

El trabajo informal en los Estados Unidos: informalización, inmigración y emprendimiento en el trabajo*

Informal work in the United States:
Informalization, immigration,
and entrepreneurship at work

*Chris Tilly***

ABSTRACT

Informal work, labor that is otherwise legal but is not protected by the standard labor laws and social insurance programs that cover other work, is widespread in the United States, and informalization, which means shifting of employment toward informality, even more so. Recent estimates of participation in “off the books” work run as high as 36% of the adult population, and two-thirds of a sample of low-wage workers had experienced employment law violations in the previous week. Informal employment over-represents transnational migrants. Actions by multiple actors contribute to informal employment. U.S. employers engage in informalization via the “fissuring” of jobs, splitting them into less protected statuses. The country’s national, regional, and local states help shape the degree of informalization by their implementation (or not) of employment law, policies on migration, and other actions. Vulnerable groups of workers pursue informal employment or self-employment as a survival strategy, whereas better-off workers self-employ to gain autonomy, flexibility, or fulfillment. Collective, organizing responses by groups of workers, primarily through civil society organizations known as “worker centers”, have been growing. This article offers a comprehensive review and a conceptual discussion of what we know about informal work in the United States.

* Artículo recibido el 13 de agosto de 2024 y aceptado el 20 de agosto de 2024. Su contenido es responsabilidad exclusiva del autor.

** Chris Tilly, Universidad de California en Los Ángeles (UCLA), Estados Unidos (correo electrónico: tilly@luskin.ucla.edu).

Keywords: Informalization; informal work; migration; organizing; United States.

JEL codes: E26, J21, J5, O17.

RESUMEN

El trabajo informal —es decir, el trabajo que por lo demás es legal pero no está protegido por las leyes laborales estándar ni los programas de seguridad social que cubren el resto del trabajo— está muy extendido en los Estados Unidos, y la informalización —o sea, el desplazamiento del empleo hacia la informalidad— aún más. Estimaciones recientes de la participación en el trabajo “extraoficial” alcanzan a 36% de la población adulta, y dos tercios de una muestra de trabajadores con salarios bajos habían experimentado violaciones de la legislación laboral en la semana anterior. El empleo informal representa sobre todo a los migrantes transnacionales. Las acciones de múltiples actores contribuyen a éste. Los empresarios estadounidenses participan en la informalización mediante la “fisuración” de los empleos, al dividirlos en estatutos menos protegidos. Los gobiernos nacionales, regionales y locales del país contribuyen a configurar el grado de informalización mediante la aplicación (o su falta) de la legislación laboral, las políticas sobre migración y otras acciones. Los grupos de trabajadores vulnerables recurren al empleo informal o al autoempleo como estrategia de supervivencia, mientras que los trabajadores más acomodados se autoemplean para ganar autonomía, flexibilidad o autorrealización. Las respuestas colectivas y organizativas de grupos de trabajadores, principalmente mediante organizaciones de la sociedad civil conocidas como “centros de trabajadores”, han ido en aumento. Este artículo ofrece una revisión exhaustiva y un debate conceptual de lo que sabemos sobre el trabajo informal en los Estados Unidos.

Palabras clave: informalización; trabajo informal; migración; organización; Estados Unidos. *Clasificación JEL:* E26, J21, J5, O17.

INTRODUCCIÓN: UN RECORRIDO INFORMAL POR LOS ÁNGELES

Consideremos un día hipotético en Los Ángeles, mi ciudad de residencia. Por la mañana tomo un Uber para ir a una reunión en un hotel del centro. Pasamos frente a una tienda de Home Depot, donde un par de docenas de hombres centroamericanos está de pie en el estacionamiento con la esperanza de conseguir trabajos de construcción o de jardinería para ese día. Allí hay dos

grupos de solicitantes de empleo: una fila organizada en una zona a la sombra de una tienda de campaña y un grupo que se aglomera en la entrada del estacionamiento para abordar a los constructores que llegan en furgonetas y camionetas. Más adelante, pasamos por el Garment District, donde costureras inmigrantes latinoamericanas y asiáticas acuden a talleres clandestinos para trabajar con sus máquinas de coser ganando salarios inferiores al mínimo legal. En el hotel un grupo de jardineros subcontratados, que platican en español, se ocupan de los jardines.

En la reunión un becario que sólo cobra un pequeño estipendio toma notas diligentemente; también participa una analista de datos de la India que está en el país con un visado especial de trabajo temporal que no le permite cambiar de empleador. Cuando llega la hora de comer, camino hasta un grupo de vendedores de tacos que están asando comida en sus carritos. En una farola, junto a los anuncios de *handymen* y paseadores de perros, veo un folleto que me insta a unirme a una protesta para apoyar a los trabajadores explotados de un restaurante coreano.

Al volver a casa al final del día, a mi barrio de clase media, noto una venta de garaje donde se ofrecen artículos domésticos usados y ropa. Cuando llego a casa, la trabajadora del aseo, originaria de México, está terminando la limpieza. Un poco más tarde, suena el timbre: un comprador de Instacart ha entregado la orden que hice por internet. Una joven afroamericana me saluda desde su coche, que ya se está alejando para entregar su siguiente pedido. Esa noche deposito la basura y los materiales de reciclaje en los contenedores para su recogida. Al oír un ruido del contenedor, me asomo y veo a un anciano asiático con una gran bolsa que recoge latas y botellas.

Todos estos trabajadores, que realizan labores necesarias para mantener en funcionamiento la ciudad de Los Ángeles, están empleados de manera informal, lo que se define como la realización de un trabajo remunerado que en sí mismo es legal, pero que no está cubierto por las leyes estándar ni por los programas de seguridad social asociados al empleo (Castells y Portes, 1989). Esta viñeta ya sugiere varias regularidades importantes sobre el trabajo informal y los trabajadores en los Estados Unidos:

- a) Aunque el concepto de informalidad se acuñó para describir el Sur global, el empleo informal está muy arraigado en los Estados Unidos.
- b) La informalidad afecta a trabajadores de una amplia gama de sectores y ocupaciones.

- c) Los trabajadores informales se concentran en empleos mal pagados.
- d) El empleo informal también engloba a trabajadores con estatus muy diversos: trabajadores por cuenta propia, pequeños empresarios, contratistas dependientes (incluidos los empleados a través de programas informáticos como Uber e Instacart) disfrazados de contratistas independientes, trabajadores temporales y ocasionales, becarios que nominalmente son una especie de “aprendices” en lugar de empleados.
- e) La población de trabajadores informales está dominada por personas de color, especialmente inmigrantes del Sur global.
- f) El trabajo informal parece tener múltiples causas. Por un lado, algunas empresas (Uber, los contratistas de obras) “fisuran” a los trabajadores, al separarlos en diferentes estatus con distintos derechos y protecciones, con el fin de reducir costos (Weil, 2014): una explicación “estructuralista” de la informalidad. Por otro lado, la bolsa de trabajo informal se nutre de un amplio grupo de trabajadores con alternativas económicas limitadas, incluidos inmigrantes indocumentados, pero también ciudadanos estadounidenses marginados por el mercado laboral formal: una explicación “de supervivencia”. Además, algunas personas eligen opciones de trabajo informales —paseo de perros, venta de tacos, reparaciones domésticas— porque prefieren la autonomía y la flexibilidad que ofrecen estas opciones: una explicación “emprendedora”.¹
- g) Los trabajadores informales se movilizan y se organizan para mejorar sus condiciones salariales y laborales. Los homólogos en la vida real del ordenado grupo de jornaleros del estacionamiento de Home Depot están organizados por un grupo afiliado a la National Day Labor Organizing Network (Tilly, Garza Toledo, Sarmiento y Gayosso Ramírez, 2014). El folleto sobre los trabajadores explotados de restaurantes podría ser de la Alianza de Trabajadores Inmigrantes de Koreatown que lucha por defender los derechos de los trabajadores en el barrio de Koreatown de Los Ángeles (Kwon, 2010).

La lección más importante de mi día imaginario en Los Ángeles y las pautas que revela es que *para entender el trabajo en los Estados Unidos debemos comprender la naturaleza del trabajo informal del país*. Eso es lo que me propongo hacer en este artículo.

¹ Para más información sobre explicaciones alternativas de la informalidad, véanse Avirgan, Bivens y Gammage (2005), Chen (2023) y Tilly (2025).

El artículo comienza con una discusión sobre cómo definir y conceptualizar el trabajo informal, incluido el concepto crucial de *informalización*. A continuación, hago un repaso de la evidencia sobre la magnitud y las correlaciones del trabajo informal en los Estados Unidos. Más adelante presento una exploración de los papeles de los principales actores sociales de los procesos de informalización del trabajo en tal país, seguida de capturas del trabajo informal en cuatro sectores (el trabajo doméstico, los restaurantes, los vehículos de alquiler como Uber y la venta ambulante), incluidos los contornos de la organización de los trabajadores informales en cada uno de estos sectores. Cierro con una conclusión que discute brevemente las conexiones entre los conceptos y los principales hallazgos.

I. DEFINIR Y CONCEPTUALIZAR EL TRABAJO INFORMAL

Como se ha señalado anteriormente, defino el trabajo informal como un empleo remunerado que es legal en sí mismo, pero que no se beneficia de las leyes de protección ni de la seguridad social que son norma para otros empleos. El trabajo informal puede estar explícitamente excluido de las leyes pertinentes (como con el trabajo por cuenta propia, la agricultura y el trabajo doméstico en los Estados Unidos), o puede estar técnicamente incluido en las leyes, pero quedar fuera de su alcance.

Esta concepción del trabajo informal surgió en la década de 1990 a partir de un largo —y continuo— conjunto de debates sobre la informalidad —para una revisión útil de la bibliografía, véanse Rosaldo (2021) y Salas (2006)—. El antropólogo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Keith Hart (1973) introdujo el término “sector informal” en un estudio sobre las economías urbanas de Ghana. Diferenció entre los sectores formal e informal en función de si las actividades económicas implicadas estaban “organizadas” o “racionalizadas”, “es decir, si la mano de obra se contrata o no de forma permanente y regular a cambio de recompensas fijas”.

Proliferaron las formulaciones alternativas. Para nuestros efectos, los nuevos intentos de plantear una definición tuvieron un punto de partida crucial en la década de 1980, cuando los sociólogos influidos por Marx (Castells y Portes, 1989) reconceptualizaron el sector informal como un grupo de empresas que no cumplían las normativas gubernamentales (registro, impuestos, etc.). Women in Informal Employment, Globalizing and Orga-

nizing (WIEGO) pasó a promover el concepto de *empleo* informal —es decir, no regulado—, con la distinción entre el trabajo informal y las empresas informales (Chen, 2023). Aunque en principio los estudiosos estadounidenses tendían a favorecer el concepto de *precariedad* en lugar del de *informalidad*, con el tiempo un número creciente de investigadores estadounidenses ha adoptado la terminología de “empleo informal” (Tilly, 2025).

Un problema inmediato a la hora de definir el trabajo informal en los Estados Unidos y en otros países es que muchos empleos poseen algunos elementos de la legislación laboral pero no otros; por ejemplo, un empleador puede pagar el salario mínimo legal pero no inscribir a los trabajadores en los programas de seguridad social exigidos, o viceversa. Los estudiosos han conceptualizado esta informalidad “parcial” mediante nociones de un “espectro de informalidad” (Cobb, King y Rodriguez, 2009). DeFilippis, Martin, Bernhardt y McGrath (2009), por ejemplo, describen un espectro de estrategias patronales que van desde la “externalización interna”, la cual mantiene a los trabajadores como empleados al mismo tiempo que los excluye de ciertas protecciones, hasta la subcontratación y la externalización, pasando por la clasificación errónea de los trabajadores como contratistas independientes, al trabajo forzoso. Un concepto clave para entender el trabajo informal es la *informalización*, que define la informalidad en términos de acción y no simplemente de estatus, y también capta la sensación de que la precariedad del empleo formal ha erosionado en muchos casos la distinción entre trabajo formal e informal (DeFilippis et al., 2009; Lee, Swider y Tilly, 2020).

II. TRABAJADORES INFORMALES ESTADUNIDENSES: ¿CUÁNTOS Y QUIÉNES?

El gobierno de los Estados Unidos no realiza estimaciones de la producción informal ni del empleo informal. Sin embargo, las estimaciones de la escala de bienes y servicios producidos de manera informal en el país tienen una larga historia, principalmente mediante la imputación a partir de variables indirectas como la cantidad de efectivo en circulación para calcular la actividad económica no declarada (Joassart, 2010). Los intentos de medir el empleo informal en particular son más recientes, pero ha habido un auge de este tipo de investigación en las dos últimas décadas. Algunos estudiosos

han vuelto a aplicar métodos de imputación, por ejemplo, atribuyendo la discrepancia entre los informes de los empleadores sobre los trabajadores en sus nóminas (en el Censo Trimestral de Empleo y Salarios) y los informes de los hogares sobre el empleo (en la Encuesta de Población Actual). Con base en esta metodología, por ejemplo, la OIT (2018) estimó el empleo informal en 18.6% del empleo total en 2018.

