

***El movimiento obrero en los púlpitos, en la
bimah, en el minbar***

***Un servicio religioso durante el mes de septiembre dedicado a
la justicia de los trabajadores***

Herramientas + Recursos de servicios



Centro de Derechos Laborales
Tabla de contenidos

Introducción.....3

Fundamentos del Movimiento obrero en los púlpitos, en la bimah, en el minbar.....5

Formulario de registro para recibir a un orador/presentador.....6

Publicidad y promoción.....7

Nuestra información de contacto.....7

Resumen del año en el Centro de Derechos Laborales.....8

Problemas a los que se enfrentan los trabajadores.....11

El impacto del COVID-19 de los trabajadores.....13

Historias personales de trabajadores.....25

Recursos de las comunidades de fe para planear su servicio.....30

Declaración del Centro de Derechos Laborales en torno a la fe y el movimiento obrero.....31

Al celebrar otro Día del Trabajo en el Centro de Derechos Laborales/Worker Justice Wisconsin (WJW), buscamos elevar las voces, experiencias y causas de todos aquellos que trabajan en nuestras comunidades. Celebramos la dignidad y el valor de cada trabajador junto a las muchas y diversas comunidades de fe de Wisconsin. El mes de septiembre también nos brinda una oportunidad para la reflexión, la oración y para escuchar con atención, las experiencias de los trabajadores de salarios bajos e inmigrantes. Nos involucramos en la santidad del trabajo desde el interior de nuestras propias tradiciones sagradas.

El Movimiento obrero en los púlpitos/en el bimah/en el minbar es un evento anual al que invitamos a participar a las comunidades de cualquier religión, tamaño y credo. Esta participación asume la forma de un servicio o conjunto de servicios durante un fin de semana en el mes de septiembre dedicados a la reflexión sobre los derechos de los trabajadores, la dignidad del trabajo y la justicia para el trabajador. Este servicio permite a los líderes religiosos involucrar a sus congregaciones a través de la oración y la solidaridad con los trabajadores.

Aquí en el Centro de Derechos Laborales reconocemos los muchos compromisos que nuestras comunidades religiosas realizan en torno a la justicia para los inmigrantes, abordar el racismo sistémico, salvaguardar las vidas de los más vulnerables y proporcionar ayuda y servicios de emergencia a las comunidades más necesitadas. También reconocemos que todos los que trabajan viven en la intersección de estas variadas identidades y experiencias. Le animamos a participar este año en el reconocimiento de la naturaleza interseccional de los derechos de los trabajadores.

Al celebrar un servicio de Movimiento obrero en los púlpitos/la bimah/el minbar durante el mes de septiembre, los invitamos a incluir en su servicio los siguientes elementos:

- Una oportunidad dentro del servicio o reunión para que un trabajador de nuestro centro y/o miembro de Centro de Derechos Laborales comparta su testimonio a la hora del sermón o en otro momento adecuado (disponible también en un formato de video pregrabado).
- Una reflexión o sermón sobre la dignidad y los derechos del trabajador, en particular los de los más vulnerables entre nosotros, y sus conexiones con la propia tradición religiosa de cada uno.
- Oración o un tiempo de silencio para honrar a los trabajadores esenciales que perdieron la vida durante la crisis del COVID-19 y a aquellos que aún continúan trabajando en condiciones difíciles.

- Escrituras, lecturas, oraciones o cantos relevantes al tema del trabajo.
- Reflexión continua sobre los problemas a los que se enfrentan los trabajadores más allá del fin de semana de la celebración, y un compromiso con la participación en acciones dirigidas por los propios trabajadores.
- Una colecta especial de limosna para donar al Centro de Derechos Laborales (ésta es también una oportunidad para que la congregación se convierta en miembro del Centro con una aportación de al menos \$100).

Mientras se prepara, consulte los recursos que se le ofrecen en este paquete. Póngase en contacto con nuestra Coordinadora de Divulgación de la Fe, Caleigh Judd (caleigh@workerjustice.org) o con la Directora Ejecutiva, Rebecca Meier-Rao (rebecca@workerjustice.org), si tiene preguntas durante el proceso de planificación. ¡Estamos aquí para ayudarle!

Fundamentos del Movimiento obrero en los púlpitos/en la bimah/en el minbar

Qué: Un servicio durante el mes de septiembre en el que las congregaciones se asocian con el Centro de Derechos Laborales alzando las voces, experiencias y causas de todos aquellos que trabajan en nuestra comunidad, especialmente los trabajadores inmigrantes y de bajos salarios. Las congregaciones tienen la opción de invitar a un miembro del Centro de Derechos Laborales a dar el sermón/reflexión o utilizar los recursos proporcionados por el Centro de Derechos Laborales para crear su propio sermón o reflexión acerca de la justicia en relación a los trabajadores.

Por qué: Este fin de semana de reflexión demuestra el compromiso de su comunidad para trabajar en pos de la justicia social y económica en la comunidad al proporcionar una oportunidad para que los miembros de la congregación aprendan sobre los derechos de los trabajadores y encuentren la motivación para actuar.

Quién: Cualquier comunidad religiosa puede organizar un servicio de “Movimiento obrero en los púlpitos/en la bimah/en el minbar”. Tanto los miembros de congregaciones, líderes comunitarios, pastores y comités pueden formar parte por igual de los esfuerzos de planificación para el fin de semana.

Formulario de registro para acoger a un orador (comunidades religiosas)

¡Sí! A mi congregación le gustaría recibir a un orador/presentador durante un fin de semana del mes de septiembre

Nos gustaría que estuviera presente en los siguientes servicios (marque todas las posibilidades):

Viernes

Fecha: _____ Hora(s): _____

Sábado

Fecha: _____ Hora(s): _____

Domingo

Fecha: _____ Hora(s): _____

¿Le gustaría que el orador/presentador del Día del Trabajo hablara español?
Otra lengua _____

Nombre:

Congregación:

Dirección:

Ciudad: _____

Código Postal: _____

Teléfono: _____

Correo electrónico de contacto preferido:

Por favor, devuelva el formulario a caleigh@workerjustice.org o rebecca@workerjustice.org o envíelo por correo postal a 1602 S. Park Street #116, Madison, WI 53715

Publicidad + Promoción

Invitamos a su comunidad a compartir por adelantado información sobre su servicio de Movimiento obrero en los púlpitos/en la bimah/en el minar, se pueden incluir anuncios en su boletín u hoja informativa de la comunidad. A continuación, vea el suplemento del boletín para inspirarse y utilizar estos gráficos descargables.

EJEMPLO DE MUESTRA PARA UN BOLETÍN U HOJA INFORMATIVA DE UNA CONGREGACIÓN

Orador/Presentador invitado para el Día del Trabajo

El [viernes, sábado o domingo del fin de semana alrededor del Día del Trabajo], nos uniremos con congregaciones a lo largo y ancho de Wisconsin en el programa anual del “Movimiento obrero en los púlpitos /en la bimah /en el minbar”. Patrocinado por el Centro de Derechos Laborales, ésta es una oportunidad para educarnos sobre las realidades de los "trabajadores esenciales" y reflexionar sobre las formas en que nuestra tradición defiende la dignidad de quienes trabajan. [Nombre y ocupación del orador/presentador] se unirá a nosotros desde el Centro de Derechos Laborales en [fecha] para hablar sobre la justicia en torno al mundo de los trabajadores en nuestras comunidades.

Nuestra Información de Contacto

Centro de Derechos Laborales (Worker Justice Wisconsin)
1602 S. Park Street #116
Madison, WI 53715

Teléfono: 608-255-0376

[Facebook](#)

[Instagram](#)

[Twitter](#)

[LinkedIn](#)

Página para donaciones

2020/2021 en el Centro de Derechos Laborales (WJW):

A pesar de lo difícil que ha sido este último año para muchos de nosotros, ha sido también un momento de un crecimiento enorme para el Centro de Derechos Laborales. El número de casos en nuestro centro de trabajadores aumentó, atravesamos un fructífero proceso de planificación estratégica, nos asociamos con numerosas organizaciones religiosas, laborales y de la zona para crear conciencia sobre los problemas de los derechos de los trabajadores en nuestra comunidad, y hemos cambiado nuestra estructura organizativa para centrarnos en la organización colectiva de los trabajadores. Comenzamos el año con sólo dos empleados entre nuestro personal; para finalizar con cinco, que brindan su apoyo a los diversos objetivos del Centro.

