.

Trabajo en plataformas: nuevas oportunidades y (antiguas) para la igualdad de género

El trabajo de plataforma ha sido objeto de atención política en los últimos años debido a la expansión y diversificación de sus modelos de negocio y a su crecimiento en términos de empleo e ingresos. Mientras que el empleo estándar sigue siendo la norma, el trabajo de plataforma, junto con otras nuevas formas de empleo, está ganando terreno. Según estimaciones conservadoras, el trabajo de plataforma representa en Europa alrededor del 1,4 % del empleo total (lo que equivale a unos 4,7 millones de personas trabajadoras)⁽²⁾. Se trata de personas trabajadoras que dedican al menos 20 horas semanales a trabajar en plataformas y perciben al menos el 20 % de sus ingresos a través de ellas. Sin embargo, otros análisis definen la escala del trabajo en plataformas en Europa en términos mucho más amplios, sugiriendo que el número de personas trabajadoras que han participado alguna vez en el trabajo en plataformas, independientemente de su nivel de participación, es de unos 28 millones de personas⁽³⁾. En general, hay más hombres que trabajan en plataformas y las personas trabajadoras de plataformas tienden a ser jóvenes y con estudios superiores⁽⁴⁾. Sin embargo, los datos sugieren que el porcentaje de mujeres que trabajan en plataformas ha aumentado en los últimos años⁽⁵⁾, una tendencia que reproduce la evolución del mercado laboral en general, donde 2 de cada 3 nuevos puestos de trabajo netos en la UE en las dos últimas décadas han sido ocupados por mujeres⁽⁶⁾.

Trabajo de plataforma en Europa



1.4 %
del empleo total

(equivalente a unos 4,7 millones de personas trabajadoras)



20 horas
a la semana
trabajando en
plataformas



20 %
de ingresos
a través de
plataformas

(1) Eurofound (2018), Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, Luxembourg (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>).

(2) Urzú Brancati, M. C., Pesole, A. and Fernández-Macías, E. (2020), New Evidence on Platform Workers in Europe – Results from the second COLLEEM survey, Publications Office of the European Union, Luxembourg (<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC118570>).

(3) Comisión Europea, PPMI (2021), Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work, Publications Office of the European Union, Luxembourg (<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/454966ce-6dd6-11ec-9136-01aa75e-d71a1/language-en>).

(4) Urzú Brancati, M. C., Pesole, A. and Fernández-Macías, E. (2020), New Evidence on Platform Workers in Europe – Results from the second COLLEEM survey, Publications Office of the European Union, Luxembourg (<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC118570>); European Institute for Gender Equality (EIGE) (2021), Artificial Intelligence, Platform Work and Gender Equality, Publications Office of the European Union, Luxembourg (<https://eige.europa.eu/publications/artificial-intelligence-platform-work-and-gender-equality-report>).

(5) Véase la nota (3).

(6) Eurofound y el Centro Común de Investigación (2021), European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure, Publications Office of the European Union, Luxembourg (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2021/european-jobs-monitor-2021-gender-gaps-and-the-employment-structure>).

El trabajo de plataforma crea nuevas oportunidades para las personas trabajadoras, incluidos los autónomos, los clientes y las empresas. Estas oportunidades incluyen empleos e ingresos adicionales para mujeres y hombres que, de otro modo, tendrían dificultades para acceder al mercado laboral. El trabajo de plataforma también puede permitir a quienes valoran la flexibilidad gestionar la forma en que organizan su trabajo. Este es especialmente el caso de las personas trabajadoras en línea altamente cualificados que prestan servicios a través de plataformas.

