

Encuesta nacional de trabajadores *gig*  
retrata malas condiciones laborales  
y bajos salarios\*

National survey of *gig* workers paints  
a picture of poor working conditions,  
low pay

*Ben Zipperer, Celine McNicholas,  
Margaret Poydock, Daniel Schneider  
y Kristen Harknett\*\**

ABSTRACT

The document analyzes the implications of gig work, that is, self-employment, and independent contractors—particularly those registered on digital platforms such as Uber—for social security, fair wages, and job stability of workers. It is based on a survey conducted by The Shift Project and is contrasted with the results for workers with contracts and working relationships with traditional employers, the W-2. In the end, public policy proposals are made to improve the working conditions of gig workers.

*Keywords:* Gig workers; W-2; Uber; working conditions; policy solutions. *JEL codes:* J81, J83, J88, K31, M55.

\* Documento publicado originalmente como Ben Zipperer, Celine McNicholas, Margaret Poydock, Daniel Schneider y Kristen Harknett (2022, 1º de junio). National survey of gig workers paints a picture of poor working conditions, low pay. Washington, D. C.: Economic Policy Institute (EPI). Recuperado de: [epi.org/250647](https://epi.org/250647) © EPI 2022. [Traducción del inglés por Alejandra S. Ortiz García.]

\*\* Ben Zipperer, EPI. Celine McNicholas, Asuntos de Política y Gobierno, EPI. Margaret Poydock, EPI. Daniel Schneider, Universidad de Harvard y The Shift Project. Kristen Harknett, Universidad de California, San Francisco, y The Shift Project.

## RESUMEN

El documento hace un análisis sobre las implicaciones del trabajo *gig*, es decir el trabajo autónomo, por cuenta propia, de contratistas independientes —en particular, aquellos inscritos en plataformas digitales como Uber—, para la seguridad social, los salarios justos y la estabilidad laboral de los trabajadores. Se basa en una encuesta realizada por The Shift Project, y se contrasta con los resultados para los trabajadores con contratos y relaciones de trabajo con los empleadores tradicionales, los W-2. Al final se hacen propuestas de política pública para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores *gig*.

*Palabras clave:* trabajadores *gig*; W-2; Uber; condiciones laborales; soluciones de política. *Clasificación JEL:* J81, J83, J88, K31, M55.

Si bien el concepto de trabajo no tradicional, temporal y por contrato ha existido desde antes de la era digital, no fue sino hasta 2010 que las empresas de plataforma digital, como Uber, DoorDash, Instacart y TaskRabbit, comenzaron a darle relevancia y forma al trabajo hoy denominado con el calificativo *gig*.<sup>1</sup>

En los términos más básicos, el trabajo *gig* puede definirse como el trabajo que hacen individuos clasificados como trabajadores por cuenta propia, autónomos (o *freelancers*), o contratados de manera independiente. Sin embargo, en años recientes el término “*gig work*” se ha convertido en sinónimo de trabajar para plataformas digitales, lo que incluye manejar un auto para aplicaciones que ofrecen traslados; hacer entregas de comida para restaurantes; comprar o llevar víveres, y realizar mandados o tareas del hogar. En este sentido, el trabajo *gig* es una denominación equivocada que les permite a las empresas difundir el mito de que estos trabajadores tienen más independencia y control sobre sus labores de lo que ocurre en realidad.

<sup>1</sup> La palabra *gig*, según los diccionarios, es un arcaísmo que resurgió hace algunas décadas en el lenguaje coloquial de los Estados Unidos, particularmente en los ámbitos musicales de la ciudad de Nueva York, para designar a los intérpretes que tocaban ocasionalmente en algún establecimiento fijo. Luego se extendió por todo el territorio estadunidense para definir una relación de trabajo irregular o no permanente. En los últimos años este vocablo se puede encontrar frecuentemente tanto en los medios de comunicación como en estudios académicos escritos en inglés. Hemos mantenido dicho término en el texto, sin traducirlo al español, ya que el estudio busca aclarar la confusión a la que ha dado lugar. [E.]

**RECUADRO 1. *Resultados clave***

Una encuesta de trabajadores *gig* en la primavera de 2020 reveló que estos empleos brindaban malas condiciones laborales, incluso en comparación con otros empleados del sector de servicios, quienes, por su parte, generalmente reciben salarios bajos.