Como se mencionó anteriormente, el Centro de Derechos Laborales vio un aumento significativo en los casos durante 2020, a causa de la pandemia. En total, los trabajadores presentaron 210 casos nuevos relacionados con el robo de salarios (44%) (casi el doble que el año anterior), con el COVID-19 (19%), discriminación (18%), seguridad y salud (9%), indemnización a trabajadores por lesiones (Workers' Compensation) (8%), y otros temas (2%). Ayudamos a que los trabajadores recuperaran \$141,040 en salarios adeudados según la legalidad vigente. De los individuos que abrieron su caso con el Centro de Derechos Laborales; el 90% son personas de color (afroamericanos, latinx, asiáticos); el 88% son Latinx; el 85% son inmigrantes y la mayoría estaba empleada en trabajos de salario mínimo. Como suele ser el caso, la gran mayoría de estos trabajadores vivían en el condado de Dane.

Durante la pandemia, resultó fundamental la asociación con las organizaciones de la zona para garantizar el bienestar de los trabajadores más vulnerables. Continuamos nuestra relación con Project Respect para abordar el problema de la trata de personas en relación al entorno laboral. Renovamos nuestra asociación con la Coalición de Madison para el Desarrollo Cooperativo (MCDC por sus siglas en inglés), para abrir nuevas cooperativas dirigidas por los propios trabajadores. Reunimos y capacitamos a los trabajadores para crear una cooperativa de limpieza de modo que, para la primavera de 2021, había un grupo numeroso listo para solicitar una mini-subservención de MCDC para comenzar su cooperativa. Hoy en día, otras cooperativas de trabajadores están comenzando el proceso con el Centro de Derechos Laborales. Estamos especialmente complacidos de asociarnos con MCDC para fundar cooperativas porque éstas les permiten a los trabajadores crear entornos de trabajo más adecuados para sí mismos que los que tendrían con otras modalidades de organización laboral.

En 2020-21 continuamos nuestra colaboración activa con la Coalición de Dignidad del Trabajo (Dignity of Work Coalition), que colaboró con el Departamento de Salud Pública de Madison y el Condado de Dane para fortalecer los mensajes sobre los mandatos en materia de salud pública durante la primavera y el verano de 2020, y para crear un cartel en inglés, español y mandarín para educar a los trabajadores sobre sus derechos, las responsabilidades de sus empleadores y cómo presentar quejas de manera segura durante la pandemia. Con el objetivo de hacer llegar el poster a su destino y que se colgaran en todos los lugares de trabajo, nos pusimos en contacto con organizaciones como Destination Madison y Downtown Madison, Inc. También creamos dos videos, cada uno de ellos en inglés y español, para garantizar la seguridad de todos los trabajadores: uno dirigido a los trabajadores en el condado de Dane y el otro centrado en los trabajadores de todo el estado de Wisconsin. Más recientemente, recibimos, junto a Wisconsin Faith Voices for Justice, el apoyo financiero del Departamento de Salud Pública (DHS) para generar confianza en la vacuna contra COVID-19 entre los trabajadores latinos y afroamericanos, y para ayudar a garantizar su distribución más equitativa. También hemos colaborado con Centro Hispano, Voces de la Frontera, Academia Latina, Consejo Latino para la Salud y Urban League, entre otros, realizando foros educativos y clínicas de vacunación.

En el otoño/invierno de 2020, el Centro de Derechos Laborales se sometió a un proceso de planificación estratégica en el que decidimos cambiar hacia un modelo centrado en la organización colectiva de los trabajadores. Esto nos ayudará a prevenir las injusticias en el lugar de trabajo antes de que comiencen y a que los trabajadores que han sido maltratados sistemáticamente en el lugar de trabajo sean conscientes de su propia fuerza, con el fin de crear un futuro mejor para sí mismos y para los demás.

Nuestros socios comunitarios son vitales en la tarea de organización de los trabajadores e incluyen congregaciones religiosas, sindicatos y otros miembros de la comunidad comprometidos con la justicia racial y económica en el lugar de trabajo. Con ese fin, nos hemos estado reuniendo con líderes religiosos y sindicales para incrementar la conciencia sobre los problemas a los que se enfrentan los trabajadores no sindicalizados e inmigrantes (los cuales se acentuaron durante la pandemia) y para fortalecer nuestras conexiones con una comunidad de apoyo a las acciones y campañas, dirigidas por los propios trabajadores, del Centro de Derechos Laborales.

A medida que nos comprometemos más en este trabajo, esta es nuestra visión en el futuro:

- Un programa de membresía y de organización para los trabajadores que incluya capacitaciones regulares, sesiones de estrategia y celebraciones.

- Un programa de membresía para comunidades de fe, sindicatos y personas individuales para fortalecer la formación de una coalición por la justicia en el trabajo.
- Educación y compromiso con las comunidades religiosas y los sindicatos.
- Un movimiento que avance hacia el poder colectivo de los trabajadores y de acciones/campañas dirigidas por los trabajadores mismos.

Desde el comienzo del año, el Centro de Derechos Laborales ha dado varios pasos hacia la concienciación del propio poder colectivo de los trabajadores. Todo el personal del Centro de Derechos Laborales, así como algunos de sus voluntarios y miembros de la mesa directiva, han participado en talleres de organización de trabajadores con Arise Chicago y la School for Workers de la Universidad de Wisconsin. En este momento nos encontramos en el desarrollo de procedimientos y protocolos con los trabajadores de nuestro centro, para fortalecer el proceso de elaboración de campañas lideradas por los trabajadores. Estamos orgullosos del apoyo brindado a los trabajadores del Sindicato Internacional de Empleados del Sector Servicios –SEIU (por sus siglas en inglés), en su petición de un trato justo en el lugar de trabajo, y hemos reforzado las acciones en Oakwood Village y el Hospital de Meriter. Hemos participado en acciones junto con Voces de la Frontera para destacar los aportes y sacrificios que los trabajadores inmigrantes han hecho durante la pandemia y para solicitar a los legisladores la aprobación de licencias de conducir para todos.

Hemos orado y llorado y nos hemos reunido de forma virtual y en persona con gente de todo el estado que incansablemente buscan honrar la dignidad de todos los trabajadores. En el transcurso del año continuamos nuestros esfuerzos a través de los servicios de Movimiento obrero en los púlpitos, que presentan las realidades a las que los trabajadores esenciales se han enfrentado durante la pandemia, y alientan a las personas de fe a apoyar a los trabajadores más vulnerables mientras abogan por un salario digno, condiciones de trabajo seguras y dignidad en el lugar de trabajo. Que sea éste un momento de reflexión y oración para todos aquellos que relizan un trabajo.

Problemas a los que se enfrentan los trabajadores

Robo de salarios:

- WPR: Low Wage Workers Most at Risk of Wage Theft
- The Center for Public Integrity: Robo de salarios
- The Center for Public Integrity: Trabajar para no recibir dinero
- Economic Policy Institute: Employers Steal Billions From Workers' Paychecks Each Year
- Centro de Derechos Laborales: Perspectiva del robo de salarios

Acoso + Discriminación:

- Wisconsin Department of Workforce Development: Harassment in the Workplace - página web en español
- Wisconsin Department of Workforce Development: Rights of People to Employment Free of Unlawful Discrimination- página web en español
- Wisconsin Department of Workforce Development: Discrimination in Employment- página web en español
- Department of Civil Rights- Madison Equal Opportunities División: Presentar una queja de discriminación
- New America: Making Ends Meet in the Margins: Female-Dominated, Low-Wage Sectors

Lesiones y enfermedad + Trata de personas en el empleo:

- Coalition to Abolish Slavery and Trafficking: Señales de Alerta Contra la Trata de Personas
- Wisconsin Department of Workforce Development: Putting Together a Safer Workplace - página web en español
- ARC Community Services/ Project Respect: El Proyecto RESPETO aborda la trata sexual en el hogar y la prostitución a nivel local, ofreciendo servicios para sobrevivientes de la explotación sexual y la trata de personas. También trabaja para empoderar a los sobrevivientes y promueve la prevención y la intervención temprana.
 - El Proyecto RESPETO proporciona servicios que son consistentes con nuestra misión de apoyar los esfuerzos de los sobrevivientes para cambiar sus vidas. El Proyecto emplea el propio conocimiento de los sobrevivientes a través de sus experiencias vitales y fomenta la construcción de liderazgo. No importa cómo llegaste a esta vida, estamos aquí para ayudarte. Servicios: Las vidas de los sobrevivientes pueden estar marcadas por la agresión sexual, agresión/abuso sexual infantil, violencia doméstica, falta de vivienda, pobreza y encarcelamiento.
 - Las necesidades de los sobrevivientes también pueden incluir: atención médica; apoyo a las víctimas; asistencia jurídica; atención de la salud

mental; asistencia en materia de transporte; respuesta a las crisis; capacitación en aptitudes para la vida; educación; gestión de caso; grupo de apoyo de personas en situación similar; formación laboral, capacitación y búsqueda de empleo; información sobre los derechos y servicios para las víctimas de delitos; empleo; asesoramiento; cuidado dental y tratamiento del abuso de sustancias.

