



---

# FUERA DE LAS SOMBRAS

---

## Las Condiciones Laborales de las Mujeres Trabajadoras Inmigrantes en Tucson, a Plena Luz

Un Informe del Programa Bacon sobre Derecho y Políticas Migratorios  
Facultad de Derecho James E. Rogers  
y El Instituto Suroeste sobre la Investigación de las Mujeres

Septiembre 2014



---

# **FUERA DE LAS SOMBRAS:**

## **Las Condiciones Laborales de Las Mujeres Trabajadoras Inmigrantes en Tucson, a Plena Luz**

**Un informe del Programa Bacon sobre Derecho y Políticas Migratorias  
Facultad de Derecho James E. Rogers,  
y El Instituto Suroeste sobre la Investigación de las Mujeres,  
Universidad de Arizona**

Septiembre 2014

---

---

# Índice

RESUMEN EJECUTIVO .....	2
I. ANTECEDENTES.....	8
II. METODOLOGÍA.....	9
III. DEMOGRAFÍA.....	10
IV. CONCLUSIONES.....	12
A. Mal remuneradas .....	13
B. Trabajo excesivo .....	16
C. Inseguridad .....	18
D. Maltratadas .....	21
E. Explotadas .....	24
V. RECOMENDACIONES .....	29
1. Expandir las Laws .....	29
2. Hacer Cumplir las Laws.....	33
3. Mejorar las Leyes .....	37
VI. CONCLUSIÓN .....	40
Apéndice A.....	41
Apéndice B.....	42
Apéndice C.....	43
Notas .....	45

---

---

# Resumen Ejecutivo

Todos los días, en Tucson, una fuerza de trabajo casi invisible limpia los hoteles y las casas, prepara los alimentos, cuida a niños y ancianos y realiza un gran número de trabajos adicionales: son las mujeres trabajadoras de bajos ingresos. Estas mujeres trabajan muchas horas a cambio de un salario bajo, y después atienden a sus propias responsabilidades familiares al final de cada jornada. La mayoría tiene problemas para encontrar suficiente trabajo para mantener a la familia, y muchas trabajan duramente para mantener no solamente a sus seres queridos en casa, sino también en el extranjero.

Durante los últimos siete años, el Programa Bacon de la Facultad de Derecho James E. Rogers de la Universidad de Arizona ha colaborado estrechamente con esta población a través de un centro de asesoría legal, la Clínica de los Derechos de los Trabajadores (Workers' Rights Clinic), cuyo interés específico son los trabajadores inmigrantes de bajos ingresos. Este informe es un intento de documentar, a grandes rasgos, las dificultades a las que repetidamente tienen que enfrentarse las mujeres trabajadoras inmigrantes y de las que la Clínica es testigo. Lo ofrecemos para informar a las personas interesadas —tanto en la ciudad como en el estado, a los trabajadores, defensores, empleadores, funcionarios y al público en general—sobre las condiciones de esta población vulnerable. Como se detalla en la sección final del informe, hemos identificado pasos concretos que la ciudad y el estado podrían dar para solucionar los abusos y explotación frecuentes que documentamos.

Este informe está basado en un año de investigación de campo, entre abril de 2012 y marzo de 2013.<sup>1</sup> Las investigadoras recopilaron 90 encuestas realizadas a mujeres trabajadoras de bajos ingresos y entrevistaron a 29 trabajadoras, funcionarios y líderes comunitarios. Las personas que contestaron a la encuesta representan un amplio rango de experiencias y vivencias. La mayoría de las participantes en la encuesta, el 82%, nacieron en México; un 10% nacieron en Somalia y otras participantes en otros siete países. Las trabajadoras de la encuesta tenían edades comprendidas entre los 18 y los 80, con un promedio de 42.7 años de edad. Más de la mitad de las participantes en la encuesta (58%) tenían permiso de trabajo. Las mujeres trabajaban en lugares muy diversos, que incluyen residencias privadas, residencias para ancianos, hoteles, oficinas, restaurantes, maquiladoras y tiendas comerciales.

A pesar de este amplio campo de experiencias, existían ciertos rasgos comunes entre las mujeres, especialmente en lo relacionado con las responsabilidades familiares:

- El 91% tenían hijos, y aproximadamente la mitad tenían hijos pequeños menores de 12 años.
- El 92% eran las principales responsables de toda la preparación de alimentos, limpieza y obligaciones relacionadas con el cuidado en sus propios hogares.
- El 94% contribuía financieramente a pagar las facturas de sus hogares, y el 51% eran las principales responsables de los ingresos de sus hogares.

- 
- El 47% reportaron que mandaban dinero a sus familiares en los países de origen.
  - En los últimos 12 meses, el 17% de las encuestadas reportaron que no habían sido capaces de comprar suficientes alimentos para su familia; el 27% no habían podido pagar todas las facturas; y el 27% informaron que o ellas o sus familiares habían tenido que prescindir de cuidados médicos necesarios.

Las condiciones relacionadas con el lugar de trabajo descritas por las mujeres también reflejaban repetidas dificultades, a pesar del amplio espectro de entornos de trabajo. Este informe identifica cinco preocupaciones descritas múltiples veces por las mujeres que participaron en la encuesta y las entrevistas.

### Mal Remuneradas

- Muchas trabajadoras describieron condiciones típicas de la “economía subterránea,” que hace referencia a los lugares de trabajo que no cumplen con la legislación laboral. Específicamente, el 83% no tenían un contrato por escrito, el 47% recibían el pago en efectivo o en cheques personales y más de la mitad (52%) trabajaban para un empleador que tenía 15 trabajadores o menos.
- De las 70 trabajadoras que habían recibido compensación por hora la semana pasada, una de cada 10 no ganaba el salario mínimo. De las 8 trabajadoras que habían trabajado más de 40 horas en los últimos siete días, sólo tres recibieron compensación por horas extraordinarias (‘sobretiempo’).
- Incluso las que ganaban el salario mínimo indicaban que no podían ganar suficiente dinero para cubrir sus necesidades básicas, ya que la mayoría no conseguía encontrar empleo a tiempo completo. El salario promedio semanal reportado fue de \$278.25. Incluso si las mujeres ganaran esta cantidad cada semana del año, recibirían un salario equivalente a \$14,469, por debajo del índice de pobreza para un hogar con dos habitantes.<sup>2</sup>

### Trabajo Excesivo

- Las trabajadoras describieron en varias ocasiones que se sentían presionadas para realizar el trabajo con rapidez. Las trabajadoras de los hoteles reportaron que recibían órdenes de limpiar una habitación en 15 minutos. Las trabajadoras de la tortillería describieron presión para completar 18 bandejas de tortillas por hora (esto equivale a 1,134 bolas de masa).
- Las trabajadoras y las cuidadoras de ancianos describieron condiciones de vida en las que estaban de servicio casi las 24 horas y se les pagaba solamente una fracción de las horas que trabajaban.

---

## Inseguridad

- el 21% de las encuestadas habían sufrido lesiones en el trabajo en los doce meses anteriores. Dos de estas trabajadoras (una trabajadora de un restaurante y otra de una tortillería) se habían lesionado más de diez veces en el último año. Las lesiones fueron de distinta gravedad pero incluían torceduras, caídas, quemaduras, exposición a productos químicos y a enfermedades peligrosas.
- De las diecinueve lesionadas, solo tres completaron un impreso de compensación al trabajador, que podría darles acceso a compensación por salario no recibido o gastos médicos.
- Solo el 16% de las encuestadas tenía algún tipo de seguro de salud.

## Maltratadas

- Una de cada tres encuestadas reportaron abuso verbal o físico por parte de un supervisor en el último año.
- Veintiuna participantes (23%) reportaron que habían recibido tratamiento discriminatorio en el trabajo en los doce meses anteriores.
- Seis de las encuestas reportaron acoso sexual en el trabajo.

## Explotadas

- Las mujeres sin permiso de trabajo eran particularmente vulnerables. Las inmigrantes indocumentadas reportaron ganancias semanales promedias mucho más bajas (unos \$50 por semana), y la probabilidad de que recibieran beneficios era doce veces menor, aproximadamente.
- La vulnerabilidad de las trabajadoras se veía incrementada por su falta de conocimiento sobre sus derechos laborales. El 78% de las encuestadas no sabía cuál era el salario mínimo en ese momento, y el 60% no sabía cómo ni cuándo se calcula el pago de las horas extraordinarias.
- Más de la mitad de las trabajadoras encuestadas o pensaban que no estaban protegidas por las leyes de protección laboral o no sabían si estas eran aplicables a su caso.

La Sección I del informe describe por qué estas conclusiones no son sorprendentes. Son consistentes con estudios mucho más extensos sobre las trabajadoras de bajos ingresos, que han documentado estos preocupantes asuntos a gran escala. Ofrecemos este análisis local y detallado para documentar que las inadecuadas condiciones laborales típicas en las industrias con puestos de trabajo con baja remuneración en otras partes del país son la realidad cotidiana para las trabajadoras inmigrantes de bajos ingresos en Tucson.

---

---

Después de describir nuestra metodología y conclusiones en las secciones II-IV, la sección final del informe propone tres tipos de reformas para solucionar los problemas identificados. Primero, los datos revelan la necesidad de *expandir* la cobertura de la legislación laboral, para que las trabajadoras descritas en este informe no se vean privadas de muchas de las protecciones legales existentes para la prevención del maltrato laboral. Segundo, esta investigación ilustra la necesidad de *hacer cumplir* las leyes existentes, ya que muchos de los incidentes descritos en este informe son ilegales en la actualidad, pero las leyes existentes no se hacen cumplir en el lugar de trabajo. Para terminar, las encuestas y entrevistas documentan la necesidad de *mejorar* la legislación, para que el propio sistema legal no perpetúe la pobreza y la explotación de los trabajadores inmigrantes y de bajos ingresos.

Nuestras recomendaciones normativas están resumidas a continuación y descritas con más detalle en la Sección V. Nuestras recomendaciones comprenden tres niveles: leyes estatales, ordenanzas locales y reformas institucionales. Aunque los datos se limitan a Tucson, muchos de los problemas identificados implican a las leyes estatales, y por lo tanto requieren reformas a nivel estatal. Simultáneamente, hay muchas reformas a nivel local que Tucson podría implementar, en ausencia de la reforma estatal o como precursoras de esta. Con respecto a las reformas a nivel de ‘agencia’, nos referimos a las agencias del gobierno encargadas de la aplicación de las leyes laborales en el estado, que podrían efectuar varios cambios significativos sin que fuera necesaria ninguna acción legislativa.

## **RECOMENDACION #1: EXPANDIR LAS LEYES**

### **Expandir la cobertura de las leyes relacionadas con salarios y horarios laborales**

- *A nivel estatal:* Enmendar la ley estatal sobre el salario mínimo para que incluya a todos los empleadores, sea cual sea su tamaño. Actualmente, Arizona es uno de los ocho estados que limita la cobertura de las leyes relacionadas con el salario y el horario al mínimo federal. En consecuencia, no hay legislación laboral, federal ni estatal que sea aplicable a muchas de las pequeñas empresas que emplean a las trabajadoras descritas en este informe.
- *A nivel local:* Aumentar la cobertura por medio de ordenanzas locales, requiriendo que todos los empleadores en la ciudad de Tucson cumplan con estándares más altos en las leyes que establecen salarios y horarios.

### **Expandir la cobertura de las leyes antidiscriminatorias**

- *A nivel estatal:* Expandir las leyes antidiscriminatorias para que incluyan a todos los empleadores, independientemente del tamaño. De nuevo, Arizona pertenece actualmente a una minoría de estados que no han expandido la cobertura más allá del mínimo federal, dejando a las mujeres sin ningún recurso legal cuando experimentan discriminación en lugares de trabajo con menos de 15 empleados.

- 
- *A nivel local:* Mejorar en Tucson la implementación de las ordenanzas antidiscriminatorias, Capítulo 17 del Código Municipal, que ofrece una cobertura amplia pero raras veces se ejecuta.

### **Expandir las protecciones legales de las trabajadoras domésticas**

- *A nivel estatal:* Promulgar una Carta de Derechos de las Trabajadoras Domésticas para solucionar muchas de las carencias legales que sufre este grupo de trabajadoras particularmente vulnerable.
- *A nivel local:* Promulgar estos cambios por medio de una ordenanza local.

## **RECOMENDACION #2: HACER CUMPLIR LAS LEYES**

### **Mejorar la comunicación y educación con las mujeres trabajadoras inmigrantes**

- *A nivel estatal o local:* Aumentar la financiación pública y privada a los grupos comunitarios y agencias gubernamentales para que lleven a cabo en la comunidad programas de educación sobre los derechos laborales de las mujeres trabajadoras inmigrantes y sus defensores.

### **Proveer protección contra las represalias**

- *A nivel estatal:* Añadir a la legislación estatal sobre el pago de salarios medidas completas contra las represalias, para que los trabajadores puedan hacer valer sus derechos sin miedo a las represalias. Actualmente, las medidas contra las represalias en Arizona se limitan a la ley sobre el salario mínimo.
- *A nivel local:* Añadir medidas contra las represalias al código municipal de la ciudad de Tucson.
- *A nivel de agencia:* Establecer protocolos y puntos de contacto para la certificación de las visas U, que proveen a los inmigrantes que han sido víctimas de delitos graves, incluidos en el lugar de trabajo, de un estatus legal para poder cooperar con las investigaciones de las fuerzas de orden público sin miedo a la deportación.

### **Aumentar los recursos de las agencias gubernamentales y crear mecanismos de participación para la comunidad**

- *A nivel estatal:* Aumentar los recursos, la capacitación y el personal de las agencias estatales relacionadas con la aplicación de la legislación laboral.
  - *A nivel local:* Mejorar la aplicación de las leyes laborales, aumentando el número de soluciones y la duración de las leyes de exención para las violaciones del Capítulo 17 del código municipal de Tucson, y crear mecanismos para hacer cumplir las decisiones judiciales.
-



- 
- *A nivel de agencia:* Crear comisiones especiales u otros mecanismos para que los defensores de las trabajadoras y otros interesados tengan la oportunidad de compartir información y ayudar a las agencias a realizar mejor su trabajo.

## **RECOMENDACION #3: MEJORAR LAS LEYES**

### **Aumentar el salario mínimo**

- *A nivel estatal:* Aumentar el salario mínimo estatal.
- *A nivel local:* Aumentar el salario mínimo para todos los empleados en el término municipal.

### **Aumentar las protecciones a los trabajadores**

- *A nivel estatal:* Incluir días de baja por enfermedad, remunerados; pausas obligatorias para comer y descansar; crear el derecho a horas extraordinarias basado en horas trabajadas por día y no por semana.

### **Aprobar una reforma completa de inmigración que proteja a los trabajadores inmigrantes**

- *A nivel federal:* Aprobar reformas de inmigración que den visibilidad a los trabajadores inmigrantes de bajos ingresos y los proteja contra la explotación y el abuso.