- a) Aproximadamente uno de cada siete trabajadores gig (14%) ganaba menos del salario mínimo federal por hora.* Más de una cuarta parte (29%) ganaba menos del salario mínimo estatal que sería aplicable si fuera un trabajador del sector de servicios contratado con la forma W-2.
- b) Tres de cada cinco trabajadores gig (62%) perdieron ingresos* debido a “dificultades técnicas para marcar la entrada o la salida de sus labores”, en comparación con 19% de los trabajadores W-2 del sector de servicios.
- c) Uno de cada cinco trabajadores gig (19%) pasó hambre* porque no podía pagar lo suficiente para comer; 30% recurrió al Programa de Asistencia Nutricional Suplementaria (SNAP) dentro de uno de los meses de la encuesta, el doble de la tasa de trabajadores del sector de servicios W-2 (15 por ciento).
- d) Casi un tercio (31%) de los trabajadores gig* no pagó el monto total de sus recibos de servicios públicos en el mes anterior a la encuesta.

Las empresas de plataforma digital construyeron un modelo de negocio basado en la premisa de que no emplean a su fuerza laboral. Estas compañías tratan a los trabajadores que proveen sus servicios no como empleados, sino como contratistas independientes. Al clasificar su fuerza laboral de esta manera, privan a los trabajadores de derechos fundamentales bajo las leyes laborales federales y estatales, incluyendo protecciones al salario y a la jornada laboral, protección contra la discriminación, compensaciones a los trabajadores, beneficios de desempleo y el derecho a organizarse y negociar colectivamente.

Las empresas de plataformas digitales afirman que su fuerza laboral se beneficia de esta clasificación, pues disfrutan de los beneficios de formar parte de la empresa con buena paga y mayor flexibilidad que los trabajadores clasificados tradicionalmente como W-2.<sup>2</sup> Sin embargo, una encuesta de

<sup>2</sup> Los trabajadores clasificados como W-2 en los Estados Unidos son aquellos que están en la nómina

CUADRO 1. *Comparación de protecciones legales en el lugar de trabajo para empleados y contratistas independientes en los Estados Unidos*

Norma laboral	Empleado	Contratista independiente
Salario mínimo	✓	✗
Pago por tiempo extra	✓	✗
Seguro de desempleo	✓	✗
Compensaciones para trabajadores	✓	✗
Días de enfermedad pagados	✓	✗
Permiso pagado por familiar enfermo	✓	✗
Protecciones de salud y riesgos de trabajo	✓	✗
Derecho a un sindicato	✓	✗
Protecciones contra la discriminación y el acoso sexual	✓	✗

FUENTE: análisis de los autores de las leyes federales y estatales vigentes (hasta mayo de 2022). Los empleados cuentan con estas protecciones en los lugares donde están prescritas por reglamento. Los contratistas independientes no tienen estas protecciones en ninguna jurisdicción.

los trabajadores *gig* revela que éstos suelen recibir bajos sueldos, en algunas ocasiones menos que el salario mínimo; enfrentan inseguridad económica en la mayoría de los casos, y frecuentemente reportan pérdidas de sus ingresos por las dificultades técnicas de las plataformas digitales.

## I. EL IMPACTO DE LA CLASIFICACIÓN ERRÓNEA DE LOS TRABAJADORES *GIG*

La determinación de si una persona que brinda servicios a un empleador es un empleado o un contratista independiente conlleva consecuencias significativas tanto para la persona como para el empleador en términos de protección laboral, obligaciones fiscales y elegibilidad para beneficios y protecciones basadas en el empleo.

Como muestra el cuadro 1, las personas clasificadas como contratistas independientes no están cubiertas por las leyes federales o estatales sobre salarios y horarios, contra la discriminación, de salud y seguridad, negociación colectiva u otras leyes de protección de los trabajadores. No reciben

de un empleador, quien paga sus salarios y retiene los impuestos correspondientes para entregarlos a las autoridades hacendarias. [E.]

**RECUADRO 2. *Uber: un modelo de negocio de clasificación errónea***

Según la publicidad del sitio web de la empresa de plataforma digital Uber, conducir para la empresa es flexible, y el conductor está al mando y opera como empresario. Las personas interesadas simplemente descargan la aplicación para conducir y completan un proceso de “registro”, que sólo requiere que tengan una licencia de conducir vigente y un seguro de auto, y que “completan una verificación de antecedentes”. La compañía afirma que los conductores establecen sus propios horarios y pueden retirar dinero después de cada viaje (hasta cinco veces al día en la aplicación). Uber se autodenomina simplemente como una plataforma tecnológica que permite a los conductores encontrar oportunidades de ingresos por sus propios esfuerzos empresariales (Mishel y McNicholas, 2019).