- Los servicios del Proyecto RESPETO incluyen: divulgación, abogar por el cambio de políticas, manejo integral de casos, consejería, intervención en crisis y servicios de apoyo entre participantes. El proyecto provee un lugar seguro para reunirse y hablar con otros sobrevivientes con historias similares; los ayuda a tomar el control de sus propias vidas, a fortalecer la auto-estima, la conciencia de sí mismos, el fomento del propio sentido de poder y el orgullo por los logros; ofrece una alternativa al encarcelamiento y puede referir a personas a servicios vitales como salud mental, vivienda y educación vocacional.
- Personas que pueden recibir atención: El Project RESPECT atiende a víctimas adultas y juveniles de: prostitución, explotación sexual y trata de personas. Para obtener información, llame al (608) 283-6435.
- Wisconsin Department of Justice: Human Trafficking/Departamento de Justicia de Wisconsin: [Tráfico de Personas](#) - cartel informativo en español
- COVID-19: Impacto en los trabajadores: *Ver más información en la siguiente página.*

Represalias

- National Labor Relations Board: [Sus Derechos](#)
- Economic Policy Institute: [Shortchanged—weak anti-retaliation provisions in the National Labor Relations Act cost workers billions](#)
- Workplace Fairness: [Represalias por la actividad sindical/acción colectiva](#)

Impacto del COVID-19 en los trabajadores

Reportes:

- [Desigualdad de desempleo a raíz del COVID-19](#)
- [Fear of Retaliation](#)
- [Essential Workers- Immigrants](#)
- [Food Workers Organizing on the COVID Frontlines](#)
- [Honrando a los caídos](#)
- [A Demographic and Economic Profile of Undocumented Workers on the Pandemic's Front Lines](#)
- [May Day 2021- Wisconsin](#)

Videos

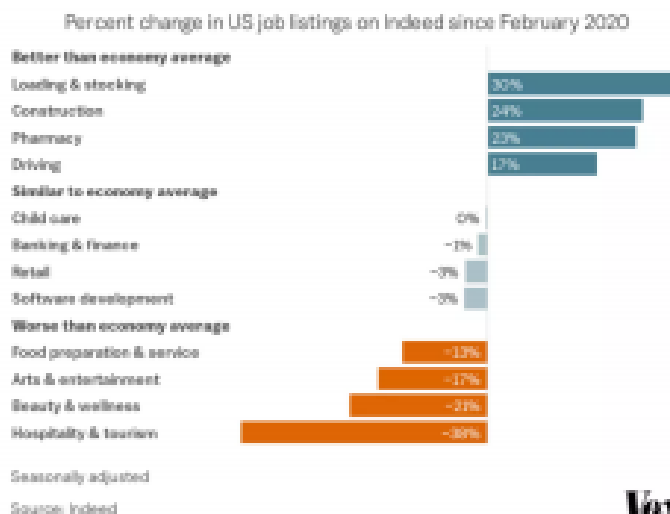
- [A Year of COVID- 19](#)
- [El Costo Oculto del COVID](#) (con algunas partes en español)

Desigualdad de desempleo a raíz del COVID-19

"Las experiencias en torno a la economía en el país varían radicalmente, al igual que la manera en que los trabajadores la están viviendo. La vida es mucho mejor para el segmento más rico de trabajadores que para los de abajo, y los números generalizados de este grupo camuflan las realidades con las que la gente lidia cotidianamente.

Vale la pena profundizar en los datos concretos. Lael Brainard, miembro de la junta de la Reserva Federal, ha estimado que para los trabajadores en el cuartil superior de salarios, el desempleo ha caído por debajo del 5 por ciento; mientras tanto, para quienes ocupan el cuartil salarial inferior, ese número probablemente ha aumentado más del 20 por ciento. Muchos de estos trabajadores tienen acceso a un seguro de desempleo añadido, pero el sistema es difícil de navegar. No está claro cuándo se acabarán estos beneficios, ya que el Congreso continúa regateando sobre más estímulos.

Some industries have been hit harder than others



Vox

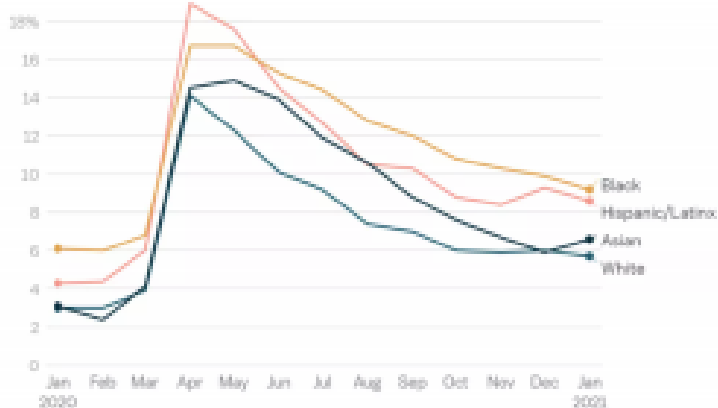
Muchos de estos trabajadores tienen acceso a un seguro ampliado de desempleo, pero el sistema es difícil de navegar. No está claro cuándo terminarán los beneficios a medida que el Congreso continúe regateando sobre más estímulos.

Es más frecuente que los trabajadores de mayores ingresos (a menudo blancos) puedan trabajar desde casa. No solo es menos probable que pierdan dinero por la pérdida de empleos durante la pandemia, sino que están ahorrando dinero porque disponen de menos oportunidades para gastarlo. Mientras tanto, los trabajadores de bajos ingresos (a menudo los trabajadores afroamericanos y latinos) han sido considerados "esenciales", lo que significa que están poniendo su salud en riesgo para recibir un salario, o están sin trabajo. Se hace complicado conseguir un empleo en un restaurante cuando buena parte de ellos no están ni siquiera abiertos.

Estamos siendo testigos de una recuperación económica en forma de K, una en la que ciertos segmentos de la población lo están haciendo mucho mejor que todos los demás. Para aquellos en la cima de la K, la vida, al menos en lo que respecta a tener un trabajo, es decente. Para los de abajo, no tanto. La pandemia Covid-19 ha hecho que las realidades de las disparidades entre los trabajadores en Estados Unidos sean más evidentes que nunca

"Todas las recesiones golpean más a las personas de ingresos bajos y medios, y de manera desproporcionada a las personas de color", dijo Heidi Shierholz, veterana economista y directora de políticas en el Instituto de Política Económica y ex economista jefe del Departamento de Trabajo. "Las recesiones siempre exacerban las desigualdades existentes, pero ésta, lo está haciendo más de lo que jamás hayamos visto."

Unemployment rates are highest among Black and Latinx workers



Source: Bureau of Labor Statistics

Vox

Entender lo que está sucediendo con los trabajadores durante la pandemia implica entender cuán desigual es la situación. Los trabajadores negros y latinos se enfrentan a un horizonte diferente al de los trabajadores blancos, las mujeres están viendo un panorama diferente al de los hombres, y en algunos casos, las personas que pueden trabajar desde casa están afectando directamente a los trabajadores que no pueden hacerlo. Si el dueño de un carrito de café en

Manhattan depende de los trabajadores de las oficinas para sus ventas, ¿qué sucede cuando esas personas están trabajando desde sus sofás en Brooklyn?”

