

“LLÁMALO COMO QUIERAS. PERO MEJÓRALO.”

LO QUE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES
TIENEN QUE DECIR SOBRE ESTE TRABAJO.



INFORME DE LA SEGUNDA FASE DEL PROYECTO DE
APRENDIZAJE PARA TRABAJADORES INDEPENDIENTES

MARZO 2024

Prólogo

Este proyecto se inspiró en la realidad, basada en evidencia, de que realmente no sabemos cómo trabajan millones de personas en este país. Las medidas del trabajo informal y no estándar – o, como lo llamamos en este informe, el trabajo excluido – son confusas e inconsistentes. Dependemos principalmente de categorías y medidas que se desarrollaron hace décadas y se basan en un modelo de empleo a largo plazo, de tiempo completo, de contratación directa y limitado, un modelo que solo fue la norma para los hombres blancos. Millones de trabajadores luchan por verse a sí mismos en estas medidas. Los jornaleros, los trabajadores domésticos, los creativos, los artesanos, los trabajadores agrícolas, los choferes de rideshare, los trabajadores sexuales, los trabajadores estacionales y más se vuelven invisibles y los desafíos que enfrentan siguen sin resolverse.

Pero no fue sólo un problema de datos lo que nos inspiró. También fue un sentimiento. La sensación de que muchos de nosotros no nos vemos representados en preguntas de encuestas simplificadas y categorías binarias. Que las “soluciones” de las que escuchamos hablar no nos importarían, porque las personas con poder no nos han escuchado a nosotros, a nuestras familias y a personas como nosotros.

Este proyecto reúne a personas que han tenido ese sentimiento. Los reúne en diferentes sectores, geografías, edades, identidades raciales y étnicas, identidades de género, discapacidad y estados de documentación. Nuestro equipo de investigación, al igual que nuestra población participante, está formado por gente queer, inmigrantes, personas negras y morenas y personas discapacitadas. Cuestionar las categorías no es sólo un ejercicio académico en busca de un número exacto, sino también una parte de nuestras vidas e identidades, día tras día.

Este proyecto es hecho por y para cualquiera que no se haya visto reflejado en los informes laborales mensuales, que alguna vez se haya sentido confundido por una pregunta de una encuesta, que haya sido omitido en una entrevista debido a su acento o su tartamudez, que no conteste el teléfono del encuestador por temor a ser deportado. El proyecto centra estas experiencias, estos sentimientos, como punto de partida del conocimiento, como experiencia tan válida como la revisión por pares o el muestreo representativo. Esperamos que el impacto de este informe sea el comienzo de esfuerzos más productivos para resolver problemas entre las personas en el poder que toman decisiones sobre el trabajo independiente y los trabajadores independientes, y que esos esfuerzos no se centren en los intereses y experiencias de instituciones o empresas o tecnología o robots, sino más bien centrado en estos trabajadores y sus familias que necesitan que el trabajo independiente sea mejor de lo que es ahora. Ha sido un largo viaje hasta aquí, y aún queda mucho por recorrer, hasta llegar a un mundo en el que todo trabajo sea un buen trabajo y todos los trabajadores sean respetados como expertos de sus propias vidas, pero esperamos que este informe sea un pequeño paso en el camino.

- *The Workers Lab*

Introducción

Todo depende a quién le preguntes, cuándo lo preguntes, y dónde lo preguntes: los trabajadores independientes pueden llegar a ser la manera de trabajar en el futuro o no serlo en lo absoluto. Puede llegar a ser una amenaza al bienestar de los trabajadores o la solución a todos los problemas del pasado. Desde las preguntas más áridas y académicas sobre cuántas personas trabajan a través de plataformas en línea, hasta las cuestiones controvertidas y candentes sobre la clasificación de los trabajadores, hay poco acuerdo sobre el trabajo independiente y no estándar.

Sin embargo, ausentes en la mayoría de estas conversaciones están las voces de las personas que realmente están involucradas en este trabajo. El Informe de la Fase I del Proyecto de Aprendizaje para Trabajadores Independientes describió brechas cruciales en el conocimiento de las formas en que las personas trabajan. La segunda fase del proyecto ha buscado abordar estas brechas involucrando directamente a las personas que realizan trabajos de economía gig en el proceso de investigación. Esperamos tanto alcanzar conclusiones que reflejen con precisión a los trabajadores como cambiar significativamente el poder a través del propio proceso de investigación.

Empezamos con preguntas sencillas: ¿Qué es un trabajador independiente? ¿Quién ejerce este trabajo? ¿Cuáles son los retos que representa? Estas preguntas fueron intencionadas y abiertas: nuestro propósito fue abrir espacios para que las personas se involucraran en el trabajo que le dio forma al proyecto y así sucedió. En las siguientes páginas, encontrarán resúmenes del proceso de la investigación y el método, lo que encontramos referente a la población, la terminología, los retos y beneficios de las diferentes maneras de trabajar, posibles soluciones y lo que nos espera en el futuro.