---

# I. Antecedentes

Durante la década pasada, un número creciente de estudios ha documentado la explotación y el abuso laboral generalizado en las empresas con trabajadores de bajos ingresos en los Estados Unidos de América. Un estudio innovador de más de cuatro mil trabajadores de bajos ingresos en Los Ángeles, Chicago y Nueva York descubrió violaciones laborales graves y generalizadas, así como violaciones rampantes de las leyes sobre el salario mínimo y horas extraordinarias, falta de compensación laboral en casos de lesiones laborales y gastos médicos, y represalias generalizadas contra trabajadores que trataron de presentar quejas sobre el trato recibido.<sup>3</sup>

Los estudios de investigación existentes han resaltado las vulnerabilidades particulares de las mujeres inmigrantes en sectores laborales de bajos ingresos. Tanto las mujeres como los trabajadores nacidos en el extranjero son más susceptibles de experimentar violaciones del salario mínimo, y las mujeres trabajadoras nacidas en el extranjero son particularmente vulnerables.<sup>4</sup> En parte, esto se puede atribuir a los sectores laborales en los que predominan las trabajadoras inmigrantes, que tienden a estar particularmente aislados y son propensos a las violaciones. Estos sectores laborales incluyen:

- Tareas domésticas: muchas mujeres inmigrantes trabajan limpiando y manteniendo residencias privadas. En 2012, un estudio innovador entrevistó a más de 2,000 trabajadoras domésticas en 14 ciudades en Estados Unidos y documentó condiciones de trabajo subestándar rampantes.<sup>5</sup>
- Cuidado a los demás: las mujeres inmigrantes predominan en el cuidado infantil, en el de personas con discapacidades y en el de ancianos, tanto en residencias privadas como comerciales.<sup>6</sup>
- Trabajo en hoteles: los estudios han documentado porcentajes de lesiones particularmente altos entre las trabajadoras latinas de hostelería, así como altos niveles de dolor generalizados en una amplia encuesta de trabajadoras de hostelería.<sup>7</sup>
- Trabajos en restaurantes: una encuesta fundamental llevada a cabo entre trabajadores de restaurantes en muchas regiones del país documentó violaciones generalizadas relacionadas con el salario mínimo y las horas extraordinarias, preocupaciones en las áreas de salud y seguridad, baja por enfermedad sin remuneración y disparidades salariales según la raza.<sup>8</sup>

Estos estudios a gran escala han demostrado la ubicuidad del incumplimiento de las leyes laborales en el caso de las mujeres trabajadoras inmigrantes de bajos ingresos. Este estudio amplía esta investigación y subraya el hecho de que las mujeres inmigrantes en Tucson experimentan una realidad similar: inseguridad y explotación, condiciones de trabajo típicas en las que trabajan en las industrias del país.

---

---

## II. Metodología

Un equipo de 10 investigadores, compuesto de estudiantes de Derecho, una voluntaria de la comunidad y personal del Programa Bacon completó 90 encuestas entre abril de 2012 y marzo de 2013. Cada encuesta se obtuvo por medio de una “entrevista” en la que la investigadora grababa las respuestas orales de la encuestada; cada encuesta duró aproximadamente entre 20 y 30 minutos.

Durante ese mismo periodo, el equipo de investigación también llevó a cabo 29 entrevistas a fondo con trabajadoras, funcionarios gubernamentales y líderes comunitarios.<sup>9</sup> Entre las entrevistadas, 16 eran trabajadoras inmigrantes de bajos ingresos, 7 eran líderes comunitarias y 6 eran trabajadoras de agencias gubernamentales locales, estatales o federales. Hay perfiles generales de las encuestadas en el Apéndice B.

Para proteger la privacidad de todas las partes, las encuestas y entrevistas se llevaron a cabo anónimamente y los investigadores no solicitaron nombres, información de contacto ni cualquier otra información personal identificable de las encuestadas.<sup>10</sup>

Las participantes en la encuesta y la entrevista fueron reclutadas en diez lugares en Tucson. Las investigadoras seleccionaron lugares para las encuestas relacionados con las redes existentes en la comunidad inmigrante. En el Apéndice A hay una lista completa de los sitios de reclutamiento. En cada lugar de reclutamiento, un miembro del equipo de investigación describía el proyecto de investigación e invitaba a participar en la encuesta anónima a cualquier persona interesada.

Para participar en la encuesta, se hizo una investigación preliminar para asegurarse de que las participantes eran:

- Mujeres;
- De 18 años de edad o mayores;
- Nacidas en el extranjero y residentes en los Estados Unidos de América, independientemente de su condición migratoria o de ciudadanía.
- Trabajadoras de bajos ingresos, es decir, por debajo del 80% de los ingresos medios en el Condado de Pima, Arizona, basándose en el tamaño de la familia;
- Trabajadoras de primera línea (ni gerentes, ni profesionales); y
- Empleadas en Tucson, Arizona, en los doce meses inmediatamente precedentes a la fecha de la participación en la encuesta.

Las investigadoras también reclutaron a participantes potenciales conjuntamente con las actividades de investigación y servicios legales directos en curso del Programa Bacon.<sup>11</sup> Finalmente, algunas de las participantes en la encuesta voluntariamente

---

---

pusieron en contacto a las investigadoras con otras encuestadas que eran amigas, familiares o compañeras de trabajo.

En general, la metodología para la obtención de muestras usada en esta encuesta —mejor descrita como muestras de conveniencia con muestras ocasionales generalizadas— se escogió porque el acceso a la población seleccionada es notablemente difícil.<sup>12</sup> Como resultado de la capacidad limitada e interés específico del Programa Bacon, el estudio no trata de presentar una muestra estadísticamente representativa de las mujeres trabajadoras de bajos ingresos en Tucson. En su lugar, los datos simplemente reflejan el estado general de las condiciones de trabajo de noventa mujeres trabajadoras en Tucson, Arizona. Esta instantánea permite dar un vistazo ilustrativo a los lugares de trabajo que, de no ser así, permanecen invisibles con demasiada frecuencia.<sup>13</sup>

### III. Demografía

La mayoría de las participantes en la encuesta, el 82%, nació en México, con un 10% adicional nacidas en Somalia. También hubo una participante de cada uno de estos países: Ecuador, Filipinas, Bután, Irak, Malí, Etiopía y El Salvador.

Las trabajadoras de la encuesta tenían edades comprendidas entre los 18 y los 80, con un promedio de 42.7 años de edad. Antes de inmigrar a los Estados Unidos, el 38% de las encuestadas eran menores de edad, el 14% eran amas de casa que no trabajaban fuera del hogar y el 44% trabajaban fuera de casa como secretarías, operarias en fábricas, dependientas en tiendas de abarrotes y comercios, conserjes y trabajadoras agrícolas. Seis de las encuestadas trabajaban como profesionales antes de venir a los Estados Unidos. Las participantes han estado en los Estados Unidos durante lapsos de tiempo que oscilan entre 1 y 60 años; de promedio han vivido los Estados Unidos durante 16.8 años.

Con respecto a su condición migratoria, sólo un poco más de la mitad de las encuestadas tenía permiso de trabajo (58%). En este grupo, el 18% eran ciudadanas estadounidenses naturalizadas, el 28% eran residentes permanentes legales y el 12% eran refugiadas/asiladas. De las que no tenían permiso de trabajo, el 27% reportaron que no se encontraban en una situación migratoria legal, 8% tenían visas expiradas y el 3% tenían visa de turista. Entre las encuestadas, un 3% adicional bien se negaron a proveer información relacionada con su estado migratorio o no sabían cuál era este. Ver Figura 1.

Las encuestadas trabajaban en distintas industrias alrededor de Tucson. El 27% de las trabajadoras domésticas cocinaban, limpiaban y cuidaban a niños o ancianos en hogares privados. Un 21% adicional trabajaban como cuidadoras o personal en establecimientos institucionales. El 13% trabajaban en hoteles como personal

---

---

## Figura 1: Estado Migratorio

---

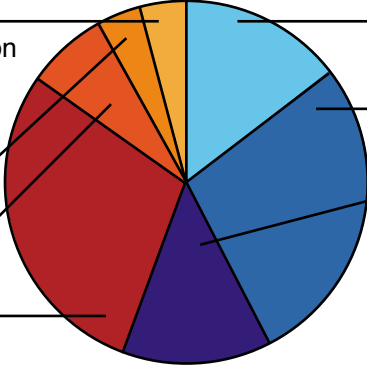
### Sin permiso de trabajo

Se negaron a proveer información relacionada con su estado migratorio o no sabían cuál era este (3%)

Visa de turista (3%)

Visas expiradas (8%)

No se encontraban en una situación migratoria legal (27%)



### Con permiso de trabajo

Ciudadanas Estadounidenses Naturalizadas (18%)

Residentes Permanentes Legales (28%)

Refugiadas/Asiladas (12%)

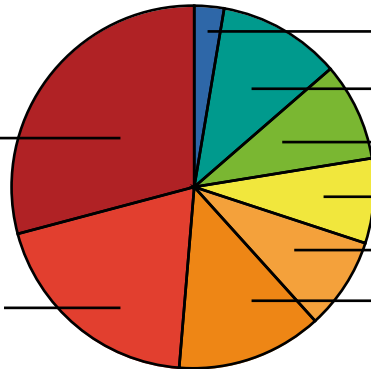
---

## Figura 2: Industrias

---

Trabajadoras domésticas en hogares privadas (27%)

Cuidadoras o personal en establecimientos institucionales (21%)



Otro (2%)

Oficinas (10%)

Fábricas (9%)

Custodia (7%)

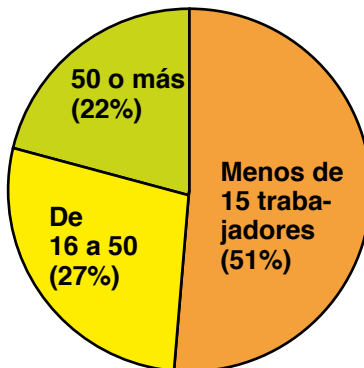
Restaurantes (8%)

Hoteles (13%)

---

## Figura 3: Número de Empleadas

---



50 o más (22%)

De 16 a 50 (27%)

Menos de 15 trabajadores (51%)

---

de limpieza, el 10% trabajaban en oficinas (como secretarías o ‘segundas’), el 8% trabajaban en restaurantes como meseras o personal de cocina, el 7% trabajaba en trabajos de limpieza custodia, el 9% trabajaba en fábricas (de tortillas, plásticos y materiales eléctricos) y el 2% trabajaba en el comercio o tiendas de abarrotes. Ver Figura 2.

La mayoría de las encuestadas (84%) habían trabajado en un plazo de siete días desde su participación en la encuesta. De estas encuestadas, el 47% había trabajado para su empleador durante más de dos años, el 24% había trabajado entre uno y dos años y el 29% había trabajado durante menos de un año.

Las participantes trabajaban para empleadores cuyo tamaño iba desde los que tenían menos de 15 trabajadores (51%), a los que tenían de 16 a 50 (27%) y los que tenían 50 o más (22%). Ver Figura 3.

La inmensa mayoría de las mujeres encuestadas combinaban el trabajo remunerado y amplias responsabilidades en el hogar. Como promedio, las encuestadas residían con otras 2.8 personas. El 91% de las encuestadas tenía hijos y aproximadamente la mitad tenían hijos pequeños.<sup>14</sup> El 92% de las encuestadas eran las responsables principales de toda la preparación de alimentos, limpieza y cuidado del hogar. Sólo siete de las encuestadas (8%) reportaron que o bien tenían responsabilidades domésticas compartidas o no tenían ninguna, y de esas mujeres sólo una tenía hijos pequeños en casa.

Además de la responsabilidad de limpieza y cuidado del hogar, las mujeres que participaron eran con frecuencia las que “ganaban el pan” para la familia. El 90% de las mujeres encuestadas contribuían financieramente al pago de las cuentas del hogar, y el 51% eran la principal fuente de ingresos en sus hogares. El 47% reportó que mandaban dinero a sus familiares en sus países de origen, además de proveer lo necesario para sus propios hogares. Las que mandaban a los familiares en el extranjero mandaron un promedio de 1,597.89 dólares al año.

No es de extrañar, teniendo en cuenta los bajos salarios y las muchas responsabilidades, que muchas de las mujeres reportaron haber experimentado privaciones financieras considerables durante el último año. El 17% no pudieron comprar suficientes alimentos para su familia, el 27% no pudieron pagar todas las facturas y el 27% reportaron que o bien ellas o un pariente no habían podido pagar los cuidados médicos necesarios.

## IV. Conclusiones

Las cinco secciones siguientes destacan las preocupaciones sobre las condiciones laborales que fueron identificadas en la investigación del Programa Bacon. Cada

---

---

sección comienza con el perfil de una mujer inmigrante entrevistada por los investigadores, y continúa con un comentario de los datos de la encuesta y las entrevistas adicionales relevantes para cada uno de los problemas identificados. Para proteger la privacidad e identidad de las encuestadas, se usan seudónimos en todo el informe. La Sección V resume las reformas en políticas públicas que resolverían los problemas identificados.

## A. Mal remuneradas

*Patricia es una trabajadora doméstica que ha vivido en Tucson desde 2010. Es una madre soltera que trabaja para cubrir los costos de la escuela de su hija en México. Después de responder a un anuncio en un periódico en México, aceptó un trabajo como trabajadora doméstica residente en una vivienda en Tucson. Su empleador le prometió por teléfono 350 dólares a la semana e hizo que un pariente en México la transportara desde el interior a la frontera. Le dijeron entonces que usara su visa de turista para cruzar a pie, y el empleador la recogió en el Burger King en el lado estadounidense de Nogales.*

*Patricia llegó sin carro, sin contrato por escrito y sin ningún contacto en Tucson. Nunca había estado en los Estados Unidos antes y no hablaba inglés. Durante los dieciocho meses siguientes, vivió en la casa de la familia que la había contratado. Era responsable de la limpieza, el cuidado de los animales domésticos, planchar, cocinar algunas comidas y atender a otros trabajos conforme se presentaran. Trabajaba seis días a la semana desde las ocho de la mañana hasta las 8:30 de la tarde. Al principio, Patricia recibió \$250 a la semana en lugar de los 350 dólares. Según el número de horas de trabajo semanales, esto corresponde a \$3.33 por hora, más habitación y comida. En su día “libre,” el empleador le dijo que tenía que hacer las camas, limpiar la mesa y alimentar a los animales antes de que pudiera disponer de tiempo libre. Por lo normal, no acababa antes del mediodía, y entonces el empleador la llevaba en el auto al centro comercial y volvía a recogerla a las siete de la tarde.*

*Patricia estaba completamente aislada en la casa del empleador. Ni siquiera sabía a qué distancia se encontraba la casa del almacén de abarrotes más próximo, hasta que la familia viajó a Europa y la dejó sola en la casa. Después de pasar unos días aislada, salió a explorar. Caminó durante millas; esperaba encontrar una estación de servicio o un comercio, y finalmente alguien la montó en su carro. Cuando la familia volvió de Europa, veinticinco días después, se negaron a pagarle por el tiempo que estuvieron ausentes.*

*A pesar de que el horario y la cantidad de trabajo eran abrumadores, lo más difícil fue el maltrato que tuvo que soportar por parte de la hija adulta del empleador, que también vivía en la casa. Patricia lloró al recordar cómo la hija le faltaba el respeto cuando le hablaba, le daba órdenes y le tiraba utensilios a la pila cuando Patricia estaba lavando los platos.*

---

*Por fin, Patricia fue despedida cuando por accidente se comió uno de los huevos orgánicos de la familia, en lugar de uno de los huevos que estaban separados para que los consumiera Patricia. La discusión sobre el huevo subió de tono, y el empleador le dijo que se marchara. Cuando Patricia pidió un pago de indemnización y ayuda para poder arreglar el viaje de vuelta a México, el empleador llamó a la policía para que sacara a Patricia de su casa. Después de investigar la situación, la policía le dijo a Patricia que tenía derecho a quedarse hasta que el empleador consiguiera una orden del tribunal que dijera lo contrario.*

*Patricia ha oído que después de que ella se marchara, la familia contrató a otra persona de la misma ciudad de México. Ella se pregunta: “¿Y por qué no contratan a una persona de aquí? Porque la gente sabe cuál es el mínimo... y esas personas no quieren pagar.”*

## 1. La economía subterránea

La experiencia de Patricia es emblemática de la economía subterránea en la que trabajan muchas de las trabajadoras inmigrantes de bajos ingresos que participaron en nuestra encuesta y entrevistas. En lenguaje común, la economía subterránea se describe a menudo como la que “no figura en los libros.” En términos legales, la economía subterránea hace referencia a trabajadores que no son legalmente reconocidos como “empleados,” y por lo tanto no tienen acceso a la totalidad de las protecciones legales diseñadas para proteger a los trabajadores del abuso y la explotación, incluidas las leyes sobre el salario mínimo y las horas extraordinarias.