Miedo a las Represalias

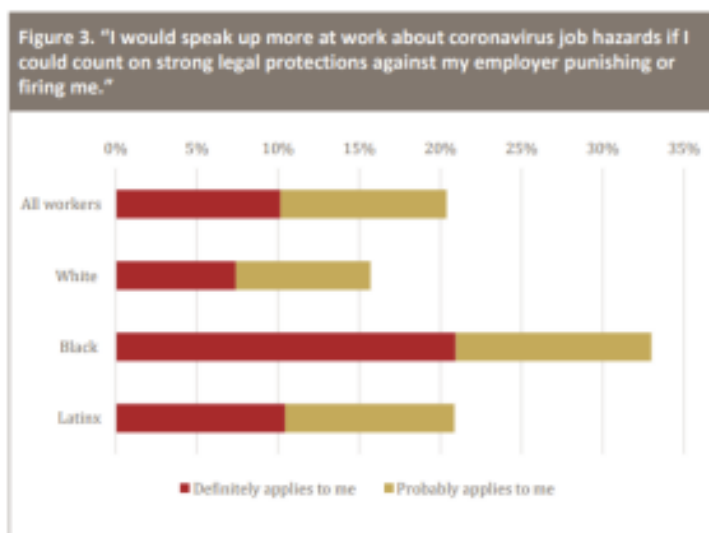
"En los últimos meses, los informes de los medios de comunicación han centrado la mirada en las represalias que sufren los denunciantes y los trabajadores de todas las industrias en Estados Unidos al plantear preocupaciones en torno a la salud y la seguridad en sus lugares de trabajo.

Según los resultados de nuestra nueva encuesta nacional realizada en mayo, estos, desafortunadamente, no son incidentes aislados. Entre las principales conclusiones cabe incluir las siguientes: uno de cada ocho trabajadores ha sentido posibles acciones de represalia de los empleadores contra los trabajadores de su empresa que han planteado problemas de salud y seguridad durante la pandemia.

Los trabajadores negros tienen más del doble de probabilidades que los blancos de haber sufrido posibles represalias por parte de su empleador; y también es dos veces más probable que tengan preocupaciones relacionadas con COVID en el trabajo que no han sido resueltas".

Los encuestados también proporcionaron preocupantes descripciones del tratamiento recibido, por parte de empleadores y gerentes, en respuesta a las preocupaciones de los empleados sobre la propagación del COVID-19.

Detallan situaciones como la hostilidad del empleador hacia los trabajadores que denuncian, los despidos de quienes plantearon preocupaciones sobre cuestiones de salud, las amenazas de despido por tomarse horas libres y la difusión de información errónea sobre las protecciones federales entre los trabajadores



Las siguientes son algunas de las descripciones que los encuestados ofrecieron, en sus propias palabras, a las preguntas de respuesta abierta en la encuesta (Debido a que estas respuestas fueron

escritas por los participantes de la encuesta, se presentan aquí de forma literal, incluyendo cualquier error tipográfico, gramatical u otros.)

- 'Se creó un entorno en el que no se podía ir a ella con preocupaciones'
- 'Intimidación, bullying'
- 'Me dijo que tenía que bailar al son que me tocaran'
- 'Me retaba personalmente mencionando mi nombre'
- 'Los ignoraba haciéndolos trabajar como si todo fuera normal'
- 'Despedido'
- 'Todo aquel que se haya tomado una licencia puede que sea despedido'
- 'Soy un trabajador de primera línea. Mi empleador afirma que la ley CARES no se aplica a nosotros'
- 'JBS no está haciendo su trabajo aquí en tx'
- 'Sin opciones con un padre de 84 años, pero me dejó claro que no le importaba'

Trabajadores esenciales - inmigrantes

"Los inmigrantes indocumentados son uno de los grupos más grandes dentro de la fuerza de trabajo esencial de inmigrantes. Está conformado por 5.2 millones de trabajadores esenciales, de los cuales casi 1 millón son Dreamers, tienen el DACA al haber ingresado en los Estados Unidos cuando eran niños, esto es por medio de la Ley de Desarrollo, Ayuda y Educación de Menores Extranjeros del 2019. Dado el desempleo relativamente bajo en muchos sectores esenciales, la pérdida de la fuerza laboral esencial de inmigrantes indocumentados tendría un efecto particularmente paralizante para la futura recuperación económica del COVID-19. Del mismo modo, no abordar la falta de estatus legal de los inmigrantes indocumentados en los Estados Unidos podría poner en peligro sus vidas, así como la salud y las vidas de los estadounidenses que a diario dependen de estos trabajadores esenciales. Es importante destacar que también es un fracaso moral llamar a los inmigrantes indocumentados "esenciales" mientras no se les proporciona un estatus legal.

UNDOCUMENTED IMMIGRANT ESSENTIAL WORKERS ARE HIGHLY INTEGRATED INTO U.S. SOCIETY

% of undocumented immigrant essential workers



Note: "Speaks English" refers to a self-description of English ability and includes those stating they speak English well or very well or speak only English. Undocumented immigrants consist of Dreamers, including Deferred Action for Childhood Arrivals (DACA) recipients, Temporary Protected Status (TPS) holders, Deferred Enforced Departure (DED) holders, asylum seekers waiting on a decision, those waiting for an adjustment or change of status, and other undocumented immigrants. Essential workers are based on the Department of Homeland Security (DHS) Cybersecurity and Infrastructure Security Agency's August 2020 memorandum on America's essential workforce. Estimates are limited to those in the labor force. See methodology for more details.

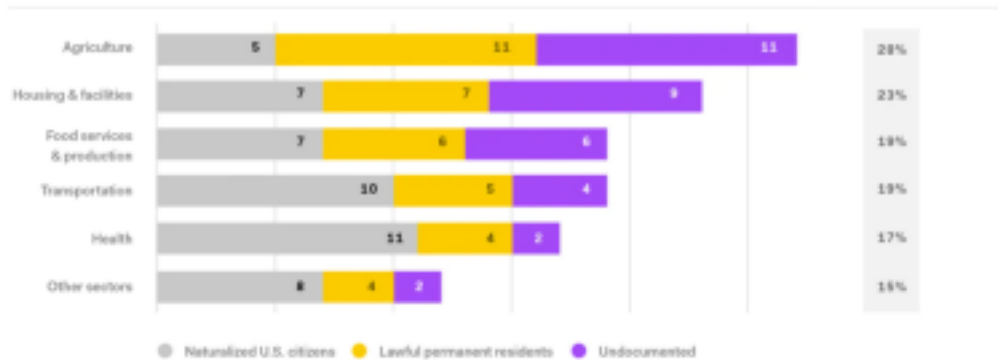
Source: PWD's analysis of 2020 American Community Survey segmented data.

Debido que más de dos tercios de todos los trabajadores inmigrantes indocumentados ocupan empleos de primera línea en industrias esenciales, una proporción considerablemente mayor de ellos comparada con otros grupos de inmigrantes o de personas nacidas en los Estados Unidos, los inmigrantes indocumentados han tenido más probabilidades de contraer COVID-19.

IMMIGRANTS MAKE UP HIGH SHARES OF U.S. ESSENTIAL INDUSTRY WORKFORCES

% of U.S. essential industry workforce, by immigration status

Total Immigrant Share



Note: Naturalized U.S. citizens were born outside of the U.S., but have naturalized to become U.S. citizens. The row values may not equal totals due to rounding and that temporary nonimmigrants (not displayed), including H-2B, H-2A, H-2E, H-4, J-1, J-2, J-5, L-1, R-1, L-1, L-2, and TN visa holders, make up 1% of essential workers in agriculture, health and other essential sectors. Undocumented immigrants include Dreamers, including Deferred Action for Childhood Arrivals (DACA) recipients, Temporary Protected Status (TPS) holders, Deferred Enforced Departure (DED) holders, asylum seekers, those waiting for an adjustment or change of status, and other undocumented immigrants. Essential industry workers are based on the Department of Homeland Security's (DHS) Cybersecurity and Infrastructure Security Agency's August 2020 memorandum on America's essential workforce. Estimates are limited to those in the labor force. See methodology for more details.