Nuestro proceso de investigación

Participación en la investigación

Este proyecto se desarrolló desde un enfoque participativo, mismo que busca que los participantes se conviertan en investigadores de su propia condición y que sean las voces del cambio. Este enfoque involucra directamente a las comunidades en todo el proceso de investigación y reconoce a las personas como expertos de su propia vida, al mismo tiempo que rompe las barreras entre los investigadores y los participantes. Este enfoque de participación es particularmente adecuado para un proyecto sobre los trabajadores independientes y trabajadores no estándar. Varios estudios sobre estas maneras de trabajo han sido largamente complejos y en ocasiones contradictorios. La medición se basa en términos y categorías diseñadas hace tiempo por investigadores profesionales para describir un modelo estándar de empleo a tiempo completo y de un solo empleador. La gama completa de las diferentes maneras en las que las personas trabajan hoy en día no llega ni cerca de estas categorías. En lugar de imponer estas categorías poco adecuadas, un enfoque participativo permite que los participantes investigadores contribuyan al desarrollo de términos, categorías y preguntas, asegurando que reflejen experiencias reales.

La investigación participativa suele ser de escala relativamente pequeña, centrándose en comunidades específicas e involucrando a un número menor de personas de manera más intensa en el trabajo. Este proyecto es una oportunidad para ampliar los límites de la investigación participativa, comenzando con conversaciones y grupos focales y avanzando hacia la primera encuesta nacional desarrollada por trabajadores sobre trabajo independiente y no estándar. Lo vemos como un modelo para trabajar y desarrollar, hacia una visión de conocimiento centrado en el trabajador, desarrollado por trabajadores para informar políticas y prácticas a nivel nacional.

Método

Para identificar y reclutar participantes investigadores, acudimos a una amplia red de organizaciones de trabajadores, los cuales trabajan y organizan personas involucradas de alguna forma con trabajadores independientes o trabajo no estándar, estos incluyen organizaciones dirigidas por trabajadores, grupos de defensa y herramientas de agregación. Estas organizaciones representan a artistas, trabajadoras domésticas, trabajadoras sexuales entre otras. Nuestro objetivo no era ser representantes, sino incluir intencionalmente a grupos de trabajadores que han sido excluidos en los enfoques de investigación convencionales. Al diseñar estudios en torno a esta clase de trabajadores, esperamos trabajar hacia definiciones y mediciones verdaderamente inclusivas.

Realizamos grupos focales con trabajadores de cada uno de estos grupos, utilizando un marco general de preguntas que preguntaba qué hacen las personas para trabajar, los desafíos que enfrentaban y las soluciones que imaginaban. Fuimos transparentes sobre el proceso de investigación y fomentamos preguntas, críticas y sugerencias de los participantes investigadores. Como resultado, los grupos focales no fueron idénticos, sino que reflejaron las ideas y experiencias de los participantes. Realizamos un total de 13 grupos focales, 2 de los cuales se llevaron a cabo en español. Todos menos uno de estos se realizaron de manera virtual para permitir la participación de personas de todo el país. Setenta y tres personas de 18 estados participaron en los grupos focales, con una variedad de edades, identidades de género, orígenes raciales, étnicos y niveles de ingresos.

Después de los grupos focales, volvimos a convocar a los participantes investigadores para analizar las conversaciones e identificar temas y hallazgos. Compilamos transcripciones de todos los grupos focales y luego agrupamos citas en torno a temas generales sobre qué hacen las personas para trabajar, los desafíos que enfrentan, lo que aprecian, sus ideas para soluciones y pensamientos sobre terminología. Realizamos tres talleres virtuales, dos en inglés y uno en español, con participantes de una variedad de grupos focales en cada taller. En los talleres, revisamos el proceso de análisis y acordamos pautas compartidas para el proceso y el respeto mutuo.

Después, los participantes investigadores revisaron las notas de cada grupo para identificar temas en común. Esto se llevó a cabo en grupos pequeños, permitiendo tiempo para reflexionar individualmente y para discutir áreas de acuerdo y discrepancia juntos. Los participantes investigadores acordaron los hallazgos en sus grupos pequeños antes de compartirlos entre sí. Luego, el equipo de investigación compiló los hallazgos de los tres grupos focales, mismos que se presentan aquí. Se compartió un borrador del informe con

todos los participantes investigadores para que tuvieran la oportunidad de revisarlo y brindar retroalimentación, la cual se incorporó antes de prepararse para su publicación. Los participantes fueron compensados por el tiempo que pasaron en los grupos focales y talleres.