De las 77 participantes en la encuesta que habían trabajado en los siete días anteriores, una gran mayoría trabajaban en el sector económico informal y desprotegido de Tucson. Específicamente,

- El 83% no tenían contrato por escrito.
- Al 49% no se les pidió que rellenaran un formulario W4 con el propósito de retener los impuestos salariales correspondientes a su cheque salarial.
- Al 62% no se les pidió que mostraran documentos para verificar la autorización para trabajar cuando comenzaron el trabajo.
- El 35% cobraban en efectivo y un 12% adicional cobraban en cheques personales.
- El 28% de las trabajadoras reportaron que los empleadores no mantenían archivos de las horas que trabajaban o del salario que recibían, y un 5% adicional no estaban seguras de si los empleadores mantenían archivos salariales.
- Más de la mitad (52%) trabajaban para un empleador que tenía 15 empleados o menos.



---

Como se comenta en la Sección V con mayor detalle, estas cualidades del empleo hacen que muchas mujeres trabajadoras inmigrantes no puedan presentar reclamaciones por violaciones del salario mínimo, así como muchas otras demandas relacionadas con su empleo, porque legalmente ellas no cumplen los requisitos de “empleadas.”

## 2. Salarios bajos, pocas horas

Las mujeres entrevistadas reportaron salarios bajos generalizados y violaciones frecuentes de las leyes relacionadas con el salario y el horario. De las 70 trabajadoras que contestaron a la pregunta sobre el salario por hora en los últimos siete días, 1 de cada 10 ganaba menos del salario mínimo por hora. De las 8 trabajadoras que habían trabajado más de 40 horas en los últimos siete días, sólo tres recibieron compensación por horas extraordinarias (“sobretiempo”).

Como sugiere la historia de Patricia, estos números no capturan todas las implicaciones de los problemas relacionados con el salario a los que se enfrentan las mujeres trabajadoras inmigrantes de bajos ingresos. Esto es cierto por varias razones. Primero, la mayoría de las mujeres encuestadas no podían encontrar trabajo a jornada completa. Ganar el salario mínimo con tan pocas horas no es suficiente para proveer una existencia financieramente sostenible, sobre todo teniendo en cuenta el gran número de dependientes a los que mantienen muchas de estas mujeres.

Como promedio, las encuestadas sólo trabajaron 28 horas en su trabajo primario durante la semana precedente. Muchas trabajadoras completaban su jornada con múltiples trabajos; de hecho, el 20% de las trabajadoras que trabajaron los siete días anteriores a la encuesta, tenían varios trabajos. La mayoría de las trabajadoras (74%) preferirían tener más horas de trabajo si se les concediera esta oportunidad.

Las trabajadoras domésticas son las que con más probabilidad trabajan menos de la jornada completa, teniendo en cuenta su dependencia de trabajos de limpieza de viviendas individuales. Como promedio, las trabajadoras domésticas encuestadas trabajaron un total de 20 horas en los siete días anteriores, incluidas todas las casas que limpiaron. Ganaron un promedio de \$14.05 por hora. Incluso si se asume que trabajaron 20 horas a la semana por todo el año, estas mujeres ganarían un salario anual de \$14,560, muy por debajo del índice de pobreza federal, en el caso de que sólo tengan una persona dependiente.<sup>15</sup>

Las mujeres que realizaban otros tipos de trabajo reportaron ingresos igualmente bajos. Mientras que las trabajadoras domésticas encuestadas por lo general trabajaban más horas a la semana (32.2 en los últimos siete días), el salario promedio por hora era más bajo, \$8.67. Esto resulta en un salario anual similar, aproximadamente: \$14,517.

La falta de trabajo a tiempo completo tiene repercusiones más allá del bajo salario semanal. También significa que las trabajadoras no pueden recibir compensación por las horas extraordinarias, ya que la ley federal sobre las horas extraordinarias sólo se

---

---

aplica después de 40 horas de trabajo. Por lo tanto, una trabajadora que trabaja tres turnos de 12 horas no recibirá compensación por las horas extraordinarias a pesar de que trabaja una jornada muy larga.

Además, sin trabajo a jornada completa, es muy probable que las trabajadoras no reciban beneficios. Una proveedora de cuidados de salud en el hogar explicó en una entrevista que incluso cuando las agencias ofrecen beneficios, solamente están disponibles para los trabajadores de tiempo completo, y como nadie trabaja 40 horas a la semana, nunca reciben beneficios.<sup>16</sup>

## B. Trabajo Excesivo

*En México, Bárbara<sup>17</sup> estaba acostumbrada a una vida económicamente estable. Pero cuando por circunstancias imprevistas ella lo perdió todo, decidió saltar la barda y entrar en los Estados Unidos con sus cinco hijos menores. Cuando Bárbara comenzó a trabajar en los hoteles de Tucson, se dijo a sí misma: “Si vas a limpiar baños, vas a ser la mejor,” y desde entonces se ha sentido muy orgullosa de su trabajo y ha trabajado duro para mantener a sus cinco hijos.*

*Lo que más le preocupa a Bárbara sobre sus condiciones laborales es la cantidad de trabajo necesaria para conseguir un salario bajo. Bárbara por lo general cobra por habitación de hotel, y se espera que limpie por lo menos dos habitaciones por hora para ganar el salario mínimo. Con frecuencia, tarda más de 30 minutos en las habitaciones, así que acaba ganando menos del salario mínimo. En otras ocasiones, se espera que limpie más de dos cuartos por hora. En un hotel, por ejemplo, se esperaba que Bárbara limpiara treinta y siete cuartos en ocho horas. Eso es aproximadamente 15 minutos por cuarto.*

*Este método de calcular el salario no favorece el descanso: “Necesitaba completar las obras, los cuartos, en el tiempo que me habían dado y salir a la hora que me dicen.” No recibe más salario si se queda más tiempo. De manera similar, el salario por horas extraordinarias está fuera de su alcance, porque “es muy raro conseguir horas extraordinarias en un hotel. Si ven que una se acerca a las horas extraordinarias, te dan más días libres.”*

*Además, explicó que la cantidad de trabajo aumenta si hay quejas. Los supervisores de la limpieza tienen el control completo de los horarios y tareas de las empleadas, y usan este control para ajustar la cantidad de trabajo de algunas empleadas en particular, para castigarlas. Pueden asignar los cuartos más sucios, los peores turnos (los domingos, cuando las habitaciones están más sucias por las fiestas del fin de semana), los cuartos que están más lejos del cuarto con la ropa de cama, o dejar a ciertas trabajadoras sin trabajo.*

---

*Bárbara explicó que es particularmente importante para las empleadas que limpian los cuartos no herir susceptibilidades conforme se acercan los meses de verano, porque la industria hotelera de Arizona baja mucho y “los hoteles dan preferencia a ciertas trabajadoras.”*

Bárbara fue una de las muchas mujeres que describió cantidades de trabajo ingente y una presión intensa en el lugar de trabajo. Las trabajadoras describieron cómo se les exigía completar una gran cantidad de trabajo a un ritmo extremadamente rápido. Por ejemplo, una trabajadora de una fábrica de tortillas describió como usualmente en las tortillerías de Tucson, se espera que las trabajadoras completen 18 bandejas de tortillas por hora. Con 63 bolas de masa en cada bandeja, esto significa colocar 1,134 bolas de masa en la prensa de tortilla cada hora.<sup>18</sup> Ella dijo que a causa del ritmo rápido se producía quemaduras con frecuencia y se rompió los dedos en algunas ocasiones.<sup>19</sup>

Las trabajadoras del sector de la hotelería, como Bárbara, mencionaron una presión constante para limpiar con rapidez las áreas asignadas. Un par de trabajadoras mencionaron un hotel con una carga de trabajo tan extrema que veinte de los veintisiete trabajadores del turno de noche dejaron el trabajo. Para mantener los puestos de trabajo, los siete trabajadores restantes tuvieron que limpiar toda la instalación, en la misma cantidad de horas, por el mismo salario.<sup>20</sup>

Las trabajadoras decidieron cómo tuvieron que aumentar la cantidad de trabajo más allá de lo que les habían asignado para poder mantener sus puestos de trabajo. Una trabajadora de cuidados de salud en el hogar describió que con frecuencia, los pacientes y sus familiares le pedían que hiciera tareas adicionales, como cocinar y limpiar. Sabía que la agencia no le iba a pagar por esas tareas pero quería evitar cualquier posibilidad de que los pacientes se quejaran, para asegurarse de que la agencia continuaría asignándole clientes.<sup>21</sup>

Patricia, la trabajadora doméstica de la que ya hemos hablado, describió cómo le habían prometido \$350 a la semana cuando hizo sus arreglos en México, pero solo recibió \$250 a la semana cuando llegó a los Estados Unidos. Después de cuatro meses en el trabajo, el empleador le dijo que comenzaría a pagarle \$350 si les cocinaba todas las comidas, además del resto del trabajo. Aunque esto no había sido parte de su acuerdo inicial, estuvo de acuerdo en hacerlo porque necesitaba el trabajo.<sup>22</sup>

Otra trabajadora de hostelería comentó que su empleador con regularidad le ordenaba que hiciera la lavandería, limpiara el vestíbulo (*lobby*) y limpiara varios derrames, por los cuales no recibía ninguna compensación ya que se le pagaba por cuarto limpiado.<sup>23</sup> A pesar de las peticiones constantes, trabajó en el hotel durante más de 14 años, temerosa de que si perdía el trabajo no iba a encontrar otro.

---

De las encuestadas, el 11% ( 8 de 75) reportaron que en la semana anterior habían trabajado horas extras sin recibir compensación a cambio. Además, las entrevistas con trabajadoras y defensoras de las trabajadoras revelaron que las trabajadoras de varias industrias con frecuencia realizan trabajos por los que no reciben pago. Según las entrevistas con trabajadoras de cuidados de salud en el hogar y con sus defensoras, las agencias de cuidados de salud establecen las tarifas de reembolso en incrementos de tiempo establecidos para cada área. Con frecuencia, el tiempo establecido es mucho más corto que el tiempo real necesario para llevar a cabo la tarea. Por ejemplo, una agencia asigna 15 minutos de trabajo para bañar a un paciente, y la trabajadora recibe esta cantidad, incluso si de hecho tardó dos horas en bañarlo debido a las necesidades del paciente.<sup>24</sup> De manera similar, las trabajadoras de hostelería reportaron que muchos hoteles pagan a las trabajadoras por habitación, y cada habitación equivale a media hora de salario (normalmente la mitad del salario mínimo). Esto resulta en largos períodos de espera no remunerada, durante los que las trabajadoras tienen que esperar por horas hasta que pueden entrar a cuartos y empezar con la limpieza.<sup>25</sup>

## C. Inseguridad

*Natalia<sup>26</sup> es una madre soltera indocumentada que trabaja para mantener a sus cuatro hijos, ciudadanos estadounidenses, de 12, 16, 19 y 22 años de edad. Durante los tres años pasados, ha trabajado en varias residencias de cuidados a adultos en Tucson. Por lo general, trabaja turnos de 24 horas, entre tres y siete días a la semana. Por cada periodo de 24 horas recibe una compensación de entre \$70 y \$80. Por la noche, se pone a disposición de Natalia un lugar para dormir, pero debe levantarse muchas veces cada noche por ser la única empleada del servicio. Durante la noche dispensa medicamentos a los residentes, les cambia los pañales y devuelve a los residentes con demencia a sus camas cuando salen de sus habitaciones.*

*Por causa de su trabajo como cuidadora, Natalia se ha visto expuesta por lo menos a dos enfermedades muy contagiosas. En un centro, se vio expuesta a la tuberculosis y la contrajo. El empleador le dijo después del hecho que debería de hacerse pruebas, en las que dio positivo, y continúa recibiendo tratamiento hasta esta fecha. En otro centro, se vio expuesta a EARM (MRSA, por sus siglas en inglés; una bacteria muy contagiosa que destruye los tejidos), de nuevo sin recibir ninguna notificación previa, antes de entrar en ese centro, del riesgo a verse expuesta.*

*Además, Natalia se ha enfrentado a otros problemas de seguridad cuando los pacientes se niegan a tomar los medicamentos antipsicóticos. En una ocasión, un paciente que rechazó la medicación empujó a Natalia contra unas barras de metal y la golpeó. Aunque se lesionó en este incidente, Natalia no solicitó atención médica porque no podía costearse el tratamiento y el empleador no se lo iba a*

---

*pagar. Se inició un proceso penal y el residente fue trasladado a un centro de salud mental.*

*Natalia presentó con frecuencia quejas a uno de sus empleadores sobre las condiciones de trabajo, falta de tiempo para descansar y salario bajo. El empleador le dijo que nunca le iban a subir el salario porque ella era “legal” que debía “darle gracias a Dios porque le daba trabajo.” Le pagaba por debajo de la mesa y le dijo que nunca le dijera a nadie que trabajaba para él porque no quería tener problemas con el IRS (la agencia tributaria).*

## **1. Trabajar atemorizadas**

Más de una de cada cinco de las trabajadoras que participaron en la encuesta (22%) reportó que no se había sentido segura o se sintió en peligro en el trabajo en los 12 meses anteriores. Las trabajadoras en las encuestas y entrevistas describieron estos temores en particular:

- Las trabajadoras de los hoteles describieron temor a encontrar arañas venenosas, serpientes y escorpiones en el lugar de trabajo, y sentir nerviosismo sobre ataques, violación o asesinato mientras trabajaban en cuartos de hotel aislados.
- Las trabajadoras de los hoteles, las trabajadoras domésticas y las de servicios de conserjería mostraron su preocupación por los posibles efectos tóxicos de los productos químicos de limpieza que usan.
- Dos trabajadoras en una fábrica de tortillas mencionaron quemaduras frecuentes y fueron testigos de cómo otras trabajadoras se machacaron los dedos en las prensas de tortilla.
- Las trabajadoras de cuidados de salud domésticos tenían miedo de que las atacaran los clientes o los familiares de éstos. También tenían miedo a contraer las enfermedades de sus clientes. Además de la experiencia de Natalia, otra trabajadora de cuidados de salud en el hogar reportó que la habían mandado a cuidar a un paciente que tenía tuberculosis en su casa, y no le dijeron que el paciente tenía tuberculosis hasta después de la visita.
- Varias participantes en las encuestas describieron peleas y agresiones entre las trabajadoras en el trabajo.
- Una trabajadora de un comercio reportó que le habían robado en el trabajo y que se sentía nerviosa cuando trabajaba sola.
- Una trabajadora administrativa en un negocio de autos informó que sufría de fuertes dolores de cabeza por los vapores de la pintura. No se le proporcionó ningún equipo de seguridad, como una máscara o ventilación.

- 
- La empleada de un salón de manicura comentó sobre una falta de ventilación similar, que le causaba dolores de cabeza agudos que finalmente fueron la causa de que dejara el trabajo.