Sin embargo, a menudo las ventajas que presumiblemente ofrece el trabajo de plataforma se enfrentan a limitaciones estructurales relacionadas con la forma en que los algoritmos dirigen, evalúan y disciplinan el trabajo⁽⁷⁾. Además, muchos de los empleos generados por la economía de plataforma quedan fuera de los actuales sistemas de protección social y laboral, por lo que contribuyen a la precariedad del empleo al tiempo que repercuten en la sostenibilidad de los sistemas nacionales de seguridad social. Aunque existen diferencias entre las distintas plataformas laborales y los tipos de tareas que desempeñan las personas trabajadoras, por término medio, las personas trabajadoras de plataformas se enfrentan a un mayor riesgo de inestabilidad económica, discriminación, exclusión de la representación colectiva, falta de mejora de las cualificaciones y ausencia de medidas de seguridad y salud en el trabajo que los empleados estándar⁽⁸⁾. La pandemia del COVID-19 ha contribuido a aumentar el número de puestos de trabajo en la economía de plataforma, al tiempo que ha agravado la preocupación por las condiciones laborales y ha puesto de manifiesto la vulnerabilidad de las personas trabajadoras de plataformas con respecto al acceso a entornos de trabajo seguros y a la protección social⁽⁹⁾. Aunque las iniciativas privadas emprendidas por las plataformas han intentado colmar las lagunas en la cobertura de la protección, las evaluaciones existentes demuestran que han sido insuficientes tanto en términos de generosidad como de eficacia⁽¹⁰⁾.

La aparición del trabajo de plataforma tiene efectos de género en términos de acceso al trabajo y a la protección social, representación colectiva, conciliación de la vida laboral y familiar, segregación ocupacional y condiciones de trabajo⁽¹¹⁾. Algunas evaluaciones anteriores hacían hincapié en el potencial de las plataformas de trabajo para contribuir positivamente a la igualdad de género, por ejemplo, ofreciendo una mayor flexibilidad y autonomía que pueden mejorar el equilibrio entre la vida laboral y familiar y facilitar a las mujeres y a los hombres la combinación del empleo con las obligaciones familiares⁽¹²⁾. También se esperaba que el trabajo de plataforma ayudara a superar los estereotipos culturales que conducen a la segregación de género en el mercado laboral.

Sin embargo, estudios más recientes demuestran que el trabajo en plataformas reproduce en gran medida las conocidas desigualdades de género del mercado laboral tradicional. Por ejemplo, las mujeres que trabajan en plataformas lo hacen de forma menos intensiva que los hombres y predominan en la prestación de servicios de cuidado de niños y ancianos, mientras que una mayor proporción de hombres que trabajan en plataformas se dedican a la construcción, el desarrollo de software o el transporte⁽¹³⁾.



(7) EIGE (2021), Artificial Intelligence, Platform Work and Gender Equality, Publications Office of the European Union, Luxembourg (<https://eige.europa.eu/publications/artificial-intelligence-platform-work-and-gender-equality-report>).

(8) Véase, por ejemplo, Parlamento Europeo (2017), The Social Protection of Workers of the Platform Economy, ([www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU\(2017\)614184_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/614184/IPOL_STU(2017)614184_EN.pdf)); EIGE (2021), Artificial Intelligence, Platform Work and Gender Equality, Publications Office of the European Union, Luxembourg (<https://eige.europa.eu/publications/artificial-intelligence-platform-work-and-gender-equality-report>).

(9) Véase la nota (6).

(10) Eurofound (2021), Initiatives to Improve Conditions for Platform Workers: Aims, methods, strengths and weaknesses – Anticipating and managing the impact of change, Publications Office of the European Union, Luxembourg (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2021/initiatives-to-improve-conditions-for-platform-workers-aims-methods-strengths-and-weaknesses>).

(11) Véase, por ejemplo, EIGE (2020), Gender Equality Index 2020 – Digitalisation and the future of work, Publications Office of the European Union, Luxembourg (<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>); Rodríguez-Modroño, P., Pesole, A. and López-Igual, P. (2022), 'Assessing gender inequality in digital labour platforms in Europe', Internet Policy Review, Vol. 11, No 1, pp. 1–23. (<https://policyreview.info/articles/analysis/assessing-gender-inequality-digital-labour-platforms-europe>).