A lo largo de este informe, el término "nosotros" se utiliza para reflejar las perspectivas compartidas de los participantes investigadores; los participantes investigadores son los autores de este informe. Aunque no todas las afirmaciones reflejan las creencias y experiencias de cada participante investigador, las conclusiones compartidas aquí reflejan un acuerdo generalizado en todos los talleres y fueron acordadas por los participantes investigadores como representativas de la población. En general, hubo una alineación notoria entre los tres talleres. Las diferencias que surgieron también se comparten, junto con áreas que necesitan una consideración más profunda en el futuro.

Definir a una población

Para comenzar este proyecto, el equipo de investigación necesitaba una definición inicial de la población, reconociendo que estaba abierta a evolucionar a medida que los participantes investigadores se involucraban en el proyecto. La población inicial se definió como cualquier persona que trabaje fuera de relaciones de empleo a tiempo completo, a largo plazo, directo con un solo empleador. Esta categoría intencionalmente amplia tenía como objetivo llegar a personas que estaban excluidas por la infraestructura de datos convencional y los marcos políticos. El equipo de investigación acogió todos los comentarios e ideas sobre esta definición y revisó la estrategia de reclutamiento para adaptarse continuamente a una definición en evolución y continuará haciéndolo a medida que avance el proyecto.

A lo largo de los talleres, no identificamos una definición clara para este tipo de trabajo. Sin embargo, reconocimos que este grupo de trabajadores está unido por la exclusión de los sistemas existentes. A menudo, existe en los márgenes y tiene relaciones diferentes con la ley y con el empleo a tiempo completo más convencional. No encaja fácilmente en las categorías existentes de tiempo completo o parcial, principal o complementario, legal o ilegal, bajo la mesa o registrado, remunerado y no remunerado, o por dinero o por pasión. Muchas personas realizan trabajos que existen en ambos lados de cada una de estas dicotomías. Considerar toda la gama de trabajos que realizamos es necesario para comprender nuestras vidas y nuestros desafíos, y centrarse solo en un tipo conduce a una imagen incompleta.

Entendemos que este trabajo es "diferente de" y "otro más allá" del modelo convencional de trabajo en torno al cual se han diseñado sistemas y políticas. Relacionado a esto, existe una probabilidad mayor de que las personas que están excluidas de los sistemas existentes debido a su identidad o situación participen en estos tipos de trabajos. Esto incluye a personas con discapacidades, personas de color, personas trans y no binarias, personas sin documentación y personas que hablan idiomas diferentes al inglés. Entre los participantes investigadores con estas identidades, algunos recurrimos a este tipo de trabajo porque nos identificamos con él y algunos lo hacemos porque no hemos podido prosperar en trabajos convencionales (y estos grupos no son exclusivos).

Cuando se nos instó a identificar criterios que definieran el trabajo por sí mismo, en lugar de contrastarlo con algo más, encontramos que la variedad y la creatividad son características importantes. Un tema común en los tipos de trabajo que todos realizamos es la variedad, tanto en los tipos de trabajo que realiza cada persona, como en todo este universo de trabajo independiente. La creatividad también es un componente clave, no solo de las tareas en sí mismas, sino también de la forma en que encontramos trabajo, buscamos oportunidades y ensamblamos distintos trabajos. Debemos ser creativos para ganarnos la vida fuera del modelo convencional de trabajo, ya sea que estemos haciendo lo que la gente suele pensar como actividades creativas, como actuación o fotografía, o que estemos realizando otros tipos de trabajo, como limpieza o cuidado. Al definir el trabajo independiente, es más significativo pensar en *cómo* abordamos el trabajo, así como nuestras actitudes y mentalidades.

Terminología y el trabajo independiente

Dentro y entre talleres, no hubo una conclusión unánime sobre el término "trabajo independiente" o "economía independiente". La mayoría de los participantes investigadores se resistieron a la idea de que la terminología sea importante. No sentimos que una etiqueta respecto a la forma en que trabajamos sea particularmente importante para nosotros, para nuestras identidades o para el trabajo que estamos haciendo. Después de todo, es simplemente trabajo. El trabajo es trabajo. Como dijo un participante, "mientras me paguen, no importa cómo lo llames". Como trabajadores, no nos encontramos en la posición de describir la forma en que trabajamos o agruparlo de alguna manera, aunque tenga sentido hacerlo. Centrarse en el nombre es perder el punto: los salarios y la inestabilidad son problemas, pero no tener un nombre para este trabajo no lo es.

