



## **Ordenanza de Pago Mínimo para Trabajadores de Aplicaciones (App-Based Worker Minimum Payment Ordinance) de Seattle (SMC 8.37), primer informe: análisis de los primeros dieciocho meses para repartidores de aplicaciones**

Información sobre repartidores de las cinco plataformas más importantes, desde enero de 2024 hasta junio de 2025

Abril de 2026  
[seattle.gov/laborstandards](https://seattle.gov/laborstandards)

## Contenidos

<b>Introducción</b> .....	3
La ordenanza.....	3
La SMC 8.37 exige la presentación de informes afirmativos de registros .....	4
<b>Conclusiones clave</b> .....	6
<b>Definiciones y marcos importantes</b> .....	8
Trabajador frente a cuenta de trabajador .....	8
Salario base.....	8
Pago por hora trabajada.....	8
Pago por tiempo en línea.....	8
Comparación precisa de períodos de tiempo.....	9
<b>Volumen de mercado</b> .....	9
<b>Multiaplicación y retención de empleados</b> .....	11
<b>Datos demográficos de los trabajadores</b> .....	14
<b>Horas trabajadas y distancia recorrida</b> .....	16
<b>Remuneración de los trabajadores</b> .....	20
<b>Comisiones de las empresas de red</b> .....	26
<b>Conclusión</b> .....	27
<b>Anexo</b> .....	29
Anexo 1: Cálculo del pago por tiempo en línea.....	29
Parte 1: Cálculo paso a paso del pago por tiempo en línea.....	29
Parte 2: Ecuaciones para calcular el pago por tiempo en línea .....	30
Parte 3: Gráfico en cascada del pago por tiempo en línea .....	30

**Agradecimientos:** la OLS de Seattle desea reconocer la contribución del consultor de la Oficina, Nilesh Kavthekar, quien proporcionó el análisis experto de los datos para elaborar este informe.

## Introducción

### La ordenanza

La Ordenanza de Pago Mínimo para Trabajadores de Aplicaciones (ABWMP) (SMC 8.37) entró en vigor el 13 de enero de 2024. Esta ordenanza otorga nuevos derechos a los trabajadores de aplicaciones que prestan servicios para “empresas de red”, incluidos servicios de entrega (por ejemplo, restaurantes, supermercados/tiendas minoristas y entrega de paquetes) y servicios que no son de entrega (por ejemplo, trabajo por turnos, mudanzas y servicios domésticos). Por lo general, los trabajadores de aplicaciones no se benefician de las protecciones estándar que ofrecen las leyes laborales, ya que suelen ser considerados contratistas independientes. La ordenanza exige que las empresas de red cubiertas paguen a los trabajadores un monto mínimo garantizado, que se basa en las horas trabajadas y las millas recorridas en cada “oferta” de trabajo que el trabajador acepte y complete o cancele por un motivo justificado.

Según las disposiciones sobre pagos mínimos, las empresas de red deben pagar la mayor de las siguientes cantidades: un “monto mínimo por oferta” o la suma del “monto mínimo por minuto” por “horas trabajadas” y un “monto mínimo por milla” por “distancia recorrida”. A continuación, se muestran los montos mínimos aplicables durante los primeros dieciocho meses de vigor de la ordenanza, que corresponden a los datos analizados en este informe.

#### 2025

- Monto mínimo por minuto \$0.45
- Monto mínimo por milla \$0.77
- Monto mínimo por oferta \$5.20

#### 2024

- Monto mínimo por minuto \$0.44
- Monto mínimo por milla \$0.74
- Monto mínimo por oferta \$5.00

En el caso de las ofertas bajo demanda, que comienzan dentro de las dos horas posteriores a su aceptación, las horas trabajadas y la distancia recorrida empiezan a contabilizarse al aceptar una oferta (por ejemplo, aceptar una oferta de entrega de comida en la aplicación) y continúan hasta su finalización.<sup>1</sup> En el caso de las ofertas preprogramadas con más de dos horas de anticipación, las horas trabajadas y la distancia recorrida comienzan a contabilizarse cuando el trabajador empieza a realizar la oferta (por ejemplo, ir a un almacén a recoger paquetes) y terminan al finalizarla.

---

<sup>1</sup> Las “horas trabajadas” son el equivalente a las horas “P2” y “P3”, en la jerga de la regulación de los viajes compartidos.

Ordenanza de Pago Mínimo para Trabajadores de Aplicaciones de Seattle (SMC 8.37), primer informe

Dado que el tiempo remunerado no incluye todo el tiempo que un trabajador debe dedicar a encontrar y completar ofertas con éxito, el monto mínimo por minuto es superior al salario mínimo de Seattle para los empleados por minuto. El objetivo es aplicar una tarifa por minuto más alta a un período de tiempo remunerado más corto para garantizar que los trabajadores de aplicaciones reciban una compensación más adecuada por su tiempo de trabajo. El monto por minuto también incluye los gastos no remunerados, además de las millas, en los que incurren los trabajadores de aplicaciones.

El monto mínimo por milla se basa en la tarifa por milla estándar del Servicio de Impuestos Internos (IRS, Internal Revenue Service) de los Estados Unidos para el uso comercial de automóviles e incluye un margen de beneficio para tener en cuenta que la distancia recorrida no refleja todas las millas que los trabajadores de aplicaciones podrían recorrer para realizar su trabajo para las empresas de red.

El alcance de la SMC 8.37 va más allá de simplemente exigir un pago mínimo. También exige protecciones en materia de “transparencia” y “flexibilidad”. Las protecciones en materia de transparencia incluyen el derecho a recibir información sobre las ofertas por adelantado y el acceso a recibos y registros de pago. Las protecciones en materia de flexibilidad incluyen el derecho a acceder a la plataforma de la red, el derecho a no ser penalizado por limitar la disponibilidad o rechazar ofertas, y el derecho a cancelar una oferta con justificación. Los derechos de transparencia y flexibilidad no se abordan en este informe, que se centra en la cuantificación de los trabajadores, las ofertas y la remuneración. Sin embargo, estos derechos deben entenderse como elementos que, junto con los estándares de pago mínimo establecidos en la ordenanza, crean un nuevo marco en Seattle.

La Oficina de Normas Laborales (OLS, Office of Labor Standards) de la ciudad de Seattle (City of Seattle) administra y hace cumplir la SMC 8.37.

## La SMC 8.37 exige la presentación de informes afirmativos de registros

La ordenanza exige que las empresas de red cubiertas transmitan de forma rutinaria y afirmativa a la OLS ciertos registros considerados “necesarios, apropiados o convenientes para administrar, evaluar y hacer cumplir” la ordenanza.<sup>2</sup> La ordenanza también encomienda a la OLS la tarea de elaborar los requisitos de presentación de informes y regular la transmisión de registros.

En 2024, la OLS elaboró estos registros y requisitos de transmisión, que se describen en el [Capítulo 140-160 de las Normas de Derechos Humanos de Seattle \(SHRR, Seattle Human Rights Rules\)](#) y en la [Guía de presentación de informes afirmativos de registros para empresas de red](#). Los datos generados conforme a los requisitos de la ordenanza incluyen el número de trabajadores y ofertas, las horas trabajadas, la remuneración de los trabajadores, la distancia recorrida durante las horas trabajadas y otras métricas

---

<sup>2</sup> SMC 8.37.070.G.

Ordenanza de Pago Mínimo para Trabajadores de Aplicaciones de Seattle (SMC 8.37), primer informe relacionadas.<sup>3</sup> Con una sola excepción,<sup>4</sup> todos los datos se envían consolidados, ya sea semanal o trimestralmente.<sup>5</sup> La OLS también exigió que las grandes empresas de red envíen un conjunto de datos desglosados de muestra una sola vez. Al verificar el conjunto de datos de muestra y su consolidación, la OLS pudo ayudar a las empresas de red a corregir y volver a presentar los registros con una mejor calidad de datos. Sin embargo, la dependencia de datos consolidados limita la capacidad de la OLS para identificar las causas subyacentes de ciertas tendencias y anomalías en los datos.

---

### Primer análisis del trabajo de repartidores de aplicaciones en Seattle con datos completos

Este análisis de las condiciones laborales de los trabajadores de aplicaciones en Seattle es el primero en utilizar conjuntos de datos completos proporcionados por las empresas de red importantes de servicios de entrega, que incluyen a todos los trabajadores y ofertas contemplados en la ordenanza. Otras publicaciones se han basado en muestras más limitadas y, por lo tanto, menos confiables, obtenidas a partir de la información proporcionada por los propios trabajadores. Por ejemplo, los datos consolidados de las aplicaciones que usan los trabajadores para controlar o maximizar sus ingresos pueden sobrerrepresentar a aquellos que son usuarios muy activos y experimentados de las plataformas de las empresas de red.

---

La OLS analizó los datos enviados por las cinco empresas de red más importantes, correspondientes al período comprendido entre el 15 de enero de 2024 y el 29 de junio de 2025, aproximadamente 18 meses en total. Estas empresas propician la gran mayoría de las ofertas de entrega cubiertas en Seattle e incluyen a las empresas de red de restaurantes, supermercados, tiendas minoristas y entrega de paquetes más importantes que operan en la ciudad a través de aplicaciones. Dado que cada una de estas cinco empresas propicia servicios de entrega, el informe no abarca las repercusiones de las políticas en sectores distintos al de las entregas, como el trabajo por turnos preestablecidos, las mudanzas y los servicios domésticos. Además, los derechos de transparencia y flexibilidad de la ordenanza no se abordan en este informe, que se centra en la cuantificación de los trabajadores, las

---

<sup>3</sup> Las cinco empresas de red más importantes (cada una con 1,000 o más empleados en todo el mundo) presentaron su primer informe de datos en enero de 2025, que consistía en un año de datos retroactivos desde la fecha de entrada en vigor de la ordenanza. Tras estas presentaciones iniciales, comenzaron a enviar datos trimestralmente. Otras empresas de red cubiertas empezaron a enviar datos en julio de 2025 y continuarán informando sus registros también trimestralmente.

<sup>4</sup> La disposición sobre la transmisión de registros exige que las empresas de red cubiertas envíen los códigos postales de cinco dígitos de todos los trabajadores de aplicaciones, así como el primer dígito y los últimos cuatro dígitos de sus números de teléfono, para conocer la proporción de trabajadores de aplicaciones que trabajan en múltiples plataformas y calcular el número real de trabajadores de aplicaciones en Seattle.

<sup>5</sup> Por ejemplo, en lugar de enviar registros individuales del salario de cada trabajador por cada entrega, las empresas debían proporcionar el salario promedio semanal, así como el salario semanal de los trabajadores en los percentiles 10, 25, 50, 75 y 90.

Ordenanza de Pago Mínimo para Trabajadores de Aplicaciones de Seattle (SMC 8.37), primer informe de ofertas y la remuneración. Por consiguiente, este análisis no debe interpretarse como una revisión exhaustiva del impacto de la ordenanza. Se trata únicamente de una visión general de un segmento de los trabajadores y empresas impactados, aunque es un segmento significativo.