Una preocupación común que mencionaron las trabajadoras en la encuesta y las entrevistas era la falta de recursos de capacitación en el trabajo. Por ejemplo, una trabajadora de la fábrica de tortillas explicó lo nerviosa que se ponía cuando tenía que usar la prensa de tortillas cuando empezó el trabajo porque no había recibido una capacitación adecuada sobre cómo usarla.<sup>27</sup>

## 2. Lesiones sin responsables

El temor de las mujeres no es infundado. Muchas trabajadoras reportaron haber sufrido lesiones en el trabajo. Diecinueve de las 90 encuestadas (21%) habían sufrido lesiones en el trabajo en los 12 meses anteriores. Dos de estas trabajadoras (una trabajadora de un restaurante y otra de una tortillería) habían sufrido lesiones más de diez veces en el último año. Las lesiones variaban en gravedad pero incluyeron torceduras, caídas, quemaduras y exposición a productos químicos. Se mencionaron las siguientes lesiones específicas:

- Una conserje reportó que, mientras limpiaba un edificio de oficinas, se había pinchado con una aguja que alguien había tirado. Tiene que hacerse pruebas de sangre periódicamente para asegurarse de que no ha contraído el VIH u otra enfermedad de transmisión sanguínea.
- Una cuidadora en una residencia para ancianos se cayó de espaldas mientras limpiaba un ventilador. El empleador le exigió que trabajara a pesar de las lesiones y se negó a cubrir los gastos de tratamiento médico.
- Una cocinera en un hospital se cayó en el trabajo y estuvo incapacitada por una semana. El empleador cubrió los gastos médicos, pero ella nunca recibió el salario correspondiente a la semana que había tenido que quedarse en casa. La lesión fue tan grave que durante unos meses tuvo que trabajar en régimen ligero.
- Una trabajadora doméstica que vivía en la casa del empleador explicó que le picó una araña venenosa mientras trabajaba en el jardín. Cuando se lo dijo al empleado, éste se negó a llevarla al doctor hasta que estaba muy infectada. No obstante, a la trabajadora se le exigía que cumpliera con todas sus obligaciones domésticas a pesar de la picadura infectada de araña.

Una vez lesionadas, las mujeres describieron que se tomaban pocas o ninguna medida de seguridad. Sólo 12 de las 75 trabajadoras que habían estado empleadas en los siete días anteriores (16%) tenían seguro de salud. La gran mayoría (80%, o 60 de 75) no recibían días pagados por enfermedad. Trece trabajadoras (18%) informaron que no recibirían ningún permiso de tiempo libre para visitas al doctor. Del resto, 50 trabajadoras (68%) pensaban que podían tomar tiempo libre sin remuneración y sólo



---

11 (15%) recibirían remuneración por el tiempo que no trabajaran si tenían que visitar al doctor. Algunas trabajadoras no sabían si el empleador les permitiría que tomarán tiempo libre para ver al doctor porque tenían demasiado miedo para preguntar: “Me causaría mucho desasosiego molestarlos [pedir tiempo libre],” explicó una trabajadora de una tortillería.<sup>28</sup>

De las 18 trabajadoras lesionadas en el trabajo en el último año, 13 (72%) nunca recibieron compensación por gastos médicos, o perdieron salario a causa de las lesiones sufridas en el lugar de trabajo. Sólo tres de las lesionadas completaron un formulario para recibir el salario por medio del fondo de compensación a los trabajadores (workers’ compensation). Sólo cinco recibieron compensación del empleador por el salario perdido o por gastos médicos.

## D. Maltratadas

*Laura salió de México en 1994 dejando a sus cuatro hijas de 6, 11, 14 y 15 años de edad, al cuidado de su madre. Vino a los Estados Unidos para tratar de ganar dinero para que la familia pudiera mudarse de su casa, que estaba hecha de una especie de cartón que era muy caliente en el verano y frío en el invierno.*

*Pronto encontró trabajo como limpiadora en un pequeño hotel en Tucson. Trabajó allí durante los 14 años siguientes. El hotel le pagaba \$2.65 por cuarto, que gradualmente ascendió hasta \$3.50 después de 14 años. Le costaba 30 minutos limpiar cada cuarto, así que estaba muy por debajo del salario mínimo. Su supervisor recogía las propinas de las habitaciones antes de que ella llegara, así que no podía añadir ninguna propina a sus ingresos diarios. Aún así, el salario era mucho mejor de lo que podía ganar en México. Se las ingeniaba para mandar una cantidad considerable a su madre y a sus hijas cada semana, y estaba decidida a seguir trabajando para que el dinero siguiera llegando.*

*Mucho peor que el salario era el continuo trato insultante que recibía del empleador. Los dueños del hotel eran un matrimonio y la esposa en particular le gritaba y regañaba constantemente. Cuando se quejaba de algo, la empleadora decía: “Eres ilegal. No tienes ningún otro sitio a donde ir.” Con frecuencia, la empleadora la agarraba del brazo, le daba sacudidas, le decía que se diera prisa y la empujaba. Diariamente, le decía que no valía nada, que era una inútil, que no era una buena trabajadora.*

*Cuando llevaba cinco años en el trabajo, Laura se cayó por las escaleras y se lastimó seriamente el tobillo. No fue al hospital. Se tomó sólo un día libre porque la empleadora la amenazó con que si tomaba un día más podría perder el trabajo. El tobillo nunca se curó por completo; Laura camina con una cojera pronunciada y el tobillo está visiblemente deformado. La empleadora le dijo repetidamente, en relación a la herida: “Esto es tu problema; esto no es mi problema. Te pago*

---

*para que trabajes.” Laura también sufre de dolor de rodilla crónico porque debe arrodillarse constantemente para lavar el piso de los baños.*

*Al cabo de diez años, Laura fue elegible para una visa porque fue la víctima de un delito grave. Por primera vez, pidió unos cuantos días libres para reunirse con el abogado de inmigración. Cada vez, la empleadora la amenazaba con que si tomaba tiempo libre iba a perder el trabajo.*

*El año pasado, la visa le permitía viajar a Laura legalmente a México por primera vez desde que llegó. Viajó de vuelta a su pueblo y vio a sus hijos y a su madre por primera vez en catorce años. Después de una semana de vacaciones en Navidad, que había solicitado por adelantado, volvió al trabajo. El primer día, la empleadora trató de no pagarle catorce habitaciones que había limpiado. Cuando insistió en que las había limpiado, la empleadora le dijo entonces que se marchara, gritándole que ya no había más trabajo para ella. A Laura la obligaron a marcharse, y averiguó que habían contratado a otra mujer indocumentada mientras ella estaba fuera.*

## 1. Maltrato físico y verbal

Muchas trabajadoras contaron que en el trabajo se sentían incómodas, que les faltaban al respeto, las maltrataban. Una de cada tres encuestadas (treinta de noventa) reportaron abuso verbal o físico por parte de un supervisor en el último año. Las trabajadoras reportaron que los supervisores o empleadores les gritaban,<sup>29</sup> amenazaban<sup>30</sup> e insultaban,<sup>31</sup> les hicieron sentir incómodas,<sup>32</sup> hicieron comentarios sobre la percepción que tenían de su estado migratorio<sup>33</sup> y comentaron sobre su aspecto físico.<sup>34</sup> Seis trabajadoras sufrieron maltratos físicos y reportaron que los supervisores o empleadores les empujaron, las golpearon y las tocaron de una manera inapropiada. La frecuencia de los comentarios abusivos y de la violencia varió desde múltiples veces al día a un par de veces al año.

Como ilustran los siguientes ejemplos, en todos los sectores de bajos ingresos se describen entornos de trabajo en los que se producen maltratos.

- Una empleada de un restaurante describió a un supervisor que gruñía cada vez que la veía, chocaba contra ella a propósito cuando caminaban cerca, le daba más trabajo que al resto de los trabajadores y no incluía su nombre a propósito en la lista del turno cada vez que tenía que trabajar.
- Una mujer que limpiaba y cocinaba en una residencia de ancianos reportó que la amenazaban, le gritaban e insultaban a diario.
- Una empleada de comercio explicó cómo el empleador creó una atmósfera de trabajo tensa e incómoda. Él “nos hace sentirnos inferiores, nos hace sentirnos raras. Así que terminamos por no protestar. . . . Porque pensamos, para qué, simplemente él nos va a ignorar... Sabe que no vamos a ir a quejarnos a ningún lado.”<sup>35</sup>



- 
- Las trabajadoras de los hoteles describieron a supervisores que acosaban a las trabajadoras que se quejaban de algo, inspeccionando cada cuarto después de que lo habían limpiado y exigiendo que lo limpiaran mejor, menospreciando a estas trabajadoras enfrente de sus compañeras en las reuniones de personal y asignándoles los cuartos más sucios o los turnos más difíciles a las que hablaban o se quejaban alguna vez.<sup>36</sup>

## 2. Discriminación

En la encuesta, veintiuna de las veintinueve participantes (23%) reportaron que habían recibido trato discriminatorio en el trabajo en los doce meses anteriores. Las trabajadoras reportaron que habían experimentado discriminación por razones relacionadas con su raza o etnicidad,<sup>37</sup> lenguaje,<sup>38</sup> nacionalidad,<sup>39</sup> estado migratorio,<sup>40</sup> religión<sup>41</sup> y género.<sup>42</sup>

La mayoría de las trabajadoras que experimentaron discriminación en el trabajo (14 de 21) describieron acoso verbal y maltrato. Una mujer describió a un empleador que hablaba mal de los mexicanos; otra describió a un supervisor que comentaba tan a menudo sobre su estado migratorio que finalmente dejó el trabajo. En las entrevistas, tanto las trabajadoras de cuidados de salud en el hogar como las de hostelería describieron a clientes que se negaban a permitirles la entrada por la percepción de su raza o país de origen.<sup>43</sup>

Bárbara, la empleada de limpieza de hotel que se menciona anteriormente, describió que los clientes con frecuencia la llamaban “María” porque es latina, aunque ese no es su nombre. En una ocasión, uno de los huéspedes del hotel le dijo: “Lo que necesito es que usted se bañe antes de llamar a la puerta del cuarto,” y otro le dijo: “Le gusta limpiar la mi\*#!% porque es mexicana.” A veces, reportaba comentarios como éstos a la dirección; otras, “sencillamente lloraba en los baños.”

Una cuidadora describió acusaciones repetidas de robo hechas por los ancianos a los que los cuidaba. Una de las pacientes a la cual proporcionaba cuidados en el hogar le dijo: “Los mexicanos vienen aquí a robar,” y finalmente la despidió de la casa después de acusarla falsamente de robarle un collar. Otra paciente le inspeccionaba e bolso con regularidad antes de que se marchara de casa para asegurarse de que no se llevaba nada. Cuando se quejó al respecto dijo que la mujer contestó: “¿De qué te quejas? No ganarías nada parecido a esto si estuvieras en México.”<sup>44</sup>

Aparte del maltrato verbal, 16 de las trabajadoras encuestadas describieron discriminación en las asignaciones laborales. Ocho trabajadoras pensaban que habían sido elegidas entre sus compañeras por una de las razones protegidas, y les habían dado más trabajo. Otras describieron que las habían trasladado a un turno distinto, les habían dado distintas asignaciones laborales, les habían dado menos trabajo, y recibían menos salario por una de las razones protegidas.

---

### 3. Acoso sexual

Seis de las participantes en la encuesta dijeron que habían experimentado acoso sexual durante el año pasado. De estas mujeres, tres experimentaron incidentes aislados, y tres experimentaron acoso repetido. Estas mujeres fueron acosadas por compañeros de trabajo, supervisores, clientes y pacientes.

Una trabajadora doméstica describió a un propietario de vivienda que la seguía mientras trabajaba y la miraba de manera que la hacía sentirse incómoda. Una vez él se dio una ducha y fue a hablar con ella completamente desnudo. Le preguntó a ella si se sentía avergonzada, parado en la puerta mientras ella terminaba.

Una dependienta describió acoso sexual en el trabajo, que le hizo sentirse atrapada. Un empleado de mayor categoría visitaba su tienda con regularidad para comprobar el cumplimiento de las normas de la compañía. La acosó en varias ocasiones y la hizo sentirse incómoda. Lo describió: “[Él] es realmente malo... no solo conmigo, se lo hace a mi compañera... ella no tiene [número de] seguridad social. Sabe cuál es nuestra situación. No se lo hace a la que tiene seguridad social...” Describió cómo la abrazaba con fuerza, le pidió citas y, por lo menos en una ocasión, le mordió. “Le dije que era demasiado. Entonces comenzó a quejarse sobre mi tienda. Así que cuando viene tengo que sonreír y ser simpática... fingirlo nomás.”<sup>45</sup>

## E. Explotadas

*Ana<sup>46</sup> es una mujer indocumentada de treinta y nueve años de edad, madre de tres niños ciudadanos estadounidenses. Respondió a un anuncio en Craigslist que buscaba trabajadores para una fábrica de ropa usada. Ana trabajaba en una de las dos cuadrillas que clasificaban y empacaban la ropa usada en contenedores, que luego se almacenaba en un almacén a la espera de transporte.*

*Cuando empezó, Ana le dijo al empleador que no tenía permiso de trabajo, y le aseguraron que no importaba. Ana trabajó para la compañía durante varios meses, con frecuencia más de nueve horas al día. El pago era muy bajo y altamente irregular. Ana y sus compañeras a veces recibían \$100 o \$200 por una semana de trabajo, y otras semanas no recibían nada. Cuando había poco trabajo, a Ana y a sus compañeros les decían que no fueran a trabajar, y las llamaban de nuevo cuando había trabajo.*

*Ana volvía, esperando que el día siguiente fuera un día de pago. Cuando se quejó de los salarios bajos o de la falta de remuneración al empleador, le dijeron que podía marcharse si quería. Al final, a ella le debían más de \$3,000 en salario mínimo y horas extras no pagadas.*

---

*La empresa contaba con dos cuadrillas. La cuadrilla de Ana estaba formada principalmente por indocumentados de habla hispana, y la otra cuadrilla estaba compuesta por refugiados del sur de Asia. Cuando una cuadrilla se quejaba del salario, la otra cuadrilla era presentada como ejemplo de trabajadores dedicados que no se quejaban. Ambas cuadrillas tenían miedo a ser despedidas y se sentían como si estuvieran compitiendo.*

*Finalmente, Ana obtuvo asistencia jurídica a través de la Clínica de Derechos de los Trabajadores del Programa Bacon. En el transcurso de un año, la Clínica intentó ayudar a Ana a recuperar el salario no pagado. El empleador no respondió a repetidas llamadas telefónicas y cartas de petición. El Departamento de Trabajo de EE.UU. rechazó el reclamo salarial de Ana, determinando que carecían de jurisdicción sobre esta empresa debido a su pequeño tamaño. Ana presentó entonces una demanda en el tribunal de demandas de menor cuantía. En la audiencia, Ana se representó a sí misma, y el empleador argumentó que no tenía que pagarle a ella porque era “ilegal.” El funcionario que presidía la audiencia declaró que su estado migratorio era irrelevante, y condenó a la empresa a pagar \$2,500, la máxima cantidad que el tribunal de demandas de menor cuantía podía asignar en ese momento.*

*Sin embargo, el empleador se negó a cumplir con la orden judicial. Con la ayuda de la Clínica, Ana siguió intentando recuperar los salarios no pagados a través de diversos canales legales. Por fin, después de dos años, en vísperas de una audiencia para hacer cumplir el pago de la deuda en un tribunal estatal, el empresario accedió a pagarle 1,500 dólares. Cansada de esperar y preocupada por sus propias finanzas, Ana aceptó el acuerdo, aunque era menos de la mitad de la demanda original.*

## **1. La especial vulnerabilidad de las trabajadoras indocumentadas**

Los datos recogidos ilustran cómo las trabajadoras indocumentadas son el objeto de una explotación singular. Treinta y siete de las noventa encuestadas no tenían autorización legal para trabajar.<sup>47</sup> Como se detalla en el siguiente cuadro, estas trabajadoras reportaron ganancias semanales más bajas, menos beneficios y una probabilidad mucho mayor de ser parte de la economía sumergida.