Las personas trabajan de tantas maneras diferentes, especialmente entre aquellos de nosotros fuera del modelo convencional, que ningún término puede reflejar toda esa diversidad. En este grupo, no estamos de acuerdo en algún término específico. El problema en el que estamos de acuerdo es que, actualmente, cuando las personas dicen "trabajo", en realidad se refieren a una sola manera, estrechamente definida, de trabajar: trabajo a tiempo completo, a largo plazo, de contratación directa, con un solo empleador. La responsabilidad debería recaer en las personas que utilizan este marco limitado para definir esa perspectiva estrecha, en lugar de en nosotros para encontrar un nuevo término que abarque todos tipo de trabajo.

Dicho esto, hay algunos términos que la gente utiliza que tienen connotaciones negativas o que se utilizan para criticar y desestimar estos tipos de trabajos (y a las personas que los realizan). Algunos de nosotros hemos escuchado "trabajo independiente" usado de esta manera, en contraste con "trabajos reales". Algunos consideran que el trabajo independiente es inherentemente temporal, pero muchos de nosotros hemos dedicado toda nuestra carrera al trabajo que estamos haciendo. Cuando hablamos de este trabajo, es importante reconocer que es un trabajo válido y real. Además, para algunos, el trabajo independiente se refiere exclusivamente al trabajo a través de aplicaciones digitales, especialmente en la entrega y el transporte compartido. Al usar este término, entonces, necesitamos ser claros si estamos ampliando esta definición.

Para los propósitos de este proyecto, y mirando hacia adelante, es importante cuestionar los términos y categorías utilizados, incluidos los de las conversaciones de política y legal. Al mismo tiempo, no deberíamos obsesionarnos con la terminología o centrarnos en ella a expensas de hablar y actuar sobre las condiciones laborales, los desafíos y las mejoras posibles. El lenguaje importa, pero no deberíamos escondernos detrás de él como razón para la inacción, ni considerar que las discrepancias sobre el lenguaje signifiquen discrepancias sobre acciones. El mejor camino a seguir es usar un lenguaje simple y accesible, decir lo que queremos decir, y mantener la conciencia de que las palabras pueden tener connotaciones vastamente diferentes entre diferentes grupos, en diferentes regiones y en diferentes idiomas. Si alguien utiliza un término como "trabajo temporal", "trabajo no estándar" o "trabajo independiente", deben explicar qué significa o a qué se refiere. En este proyecto, seguiremos utilizando "trabajo independiente" como abreviatura para tipos de trabajo excluidos por los sistemas actuales. En el futuro, esperamos que "trabajo" sea entendido como el término que los abarca a todos.

Desafíos

Ingresos

La mayoría de nosotros, en diversos grados, enfrentamos desafíos relacionados con los ingresos, que incluyen bajos salarios, pagos impredecibles debido a fluctuaciones en la disponibilidad de trabajo y trabajo no remunerado. La falta de protecciones salariales mínimas significa que gran parte de este trabajo nos reporta salarios bajos, tan bajos que serían ilegales en un contexto de empleo tradicional. La baja remuneración se vuelve aún menos sostenible cuando se tienen en cuenta nuestros gastos, como el costo de un automóvil para un conductor y el costo de los suministros para un limpiador. Además, la mayoría de nosotros tenemos algún tipo de trabajo no remunerado como parte necesaria de nuestro trabajo. Por ejemplo, dedicamos tiempo a buscar trabajo, a conocer nuevos clientes, a esperar trabajos en aplicaciones o a solicitar financiamiento. Cuando se cuentan estas horas, nuestros salarios disminuyen sustancialmente. Para algunos, encontrar trabajo es un segundo trabajo no remunerado que debemos asumir para tener algún trabajo en absoluto.

Además, la falta de estabilidad del trabajo significa fluctuaciones en los ingresos, lo que hace que la planificación sea muy difícil y a menudo nos vuelve incapaces de cubrir nuestros gastos. Muchos de nosotros no sabemos cuánto tiempo llevará un trabajo, cuánto nos pagarán, si habrá trabajo disponible en el futuro y, a veces, ni siquiera si nos pagarán por el trabajo una vez que lo hayamos hecho. En ocasiones, no hay trabajo disponible, mientras que en otros momentos, necesitamos o se nos indica que trabajemos horas increíblemente largas e insostenibles. Y a menudo tenemos poco o ningún aviso de lo que nos espera. Esto crea capas de incertidumbre. El agotamiento derivado de esta incertidumbre puede ser otra forma de trabajo no remunerado, agotando nuestro tiempo y energía y limitando cuánto tiempo tenemos para trabajar. Todo esto puede ser especialmente desafiante cuando se intenta planificar y cuidar a una familia.