Sin embargo, la realidad de trabajar para Uber es muy diferente. Los conductores no tienen voz sobre la fijación de tarifas, sobre lo que se les paga o sobre las comisiones que cobra la empresa. No se les muestra el destino del pasajero o cuánto podrían ganar en una tarifa antes de que se les pida que acepten una solicitud de viaje, y tienen una opinión limitada sobre quiénes eligen tener como clientes (Rosenblat, 2018). Además, los conductores no seleccionan sus propias rutas.

seguro de salud basado en el empleo o beneficios de jubilación, y no califican para licencia pagada por enfermedad o familiar en lugares donde esos beneficios están prescritos por ley. Los contratistas independientes tampoco son elegibles para el seguro de desempleo cuando están temporalmente desempleados, ni para recibir una compensación cuando se lesionan en su trabajo. Esto deja a los contratistas independientes en un estado mucho más vulnerable, en comparación con aquellos reconocidos como empleados, en lo que respecta a los derechos y las protecciones básicos de sus labores.

## II. DESCRIPCIÓN DE LA ENCUESTA

Todavía se desconoce mucho sobre la experiencia de los trabajadores en el trabajo *gig* y su prevalencia en la economía, porque hay pocas encuestas representativas a nivel de los Estados Unidos sobre este segmento de la fuerza laboral en comparación con los empleados W-2.

La Oficina de Estadísticas Laborales (BLS, por sus siglas en inglés) trata de capturar la fuerza de trabajo *gig* mediante el Suplemento de Trabajadores Contingentes de la Encuesta de Población Actual (CWS, por sus siglas en inglés), el cual mide a los trabajadores con arreglos de empleo alternativos, como contratación independiente, contratación en espera de ser llamados y contratos de empleo por medio de agencias temporales o empresas contratistas. Sin embargo, la encuesta refleja sólo el tipo de trabajo principal o único que realizan las personas y no captura ningún trabajo complementario. Los últimos datos de la CWS en 2017 mostraron que los arreglos de trabajo alternativos representan 10% de todo el empleo (BLS, 2018).

Otros estudios estiman que de 16% (Anderson, McClain, Faverio y Gelles-Watnick, 2021) a 36% (Upwork, 2020) de la fuerza laboral participa en la economía *gig*. A pesar de la investigación limitada, aunque creciente, sobre la fuerza laboral *gig*, puede afirmarse que el auge de las empresas de plataformas digitales y el uso de su clasificación como contratistas independientes tiene serias ramificaciones para los trabajadores.

A fin de comprender cómo les estaba yendo a los trabajadores durante la pandemia, en mayo de 2020 The Shift Project recopiló datos de encuestas de dos grupos de trabajadores: trabajadores *gig* y empleados del sector de servicios.<sup>3</sup> Ambos grupos de trabajadores respondieron encuestas obtenidas mediante anuncios de Facebook e Instagram. Éstas incluyeron módulos sobre datos demográficos, características laborales y cuestiones de seguridad económica, y dieron como resultado una muestra de 288 trabajadores *gig*, a los que llamamos muestra de trabajadores *gig*, y 4 201 empleados del sector de servicios, a los que llamamos muestra W-2 del sector de servicios.<sup>4</sup>

A diferencia de gran parte de la investigación realizada anteriormente sobre los trabajadores *gig*, los resultados de la encuesta que presentamos

<sup>3</sup> The Shift Project es un proyecto conjunto de la Escuela Harvard Kennedy y la Universidad de California en San Francisco (UCSF) que examina la naturaleza y las consecuencias del empleo precario en el sector de servicios, y se centra en cómo los legisladores y las empresas pueden mejorar la calidad del empleo. Desde 2016, el proyecto ha encuestado a más de 160 000 trabajadores mediante un método de reclutamiento innovador para enfocarse en los empleados de cadenas minoristas y empresas de servicios alimentarios más grandes. La encuesta pregunta a los trabajadores de los Estados Unidos sobre sus condiciones de trabajo, seguridad económica, salud y vida familiar.

<sup>4</sup> En los resultados presentados en este informe, la mayoría de las respuestas de los trabajadores *gig* y W-2 del sector de servicios proviene de muestras y encuestas recopiladas en mayo de 2020. La única excepción es el conjunto de respuestas de la encuesta sobre la pérdida de salario debido a dificultades técnicas: la muestra de trabajadores *gig* para esta pregunta es de mayo de 2020, pero la muestra W-2 del sector de servicios es un conjunto diferente de trabajadores, de marzo y abril de 2020.

aquí brindan un retrato nacional completo de estos trabajadores y sus características laborales. Otros estudios y encuestas han proporcionado perfiles extremadamente útiles de este tipo de empleados, pero la mayoría se ha limitado a trabajadores *gig* en una sola ciudad como Chicago, Nueva York, San Francisco o Seattle. Debido a las limitaciones de datos, el pequeño conjunto de estudios representativos a nivel nacional se ha centrado en los conductores de servicios de transporte, como los conductores de Uber.<sup>5</sup>