Una serie de encuestas representativas de hogares y trabajadores ha proporcionado estimaciones más directas. Estas encuestas se dividen en dos categorías principales, que miden tipos de informalidad diferentes, aunque coincidentes. Un primer grupo de encuestas pregunta a los hogares sobre el trabajo “no declarado”. Estas encuestas han incluido diversas listas de actividades que se hallaban en la categoría de “trabajo informal”, así como diversas unidades y periodos de información. Las estimaciones más relevantes se muestran en el cuadro 1. Resulta tranquilizador que todos estos cálculos se sitúen dentro de un margen bastante estrecho.

En un seguimiento importante, Bracha y Burke (2023) realizaron un rastreo de la participación en el trabajo informal a lo largo de ocho oleadas sucesivas de la Encuesta de Participación en el Trabajo Informal, de 2015 a 2022. Descubrieron que el trabajo informal disminuyó durante este periodo, desde un máximo de 30% en la encuesta de 2015 hasta 23% en 2022. Esto combinó un modesto descenso, a medida que disminuía la tasa de desempleo y los trabajadores tenían acceso a más opciones de empleo formal, con una caída algo mayor durante los años de la pandemia de 2020-2022, lo que refleja los cierres ordenados por el gobierno, así como la reticencia de muchos trabajadores y consumidores a realizar actividades que podrían exponerlos a la infección. Por lo tanto, el empleo informal, al igual que otros resultados del mercado laboral, sigue patrones cíclicos, además de que responde a cambios importantes en el mercado laboral. Gunter (2017) también

CUADRO 1. *Estimaciones del porcentaje de personas que realizan trabajo “extraoficial”*

<i>Año</i>	<i>Porcentaje estimado</i>	<i>Fuente</i>
1997-2009	23% de los padres, 13.5% de las madres	Gunter (2017)
2015	32.5% (18.5% si se excluyen las ventas o los alquileres de bienes inmuebles)	Bracha, Burke y Khachiyani (2015)
2015	36% (incluye venta o alquiler)	Robles y McGee (2016)
2016-2017	28.1% (23.1% si se excluyen las ventas o los alquileres de bienes inmuebles)	Abraham y Houseman (2019)
2018	18.6% (imputado)	OIT (2018)

descubrió que los periodos de trabajo informal tienden a ser cortos, con frecuentes movimientos dentro y fuera de la informalidad. El geógrafo Nik Theodore et al. (2015), quienes informan sobre los jornaleros estadounidenses en la construcción y el paisajismo en particular, también descubrieron que estos trabajadores tienden a tener muchos periodos cortos de trabajo informal, lo que sugiere que el trabajo a jornal desempeña un papel de “amortiguador” en el mercado laboral estadounidense.

Un segundo par de estudios limita su atención al *empleo informal por cuenta ajena*, de manera que captura el empleo que está registrado, pero que es informal en virtud de que no está plenamente protegido por las leyes laborales estándar, trabajo que no sería capturado por las encuestas de hogares que acabamos de resumir. Bernhardt y sus coautores (Bernhardt, Milkman y Theodore, 2008) encuestaron en 2008 a una gran cantidad de trabajadores de un número limitado de sectores con salarios bajos en Nueva York, Los Ángeles y Chicago, las tres ciudades más grandes de los Estados Unidos. La encuesta reveló que dos tercios (67%) de los trabajadores de la muestra habían sufrido infracciones de la legislación laboral relacionadas con el salario *la semana anterior*. Entre las infracciones más comunes se encontraban el impago del salario mínimo exigido por ley (26% de los trabajadores), el impago de la prima obligatoria por horas extraordinarias (76%) y la denegación de pausas adecuadas para comer (69%). En resumen, el incumplimiento de la legislación laboral es endémico en los sectores con salarios más bajos de la economía estadounidense. Los índices de infracción variaron significativamente según el sector y el tamaño de la empresa. Por ejemplo, los incumplimientos del salario mínimo fueron especialmente frecuentes en la fabricación de prendas de vestir y textiles, así como en los servicios personales y de reparación, donde más de 40% de los trabajadores de estos sectores declaró haberlos infringido la semana anterior, frente a 26% del conjunto de la muestra. Del mismo modo, los trabajadores de empresas con menos de 100 empleados tenían casi el doble de probabilidades de sufrir abusos del salario mínimo que los empleados de empresas con 100 o más empleados.

DeFilippis et al. (2009) llevaron a cabo un estudio cualitativo predecesor del proyecto que acabamos de citar, mediante 403 entrevistas semiestructuradas en profundidad en Nueva York y Chicago a lo largo de tres años a principios de la década del 2000. Identificaron 14 conglomerados sectoriales en los que los informantes señalaban altos índices de infracciones en el lugar

de trabajo, que en gran parte corresponden con los sectores estudiados por Bernhardt et al. (2008).

Estas encuestas también se utilizaron para estimar un conjunto de características de los trabajadores informales y de su trabajo. Los resultados varían, lo que refleja los distintos diseños de las encuestas y los marcos de muestreo, pero aparecen algunos patrones relativamente coherentes. En primer lugar, el salario medio declarado en las encuestas de *hogares* sobre la participación en el trabajo informal superaba significativamente los salarios mínimos legales. Sin embargo, esto ilustra el contraste entre los dos tipos de encuestas, ya que las encuestas de otros trabajadores por cuenta ajena en sectores de baja edad mostraron altas frecuencias de pago de salarios inferiores a los mínimos legales. El estudio a profundidad de la académica del trabajo social Jeounghee Kim (2020) sobre los trabajadores de atención domiciliaria en el hogar, un sector de bajos salarios, señala que aquellos en los Estados Unidos empleados informalmente ganaron 9% menos que los empleados formalmente en 2017-2018; curiosamente, esta brecha se redujo en los estados que instituyeron un mínimo por encima del mínimo federal o adoptaron una Declaración de Derechos de las Trabajadoras Domésticas.

El perfil demográfico de los trabajadores informales apunta a un grupo heterogéneo, pero con algunos patrones consistentes. Gunter (2017) ofrece un análisis particularmente detallado de los correlatos parciales del trabajo informal y concluye que quienes trabajan informalmente en esta muestra incluyen a trabajadores más favorecidos que son particularmente propensos a informar haber realizado tanto trabajo regular como informal en un periodo particular de dos años, y a individuos menos favorecidos que son más propensos a informar *sólo* haber trabajado informalmente durante el periodo. Los resultados de Gunter muestran que la etnia no latina y la ciudadanía se relacionan positivamente con la informalidad, pero la mayor parte de la evidencia apunta en la dirección opuesta. Abraham y Houseman (2019), Bernhardt et al. (2008) y DeFilippis et al. (2009) identificaron niveles más altos de informalidad entre los latinos y los inmigrantes. La proporción de estos últimos en determinados sectores del trabajo informal es especialmente elevada. Por ejemplo, Theodore et al. (2015), con base en una encuesta nacional estadounidense sobre jornaleros que trabajan en la construcción y el paisajismo (como los descritos al principio de este artículo), señalan que a mediados de la década del 2000 el 93% de estos jornaleros eran inmigrantes procedentes de otros países, la mayoría (59%) de México y más de una cuarta

parte (28%) de Centroamérica. Casi todas las encuestas revelan que las mujeres son más propensas a trabajar en el sector informal que los hombres.

III. ACTORES DE LA INFORMALIZACIÓN: CAPITALISTAS, ESTADOS, TRABAJADORES

Podemos pensar entonces en tres tipos principales de actores que participan en la informalización: los capitalistas, los Estados y los propios trabajadores. Los distintos puntos a lo largo del espectro de DeFilippis et al. (2009) representan diferentes acciones de informalización por parte de los capitalistas, descritas como “fisuración” de la mano de obra por el estudio de las relaciones laborales David Weil (2014). Algunas de estas acciones son completamente legales en los Estados Unidos; por ejemplo, subcontratar trabajo a otra empresa o contratar a trabajadores mediante una empresa de empleo temporal. Pero también es sorprendente lo extendidas que están las infracciones directas de la ley por parte de los empresarios, dado el grado en que a los políticos estadounidenses les gusta describir el país como un “Estado de derecho”. Estas violaciones van más allá de las numerosas infracciones denunciadas por Bernhardt et al. (2008). La clasificación errónea de trabajadores que son esencialmente empleados como “contratistas independientes”, una violación de la ley, es la estrategia comercial central de Uber y de una serie de otras empresas basadas en plataformas (Berins Collier, Dubal y Carter, 2018; Ravenelle, 2019). Pero la clasificación errónea como contratistas independientes de trabajadores que son esencialmente empleados es anterior al trabajo *gig* y se extiende mucho más allá (Carre, 2015). Por ejemplo, los estudios estiman que un tercio de los trabajadores de la construcción en los estados del sur de los Estados Unidos está mal clasificado de esta manera (Ordoñez y Locke, 2014). Las prácticas no remuneradas empaquetan la explotación como educación o experiencia laboral, de una forma ampliamente aceptada pero que los tribunales consideran cada vez más una violación de la legislación laboral (Martiniano, 2021; Stewart y Owens, 2013). DeFilippis et al. (2009: 79) llegaron a la conclusión de que “algunos sectores parecen haber llegado a un punto en el que las infracciones en el lugar de trabajo se han convertido en algo tan rutinario que han devenido en el modo estándar de funcionamiento”; ponen como ejemplos a los restaurantes tanto en Nueva York como en Chicago, a la fabricación de prendas de vestir en Nueva York y a la industria de alimentos en Chicago. “Sin embargo, lo más

habitual”, continúan, “es que las infracciones en el lugar de trabajo se limiten a segmentos específicos de la industria y, a veces, se concentren en ocupaciones concretas”.

Una mirada más atenta revela cómo la fisuración del empleador es una vía para las infracciones rutinarias de la legislación laboral. DeFilippis et al. (2009), junto con Milkman (2008), Theodore et al. (2008) y Doussard (2013), describen un conjunto interrelacionado de estrategias utilizadas por los empleadores en sectores como la construcción, los servicios a edificios (especialmente la limpieza), el transporte de corta distancia en camión, las lavanderías industriales y la fabricación de prendas de vestir. En todos estos sectores la creación de múltiples niveles de subcontratación —que en muchos casos convierten a los trabajadores situados en el “último” nivel de contratación en supuestos “contratistas independientes”, los cuales en realidad dependen de un único empleador— fue fundamental para la informalización de los empleos. Al mismo tiempo, los empresarios consiguieron reducir radicalmente la presencia de los sindicatos en estos sectores, que históricamente habían defendido los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores. Se desindicalizaron trasladando el trabajo a subcontratistas, es decir, a empresas más pequeñas con niveles de empleo volátiles y que podían ser sustituidas fácilmente por las empresas situadas en la parte superior de la cadena de suministro, todo lo cual ha hecho mucho más difícil organizar sindicatos. Simultáneamente, los empleadores de estos sectores pasaron de contratar a trabajadores nativos a inmigrantes, especialmente inmigrantes no autorizados, que consideran que los trabajos parejos que eluden las normas laborales estadounidenses son superiores a sus opciones en su país de origen, y que es poco probable que se quejen con las autoridades. La socióloga Shannon Gleeson (2015), con base en entrevistas con trabajadores inmigrantes no autorizados que *sí* presentaron denuncias y con los abogados que les asisten, muestra que estos trabajadores se enfrentan a un desalentador conjunto de obstáculos que hacen extremadamente improbable que puedan presentar una demanda con éxito, de modo que la mayoría de ellos desiste sin conseguirlo.

DeFilippis et al. (2009: 79-80) citan a un informante sindical sobre la transformación demográfica de la especialidad de encofrado de hormigón en la construcción en Chicago, que pasó de trabajadores blancos y negros a “casi 100% latinos” porque están dispuestos a soportar condiciones inferiores a la norma: “Si un obrero trabaja 45 horas, le pagarán 40. Si un trabajador

no cumple sus ocho horas, el contrato exige que trabaje ocho, el empresario puede seguir pagándole seis, y no se quejará”. Milkman (2008: 71) cita a un responsable sindical que explica cómo las empresas de la construcción pasaron a subcontratar su trabajo a “barones laborales” latinos inmigrantes. El representante sindical dijo: “Controlaban grupos de 30 o 40 personas y vivían a costa de ellos. Les daban 20 o 30 dólares al día. Podían salirse con la suya, porque en México tienes suerte si ganas 30 dólares a la semana. Y al venir aquí y ganar 30 dólares al día eres un rey”.