Este informe presenta análisis de indicadores relevantes sin extraer conclusiones ni intentar establecer relaciones causales. Todos los registros analizados corresponden al período posterior a la entrada en vigor de la ordenanza; por lo tanto, el informe no incluye una comparación entre el período anterior y posterior a la ordenanza. No obstante, varios estudios documentan la remuneración y las condiciones laborales de los trabajadores de aplicaciones antes de 2024. Dos informes que se centran específicamente en los repartidores de aplicaciones de Seattle son el informe de Working Washington de 2022, [Seattle's App Gap](#), y el informe de UC Berkeley Labor Center de 2025, [Earnings of Delivery Network Company Drivers in Seattle Prior to the App-Based Worker Minimum Payment Ordinance](#). A pesar de usar diferentes métodos de recopilación y medición de datos, ambos informes concluyeron que los ingresos netos de los repartidores bajo demanda eran sustancialmente inferiores al salario mínimo para empleados de Seattle (aproximadamente la mitad o menos del salario mínimo para empleados) en 2022.

## Conclusiones clave

**Durante los primeros dieciocho meses de implementación, la ordenanza brindó cobertura a 92,801 trabajadores de las cinco empresas de red más importantes.**

- Del Segundo trimestre de 2024 al Segundo trimestre de 2025, el número de trabajadores únicos activos aumentó ligeramente en un 2.8 %.
- Más del 85 % de los trabajadores usaban una sola aplicación. En promedio, los trabajadores de aplicaciones dedicaban 12 horas por semana a cada aplicación.<sup>6</sup>

**El número de ofertas completadas por las empresas de red más importantes aumentó en un 3.2 %.**

- Al comparar el Primer semestre de 2024 con el Primer semestre de 2025, el número de ofertas semanales completadas aumentó de 197,148 a 203,469.

**El salario promedio de los trabajadores aumentó significativamente en comparación con los informes previos a la ordenanza y continuó aumentando de 2024 a 2025.**

- El pago promedio de las empresas de red, o “salario base”, por hora trabajada fue de \$30.12, después de deducir los gastos por millas incurridos durante el tiempo de trabajo activo.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Debido a las limitaciones de datos, la OLS no puede determinar el total de horas trabajadas por los empleados en todas las aplicaciones. Por lo tanto, el promedio de horas semanales trabajadas puede ser superior al que se indica en este informe.

<sup>7</sup> En este informe, las referencias a “pago por hora trabajada” corresponden al monto después de deducir los gastos por millas incurridos durante el tiempo de trabajo activo.

## Ordenanza de Pago Mínimo para Trabajadores de Aplicaciones de Seattle (SMC 8.37), primer informe

- El promedio de “pago por tiempo en línea” (una métrica que tiene en cuenta el tiempo de trabajo y los gastos adicionales, incluido el tiempo y los gastos mientras se está conectado sin realizar tareas de manera activa) fue de \$15.98 por hora. Esto representa un aumento significativo con respecto a los niveles previos a la ordenanza, que, según análisis externos, eran tan bajos como \$3.17 por hora.<sup>8</sup>
- El pago por tiempo en línea de los trabajadores aumentó de 2024 a 2025, de \$15.29 por hora a \$16.29 por hora durante el primer semestre de cada año.
- El pago por tiempo en línea varió sustancialmente según la empresa de red, oscilando entre \$12.09 y \$25.37 por hora.

### **Las propinas y bonificaciones representaron una proporción mucho menor de los ingresos que las estimaciones previas a la ordenanza, lo que indica que los ingresos se volvieron más predecibles y transparentes.**

- La remuneración de los trabajadores se componía principalmente del salario base, en lugar de propinas y bonificaciones. Más del 85 % de la remuneración de los trabajadores correspondía al salario base, alrededor del 14 % a las propinas y solo un 0.2 % a bonificaciones o incentivos de las empresas de red. Esto supone un cambio sustancial con respecto a la composición de los ingresos antes de la implementación, cuando se informó que las propinas representaban hasta el 48.8 % de los ingresos.<sup>9</sup>
- Al incluir las propinas y bonificaciones, los ingresos de los trabajadores promediaron \$36.36 por hora trabajada, y el pago por tiempo en línea fue de \$19.98 por hora.

### **Una parte sustancial de los pagos de los clientes correspondía a comisiones de las empresas de red, y estas comisiones aumentaron entre 2024 y 2025.**

- Al pagar los pedidos, casi el 20 % de los pagos de los clientes correspondían a comisiones abonadas a las empresas de red. (Las empresas de red cuentan con varias fuentes de ingresos adicionales a las tarifas de los clientes, que incluyen, entre otras, comisiones, tarifas de servicio y tarifas publicitarias pagadas por terceros como restaurantes, marcas y minoristas).
- Al comparar el Primer semestre de 2024 con el Primer semestre de 2025, se observó un aumento en el porcentaje promedio de comisiones de la plataforma, pasando del 18.5 % al 19.6 %.

---

<sup>8</sup> Ken Jacobs, “Earnings of Delivery Network Company Drivers in Seattle Prior to the App-Based Worker Minimum Payment Ordinance” (University of California Berkeley Labor Center, diciembre de 2025), 2, <https://laborcenter.berkeley.edu/earnings-of-delivery-network-company-drivers-in-seattle-prior-to-app-based-worker-minimum-payment-ordinance/>.

<sup>9</sup> Consulte Jacobs, “Earnings of Delivery Network Company Drivers in Seattle,” 2.

## Definiciones y marcos importantes

### Trabajador frente a cuenta de trabajador

Este informe usa dos términos diferentes al evaluar la actividad de los trabajadores:

- **Trabajador:** un trabajador individual que podría haber estado activo en plataformas de trabajadores de varias empresas de red (por ejemplo, el trabajador A podría haber estado activo en una o varias aplicaciones).
- **Cuenta de trabajador:** una cuenta individual que un trabajador tiene con una empresa de red. Un mismo trabajador puede tener varias cuentas de trabajador (por ejemplo, el trabajador A puede tener una cuenta de trabajador con la empresa X y otra cuenta independiente con la empresa Y).

Si bien la OLS intenta utilizar el término “trabajadores” siempre que sea posible, esta métrica a menudo no está disponible porque los datos se enviaron de manera individual por cada empresa de red y, por lo tanto, representan principalmente cuentas de trabajadores.

### Salario base

La OLS usa el término “salario base” en este análisis para referirse al pago que la empresa de red realiza al trabajador como compensación por las horas trabajadas y la distancia recorrida. Las bonificaciones y propinas no se contabilizan dentro de las obligaciones de pago mínimo de la empresa de red<sup>10</sup> y no se incluyen como “salario base” en este informe.

### Pago por hora trabajada

La OLS usa el término “pago por hora trabajada” para referirse al salario base que la empresa de red realiza al trabajador, menos los gastos por millas incurridos durante el tiempo de trabajo activo, dividido por las horas de trabajo activo en la realización de ofertas.

### Pago por tiempo en línea

La OLS usa el término “pago por tiempo en línea” para describir cómo se compara el salario de los trabajadores con los ingresos de los empleados conforme al formulario W-2.<sup>11</sup> El pago por tiempo en línea ajusta el pago de la empresa de red para tener en cuenta tanto el tiempo remunerado como el no remunerado registrado (tiempo disponible + horas trabajadas), los gastos por millas a la tarifa

---

<sup>10</sup> SMC 8.37.060.

<sup>11</sup> Otros informes pueden referirse a este tiempo como “salario por hora equivalente al de un empleado” o similar.

Ordenanza de Pago Mínimo para Trabajadores de Aplicaciones de Seattle (SMC 8.37), primer informe del IRS (millas disponibles + distancia recorrida) y sus gastos no relacionados con las millas a una tasa del 12 %. Esta metodología se describe con mayor detalle en la Tabla 1 del Anexo.

## Comparación precisa de períodos de tiempo

Siempre que fue posible, la OLS comparó el primer semestre de 2024 (Primer semestre de 2024) con el primer semestre de 2025 (Primer semestre de 2025) para evaluar mejor las tendencias en las métricas y, a la vez, corregir la estacionalidad. La OLS también realizó ajustes en ambos años cuando los datos no estaban disponibles o estaban incompletos durante las primeras semanas de 2024.

Comparar el Primer semestre de 2024 con el Primer semestre de 2025 es preferible a las comparaciones trimestrales (p. ej., Primer trimestre de 2024 frente a Primer trimestre de 2025, Segundo trimestre de 2024 frente a Segundo trimestre de 2025, etc.). Las comparaciones ajustadas del Primer semestre permiten calcular tendencias más amplias, lo que reduce la preocupación por el tamaño reducido de los intervalos y las fluctuaciones trimestrales. Además, las métricas del Primer semestre aún incluyen tendencias posteriores a la implementación en las semanas siguientes a la entrada en vigor de la SMC 8.37, que se ignorarían si solo se analizaran, por ejemplo, las comparaciones del Segundo trimestre.

Dado que la ley entró en vigor el 13 de enero de 2024, las dos primeras semanas de ese año no están presentes en el conjunto de datos. Para comparar ambos años de forma equitativa, la OLS “ajustó” el Primer semestre de 2025 eliminando las dos primeras semanas.

En algunos casos, como en las métricas de millas disponibles y pago por tiempo en línea, la OLS ajustó los cálculos del Primer semestre eliminando las primeras cuatro semanas. No todas las empresas de red incluidas en el conjunto de datos enviaron datos sobre las millas disponibles para enero de 2024, por lo que el ajuste fue necesario para que el promedio reflejara la combinación correcta de empresas de red.

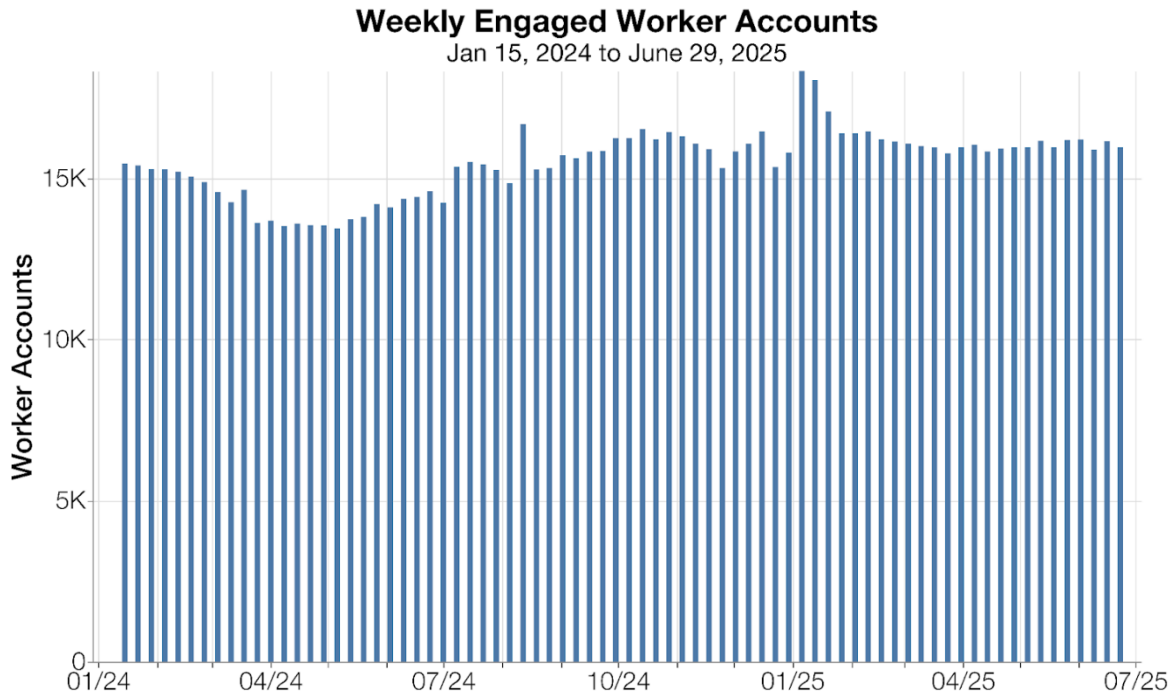
## Volumen de mercado

En primer lugar, la OLS calculó las tendencias generales en el número de cuentas de trabajadores activos asociadas a las cinco empresas de red más importantes. Durante el período de este análisis, hubo un promedio de **15,489 cuentas de trabajadores activos<sup>12</sup> por semana**. Desde el Primer semestre de 2024 hasta el Primer semestre de 2025 (excluyendo las dos primeras semanas de cada semestre), se observó un **aumento** en el promedio semanal de cuentas de trabajadores activos, pasando de **14,345 a 16,200 cuentas** (+1,855 o un 12.9 %).