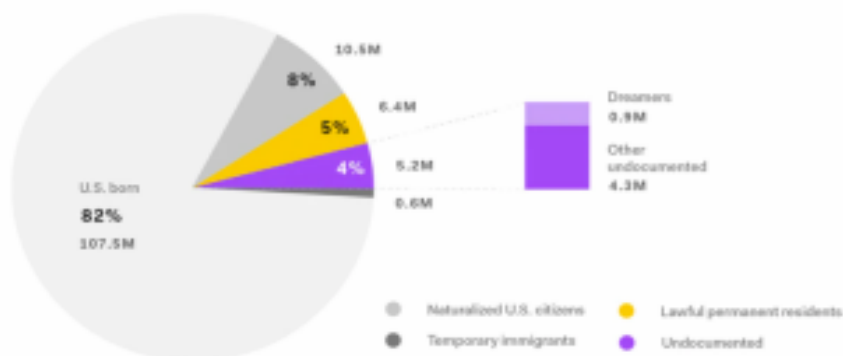
Source: PWD's analysis of 2020 American Community Survey segmented data.

Estos trabajadores esenciales de primera línea no tenían la posibilidad de trabajar desde casa, y muchos han acabado hospitalizados; miles han muerto. A pesar de esto, los inmigrantes indocumentados han seguido trabajando en primera línea, brindando servicios de atención médica en el hogar, limpiando instalaciones médicas, construyendo hospitales y clínicas temporales entre otros servicios esenciales. También de una importancia crítica han sido los más de un millón de trabajadores agrícolas que forman parte de la Ley de Modernización de la Fuerza Laboral Agrícola

de 2019 que durante la pandemia pusieron alimentos sobre las mesas de Estados Unidos.

MORE THAN 5 MILLION ESSENTIAL WORKERS IN THE U.S. ARE UNDOCUMENTED IMMIGRANTS

U.S. essential workforce in millions, by immigration status



Note: Naturalized U.S. citizens were born outside of the U.S., but have naturalized to become U.S. citizens. Temporary immigrants include H-1B, H-2A, H-2B, H-4, J-1, J-2, L-1, L-2, R-1, O-1, and TN visa holders. Dreamers are defined by the 2010 American Dream and Promise Act passed by the U.S. House of Representatives. Other undocumented immigrants include Temporary Protected Status (TPS) holders, Deferred Enforced Departure (DED) holders, asylum seekers, those waiting for an adjustment or change of status, and other undocumented immigrants. Essential workers are those in the essential industry labor force based on the Department of Homeland Security's (DHS) Cybersecurity and Infrastructure Security Agency's August 2020 memorandum defining America's essential workforce. Estimates are limited to those in the labor force. See methodology for more details.

Source: FWD.us analysis of 2019 American Community Survey augmented data.

Al mismo tiempo, los trabajadores esenciales inmigrantes indocumentados viven en familias bien establecidas, millones de ellas con miembros que son ciudadanos estadounidenses, y la mayoría ha vivido en los Estados Unidos durante más de una década. Es más, los ingresos de la mayoría de las familias con trabajadores esenciales inmigrantes indocumentados se sitúan en el doble de la cantidad que se considera el nivel de pobreza.

Según nuevos estimados del FWD.us.1; los inmigrantes representan una parte crítica de la fuerza laboral esencial en Estados Unidos, constituyen casi una quinta parte de todos los trabajadores esenciales.

En particular, los inmigrantes indocumentados representan más de 1 de cada 20 miembros de la fuerza laboral esencial de Estados Unidos en las áreas de agricultura, vivienda e instalaciones, servicios de alimentación y salud. Por ejemplo, unos 400.000 trabajadores agrícolas, 400.000 empleados de limpieza; 300.000 trabajadores de empresas cárnicas, almacenistas, transportistas de bienes esenciales; y 100,000 asistentes de salud en el hogar y cuidado personal son trabajadores esenciales inmigrantes indocumentados”.

Trabajadores de la alimentación que se organizan en primera línea de COVID

"La pandemia sigue aquí, pero el bono de pago por riesgo ha estado yendo y viniendo. En marzo de 2020, los principales minoristas de alimentos como Walmart y Amazon lanzaron anuncios por televisión elogiando a los trabajadores de primera línea como héroes, con música edificante y voces en off que nos contaban todo lo que estaba

haciendo la compañía para proteger a sus trabajadores. En realidad, sabemos que estos empleadores tratan a los trabajadores como si fueran desechables, y fue sólo en respuesta a las crecientes demandas del público que cedieron brevemente a la presión e implementaron bonificaciones o aumentos salariales temporales".

"A continuación, pueden ver cómo los cinco grandes minoristas de comestibles abordaron el "pago por riesgo" en 2020:

- Kroger ofreció un bono extra de \$2/hora por que se extendió por aproximadamente 2 meses y terminó en mayo.
- Kroger también gastó más de \$1,000 millones en recompra de acciones durante el verano, dándole prioridad a los rendimientos a corto plazo para sus accionistas a expensas de los trabajadores de bajos salarios.
- Después de que la ciudad de Long Beach, California, aprobara una ordenanza de pago por riesgo en diciembre de 2019, Kroger anunció que cerraría dos supermercados en la ciudad, para evitar así el cumplimiento de la ordenanza.
- Costco ofreció un aumento de \$2/hora por aproximadamente 3 meses, terminó el 1 de junio.
- Amazon/Whole Foods ofreció un aumento de \$2/hora y pago doble por horas extras por aproximadamente 2 meses, que se acabó en mayo.
- El 29 de junio, Amazon anunció que iba a entregar un bono único, de \$500 para empleados de tiempo completo y \$250 para los de tiempo parcial, para todos los empleados de Whole Foods, almacenistas y repartidores que trabajaron durante el mes de junio.
- Walmart ofreció cuatro bonos a los trabajadores por horas: de \$300 para los trabajadores de tiempo completo y \$150 para los de tiempo parcial.
- Albertsons terminó su aumento de \$2/hora el 13 de junio y lo reemplazó con un "bono de recompensa" equivalente a \$4/hora según la media de horas trabajadas por semana entre el 15 de marzo y el 13 de junio".

"A las personas a cargo de estas compañías les fue muy bien en 2020, ya que sus ganancias crecieron como resultado directo de la crisis. En noviembre de 2020, un informe de Brookings mostró que las ganancias de Kroger aumentaron casi un 100%, las de Costco un 11%, las de Amazon un 53%, las de Walmart un 45% y las de Albertson un 153%, en comparación con el año anterior".

"Además de estar en mayor riesgo de contraer el COVID-19, los trabajadores esenciales negros y latinos también son los más propensos a perder sus empleos o ser despedidos por organizarse para proteger sus empleos. Según una encuesta realizada por el Proyecto Nacional de Ley de Empleo (National Employment Law Project), "los trabajadores negros tenían el doble de probabilidades que los blancos de responder que ellos o alguien en su trabajo pudo haber sido castigado o despedido por plantear sus preocupaciones respecto a la propagación del COVID-19 en el lugar de trabajo". Tres de cada cuatro trabajadores negros (73%) dijeron haber ido a trabajar a pesar de los temores de graves riesgos para la salud. Las tasas de desempleo durante la pandemia para los trabajadores negros y latinos fueron también significativamente más altas que las de los trabajadores blancos y asiáticos. En particular, las mujeres negras y latinas forman parte de muchos de los grupos más afectados durante la pandemia, a menudo con empleos que carecían de pago por enfermedad o de la posibilidad de trabajar desde casa."

"A medida que más escuelas y guarderías cerraban, muchas de las trabajadoras se vieron obligadas también a elegir entre el trabajo y la crianza de los hijos".

Hoy la Alianza de Trabajadores de la Cadena de Alimentos está lanzando el reporte: "NO SOMOS DESECHABLES: Trabajadores de alimentos organizándose frente al COVID". El reporte documenta los devastadores y desproporcionados impactos de COVID-19 en los trabajadores de la cadena alimenticia, especialmente para los trabajadores negros y latinx y expone cómo la pandemia ha exacerbado los problemas ya endémicos para los trabajadores en el sector de alimentos.

El reporte cuenta con entrevistas y análisis sobre las tendencias alrededor del país de cómo los trabajadores se están organizando en respuesta a la crisis, desde el lanzamiento de una huelga y varios paros hasta las protestas por las peligrosas condiciones laborales, presentando demandas contra mega corporaciones, peleando por protecciones legales, exigiendo pago por trabajo peligroso y fondos para trabajadores excluidos, y formando nuevos sindicatos y organizaciones de trabajadores para construir poder.

El reporte describe las tendencias en las experiencias laborales en cada paso de la cadena de alimentos y a través de las industrias—desde las granjas hasta las plantas de procesamiento, bodegas, restaurantes, tiendas, etc. Los trabajadores de alimentos han estado en la primera línea de la pandemia de COVID-19, proveyendo servicios esenciales mientras los casos aumentaban.