Es importante reconocer que no todos los empresarios se afanan en informalizar el empleo. Restaurant Opportunities Centers United (ROCU), una organización creada para defender y elevar las normas laborales de los trabajadores de la industria restaurantera, cuenta con un próspero programa que trabaja con más de 900 empleadores del buen camino que están “dedicados a profesionalizar el trabajo en la industria y a promover salarios justos, mejores prestaciones, así como la igualdad racial y de género para sus empleados y en todo el sector de la restauración” (ROCU, 2024b). Aun así, un grupo de 900 restaurantes de buen camino de los 584 000 que hay en los Estados Unidos (U. S. Census Bureau, 2024) indica que la mayor parte de este sector *no* está interesado en mejorar el empleo.

Aunque tendemos a pensar en empresas que informalizan los puestos de trabajo de sus empleados o de subcontratistas situados más atrás en la cadena de suministro, el capital también puede *avanzar* en las cadenas de suministro para fomentar el empleo informal. La socióloga Rocío Rosales (2020) analiza cómo las redes de vendedores informales de fruta establecidos en Los Ángeles apoyan, pero también explotan, a los nuevos vendedores, al ayudarlos a equiparse con carritos y a acceder a los suministros, pero a un costo que puede dejarlos endeudados y con unos ingresos mínimos. Las organizaciones de ventas multinivel, como Avon o Herbalife, se benefician de la captación constante de nuevos reclutas, condenando a los que están más abajo en la “pirámide” a trabajar por cuenta propia en condiciones de explotación, sin beneficiarse de la protección de la legislación laboral. Como afirman los juristas Bradley y Oates (2022: 321), “las estructuras de muchos MLM [negocios de *marketing* multinivel] modernos se han diseñado para evitar, retrasar o frustrar el escrutinio regulador”.

Además de actuar directamente para informalizar la mano de obra, las empresas presionan y colaboran con el gobierno para debilitar o desmantelar las protecciones institucionales de la mano de obra (Greer y Doellgast,

2016). Un ejemplo notable es la sofisticada campaña de presión de las agencias de trabajo temporal en los Estados Unidos para abrir nuevas posibilidades de fisuración de la mano de obra (Gonos, 1997). El cabildeo y la presión empresarial también han contribuido a la erosión gradual de los derechos y las prerrogativas de los sindicatos en los Estados Unidos.

Y, de hecho, el Estado es un segundo actor importante en la informalización laboral —así como en la formalización— en los Estados Unidos, al igual que en otros países. Consideremos en primer lugar la participación del Estado en la informalización. La disminución de la aplicación de las normas laborales por parte del Estado, debido a la reducción de la financiación y el personal de las actividades de supervisión y aplicación en diversas jurisdicciones federales, estatales y locales, abre la puerta a la explotación de los trabajadores informales por parte de las empresas. Así, por ejemplo, “entre 1975 y 2004, el número de investigadores [del Departamento de Trabajo] en el lugar de trabajo disminuyó 14% y la cantidad de acciones de cumplimiento completadas se redujo 36%, mientras que el número de trabajadores cubiertos creció 55% y el de establecimientos cubiertos lo hizo 112%” (Bernhardt, DeFilippis y McGrath, 2007: 31). Por otra parte, en un momento en que el Estado redujo su vigilancia a las empresas corporativas, los estados locales de todo el país también *vigilaron* a los trabajadores informales, como los vendedores ambulantes o los jornaleros en busca de empleo, lo que dificultó que estos trabajadores se ganaran la vida (Hidalgo, 2021; Tilly et al., 2014).

Las acciones del Estado estadounidense también repercuten de manera indirecta en la informalidad. Esto es especialmente cierto en lo que respecta a las políticas que afectan la oferta de mano de obra. Por ejemplo, la reducción de las prestaciones sociales disponibles para los desempleados, un elemento central de las reformas neoliberales de la asistencia social en los Estados Unidos en la década de 1990 (Lower-Basch y Greenberg, 2008; Reese, 2005), alimenta la informalidad “de supervivencia”, al obligar a trabajar a quienes antes podrían haber sobrevivido con fondos proporcionados por el gobierno. Del mismo modo, el conocido encarcelamiento a gran escala de personas en los Estados Unidos, especialmente de negros y latinos con bajos ingresos, crea una enorme población de “reinserción” cuyos antecedentes penales imponen una formidable barrera para el empleo (Emmellem y Mukamal, 2008), lo que los orienta hacia alternativas informales. Quizá la política con mayor impacto en la informalización fue el régimen

político “semipermisivo” del país en materia de migración. Esta política, que añade una aplicación limitada de la ley de inmigración a un programa relativamente amplio de migración legal mediante la reagrupación familiar ya en vigor, ha facilitado la entrada de una población de más de 10 millones de inmigrantes indocumentados. Pero la política es sólo “semi”-permisiva, porque también ilegaliza la contratación de indocumentados y cuando entran al país los somete a la deportación, lo que crea una enorme reserva de personas deseosas de trabajar (Gammage, 2008). Estos últimos han alimentado tanto el autoempleo informal como el empleo informal por cuenta ajena. En el primer caso es probable que prefieran permanecer en la economía sumergida antes que formalizarse; en el segundo es poco probable que se quejen del incumplimiento de las leyes laborales por parte del empleador. En la actualidad, no está claro si la política de inmigración de los Estados Unidos seguirá siendo “semi”-permisiva, ya que tanto el Partido Republicano como el Partido Demócrata están pidiendo una mayor aplicación de la ley.

Pero, además, el Estado estadounidense *construye* activamente nuevos estatus informales. Volviendo al tema de la reforma de la asistencia social, la reforma de 1996 de los Estados Unidos desplazó a un gran número de beneficiarios al *workfare*, asignaciones de trabajo obligatorias, a menudo con tarifas inferiores al mínimo legal para otros trabajadores y también carentes de otras protecciones legales (Hatton, 2020; Krinsky, 2008; Reese, 2005). El gobierno federal estadounidense ha creado programas de trabajadores inmigrantes invitados, como el H-1B para trabajadores altamente cualificados, así como el H-2A y el H-2B para trabajadores menos cualificados, que excluyen explícitamente a estos trabajadores de las protecciones disponibles para los trabajadores nativos y esencialmente los “encadenan” al prohibirles cambiar de empleador (Johnston, 2010). Junto con la expansión del encarcelamiento en los Estados Unidos ha llegado la del trabajo penitenciario, que normalmente se lleva a cabo sin la protección de los salarios mínimos u otras leyes laborales (Hatton, 2020).

Aunque he hecho hincapié en el papel informalizador y represivo del Estado estadounidense, las acciones estatales también pueden empujar en la dirección opuesta, a menudo en colaboración con agentes de la sociedad civil. Los gobiernos federales, estatales y locales pueden formalizar el trabajo, y de hecho a veces lo hacen, mediante un control y una aplicación más rigurosos de la legislación laboral. Janice Fine y Jennifer Gordon (2010) demues-

tran que los organismos públicos pueden supervisar y hacer cumplir más eficazmente las normas laborales cuando trabajan en colaboración con sindicatos y organizaciones comunitarias. Varios gobiernos estatales también han tratado de formalizar el trabajo actualmente informal mediante nuevas leyes, como las recientes “declaraciones de derechos de las trabajadoras domésticas” aprobadas por varios gobiernos estatales (Rosado Marzán, 2024; Tilly, Rojas y Theodore, 2019) y mediante la mejora de la productividad y la capacidad de las empresas marginales que han visto en eludir los requisitos normativos la única forma de ser rentables (Lowe y Vinodrai, 2020).

Una alternativa a la formalización es la prestación de ayudas a los trabajadores informales para que sus medios de subsistencia sean más adecuados. El grupo de jornaleros bien organizado y dotado de recursos (en contraposición al más caótico) descrito en el escenario del “día en Los Ángeles” al principio de este artículo refleja los programas de la ciudad de Los Ángeles y de otros municipios para apoyar la organización de los jornaleros con fondos e infraestructura física, incluidas tiendas de campaña y toldos (Tilly et al., 2014). Muchas ciudades y estados apoyan el desarrollo de microempresas con asistencia técnica y, en algunos casos, préstamos (Servon, 2006). La posibilidad de que los gobiernos locales, regionales y nacionales emprendan acciones formalizadoras o informalizadoras, de apoyo o represivas, convierte al Estado en un terreno disputado en los Estados Unidos, en el que el capital, los propios trabajadores informales y otros actores compiten por la influencia (Lee et al., 2020).

Por último, los propios trabajadores informales son actores importantes. Inspirándonos en el debate de Lee et al. (2020), podemos distinguir entre acciones individuales y colectivas. La acción por defecto de los trabajadores es simplemente adaptarse a la informalidad y aprovecharla al máximo, ya sea al valorar la flexibilidad y la autonomía que ofrece o al elegirla por falta de mejores alternativas. De hecho, la búsqueda ingeniosa por parte de los trabajadores de actividades remuneradas que puedan garantizar su supervivencia económica es la esencia de la informalidad de supervivencia. Etnografías clásicas como las de Carol Stack (1974) y Sudhir Venkatesh (2006) relatan estas estrategias de supervivencia en las comunidades negras urbanas, y estudios más recientes han examinado de forma similar las estrategias basadas en el trabajo informal de los inmigrantes latinoamericanos en los Estados Unidos (Quiroga, Glick y Medina, 2016; Rosales, 2020; Tienda y Raijman, 2000). Típicamente, los hogares “empaquetan” el trabajo informal con otras

fuentes del hogar. El sociólogo Tim Slack (2007) descubrió en una encuesta representativa de hogares rurales de Pensilvania que más de una quinta parte de éstos declararon haber recurrido al trabajo informal, al trabajo formal y a la asistencia social pública en el año anterior; 93% de los hogares que declararon haber participado en el trabajo informal también declaró haber recurrido al menos a una de las otras dos fuentes de ingresos en el año anterior.

En un perspicaz artículo basado en entrevistas a profundidad en un condado rural de Vermont, Nelson (1999) identificó un patrón que se alinea bien con el hallazgo de Gunter (2017) de que tanto los hogares más favorecidos como los menos favorecidos participan desproporcionadamente en el trabajo informal. Nelson describió diferentes patrones de participación en el trabajo informal a los cuales llamó “hogares con buenos empleos” si tienen un empleo formal adecuado y “hogares con malos empleos” si no lo tienen. En los hogares con buenos empleos es probable que el trabajo informal adopte la forma de un negocio empresarial secundario al trabajo formal de los miembros del hogar. Los hogares con malos empleos, al carecer de capital suficiente para poner en marcha un negocio, eran más propensos a aceptar un trabajo asalariado informal. En los hogares con dificultades económicas la motivación del trabajo informal era la necesidad de ingresos: estos hogares recurrían al trabajo informal como estrategia de supervivencia. Aquellos con ingresos más altos y estables, por otro lado, no expresaron la necesidad de más ingresos, y en su lugar describieron la actividad informal como una “póliza de seguro” en caso de perder el empleo o una fuente de disfrute debido a la autonomía, las oportunidades de utilizar y desarrollar las propias habilidades, y la interacción social.

Aunque ambos patrones están presentes, las encuestas de muestras representativas sugieren que el patrón de estrategia de supervivencia es el dominante. Abraham y Houseman (2019), Bracha et al. (2015) y Robles y McGee (2016) informan que el principal motivo aducido para realizar un trabajo informal es la necesidad de ingresos añadidos. De hecho, más de la mitad de los encuestados de Abraham y Houseman afirman que el trabajo informal es una fuente importante de ingresos para el hogar, ya que representa 10% o más de los ingresos totales del hogar.

El estudio de Nelson también reveló una diferenciación de género en el trabajo informal en la zona rural de Vermont. Los hombres eran más propensos a obtener ingresos del empleo informal. Sin embargo, Nelson señaló

que las mujeres a menudo realizaban un trabajo económicamente valioso pero no remunerado: además de las tareas domésticas, solían ayudar en el negocio de sus maridos llevando las cuentas, atendiendo las llamadas de los clientes, recogiendo suministros, etc. Además, los hombres solían trabajar por cuenta propia, mientras que las mujeres lo hacían por cuenta ajena; por ejemplo, en las organizaciones de ventas multinivel. Cuando las mujeres trabajaban por cuenta propia, su trabajo y sus negocios se valoraban menos, siguiendo los patrones típicos de género. La segregación de género también prevalece en otros ámbitos del empleo informal; por ejemplo, las mujeres inmigrantes latinoamericanas en las ciudades de los Estados Unidos tienden más al trabajo doméstico, mientras que los hombres migrantes tienden más a realizar trabajos jornaleros (Maich, 2024; Milkman, 2018).