(12) Véase, por ejemplo, Kuek, S. C. et al. (2015), The Global Opportunity in Online Outsourcing, World Bank, Washington DC (<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/22284>); Hyperwallet (2017), The Future of Gig Work is Female – A study on the behaviors and career aspirations of women in the gig economy (https://www.hyperwallet.com/app/uploads/HW_The_Future_of_Gig_Work_is_Female.pdf).

(13) Véase la nota (6).

El trabajo en plataformas sigue ocupando un lugar destacado en la agenda política europea

Lanzado en 2017, el Pilar Europeo de Derechos Sociales enmarca la conversación sobre la transformación digital del mercado laboral y ofrece orientación sobre cuestiones relevantes relacionadas con las nuevas formas de empleo en sus capítulos sobre condiciones de trabajo justas y acceso a la protección social. A la luz del pilar, la Comisión Europea adoptó la Directiva 2019/1152 sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles en toda la UE, que allana el camino para garantizar un mejor equilibrio entre flexibilidad y seguridad para las personas trabajadoras en la economía digital. Además, la Recomendación del Consejo de la Unión Europea sobre el acceso a la protección social de las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia, adoptada en noviembre de 2019, anima a los Estados miembros de la UE a adoptar medidas para que todas las personas que trabajan por cuenta ajena y por cuenta propia puedan acceder a la protección social, incluidas las prestaciones de maternidad y paternidad.

La estrategia de igualdad de género de la UE para 2020-2025, junto con varias directivas⁽¹⁴⁾, también son pertinentes en el contexto de las nuevas formas de empleo, y especialmente para el trabajo pluriforme, ya que su objetivo es garantizar la igualdad de género y unas condiciones de trabajo justas, incluido el equilibrio entre la vida laboral y familiar para los padres y cuidadores que trabajan. Estas directivas, y en particular la relativa a la conciliación de la vida laboral y familiar, fomentan un reparto más equitativo del permiso parental entre mujeres y hombres, y abordan la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado laboral. Los esfuerzos políticos de la UE para garantizar unas condiciones laborales justas y el acceso a la protección social culminaron con el paquete legislativo de la Comisión sobre la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de plataformas antes de finales de 2021. El paquete incluye una propuesta de directiva para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras de plataformas. La directiva propuesta establece una lista de criterios para determinar la clasificación correcta de la situación laboral de las personas trabajadoras de plataformas y define una serie de derechos de los que deben disfrutar las personas trabajadoras de plataformas con respecto al uso de la gestión algorítmica y la representación de sus intereses por parte de los sindicatos.



⁽¹⁴⁾ En particular: Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación; Directiva 2010/41/UE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma; la Directiva 92/85/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada; la Directiva 97/81/CE del Consejo, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial; y la Directiva 2019/1158, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de padres y cuidadores (por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE), que promueve el reparto equitativo de las responsabilidades de cuidado entre los progenitores.

Las mujeres son más propensas a realizar trabajo de plataforma para compaginarlo con las responsabilidades familiares y para obtener ingresos adicionales