- "Entramos en huelga porque la compañía no le dio importancia a darnos protecciones básicas, y siguió exponiéndonos sin importar que nos enfermáramos o nos muriéramos. Exigimos por semanas que la compañía nos

dejara seguir el distanciamiento social para terminar antes el turno y reducir el número de trabajadores que estuvieran contacto por medio de horarios escalonados. Aunque la compañía restituyó el programa después de la huelga, sabemos que la pelea no se ha terminado, seguiremos peleando hasta que nos traten con dignidad.” — Trabajador de avicultura de George en Springdale, Arkansas

- “Trabajamos durante el virus, usamos máscaras, pero todavía así nos empezamos a enfermar. Continuamos trabajando con lo que empezó como una fiebre y otros síntomas de COVID-19. Tres semanas después, con dolor y fiebre, la compañía dijo que todos los trabajadores tenían que hacerse el examen del coronavirus. El resultado salió positivo. Luego el patrón dijo que no podíamos trabajar, y nos envió a tres de nosotros a casa para estar en cuarentena. Teníamos miedo de conseguir ayuda médica, tuvimos que usar remedios caseros para combatir el dolor y para curarnos. Estuvimos solos, las personas que nos mandaban comida solamente podían dejar la comida y luego irse. Es injusto—tenemos que tener mejor protección porque hubiéramos podido prevenir esta situación. ¡Somos seres humanos y merecemos estar protegidos!”— Erika, trabajadora de empaque de manzanas, Condado de Oswego, Nueva York
- “Yo hago como \$1,000 al mes en ventas. No es lo suficiente para pagar el alquiler, definitivamente no es lo suficiente para ponerse al día con los pagos. La ciudad no nos ha ayudado, el gobierno no nos ha ayudado. No califico ni a un centavo del paquete de estímulo. Soy indocumentada, y nosotros no calificamos para nada. Hay una moratoria de alquiler hasta marzo 2021. Me da miedo de que cuando esto acabe me echarán, y no podré conseguir otro apartamento. ¿A dónde iré? No tengo un trabajo seguro ya que las ventas varían de día a día. Me ayudaría el perdón del alquiler ya que no veo cómo me podría poner al día con los pagos”. — Sonia, vendedora ambulante en la Ciudad de Nueva York
- “Siento muy fuertemente que necesitamos más que las ganancias que podríamos ganar bajo lo que básicamente se siente como un tiempo de plaga. Los trabajadores de Caribou merecen tener el tiempo pagado para cuidar a sus familiares...merecemos un salario más alto. Merecemos tener tiempo pagado y asegurado por enfermedad para todos. Hay tantas cosas que como trabajadores nos hemos dado cuenta que necesitamos pero que no tenemos...estas son cosas que amo de mi trabajo las cuales me han hecho quedarme. Gracias al hecho de que organizamos, me he quedado. Tengo mucha fe de que podemos construir algo mejor para nosotras mismas”. — Lux, trabajadora de Caribou en Minneapolis, Minnesota

- “Los empleados supuestamente tienen que ser prioridad. Después de lo que vi, usted me está diciendo que mi seguridad no es importante y que su ganancia sí lo es.” — Mark, trabajador de la empacadora Mars Candy en Joliet, Illinois

Honrando a los caídos

"Numerosos estudios han documentado disparidades raciales/étnicas en el número de infecciones, hospitalizaciones, muertes, pruebas y ahora vacunas de COVID-19. Según un informe publicado recientemente por el Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos, "Varios factores contribuyen a las disparidades por COVID-19, la mayoría derivados de desigualdades sistémicas de larga duración y al racismo estructural".

Los autores del informe señalan además que "las disparidades por COVID-19 deben estudiarse en el contexto de la privación de recursos causada por una discriminación histórica y en curso, el bajo estatus socioeconómico y los factores de riesgo dependientes del propio lugar". La discriminación racial, los temores de deportación, el hacinamiento en los lugares de trabajo en las industrias esenciales sin una protección adecuada, todos son factores estresantes y de riesgo..."

"La pandemia ha expuesto, de manera dolorosa, las profundas divisiones socioeconómicas engranadas en aspectos de raza y nacionalidad, e incluso ha mostrado la dependencia del país en los trabajadores inmigrantes y las personas de color para producir bienes y servicios que son esenciales para la salud de la nación".

"En este Día de Recuerdo de los Trabajadores, se deben rendir honores a las pérdidas experimentadas por los inmigrantes y las comunidades de color, y las autoridades deben tomar la decisión de poner fin a la política de odio y división que se ha cobrado un precio mortal en este país".

"Durante la pandemia, los centros de trabajo diurnos y otros centros de trabajadores, aunque fueran pequeños y a nivel local, han sido indispensables para ofrecer ayuda mutua, información, distribución de alimentos, asistencia económica, referencias en cuestiones de salud, cumplimiento de los derechos de los trabajadores y, ahora, distribución de vacunas.

Al reconocer su valioso papel y elaborar estrategias junto con los centros de trabajadores, el Departamento de Trabajo puede colaborar más en la coordinación de recursos de manera creativa, recopilación de información para quejas, forzar de forma estratégica a que los empleadores con los peores historiales cumplan con los reglamentos, monitoreo efectivo del lugar de trabajo y mucho más".

Un perfil demográfico y económico de los trabajadores indocumentados en primera línea de la pandemia

"A lo largo de los Estados Unidos, 5 millones de inmigrantes indocumentados — casi 3 de cada 4 en la fuerza laboral— están trabajando junto a sus vecinos para mantener al país seguro en medio de la pandemia del coronavirus. Estas personas se están asegurando de que los productos lleguen de los campos a nuestros supermercados y tiendas y cuidando de los pacientes en todo el sistema de salud; están encargándose de nuestros hijos y de nuestros abuelos y asegurando que la infraestructura de la nación siga siendo segura".

"Cuarenta estados son el hogar de al menos 10,000 trabajadores esenciales indocumentados, y en 12 de ellos —California, Texas, Nueva York, Florida, Illinois, Nueva Jersey, Georgia, Carolina del Norte, Virginia, Washington, Maryland y Arizona— ese número es de más de 100,000. *"

"Además del trabajo que hacen los trabajadores indocumentados de primera línea para mantener al país en movimiento en medio de la pandemia, contribuye enormemente a la economía a través de los impuestos que pagan y de su consumo. Cada año, estos trabajadores y sus hogares pagan \$47,600 millones en impuestos federales y \$25,500 millones en impuestos estatales y locales.

Más allá de los pagos de impuestos federales, los inmigrantes indocumentados contribuyen a la red de seguridad social, sus empleadores pagan \$14,300 millones adicionales en impuestos de Medicare y del Seguro Social cada año".

"Los trabajadores indocumentados esenciales y sus hogares poseen un poder adquisitivo anual de \$195,200 millones, que revierte en la economía local con cada viaje al supermercado o a un restaurante de comida para llevar. Y juntos, estas personas son propietarios de 1.2 millones de casas en todo el país, con lo que aportan \$14,300 millones en pagos hipotecarios y \$33,900 millones en pago de alquiler cada año".

"Por encima de estas importantes contribuciones económicas y tributarias, los trabajadores esenciales indocumentados tienen estrechos lazos con el país. En promedio, estos trabajadores han vivido en los Estados Unidos por 18 años, tres cuartos de ellos lo han hecho por más de una década y casi un quinto de estos trabajadores por al menos 25 años".

"Pero lo más importante es que los 5 millones de trabajadores indocumentados esenciales que viven en este país son miembros de una comunidad y de una familia. De hecho, casi 4.7 millones de personas en los Estados Unidos —1.2 millones de adultos y 3.5 millones de niños menores de 18 años— están casados o tienen un

padre que es un trabajador esencial indocumentado. Y más de 1.3 millones de estos miembros de la familia —882,000 adultos y 436,000 niños— son estadounidenses indocumentados"

En 19 estados —Texas, California, Florida, Nueva York, Illinois, Georgia, Carolina del Norte, Nueva Jersey, Washington, Virginia, Arizona, Maryland, Colorado, Nevada, Pensilvania, Tennessee, Oregón, Oklahoma e Indiana— más de 50,000 residentes tienen un cónyuge o padre que es un trabajador indocumentado esencial".