Las trabajadoras no autorizadas también experimentaron más casos de abuso verbal y físico. Casi la mitad de las trabajadoras indocumentadas encuestadas (49%) reportó algún tipo de abuso verbal o físico en los últimos doce meses, mientras que sólo el 23% de las trabajadoras con autorización de trabajo lo hizo. Cabe destacar que cinco de los seis casos de acoso sexual reportados en la encuesta corresponden a trabajadoras no autorizadas.

	<b>Trabajadoras autorizadas (53 encuestadas)</b>	<b>Trabajadoras no autorizadas (37 encuestadas)</b>
Salario semanal promedio (incluyendo los salarios recibidos en varios trabajos)	\$302.58	\$253.92
Beneficios (al menos uno de los siguientes: días de enfermedad pagados, días de vacaciones pagados, seguro de salud)	50%	4%
Pago en efectivo o con cheques personales	15%	97%
Registros de nómina	87%	27%
Presentación de W-4	78%	7%

Mientras que esta información demuestra la diferencia que un permiso de trabajo puede suponer, es importante tener en cuenta que el maltrato en el lugar de trabajo no se elimina con un permiso de trabajo, ni tampoco el acoso ni el miedo. Una trabajadora de hotelería que obtuvo un permiso de residencia permanente después de un período en el que había estado indocumentada, explicó: “Ahora tengo papeles, y continúo sintiéndome discriminada.”<sup>48</sup> Particularmente elocuente es el hecho de que casi la mitad de las trece ciudadanas estadounidenses naturalizadas encuestadas reportaron que no estaban seguras o no creían que las leyes estadounidenses de protección al trabajador fueran aplicables a ellas.

## 2. Falta de Conocimiento

Los datos recogidos demuestran una falta general de conocimiento sobre los derechos y soluciones legales y el grado de aplicación a los trabajadores inmigrantes o de bajos ingresos. De las 76 encuestadas que habían trabajado en los últimos siete días, 59 (78%) no sabían cuál era el salario mínimo vigente. Cuarenta y cuatro trabajadoras (60%) no sabían cómo ni cuándo se calculan las horas extraordinarias.<sup>49</sup> Quizá lo más sorprendente sea que más de la mitad de las 75 trabajadoras encuestadas no pensaban que estaban protegidas por las leyes de protección laboral en los Estados Unidos, o no sabían si estas eran aplicables a su caso.

Cuando se les pidió que explicaran por qué pensaban que las leyes laborales no las protegían, las respuestas variaron, desde las que describían una falta de interés general en los trabajadores (“a nadie les importan los trabajadores en los Estados

Unidos” y “el gobierno nunca hace nada por los trabajadores”) a aquellas que describían un trato desigual basado en el estado migratorio o la nacionalidad (“debido a mi estado migratorio,” “soy indocumentada,” o “siempre me acosan e incluso [fui] despedida del trabajo porque soy mexicana.”)

De nuevo, la clasificación de las respuestas a la encuesta por estado migratorio revela tendencias sorprendentes. En la encuesta, a las encuestadas que nunca habían pedido ayuda a una agencia gubernamental se les preguntó por qué. Al responder, las trabajadoras indocumentadas mostraron preferencia por una respuesta que indicaba que ignoraban la existencia de estas agencias gubernamentales y/o no sabían que tenían derechos legales.

	<b>Trabajadoras autorizadas</b>	<b>Trabajadoras no autorizadas</b>
Desconocen la existencia de las agencias	17%	44%
Desconocen los derechos/soluciones	19%	28%

### 3. Tienen demasiado miedo para actuar

Se podría asumir que nuestros métodos de reclutamiento aumentan la probabilidad de que participen en la encuesta trabajadoras que muestran una predisposición a reportar problemas sobre las condiciones laborales. No obstante, incluso la población encuestada reportó porcentajes bajos de presentación de sus problemas a los empleadores, agencias gubernamentales u organizaciones comunitarias. De las trabajadoras encuestadas, una de cada tres se había quejado al empleador o supervisor sobre las condiciones laborales durante el año anterior. Setenta y siete de las 88 encuestadas (88%) nunca habían solicitado ayuda relacionada con un problema laboral a una agencia gubernamental. Sesenta y siete (75%) nunca habían solicitado ayuda a una organización comunitaria, iglesia ni abogado.

Muchas trabajadoras explicaron que nunca sintieron que podían quejarse a los supervisores o empleadores porque necesitaban mantener sus trabajos. Por ejemplo, las trabajadoras de hotelería explicaron que “el manejador de la sesión de limpieza es también recursos humanos la mayor parte del tiempo así que ¿dónde se queja una?”<sup>50</sup> Un organizador comunitario en Tucson explicó que las trabajadoras “no pueden reportar estos abusos porque tendrían consecuencias. Las consecuencias son: te asignan más trabajo, te acosan o presionan [o] reducen las horas hasta que decides dejar el trabajo.”<sup>51</sup> Un líder de la comunidad de refugiados explicó que los trabajadores refugiados se enfrentan además a barreras lingüísticas adicionales ya que rara vez hablan inglés o español, las dos lenguas predominantes de los supervisores en el área de Tucson.<sup>52</sup> Una organizadora comunitaria en Tucson explicó que “las personas no

---

reportan porque los procesos son largos, tediosos, quizá no son efectivos y se tarda mucho tiempo que es necesario para hacer otras cosas.”<sup>53</sup>

Las trabajadoras indocumentadas manifestaron grandes preocupaciones relacionadas con la búsqueda de soluciones legales debido al miedo a ser deportadas. Varias de las participantes en la encuesta describieron amenazas directas y presión relacionadas con el estado migratorio.

- Ocho trabajadoras (9% de las encuestadas) reportaron que el empleador había hecho comentarios sobre su estado migratorio en los últimos 12 meses.
- Seis trabajadoras (7% de las encuestadas) reportaron que, en los últimos 12 meses, las habían tratado de manera diferente debido a su estado migratorio.
- En los últimos doce meses, dos trabajadoras habían experimentado amenazas directas del empleador, que las iba a denunciar a las autoridades de inmigración.

Era común que, para explicar por qué sienten temor de acercarse a pedir ayuda a las agencias gubernamentales, las trabajadoras hicieran referencia al SB1070 así como a las noticias relacionadas con las redadas del Sheriff Joe Arpaio en los lugares de trabajo. Así lo expresó una trabajadora de hostelería: “¿Cómo vamos a presentar una demanda en la oficina del Procurador General de Arizona cuando estamos mirando las noticias y escuchando el racismo que hay en las leyes aquí?”<sup>54</sup> Otras trabajadoras tuvieron experiencias negativas con la policía, que eran la causa de que prefirieran no decir nada. Por ejemplo, una trabajadora recordaba haberse puesto en contacto con la policía por la violencia doméstica de su esposo, y el incidente terminó con el arresto de su hija en lugar del de su marido. La violencia doméstica continuó, y la trabajadora preguntaba, “Con todas estas cosas que nos pasan, ¿cree usted que vamos a fiarnos del gobierno?”<sup>55</sup> Además, una defensora de los refugiados mencionó que las mujeres refugiadas dudan con frecuencia si deben solicitar ayuda de las agencias gubernamentales porque “fueron traumatizadas por la policía en sus países así que, cuando vienen aquí, tienen mucho miedo de la policía... y de todos los funcionarios del gobierno.”<sup>56</sup>

Los datos sobre lo que les ocurrió a las que presentaron quejas, desgraciadamente sugieren que las otras tenían buenas razones para tener miedo. De las trabajadoras que reportaron que habían presentado una queja sobre sus condiciones laborales en los últimos doce meses, el empleador ignoró la queja y no emprendió ninguna acción en el 60% de los casos, les asignó peores trabajos en el 17% de los casos, redujo las horas en el 23% de los casos y las despidió en el 20% de los casos. En el 27% de estos casos el empleado gritó, amenazó o ridiculizó a la trabajadora que se había quejado.

---

## V. Recomendaciones

En esta sección, ofrecemos un resumen de las políticas pública que resolverían las cuestiones relacionadas con los bajos salarios, el trabajo excesivo, la seguridad, el maltrato y la explotación descritas en las páginas anteriores. Va más allá del alcance de este informe proveer una colección completa de recomendaciones para resolver la miríada de problemas complejos reflejados en nuestros datos. Ni es este tampoco el foro apropiado para responder a los contra argumentos que merezcan una elaboración más completa de la que proveemos aquí. En cambio, la intención de esta sección del informe es comenzar un diálogo en nuestra región sobre la solución y, con esa intención, ofrecemos esta amplia encuesta de potenciales respuestas.

Desde la perspectiva legal, los problemas descritos en este informe se pueden clasificar a grandes rasgos en tres categorías: aquellos relacionados con la necesidad de *expandir* la cobertura legal, los que ilustran la necesidad de *hacer cumplir* las leyes existentes, y los que revelan la necesidad de *mejorar* las leyes promulgadas. Estos se presentan en las tres secciones siguientes.

En cada sección, mencionamos si las recomendaciones se podrían implementar a nivel municipal, estatal o federal. Reconocemos que nuestros datos son específicos de Tucson y prestamos especial atención a las medidas locales. El Apéndice C provee argumentos adicionales relacionados con el alcance de la autoridad legal de la municipalidad de Tucson para implementar las recomendaciones a nivel local.

### RECOMENDACION #1: EXPANDIR LAS LEYES

Muchas de las dificultades descritas en este informe quizá parezca obvio que deberían ser ilegales, y sin embargo no lo son, debido a la exclusión de ciertos tipos de entornos laborales de la aplicación de las leyes laborales existentes. Aquí proporcionamos algunos ejemplos:

- Patricia, la trabajadora doméstica que residía en el hogar del empleador y que hemos descrito en “Mal Remuneradas,” no recibía compensación por las horas extraordinarias, a pesar de que trabajaba más de 12 horas al día, seis días a la semana. No tenía derecho legal a horas extraordinarias, porque las trabajadoras domésticas que viven en la casa están explícitamente excluidas de las disposiciones existentes en las leyes federales.
- A través del trabajo de la Clínica de los Derechos de los Trabajadores, el Programa Bacon ha encontrado a innumerables trabajadores que, como Patricia, Natalia y Ana, ganan mucho menos del salario mínimo requerido por el estado. Hemos calculado que algunos podrían estar debidos miles de dólares en sueldo no pagado en el pasado si sus empleadores les pagaran el salario mínimo por hora. Sin embargo,



---

algunos trabajadores que ganan sueldos sorprendentemente bajos no tienen el derecho legal de recibir el salario mínimo porque trabajan para pequeños negocios locales que suman menos de \$500,000 al año.

- Más de la mitad de las encuestadas (52%) trabajaban para un empleador que tenía 15 trabajadores o menos, lo que significa que estos empleadores estarían exentos de la mayoría de las leyes diseñadas para proteger a los trabajadores contra la discriminación. Estas trabajadoras no tienen recurso legal cuando son el objeto de comentarios como los descritos en “Maltratadas” “Le gusta limpiar la mi\*#!% porque es mexicana” o “Los mexicanos vienen aquí a robar.”
- Una trabajadora doméstica que vivía en la casa, descrita en “Inseguridad” reportó en la encuesta que, en el trabajo, le había picado una araña y que la empleadora se había negado a proveer cuidados médicos o ni siquiera darle tiempo libre para tratar la picadura antes de que se infectara. Al contrario que la mayoría de los trabajadores, ella no podría presentar una solicitud de compensación laboral por lesión en el lugar de trabajo porque como trabajadora doméstica está excluida de esta protección en la ley estatal de compensación laboral vigente. También está excluida de las regulaciones relacionadas con la seguridad y la salud, que no incluyen a los empleadores en viviendas privadas.

**Las siguientes reformas abordarían ese vacío legal:**

### **Expandir la cobertura de las leyes relacionadas con salarios y horarios de trabajo**

Según las leyes actuales vigentes, el acto de normas justas laborales (FLSA por sus siglas en inglés) federal establece un salario mínimo federal (en la actualidad, \$7.25)<sup>57</sup> y exige el pago de horas extraordinarias (una vez y media del salario) por cada hora trabajada en exceso de 40 horas en una semana laboral de siete días.<sup>58</sup> El Estado de Arizona aprobó su propia ley de salario mínimo en 2006, que en actualmente exige que los trabajadores reciban \$7.90 por hora.<sup>59</sup> Arizona no tiene ley sobre las horas extraordinarias, así que rige la ley Federal.

Muchas de las mujeres descritas en este informe trabajan en la economía subterránea, tipificada por pequeñas empresas que pagan en efectivo y/o no mantienen expedientes tributarios o laborales. Las leyes salariales estatales y federales existentes no incluyen a la mayoría de estos empleadores. A nivel federal, FLSA es una ley muy compleja, con disposiciones detalladas y cuyas protecciones excluyen a ciertas clases de trabajadores. En términos generales, FLSA protege a tres categorías de empleados. Primero, los empleados que participan directamente en el comercio interestatal están cubiertos, sea cual sea el tamaño de la empresa.<sup>60</sup> Esto es muy improbable que tenga algún efecto en ninguna de las trabajadoras descritas en este informe, que proveen servicios muy localizados<sup>61</sup> Segundo, FLSA es aplicable a los empleadores que emplean a dos o más empleados y tienen un volumen de venta anual de 500,000 dólares o más.<sup>62</sup> Tercero, FLSA es aplicable a los empleadores, independientemente de las ventas anuales, cuyo negocio provee de cuidados médicos o de enfermería, hospitales, escuelas y agencias gubernamentales.<sup>63</sup>



---

Al contrario que la mayoría de los estados, Arizona aplica la cobertura limitada de FLSA a sus leyes estatales sobre el salario mínimo.<sup>64</sup> El resultado es que trabajadoras que trabajan como limpiadora en pequeñas empresas cuyas ventas generales puede que hayan sido inferiores a \$500,000, en Arizona no necesariamente tienen derecho legal a un salario mínimo. La mayoría de los estados han tratado este vacío; de hecho, 42 estados tienen cobertura estatal relacionada con el salario mínimo que tiene un alcance mayor que la FLSA.<sup>65</sup> Los estados han aumentado la cobertura de distintas maneras, que incluyen la reducción del requisito de ingresos totales anuales,<sup>66</sup> el requisito de un número bajo de empleados, de uno a cinco<sup>67</sup> y el establecimiento de un sistema de niveles con requisitos de distintos salarios para empresas grandes y pequeñas.<sup>68</sup>

**Recomendamos que Arizona enmiende la ley estatal sobre el salario mínimo e incluya a aquellas empresas que con frecuencia emplean a mujeres trabajadoras inmigrantes.**

**A falta de una reforma estatal, recomendamos que establezca un requisito de salario mínimo para todos los empleados en el término municipal.**<sup>69</sup> Al hacerlo, Tucson se incorporaría a un número creciente de ciudades por todo el país que están estableciendo leyes municipales sobre el salario.<sup>70</sup>

## **Expandir la cobertura de las leyes antidiscriminatorias**

Las pequeñas empresas están exentas de las leyes sobre derechos civiles federales y de Arizona, que sólo incluyen a empresas con 15 o más empleados.<sup>71</sup> Esto significa que muchas de las mujeres que experimentaron discriminación en el trabajo (más del 23% de las encuestadas experimentaron discriminación en los últimos 12 meses), no tienen recurso legal porque las leyes antidiscriminación no incluyen a las pequeñas empresas para las que trabajan.