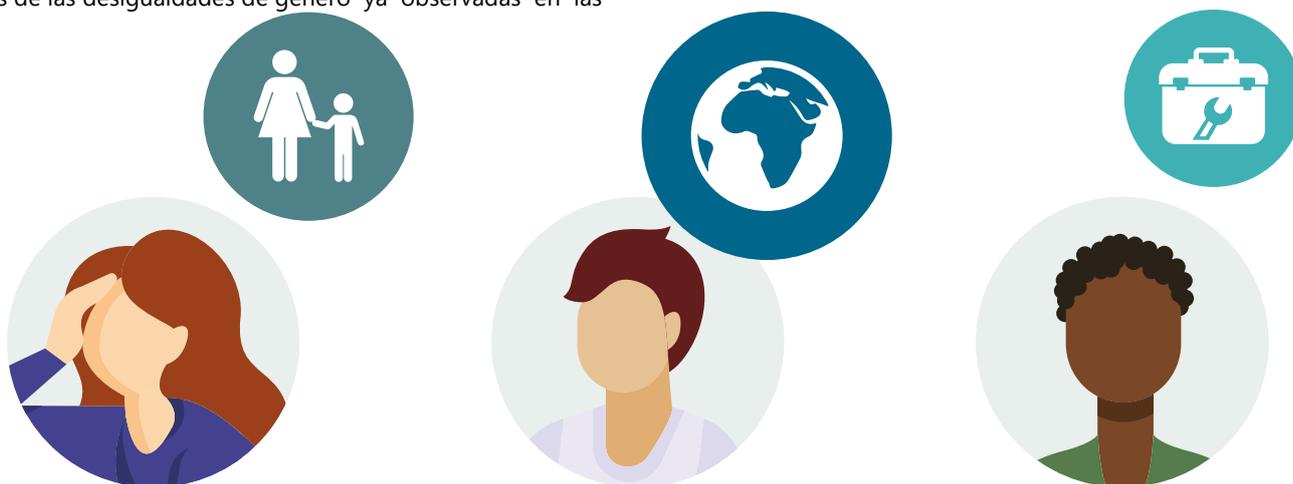
La magnitud del trabajo en plataformas indica que se trata de un fenómeno relevante con efectos potencialmente perturbadores para los mercados laborales europeos. Dada la escasez de pruebas sobre las razones por las que las personas optan por trabajar en plataformas en lugar de buscar empleo en entornos más tradicionales, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) puso en marcha una encuesta entre las personas trabajadoras de plataformas⁽¹⁵⁾ para explorar si existen diferencias sistemáticas entre mujeres y hombres con respecto a las motivaciones para trabajar en plataformas.

La Tabla 1 muestra la probabilidad relativa de que una persona trabajadora de una plataforma con determinadas características sociodemográficas afirme tener diferentes motivaciones para dedicarse al trabajo en plataformas en comparación con una persona trabajadora que no tenga esas características. En igualdad de condiciones, las mujeres tienen más probabilidades de dedicarse al trabajo en plataformas para obtener ingresos adicionales, y porque el trabajo en plataformas ofrece más flexibilidad para combinar el trabajo con las tareas domésticas o los compromisos familiares en comparación con los lugares de trabajo tradicionales. Combinadas, las dos dimensiones de la motivación indican que el trabajo de plataforma reproduce algunas de las desigualdades de género ya observadas en las

formas de empleo establecidas, en las que las mujeres dominan formas de trabajo flexibles y a menudo precarias para equilibrar las exigencias laborales y familiares⁽¹⁶⁾. Las motivaciones de los hombres suelen estar impulsadas por las oportunidades que ofrecen las plataformas para trabajar a escala mundial y ampliar su base de clientes a diferentes ciudades o países.

Los resultados arrojan luz sobre el tipo de flexibilidad que motiva a las personas trabajadoras de las plataformas. Para las mujeres, no se trata de una flexibilidad general para elegir cuándo y dónde trabajar, sino de un tipo específico de flexibilidad claramente orientada a mejorar la conciliación de los compromisos laborales y familiares (Tabla 1). Estas conclusiones complementan los conocimientos de estudios anteriores sobre el tema ^{(17) (18)}.