Tomados en un momento de aislamiento, los grados de dificultad reportados por los trabajadores *gig* en nuestra muestra ilustran principalmente las dificultades extremas que enfrentaron los trabajadores en el comienzo de la pandemia, cuando las oportunidades de empleo y los ingresos cayeron precipitadamente. Pero al comparar los dos grupos de trabajadores que enfrentaron aumentos significativos en las dificultades durante la pandemia (trabajadores *gig* comparados con trabajadores de restaurantes y otros del sector de servicios), podemos evaluar razonablemente la capacidad relativa del trabajo *gig* y el W-2 del sector de servicios a fin de proporcionar condiciones laborales decentes en un momento de grandes dificultades económicas.

Las áreas de empleo en los datos de Facebook determinaron si los encuestados laboraban como trabajadores *gig* o como empleados del sector de servicios.<sup>6</sup> Los *gig* figuraban como trabajadores en empresas como Uber, DoorDash, Lyft, Instacart y Uber Eats. Los W-2 del sector de servicios figuraban como trabajadores en una de las 58 grandes empresas minoristas y de servicios de alimentos, como Target, Walmart, Publix, Kroger/QFC, Arby's, McDonald's, Chick-Fil-A, Walgreens, Starbucks y The Home Depot.

### III. RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Muchos trabajadores *gig* tienen ingresos por hora más bajos que los W-2 del sector de servicios. El cuadro 2 muestra que 14% de los trabajadores *gig* encuestados ganó menos del salario mínimo federal de 7.25 dólares por hora. En contraste, 0% de los trabajadores del sector de servicios W-2 reportó

<sup>5</sup> Véase National Employment Law Project (NELP, 2021) para una lista completa de estudios y encuestas enfocados en trabajadores empleados por aplicaciones.

<sup>6</sup> Véase Schneider y Harknett (2022) para conocer los detalles del diseño y el levantamiento de la encuesta.

CUADRO 2. *Distribución de salarios por hora de los trabajadores gig y trabajadores W-2 del sector de servicios, mayo de 2020<sup>a</sup>*

	<i>Trabajadores gig</i>	<i>Trabajadores W-2 del sector de servicios</i>
<i>Menos de 7.25 dólares</i>	14%	0%
<i>De 7.25 a 9.99 dólares</i>	12%	11%
<i>De 10 a 14.99 dólares</i>	38%	53%
<i>De 15 a 20.99 dólares</i>	24%	27%
<i>De 21 o más dólares</i>	13%	9%

<sup>a</sup> Los salarios por hora incluyen las propinas. Los trabajadores W-2 del sector de servicios reportan sus salarios por hora; los salarios por hora de los trabajadores *gig* se calculan al dividir los ingresos de la semana anterior entre sus horas semanales habituales.

FUENTE: análisis de los autores de los datos de la encuesta de The Shift Project sobre trabajadores *gig* y W-2 del sector de servicios, recopilados en mayo de 2020.

ganar menos del salario mínimo federal. Más del doble de trabajadores temporales (26%) que los de la muestra W-2 (11%) ganaban menos de 10 dólares por hora.

La prevalencia de salarios bajos es especialmente grave cuando se comparan los salarios por hora de los trabajadores temporales con las leyes estatales de salario mínimo aplicables. El cuadro 3 muestra que más de una cuarta parte de los trabajadores *gig* (29%) ganó menos del salario mínimo estatal que probablemente se aplicaría si fueran empleados W-2. En comparación, sólo 1% de los empleados W-2 en la muestra del sector de servicios reportó salarios por hora por debajo de los umbrales de salario mínimo estatal.

El grado medio de pago insuficiente para los trabajadores *gig* fue de 2.17 dólares por hora (no se muestra). Anualmente, esta cantidad de pago insuficiente es el equivalente de aproximadamente 3 400 dólares, suponiendo que trabajan durante todo el año, con un promedio reportado de 30 horas a la semana.