---

<sup>12</sup> Las “cuentas de trabajadores” representan las vinculaciones entre trabajadores y empresas (es decir, un mismo trabajador puede tener varias cuentas de trabajador con diferentes empresas de red). Las “cuentas de trabajadores activos” indican que el trabajador completó algunas horas de trabajo durante la semana en cuestión.

Figura 1



Además, la OLS analizó el número de ofertas completadas. Durante el período mostrado, las cinco empresas más importantes completaron un promedio de **196,871 ofertas por semana**. Desde el Primer semestre de 2024 hasta el Primer semestre de 2025 (excluyendo las dos primeras semanas de cada semestre), se observó un ligero **aumento** en el promedio semanal de ofertas, pasando de **197,148 a 203,469 ofertas** (+6,321 ofertas por semana, o un +3.2 %).

Figura 2



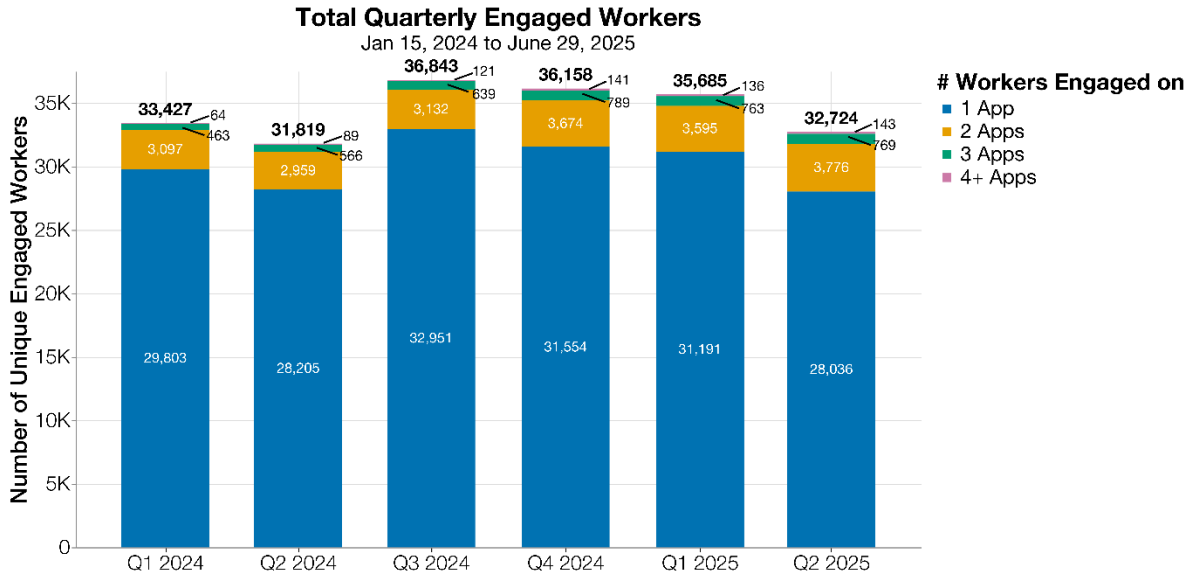
## Multiaplicación y retención de empleados

Los datos proporcionados por las empresas de red permitieron a la OLS analizar cuántos trabajadores prestaban servicios para varias empresas de red importantes.<sup>13</sup> Debido al formato en el que se enviaron los datos, la OLS comparó el Segundo trimestre de 2024 con el Segundo trimestre de 2025.

Primero, la OLS analizó el número total de trabajadores únicos activos, eliminando los duplicados si trabajaban para varias empresas de red. En los primeros dieciocho meses posteriores a la entrada en vigor de la ley, hubo un **total de 92,801 trabajadores únicos**. En todos los trimestres completos mostrados, hubo un promedio de **34,646 trabajadores únicos activos por trimestre**. Del Segundo trimestre de 2024 al Segundo trimestre de 2025, el número de trabajadores únicos activos trimestralmente **añadió 905 trabajadores (+2.8 %)**.

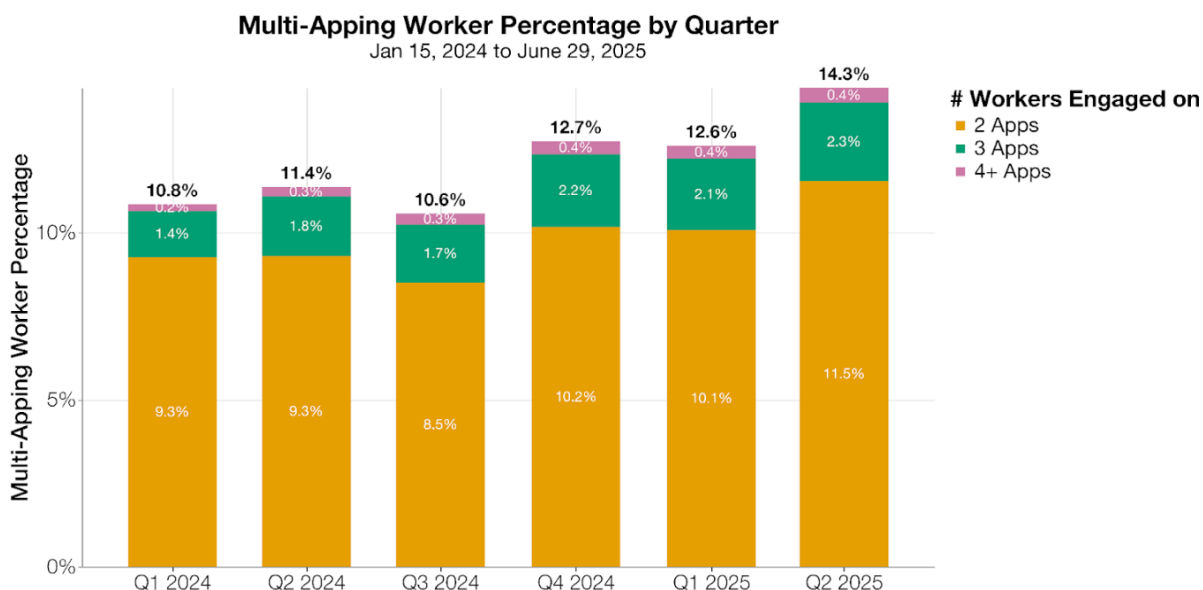
<sup>13</sup> La OLS calculó este porcentaje comparando conjuntos de datos de trabajadores anonimizados enviados por cada empresa de red. Si dos cuentas de trabajadores compartían el mismo código postal, el primer dígito de su número de teléfono y los últimos cuatro dígitos de su número de teléfono, se consideraba que pertenecían al mismo trabajador.

Figura 3



Luego, la OLS analizó a los trabajadores que usan varias aplicaciones como un porcentaje de los trabajadores únicos activos (es decir, trabajadores activos en dos o más empresas de red importantes en el mismo trimestre). Desde la implementación de la ley, la **proporción de trabajadores que usan varias aplicaciones aumentó del 10.8 %** en el Primer trimestre de 2024 **al 12.6 %** en el Primer trimestre de 2025 (+1.8 puntos porcentuales). Del Segundo trimestre de 2024 al Segundo trimestre de 2025, **la proporción creció en mayor medida, del 11.4 % al 14.3 %** (+2.9 puntos porcentuales). Este crecimiento se debió principalmente a la proporción de trabajadores activos en exactamente dos aplicaciones, que aumentó en 0.8 puntos porcentuales del Primer trimestre de 2024 al Primer trimestre de 2025, y en 2.2 puntos porcentuales del Segundo trimestre de 2024 al Segundo trimestre de 2025.

Figura 4

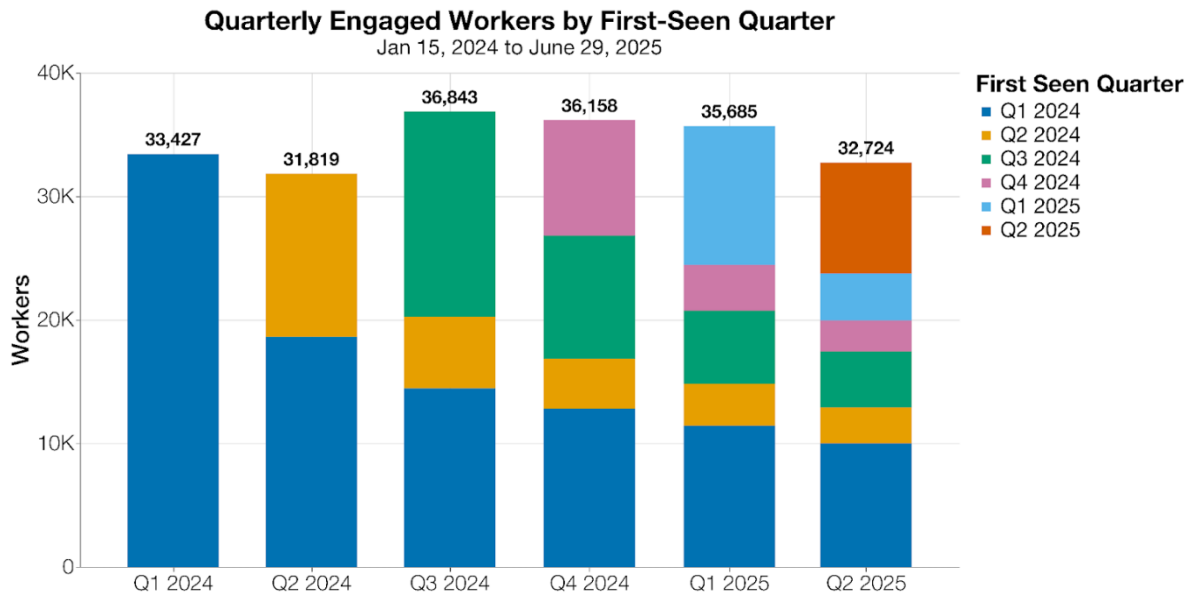


Analizamos la retención trimestral de trabajadores, que muestra la probabilidad de que los trabajadores siguieran activos en cualquiera de las cinco empresas de red importantes en los trimestres siguientes.<sup>14</sup> Mediante el uso de cohortes individuales de trabajadores que estuvieron activos en cada trimestre de 2024, la OLS midió para cada cohorte si esos trabajadores siguieron activos en todos los trimestres restantes del conjunto de datos. En promedio, **el 60.4 % de los trabajadores** activos en un trimestre determinado de 2024 **siguieron estándolo en el trimestre siguiente**.<sup>15</sup> Al comparar el Segundo trimestre de 2024 con el Segundo trimestre de 2025, **la tasa de retención de trabajadores del trimestre anterior aumentó del 58.5 % al 63.4 %**. Además, algunos trabajadores no aceptaban ofertas en ninguna de las aplicaciones principales durante meses, pero podían regresar más adelante para encontrar trabajo. Al incluir los datos de 2024, descubrimos que el 9.2 % de los trabajadores no habían estado activos en el Primer trimestre de 2025, pero habían trabajado en trimestres anteriores y regresaron a trabajar para las empresas de red en el Segundo trimestre de 2025.