Día Primero de mayo 2021

“Miembros de Voces de la Frontera Action, Souls to the Polls, Youth Empowered in the Struggle -YES, The Party for Socialism and Liberation -PSL y numerosos habitantes de Milwaukee marcharon el sábado 1 de mayo para mostrar su apoyo a los trabajadores esenciales e inmigrantes".

"La celebración anual del Primero de Mayo de este año se centró particularmente en la difícil situación de los trabajadores esenciales, las familias inmigrantes y las promesas de la administración Biden de revertir las políticas de castigo de la administración Trump. Un comunicado de prensa de Voces señaló que "dos tercios de todos los trabajadores esenciales en los Estados Unidos son indocumentados y han estado arriesgando sus vidas y su salud, y la de sus familias, al tiempo que proveen alimentos y seguridad a los demás. Merecen ser tratados como los héroes que son".

"Los organizadores eligieron el edificio federal, en parte, para enviar un mensaje al senador Johnson y otros políticos de Wisconsin. " Tanto republicanos como demócratas nos fallaron", dijo Sarai Meléndez, que se centró en la ley estatal que ha hecho imposible que las personas indocumentadas obtengan licencias de conducir desde 2007. "Desde entonces hasta ahora hemos estado luchando para restaurar las licencias de conducir.

En la última sesión legislativa, pudimos convencer a algunos republicanos de que apoyaran la restauración de licencias de conducir para los indocumentados. Las son un problema económico, no solo para las personas sin licencia, sino también para las empresas donde trabajan los indocumentados". El Departamento de Transporte ha estimado que extender la elegibilidad y las identificaciones a las personas indocumentadas, bajo las recomendaciones del gobernador Tony Evers, aumentaría los ingresos en el primer año en \$2.9 millones, señaló".

Historias de los trabajadores

Poder Desigual en el Lugar de Trabajo

Historias de Trabajadores de Wisconsin (2020)

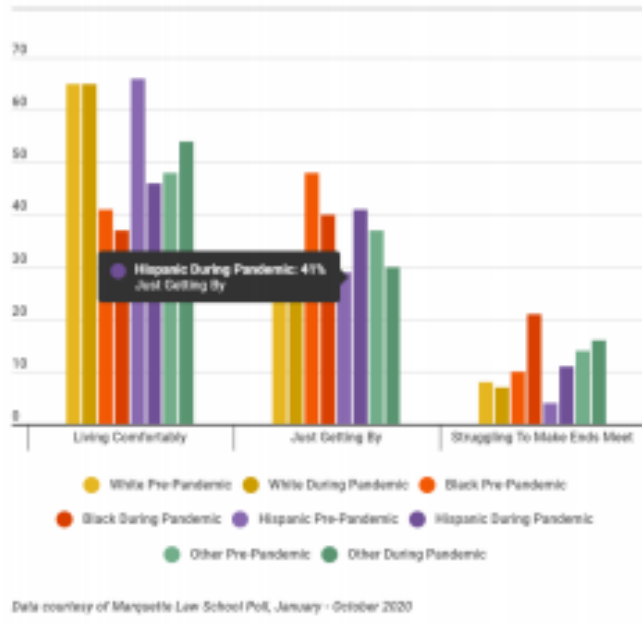
Historia de dos pandemias**

"Laura Dresser, economista laboral de la Universidad de Wisconsin-Madison, dijo que, parte de lo que explica estas disparidades es el hecho de que, en Wisconsin, los trabajadores de color se concentran en empleos de bajos salarios. Dresser dijo que esta recesión, que según afirmó, podría describirse con mayor precisión como un "colapso económico", es inusual por su impacto desproporcionado en los trabajadores de bajos salarios. Por lo general, los empleos de ingresos medios a altos en la construcción y la producción


de bienes duraderos son algunos de los primeros en verse afectados en una recesión. Pero en la recesión alimentada por el COVID-19, los trabajadores de bajos salarios en lugares en los que la gente a menudo se reúne se han llevado la peor parte de la recesión, profundizando las desigualdades que ya existían en el estado"**.

"Las personas en este estado han estado experimentando esta realidad tan divergente, basada en si eres alguien que está en una posición precaria o un trabajo vulnerable", dijo Johnson. "O alguien que pudo seguir trabajando desde casa, y tal vez el mayor golpe financiero que recibió fue simplemente dejar de gastar tanto dinero en restaurantes o irse de vacaciones. Los propios datos de Marquette destacan el desigual impacto de la pandemia en los trabajadores de bajos salarios y los trabajadores de color en Wisconsin. Durante la pandemia, el número de negros en Wisconsin que dijeron que estaban 'sufriendo para llegar a fin de mes' aumentó un 11 por ciento entre marzo y octubre de 2020. El número de hispanos en Wisconsin que dijeron "vivir cómodamente" cayó en 20 puntos porcentuales, una cifra asombrosa, de 66 antes de la pandemia al 46 por ciento durante el brote. Por el contrario, el número de blancos en Wisconsin en las tres categorías se mantuvo relativamente sin cambios".

Percent Of Registered Voters In Wisconsin 'Living Comfortably,' 'Just Getting By' And 'Struggling To Make Ends Meet' By Race



Historias de trabajadores del Centro de Derechos Laborales



“

Estoy agradecido con el Centro de Derechos Laborales porque ellos me ayudaron a recibir mi pago, y quiero invitar a todas esas personas que tienen algún problema con su pago – pueden pedir ayuda. ¡Sí se puede recuperar su dinero! Por eso los invito a que se acerquen al Centro de Derechos Laborales y no tengan miedo. Hoy gracias a ellos estoy recuperando 3 meses de sueldo que daba por perdido y estoy muy contento y agradecido por su apoyo. ¡Ellos están dispuestos a ayudarte con tu problema y exigir nuestros derechos!

Testimonio del: José Manuel Perez

“Estoy agradecido con el Centro de Derechos Laborales porque ellos me ayudaron a recibir mi pago, y quiero invitar a todas esas personas que tienen algún problema con su pago – pueden pedir ayuda. ¡Sí se puede recuperar su dinero! Por eso los invito a que se acerquen al Centro de Derechos Laborales y no tengan miedo. Hoy gracias a ellos estoy recuperando 3 meses de sueldo que daba por perdido y estoy muy contento y agradecido por su apoyo. ¡Ellos están dispuestos a ayudarte con tu problema y exigir nuestros derechos!”

Kirsten McKee, una empleada de Oakwood Villages y miembro del equipo de negociación de SEIU

"El apoyo del Centro de Derechos Laborales fue fundamental, al ayudar a nuestro equipo de negociación a obtener el mejor contrato sindical posible! ¡El Centro de Derechos Laborales, nos ayudó a mí y a nuestro equipo de negociación en Oakwood Village, a hacer oír nuestra voz y elevar nuestra confianza al tener el respaldo de la comunidad cubriéndonos las espaldas!" Declaraciones de los miembros de la cooperativa de limpieza, abril de 2021

Cooperativas de trabajadores en el Centro de Derechos Laborales (WJW)

El Centro de Derechos Laborales enseña a los trabajadores que, a menudo, el mejor método para hacer cumplir sus derechos no es necesariamente a través del gobierno, sino a través de su propia voz y acción colectiva. En consecuencia, el Centro de Derechos Laborales comparte muchos de los principios generales de la gobernanza cooperativa, como la membresía voluntaria, el control democrático, la participación económica de la membresía, la educación, la información y la preocupación por la comunidad. A continuación, se presentan las declaraciones de los miembros de una cooperativa de limpieza formada este año en nuestro centro de trabajadores.

Esta cooperativa de limpieza ha sido especialmente importante a raíz de la pandemia. A diferencia de otros trabajadores, los empleados domésticos no están cubiertos por la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA, por sus siglas en inglés) y, por lo tanto, tienen pocas opciones para organizarse colectivamente para defender sus derechos. Durante la pandemia vimos a las empresas de limpieza doméstica enviar a sus empleados -incluso cuando aún estaba en vigor la Orden de Seguridad en el Hogar y no se suponía que debían hacerlo- a las casas de las personas, con equipos de protección personal (PPE) inadecuados como trapos en lugar de máscaras y protectores de zapatos con agujeros. Además, en algunos casos no se les permitió utilizar artículos de limpieza desinfectantes. Cuando los empleados plantearon a sus jefes sus preocupaciones en relación a la seguridad, los amenazaron diciendo que llamarían a ICE y/o que los despedirían si no hacían lo que el jefe quería.