Para aquellos de nosotros que dependemos del trabajo independiente como fuente principal de ingreso, la inestabilidad es especialmente desafiante: nuestras vidas mismas están en

juego mientras navegamos si encontraremos trabajo o no. Otros de nosotros dependemos de este tipo de trabajo como solución a la inestabilidad, porque otras fuentes de ingresos, ya sea un trabajo más convencional u otros ingresos familiares, no son suficientes para cubrir los gastos de manera confiable.

Absorber riesgos

Más allá del salario, asumimos un amplio rango de riesgos con nuestro trabajo. Estos incluyen riesgos para la salud y lesiones, problemas en la cadena de suministro y factores externos como el clima. Todos estos pueden ser increíblemente disruptivos para nuestro trabajo y nuestras vidas, especialmente sin beneficios o protecciones como cobertura de salud, tiempo libre remunerado o compensación laboral. A menudo, una lesión o enfermedad tiene un doble impacto: su impacto en nuestra propia salud junto con una caída inesperada en los ingresos si no podemos trabajar.

Otra forma de enmarcar este desafío es que somos responsables de tanto, incluidas cosas completamente fuera de nuestro control. Por ejemplo, en el caso de los repartidores, somos responsables de lidiar con eventos climáticos extremos, retrasos debido al tráfico o a la lentitud en los restaurantes, y pedidos equivocados. En varios sectores, siempre somos responsables de presentarnos y seguir adelante, sin garantía de que los clientes hagan lo mismo. Por ejemplo, si necesitamos cancelar o posponer un trabajo, es posible que tengamos que pagar una multa, no recibir pago por el trabajo parcial o perder la oportunidad de trabajar para ese cliente o en esa plataforma nuevamente. Pero si un cliente cancela un trabajo sin previo aviso, no recibimos nada, aunque estábamos contando con ese trabajo y quizá rechazamos otros trabajos para poder tomarlo.

Aislamiento

Mientras navegamos por estos riesgos, muchos de nosotros experimentamos un sentido de aislamiento y falta de comunidad en nuestro trabajo. Para algunos, esto está arraigado en el trabajo mismo; no compartimos un lugar de trabajo común ni nos reunimos en nuestro trabajo diario. A veces, parece que no hay nadie que cuide de nuestros intereses, y estamos obligados a defendernos por nosotros mismos. Cuando trabajamos a través de plataformas, todos están preocupados por la satisfacción del cliente, pero cada uno está por su cuenta. Este sentido de aislamiento, combinado con el pago bajo e inestable, puede fomentar un sentido de competencia, haciéndonos sentir que no hay suficiente trabajo y que deberíamos ver a los demás como amenazas, lo que hace que construir relaciones sea aún más difícil.

Además de los desafíos para conectarse con otros trabajadores, muchos de nosotros también luchamos con sentirnos deshumanizados y subvalorados. Desde los clientes, empleadores y plataformas, muchos de nosotros nos sentimos raramente apreciados y frecuentemente abusados. Nos encontramos con clientes que buscan regatear, tratando de obtener el precio más bajo posible, como si el trabajo fuera un producto producido en masa con un valor cada vez menor. Aquellos de nosotros en los sectores de limpieza, cuidado y servicios a menudo vemos que nuestro trabajo es descrito como "no calificado", a pesar de haber pasado años o décadas construyendo, refinando y perfeccionando la gama de habilidades que aportamos a nuestro trabajo. Nos encontramos teniendo que abogar por nosotros mismos frente a estos mitos y malentendidos, lo que es otra forma de trabajo no

remunerado. Debemos argumentar que, efectivamente, nuestro trabajo es trabajo, además de hacer el trabajo en sí mismo.

Factores exacerbantes

Estos desafíos no se experimentan de manera equivalente. Específicamente, el estado de documentación y la discapacidad exacerbaban significativamente estos desafíos entre los participantes investigadores. Sin documentación, tenemos pocas opciones de trabajo, y todos los demás desafíos están acompañados por un temor constante a perder el trabajo, sin importar cuán malas sean las condiciones. También se suman a la discriminación, tanto por parte de los empleadores como de cualquier persona a la que nos reportamos.

Para los trabajadores discapacitados, también tenemos pocos otros tipos de trabajo a los que recurrir, y debemos equilibrar delicadamente nuestros ingresos para no exceder los límites y perder los beneficios por discapacidad. Estas posiciones hacen que nuestro trabajo sea aún más precario y agregan otra forma de trabajo a nuestras responsabilidades.