<sup>14</sup> Por ejemplo, se consideraría la retención de un trabajador un trimestre después si en el Trimestre  $n$  había estado activo con la Empresa de red A, y en el Trimestre  $n+1$  había estado activo con la Empresa de red B.

<sup>15</sup> A modo de comparación, un informe cita que la tasa de rotación anual promedio en el sector gastronómico era del 71.6 % antes de 2020, cuando las medidas de confinamiento en respuesta a la pandemia de COVID-19 aumentaron drásticamente las estadísticas de rotación. “How to Help Reduce Restaurant Turnover Rates and Foster Retention,” Toast, consultado el 23 de febrero de 2026, <https://pos.toasttab.com/blog/on-the-line/restaurant-turnover-rate>.

Figura 5



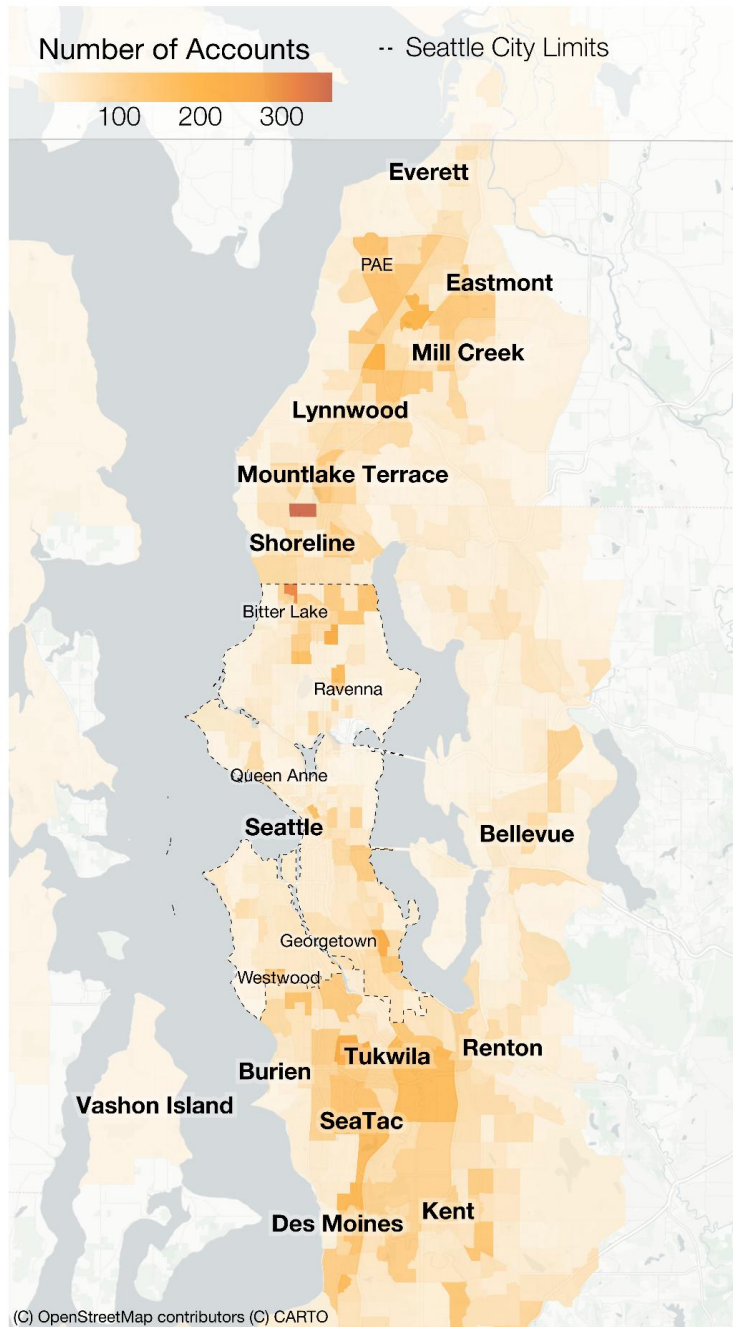
## Datos demográficos de los trabajadores

La OLS analizó las residencias asociadas a las cuentas de los trabajadores mediante distritos censales. La OLS descubrió que, si bien existían algunos focos de residencia de trabajadores dentro de los límites de la ciudad, la mayoría de los trabajadores declararon vivir fuera de Seattle, en ciudades como Kent, Renton y Shoreline. En el Segundo trimestre de 2025, el **25.3 % de las cuentas de trabajadores activos se encontraban dentro de los límites de la ciudad de Seattle**, mientras que el 74.7 % residían fuera de ella.

El mapa a continuación muestra el número total de cuentas de trabajadores de aplicaciones asociadas a cada distrito censal.

Figura 6

## Worker Residences by Census Tract Q2 2025

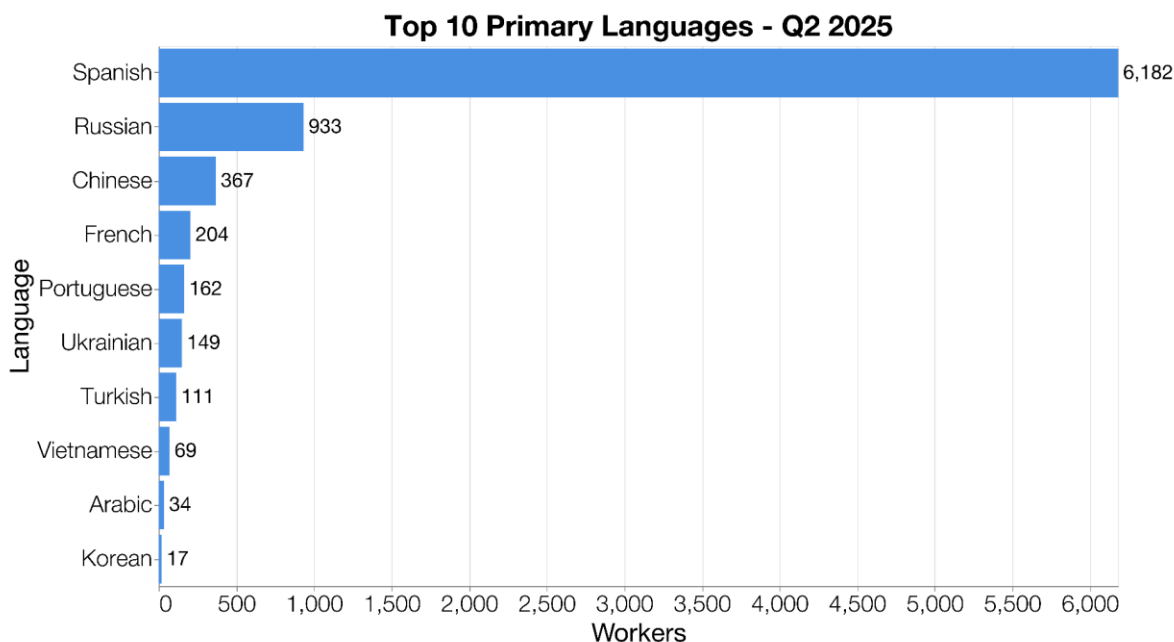


Los distritos censales en los que residía la mayor cantidad de trabajadores de aplicaciones presentaban variaciones en la proporción de cuentas de trabajadores respecto a la población. SeaTac registraba la mayor densidad, con 27 trabajadores por cada 1,000 habitantes. Le seguían Shoreline (18/1,000

Ordenanza de Pago Mínimo para Trabajadores de Aplicaciones de Seattle (SMC 8.37), primer informe habitantes), Tukwila (18/1,000 habitantes), Mountlake Terrace (16/1,000 habitantes) y Kent (14/1,000 habitantes). La ciudad de Seattle propiamente dicha ocupaba el undécimo lugar en densidad de residencias con cuentas de trabajadores entre las ciudades analizadas.

La OLS también analizó el porcentaje de cuentas de trabajadores que usaban diferentes idiomas para navegar por las aplicaciones de las empresas de red. En el Segundo trimestre de 2025, **los usuarios de inglés representaban la mayoría de todas las cuentas de trabajadores (72.9 %), seguidos por los de español (20.3 %), ruso (3.1 %) y chino (1.2 %)**. Estos datos ofrecen una visión general del uso del idioma por parte de los trabajadores de aplicaciones, pero no reflejan la situación completa, ya que muchos trabajadores que prefieren otro idioma pueden seguir utilizando la aplicación en inglés.

Figura 7



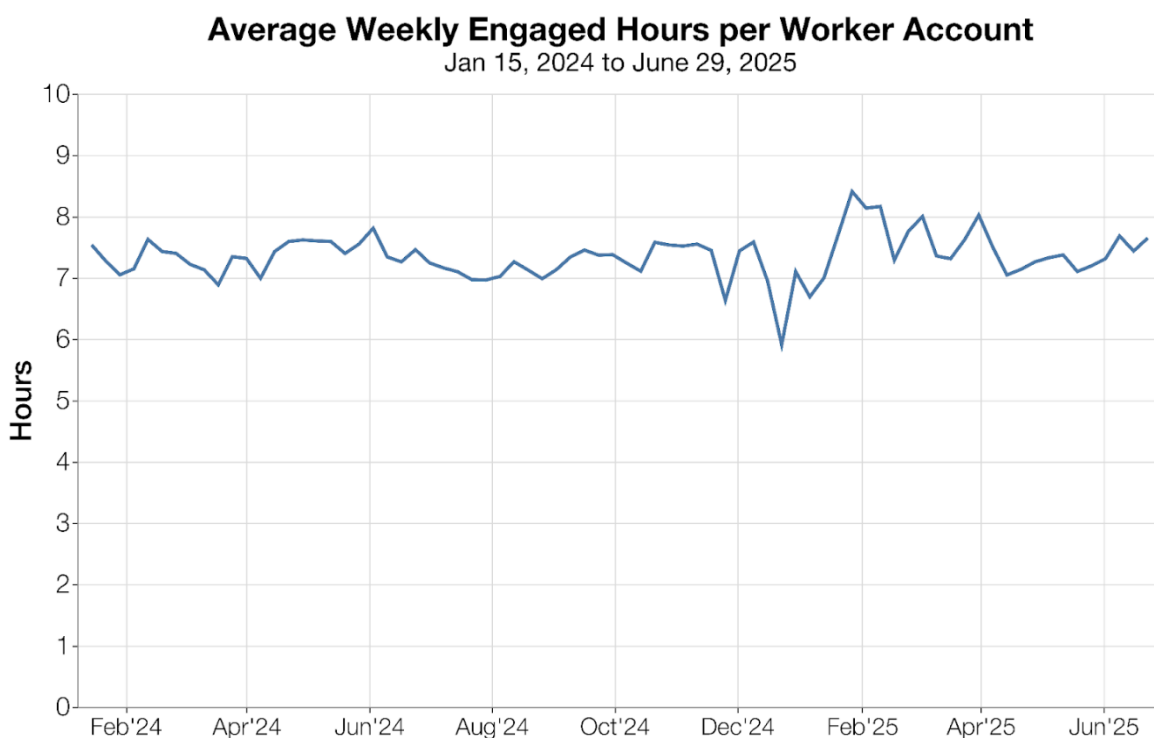
## Horas trabajadas y distancia recorrida