Para los trabajadores W-2 del sector de servicios, los datos en los cuadros 2 y 3 muestran los ingresos por hora efectivos reportados por ellos; para los *gig*, los ingresos de la semana anterior divididos entre sus “horas habituales trabajadas” semanalmente durante el último año. Un posible problema, ya que la encuesta se realizó sólo dos meses después de que empezara la pandemia, es que estemos sobreestimando la proporción de trabajadores *gig* que ganan salarios inferiores al mínimo, pues reportaron sus “horas

*CUADRO 3. Porcentaje de trabajadores que ganan menos del salario mínimo estatal aplicable, mayo de 2020<sup>a</sup>*

<i>Trabajadores gig</i>	<i>Trabajadores W-2 del sector de servicios</i>
29%	1%

<sup>a</sup> Los salarios por hora incluyen propinas y se comparan con el salario mínimo estatal en el estado del trabajador a partir de enero de 2020. Los trabajadores W-2 del sector de servicios reportan sus salarios por hora; los salarios por hora de los trabajadores *gig* se calculan al dividir los ingresos de la semana anterior entre sus horarios habituales.

FUENTE: análisis de los autores de los datos de la encuesta de The Shift Project sobre trabajadores temporales y W-2 del sector de servicios recopilados en mayo de 2020.

habituales” en función de sus horas previas a la pandemia, y sus horas en mayo de 2020, que se refieren a una jornada menor que la habitual debido a las condiciones sanitarias.

Si bien es imposible verificar si las horas reportadas (“horas semanales habituales”) fueron las mismas que las horas reales trabajadas en la semana anterior, los datos de la encuesta brindan tres razones adicionales para pensar que la prevalencia del trabajo con salario inferior al mínimo es mayor entre los trabajadores *gig*.

En primer lugar, la gran magnitud del pago insuficiente en relación con los salarios mínimos efectivos sugiere que es poco probable que un error de medición en las horas informadas explique toda la brecha entre los salarios por hora estimados y los niveles de salario mínimo aplicables. Debido a que el grado medio de pago insuficiente es de 2.17 dólares por hora, como se indicó anteriormente, incluso si aumentamos artificialmente los salarios por hora en más de 2 dólares, la mitad de los trabajadores independientes que ganan menos que el salario mínimo de su estado aún habría recibido menos que ese umbral legal.

En segundo lugar, como explicamos a continuación, es significativamente más probable que los trabajadores *gig* se enfrenten a dificultades materiales que los W-2 del sector de servicios, en consonancia con la idea de que los salarios de los *gig* son incluso más bajos que los de los empleados W-2 típicamente mal pagados.

En tercer lugar, una de las razones del alto porcentaje de trabajo con salario inferior al mínimo entre los trabajadores *gig* es que a estos trabajadores no se les paga por algunas horas de trabajo. Muchos *gig* informaron haber perdido ingresos debido a “dificultades técnicas para fichar la entrada o la salida” del trabajo. El cuadro 4 muestra que más de tres de cada cinco tra-

*CUADRO 4. Porcentaje de trabajadores que han perdido ingresos por dificultades técnicas para fichar la entrada o la salida del trabajo*

	<i>Trabajadores gig</i>	<i>Trabajadores W-2 del sector de servicios</i>
<i>Al menos una vez</i>	62%	19%
<i>Tres veces o más</i>	36%	8%

FUENTE: análisis de los autores de los datos de la encuesta de The Shift Project sobre trabajadores *gig* recopilados en mayo de 2020 y los datos de la encuesta de The Shift Project sobre trabajadores W-2 del sector de servicios recopilados en marzo y abril de 2020.

*CUADRO 5. Inseguridad económica de trabajadores gig y trabajadores W-2 del sector de servicios*

<i>En el último mes...</i>	<i>Trabajadores gig</i>	<i>Trabajadores W-2 del sector de servicios</i>
Pasó hambre porque no podía pagar lo suficiente para comer.	19%	14%
No tuvo suficiente dinero para pagar los recibos completos del gas, la gasolina o la luz.	31%	17%
Algun miembro del hogar no vio a un médico ni fue al hospital debido al costo.	18%	13%
Usó el Programa de Asistencia Nutricional Suplementaria (SNAP).	30%	15%

FUENTE: análisis de los autores de los datos de la encuesta de The Shift Project sobre trabajadores *gig* y W-2 del sector de servicios recopilados en mayo de 2020.

jadores *gig* (62%) no habían recibido pago por su trabajo al menos una vez. En contraste, menos de uno de cada cinco trabajadores W-2 del sector de servicios (19%) no recibió su pago debido a dificultades para registrar su entrada o salida del trabajo. Más de un tercio (36%) de los trabajadores *gig* encuestados habían perdido su salario tres o más veces.

En trabajos de salarios bajos, la falta de pago por algunas horas de trabajo puede empujar fácilmente los ingresos de un trabajador por debajo del salario mínimo efectivo. En ambos casos, la pérdida de salario debido a dificultades técnicas puede considerarse una forma de robo de salarios. Sin embargo, a diferencia de los empleados, los trabajadores *gig* no tienen ningún recurso legal para recuperar sus salarios perdidos debido a su clasificación como contratistas independientes.