En conjunto, la flexibilidad general para elegir cuándo y dónde trabajar en plataformas no es un factor de motivación significativo para las personas de distintos grupos de edad o educación. Las personas de origen inmigrante parecen elegir el trabajo en plataformas para entrar en el mercado laboral, que de otro modo podría seguir siendo inaccesible, pero no por la flexibilidad que ofrece (Tabla 1). La elección flexible de tiempo y lugar es más relevante para las personas trabajadoras de plataformas en línea que para las personas que trabajan *in situ*. **Los actuales debates sobre la flexibilidad que el trabajo en plataformas ofrece a las personas trabajadoras son exagerados y deberían ser más matizados, considerando si la promesa de flexibilidad es realmente una realidad y para qué grupos socioeconómicos.**



⁽¹⁵⁾ Los resultados se basan en la encuesta del EIGE a personas trabajadoras de plataformas, de entre 16 y 54 años, en 10 Estados miembros (Dinamarca, España, Francia, Letonia, Países Bajos, Polonia, Rumanía, Eslovenia, Eslovaquia y Finlandia), realizada en noviembre y diciembre de 2020.

⁽¹⁶⁾ Véase por ejemplo Comisión Europea, (2010), FlexibleWorking Time Arrangements and Gender Equality – A comparative review of 30 European countries, Publications Office of the European Union, Luxembourg (<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/13a65488-9cd7-46f5-b9f4-d60e3dd09592>); EIGE (2019), Gender Equality Index 2019 – Work-life balance, Publications Office of the European Union, Luxembourg (<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-work-life-balance>).

⁽¹⁷⁾ Churchill, B. and Craig, L. (2019), 'Gender in the gig economy: Men and women using digital platforms to secure work in Australia', Journal of Sociology, Vol. 55, No 4, pp. 741–761.

⁽¹⁸⁾ Berg, J. et al. (2018), Digital Labour Platforms and the Future of Work – Towards decent work in the online world, International Labour Office, Geneva (https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_645337/lang--en/index.htm).

Tabla 1. Resultados de los modelos logísticos de efectos fijos para las motivaciones para trabajar en plataformas

	Es una buena forma de obtener ingresos (adicionales)	Puedo compaginarlo con mis tareas domésticas y/o compromisos familiares	Puedo elegir cuándo y dónde trabajo	Puedo trabajar a nivel mundial o conseguir más clientes de diferentes países o ciudades
Sexo (referencia: hombres)				
Mujeres	1.216*	1.367**		0.692**
Edad (referencia: 35-54)				
16-24				1.387*
Educación (referencia: media)				
Bajo				0.562*
Tipo de trabajo de la plataforma (referencia: actividad marginal)				
Actividad secundaria ⁽¹⁹⁾	0.750**			1.417*
Actividad principal	0.492***			1.592*
Migrantes			0.659**	1.571*
Personas trabajadoras de plataformas en línea			1.425**	1.699**
Personas trabajadoras de plataformas <i>in situ</i>	0.708***			1.408**
Tiene hijos		1.401**		
Vive con su pareja		1.424**		

NB: La tabla presenta coeficientes exponenciados (es decir, odds ratios). Los valores superiores a 1 indican efectos positivos; los valores inferiores a 1 indican efectos negativos; las celdas vacías indican efectos no significativos. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Las plataformas en línea permiten a las mujeres permanecer en el mercado laboral durante las distintas etapas de la vida

Aunque tener hijos y vivir en pareja son factores predictivos significativos tanto para las mujeres como para los hombres a la hora de dedicarse al trabajo en plataformas debido a un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal (Tabla 1), existe una marcada diferencia en la dimensión de género. Por término medio, las mujeres con hijos tienen un 8 % más de probabilidades que los hombres con hijos de dedicarse al trabajo de plataforma porque les permite compaginar el trabajo con las tareas domésticas y los compromisos familiares (Tabla 2). Las mujeres que viven en pareja también tienen más probabilidades que los hombres que viven en pareja de trabajar en una plataforma debido a la posibilidad de obtener ingresos adicionales (Tabla 2). Esta asociación va en contra de las tendencias generales del mercado laboral, en el que vivir en pareja y tener hijos tiene un impacto negativo en el empleo femenino. Por lo tanto, las plataformas en línea parecen ofrecer a las mujeres un vínculo con el mercado laboral que puede evitar su retirada de la población activa durante las distintas etapas de la vida.