Muchos de nosotros, a través de nuestras identidades diversas, también hemos sido testigos de cómo la tecnología empeora las condiciones. A pesar de las suposiciones generalizadas de que la tecnología mejora las cosas, hemos experimentado varias formas en que ha creado problemas y ha hecho las cosas más difíciles. Por ejemplo, las plataformas han permitido que muchas más personas tomen algunos tipos de trabajos. Esto ha provocado una gran afluencia de personas sin experiencia que no están comprometidas con el trabajo, que no necesitan el trabajo y que aceptan salarios más bajos solo para probarlo por un tiempo. En algunos sectores, como la limpieza, esto ha disminuido las expectativas de calidad y profesionalismo, y ha reducido los salarios. Se ve como un trabajo que cualquiera puede hacer, reforzando el mito del trabajo no calificado.

También hemos visto las formas en que la tecnología permite que nuestro trabajo sea rastreado, lo cual va en contra de por qué muchos de nosotros hacemos este trabajo en primer lugar: estar libres del control de los demás y trabajar sin miedo. Además, lleva a expectativas constantemente crecientes sobre cuánto deberíamos poder trabajar y pone todo el enfoque en la cantidad de trabajos completados en lugar de en cómo los hacemos. A pesar de muchas conversaciones sobre cómo la tecnología y la inteligencia artificial eliminan trabajos por completo, nos preocupa más que la tecnología se utilice para empeorar los trabajos.

Lo que nos gusta

Poder de decisión

Conviviendo con estos desafíos muy reales hay beneficios al trabajar fuera del empleo convencional a tiempo completo. El más prominente entre ellos es el control sobre nuestro tiempo. Queremos tener control sobre las horas que trabajamos y no preocuparnos por reportar cada movimiento a otra persona. Necesitamos poder trabajar alrededor y adaptarnos a diferentes circunstancias, como cuidar de nosotros mismos o de familiares, asistir a servicios religiosos o trabajar horas que maximicen nuestra propia productividad.

Tener poder de decisión significa poder estructurar nuestro tiempo mientras tenemos suficientes ingresos para vivir. Muchos de nosotros, como todos en todas partes, tenemos vidas complejas con mucho en juego, en el contexto de un mundo desafiante y cambiante. Este tipo de trabajo nos permite obtener cierto control en el caos, en lugar de estar obligados a trabajar dentro de él.

Otro aspecto clave de nuestro poder de decisión es poder trabajar sin el temor de ser reprendidos o despedidos. Algunos trabajos, incluidos los que algunos de nosotros tuvimos en el pasado, generan un sentido de miedo constante, teniendo que manejar situaciones con suma delicadeza para evitar ser despedidos. Estar libres de eso nos permite hacer un trabajo mejor y más consistente. Para algunos de nosotros, especialmente para aquellos con discapacidades, los trabajos en los que constantemente nos dicen cuándo y cómo trabajar son simplemente imposibles. El control que este trabajo nos otorga es lo que nos permite trabajar.

Desafortunadamente, el poder de decisión significativo no es una realidad para todos nosotros, o no está disponible de manera consistente. Pasamos por niveles extremos de incertidumbre sobre si habrá trabajo disponible, cuánto tiempo tomará encontrar trabajo y cuánto se pagará (si es que nos pagan) que nos impiden realmente tener control. Con una incertidumbre extrema, necesitamos estar siempre disponibles para trabajar. Entre los participantes investigadores de habla hispana, pensamos en este poder de decisión como algo que soñamos pero aún no tenemos, debido al salario bajo y las condiciones que enfrentamos en nuestro trabajo.

Interactuar con otros

Además del poder de decisión, muchos de nosotros apreciamos los aspectos sociales de nuestro trabajo. Muchos de nosotros apreciamos a los clientes con los que trabajamos, incluso aunque algunos sean difíciles. Apreciamos poder ayudar a otros y realizar trabajos que hagan la vida de los demás más fácil o mejor. Cuando tenemos la oportunidad, también apreciamos conocer, trabajar con y aprender de otras personas involucradas en trabajos similares, acercarnos a sus experiencias, sus perspectivas e ideas, ¡incluido este proceso de investigación!

Entre los muchos tipos de trabajos que hacemos, tenemos un sentido de orgullo y, a veces, alegría en nuestro trabajo. Lo resolvemos y lo hacemos funcionar, y eso en sí mismo es gratificante. En general, deseamos que hubiera menos estrés e incertidumbre. Queremos estar trabajando, queremos contribuir, solo queremos poder hacerlo sin cantidades indebidas de estrés. El orgullo que sentimos por nuestro trabajo coexiste con los desafíos muy reales que existen dentro de él, y uno no invalida al otro. En general, no nos vemos a nosotros mismos ni a nuestro trabajo como "inspiradores". No estamos orgullosos porque sea difícil. Estamos orgullosos porque es un trabajo significativo y estamos comprometidos a hacerlo y hacerlo bien. En este momento, también es muy difícil para muchos de nosotros, pero eso es lo que puede cambiar.