La OLS analizó las tendencias en las horas trabajadas y la distancia recorrida por cuenta de trabajador (es decir, se analizaron por separado los servicios prestados por el mismo trabajador para cada una de las cinco empresas más importantes). La ordenanza define las “horas trabajadas” como el tiempo que un trabajador dedica a completar una oferta. Para las ofertas bajo demanda (generalmente, entrega de comida a domicilio de restaurantes y supermercados), las horas trabajadas comienzan cuando el trabajador acepta la oferta y terminan cuando la completa. Por ejemplo, en el caso de una oferta de entrega de comida a domicilio, las horas trabajadas suelen comenzar cuando un trabajador acepta una oferta en la aplicación y terminan cuando entrega el pedido. En el caso de las ofertas preprogramadas (por ejemplo, entrega de paquetes por turnos desde centros de distribución), las horas trabajadas

Ordenanza de Pago Mínimo para Trabajadores de Aplicaciones de Seattle (SMC 8.37), primer informe comienzan cuando el trabajador empieza a realizar la oferta o se presenta en el lugar de trabajo y terminan cuando el trabajador de aplicaciones completa la oferta. Las horas trabajadas son el tiempo de trabajo que está sujeto al componente por minuto de la SMC 8.37.<sup>16</sup>

Durante el período mostrado, hubo un promedio de **7.3 horas trabajadas por cuenta de trabajador por semana**.<sup>17</sup> Desde el Primer semestre de 2024 hasta el Primer semestre de 2025 (excluyendo las dos primeras semanas de cada semestre), se observó un **ligero aumento** en las horas semanales trabajadas por empleado, **pasando de 7.4 horas a 7.5 horas (+2.0 %)**.

Figura 8



Además de las horas trabajadas, la OLS también analizó el tiempo disponible, que se define en [SHRR 240-100.3](#) como “Un período de tiempo inferior a una hora, que se produce entre (1) dos períodos de horas trabajadas; (2) cuando el trabajador inicia sesión en la plataforma (aparece disponible) y comienza un período de horas trabajadas; o (3) cuando el trabajador finaliza un período de horas trabajadas y cierra sesión en la plataforma (se termina su disponibilidad)”. Según la SMC 8.37 no es obligatorio

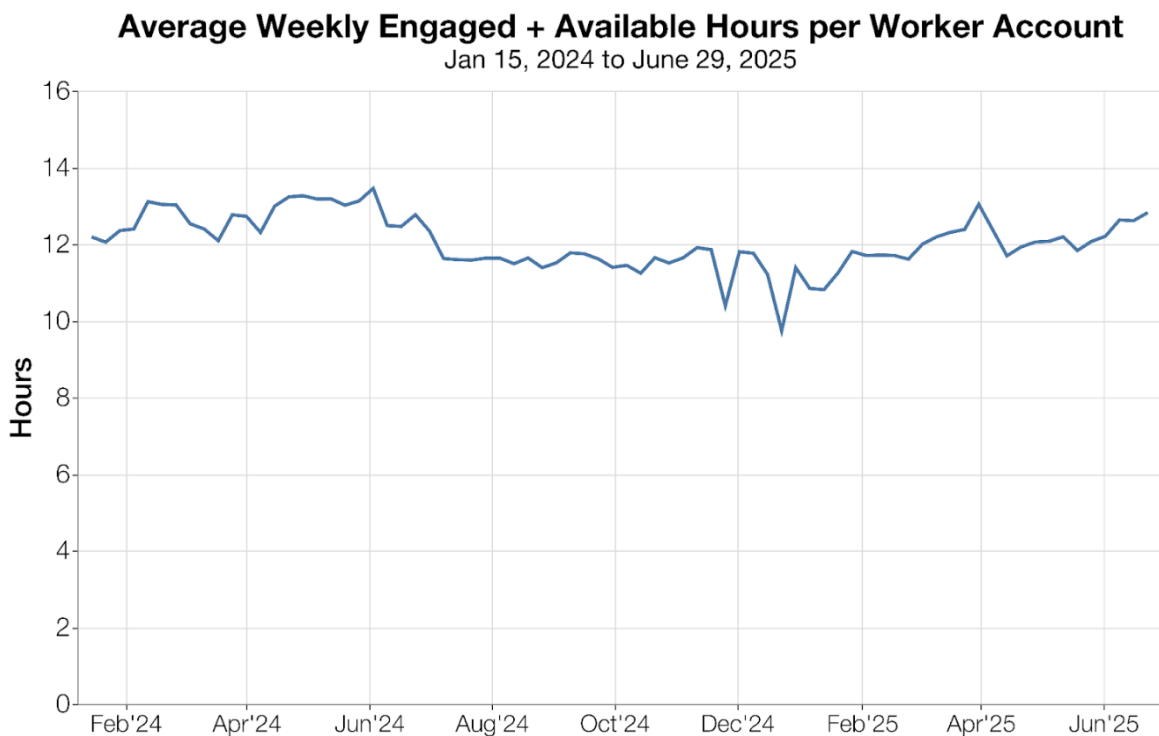
<sup>16</sup> SMC 8.37.020 (definición de “horas trabajadas”).

<sup>17</sup> Esta métrica subestima el promedio de horas trabajadas por empleado en todas las aplicaciones utilizadas para encontrar empleo, ya que los trabajadores pueden haber estado activos en varias aplicaciones de entrega simultáneamente. Además, algunos trabajadores pueden haber estado activos en plataformas de entrega, transporte compartido y otros tipos de aplicaciones durante las mismas semanas.

Ordenanza de Pago Mínimo para Trabajadores de Aplicaciones de Seattle (SMC 8.37), primer informe remunerar el tiempo disponible, a diferencia de las horas trabajadas, pero puede considerarse razonablemente como tiempo de trabajo. En análisis similares, se ha utilizado una métrica parecida de una hora para analizar el tiempo disponible.<sup>18</sup>

Durante el período mostrado, para las cuatro empresas de red bajo demanda más importantes, en las que los trabajadores incurren en tiempo disponible (excluyendo una empresa que propicia principalmente ofertas preprogramadas), hubo un promedio de **12.0 horas trabajadas + tiempo disponible por cuenta de trabajador por semana**. Desde el Primer semestre de 2024 hasta el Primer semestre de 2025 (excluyendo las dos primeras semanas de cada semestre), se observó una **disminución** en las horas semanales trabajadas + tiempo disponible por empleado, **pasando de 12.7 horas a 12.0 horas** (-0.7 horas o -5.6 %).

Figura 9



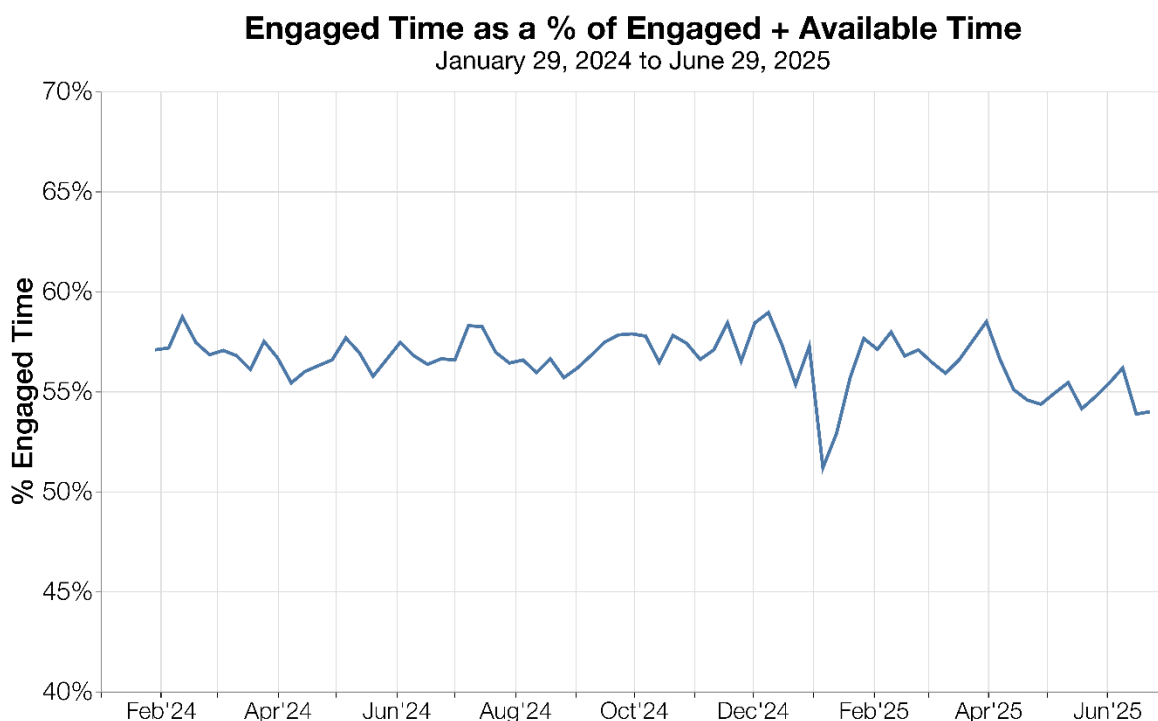
<sup>18</sup> Ken Jacobs et al., “Appendix: Adjustment to the Gridwise Data: Appendix to the Report: Gig Passenger and Delivery Driver Pay in Five Metro Areas” (Center on Wage and Employment Dynamics and Center for Labor Research and Education, University of California, Berkeley, mayo de 2024), <https://laborcenter.berkeley.edu/wp-content/uploads/2024/05/Appendix-Adjustments-to-the-Gridwise-Data.pdf>.

Ordenanza de Pago Mínimo para Trabajadores de Aplicaciones de Seattle (SMC 8.37), primer informe

La OLS calculó el porcentaje de horas trabajadas, o la proporción del tiempo total en línea (horas trabajadas + tiempo disponible) cada semana que correspondía a horas trabajadas.<sup>19</sup> Durante el período mostrado, hubo un promedio de **56.5 % de horas trabajadas por semana**.<sup>20</sup>

Para las cuatro empresas de ofertas bajo demanda más importantes, desde el Primer semestre de 2024 hasta el Primer semestre de 2025 (excluyendo las cuatro primeras semanas de cada semestre), se observó una **ligera disminución** en el porcentaje promedio de horas trabajadas, **del 56.8 % al 56.0 %** (-0.8 puntos porcentuales).

Figura 10



Además, la OLS calculó el porcentaje de distancia recorrida, que es la proporción de distancia recorrida durante el tiempo en línea (horas trabajadas + tiempo disponible) que correspondía a la distancia recorrida durante las horas trabajadas.<sup>21</sup> Para las cuatro empresas de red de ofertas bajo demanda, en

<sup>19</sup> Se excluyó una empresa de red de esta métrica, dado que la mayoría de sus ofertas son preprogramadas y, por lo tanto, no incurren en tiempo disponible.