La acción *colectiva* de los trabajadores informales abarca un amplio repertorio, pero Chun y Agarwala (2016) y Tilly señalan regularidades que se ponen de manifiesto en los Estados Unidos. Lo más importante es que las organizaciones de trabajadores informales suelen dirigirse contra el Estado y no contra el capital, porque su poder estructural suele estar limitado por la prevalencia de lugares de trabajo pequeños y dispersos o de relaciones oscuras o a distancia con quienes dirigen la producción. En lugar de poder estructural, tienden a depender del poder social, buscando aliados más poderosos y apelando a públicos más amplios (Schmalz, Ludwig y Webster, 2018; Tilly, 2023). Los sindicatos, los Estados y las instituciones de gobernanza mundial son aliados especialmente potentes (Fine y Round, 2023; Tilly, 2023).

El politólogo Daniel Galvin (2024) señala que las nuevas estrategias de organización y defensa del trabajo que él y otros denominan *alt-labor* (“sindicato alternativo”), incluida la organización de trabajadores informales, aprovechan el sistema federalista de los Estados Unidos, que permite a los gobiernos estatales y locales, así como al gobierno nacional, promulgar y hacer cumplir algunos tipos de leyes laborales. Las campañas dirigidas a los gobiernos estatales han conseguido reformas como leyes que afirman los derechos de las trabajadoras domésticas, como se ha señalado anteriormente, y leyes de California que penalizan el robo de salarios (impago del importe íntegro de los salarios adeudados a los trabajadores) (Su, 2016), entre muchas otras. A nivel local, los vendedores ambulantes han conseguido importantes ampliaciones de su derecho a vender en Nueva York (Devlin, 2021) y Los Ángeles (Bruene y Capous-Desyllas, 2022), y los jornaleros que realizan trabajos de construcción y jardinería han conseguido el derecho a

solicitar empleo en público, así como servicios de apoyo de las autoridades municipales, en Los Ángeles y en otros municipios de California (Tilly et al., 2014).

A pesar del especial énfasis en dirigirse al Estado, las colectividades de trabajadores informales a veces se relacionan directamente con los empleadores. Theodore (2020), al analizar encuestas de jornaleros en Seattle, descubrió que, aunque las organizaciones locales éstos no intentaban impedir que los trabajadores no afiliados hicieran ofertas inferiores a las de sus miembros, las normas que la organización exigía a los posibles empleadores significaban que sus miembros disfrutaban de salarios más altos, tasas de empleo más elevadas y tasas más bajas de robo de salarios. A nivel más modesto, la Alianza Nacional de Trabajadoras Domésticas de los Estados Unidos convenció a Care.com, una empresa líder basada en una plataforma que ayuda a poner en contacto a clientes con trabajadoras domésticas, para que colocara el Compromiso de Cuidado Justo como una página que los clientes deben ver (aunque no están obligados a firmar el compromiso) para poder utilizar el sitio web (Care.com, 2021).

Los trabajadores informales tienen dificultades para formar sindicatos en los Estados Unidos, ya sea porque la ley se los prohíbe (como ocurre con los autónomos, los contratistas independientes, los trabajadores agrícolas y algunas trabajadoras domésticas) o porque su situación laboral hace estructuralmente imposible organizar un sindicato. En consecuencia, la principal forma de organización de los trabajadores informales estadounidenses es lo que se conoce como *centro de trabajadores* (Fine, 2006), o lo que Galvin (2024) denomina *organizaciones alternativas al trabajo*. Suelen estar constituidos como organizaciones de la sociedad civil sin ánimo de lucro, a veces con una membresía bien definida, pero a menudo caracterizados por un número relativamente pequeño de líderes de base, un grupo algo mayor de activistas y una “circunscripción” vagamente definida por la que dicen hablar. Los centros de trabajadores suelen llevar a cabo una serie de actividades: organizar a los trabajadores, prestar servicios (como colocación laboral, clases de formación, eventos sociales y promoción de estrategias de autoayuda, como la organización de cooperativas de trabajadores), abogar por la legislación, llevar a cabo demandas judiciales para defender los derechos de los trabajadores, realizar investigaciones y educación pública, hacer campaña para elegir a políticos que los apoyen. Los centros de trabajadores de algunos sectores han formado federaciones nacionales, entre las que desta-

can la National Domestic Workers Alliance, la National Day Laborers Organizing Network y la ROCU (Fine, 2011). Como han señalado Fine (2006), Galvin (2024) y otros autores, debido a la escasa definición de afiliación y los bajos niveles de ingresos de los trabajadores informales, los centros de trabajadores no suelen conseguir mantenerse con las cuotas de sus miembros. En su lugar, dependen principalmente de la filantropía y de subvenciones o subsidios gubernamentales, que plantean dilemas en términos de fiabilidad y de tolerancia del financiador a las tácticas o las demandas agresivas o controvertidas.

En unos pocos casos, los sindicatos han conseguido incorporar a los trabajadores informales e incluirlos en los convenios colectivos, formalizando así su situación. El mayor éxito de este tipo se ha producido con los trabajadores de asistencia domiciliaria. Como se ha señalado anteriormente, en los Estados Unidos éstos se encuentran financiados de manera preponderante por los dos principales programas públicos de seguro sanitario del país, Medicare y Medicaid, pero hasta la década de 1990 las leyes de casi todos los estados los consideraban “empleados”, no por el gobierno sino por hogares individuales en los que prestaban atención a personas mayores o discapacitadas, o por cientos de pequeñas agencias fragmentadas que los colocaban en hogares. Las organizaciones de base de cuidadores a domicilio colaboraron con el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU) y un sindicato afín, la Federación Estadunidense de Empleados Estatales, Municipales y de Condados (AFSCME), para conseguir nuevas leyes estatales —en estados con gobiernos afines y afiliados al Partido Demócrata— que los definieran como empleados de un conjunto de autoridades regionales administradas por el Estado. De acuerdo con la legislación laboral estadounidense, esto les permitía celebrar elecciones sindicales para cada autoridad (Boris y Klein, 2006). Los sindicatos y los centros de trabajadores que utilizan esta estrategia han conseguido que un total de 600 000 trabajadores de asistencia domiciliaria tengan un contrato colectivo en todo el país: 50% de los 1.2 millones de trabajadores de asistencia domiciliaria de los Estados Unidos (Rhee y Zabin, 2009). Sin embargo, la financiación federal a gran escala de los servicios de atención domiciliaria ha proporcionado a los trabajadores de este sector y a sus aliados una fuente única de influencia política y jurídica. Aunque en algunos casos los cuidadores infantiles han podido seguir el modelo de los cuidadores a domicilio —por ejemplo, 43 000 cuidadores infantiles de California utilizaron la misma estrategia para sindicalizarse en 2020 durante

la pandemia (Allison, Reese, Rocha y Rosales, 2024)—, ningún otro grupo de trabajadores informales se ha acercado a este tipo de éxito.

IV. PERFILAR EL TRABAJO INFORMAL EN CUATRO SECTORES

Para dar una idea más precisa de la naturaleza y la variación del trabajo informal en los Estados Unidos, consideremos el trabajo informal en cuatro sectores de la economía: restaurantes, conductores de aplicaciones (por ejemplo, conductores de Uber), trabajadoras domésticas y vendedores ambulantes. En lugar de perfilar cada grupo de trabajadores informales de manera independiente, los compararé en función de una serie de características sectoriales y laborales.

Para empezar, estos cuatro grupos abarcan distintos estatus laborales. Los trabajadores de restaurantes son, sin duda, empleados. Los conductores de plataformas y las trabajadoras domésticas en realidad son empleados, pero se les trata como contratistas independientes, en un caso mediante las estrategias corporativas de Uber y otras plataformas (Dubal, 2021), y en el otro con las lógicas interesadas de los hogares privados que emplean a limpiadoras y niñeras (Sternberg, 2019). Los vendedores ambulantes, por último, son autónomos, con fuertes identidades empresariales (Cueto, 2024).

Los cuatro grupos emplean a un número muy variable de personas. Todos han crecido en los últimos años, pero han seguido trayectorias muy diferentes a lo largo del tiempo. El empleo en restaurantes en los Estados Unidos ha crecido de forma constante desde finales del siglo xx, pasando de 5.5 a 7% del empleo total no agrícola entre 2000 y 2023, y empleando a 11 millones de personas en este último año (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2024). Los conductores basados en plataformas han crecido meteóricamente desde que Uber lanzó su servicio en 2012. El agregador de datos Zippia (2023) estimó el empleo total del transporte compartido en 1.7 millones de personas en 2023, 1% del empleo total en ese año. Además, un número mucho mayor de personas conducen en algún momento del año. El Centro de Investigación Pew estimó que 6% de los adultos estadounidenses conducía desde plataformas en 2021 (Anderson, McClain, Faverio y Gelles-Watnick, 2021). Las trabajadoras domésticas, que durante décadas habían disminuido tanto en cifras absolutas como en porcentaje de la mano de obra estadounidense, empezaron a aumentar de nuevo en cifras absolutas en 1990 y desde

entonces han constituido una parte lentamente creciente de la mano de obra (Duffy, 2020). El Economic Policy Institute cifró en 2.2 millones el número de trabajadoras domésticas en 2019, de los cuales los auxiliares de atención domiciliaria representaban más de la mitad (Wolfe, Kandra, Engdahl y Shierholz, 2020). Las estimaciones sobre el número de negocios de venta ambulante en 2022-2023 oscilan entre 53 000 (Statista, 2023) y 85 000 (IbisWorld, 2024). Ambas fuentes coinciden, sin embargo, en que el número de negocios está creciendo rápidamente; Statista (2023) estima que entre 2011 y 2022 el número de este tipo de negocios casi se cuadruplicó. IbisWorld (2024) afirma que el negocio medio de venta ambulante tiene a 1.2 trabajadores (lo que arroja una estimación de 100 000 personas trabajando en el sector). Los investigadores concuerdan en que la venta ambulante está creciendo en los Estados Unidos desde finales del siglo xx (Carré y Tilly, 2017; Cross y Morales, 2007).

Todos estos grupos de trabajadores informales incluyen de forma desproporcionada a personas de color y a mujeres, excepto los conductores de plataformas, que en su inmensa mayoría son hombres. En los restaurantes, los empleos más informalizados son los de bajo nivel en la “trastienda”, la zona de la cocina no visible para los comensales. En 2013, el 53% de estos puestos de trabajo estaba ocupado por personas de color, frente a sólo 40% en los empleos de la “parte delantera de la casa” y sólo 34% en el empleo total de los Estados Unidos (ROCU, 2015). En las zonas urbanas los inmigrantes están muy sobrerrepresentados en estos puestos. Las mujeres constituyen 64% de los puestos de trabajo en la parte delantera de la casa y 32% en la trastienda, lo que supone una media de 53% de los trabajadores de restaurantes (más feminizados que la mano de obra general, que es de 47% de mujeres) (ROCU, 2015). Otra distinción, dentro de ambas partes del restaurante, se hace entre el nivel 1 (trabajos de supervisión y de alto prestigio) y el nivel 2 (ayudantes de camarero y corredores en la parte delantera de la casa, trabajadores de preparación de alimentos y lavavajillas en la trastienda); como era de esperarse, los trabajos del nivel 2 tienen una mayor proporción de trabajadores de color (ROCU, 2015).

Los trabajadores domésticos, como era de esperarse, eran 92% mujeres en 2019. Los trabajadores negros representaban 29% de los trabajadores domésticos, y los latinos de cualquier raza 22%, lo que suma un total de 51%, que supera con creces su proporción combinada de 29% en todos los demás empleos de los Estados Unidos. El 35% de las trabajadoras domésti-

cas había nacido fuera de los Estados Unidos, de nuevo una proporción muy superior a la de 17% de nacidas en el extranjero en otros empleos de los Estados Unidos. La socióloga Mignon Duffy (2020) constata que las trabajadoras domésticas se concentran en las áreas metropolitanas donde la desigualdad económica es mayor y donde la proporción de inmigrantes en la población activa es más elevada.