⁽¹⁹⁾ La operacionalización de las personas trabajadoras de plataforma secundarios y principales sigue la metodología utilizada en la segunda encuesta COLLEEM (Urzi Brancati et al., 2020). Las personas trabajadoras secundarias de plataformas son aquellos que pasan más de 10 horas a la semana prestando servicios a través de plataformas de trabajo digitales y obtienen entre el 25 % y el 50 % de sus ingresos del trabajo en plataformas. Las personas trabajadoras de plataformas principales son aquellos que declaran trabajar más de 20 horas a la semana a través de plataformas laborales digitales o que obtienen al menos el 50 % de sus ingresos de este modo.

Tabla 2. Porcentaje en el que la propensión de las mujeres a dedicarse al trabajo de plataforma por diferentes motivos supera a la de los hombres, por grupos sociodemográficos

	Puedo compaginarlo con mis tareas domésticas y/o compromisos familiares	Es una buena forma de obtener ingresos (adicionales)
Tiene hijos	8 %	-
Trabajador marginal de plataforma (*)	10 %	9 %
Edad: 16-24	-	9 %
Edad: 25-34 años	7 %	-
Edad: 35-54 años	8 %	-
Vive con su pareja	-	8 %
Empleado	6 %	-
Desempleado	-	12 %

Nota: La tabla presenta los efectos marginales medios de la interacción entre ser mujer y las variables enumeradas en la columna de la izquierda. Efectos significativos a $p < 0,05$; las celdas vacías denotan efectos no significativos.

(*) Las personas trabajadoras marginales de plataformas son aquellos que prestan servicios a través de plataformas laborales al menos una vez al mes, pero dedican menos de 10 horas a la semana a ello y reciben menos del 25 % de sus ingresos a través de plataformas.

Aunque la participación de las mujeres en la economía de plataforma parece haber aumentado en los últimos años, es más probable que las mujeres se dediquen a trabajos marginales de plataforma que los hombres, sobre todo por las razones antes mencionadas. Esto presenta riesgos tanto en términos de fragmentación de la carrera profesional como de mejora de las cualificaciones y de la posibilidad de que el trabajo de plataforma se convierta en un trampolín hacia un empleo más regular y estable.

Las mujeres empleadas regularmente tienen un 6 % más de probabilidades de trabajar en plataformas debido a razones de conciliación de la vida laboral y familiar, en comparación con los hombres empleados regularmente. Las mujeres desempleadas tienen un 12 % más de probabilidades que los hombres desempleados de trabajar en plataformas para obtener ingresos adicionales. El hecho de que las mujeres empleadas tengan más probabilidades que los hombres de trabajar a través de plataformas podría explicarse por patrones más amplios de segregación en el mercado laboral. Como demuestran Hurley et al. (2021), 3 de cada 4 empleos a tiempo parcial en la UE están ocupados por mujeres, y los sectores dominados por el empleo femenino tienen porcentajes mucho más altos de trabajo a tiempo parcial.

Si se tienen en cuenta los efectos de la edad, las mujeres jóvenes (de 16 a 24 años) tienen un 9 % más de probabilidades que los hombres jóvenes de participar en el trabajo de plataforma para obtener ingresos, mientras que las mujeres de 25 años o más tienen más probabilidades que los hombres de participar en el trabajo de plataforma en busca de un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal (Tabla 2). Los resultados sugieren que las motivaciones del trabajo de plataforma no son estables, sino que cambian en función de la edad y están relacionadas con acontecimientos más generales del ciclo vital que repercuten en la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Recomendaciones políticas

El trabajo de plataforma ya no es un fenómeno nuevo en los mercados laborales europeos. Aunque actualmente la economía de plataforma sigue siendo marginal en términos de tasas de empleo, su escala y alcance están aumentando. Dada esta realidad, es esencial comprender los retos y las oportunidades que presenta el trabajo de plataforma, tanto en términos de sus implicaciones más amplias para los mercados laborales europeos como de la (des)igualdad de género. Teniendo en cuenta las conclusiones descritas en las secciones anteriores y los esfuerzos legislativos europeos y nacionales en curso para regular la economía de plataforma, deben considerarse las siguientes recomendaciones políticas.