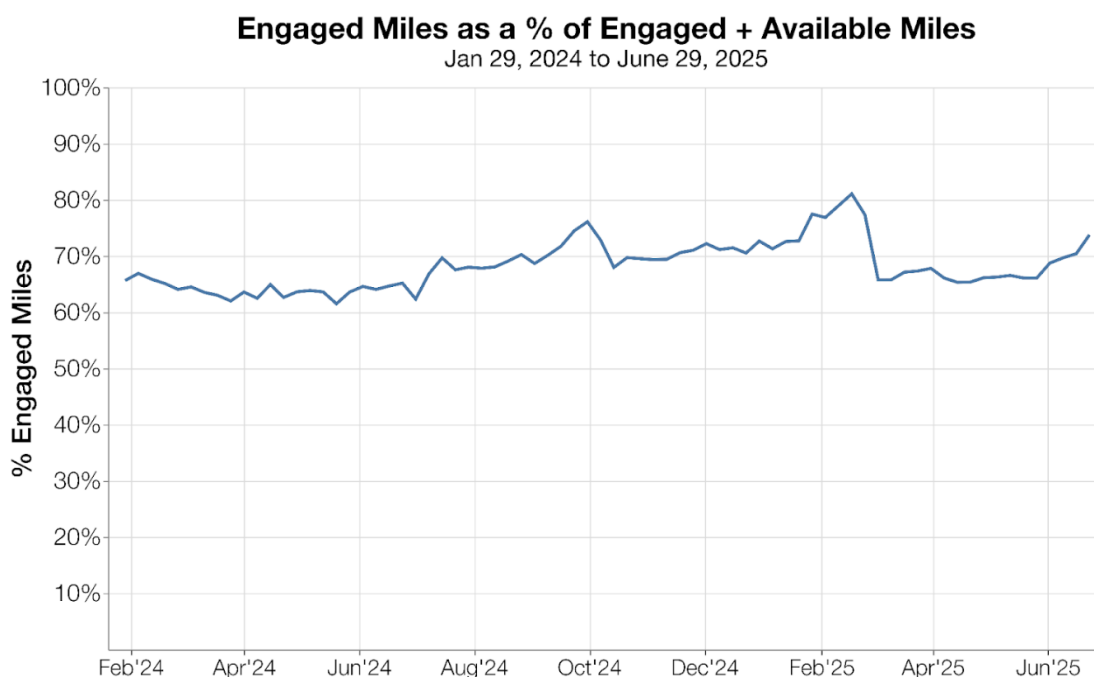
<sup>20</sup> El motivo por el que esta cifra no equivale al promedio de horas semanales trabajadas dividido por el promedio de horas semanales trabajadas + horas disponibles (ambas mencionadas anteriormente) es que esta métrica es un promedio ponderado, mientras que las métricas mencionadas anteriormente son promedios simples.

<sup>21</sup> Las millas disponibles se definen según las normas como “millas recorridas según la distancia de ruta entre el lugar de finalización de la oferta y el lugar de aceptación de la oferta posterior”. SHRR 240-100.2. La distancia de ruta se define como “la distancia de conducción más corta entre dos ubicaciones, según lo determinado por el

Ordenanza de Pago Mínimo para Trabajadores de Aplicaciones de Seattle (SMC 8.37), primer informe

las que los trabajadores incurren en millas disponibles, la **proporción de distancia recorrida fue del 69.2 %** en promedio. Desde el Primer semestre de 2024 hasta el Primer semestre de 2025 (excluyendo las cuatro primeras semanas de cada semestre<sup>22</sup>), se observó un **aumento** en el porcentaje promedio de distancia recorrida, pasando **del 64.1 % al 70.8 % (+6.7 puntos porcentuales)**.

Figura 11



## Remuneración de los trabajadores

La OLS pudo calcular varias métricas de remuneración de los trabajadores con los datos que enviaron las cinco empresas de red más importantes. En primer lugar, la OLS resumió el salario base promedio (el pago de la empresa de red antes de deducciones y sin incluir propinas ni bonificaciones). Durante el período mostrado, los **salarios base promediaron \$274.51 por cuenta de trabajador por semana**. Desde el Primer semestre de 2024 hasta el Primer semestre de 2025 (excluyendo las dos primeras semanas de

---

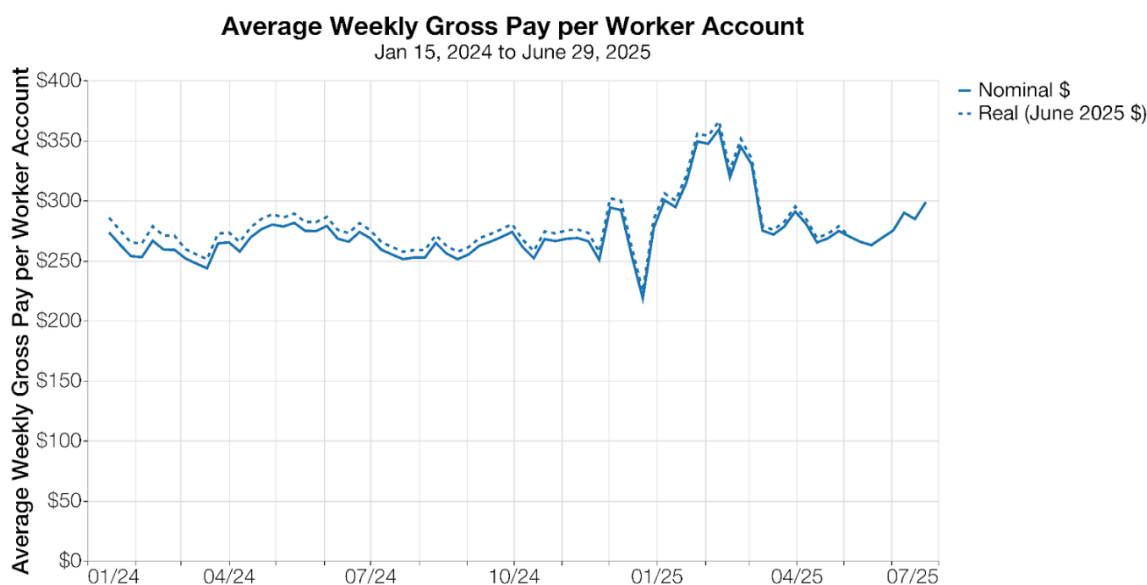
servicio de rutas que utiliza la empresa de red". SHRR 240-100.15. Con el fin de alinear aún más las definiciones de millas disponibles y tiempo disponible para este análisis, la OLS limitó los segmentos de millas disponibles únicamente a períodos de tiempo disponible inferiores a una hora. Como resultado, este análisis podría estar subestimando la cantidad real de millas recorridas por los trabajadores.

<sup>22</sup> Se excluyeron las primeras cuatro semanas de los períodos de comparación del primer semestre, ya que no todas las empresas enviaron datos de millas disponibles para las primeras cuatro semanas del primer semestre de 2024.

Ordenanza de Pago Mínimo para Trabajadores de Aplicaciones de Seattle (SMC 8.37), primer informe cada semestre), el salario base semanal promedio por cuenta de trabajador **añtó de \$265.42 a \$295.10** (+\$29.68 por semana o +11.2 %).

Al ajustar por inflación para los asalariados del área metropolitana de Seattle,<sup>23</sup> los salarios base semanales promedio por cuenta de trabajador **añtaron en términos reales** (en dólares de junio de 2025) **un 4.5 %** (+\$9.67 por semana) entre el Primer semestre de 2024 y el Primer semestre de 2025 (excluyendo las dos primeras semanas de cada semestre).

Figura 12

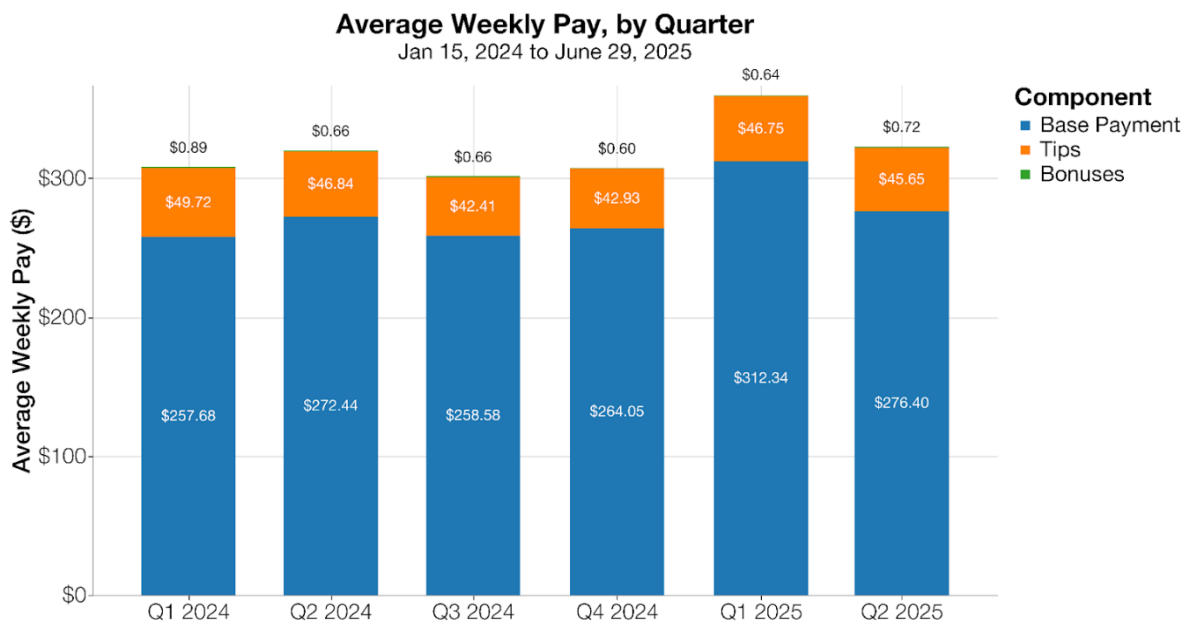


En segundo lugar, la OLS analizó la composición del salario base, las propinas y las bonificaciones de las cuentas de trabajadores. En promedio, las cuentas de trabajadores recibieron \$274.51 semanales de salario base, \$45.56 semanales de propinas y \$0.69 semanales de bonificaciones, para un **ingreso semanal promedio total de \$320.76**.

Entre el Primer semestre de 2024 y el Primer semestre de 2025 (excluyendo las dos primeras semanas de cada semestre), el salario base semanal promedio aumentó en \$29.68 (de \$265.42 a \$295.10), las propinas semanales promedio disminuyeron en \$2.37 (de \$48.21 a \$45.84) y las bonificaciones semanales promedio disminuyeron en \$0.09 (de \$0.77 a \$0.68), lo que resultó en un **aumento neto** en el ingreso semanal promedio total **de \$27.22** (de \$314.40 a \$341.62).

<sup>23</sup> El índice de inflación que se usó para ajustar los datos de remuneración fue el Índice de Precios al Consumidor para Trabajadores Asalariados Urbanos y Empleados Administrativos (CPI-W, Consumer Price Index for Urban Wage Earners and Clerical Workers) para el área metropolitana de Seattle-Tacoma-Bellevue, WA. "Consumer Price Index for Urban Wage Earners and Clerical Workers (CPI-W)," U.S. Bureau of Labor Statistics, consultado el 2 de marzo de 2026, <https://data.bls.gov/dataViewer/view/timeseries/CWURS49DSA0>.