Una encuesta representativa de 2012 sobre vendedores ambulantes *con licencia* de las 50 ciudades más grandes de los Estados Unidos (Carpenter, 2018) reveló que 35% era latino (lo que supera notablemente el 29% de la población general) y 9.4% era asiático (algo superior a 8.6% de la población general); 51% de los vendedores era inmigrante. Sin embargo, al menos en grandes ciudades como Nueva York y Los Ángeles, la gran mayoría de los vendedores ambulantes *no* tiene licencia (Devlin, 2021; Hidalgo, 2021), por lo que los resultados de esta encuesta tienen un valor limitado. Los observadores etnográficos coinciden en que la población de vendedores ambulantes de Los Ángeles es abrumadoramente latina y predominantemente femenina (Bruene y Capous-Desyllas, 2022; Hidalgo, 2021). En la ciudad de Nueva York, Sean Basinski (2014), exdirector del Proyecto de Vendedores Ambulantes (svp) que organiza y defiende a los vendedores, estimó que 98% de los vendedores ambulantes son inmigrantes; he observado personalmente que el svp celebra reuniones en siete idiomas, incluyendo español, árabe, mandarín, ouolof (hablado por los vendedores senegaleses), bengalí y francés, además de inglés. El jurista Joseph Pileri (2021) observó que la mayor parte de la venta ambulante en Washington, D. C., tiene lugar en barrios poblados por inmigrantes centroamericanos. Más allá de las ciudades más grandes, “los investigadores han descubierto la conversión de los mercados de pulgas existentes y *swap meets* a tianguis de estilo mesoamericano en San José y más de una docena de comunidades agrícolas en el Valle de San Joaquín de California” (Carré y Tilly, 2017: A1.24).

Los conductores de transporte compartido rompen con algunos de estos patrones en la composición de género, pero no en términos de raza. Parrott y Reich (2018 y 2024) informan de las características demográficas de los conductores de vehículos compartidos y taxis combinados, al mismo tiempo que señalan que los conductores de vehículos compartidos constituyen la mayoría del grupo combinado. Identifican que 86% de los conductores de Nueva York (61% de los de Minnesota) eran nacidos en el extranjero; citan datos administrativos que indican que más de 90% de los conductores basa-

dos en plataformas son nacidos en el extranjero. En Minnesota, 71% de los conductores son personas de color, y 60 puntos porcentuales de ese total corresponden a personas de raza negra (la región de Minneapolis-St. Paul tiene grandes poblaciones afroamericanas y somalíes). Su análisis coincide con el de Hall y Krueger (2018) al señalar que la gran mayoría de los conductores son hombres (91% en Minnesota).

Los salarios, las condiciones de trabajo y el cumplimiento de las normas laborales son problemáticos en estos cuatro sectores. Me centraré en los salarios. En los restaurantes los trabajadores de la trastienda ganan 17% menos que los de la parte delantera, los subordinados de nivel 2 ganan 27% menos que los de nivel 1, y las mujeres y los trabajadores negros y latinos de cada categoría ganan menos que los hombres y los trabajadores blancos, respectivamente (ROCU, 2015). Aunque los trabajadores de la parte delantera de la casa tienen salarios más altos en promedio, muchos de ellos son trabajadores que reciben propinas, y el salario mínimo federal para este tipo de trabajadores es de sólo 2.13 dólares (muy por debajo incluso del bajo mínimo federal para otros trabajadores: 7.25 dólares), y se ha mantenido en ese nivel bajo desde 1991 (Leadership Conference on Civil and Human Rights, 2020). Esto hace que sus ingresos sean menos predecibles y los vuelve vulnerables al robo de salarios cuando los propietarios de los restaurantes no distribuyen todas las propinas a los trabajadores, algo habitual en el sector de los restaurantes, junto con otras formas de robo de salarios (Jayaraman, 2014). Bernhardt et al. (2008), en su encuesta a trabajadores con salarios bajos en Nueva York, Los Ángeles y Chicago, descubrieron que 18% de los empleados de restaurantes y hoteles ganaba menos del mínimo legal, 70% no recibía la prima por horas extraordinarias y 76% —la tercera tasa más alta entre los sectores de la encuesta— no recibía los descansos para comer que exige la ley.

Respecto de los conductores de plataformas, Jacobs, Reich, Challenor y Farmand (2024) informan de los ingresos netos de gastos promediados en dos áreas metropolitanas de California (Los Ángeles y San Francisco) y tres áreas metropolitanas de fuera de California (Boston, Chicago y Seattle), y concluyen que los ingresos netos por hora de los conductores, incluidas las propinas, en 2022 fueron de 7.63 USD/hora en California (cuando el salario mínimo era de 16 dólares en Los Ángeles y 16.99 dólares en San Francisco) y de 11.14 USD/hora de media en las otras tres áreas metropolitanas (el salario mínimo ese año era de 14.25 dólares en Boston, de 15.40 dólares en

Chicago y de 15.75 dólares en Seattle para empleadores con 500 empleados o menos, pero de 17.27 dólares para empleadores con 501 o más). En resumen, los conductores de plataformas de estas cinco áreas metropolitanas ganaban mucho menos que el salario mínimo. Un aspecto particularmente intrigante de estos hallazgos es que los ingresos por hora variaban inversamente con el número de horas trabajadas; en promedio, en Nueva York los ingresos brutos por hora (antes de restar los gastos) para aquellos que conducían de una a 15 horas por semana eran 22% más altos que los que conducían más de 50 horas por semana (Parrott y Reich, 2018).

Las trabajadoras domésticas ganaron 12 USD/hora en la mediana en 2019, 60% de la mediana de 20 dólares para todos los demás trabajadores. Incluso después de controlar la educación y las características demográficas de las personas, las trabajadoras domésticas siguen ganando 26% menos, de media, que los demás (Wolfe et al., 2020). En la investigación de Bernhardt et al. (2008) sobre las tres mayores ciudades de los Estados Unidos, 42% de las trabajadoras domésticas recibía menos del salario mínimo, 89% no cobraba la prima por horas extraordinarias exigida y 84% no disfrutaba de las pausas adecuadas para comer.

Los datos de ingresos de los vendedores ambulantes estadounidenses son escasos. La encuesta de Carpenter (2018) de vendedores con licencia en las 50 ciudades más grandes de los Estados Unidos estimó que en 2013 dichos vendedores ambulantes obtuvieron un promedio de 105 000 dólares en ventas por año, sobre las cuales ganaron al año un promedio de 26 000 dólares, pero sólo se pagaron a sí mismos 15 000 dólares en promedio, lo que se traduce en 7.74 dólares por hora, apenas por encima del salario mínimo estadounidense de 7.25 dólares. Sin embargo, como ya se ha señalado, la mayoría de los vendedores *no* tiene licencia. Un informe de WIEGO (2021) afirmaba que en febrero de 2020, antes del inicio de la pandemia de covid-19, los vendedores ambulantes de la ciudad de Nueva York tenían una media de ventas de 115 USD/día *antes de tener en cuenta los gastos*. Si suponemos que los porcentajes de beneficios, la remuneración de las ventas totales y la media de horas trabajadas al día eran los mismos que los medidos en la encuesta de Carpenter, obtenían una media de 2.59 dólares de beneficios por hora y 1.49 dólares de remuneración: una décima parte del salario mínimo de la ciudad de Nueva York que era de 15 dólares por hora en 2020.

Un último dato sobre estos cuatro grupos de trabajadores informales es que se han organizado colectivamente para reforzar sus derechos; grupos

más amplios también han abogado por ellos y han conseguido importantes reformas en las últimas décadas. ROCU (2024a), en su sitio web, enumera una serie de victorias que ha conseguido gracias a grupos de presión, protestas, creación de alianzas y demandas judiciales desde su origen en 2001:

- Ayudó a aprobar aumentos del salario mínimo y a eliminar los salarios por debajo del mínimo en más de 10 estados y 20 ciudades.
- Desempeñó un papel decisivo en la consecución de avances políticos en materia de días de baja por enfermedad remunerados, robo de salarios y eliminación del salario mínimo por propina en más de 15 estados y varias ciudades de todo el país.
- Distribuyó más de un millón de dólares a más de 5 000 trabajadores de restaurantes que perdieron su empleo a causa de la pandemia de covid-19.
- Ganó docenas de campañas de justicia laboral contra cadenas alimentarias nacionales, por un total de más de 11 millones de dólares en salarios atrasados.
- Consiguió una victoria al garantizar que las propinas pertenezcan a los empleados que las ganaron.
- Formó a más de 10 000 trabajadores para que accedan a puestos de restaurantes mejor remunerados mediante nuestro programa de desarrollo y formación de la mano de obra del Instituto CHOW.

Esfuerzos organizativos locales como la Asociación de Trabajadores y Personal Chino de Nueva York, el Sindicato de Trabajadores de Restaurantes 318 (Guest y Chin, 2019) y la Alianza de Trabajadores Inmigrantes de Koreatown de Los Ángeles (Hussain, 2024) también han realizado acciones de organización sindical y promovido indemnizaciones por el robo de salarios con campañas dirigidas a restaurantes individuales.

Los conductores basados en plataformas también han empezado a organizarse, pero no existe una organización paraguas como ROCU que aglutine los diferentes esfuerzos y los grupos siguen estando fragmentados geográficamente e incluso a veces dentro de zonas geográficas. Entre las organizaciones activas figuran la New York Taxi Worker Alliance, que moviliza tanto a taxistas como a conductores de aplicaciones (New York Taxi Workers Alliance, 2024); en California, la independiente Rideshare Drivers United, la Gig Workers Rising de Los Ángeles, patrocinada por el sindicato SEIU, y la California App-Based Drivers Association, afiliada al sindicato Teamster (Abbeele, 2022; Goldstein, 2023; Mitra, Guay y Connerly, 2022), y en el

estado de Washington, la Drivers Union, afiliada al sindicato de taxistas Teamsters (Drivers Union, 2024). Al igual que en el caso de los Centros de Oportunidades de Restauración, las movilizaciones de conductores y defensores se han centrado en promover legislación y presentar demandas alegando robo de salarios. En Boston los conductores de Uber y Lyft que colaboran con SEIU han puesto en marcha un referéndum que les daría derecho a afiliarse a un sindicato (Leblanc, 2024). Pero también ha habido huelgas que lograron pequeñas concesiones (Robinson, 2017; Wells, Attoh, y Cullen, 2021). Organizar a los conductores despachados por aplicaciones en los Estados Unidos ha sido difícil, porque aquéllos tienden a inclinarse por soluciones individualistas (Wells et al., 2021; Woodside, Vinodrai y Moos, 2021; Yao et al., 2021), y porque Uber y Lyft han estado dispuestas a gastar grandes cantidades de dinero para derrotar la legislación —por ejemplo, esas dos corporaciones, junto con las empresas de reparto basadas en plataformas, gastaron 200 millones de dólares para anular una ley de California que declaraba que los conductores basados en aplicaciones son empleados (Mitra et al., 2022)—. Sin embargo, la organización parece estar ganando impulso, y las ciudades y los estados están explorando activamente cambios legislativos y reglamentarios que garanticen una vida digna para los conductores basados en aplicaciones.

Las trabajadoras domésticas, a pesar de su extrema atomización, han tenido el mayor éxito organizativo entre estos grupos de trabajadores. Como se ha señalado anteriormente, cientos de miles de trabajadoras del hogar financiadas por el gobierno han conseguido primero el derecho a sindicalizarse y después han formado con éxito sindicatos y negociado contratos colectivos. En cuanto a las niñeras y las limpiadoras que no pueden afiliarse a estos sindicatos, Zundl y Meulen Rodgers (2021) describen cómo, principalmente mediante las organizaciones que componen la Alianza Nacional de Trabajadoras Domésticas (NDWA), se han movilizado para conseguir la legislación de la Carta de Derechos de las Trabajadoras Domésticas —actualmente 12 estados tienen leyes que protegen a las trabajadoras domésticas y ahora la NDWA (2024) está impulsando una ley nacional—; desarrollar nuevas plataformas digitales controladas por los trabajadores que proporcionen prestaciones complementarias portátiles; presentar demandas y denuncias para remediar el robo de salarios, y buscar la negociación colectiva a través de un modelo de “negociación sectorial” que crearía un Consejo de Salarios y Normas compuesto por trabajadoras domésticas, empleadores y otras par-

tes interesadas, el cual establecería normas para todos los empleados del sector —un modelo adoptado recientemente por el estado de California para los trabajadores de la comida rápida (Reid, 2023)—.