Los salarios por debajo del mínimo y las dificultades para obtener un pago han generado dificultades significativas para los trabajadores *gig*, incluso en comparación con los trabajadores del sector de servicios generalmente mal pagados. El cuadro 5 muestra que, en relación con los trabajadores W-2 del sector de servicios (13%), los trabajadores *gig* tenían más probabilidades (18%) de vivir en un hogar en el que alguien no vio a un médico ni fue al hospital en el último mes debido al costo. Aproximadamente uno de cada cinco trabajadores *gig* (19%) pasó hambre en el último mes porque no podía pagar lo suficiente para comer. Recurrió al SNAP 30% de los trabajadores *gig* dentro del mes de la encuesta, el doble de la tasa de trabajadores W-2 del sector de servicios (15 por ciento).

Los bajos salarios de los trabajadores *gig* también dificultaron mucho el pago de los recibos de servicios públicos. El cuadro 5 muestra que casi un tercio de los trabajadores *gig* (31%) no pagó el monto total de los recibos de servicios públicos de gas, gasolina o electricidad en el último mes; el porcentaje correspondiente para los trabajadores W-2 del sector de servicios es de 17%. El cuadro 6 muestra que, en relación con los W-2 del sector de servicios, los trabajadores *gig* tenían significativamente más probabilidades de informar que era “muy difícil” cubrir gastos y pagar recibos.

De acuerdo con los niveles más altos de dificultades materiales y los bajos niveles de salarios, muchos trabajadores *gig* esperaban dejar el trabajo para buscar otro pronto. El cuadro 7 muestra que los trabajadores temporales tenían la intención de dejar su trabajo actual a una tasa más alta que los trabajadores W-2 del sector de servicios, que normalmente ya tienen altas tasas de rotación de empleados (BLS, 2022). Más de la mitad (55%) de los trabajadores *gig* tenía la intención de encontrar un nuevo trabajo en los próximos tres meses, en comparación con 36% de los trabajadores W-2 del sector de servicios.

La composición por raza y edad de la fuerza laboral *gig* y la fuerza laboral W-2 del sector de servicios tiende a ser relativamente similar. Las dos primeras

CUADRO 6. *Porcentaje de trabajadores que reporta que cubrir sus gastos y pagar sus recibos es algo difícil o muy difícil*

	<i>Trabajadores gig</i>	<i>Trabajadores W-2 del sector de servicios</i>
<i>Muy difícil</i>	32%	18%
<i>Algo difícil</i>	44%	50%

FUENTE: análisis de los autores de los datos de la encuesta de The Shift Project sobre trabajadores *gig* y W-2 del sector de servicios recopilados en mayo de 2020.

CUADRO 7. *Porcentaje de trabajadores que reporta la intención de buscar un nuevo trabajo en los siguientes tres meses*

<i>Trabajadores gig</i>	<i>Trabajadores W-2 del sector de servicios</i>
55%	36%

FUENTE: análisis de los autores de los datos de la encuesta de The Shift Project sobre trabajadores *gig* y W-2 del sector de servicios recopilados en mayo de 2020.

columnas “no ponderadas” del cuadro 8 muestran la composición demográfica de los datos de las muestras *gig* y W-2 del sector de servicios sin procesar para aquellas observaciones para las cuales hay información demográfica completa. La mayoría de los trabajadores W-2 del sector de servicios y *gig* en la muestra es de raza blanca y no hispana, y las edades media y mediana de cada muestra oscilan entre 39 y 41 años, respectivamente. Las mujeres constituyen la mayoría de cada muestra, pero es más probable que los trabajadores *gig* sean hombres (45%) que los trabajadores W-2 del sector de servicios (31%). Los trabajadores *gig* de la muestra tienen más probabilidades de tener alguna educación universitaria (73%) que los trabajadores del sector de servicios W-2 (59 por ciento).

Confirmamos que los resultados sin procesar de la encuesta brindan una base razonable para analizar de forma comparativa la población nacional de la fuerza laboral del sector de servicios y *gig* al recalcular las muestras para que coincidan con lo que se sabe sobre la demografía del sector de servicios en los Estados Unidos; observamos que los resultados que siguen sobre las dificultades económicas y la remuneración no son sensibles a esta reponderación.