Soluciones

Identificamos una serie de soluciones para abordar los desafíos que se presentan en el trabajo independiente y el trabajo no estándar, incluyendo la mejora de la remuneración y los beneficios, el desarrollo de la comunidad y la educación.

Mejorar la paga

Quizás no sorprendentemente, más dinero consistente mejoraría nuestras vidas. Esto podría suceder a través de cualquier número de cambios: salarios mínimos universales, más trabajo disponible y de calidad, más recursos para campos específicos (especialmente las artes), o programas de ingreso garantizado, por mencionar algunos.

Protección contra riesgos

Recibir beneficios y protecciones sin importar cómo o dónde trabajemos nos brindaría a nosotros y a nuestras familias la estabilidad y el colchón tan necesarios contra los riesgos que nosotros terminamos absorbiendo. Cosas como el tiempo de enfermedad remunerado, salarios mínimos y lugares de trabajo seguros deberían estar disponibles para cualquier persona, no solo para las personas que trabajan un trabajo a tiempo completo, incluidas las personas que trabajan en muchos trabajos diferentes, que trabajan a tiempo parcial o de manera estacional, que trabajan a través de aplicaciones o que carecen de documentación.

La atención médica se mencionó más que cualquier otro beneficio, con llamados a un sistema de salud universal, no vinculado al trabajo, sugerido en casi todas las conversaciones. Las razones para apoyarlo variaron, incluyendo que es un derecho humano básico y que estabilizaría los ingresos. Además, tiene el potencial de beneficiar a las comunidades y a la economía de manera más amplia, porque las personas estarían más dispuestas y capacitadas para perseguir nuevas oportunidades y trabajar más.

En general, a lo largo de las conversaciones y talleres, prestamos mucha más atención a los beneficios que proporciona un colchón financiero para gastos o interrupciones a corto plazo, incluido el seguro de salud, el tiempo de enfermedad remunerado y el seguro de desempleo, que a los ahorros para la jubilación a largo plazo. Algunos también mencionaron la necesidad de integrar mejor los beneficios del trabajo con otros beneficios públicos, incluidos los beneficios por discapacidad.

Construyendo una comunidad

Conectarse con otros trabajadores es tanto importante como difícil. Crear formas intencionales de encontrarse podría generar espacio para generar soluciones, tanto al aprender individualmente unos de otros cómo sobrellevar la situación, como al trabajar juntos para luchar por cambios en la política, prácticas de empleadores y plataformas, y cultura. Las ideas que surgen de los trabajadores tienen muchas más probabilidades de tener éxito, ya que las personas que realizan el trabajo comprenden tanto las necesidades existentes como las realidades del trabajo que hacen. Al unirse, los trabajadores también

pueden aprender qué es posible y qué está sucediendo entre otros grupos y en diferentes partes del país. A nivel práctico, reunirse más formalmente podría facilitar la compra grupal de algunos beneficios, como el seguro de salud. Reunirse sólo para este proceso de investigación fue emocionante, y nos encontramos aprendiendo unos de otros y sintiéndonos menos solos incluso en un entorno virtual y en su mayoría anónimo.

Ampliación de la educación

Muchos de nosotros tenemos que asumir una amplia serie de tareas, incluyendo la búsqueda regular de empleo, la creación de redes, el marketing y la publicidad, las gestiones financieras y la contabilidad, la administración de beneficios y más. El tener un lugar central para pedir ayuda con esta serie de tareas podría marcar una gran diferencia. Otra área de necesidad educativa es en torno a la protección de nuestros derechos en el lugar de trabajo. En general sabemos que tenemos menos protección que las personas en un empleo tradicional a tiempo completo, pero no estamos siempre conscientes de las protecciones con las que contamos. Este conocimiento es importante para levantar la voz cuando se ha cometido una infracción y para identificar qué protecciones adicionales podemos pedir.

Soluciones individuales y estructurales

A lo largo de conversaciones y talleres, identificamos tanto soluciones a gran escala que reimaginan los sistemas en los que trabajamos, como soluciones a menor escala que nos equipan para lidiar mejor con el sistema que tenemos. Por ejemplo, para lidiar con la inseguridad, algunos señalaron la necesidad de más educación y recursos para navegar la economía actual, mientras que otros cuestionaron el sistema capitalista en el que trabajamos. Aunque algunas personas abogaron más por una que por la otra, o vieron una como preferible, en todas las conversaciones estos dos tipos de soluciones coexistieron, y hay espacio (y necesidad) para ambos.

Lo que sigue

Ninguna investigación es neutral. Cada una inherentemente señala hacia la acción (o la inacción). Un principio fundamental de la investigación participativa es abrazar esta verdad y reflexionar tanto como sea posible sobre las implicaciones para la acción. El punto de hablar sobre soluciones no es solo identificarlas, sino comenzar a actuar en torno a ellas. Este informe es un punto intermedio en un largo viaje, señalando los próximos pasos tanto para el estudio continuo como para la acción.