La organización de los vendedores ambulantes, al igual que la de los conductores basados en plataformas, está geográficamente fragmentada en los Estados Unidos, a pesar de un intento efímero de formar una Alianza Nacional de Vendedores Ambulantes en 2020, en parte porque la legislación y la aplicación de la ley que afectan más directamente a los vendedores tienen lugar a nivel municipal. Las principales organizaciones son el Proyecto de Vendedores Ambulantes de la Ciudad de Nueva York (Devlin, 2021; Dunn, 2017) y la Coalición de Vendedores Ambulantes de Los Ángeles (Bruene y Capous-Desyllas, 2022; Hidalgo, 2021). Ya he comentado anteriormente cómo estas dos organizaciones han experimentado éxitos recientes al ampliar el derecho legal de los vendedores a vender. Hay organizaciones más pequeñas activas en Washington, D. C., donde consiguieron una legislación que despenalizaba la venta ambulante en 2003 (Ho, 2024); en Chicago, donde lograron la legalización en 2015 (Street Vendors Association of Chicago, 2024), y en San Francisco, donde están luchando por el derecho a vender en el distrito de la Misión, muy poblado por latinos (Pena, 2024).

En resumen, estos cuatro sectores de empleo informal son relativamente pequeños en el contexto de un país donde la población económicamente activa en la actualidad es de 168 millones de personas, pero todos están creciendo en términos absolutos y relativos. En ellos están sobrerrepresentados los inmigrantes y las personas de color y, con la excepción de los conductores de vehículos compartidos, también las mujeres. En todos los casos hay importantes dualismos en estas fuerzas de trabajo: trabajadores al frente de la casa y en la trastienda en restaurantes, conductores ocasionales y a tiempo completo a través de aplicaciones, trabajadoras domésticas financiadas por el gobierno frente a los que no lo están, y vendedores ambulantes con licencia frente a los que no la tienen. Todos tienen unos ingresos medios bajos (después de tener en cuenta los gastos en los casos de los conductores y los vendedores), en muchos casos por debajo del mínimo legal, y estos trabajadores informales a menudo sufren violaciones adicionales de la legislación laboral, así como acoso. Los trabajadores de los cuatro sectores han emprendido acciones colectivas y han conseguido avances en el refuerzo de las normas laborales, hasta ahora de forma limitada, pero con una fuerte movilización que continúa en todos los Estados Unidos.

V. CONCLUSIÓN

Gran parte de este artículo se limita a confirmar con datos cuantitativos y cualitativos las observaciones que sugerí en la introducción a partir de los acontecimientos casuales que uno puede notar en Los Ángeles o en cualquier otra gran ciudad estadounidense en un día cualquiera. El trabajo informal está muy arraigado en los Estados Unidos y abarca una amplia gama de actividades económicas y una variedad de estatus laborales distintos. El trabajo informal emplea desproporcionadamente a latinos e inmigrantes, dos características que están correlacionadas en los Estados Unidos —el hallazgo contrario de Gunter (2017) es superado por múltiples fuentes de evidencia—. Los trabajadores informales de diversas ocupaciones se están organizando para mejorar sus puestos de trabajo y están obteniendo importantes victorias.

Por otra parte, dos de esas observaciones casuales plantean preguntas significativas que, a su vez, suscitan cuestiones más profundas. ¿Ganan realmente los trabajadores informales salarios bajos? Las encuestas de hogares sugieren que ganan salarios comparables o superiores a los de los trabajadores típicos, pero las encuestas de trabajadores en sectores con salarios bajos —como la de Bernhardt et al. (2008)— y de grupos concretos de trabajadores informales que son autónomos o tratados como tales (vendedores ambulantes, conductores de plataformas, trabajadoras domésticas) constatan salarios bajos, a menudo inferiores a los salarios mínimos legales. Estas incoherencias se derivan, al menos en parte, de que el trabajo informal está configurado por dos tipos de dualismo. El primero es el *dualismo estructural*: como se ha señalado anteriormente, el entorno económico, organizativo e institucional ha generado distinciones entre los trabajadores más favorecidos de la parte delantera de la casa y los trabajadores de nivel 1 en los restaurantes, los conductores de Uber a tiempo parcial, etc., y los trabajadores menos favorecidos de la trastienda y los trabajadores de nivel 2 en los restaurantes, los conductores de Uber a tiempo completo (o más), etc. Estos últimos tienen más probabilidades de experimentar el empleo informal, ya sea porque los empleadores son más propensos a violar sus derechos laborales o porque ellos mismos son más propensos a infringir la ley (como en el caso de los vendedores sin licencia). Incluso cuando el empleo de este grupo menos favorecido es formal en sentido estricto, es más probable que sea *in-*

formalizado: peor pagado, más propenso a incumplir las normas legales de vez en cuando y más propenso a verse empañado por el acoso. Esta distinción estructural se hace eco de las teorías de segmentación del mercado laboral. El segundo dualismo es un dualismo empírico, que corresponde aproximadamente a la distinción de Nelson (1999) entre el trabajo informal de los hogares con buenos empleos (cuyos miembros trabajan informalmente en busca de autonomía y realización) y la informalidad de los hogares con malos empleos (cuyos miembros trabajan informalmente para garantizar la supervivencia económica). Este dualismo parece estar detrás de la extraña mezcla de características individuales privilegiadas y desfavorecidas de Gunter (2017), ambas correlacionadas con altas probabilidades de informalidad. Este dualismo empírico también puede ayudar a explicar los resultados contradictorios sobre si el trabajo informal está mal pagado o no. Parte de esa incoherencia se debe a que las encuestas de hogares, por construcción, sólo incluyen el trabajo en empresas informales, y omiten el trabajo informalizado en empresas formales, el cual Bernhardt et al. (2008) y DeFilippis et al. (2009) demuestran que sí está mal pagado. Pero otra parte puede deberse a una distribución sesgada a la derecha de los ingresos en las empresas informales (lo que refleja un grupo de empresarios informales con altos ingresos que no tienen equivalentes en el extremo inferior, ya que, después de todo, los ingresos no pueden caer por debajo de cero), lo que situaría el salario medio considerablemente por encima de la mediana.

Una segunda pregunta se refiere a las causas del trabajo informal y a las tendencias hacia una informalidad e informalización crecientes. ¿Hasta qué punto es el trabajo informal de origen estructuralista reflejo de las estrategias de reducción de costos y maximización de beneficios de las empresas formales? ¿Hasta qué punto es de supervivencia, derivado de la presencia de un gran grupo de trabajadores que carecen de otras alternativas? ¿Hasta qué punto es emprendedor, surgido del deseo de los individuos de trabajar de forma autónoma y flexible frente a leyes que dificultan ese tipo de trabajo? No voy a repetir los antiguos debates sobre la contribución de estas tres fuentes de informalidad. Pero esta pregunta nos remite a las complejas interacciones del capital, el Estado y los trabajadores en los procesos de informalización.

Los datos procedentes de encuestas a trabajadores y entrevistas a profundidad en las principales ciudades (Bernhardt, DeFilippis y McGrath, 2007; Bernhardt et al., 2008; DeFilippis et al., 2009), así como los datos sectoriales resumidos anteriormente —incluidos estudios sistemáticos como los de

Doussard (2013), Kim (2020) y Milkman (2006)— establecen sin lugar a dudas que las empresas individuales y, en algunos casos, sectores económicos enteros están informalizando, fisurando y degradando el trabajo. Como se cita antes de DeFilippis et al. (2009: 79), para algunos sectores violar las leyes laborales es simplemente “el modo estándar de funcionamiento”. Cuando el Estado reduce la aplicación de la ley o crea nuevos estatutos de informalización (o mantiene otros de larga data, como el de los trabajadores que reciben propinas, cuyo salario mínimo es inferior a un tercio del nivel acordado a otros trabajadores), refuerza estas tendencias. Así, pues, no cabe duda de que las causas estructurales de la informalización están actuando en los Estados Unidos. Es probable que la intensificación de la búsqueda de beneficios por parte de las empresas, la erosión de las normas relativas al trato de los trabajadores y las medidas facilitadoras del gobierno hayan aumentado la informalización en las últimas décadas.

Por otra parte, la elevada concentración de inmigrantes en el trabajo informal habla de la importancia de las motivaciones de supervivencia. Es probable que los inmigrantes, especialmente los no autorizados y los que tienen un dominio limitado del inglés y carecen de redes sociales expansivas, carezcan de alternativas viables a los empleadores que infringen la ley o al autoempleo informal. La situación de estos inmigrantes está estructurada por las políticas del Estado, pero también por la “industria de la migración” lucrativa que ha surgido en torno a la migración a gran escala a los Estados Unidos (Hernández-León, 2012). Trabajar informalmente es estrategia de supervivencia para los emigrantes latinoamericanos que se dirigen a las ciudades y a las zonas agrícolas de los Estados Unidos, pero también para los “hogares con malos trabajos” del condado rural de Vermont, 98% blanco, que describió Nelson (1999). Los cambios en las políticas estatales, como el recorte de la disponibilidad de fondos de asistencia social y el aumento del encarcelamiento, han creado y aumentado otras poblaciones que sobreviven: mujeres que abandonan la asistencia social, presos que regresan a la sociedad (Hatton, 2020). No es de extrañar, entonces, que los encuestados de hogares afirmen que la necesidad de ingresos es su principal razón para trabajar de manera informal (Abraham y Houseman, 2019; Bracha et al., 2015; Robles y McGee, 2016).

Sin embargo, mientras que los “hogares con malos empleos” de Nelson trabajaban informalmente por causas de supervivencia, sus “hogares con buenos empleos” lo hacían por razones empresariales. Los hombres, de

manera particular, establecen negocios “secundarios” con el fin de ser sus propios jefes y desarrollar habilidades que no se expresan en el trabajo formal. Las personas con grandes responsabilidades asistenciales, especialmente las mujeres responsables del cuidado de niños o de familiares ancianos, buscan trabajos con horarios flexibles o que les sea posible realizar desde casa. La normativa y las tasas asociadas a la creación de una empresa formal frecuentemente son onerosas para estos pequeños empresarios, por lo que a menudo optan por llevar a cabo estas actividades “extraoficialmente”. ¿Significa esto que Hernando de Soto (1989) tenía razón y que la causa fundamental de la informalidad en los Estados Unidos es la excesiva regulación estatal? No, porque los datos de las encuestas y los estudios sectoriales sugieren claramente que los trabajadores informales de supervivencia superan en número a los emprendedores y demuestran que las empresas grandes y rentables (Walmart, Uber y otras) burlan las leyes que establecen normas básicas de decencia para el trabajo. Pero las motivaciones empresariales no pueden ignorarse y existe una necesidad imperiosa de reformas que faciliten a los empresarios informales de supervivencia, como los vendedores ambulantes, el ejercicio de su oficio.

No sólo los trabajadores actúan con motivaciones mixtas, a veces contradictorias y ambivalentes. Los otros actores principales, el capital y el Estado, también lo hacen. Las acciones del capital estadounidense para frenar o revertir la informalización son limitadas (Weil, 2008), pero los 900 restauranteros que trabajan con ROCU (2024b) para mejorar los puestos de trabajo en restaurantes son reales. La variabilidad del papel del Estado en relación con la informalización es especialmente importante a la hora de determinar los resultados del trabajo informal. Como ya se ha señalado, algunos gobiernos y agencias gubernamentales, especialmente a niveles regional y municipal, están trabajando para reforzar la supervisión y el cumplimiento de las leyes laborales, formalizar el trabajo y apoyar a los grupos de trabajadores informales en su lucha por una vida mejor. El Estado ambivalente es realmente un terreno de lucha en lo que respecta a los resultados de la informalización, y las organizaciones colectivas de trabajadores informales y sus partidarios que intentan mejorar el empleo han apuntado principalmente al Estado.