Figura 13



Por último, la OLS calculó el pago promedio por hora por tiempo en línea para estas cuentas de trabajadores. Esta cifra nos permite saber cómo se compensa a los trabajadores por el tiempo que pasan conectados en las plataformas de trabajadores, incluido el tiempo en el que completan ofertas activamente, así como el tiempo entre ofertas (es decir, el tiempo disponible) que razonablemente puede considerarse tiempo de trabajo.<sup>24</sup> La OLS calculó esta cifra teniendo en cuenta cálculos previos de su salario promedio, el tiempo que se está conectado en la plataforma de trabajadores (tiempo disponible + horas trabajadas), los gastos por millas a la tarifa del IRS y sus gastos no relacionados con las millas a una tasa del 12 %. Esta métrica se calcula como se muestra en la Tabla 1 del Anexo y se basa en las siguientes suposiciones:

1. El tiempo total en línea de las cuentas de trabajadores corresponde a las horas trabajadas y al tiempo disponible.<sup>25</sup>

<sup>24</sup> Para registrar el “tiempo disponible” que razonablemente puede considerarse tiempo de trabajo, la OLS incluyó el tiempo entre segmentos de horas trabajadas de una hora o menos. SHRR 240-100.3. *Consulte* SMC 8.37.020 (donde se indica que “el tiempo que los trabajadores de aplicaciones pasan... activos a la espera de trabajo sin remuneración” incluye actividades laborales como “[r]evisar ofertas”, “[c]omunicarse con empresas de red y clientes”, “[r]eubicarse anticipándose a futuras ofertas”, “[r]ealizar tareas administrativas” y “[t]omar descansos”).

<sup>25</sup> Los datos de tiempo disponible se limitan a segmentos de menos de una hora.

Ordenanza de Pago Mínimo para Trabajadores de Aplicaciones de Seattle (SMC 8.37), primer informe

2. Los ingresos netos de las cuentas de trabajadores corresponden a su salario base, menos los gastos totales por millas recorridas durante las horas trabajadas y el tiempo disponible (utilizando las tarifas anuales de gastos de automóvil por milla, calculadas por el IRS<sup>26</sup>).
3. Los gastos no relacionados con las millas, que asumen los trabajadores de aplicaciones, no las empresas de red, “son necesarios para realizar trabajos a través de aplicaciones” y se definen en la SMC 8.37 mediante el concepto de “factor de costo asociado” como el 12 % de los ingresos.<sup>27</sup>

En los primeros dieciocho meses posteriores a la entrada en vigor de la SMC 8.37, el **pago promedio por tiempo en línea fue de \$15.98 por hora**. Esta cifra es significativamente inferior al salario base promedio por hora trabajada, que fue de \$30.12 después de deducir los gastos por millas incurridos únicamente durante las horas trabajadas a la tarifa del IRS. Además, el **pago promedio por tiempo en línea varió sustancialmente** entre las empresas de red, oscilando **entre \$12.09 y \$25.37 por hora**.

La variación en el tiempo que se pasa en línea sin completar activamente ofertas (denominado “tiempo disponible” en el marco de presentación de informes de datos) parece ser el factor clave que afecta el pago promedio por hora por tiempo en línea. La empresa de red que propicia ofertas preprogramadas tuvo el pago promedio por hora más alto por tiempo en línea.

Al mismo tiempo, la cantidad de tiempo no remunerado que se pasa en línea varió significativamente entre las distintas plataformas de trabajadores bajo demanda. En otras palabras, el tiempo que los trabajadores pasaban conectados sin completar activamente una oferta dependía de la empresa. Las empresas que propician principalmente las entregas de comida a domicilio de restaurantes reportaron más tiempo en línea no remunerado que la empresa que propicia principalmente las entregas de comida a domicilio de supermercados. Sin embargo, seguía existiendo una variación considerable entre las tres empresas que entregan comidas.

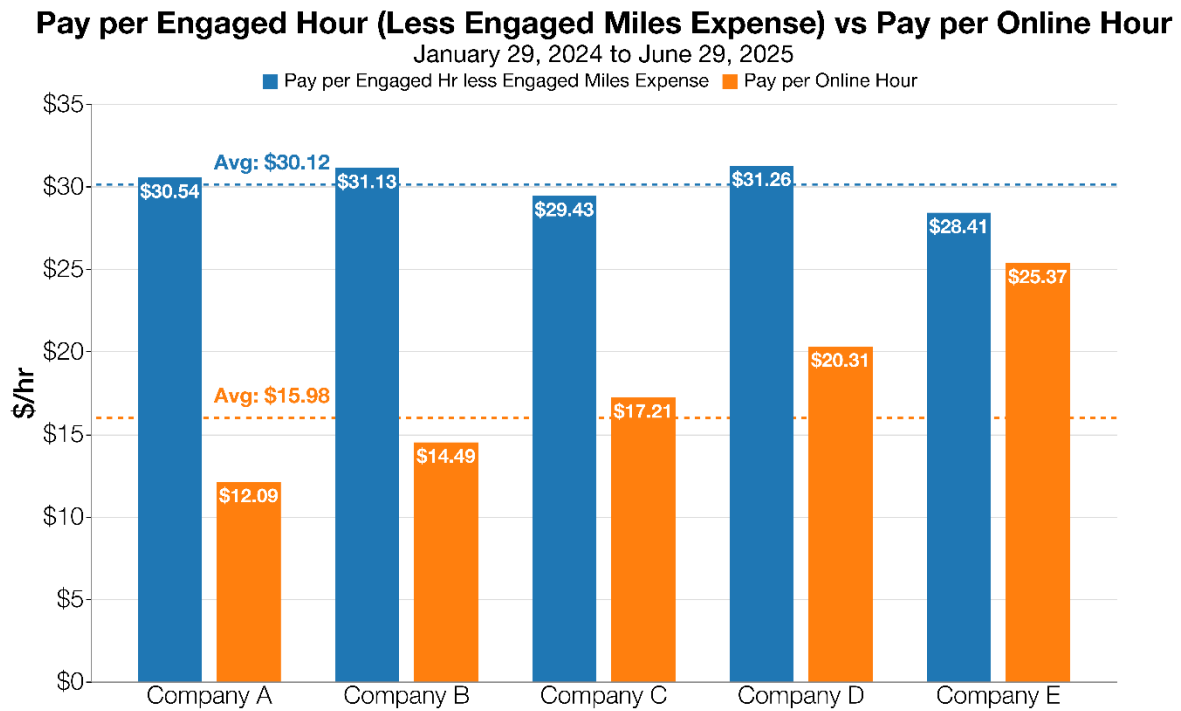
---

<sup>26</sup> El IRS encarga cada año un estudio para calcular los costos fijos y variables de operar un vehículo, que se utiliza para determinar su tarifa por milla estándar para el uso comercial de un vehículo. La tarifa por milla en 2024 fue de \$0.67/milla y la tarifa en 2025 fue de \$0.70/milla. “Standard mileage rates,” U.S. Internal Revenue Service, consultado el 2 de marzo de 2026, <https://www.irs.gov/tax-professionals/standard-mileage-rates>.

<sup>27</sup> Esta cifra se define como el “factor de costo asociado” en la SMC 8.37.020, y tiene como objetivo contabilizar los siguientes “gastos no relacionados con las millas que son necesarios para realizar trabajos a través de aplicaciones”: impuestos sobre la nómina del empleador que los trabajadores de aplicaciones deben pagar; seguro para ausencia familiar y médica remunerada; seguro de desempleo proporcionado por el estado; seguro de compensación laboral; impuestos comerciales que los trabajadores de aplicaciones deben pagar; tarifas de licencia comercial que los trabajadores de aplicaciones deben pagar; el costo de gastos varios, como la compra de teléfonos celulares, planes de datos y otros equipos necesarios para el trabajo.

Si bien el “factor de costo asociado” o los gastos no relacionados con las millas se definen como el 12 % de la tasa equivalente al salario mínimo en la SMC 8.37, otro estudio establece que la cifra es en realidad mayor, del 13.55 %. Consulte Ken Jacobs et al., “Gig Passenger and Delivery Driver Pay in Five Metro Areas” (Center on Wage and Employment Dynamics and Center for Labor Research and Education, University of California, Berkeley, mayo de 2024), 24, <https://laborcenter.berkeley.edu/gig-passenger-and-delivery-driver-pay-in-five-metro-areas/>.

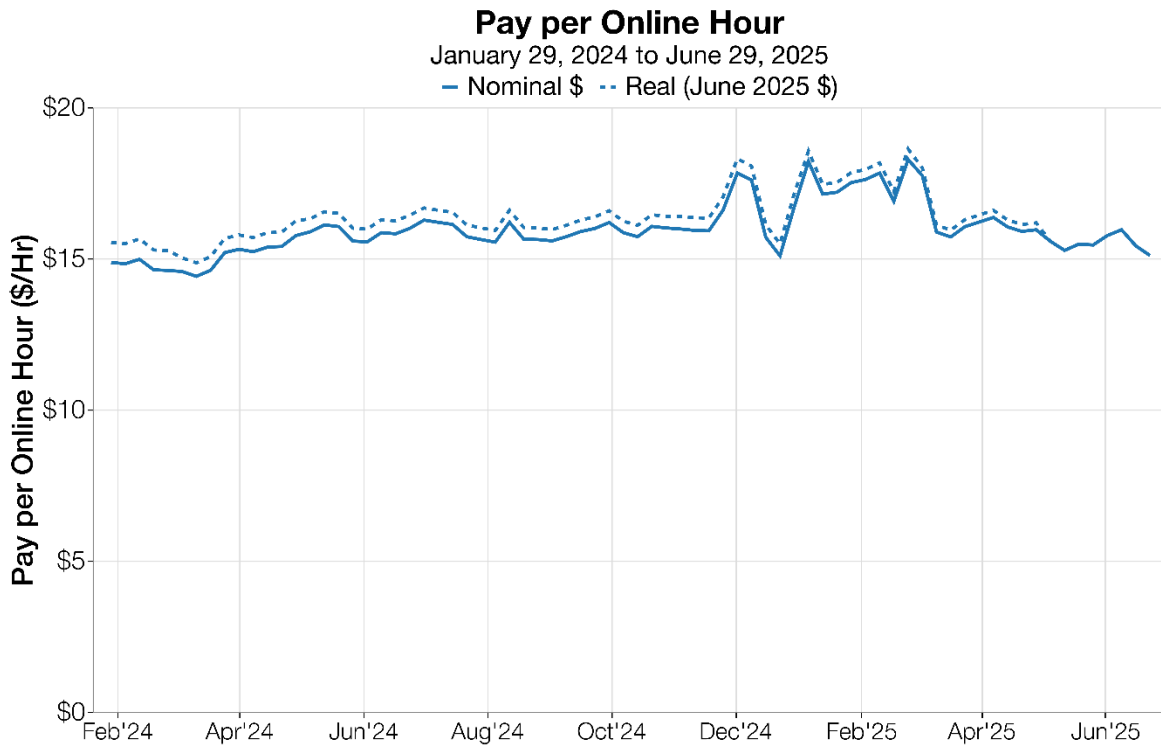
Figura 14



Entre el Primer semestre de 2024 y el Primer semestre de 2025, se observó **un aumento** en el pago promedio por tiempo en línea, pasando de **\$15.29 por hora a \$16.29 por hora** (+\$1.00 por hora o +6.5 %). Al ajustar por inflación para los asalariados del área metropolitana de Seattle, el pago promedio por hora por tiempo en línea **augmentó en términos reales** (en dólares de junio de 2025) **en +0.66** (+\$4.2 %) entre el Primer semestre de 2024 y el Primer semestre de 2025 (excluyendo las cuatro primeras<sup>28</sup> semanas de cada semestre).