Treinta y seis estados han considerado que es adecuado subsanar esta carencia en la cobertura ampliando la cobertura de las leyes antidiscriminación a los empleadores con menos de 15 empleados.<sup>72</sup> **Recomendamos que Arizona se una a la mayoría de los estados y amplíe la cobertura de sus leyes antidiscriminación para que incluya a todos los empleadores, independientemente del tamaño.** Ya lo ha hecho así en el caso de acoso sexual, cuya prohibición incluye a todos los empleadores de uno o más empleados.<sup>73</sup>

A nivel local, Tucson ha respondido a la necesidad de expansión en esta área. El Capítulo 17 del Código Municipal prohíbe la discriminación laboral en el término municipal por razones de raza, color, nacionalidad, edad, antepasados, discapacidad, religión, género, orientación sexual, estado civil y estado familiar.<sup>74</sup> Esta disposición incluye a todos los empleadores, sea cual sea su tamaño. Por tanto, en términos de cobertura, Tucson lidera en esta área. No obstante, como comentamos en la sección “Hacer Cumplir” más adelante, hay varias maneras en las que esta ley se podría aplicar de manera más efectiva a nivel local.

---

## Expandir las protecciones legales para las trabajadoras domésticas

Una estrategia específicamente dirigida a la reforma consistiría en la promulgación de legislación diseñada para establecer protecciones legales para las trabajadoras domésticas. Como se ha mencionado al principio, el trabajo doméstico es una de las áreas laborales más importantes para las mujeres trabajadoras inmigrantes. El 27% de las encuestadas en este estudio eran trabajadoras domésticas. Como se refleja en el perfil de Patricia y de otras trabajadoras citadas en este informe, estas trabajadoras fueron objeto de muchas de las violaciones de derechos más indignantes.

En Arizona, en la actualidad, las trabajadoras domésticas que residen en la vivienda están expresamente excluidas de las protecciones relacionadas con el cobro de horas extraordinarias y de protección a los trabajadores. Además, debido al pequeño tamaño de sus empleadores, tanto las trabajadoras domésticas que residen en la vivienda como las que no, no están protegidas por la mayoría de las leyes antidiscriminatorias, de derechos civiles y de relaciones laborales.<sup>75</sup>

En años recientes, otros estados han reconocido la vulnerabilidad singular de las trabajadoras domésticas y han aprobado leyes conocidas como “derechos civiles de la trabajadora doméstica” (Domestic Worker Bills of Rights), y hay otras campañas estatales en curso.<sup>76</sup> Los estados que han promulgado leyes de derechos civiles de la trabajadora doméstica han ampliado la cobertura de grupos de trabajadores para incluir a niñeras, proveedoras de cuidados infantiles, cuidadoras, limpiadoras, jardineros y cocineras. Por lo general, las empleadas de manera temporal, como las niñeras por horas, siguen sin estar protegidas por la legislación.

### **Recomendamos que Arizona promulgue una ley de derechos civiles de la trabajadora doméstica. Debería incluir, por lo menos, las siguientes disposiciones:**

Salario y horario: Incluir las horas extraordinarias para las trabajadoras domésticas. Todos los estados que han aprobado leyes de derechos civiles para las trabajadoras domésticas han reconocido que este es un vacío fundamental en la cobertura, y lo han tratado de distintas maneras.<sup>77</sup> La manera más directa sería sencillamente adoptar las protecciones federales en el caso de las trabajadoras domésticas que residen en la vivienda, e incluir las horas trabajadas a partir de 40 horas semanales y/u ocho horas diarias.

Notificación por escrito: Los empleadores de trabajadoras domésticas tienen la obligación de mantener registros de las horas trabajadas y los salarios pagados.<sup>78</sup> Historias como la de Patricia, a la que se le dijo que su salario semanal sería uno y después de su llegada recibió uno más bajo, demuestran la importancia que tienen los registros por escrito para este grupo. Además, el hecho de que el 83% de las encuestadas carecían de un contrato por escrito indica que es muy probable que las regulaciones existentes con frecuencia no se aplican. Otros estados han considerado apropiado fortalecer el mantenimiento de registros y los requisitos de notificación para las trabajadoras domésticas.<sup>79</sup> Una disposición por la que se exija a los empleadores que provean a las trabajadoras domésticas de un contrato por escrito

---

al contratarlas y una declaración de salario en cada período salarial, fortalecería en gran manera la capacidad de autoprotección de las trabajadoras.

Salud y seguridad: En la actualidad, las trabajadoras domésticas están exentas de los derechos de compensación de los trabajadores<sup>80</sup> y de las regulaciones sobre seguridad y salud.<sup>81</sup> El trabajo doméstico está sujeto a muchos riesgos, como son la exposición a enfermedades infecciosas, caídas y torceduras descritas en este informe. Una nueva propuesta de ley podría simplemente eliminar la exención legislativa del derecho a la compensación para que las trabajadoras domésticas tengan la misma protección que otros trabajadores en caso de que se lesionen en el trabajo. Podría también exigirles a los empleadores que provean a las trabajadoras domésticas con una baja por enfermedad y/o días de descanso para garantizar que tienen los medios de disponer de días libres para restaurar su salud<sup>82</sup>

Ausente una reforma estatal, o como precursora de esta, **recomendamos que Tucson promulgue en las ordenanzas municipales una declaración de derechos de las trabajadoras domésticas.** El Condado de Montgomery en, Maryland, proporciona un modelo apropiado. En 2006, el Condado promulgó una ordenanza que concede protecciones legales a las trabajadoras domésticas, incluido el derecho a un salario mínimo y contratos por escrito.<sup>83</sup> También estableció procedimientos de reclamación y sanciones en caso de incumplimiento.<sup>84</sup>

## RECOMENDACION #2: HACER CUMPLIR LAS LEYES

Muchos de los incidentes descritos en este informe son en la actualidad ilegales, pero las leyes existentes no se hacen cumplir en el lugar de trabajo. Algunos ejemplos incluyen:

- Según las leyes vigentes, Patricia, Natalia y Ana deberían haber recibido cada una el salario mínimo. En su lugar, la familia que contrató a Patricia como trabajadora doméstica residente en la vivienda le pagó \$3.33 por hora (y habitación y alimentos), el centro de cuidado de ancianos en el que trabajaba Natalia en turno nocturno le pagaba \$2.90-\$3.30 a la hora, y la fábrica de ropa usada le pagaba a Ana aproximadamente \$2.00 por hora.
- En el caso de Natalia, incluso después de que un tribunal de demandas de menor cuantía fallara a su favor, ella tuvo que luchar durante dos años más para recibir solamente una fracción del salario que no le habían pagado.
- En general, una de cada 10 trabajadoras encuestadas no ganaba el salario mínimo. Dado el hecho de que el 49% de las encuestadas trabajaban en compañías con más de 15 empleados que es muy probable que cumplan con los requisitos de ingresos mínimos establecidos por las disposiciones sobre salario mínimo de FLSA y Arizona, es posible que muchos de los empleadores hayan estado pagando el salario mínimo.

- 
- La intención de la compensación a los trabajadores es que sea aplicable a la práctica totalidad de los lugares de trabajo para garantizar que los trabajadores que han sufrido lesiones reciban beneficios médicos y salariales, independientemente de cuál sea la causa del accidente laboral. Sin embargo, de las 19 encuestadas que reportaron lesiones en el último año, sólo tres presentaron un formulario de compensación al trabajador, y sólo cinco recibieron compensación de su empleador por pérdida salarial o gastos médicos.

**Las reformas siguientes abordarían el incumplimiento de las leyes existentes:**

### **Augmentar la comunicación y la educación de las mujeres trabajadoras inmigrantes.**

La mayoría de las leyes laborales exigen un cumplimiento de “arriba a abajo,” es decir, dependen de que los trabajadores presenten reclamaciones para proteger sus derechos, en lugar de depender del cumplimiento de “arriba a abajo,” que las agencias gubernamentales hagan cumplir las leyes.<sup>85</sup> Esta estrategia es atractiva porque da poder a los trabajadores. No obstante, estudios recientes sugieren que esta estrategia de abajo arriba no es efectiva para muchos trabajadores de bajos ingresos, debido a su desconocimiento de los asuntos legales, y a los fuertes incentivos para guardar silencio cuando se producen abusos en el lugar de trabajo.<sup>86</sup>

Nuestra encuesta sugiere que la ineffectividad de esa estrategia es aplicable al caso de las mujeres trabajadoras inmigrantes en Tucson. Entre las encuestadas, el 78% no sabía cuál era el salario mínimo actual, el 60% no sabía ni cómo ni cuándo se calculan las horas extraordinarias, y más de la mitad de las trabajadoras encuestadas o bien no pensaban que tenían derecho a las leyes de protección laboral en los Estados Unidos o no sabían si eran aplicables a ellas. Como cabría esperar a causa de estas circunstancias, muy pocas de las trabajadoras trataron de recurrir legalmente cuando experimentaron problemas laborales. De las trabajadoras encuestadas, el 85% nunca habían pedido ayuda a una agencia gubernamental, y este número alcanzó el 92% entre las trabajadoras indocumentadas.

Para abordar estas lagunas relacionadas con el conocimiento de los derechos legales, **recomendamos aumentar los medios educativos en la comunidad para mejorar los conocimientos sobre derechos laborales de las mujeres trabajadoras inmigrantes y sus defensores.** Las fuentes de financiación privadas y gubernamentales deberían de proveer más recursos a los grupos comunitarios y las agencias gubernamentales para que puedan llevar a cabo este importante trabajo educativo.

### **Proveer protección contra las represalias**

Además de conocer los derechos legales, las trabajadoras deben sentirse lo suficientemente seguras como para pasar del conocimiento a la acción. Muchas de

---

---

las trabajadoras que no reportaron quejas sobre el trabajo expresaron el miedo que tenían a las consecuencias potenciales de dicha acción. Por ley, casi la totalidad de las leyes laborales federales y estatales proporcionan remedios a los trabajadores si experimentan represalias cuando tratan de hacer valer sus derechos.<sup>87</sup> Por desgracia, estas disposiciones no parece que sean suficientes para que los empleadores dejen de amenazar a las empleadas e impidan que estas presenten quejas.

Además, Arizona tiene una laguna jurídica notable: carece de una disposición antirrepresalias contra las violaciones de las leyes relacionadas con el pago de salarios. La ley estatal sobre salario mínimo contiene una disposición contundente contra las represalias, pero se limita específicamente a las violaciones de salario mínimo.<sup>88</sup> Esto es particularmente preocupante, porque la gran mayoría de las reclamaciones estatales sobre salario se procesan como una violación de la ley estatal del pago de salarios, en lugar de la ley sobre el salario mínimo.<sup>89</sup> Por lo tanto, los trabajadores que quieren presentar una reclamación por el pago de salarios se encuentran desprotegidos contra las represalias.<sup>90</sup>

**Recomendamos que Arizona incluya una disposición antirrepresalias para las violaciones de la ley estatal relacionada con el pago de salarios. Recomendamos además el fortalecimiento de las protecciones existentes contra las represalias, siguiendo modelos estatales que ofrecen a los trabajadores una protección mayor.**<sup>91</sup>

Además, en la actualidad Tucson carece de cualquier tipo de protección contra la represalia para los trabajadores que desean hacer valer sus derechos amparados por las ordenanzas locales. **Tucson debería reconocer que esta medida protectora es una parte crucial de la implementación efectiva de las disposiciones de la ordenanza y añadir al Capítulo 17 una disposición contra las represalias con sanciones sustanciales.**

Es posible que los trabajadores inmigrantes sean particularmente remisos a hacer valer sus derechos laborales porque les preocupa no sólo la pérdida del trabajo, sino también la deportación como resultado de su activismo. Diez de las 74 encuestadas reportaron que nunca se habían puesto en contacto con una agencia gubernamental porque temían las consecuencias. Esto representa el 14% de las encuestadas, y el 31% de las indocumentadas.

En el año 2000, el Congreso reconoció las consecuencias del sufrimiento silencioso que el miedo causa a los inmigrantes. Para animar a los inmigrantes víctimas de un crimen a hablar sin miedo, el Congreso creó un tipo de visa especial, la visa 'U', que concede la legalidad a los inmigrantes que cooperan con las fuerzas de policía en la investigación y encausamiento de ciertos delitos graves.<sup>92</sup> Muchos de los delitos incluidos en la visa U tienen lugar en el entorno laboral.<sup>93</sup>

Para obtener una visa U, el inmigrante debe de recibir un certificado de una agencia de orden público que afirme que ayudó en la investigación de un delito calificado.<sup>94</sup> En el país, las agencias federales y estatales responsables de la investigación del maltrato

---

---

en el lugar de trabajo y del cumplimiento de las leyes de protección a los trabajadores, han reconocido el valor de las visas U como herramientas para realizar su trabajo, y han emitido pautas para la certificación de las visas U.<sup>95</sup>

Nuestras entrevistas indican que Arizona podría incrementar el uso de estos procedimientos para alentar a los inmigrantes a reportar con seguridad delitos relacionados con el lugar de trabajo.<sup>96</sup> **Recomendamos que las agencias relacionadas con los asuntos laborales en Arizona establezcan protocolos y puntos de contacto para la certificación de la visa U, para que los inmigrantes que son víctimas de violaciones graves de los derechos laborales puedan participar en la investigación sin temor a las consecuencias que pueda tener sobre su condición migratoria.**

### **Aumentar los recursos para las agencias gubernamentales y crear mecanismos de participación para la comunidad**

Otra estrategia para el problema de cumplimiento de “abajo a arriba” es transferir parte del trabajo para que sea de “arriba a abajo.”<sup>97</sup> Las agencias gubernamentales podrían jugar un papel más robusto en la supervisión e investigación, particularmente en industrias que se sabe que son problemáticas y emplean a trabajadores muy vulnerables. Una evaluación completa del estado actual de las agencias de supervisión laboral de Arizona va más allá de los objetivos de este informe. Está claro, no obstante, que para establecer una estrategia de “abajo a arriba” para la supervisión del cumplimiento de las leyes laborales será necesaria la coordinación de recursos de los que se carece en la actualidad.