Estos trabajadores domésticos vinieron luego al centro de trabajadores para solicitar nuestra asistencia, y bajo el sistema actual de leyes, sabíamos que su mejor opción era convertirse en sus propios jefes mediante la formación de una cooperativa. Una vez que la cooperativa de limpieza se establezca en Madison, podrán instituir las medidas de salud y seguridad adecuadas para mantener seguros a todos los involucrados. Esperemos que también demuestre a otras empresas de limpieza que deben seguir su ejemplo. De esta manera, lo que estamos haciendo con la cooperativa de trabajadores de limpieza puede afectar no solo a los involucrados en la cooperativa, sino a todas las personas que limpian casas en Madison y el condado de Dane.

Declaraciones de los miembros de la Cooperativa de Limpieza:

“Personalmente, no tengo experiencia trabajando directamente como miembro de una cooperativa, pero mi madre pertenece a una cooperativa de trabajadores y sé que goza de ciertos privilegios y derechos que se les otorgan a los miembros de la cooperativa. Empecé a trabajar como trabajadora de limpieza desde el momento en que llegué a los Estados Unidos, en agosto de 2001. He trabajado limpiando en American TV, hogares de ancianos, gimnasios y guarderías. Actualmente lo hago en un laboratorio. ¡Es importante para mí iniciar una cooperativa de trabajadores de limpieza, porque cuando nos unimos somos fuertes! Es importante porque le da un toque de seriedad y apoyo al negocio de la limpieza, ojalá podamos conseguir buenos contratos”. -Gladis Schlobohm

"Tengo 8 años [de experiencia] trabajando en la limpieza de casas y 3 años trabajando en la limpieza de oficinas. Me gusta la idea de iniciar la cooperativa para tener más oportunidades y poder tener un medio de vida para el futuro. El robo de salarios, los abusos laborales y unos horarios poco confiables son cosas que he experimentado como trabajador. Espero tener más control como miembro de una cooperativa de limpieza y asegurarme de que estas cosas no sucedan". - María Hilario

"Lo que he visto en el trabajo, al menos entre nosotros como hispanos, es que hay más discriminación y a menudo trabajamos duro por mala paga. Iniciar una cooperativa de trabajadores es importante para mí porque quiero que mi voz sea escuchada en el trabajo, ser una persona independiente y poder emplear y ayudar a los demás y proporcionar buenos empleos a la gente"- Juan Carlos Barrera

"Tengo alrededor de 2 años de experiencia con administración en mis últimos trabajos, por ejemplo, con un equipo de limpieza en Target. Tengo 20 años de experiencia con el conocimiento para manejar cualquier tipo de máquina de limpieza. Lo mismo con cualquier tipo de líquidos [químicos]. Para mí, es importante aprender nuevas habilidades y evolucionar en mi experiencia como trabajador. Lo que he encontrado en mis últimos trabajos, y lo que espero mejorar y resolver como miembro de una cooperativa de trabajadores, es el problema del idioma y los bajos salarios." - Santiago García

"Tengo 20 o más años de experiencia en limpieza general (comercial y residencial), lavado, pintura de techos, paredes, reparaciones de pisos de vinilo, alfombras, laminado de pisos flotantes, cambio de bombillas o luces eléctricas en el trabajo de mantenimiento de edificios. Estoy eligiendo iniciar una cooperativa de trabajadores para obtener mejores ingresos, mi economía sería un mejor salario para mi familia. Yo he experimentado los salarios bajos. No he sufrido personalmente el racismo en mis trabajos, pero he sido testigo de ello. He trabajado con diferentes personas no hispanas pero muy concienciadas y con una muy buena actitud. Bueno, quiero agradecer al Centro de Derechos Laborales y MCDC por ayudarnos a llevar a cabo la organización de este proyecto de cooperativa de trabajadores, por favor continúen ayudándonos a hacer de esto una realidad". - Héctor Ávila

"Tengo 20 años de experiencia con la limpieza residencial y comercial. En limpieza comercial tengo experiencia en pulido de pisos, limpieza general, limpieza de ventanas, desinfección, y lavado de alfombras. En la limpieza residencial tengo experiencia con la limpieza general, ventanas, persianas (metal y madera), limpieza en profundidad o de primavera, desinfección y limpieza posterior a la construcción. Trabajé para una empresa durante 10 años y luego tuve mi propio negocio, pero lo dejé porque tenía 2 bebés. Como trabajadora, definitivamente he visto discriminación, salarios desiguales y robo de salarios. Lo más importante para mí es abrir nuevos

caminos para las personas que no tienen experiencia, que no tienen miedo de enfrentarse al desafío de tomar el control y convertirse en un trabajador/propietario de un negocio. Es importante que juntos nos apoyemos unos a otros, pero también, para abrir nuevos caminos, nuevas metas para que trabajadores como nosotros salgan adelante sin tener que trabajar todo el día" - Naomi Alemán

"Tengo mucha experiencia en limpieza, desde 1990, trabajando en la limpieza de oficinas y casas haciendo lo básico y encontrando diferentes técnicas para hacer el trabajo. También tengo experiencia en el uso de diferentes máquinas de limpieza. También me han discriminado y me han dado salarios bajos. Lo más importante para mí es poder ser parte de una cooperativa que pueda ayudar a otros a mejorar la calidad de vida de nuestras generaciones venideras, a tener una calidad de vida donde sus derechos puedan ser escuchados y a no ser discriminados sólo porque somos hispanos". - Martha Amaya

Recursos para planear su servicio

Posturas denominacionales generales

- [Enlace al documento de los posicionamientos](#)

Recursos Cristianos:

- [Labor Day Resources by Denomination](#)
- [Pasajes de la Biblia](#)
- [Putting Labor into Catholic Labor Day Liturgies](#)
- [General Christian Reflection Resources](#)
- [Oraciones](#)

Ejemplos de sermones cristianos:

- [Methodist Sermon](#)
- [Methodist Sermon, #2](#)
- [Methodist Service, #3](#)
- [UCC Sermon](#)
- [Presbyterian Sermon](#)
- [Lutheran Sermon](#)
- [Lutheran Sermon, #2](#)
- [Lutheran Sermon, #3](#)
- [Episcopal Sermon](#)

Recursos para la religión judía:

- [Labor on the Bimah Resource](#)
- [Passages from the Tanakh](#)
- [A Rabbi's Reflection](#)

Recursos musulmanes:

- [Passages from the Qur'an](#)
- [Labor in the Minbar Resource](#)

Recursos budistas:

- [Buddhist Reflection](#)

Acciones:

- [Sign our Faith and Labor Statement](#)



Declaración de fe y movimiento obrero del Centro de Derechos Laborales

El Centro de Derechos Laborales (Worker Justice Wisconsin) es una organización interreligiosa sin fines de lucro que promueve la justicia en nuestra comunidad mediante el fortalecimiento de un poder colectivo de los trabajadores junto con aliados provenientes de comunidades religiosas y del movimiento obrero. El Centro colabora principalmente con los trabajadores inmigrantes y de bajos salarios porque ellos forman parte de los grupos más explotados en nuestra comunidad. Además le permite a las personas reconocer su propio poder y fortaleza para luchar por la justicia en el lugar de trabajo a través de la educación, el fomento y refuerzo de una sentido de comunidad y las acciones colectivas.

Como personas de fe, defendemos la dignidad sagrada e intrínseca de cada persona. Creemos que el trabajo debe ser el medio para hacerse consciente de la propia finalidad de la vida y para que esta sea plena, pero que a menudo se convierte en el medio por el que se transmite el abuso. Reconocemos que, en el contexto actual, cada trabajador, por sí mismo, está a merced de los empleadores más poderosos, y nos comprometemos a unir nuestras fuerzas con las de los trabajadores cuando de manera colectiva invocan el valor para exigir condiciones de trabajo justas y equitativas. Por último, basándonos en nuestras tradiciones sagradas, nos unimos como comunidades de fe para abogar por:

- Un salario justo para todos que permita una vida digna
- Licencias remuneradas por enfermedad y familiares
- Lugares de trabajo libres de toda forma de discriminación y acoso
- Oportunidades para la organización colectiva sin temor a represalias
- Un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal para todas las personas, con independencia de su raza, género, origen nacional, estatus migratorio o credo