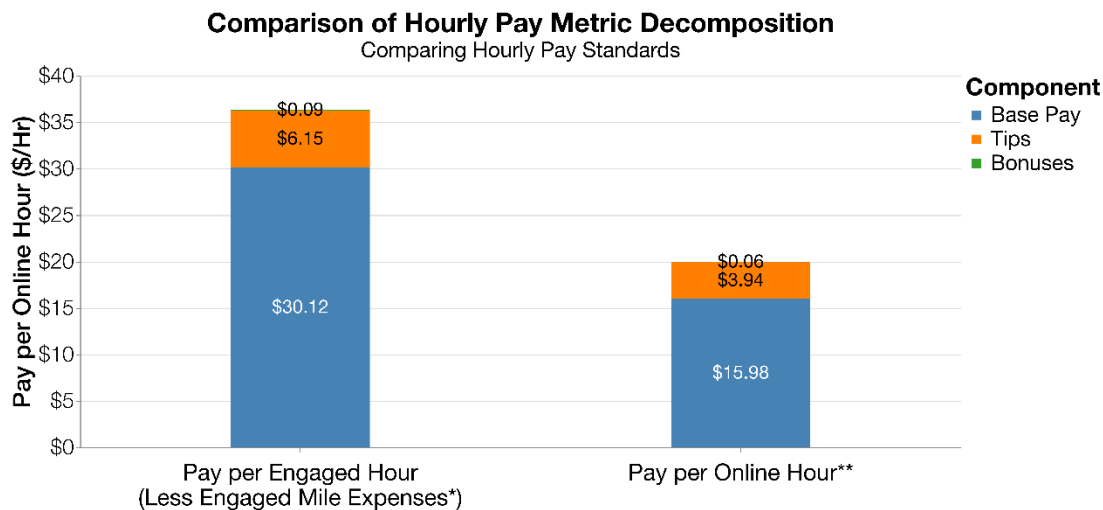
<sup>28</sup> Se excluyeron las primeras cuatro semanas de los períodos de comparación del primer semestre, ya que no todas las empresas proporcionaron datos de millas disponibles para las primeras cuatro semanas del primer semestre de 2024.

Figura 15



Además del pago por tiempo en línea, los trabajadores reciben propinas y bonificaciones. En promedio, las cuentas de trabajadores recibieron \$15.98 por hora de pago por tiempo en línea, \$3.94 por hora de propinas y \$0.06 por hora de bonificaciones, para un **pago promedio por hora total de \$19.98**. Entre el Primer semestre de 2024 y el Primer semestre de 2025, el pago promedio por hora por tiempo en línea aumentó en \$1.00 (de \$15.29 a \$16.29), las propinas promedio por hora disminuyeron en \$0.08 (de \$4.00 a \$3.92) y las bonificaciones promedio por hora se mantuvieron estables en \$0.06, lo que resultó en un **aumento neto** en el pago promedio por hora total **de \$0.92** (de \$19.35 a \$20.27).

Figura 16



\* Mileage expenses calculated using the IRS standard mileage rate (\$0.67 in 2024 and \$0.70 in 2025).

\*\* Pay per Online Hour is Base Pay divided by Engaged plus Available Time, across workers, less Engaged and Available Mile costs.

Additionally, it accounts for a 12% cost factor for "non-mileage expenses that are necessary to conduct app-based work," including: employer-side payroll taxes, paid family and medical leave insurance, state unemployment insurance, workers' compensation insurance, business licensing fees, and miscellaneous expenses like cellular phones, data plans, and other required equipment.

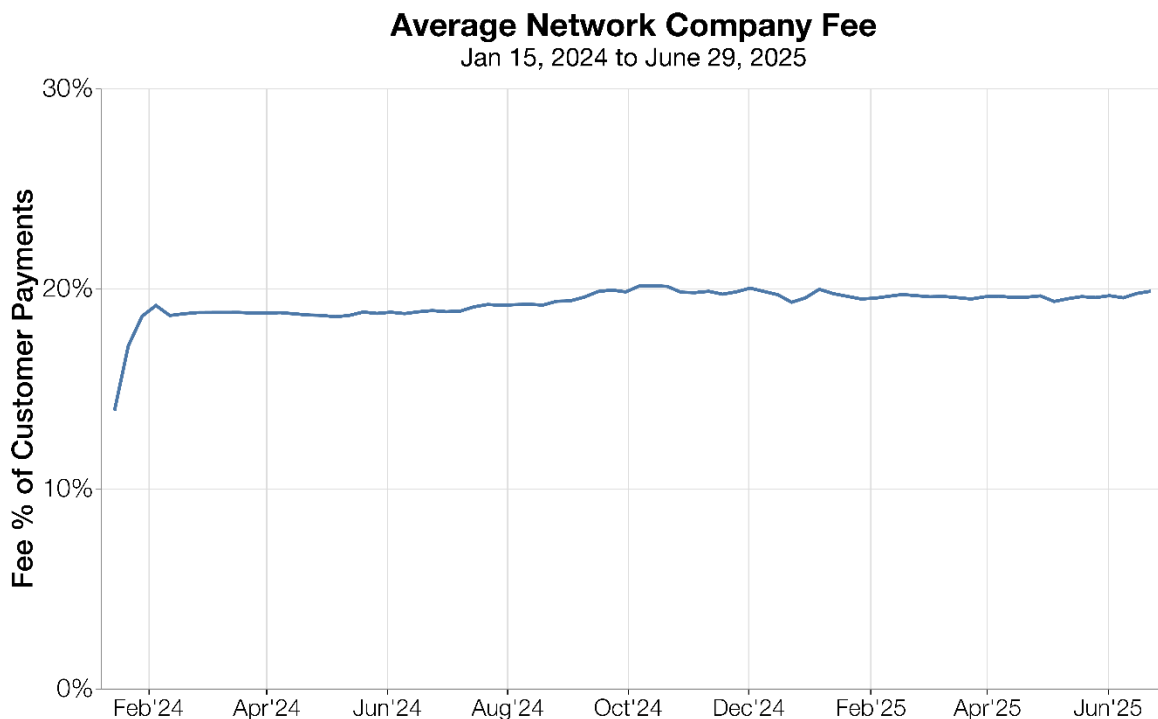
## Comisiones de las empresas de red

La OLS analizó la comisión promedio de las empresas de red como porcentaje del pago total del cliente por oferta para cuatro empresas de red. La comisión de la empresa de red se define como "cualquier monto cobrado a los clientes de pago que exceda el monto cobrado por los bienes o servicios subyacentes proporcionados".<sup>29</sup> Cuando las comisiones se exigen o reducen debido a la suscripción activa del cliente, el costo de la suscripción no se incluye en este cálculo, que solo abarca las comisiones específicamente asociadas a cada oferta.

Durante el período mostrado, la **comisión promedio de la plataforma fue del 19.3 % por semana**. Desde el Primer semestre de 2024 hasta el Primer semestre de 2025 (excluyendo las dos primeras semanas de cada semestre), se observó un **aumento** en la comisión promedio de la plataforma, pasando **del 18.5 % al 19.6 % (+1.1 puntos porcentuales)**.

<sup>29</sup> SHRR 240-100.6; SHRR 240-160.12.b.

Figura 17



## Conclusión

El análisis de los datos completos que las cinco empresas de red más importantes enviaron a la OLS revela que el número de trabajadores se mantuvo prácticamente constante durante los primeros 18 meses posteriores a la implementación de la SMC 8.37, con un ligero aumento al comparar el primer y segundo trimestre de 2024 con el primer y segundo trimestre de 2025. Las ofertas completadas disminuyeron en las semanas inmediatamente posteriores a la entrada en vigor de la ordenanza, pero aumentaron en promedio desde el primer semestre de 2024 hasta el primer semestre de 2025. Tanto el salario base como el pago por tiempo en línea también aumentaron al final del período, al igual que las comisiones como porcentaje de los pagos de los clientes. El pago por tiempo en línea varió sustancialmente entre las empresas de red, debido principalmente a la gran variación en el tiempo en línea no remunerado entre ellas. Antes de la entrada en vigor de la ordenanza, se informó que casi la mitad del salario de los trabajadores provenía de las propinas. Tras su implementación, el salario base se convirtió, con diferencia, en la mayor parte de la remuneración.

La OLS continuará analizando los registros trimestrales presentados por las empresas de red cubiertas. El Departamento espera presentar los resultados próximamente, incluido un análisis más amplio que incorpore a las numerosas empresas de red más pequeñas que se excluyeron en este informe. Además,

Ordenanza de Pago Mínimo para Trabajadores de Aplicaciones de Seattle (SMC 8.37), primer informe

la OLS llevará a cabo una investigación cualitativa para conocer la experiencia de los trabajadores tras la entrada en vigor de la ordenanza. La interacción directa con los trabajadores de aplicaciones puede esclarecer temas como el uso del tiempo en línea no remunerado, las perspectivas sobre la disponibilidad de ofertas y el uso de los derechos de flexibilidad, cómo se adapta el trabajo a través de aplicaciones a las necesidades y otras obligaciones de los trabajadores, entre otros.

## Anexo

### Anexo 1: Cálculo del pago por tiempo en línea

#### Parte 1: Cálculo paso a paso del pago por tiempo en línea

n.º	Métrica	Fuente	Valor
1	Salario base semanal promedio por cuenta de trabajador	Datos	\$274.68 <sup>30</sup> / semana
2	Distancia recorrida semanal promedio + millas disponibles por cuenta de trabajador	Datos	101.5 millas / semana
3	Tarifa por milla estándar del IRS	IRS	\$0.67/milla en 2024 y \$0.70/milla en 2025
4	Gastos por millas semanales promedio por cuenta de trabajador	Calculado n.º 2 * n.º 3	\$69.06 / semana
5	Horas trabajadas semanales promedio + horas disponibles por cuenta de trabajador	Datos	11.48 horas / semana
6	Salario base promedio por hora	Calculado n.º 1 / n.º 5	\$23.93 / hora
7	Tarifa por hora promedio, ajustada para gastos por millas	Calculado (n.º 1 - n.º 4) / n.º 5	\$17.91 / hora
8	Proporción de gastos no relacionados con las millas (factor de costo asociado)	Diversas	12 % <sup>31</sup>
9	Pago por tiempo en línea	Calculado n.º 7 / (1 + n.º 8) <sup>32</sup>	\$15.98 / hora

<sup>30</sup> Esta cifra difiere ligeramente de la citada en el cuerpo del informe (\$274.51). Esto se debe a la exclusión de los datos de enero de 2024, para los cuales la OLS recibió información incompleta sobre el tiempo y las millas, y por lo tanto no pudo incluir esas semanas en el cálculo del pago por tiempo en línea.

<sup>31</sup> Según la SMC 8.37.050: el factor de costo asociado es 1.12.

## Parte 2: Ecuaciones para calcular el pago por tiempo en línea

(a) Fórmula para calcular el pago por tiempo en línea:

$$\text{Pay for Time Online} = \frac{\frac{\text{Avg Weekly Base Pay} - (\text{Avg Weekly Engaged Miles} + \text{Avg Weekly Available Miles}) \times \text{IRS Expense Ratio}}{\text{Avg Weekly Engaged Hours} + \text{Avg Weekly Available Hours}}}{1 + \text{Nonmileage Expense Ratio}}$$

(b) Cálculo con los datos del análisis:

$$\frac{\frac{\$274.68/\text{semana} - (101.5 \text{ millas/semana}) \times \$0.68/\text{milla}}{11.5 \text{ horas/semana}}}{1 + 0.12} = \$15.98/\text{hora}$$

## Parte 3: Gráfico en cascada del pago por tiempo en línea