**Recomendamos que la legislatura de Arizona y/o la gobernadora aumenten los recursos, la capacitación y los recursos humanos de las agencias de supervisión laboral de Arizona. Además, esas agencias deberían de tener en cuenta la creación de fuerzas especiales y otros mecanismos para que los defensores de los trabajadores, así como los interesados puedan compartir información y ayudar a la agencia a dar prioridad a las acciones para la implementación y el cumplimiento.**

A nivel local, la oficina para la igualdad de oportunidades de Tucson (Tucson Office of Equal Opportunity, TOEO) está a cargo del cumplimiento del capítulo contra la discriminación (Capítulo 17) del código de ordenanzas municipales de Tucson. TOEO tiene una oficina en el centro, y un investigador se encarga de las demandas basadas en el Capítulo 17. En años recientes, ha habido muy pocos casos, con dos demandas por discriminación laboral en 2012 y tres en 2013.<sup>98</sup> Según sus empleados, TOEO no recibe demandas de muchas de las industrias en las que suelen trabajar las mujeres trabajadoras inmigrantes. En concreto, la ciudad nunca ha recibido una demanda de una trabajadora doméstica, una trabajadora doméstica de cuidados de salud, una trabajadora de cuidados residenciales, una obrera de una tortillería, conserje, empleado de comercio o de fábrica/almacén.<sup>99</sup>

---

## Tucson podría dar varios pasos para aplicar las leyes laborales con más efectividad a nivel local.

- Para las violaciones del Capítulo 17, **proveer compensación monetaria a los empleados**. En la actualidad, si la comisión declara que ha habido una violación, los empleadores pueden ser multados, pero los trabajadores no reciben ninguna compensación aparte de, en algunos casos, la reincorporación al trabajo.
- Para las violaciones del Capítulo 17, **ampliar la duración de la ley de prescripción (“estatuto de limitaciones”)**. En la actualidad, el trabajador debe de presentar la demanda en un plazo de 90 días. Aumentar este plazo a 180 días lo igualaría al plazo de prescripción de la ley de derechos civiles de Arizona (Arizona Civil Rights Act) dando así más oportunidades a los trabajadores para tratar de conseguir ayuda y referencias que los conduzcan a TOEO.
- **Recopilar datos demográficos de los demandantes** para formarse una idea más clara de cuáles son las industrias y las secciones transversales de la fuerza laboral que presentan demandas, y en las que hace falta intervenir.
- **Crear una fuerza especial y/o audiencias en la comunidad**, para darles a los trabajadores y otros interesados los mecanismos que les permitan proporcionar información sobre el cumplimiento de las leyes laborales a nivel local.

## RECOMENDACION #3: MEJORAR LAS LEYES

Algunos de los problemas descritos en este informe presentan con gran claridad las limitaciones de nuestro sistema legal actual. Por ejemplo, los siguientes hechos requerirían nuevas leyes para subsanar las injusticias que revelan.

- Incluso si cada una de las trabajadoras descritas en este informe cobrara el salario mínimo, casi la totalidad todavía viviría en el nivel de pobreza o por debajo de él. Este es precisamente el caso, ya que las mujeres viven con un promedio de 2.8 personas más, más de la mitad reportaron que eran la principal fuente de ingresos en hogar y el 47% reportaron que mandaban dinero a familiares en su país de origen, aparte de mantener sus propios hogares en este país.
- Bárbara, en “Trabajo Excesivo”, describió la intensa presión que recibía para limpiar numerosos cuartos de hotel cada día para poder mantener su trabajo y salario. Las trabajadoras de la fábrica de tortillas describieron la presión para completar 18 bandejas de tortillas por hora, produciéndoles quemaduras y dedos rotos. Aunque estos ritmos son sorprendentes, estas trabajadoras no tienen derecho a ningún descanso según la ley vigente.
- Laura, descrita en “Maltratadas,” tomó sólo un día libre del trabajo después de caerse y lesionarse el tobillo gravemente. Su empleador la amenazó con que



---

no tendría más trabajo si se tomaba más tiempo libre. Como Laura, el 80% de las encuestadas no recibieron días de enfermedad pagados. Trece trabajadoras informaron que no recibirían ningún permiso para visitas al doctor. Según la ley vigente, ninguna de estas trabajadoras tiene derecho a días de enfermedad, independientemente del número de años que hayan sido empleadas.

- Las trabajadoras indocumentadas describieron en numerosas ocasiones amenazas y temores que les impedían hablar sobre el maltrato y la explotación en el lugar de trabajo. Al dudar sobre su capacidad para permanecer en el país y mantener a sus familias, muy pocas trabajadoras están dispuestas a correr ningún riesgo que pudiera poner en peligro su trabajo. Mientras las leyes vigentes permitan que persista en el país una población tan numerosa de trabajadores indocumentados, la economía informal seguirá prosperando y no es probable que los trabajadores cuestionen las condiciones laborales.

**Las reformas siguientes abordarían estos problemas:**

### **Aumentar el salario mínimo:**

El salario mínimo en Arizona el 1 de enero de 2014 es de \$7.90 por hora.<sup>100</sup> Cuarenta horas de trabajo a la semana con este salario resultaría en un salario anual de \$16,000 antes de descontar impuestos. Además, la mayoría de las mujeres tienen problemas para encontrar trabajo a jornada completa; el promedio entre las encuestadas era de 20 horas en su trabajo principal durante la semana anterior, lo que significa que su salario anual sería todavía más bajo.

Muchos estados y ciudades reconocen los beneficios del aumento del salario mínimo, tanto para las familias de trabajadores como para la economía en general.<sup>101</sup> Además, el gobierno federal también ha propuesto un aumento del salario mínimo federal a \$10.10.<sup>102</sup>

**Recomendamos que la legislatura de Arizona aumente el salario mínimo estatal. A falta de una reforma estatal, recomendamos que Tucson declare una subida del salario mínimo que deberán cumplir todos los empleadores en el término municipal.**

### **Aumentar las protecciones a los trabajadores**

La legislación federal sobre el salario por hora no concede a los trabajadores el derecho a descansar o a una pausa para comer después de un número determinado de horas consecutivas de trabajo. Ni tampoco concede a los trabajadores derechos a tiempo libre remunerado para asuntos de salud. De hecho, muchos trabajadores ni siquiera tienen protecciones legales para pedir tiempo libre no remunerado por asuntos de salud, y como resultado, es posible que no reciban los cuidados médicos necesarios para sí mismos o para sus familiares porque no pueden arriesgarse a perder el trabajo por pedir tiempo libre.

---



---

Actualmente, no hay leyes estatales en Arizona que vayan más allá del mínimo general en esta área. En el resto del país, no obstante, un número creciente de estados y ciudades están reconociendo la importancia de proveer a los trabajadores con periodos de descanso, días remunerados por enfermedad y permiso por asuntos familiares. Hasta el año 2014, un estado y seis ciudades han promulgado leyes que requieren días por enfermedad remunerados.<sup>103</sup> Tres estados han promulgado leyes para conceder permiso por asuntos familiares, que autorizan un permiso parcialmente remunerado para cuidar a un recién nacido, o para tratar asuntos graves de salud para uno mismo o un familiar.<sup>104</sup> Muchos otros estados, incluido Arizona, están en la actualidad considerando legislación relacionada con los permisos por enfermedad y para asuntos familiares.<sup>105</sup> **Arizona debería promulgar legislación que garantice que los empleados reciben días por enfermedad remunerados y permiso para asuntos familiares.**

Y con respecto a los descansos requeridos por la ley, 21 estados requieren un descanso para comidas y ocho estados ordenan pausas para descanso.<sup>106</sup> **Arizona debería reunirse a estos estados y asegurar que los trabajadores no estén sujetos a una presión incesante para trabajar horas interminables.**

Para finalizar, y con respecto a las horas extraordinarias, FLSA incluye remuneración por horas extraordinarias sólo para empleados que trabajan más de 40 horas a la semana. Las trabajadoras encuestadas trabajaron un promedio de 28 horas a la semana en su trabajo principal durante la semana precedente. Y, no obstante, muchas trabajadoras describieron jornadas muy largas, de 10 a 12 horas, que no les dan derecho a horas extraordinarias siempre y cuando el total semanal no supere las 40 horas.

Las trabajadoras domésticas son las que con más probabilidad trabajan menos de la jornada completa, teniendo en cuenta que dependen de trabajos de limpieza de una sola vivienda. Como promedio, las trabajadoras domésticas que fueron encuestadas para este informe trabajaron un total de 20 horas en los siete días precedentes. Si una trabajadora no está cubierta por FLSA, en Arizona esa trabajadora nunca tiene derecho a remuneración por horas extraordinarias.

Cuatro estados, Alaska, California, Colorado y a Nevada tienen leyes que incluyen horas extraordinarias basándose en las horas trabajadas a diario.<sup>107</sup> **Arizona debería unirse a estos estados y reconocer el derecho a las horas extraordinarias basado en horas trabajadas por día, y no por semana.**

## **Aprobar una reforma completa de inmigración que proteja a los trabajadores inmigrantes**

La experiencia de mujeres como Laura, que trabajó durante 14 años en un hotel en el que era el objeto de maltrato continuo y cuyo salario era inferior al salario mínimo, captura la íntima conexión que existe entre las condiciones de trabajo y el estado migratorio. Laura podía perderlo todo si se quejaba o se marchaba del trabajo, ya que

---

su vida se centraba en torno a su capacidad para trabajar y enviar dinero a sus hijos en México. Sólo con un estado migratorio legal podría dar los pasos para dejar de ser explotada.

Muchas de las propuestas de reforma de la inmigración que se están estudiando no hacen mucho por abordar la vulnerabilidad de los trabajadores inmigrantes. Las políticas que sitúan a los inmigrantes en largos periodos de “estado provisional” solo sirven para fomentar la sumisión y guardar silencio cuando ocurren abusos en el lugar de trabajo.

Mientras que un análisis integral de la compleja interacción entre la reforma migratoria y las leyes laborales está más allá del propósito de este informe, no cumpliríamos con nuestro deber si no reconociéramos el impacto generalizado que ejerce el estado actual de parálisis del gobierno federal sobre las condiciones laborales de los trabajadores inmigrantes.

Por lo tanto, recomendamos que **el Congreso promulgue una reforma de las leyes de inmigración que incluya protecciones robustas para los trabajadores y permita la movilidad del mercado laboral.**

## V. CONCLUSIÓN

Este informe es un primer paso en el largo proceso de reforma. Ofrecemos las experiencias de 90 mujeres inmigrantes en Tucson, y compartimos a fondo las historias de Patricia, Bárbara, Natalia, Laura y Ana, con la esperanza de que un vistazo a los espectrales lugares donde trabajan inicie una conversación regional sobre el cambio. Nuestra lista de recomendaciones es larga, pero nos sirven de aliento los numerosos modelos que ofrecen estados y ciudades en otras partes del país, que están adoptando medidas dinámicas y creativas para acabar con la explotación y el maltrato de las mujeres trabajadoras inmigrantes. Creemos que las mujeres retratadas en este informe merecen el esfuerzo prolongado de múltiples participantes para garantizar que, a partir de ahora, ya no se ocupan de nuestras necesidades más íntimas—cuidar a nuestros hijos y padres ancianos, limpiar nuestras viviendas, hacer nuestras camas, servir nuestros alimentos—en las sombras.

# Apéndice A:

<b>Lugar de la encuesta</b>	<b>Descripción del reclutamiento</b>
Border Action Network	Las investigadoras contactaron a las posibles participantes antes y después de cursos en inglés como segunda lengua (ESL) o diploma escolar (GED), y de las presentaciones en los talleres de derechos laborales (Workers' Rights Clinic's Know Your Rights, KYR).
Casa San Juan	Las investigadoras contactaron a las posibles participantes durante un evento comunitario y antes y después de programación sobre ayuda con alimentos y servicios médicos.
Southside Workers' Center	El personal y los voluntarios refirieron trabajadoras a las investigadoras que concertaron encuestas individuales con ellas.
Bibliotecas del Condado de Pima y Literacy Connects	Literacy Connects invitó a las investigadoras a hablar con los estudiantes de ESL sobre la encuesta después de una clase de ESL; las investigadoras se reunieron individualmente con participantes que habían concertado citas para la encuesta.
YWCA	Las investigadoras se pusieron en contacto con potenciales participantes después de la clase Mi Carrera [My Career].
Centro Islámico de Tucson (Islamic Center of Tucson)	Las investigadoras se pusieron en contacto con potenciales participantes después de una presentación sobre los derechos de los trabajadores (Workers' Rights Clinic KYR).
Consulado de México, Tucson	Las investigadoras se pusieron en contacto con potenciales participantes que iban al consulado por otros asuntos; los funcionarios pusieron en contacto a individuos interesados con las investigadoras.
Asociación Somalí Bantú	Las investigadoras se pusieron en contacto con potenciales participantes después de clases de ESL y de ciudadanía; el personal puso en contacto a individuos interesados con las investigadoras.
Facultad de Derecho Rogers, Clínica de los Derechos de los Trabajadores	Las investigadoras se pusieron en contacto con potenciales participantes que se habían puesto en contacto con la clínica para conseguir información o ayuda relacionada con asuntos de inmigración o laborales; las investigadoras se reunieron en este sitio para revisar asuntos sobre el calendario de la encuesta.
Viviendas privadas y espacios públicos	Cuando las invitaban, las investigadoras asistían a reuniones con pequeños grupos de mujeres en viviendas privadas y espacios públicos, y administraban la encuesta a las voluntarias presentes en esas reuniones.

---

# Apéndice B:

## Descripciones generales de las entrevistas

<b>Mujeres trabajadoras</b>	<p>Limpieza de cuartos de hotel</p> <p>Cuidados residenciales en el hogar</p> <p>Establecimientos comerciales</p> <p>Fábrica de tortillas</p> <p>Almacén</p> <p>Oficina</p> <p>Restaurante</p> <p>Trabajo doméstico (vivienda privada)</p>
<b>Líderes comunitarios</b>	<p>Organización de ayuda a los refugiados</p> <p>Sindicato</p> <p>Organización de derechos de los inmigrantes</p>
<b>Agencias gubernamentales<sup>108</sup></b>	<p>Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board)</p> <p>Oficina del Procurador General de Arizona, Departamento de Derechos Civiles (Arizona Attorney General's Office, Civil Rights Division)</p> <p>Departamento de Seguridad y Salud Laboral de Arizona Arizona Division of Occupational Safety and Health, ADOSH)</p> <p>Comisión Industrial de Arizona, Departamento de Trabajo (Arizona Industrial Commission, Labor Department)</p> <p>Oficina para la Igualdad de Oportunidades de Tucson (Tucson Office of Equal Opportunity)</p>

---

# Apéndice C:

## Autoridad de Tucson para promulgar medidas locales

Muchas de las recomendaciones en este informe se hacen a nivel local. La autoridad de las ciudades para promulgar reglamentos laborales varía de estado a estado.<sup>109</sup> Algunos estados han legislado afirmativamente sobre este tema, bien permitiendo o prohibiendo expresamente ordenanzas locales que regulan el empleo. En otros no hay legislación, y tratan el asunto relacionado con la autoridad legal.

En el caso de Arizona, la ley vigente es clara: Las ciudades en Arizona tienen autoridad legal para promulgar ordenanzas laborales. No obstante, la historia de este asunto en el estado es particularmente compleja y ha resultado en muchas leyes conflictivas, que han creado la posibilidad de confusión sobre este asunto. En aras de la claridad, delineamos las disposiciones legales y el desarrollo histórico claves a continuación.