Al escudriñar ese terreno de lucha, deseo cerrar este artículo con una nota optimista. En las últimas décadas, los Estados Unidos han sido testigo de oleadas de informalización, desde el rápido crecimiento de Uber y similares hasta la explosión de la venta ambulante, que está duramente vigilada y per-

seguida. Pero en las últimas décadas también se han dado pasos importantes para exigir responsabilidades a los infractores de la ley, formalizar el trabajo antes informal y ayudar a los microempresarios informales a mejorar sus negocios y su nivel de vida. Con el actual entorno político de los Estados Unidos, habrá retrocesos, quizá muy importantes. Pero las fuerzas que presionan para mejorar el trabajo informal están muy extendidas, arraigadas, comprometidas e innovan constantemente sus estrategias, por lo que a largo plazo hay esperanza de un mercado laboral estadounidense más formalizado y humano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbeele, G.V. D. (2022). Can the precariat be organized?: The gig economy, worksite dispersion, and the challenge of mutual aid. *Telos*, 198, 67-89. Recuperado de: <https://doi.org/10.3817/0322198067>
- Abraham, K. G., y Houseman, S. N. (2019). Making ends meet: The role of informal work in supplementing Americans' income. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 5(5): 110-131. Recuperado de: <https://doi.org/10.7758/RSF.2019.5.5.06>
- Allison, J., Reese, E., Rocha, J., y Rosales, A. (2024). Matters of life, death, and livelihood: Black Lives Matter and labor activism during the pandemic. En R. Verdugo y D. Swanson (eds.), *Socio-Demographic Perspectives on the COVID-19 Pandemic* (pp. 91-122). Charlotte, Carolina del Norte: New Information Age Publishing.
- 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/>
- Avirgan, T., Bivens, J., y Gammage, S. (eds.) (2005). *Good Jobs, Bad Jobs, No Jobs*. Washington, D. C.: Economic Policy Institute.
- Basinski, S. (2014). Hot dogs, hipsters, and xenophobia: Immigrant street food vendors in New York. *Social Research: An International Quarterly*, 81(2), 397-408.
- Berins Collier, R., Dubal, V., y Carter, C. (2018). Disrupting regulation, regulating disruption: The politics of Uber in the United States. *Perspectives on Politics*, 16(4), 919-937. Recuperado de: <https://doi.org/10.1017/S1537592718001093>

- Bernhardt, A., DeFilippis, J., y McGrath, S. (2007). *Unregulated Work in the Global City: Employment and Labor Law Violations in New York City*. Nueva York: Brennan Center for Justice-New York University.
- Bernhardt, A., Milkman, R., y Theodore, N. (2008). *Broken Laws, Unprotected Workers: Violations of Employment and Labor Laws in America's Cities*. Nueva York: National Employment Law Project.
- Boris, E., y Klein, J. (2006). Organizing home care: Low-waged workers in the welfare state. *Politics & Society*, 34(1), 81-107. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177%2F0032329205284757>
- Bracha, A., y Burke, M. (2023). *Informal Work and Official Employment Statistics: What's Missing?* (working papers, 23-15). Boston: Federal Reserve Bank of Boston.
- Bracha, A., Burke, M., y Khachiyani, A. (2015). Changing patterns in informal work participation in the United States 2013–2015. *Current Policy Perspectives*, 15(10), 1-46. Recuperado de: <https://ssrn.com/abstract=2723814>
- Bradley, C., y Oates, H. (2022). The multi-level marketing pandemic. *Tennessee Law Review*, 89(2), 321-376.
- Bruene, S., y Capous-Desyllas, M. (2022). Legalizing street vending in Los Angeles: Reframing a movement during the fourth wave of feminism. *Critical Sociology*, 48(1), 91-108. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/08969205209767>
- Care.com (2021). Fair care pledge building on successful first year. Recuperado de: <https://www.care.com/c/fair-care-pledge-building-on-successful-first/>
- Carpenter, D. M. (2018). Street vending in the United States: A unique dataset from a survey of street vendors in America's Largest Cities. *Cityscape*, 20(3), 245-256.
- Carré, F., y Tilly, C. (2017). More unequal, more informal, but also more full-time: Comparing Mexican and U.S. retail jobs'. En *Where Bad Jobs Are Better: Retail Jobs across Countries and Companies* (pp. A1.1-A1.35). Nueva York: Russell Sage Foundation. Recuperado de: <https://www.russellsage.org/sites/default/files/Carre-Tilly-chapter-A1.pdf>
- Castells, M., y Portes, A. (1989). World underneath: The origins, dynamics, and effects of the informal economy. En M. Castells, A. Portes y L. Benton (eds.), *The Informal Economy: Studies in Advanced and Less Developed Countries* (pp. 11-41). Baltimore y Londres: The Johns Hopkins University Press.

- Chen, M. A. (2023). The informal economy in comparative perspective: Theory, policy and reality. *Indian Journal of Labour Economics*, 66, 395-420. Recuperado de: <https://doi.org/10.1007/s41027-023-00444-7>
- Chun, J. J., y Agarwala, R. (2016). Global labour politics in informal and precarious jobs. En S. Edgell, H. Gottfried y E. Granter (eds.), *Handbook of the Sociology of Work and Employment*. Londres: Sage.
- Cobb, C., King, M., y Rodriguez, L. (2009). Betwixt and between: The spectrum of formality revealed in the labor market experiences of Mexican migrant workers in the United States. *Review of Radical Political Economics*, 41(3), 365-371. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0486613409336351>
- Cross, J. C., y Morales, A. (2007). Introduction: Locating street markets in the modern/postmodern world. En J. C. Cross y A. Morales (eds.), *Street Entrepreneurs: People, Place, and Politics in Local and Global Perspective* (pp. 1-14). Abingdon: Routledge.
- Cueto, A. (2024). Work is freedom: The entrepreneurial self among street vendors. *Sociological Quarterly*, 1-21. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/00380253.2024.2363219>
- DeFilippis, J., Martin, N., Bernhardt, A., y McGrath, S. (2009). On the character and organization of unregulated work in the cities of the United States. *Urban Geography*, 30(1), 63-90. Recuperado de: <https://doi.org/10.2747/0272-3638.30.1.63>
- Devlin, R. T. (2021). *Winning a Right to the Sidewalks: Street Vendors in New York* (WIEGO Organizing Brief 11). WIEGO. Recuperado de: <https://www.wiego.org/publications/winning-right-sidewalks-street-vendors-new-york>
- Doussard, M. (2013). *Degraded Work: The Struggle at the Bottom of the Labor Market*. Minneapolis: University of Minnesota Press. Recuperado de: <https://doi.org/10.5749/minnesota/9780816681396.001.0001>
- Drivers Union (2024). Drivers Union Website. Recuperado de: <https://www.driversunionwa.org/>
- Dubal, V. (2021). The new racial wage code. *Harvard Law & Policy Review*, 15(2), 511-550.
- Duffy, M. (2020). Driven by inequalities: Exploring the resurgence of domestic work in U.S. cities. *Sociological Forum*, 35(3), 608-627. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/socf.12621>
- Dunn, K. (2017). Decriminalize street vending: Reform and social justice. En J. Agyeman, C. Matthews y H. Sobel (eds.), *Food Trucks, Cultural Identity, and Social Justice* (pp. 47-66). Cambridge, Mass.: The MIT Press.

- Emsellem, M., y Mukamal, D. (2008). The new challenge of employment in the era of criminal background checks. En A. Bernhardt, H. Boushey, L. Dresser y C. Tilly (eds.), *The Gloves-Off Economy: Workplace Standards at the Bottom of America's Labor Market*. Ithaca, Nueva York: Cornell University Press.
- Fine, J. (2006). *Worker Centers: Organizing Communities at the Edge of the Dream*. Ithaca, Nueva York: Cornell University Press.
- Fine, J. (2011). New forms to settle old scores: Updating the worker centre story in the United States. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 66(4), 604-630.
- Fine, J., y Gordon, J. (2010). Strengthening labor standards enforcement through partnerships with workers' organizations. *Politics & Society*, 38(4), 552-585.
- Fine, J., y Round, J. (2023). Governing for worker power: Worker centers lead the way on labor law enforcement. *New Labor Forum*, 33(1), 1-9. Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/10957960231220910>
- Galvin, D. (2024). *Alt-Labor and the New Politics of Workers' Rights*. Nueva York: Russell Sage Foundation.
- Gammage, S. (2008). Working on the margins: Migration and employment in the United States. En A. Bernhardt, H. Boushey, L. Dresser y C. Tilly (eds.), *The Gloves-Off Economy: Labor Standards at the Bottom of America's Labor Market* (pp. 137-162). Champaign, Illinois: Labor and Employment Relations Association.
- Gleeson, S. (2015). Brokered pathways to justice and cracks in the law: A closer look at the claims-making experiences of low-wage workers. *WorkingUSA Journal of Labor and Society*, 18(1), 77-102. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/wusa.12154>
- Goldstein, S. (2023). Rigid rideshares and the driver flexibility myth. *St. John's Law Review*, 97(1), 325-352. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4855537>
- Gonos, G. (1997). The contest over "employer" status in the postwar U.S.: The case of temporary help firms. *Law and Society Review*, 31(1), 81-110. Recuperado de: <https://doi.org/10.2307/3054095>
- Greer, I., y Doellgast, V. (2016). Marketization, inequality, and institutional change: Toward a new framework for comparative employment relations. *Journal of Industrial Relations*, 59(2), 192-208. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0022185616673685>

- Guest, K. J., y Chin, M. M. (2019). Chinatown, the garment and restaurant industries, and labor. En J. B. Freeman (ed.), *City of Workers, City of Struggle: How Labor Movements Changed New York* (pp. 184-197). Nueva York: Columbia University Press.
- Gunter, S. (2017). Dynamics of urban informal labor supply in the United States. *Social Science Quarterly*, 98(1), 16-36. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/ssqu.12284>
- Hall, J. V., y Krueger, A. B. (2018). An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States. *Industrial and Labor Relations Review*, 71(3), 705-732. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0019793917717222>
- Hart, K. (1973). Informal income opportunities and urban employment in Ghana. *Journal of Modern African Studies*, 11(1), 61-89. Recuperado de: <https://doi.org/10.1017/S0022278X00008089>
- Hatton, E. (2020). *Coerced: Work under Threat of Punishment*. Oakland: University of California Press.
- Hernández-León, R. (2012). Conceptualizing the migration industry. En T. Gammeltoft-Hansen y N. Nyberg Sorensen (eds.), *The Migration Industry and the Commercialization of International Migration* (pp. 24-44). Londres: Routledge.
- Hidalgo, L. A. (2021). "Show them how they treat us": Legal violence in the everyday lives of street vendors. *Latino Studies*, 20(2), 194-218. Recuperado de: <https://doi.org/10.1057%2Fs41276-022-00367-2>
- Ho, A. (2024). Despite DC Council's push to decriminalize street vending, vendors face an uncertain future. *Street Sense Media*. Recuperado de: <https://streetsensemedia.org/article/despite-dc-councils-push-to-decriminalize-street-vending-vendors-face-an-uncertain-future/>
- Hussain, S. (2024). Alexandra Suh: Advocate for Koreatown's immigrant workers. *Los Angeles Times*. Recuperado de: <https://www.latimes.com/la-influential/story/2024-06-30/alexandra-suh-kiwa-koreatown>
- IbisWorld (2024). Street vendors in the US — Number of businesses. Recuperado de: <https://www.ibisworld.com/industry-statistics/number-of-businesses/street-vendors-united-states/>
- Jacobs, K., Reich, M., Challenor, T., y Farmand, A. (2024). Gig passenger and delivery driver pay in five metro areas. UC Berkeley Center on Wage and Employment Dynamics. Recuperado de: <https://laborcenter.berkeley.edu/gig-passenger-and-delivery-driver-pay-in-five-metro-areas/>

- Jayaraman, S. (2014). *Behind the Kitchen Door*. Ithaca, Nueva York: Cornell University Press.
- Joassart, P. (2010). Measuring informal work in developed nations. En E. Marcelli, C. Williams y P. Joassart (eds.), *Informal Work in Developed Nations* (pp. 34-44). Londres: Routledge.
- Johnston, E. (2010). The United States Guestworker Program: The need for reform note. *Vanderbilt Journal of International Law*, 43(10), 1121-1150.
- Kim, J. (2020). Informal employment and the earnings of home-based home care workers in the United States. *Industrial Relations Journal*, 51(4), 283-300. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/irj.12299>
- Krinsky, J. (2008). *Free Labor: Workfare and the Contested Language of Neoliberalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- Kwon, J. B. (2010). The Koreatown Immigrant Workers Alliance: Spatializing justice in an ethnic “enclave”. En R. Milkman, J. Bloom y V. Narro (eds.), *Working for Justice: The L. A. Model of Organizing and Advocacy* (pp. 23-48). Ithaca, Nueva York: Cornell University Press.
- Leadership Conference on Civil and Human Rights (2020). The tipped minimum wage has been stuck for nearly 30 years. Recuperado de: <https://civilrights.org/blog/the-tipped-minimum-wage-has-been-stuck-for-nearly-30-years/>
- Leblanc, S. (2024). Massachusetts ballot question would give Uber and Lyft drivers right to form a union. *Associated Press*. Recuperado de: <https://apnews.com/article/uber-lyft-ballot-question-unions-massachusetts-549852e06ecb8ed754855a70c232e06f>
- Lee, B. H., Swider, S., y Tilly, C. (2020). Informality in action: A relational look at informal work. *International Journal of Comparative Sociology*, 61(2-3), 91-100. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0020715220944219>
- Lowe, N., y Vinodrai, N. (2020). The maker-manufacturing nexus as a place-connecting strategy: Implications for regions left behind. *Economic Geography*, 96(4), 315-335. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/00130095.2020.1812381>
- Lower-Basch, E., y Greenberg, M. (2008). Single mothers in the era of welfare reform. En A. Bernhardt, H. Boushey, L. Dresser y C. Tilly (eds.), *The Gloves-Off Economy: Labor Standards at the Bottom of America's Labor Market* (pp. 163-190). Champaign, Illinois: Labor and Employment Relations Association.