En aras de la transparencia, mostramos en las columnas 3 y 4 del cuadro 8 los perfiles demográficos de las encuestas si los datos se vuelven a ponderar para que coincidan con las distribuciones de raza, edad y género de la Encuesta sobre la Comunidad Estadunidense.<sup>7</sup> Las muestras de los trabajadores *gig* y W-2 del sector de servicios tienden a ser más de personas blancas y mujeres que una muestra representativa a nivel nacional de trabajadores del sector de servicios. Al recalcular mecánicamente las proporciones demográficas en el cuadro 8, observamos que esto cambia muy poco los resultados; por lo tanto, reportamos los resultados brutos no ponderados en los cuadros 2 al 7.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Véase el anexo de Schneider y Harknett (2019) para conocer los detalles de la reponderación de los encuestados.

<sup>8</sup> Por ejemplo, la reponderación cambia muy poco la proporción estimada de trabajadores que ganan menos del salario mínimo estatal vigente. Esa participación para los trabajadores *gig* es de 29% con los

**CUADRO 8. Perfiles demográficos de los trabajadores gig y W-2 del sector de servicios**

	<i>Sin ponderar</i>		<i>Ponderado</i>	
	<i>Trabajadores gig</i>	<i>Trabajadores W-2 del sector de servicios</i>	<i>Trabajadores gig</i>	<i>Trabajadores W-2 del sector de servicios</i>
<i>Raza/ etnia</i>				
Blanco, no hispánico	78%	81%	52%	58%
Negro, no hispánico	4%	3%	13%	12%
Hispánico	12%	8%	26%	20%
Otra raza/ etnia, no hispánico	6%	7%	8%	10%
<i>Género</i>				
Hombre	45%	31%	60%	48%
Mujer	55%	69%	40%	52%
<i>Edad promedio</i>	41	40	37	34
<i>Nivel educativo</i>				
Sin grado o diploma	4%	4%	7%	5%
Educación media superior/ GED	21%	37%	27%	35%
Alguna educación superior	73%	59%	65%	60%
<i>Inscripción escolar</i>	13%	19%	15%	26%
<i>Inglés como segundo idioma</i>	14%	10%	26%	17%
<i>Estatus marital</i>				
Casado/ vive con cónyuge	27%	31%	24%	25%
Unión libre	21%	18%	21%	19%
No vive con cónyuge o pareja	49%	50%	52%	56%
<i>Tiene hijos</i>	57%	52%	48%	39%
<i>Tamaño de la muestra</i>	288	4 201	288	4 201

FUENTE: análisis de los autores de los datos de la encuesta de The Shift Project sobre trabajadores gig y W-2 del sector de servicios recopilados en mayo de 2020.

datos no ponderados o de 34% con los datos ponderados. Para los empleados W-2 del sector de servicios, la participación es de 1% tanto en las muestras no ponderadas como en las ponderadas.

#### IV. POLÍTICAS PROYECTOS

Aún se desconoce mucho sobre los trabajadores de las plataformas digitales. Como se señaló anteriormente, la Oficina de Estadísticas Laborales ha buscado una mejor comprensión de esta fuerza laboral mediante el Suplemento de Trabajadores Contingentes. Sin embargo, como se discutió, los datos del suplemento reflejan sólo el tipo de trabajo que los individuos hacen como su trabajo principal o único, y no capturan ningún trabajo complementario. Además, los datos no se recopilan de forma rutinaria, con la última actualización que data de 2017 y la anterior de 2005. Es necesario dirigir mayores recursos a la Oficina de Estadísticas Laborales para permitir un informe anual más completo de esta fuerza laboral.

Si bien se requieren datos más completos para exponer soluciones políticas adecuadas a fin de garantizar que los trabajadores *gig* tengan acceso a las protecciones laborales fundamentales, algunas cosas quedan claras: los trabajadores *gig* a menudo reciben salarios bajos, en algunos casos menos que el salario mínimo; enfrentan inseguridad económica a tasas elevadas, y rutinariamente reportan pérdidas de ingreso debido a dificultades técnicas con las plataformas digitales.

Una clave para mejorar las condiciones de estos trabajadores es hacer cumplir las leyes federales de salarios y horarios existentes. El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos debe hacer responsables a las empresas por la clasificación errónea y garantizar que los trabajadores tengan acceso a las protecciones laborales fundamentales que les garantiza la ley federal. Esto incluye el derecho a sindicalizarse. Está bien documentado que los sindicatos son una herramienta esencial para que los trabajadores mejoren sus salarios, beneficios y condiciones de trabajo (McNicholas et al., 2020). Sin embargo, según la ley laboral federal actual, los contratistas independientes no están cubiertos por la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA, por sus siglas en inglés) y, por lo tanto, no pueden formar un sindicato.