Uno de los puntos de partida de este proyecto fue la falta de una medición consistente y centrada en el trabajador de la escala del trabajo independiente y no estándar que se está realizando hoy en día. Las conclusiones compartidas aquí proporcionan ideas sobre la naturaleza de este trabajo y los desafíos que presenta, pero no llegan a poder cuantificarlo. Sin embargo, apuntan hacia formas de medir y enmarcar preguntas que resuenen con las personas que realizan el trabajo, y por lo tanto, una medición más precisa que esté destinada a informar políticas, investigaciones adicionales y más. *The Workers Lab*, en colaboración con un número creciente de participantes investigadores, tiene la intención de

continuar por este camino y llevar a cabo una encuesta nacional. Simultáneamente, planeamos adentrarnos más profundamente en soluciones para organizar talleres participativos de diseño de políticas. Las próximas fases de investigación y diseño de soluciones considerarán a toda la población de trabajadores independientes y no estándar, al mismo tiempo que profundizarán en la situación única de los trabajadores discapacitados, los trabajadores que cuidan de niños y familias, los trabajadores que carecen de documentación y los trabajadores jóvenes.

Parte de un enfoque participativo es la reflexión continua sobre el grado en que los participantes investigadores tuvieron un control significativo sobre el proyecto. A través de este proyecto, el equipo de investigación se esforzó por asumir tareas que consumen tiempo, preparatorias y administrativas, para garantizar prácticas de investigación que permitieran que este estudio entrara en conversaciones académicas y para dejar las decisiones y el trabajo intelectual a la amplia base de participantes investigadores, incluida la definición de la población, la recopilación de datos, el análisis de datos y la preparación de conclusiones. Todos estos son esfuerzos en curso y ejecutados imperfectamente.

Basándonos en las experiencias hasta ahora, el equipo de investigación ha hecho planes para mejorar nuestros métodos y alinearlos mejor con nuestras intenciones. Estos incluyen:

- Proporcionar formas más accesibles para que los participantes investigadores se involucren y analicen los datos, incluyendo opciones de audio y copias físicas con anticipación.
- Permitir un compromiso más regular y basado en dispositivos móviles con el proyecto, reconociendo que la intensidad de talleres de varias horas no es factible para muchos, y que oportunidades de compromiso más cortas, más frecuentes y más flexibles permitirían que más personas se involucren de más maneras.
- Destacar a los participantes investigadores como voces públicas para el trabajo, en la medida en que lo deseen, incluyéndolos como autores y portavoces nombrados.

Más allá de este proyecto, otros investigadores también pueden aprender de este proceso, especialmente al reconocer la falta de lenguaje común y categorías que los participantes investigadores utilizaron para describir su trabajo.

Al construir conocimientos y soluciones centradas y desarrolladas por los trabajadores en los márgenes del mercado laboral actual, estamos dando pasos hacia un mundo de mejor trabajo y más justo, donde nadie está excluido. Te invitamos a continuar con nosotros en este viaje.

Agradecimientos y socios

Socios

Este proyecto fue desarrollado en colaboración entre *The Workers Lab* y *Aspen Institute Future of Work Initiative*. El personal de *Aspen Institute Future of Work Initiative* y el *Center for Cultural Innovation* trabajaron estrechamente con *The Workers Lab* para diseñar e implementar la Fase II de este proyecto, que este informe resume. Amanda Fins y Mayerly

Smith contribuyeron significativamente al desarrollo y facilitación de grupos de enfoque y talleres.

Nos asociamos con muchas organizaciones de trabajadores para identificar y reclutar participantes investigadores para este proyecto. No estamos nombrando estas organizaciones aquí para proteger la confidencialidad de los participantes investigadores, pero les animamos a conocer la variedad de organizaciones que *The Workers Lab* ha apoyado, quienes demuestran el poder de la innovación centrada en el trabajador y representan los tipos de grupos que se asociaron con nosotros en esta investigación.

Participantes investigadores

Los siguientes participantes investigadores son coautores de este informe y han optado por ser nombrados aquí. Este proyecto es y seguirá siendo de ellos, junto con muchos otros participantes investigadores que han elegido permanecer en el anonimato.

Tierra Allen
Virginia Badillo
Estelle Bajou
Tyree Brown
David Chen
Nahshon Dion
Shaun Dunlap
Aaron Green
MaKayla Harrie
Jonathan La Mantia
Joyce Mihran Turley
Callie Myers
Jorge Osvaldo Heredia
Nicole Richardson
Kamran Saliyani