- Maich, K. (2024). *“Juntos, estamos divididos”: Gendered Unity and Distinction in an Immigrant Worker Center*. Pensilvania: Pennsylvania State University.
- Martiniano, N. (2021). Intern’s lament: Distinguishing an employee and an intern under the fair labor standards act. *Pennsylvania State University Law Review*, 126(1), 307-336.
- Milkman, R. (2006). *L. A. Story: Immigrant Workers and the Future of the U.S. Labor Movement*. Nueva York: Russell Sage Foundation Publications.
- Milkman, R. (2008). Putting wages back into competition: Deunionization and degradation in place-bound industries. En A. Bernhardt, H. Boushey, L. Dresser y C. Tilly (eds.), *The Gloves-Off Economy: Workplace Standards at the Bottom of America’s Labor Market* (pp. 65-90). Champaign, Illinois: Labor and Employment Relations Association.
- Milkman, R. (2018). Low-wage worker advocacy and organizing in the USA: Comparing domestic workers and day laborers. *Political Power and Social Theory*, 35, 59-75. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/S0198-871920180000035003>
- Mitra, A., Guay, R., y Connerly, R. (2022). Working from my car: An examination of food-delivery and ridesharing services in the U.S. and India. *Journal of Total Rewards*, 31(4), 1-18.
- NDWA (2024). Domestic Workers Bill of Rights. Recuperado de: <https://www.domesticworkers.org/programs-and-campaigns/developing-policy-solutions/domestic-workers-bill-of-rights/>
- Nelson, M. (1999). Economic restructuring, gender, and informal work: A case study of a rural county. *Rural Sociology*, 64(1), 18-43. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/j.1549-0831.1999.tb00003.x>
- New York Taxi Workers Alliance (2024). New York Taxi Workers Alliance Web Page. Recuperado de: <https://www.nytw.org/>
- OIT (2018). *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture* (3ª ed.). Ginebra: OIT.
- Ordoñez, F., y Locke, M. (2014, 5 de septiembre). Immigrants are most susceptible to worker misclassification. *McClatchy Washington Bureau*.
- Parrott, J. A., y Reich, M. (2018). *An Earnings Standard for New York City’s App-Based Drivers: Economic Analysis and Policy Assessment*. Nueva York: New School Center for New York City Affairs. Recuperado de: <https://www.centrernyc.org/an-earnings-standard>
- Parrott, J. A., y Reich, M. (2024). *Transportation Network Company Driver Earnings Analysis and Pay Standard Options*. St. Paul, Minnesota: Min-

- nesota Department of Labor and Industry. Recuperado de: https://www.dli.mn.gov/sites/default/files/pdf/TNC_driver_earnings_analysis_pay_standard_options_report_030824.pdf
- Pena, L. (2024, 22 de junio). SF Allows 10 Street Vendors to Resume Selling on Mission St. as Data Shows Property Crime Is Down. *ABC-7 News*. Recuperado de: <https://abc7news.com/post/san-francisco-allows-10-street-vendors-sell-items/14986625/>
- Pileri, J. (2021). Who gets to make a living? Street vending in America. *Georgetown Immigration Law Journal*, 36(1), 215-260.
- Quiroga, S., Glick, J., y Medina, D. (2016). Finding a way to get by: Latino household economic strategies in a time of economic and political strain. *Jollas: Journal of Latino/Latin American Studies*, 8(1), 22-38. Recuperado de: <https://doi.org/10.18085/1549-9502-8.1.22>
- Ravenelle, A. (2019). *Hustle and Gig: Struggling and Surviving in the Sharing Economy*. Oakland: University of California Press.
- Reese, E. (2005). *Backlash against Welfare Mothers: Past and Present*. Berkeley: University of California Press.
- Reid, A. (2023). More than they bargained for: AB 257 and an alternative approach to labor law in California's fast-food industry. *University of Cincinnati Law Review*, 91(4), 1196-1221.
- Rhee, N., y Zabin, C. (2009). Aggregating dispersed workers: Union organizing in the "care" industries. *Geoforum*, 40(6), 969-979. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2009.08.006>
- Robinson, H. C. (2017). *Making a Digital Working Class: Uber Drivers in Boston, 2016-2017* (tesis de doctorado). Cambridge, Mass.: MIT.
- Robles, B., y McGee, M. (2016). *Exploring Online and Offline Informal Work: Findings from the Enterprising and Informal Work Activities (EIWA) Survey* (Finance and Economics Discussion Series, 2016-089). Washington, D. C.: Board of Governors of the Federal Reserve System.
- ROCU (2015). *Ending Jim Crow in America's Restaurants: Racial and Gender Occupational Segregation in the Restaurant Industry*. Nueva York: ROCU. Recuperado de: https://rocunited.org/wp-content/uploads/sites/7/2022/06/RaceGender_Report_LR.pdf
- ROCU (2024a). History. Recuperado de: <https://rocunited.org/history/>
- ROCU (2024b). Welcome to RAISE. Recuperado de: <https://rocunited.org/raise/>

- Rosado Marzán, C. F. (2024). Personal and political: How the Illinois Domestic Workers' Bill of Rights connected lives. *UC Davis Law Review*, 57(5), 3033-3062.
- Rosaldo, M. (2021). Problematizing the "informal sector": 50 years of critique, clarification, qualification, and more critique. *Sociology Compass*, 15(9), e12914. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/soc4.12914>
- Rosales, R. (2020). *Fruteros: Street Vending, Illegality, and Ethnic Community in Los Angeles*. Oakland: University of California Press.
- Salas, C. (2006). El sector informal: auxilio u obstáculo para el conocimiento de la realidad social en América Latina. En E. de la Garza (ed.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques* (pp. 192-223). Barcelona: Anthropos Editorial.
- Schmalz, S., Ludwig, C., y Webster, E. (2018). The power resources approach: Developments and challenges. *Global Labour Journal*, 9(2), 113-134. Recuperado de: <https://doi.org/10.15173/glj.v9i2.3569>
- Servon, L. (2006). Microenterprise development in the United States: Current challenges and new directions. *Economic Development Quarterly*, 20(4), 351-367.
- Slack, T. (2007). Work, welfare, and the informal economy: Toward an understanding of household livelihood strategies. *Community Development*, 38(1), 26-42. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/15575330709490183>
- Soto, H. de (1989). *The Other Path: The Invisible Revolution in the Third World*. Nueva York: Harper & Row.
- Stack, C. (1974). *All Our Kin: Strategies for Survival in a Black Community*. Nueva York: Harper & Row.
- Statista (2023). Number of businesses in the street vendor sector in the United States from 2011 to 2022. Recuperado de: [statista.com/statistics/1177551/number-of-street-vendor-industry-businesses-us/](https://www.statista.com/statistics/1177551/number-of-street-vendor-industry-businesses-us/)
- Sternberg, C. (2019). The hidden hand of domestic labor: Domestic employers' work practices in Chicago, USA. *Frontiers in Sociology*, 4(80), 1-6. Recuperado de: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2019.00080>
- Stewart, A., y Owens, R. (2013). *Experience or Exploitation? The Nature, Prevalence and Regulation of Unpaid Work Experience, Internships and Trial Periods in Australia*. Adelaide, Australia: Adelaide Law School. Recuperado de: <https://apo.org.au/sites/default/files/resource-files/2013-01/apo-nid64859.pdf>

- Street Vendors Association of Chicago (2024). Street Vendors Association of Chicago Web Page. Recuperado de: <https://streetvendorsac.org/>
- Su, J. (2016). Enforcing labor laws: Wage theft, the myth of neutrality, and agency transformation. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 37(1), 143-156. Recuperado de: <https://doi.org/10.15779/Z38KZ8T>
- Theodore, N. (2020). Regulating informality: Worker centers and collective action in day-labor markets. *Growth and Change*, 51(1), 144-160. Recuperado de: <https://doi.org/10.1111/grow.12343>
- Theodore, N., Blaauw, D., Schenck, C., Valenzuela Jr., A., Schoeman, C., y Meléndez, E. (2015). Day labor, informality and vulnerability in South Africa and the United States. *International Journal of Manpower*, 36(6), 807-823. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2014-0036>
- Theodore, N., Meléndez, E., Valenzuela Jr., A., y Gonzalez, A. L. (2008). Day labor and workplace abuses in the residential construction industry: Conditions in the Washington, DC, Region. En A. Berhardt, H. Boushey, L. Dresser y C. Tilly (eds.), *The Gloves-off Economy: Workplace Standards at the Bottom of America's Labor Market* (pp. 91-110). Campaign, Illinois: Labor and Employment Relations Association.
- Tilly, C. (2023). Organizing informal workers on a global scale: Comparing a global union federation and a global informal worker organization network. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 78(2), 1-19. Recuperado de: <https://doi.org/10.7202/1109484ar>
- Tilly, C. (2025). Informal work: Definitions, drivers, agency. En C. Rees, Ö. Bozkurt, J. Preminger y S. Limoncelli (eds.), *Research Handbook on the Sociology of Work*. Cheltenham, Reino Unido: Elgar.
- Tilly, C., Garza Toledo, E. de la, Sarmiento, H., y Gayosso Ramírez, J. L. (2014). Los trabajadores que se organizan en la plaza: contra-movimiento de una fuente inesperada. *Economía Crítica*, 2(18), 160-180. Recuperado de: <https://revistaeconomiacritica.org/index.php/rec/article/view/272>
- Tilly, C., Rojas, G., y Theodore, N. (2019). Intersectional histories, overdetermined fortunes: Understanding Mexican and US domestic worker movements. *Political Power and Social Theory*, 35, 121-145. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/S0198-871920180000035005>
- U.S. Bureau of Labor Statistics (2024). Current employment statistics. Recuperado de: <https://www.bls.gov/ces/data/>

- U.S. Census Bureau (2024). 72251: Restaurants and other eating places, 2021. Recuperado de: https://data.census.gov/profile/72251_-_Restaurants_and_other_eating_places
- Venkatesh, S. (2006). *Off the Books: The Underground Economy of the Urban Poor*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Weil, D. (2008). Mighty monolith or fractured federation? Business opposition and the enactment of workplace legislation. En A. Bernhardt, H. Boushey, L. Dresser y C. Tilly (eds.), *The Gloves-Off Economy: Labor Standards at the Bottom of the American Labor Market* (pp. 287-314). Ithaca, Nueva York: Cornell University Press.
- Weil, D. (2014). *The Fissured Workplace Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Wells, K. J., Attoh, K., y Cullen, D. (2021). “Just-in-place” labor: Driver organizing in the Uber workplace. *Economy and Space*, 53(2), 315-331. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0308518X20949266>
- WIEGO (2021). *COVID-19 Crisis and Street Vendors in New York City, USA: Lasting Impacts and an Agenda for Recovery*. Recuperado de: https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/file/NYCVendors_Report.pdf
- Wolfe, J., Kandra, J., Engdahl, L., y Shierholz, H. (2020). *Domestic Workers Chartbook* (reporte). Washington, D. C.: Economic Policy Institute. Recuperado de: <https://www.epi.org/publication/domestic-workers-chartbook-a-comprehensive-look-at-the-demographics-wages-benefits-and-poverty-rates-of-the-professionals-who-care-for-our-family-members-and-clean-our-homes/>
- Woodside, J., Vinodrai, T., y Moos, M. (2021). Bottom-up strategies, platform worker power and local action: Learning from ridehailing drivers. *Local Economy*, 36(4), 325-343. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/02690942211040170>
- Yao, Z., Weden, S., Emerlyn, L., Zhu, H., y Kraut, R. (2021). Together but alone: Atomization and peer support among gig workers. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 5(cscw2), 391-419. Recuperado de: <https://doi.org/10.1145/3479535>
- Zippia (2023). Riveting ridesharing industry statistics. Recuperado de: <https://www.zippia.com/advice/ridesharing-industry-statistics/>

Zundl, E., y Meulen Rodgers, Y. van de (2021). The future of work for domestic workers in the United States: Innovations in technology, organizing, and laws. En T. Schulze-Cleven y T. Vachon (eds.), *Revaluing Work(Ers): Toward a Democratic and Sustainable Future* (pp. 201-219). Ithaca, Nueva York: Cornell University Press.