La Ley de Protección del Derecho a Organizarse (PRO), que fue aprobada en la Cámara baja (House of Representatives) el año pasado, pero no ha avanzado en el Senado, requeriría que los empleadores sigan la prueba “ABC”, que es una prueba fuerte y protectora para determinar las condiciones

de los empleados.<sup>9</sup> Esto protegería mejor el derecho fundamental de los trabajadores a organizarse y negociar colectivamente.

Las empresas de plataformas digitales han establecido un modelo de negocios basado en negar a los trabajadores protecciones fundamentales. Si bien la tecnología que utilizan estas empresas puede ser innovadora, un modelo comercial que genera ganancias al negarles a los trabajadores las protecciones básicas de salarios y horas está lejos de ser innovador. Las corporaciones han buscado durante mucho tiempo formas de eximirse de las protecciones de los trabajadores y gastan cientos de millones de dólares cada año para negar la representación sindical de su fuerza de trabajo (McNicholas et al., 2019).

En contraste con la narrativa que han establecido, las empresas *gig* no han creado oportunidades empresariales con un pago para el sustento familiar. En cambio, más de una cuarta parte de los trabajadores *gig* gana menos del salario mínimo estatal. Estos trabajadores y sus familias experimentan altos niveles de inseguridad económica. Lo más revelador es que más de la mitad de ellos tienen la intención de encontrar un nuevo trabajo en los próximos tres meses. Estos datos demuestran que la realidad de trabajar para estas empresas de plataformas digitales dista mucho del gran “*gig*” que anuncian. Los legisladores deben abordar la realidad y evitar que estas empresas nieguen a sus trabajadores las protecciones básicas debido a la clasificación errónea de su fuerza laboral.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anderson, M., McClain, C., Faverio, M., y Gelles-Watnick, R. (2021). The state of gig work in 2021. Pew Research Center. Recuperado de: <https://www.pewresearch.org/internet/2021/12/08/the-state-of-gig-work-in-2021/>
- BLs (2018, 7 de junio). *Contingent and Alternative Employment Arrangements—May 2017* (news release). Washington, D. C.: BLs.

<sup>9</sup> La prueba ABC establece que una persona que presta servicios para un empleador es un empleado, no un contratista independiente, a menos que el empleador pueda ofrecer tres pruebas: 1) el trabajo se realiza sin la dirección y el control del empleador; 2) el trabajo se realiza fuera del curso habitual de los negocios del empleador; 3) el trabajo es realizado por alguien que tiene su propio negocio o comercio independiente haciendo ese tipo de trabajo.

- BLs (2022). *Table 16. Annual Total Separations Rates by Industry and Region, Not Seasonally Adjusted* (economic news release). Washington, D. C.: BLs.
- McNicholas, C., Poydock, M., Wolfe, J., Zipperer, B., Lafer, G., y Loustaunau, L. (2019). Unlawful: U. S. employers are charged with violating federal law in 41.5% of all union election campaigns. EPI. Recuperado de: <https://www.epi.org/publication/unlawful-employer-opposition-to-union-election-campaigns/>
- McNicholas, C., Rhinehart, L., Poydock, M., Shierholz, H., y Perez, D. (2020). Why unions are good for workers—especially in a crisis like COVID-19: 12 policies that would boost worker rights, safety, and wages. EPI. Recuperado de: <https://www.epi.org/publication/why-unions-are-good-for-workers-especially-in-a-crisis-like-covid-19-12-policies-that-would-boost-worker-rights-safety-and-wages/>
- Mishel, L., y McNicholas, C. (2019). Uber drivers are not entrepreneurs: NLRB general counsel ignores the realities of driving for Uber. EPI. Recuperado de: <https://www.epi.org/publication/uber-drivers-are-not-entrepreneurs-nlrb-general-counsel-ignores-the-realities-of-driving-for-uber/>
- NELP (2021). *App-Based Workers Speak: Studies Reveal Anxiety, Frustration, and a Desire for Good Jobs*. Washington, D. C.: NELP. Recuperado de: <https://s27147.pcdn.co/wp-content/uploads/App-Based-Workers-Speak-Oct-2021-1.pdf>
- Rosenblat, A. (2018, 12 de octubre). When your boss is an algorithm. *New York Times*. Recuperado de: <https://www.nytimes.com/2018/10/12/opinion/sunday/uber-driver-life.html>
- Schneider, D., y Harknett, K. (2019). Consequences of routine work-schedule instability for worker health and well-being. *American Sociological Review*, 84(1), 82-114. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0003122418823184>
- Schneider, D., y Harknett, K. (2022). What's to like? Facebook as a tool for survey data collection. *Sociological Methods and Research*, 51(1), 108-140. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177%2F0049124119882477>
- Upwork (2020). *Freelance Forward 2020: The U. S. (Independent Workforce Report)*. Upwork.