- Extender la regulación de la jornada laboral y las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar a las trabajadoras y trabajadores de plataformas, independientemente de su situación laboral, y promover el reparto equitativo de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres. La Directiva 2019/1152 sobre condiciones de trabajo transparentes y previsible es un primer paso para garantizar un equilibrio entre flexibilidad y seguridad para las personas trabajadoras de la economía digital. Su transposición a nivel de los Estados miembros no debe excluir a las personas trabajadoras de plataformas. Del mismo modo, la transposición nacional de la Directiva sobre la conciliación de la vida laboral y familiar debe garantizar que las personas trabajadoras de plataformas, tanto mujeres como hombres, puedan beneficiarse de sus disposiciones en relación con las modalidades de trabajo flexibles y el acceso al permiso parental.

- Garantizar que las trabajadoras y los trabajadores de plataformas puedan acceder a la protección social, independientemente de su situación laboral. Los Estados miembros deben adoptar medidas para que todas las personas trabajadoras de plataformas, ya sean asalariadas o autónomas, puedan ser incluidas en los sistemas de protección social correspondientes y beneficiarse de ellos, como una asistencia sanitaria asequible y el acceso a las prestaciones por desempleo.
- Abordar la inseguridad jurídica en el estatuto laboral de las personas trabajadoras de plataformas para combatir el empleo encubierto. La adopción de la propuesta de directiva de la Comisión sobre la mejora de las condiciones laborales en el trabajo de plataforma establecería una lista de criterios para determinar el estatus laboral de las personas trabajadoras de plataforma en toda la UE.



¿Dónde encontrar más información sobre EIGE y Eurofound?

EIGE (2022), *Inteligencia artificial, trabajo en plataformas e igualdad de género*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo

EIGE (2020), *Índice de Igualdad de Género 2020 - Digitalización y futuro del trabajo*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Eurofound (2023), *Base de datos sobre la economía de plataformas*

Eurofound (2021), *Iniciativas para mejorar las condiciones de los trabajadores de plataformas: Objetivos, métodos, puntos fuertes y debilidades*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo

Eurofound (2018), *Empleo y condiciones laborales de determinados tipos de trabajo en plataformas*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo

Base de datos de estadísticas de género

Explore los [resultados de la encuesta EIGE sobre trabajadores de plataformas](#) en la base de datos de estadísticas de género.

Datos de contacto

Instituto Europeo de la Igualdad de Género

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) es el centro de conocimiento de la UE sobre igualdad de género. El EIGE apoya a los responsables políticos y a todas las instituciones pertinentes en sus esfuerzos por conseguir que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad para todos los europeos, proporcionándoles conocimientos específicos y datos comparables y fiables sobre la igualdad de género en Europa.

Tel. +370 52157444

Email: eige.sec@eige.europa.eu

Página web: <http://www.eige.europa.eu>



Publications Office
of the European Union

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound)

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) es una agencia tripartita de la Unión Europea creada en 1975. Su función es proporcionar conocimientos en el ámbito de las políticas sociales, de empleo y relacionadas con el trabajo de conformidad con el Reglamento (UE) 2019/127.

Tel. +353 12043100

Email: information@eurofound.europa.eu

Página web: <http://www.eurofound.europa.eu>

Autores: Dragos Adascalitei (Eurofound), Vytautas Peciukonis, Irene Riobóo Lestón and Anna Fiore (EIGE).

Proyecto de investigación: Investigación ad hoc prevista como parte del plan de acción para la cooperación entre Eurofound y EIGE en 2022.