- En 1997, la legislatura de Arizona promulgó una ley que vinculaba su salario mínimo al del nivel federal y prohibía que subdivisiones políticas cambiaran de manera independiente el salario mínimo que se pagaba a los trabajadores.<sup>110</sup>
- En 2006, los votantes de Arizona aprobaron la Proposición 202, ley de aumento del salario mínimo (**Raise the Minimum Wage for Working Arizonans Act, Proposition 202**), una iniciativa electoral aprobada por el 65% de los votantes estatales.<sup>111</sup> Además de aumentar el salario mínimo estatal, la Proposición 202 expresamente autorizó a las localidades a aumentar más el salario mínimo local y mejorar los beneficios a los trabajadores bajo su jurisdicción. En la parte relevante, la ley dice:

[Un] condado, ciudad o pueblo puede por ordenanza regular el salario mínimo y beneficios dentro de su término geográfico, pero no puede regular un salario mínimo inferior al que se prescribe en este artículo.<sup>112</sup>

Con estos términos, la Proposición 202 implícitamente rechazó la ley de 1997. Al pasar la Proposición 202, los votantes de Arizona autorizaron a los gobiernos locales a aumentar el salario mínimo dentro de sus términos. Esto lo confirmó el Procurador General de Arizona en una opinión legal sobre el asunto en 2007.<sup>113</sup>

- En 2013, la legislatura de Arizona promulgó una ley cuyo propósito es la anulación de la parte correspondiente de la ley sobre el salario mínimo que autoriza a las ciudades, pueblos y subdivisiones políticas a aumentar el salario mínimo local u otros beneficios laborales.<sup>114</sup>

**No obstante, hay una prohibición constitucional sobre la derogación legislativa de iniciativas de los votantes, lo que invalida la ley de 2013.**

---

La Constitución de Arizona estipula que las leyes promulgadas por plebiscito electoral no pueden ser derogadas por la legislatura del estado, y solo se pueden enmendar bajo circunstancias muy especiales. En concreto, la Constitución dice:

La legislatura no tendrá poder para derogar una iniciativa aprobada por mayoría de votos remitidos al respecto o para derogar una iniciativa aprobada por plebiscito y por mayoría de votos remitidos al respecto.

La legislatura no tendrá el poder de enmendar una iniciativa aprobada por mayoría de votos emitidos al respecto, o de modificar una medida aprobada por un plebiscito por una mayoría de votos emitidos al respecto, a menos que la enmienda propuesta por la legislación promueva los efectos de dicha medida y por lo menos las tres cuartas partes de los miembros de cada cámara de la legislatura voten a favor de la enmienda de dicha medida.<sup>115</sup>

Por tanto, la Constitución de Arizona prohíbe claramente al gobierno estatal la derogación o limitación de cualquier disposición de la ley de salario mínimo de Arizona, incluida la disposición que otorga a las localidades la autoridad para aumentar el salario mínimo o los beneficios de los trabajadores. Esto invalida la ley de 2013 y la hace inaplicable. La Suprema Corte del estado ha anulado intentos similares de la legislatura para interferir con las leyes promulgadas por los votantes.<sup>116</sup> La autorización a los gobiernos locales para intervenir en los salarios y beneficios de los trabajadores de bajos ingresos de la Proposición 202 permanece en plena vigencia.

---

# Notas

1 Las investigadoras también llevaron a cabo una entrevista de seguimiento y dos entrevistas adicionales en abril de 2014.

2 En 2014, el índice de pobreza federal para una familia de dos es de \$15.730, y para una familia de tres es de \$19.790. Actualización anual de las pautas de pobreza del HHS, 79 Fed. Reg. 3593 (22 de enero de 2014), *disponible en* <http://www.gpo.gov/fdsys/pkg/FR-2014-01-22/pdf/2014-01303.pdf>.

3 ANNETTE BERNHARDT ET AL., *NATIONAL EMPLOYMENT LAW PROJECT, BROKEN LAWS, UNPROTECTED WORKERS*: Específicamente, la encuesta halló que el 26% de los trabajadores recibían compensación por debajo del salario mínimo, al 76% de los trabajadores no se les pagaba la compensación prescrita por la ley por horas extraordinarias, el 55% de los trabajadores lesionados en el trabajo tuvieron que pagar sus gastos médicos o usar su propio seguro de salud y el 43% de los que habían protestado por las condiciones de trabajo en el último año habían sufrido represalias ilegales por parte del empleador. *Id.* en 2, 21, 25-27, 33.

4 *Id.*, at 42. En concreto, el 30% de las mujeres trabajadoras experimentaron violaciones del salario mínimo, comparado con el 20% de los hombres, y casi la mitad de las mujeres inmigrantes no autorizadas sufrieron violaciones del salario mínimo en la semana anterior, comparado con el 30% de los hombres. *Id.*

5 NATIONAL DOMESTIC WORKERS ALLIANCE, *HOME ECONOMICS: THE INVISIBLE AND UNREGULATED WORLD OF DOMESTIC WORK* (2012), *disponible en* <http://www.domesticworkers.org/pdfs/HomeEconomicsEnglish.pdf>. En concreto, la encuesta descubrió que el 23% de las trabajadoras domésticas cobraban menos del salario mínimo, sólo el 8% de las trabajadoras domésticas tenían contratos por escrito con los empleadores, al 82% no se le concedió la baja por enfermedad, el 76% ni siquiera podía tomar tiempo libre sin salario para ir al doctor y el 29% había sufrido una lesión de espalda en el último año. *Id.* en xi, xii, 18, 25, 30.

6 Los inmigrantes constituyen aproximadamente el 28% del total de la fuerza de trabajo en los cuidados de salud residenciales, una fuerza de trabajo con un porcentaje más alto de mujeres (en los Estados Unidos, el 90% son mujeres, y el 56% pertenece a un grupo social o étnico minoritario. INSTITUTE FOR WOMEN'S POLICY RESEARCH, *INCREASING PATHWAYS TO LEGAL STATUS FOR IMMIGRANT IN-HOME CARE WORKERS 5* (2013), *disponible en* [HTTP://WWW.IWPR.ORG/PUBLICATIONS/PUBS/INCREASING-PATHWAYS-TO-LEGAL-STATUS-FOR-IMMIGRANT-IN-HOME-CARE-WORKERS](http://www.iwpr.org/publications/pubs/increasing-pathways-to-legal-status-for-immigrant-in-home-care-workers).

7 *Ver, por ejemplo*, Susan Buchanan, et al., *Occupational Injury Disparities In the U.S. Hotel Industry*, 53 AM. J. OF INDUS. MED. 116-17, 119-21, 123 (2010).

8 RESTAURANT OPPORTUNITIES CENTERS UNITED, *BEHIND THE KITCHEN DOOR: A MULTI-SITE STUDY OF THE RESTAURANT INDUSTRY* (2011), Resumen ejecutivo *disponible en* [http://rocunited.org/wp-content/uploads/2013/04/reports\\_bkd-multisite.pdf](http://rocunited.org/wp-content/uploads/2013/04/reports_bkd-multisite.pdf).

9 En 2014 se llevaron a cabo una entrevista de seguimiento y dos entrevistas adicionales con las trabajadoras.

10 El estudio fue revisado y aprobado por la Junta de revisión institucional de la Universidad de Arizona (University of Arizona's Institutional Review Board; IRB, por sus siglas en inglés) antes de comenzar con la recolección de datos. Por exigencia del IRB, todos los investigadores completaron en línea una capacitación sobre ética en la investigación y recibieron capacitación para llevar a cabo la encuesta de una manera ética y consistente, para asegurarse de que la participación era voluntaria y minimizar la variabilidad en la administración de la encuesta.

---

---

Además, los participantes en la investigación recibieron y revisaron un formulario de declaración (disponible en español e inglés) antes de participar en la encuesta y entrevista.

11 Consultar un resumen de este trabajo en *The Tucson Immigrant Workers' Project*, <http://www.law.arizona.edu/iwip> (last updated Jan. 7 2014). A todas las trabajadoras se les garantizó que su participación en la investigación era puramente voluntaria y que recibirían los servicios de la clínica independientemente de si decidían participar o no.

12 *BROKEN LAWS, UNPROTECTED WORKERS*, *supra* nota 2, en 11 ('Los trabajadores que necesitan mantener a sus familias muestran una reluctancia natural a hablar con los investigadores sobre sus empleadores, debido a posibles represalias, su condición migratoria, o porque están trabajando sin que quede constancia en la documentación').

13 Cf. CENTRO DE ESTUDIOS LATINOAMERICANOS, UNIVERSIDAD DE ARIZONA, *IN THE SHADOW OF THE WALL: FAMILY SEPARATION, IMMIGRATION ENFORCEMENT AND SECURITY 22 (2013)*, disponible en [http://las.arizona.edu/sites/las.arizona.edu/files/UA\\_Immigration\\_Report2013web.pdf](http://las.arizona.edu/sites/las.arizona.edu/files/UA_Immigration_Report2013web.pdf) (documenta la explotación laboral generalizada entre inmigrantes deportados recientemente en el puerto de entrada de Nogales); INSTITUTE FOR WOMEN'S POLICY RESEARCH, *SOCIAL AND ECONOMIC STATUS OF LATINA IMMIGRANTS IN PHOENIX (2010)*, disponible para descarga en <http://www.iwpr.org/publications/pubs/social-and-economic-status-of-latina-immigrants-in-phoenix> (resumen de datos sobre la vulnerabilidad social y económica que afecta de manera desproporcionada a las mujeres latinas en Phoenix).

14 40 de las 80 personas que respondieron a esta pregunta tenían hijos menores de 15 años.

15 *Ver nota supra* 1.

16 Entrevista con una empleada de cuidados en el hogar, en Tucson, Arizona (24 de mayo de 2012).

17 Entrevista con trabajadoras de hostelería, en Tucson, Arizona (26 de julio de 2012).

18 Entrevista con una trabajadora de una fábrica de tortillas en Tucson, Ariz. (11 de junio de 2012).

19 *Id.*

20 Entrevista con trabajadoras de hostelería, en Tucson, Arizona (viernes, 27 de julio de 2012).

21 Entrevista con una trabajadora de cuidados en el hogar, en Tucson, Arizona (24 de mayo de 2012).

22 Entrevista con trabajadora doméstica, en Tucson, Arizona (22 de junio de 2012).

23 Entrevista con trabajadoras de hostelería, en Tucson, Arizona (miércoles, 16 de abril de 2014).

24 Entrevista con un trabajador de un sindicato, en Tucson, Arizona (4 de marzo de 2013).

25 Entrevista con trabajadoras de hostelería, en Tucson, Arizona (jueves, 26 de julio de 2012).

26 Entrevistas con una trabajadora de residencia de cuidados a adultos, en Tucson, Arizona (octubre de 2012-mayo de 2013).

27 Entrevista con una trabajadora de una fábrica de tortillas en Tucson, Arizona (11 de junio de 2012).

28 Entrevista con una trabajadora de una fábrica de tortillas en Tucson, Arizona (11 de junio de 2012).

29 13 trabajadoras, 14%

---



- 
- 30 8 trabajadoras, 9%
- 31 13 trabajadoras, 14%
- 32 25 trabajadoras, 28%
- 33 8 trabajadoras, 9%
- 34 6 trabajadoras, 7%
- 35 Entrevista con una empleada comercial, en Tucson, Arizona (12 de noviembre de 2012).
- 36 Entrevista con trabajadoras de hostelería, en Tucson, Arizona (jueves, 26 de julio de 2012).
- 37 7 trabajadoras, 8%
- 38 7 trabajadoras, 8%
- 39 6 trabajadoras, 7%
- 40 6 trabajadoras, 6%
- 41 5 trabajadoras, 6%
- 42 3 trabajadoras, 3% Además, tres trabajadoras lo atribuyeron a su edad, una lo atribuyó a su estado familiar y una lo atribuyó a su discapacidad.
- 43 Entrevista con una trabajadora de cuidados de salud en el hogar, en Tucson, Arizona (24 de mayo de 2012); entrevista con trabajadoras de hostelería, en Tucson, Arizona (26 de julio de 2012).
- 44 Entrevista con trabajadoras de hostelería, en Tucson, Arizona (miércoles, 16 de abril de 2014).
- 45 Entrevista con una empleada comercial, en Tucson, Arizona (12 de noviembre de 2012).
- 46 Entrevista con una empleada de almacén, en Tucson, Arizona (miércoles, 6 de junio de 2012).
- 47 Esto incluye a una encuestada que no estaba segura de su estado migratorio y a dos que se negaron a dar información al respecto.
- 48 Entrevista con trabajadoras de hostelería, en Tucson, Arizona (jueves, 26 de julio de 2012).
- 49 Estos porcentajes son, seguramente, valoraciones a la baja, porque algunas de estas encuestas fueron administradas a los sujetos inmediatamente después de que habían asistido a una de las presentaciones de derechos laborales que da el Programa Bacon, y tanto el salario mínimo como las horas extraordinarias fueron explicados en las presentaciones.
- 50 Entrevista con trabajadoras de hostelería, en Tucson, Arizona (jueves, 26 de julio de 2012).
- 51 Entrevista con una organizadora comunitaria, en Tucson, Arizona (3 de octubre de 2012).
- 52 Entrevista con un líder de la comunidad refugiados, en Tucson, Arizona (7 de septiembre de 2012).
- 53 Entrevista con una organizadora comunitaria, en Tucson, Arizona (3 de octubre de 2012).
- 54 Entrevista con trabajadoras de hostelería, en Tucson, Arizona (26 de julio de 2012).
- 55 Entrevista con trabajadoras de hostelería, en Tucson, Arizona (jueves, 26 de julio de 2012).
-

- 
- 56 Entrevista con un líder de la comunidad refugiados, en Tucson, Arizona (7 de septiembre de 2012).
- 57 29 U.S.C. § 206(a)(1)(c).
- 58 29 U.S.C. § 207(a)(1).
- 59 ARIZ. REV. STAT. § 23-362 *et seq.* (2007).
- 60 29 U.S.C. § 206(a), 29 U.S.C. § 207(a)(1).
- 61 No obstante, una excepción notable es que el alcance de la ley sobre el salario mínimo no incluye a las trabajadoras domésticas. 29 U.S.C. § 206 (f).
- 62 29 U.S.C. § 203(c)(1)(A) (i)-(ii).
- 63 29 U.S.C. § 203(s)(1)(B); *ver también*, U.S. DEP'T OF LABOR, WAGE AND HOUR DIVISION, FACT SHEET #14: COBERTURA BAJO FAIR LABOR STANDARDS ACT (2009), *disponible en* <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs14.pdf> (provee una lista de los empleadores a los que se aplica FLSA).
- 64 ARIZ. REV. STAT. § 23-362(B) y (C) (excluyen de la definición legal de empleador a cualquier empresa pequeña cuyos ingresos brutos son inferiores a \$500.000 anuales y está exenta de FLSA).
- 65 *Ver* DANIEL ABRAHAMS ET AL., PUBLIC EMPLOYER'S GUIDE TO FLSA EMPLOYEE CLASSIFICATION, RELATIONSHIP OF THE FEDERAL FLSA TO THE STATE WAGE AND HOUR REQUIREMENTS ¶1000 (2013) (provee descripciones de la cobertura sobre el salario mínimo, estado por estado). Los estados que no amplían la cobertura, además de Arizona, son Alabama, Florida, Louisiana, Mississippi, Missouri, Carolina del Sur y Tennessee. *Id.* Cinco de estos estados no tienen ninguna ley sobre el salario mínimo en absoluto. *Id.* Los restantes, Florida y Missouri, incluyen exenciones de su ley estatal sobre el salario mínimo que son paralelas a las exenciones en FLSA. *Id.*
- 66 Por ejemplo, Kentucky exige de requisitos sobre el salario mínimo a ciertas empresas que tengan un volumen general de ventas anuales de menos de \$95.000 en los cinco años precedentes. K.R.S. § 337.010. Iowa exige de requisitos a establecimientos que tengan un volumen general de ventas anuales de menos de \$300.000. Iowa Code Ann. § 91D.1(2)(b).
- 67 Por ejemplo, Illinois incluye en sus leyes estatales sobre el salario mínimo (en la actualidad, \$8,25) a todos los empleadores con cuatro o más empleados. 820 Ill. Comp. Stat. 105/3(d)(1), 105/4(a)(1). Nuevo México incluye en sus leyes estatales sobre el salario mínimo (en la actualidad, \$7,50) a todos los empleadores con uno o más empleados. N.M. STAT. ANN. § 50-4-21(B), -22(A).
- 68 Por ejemplo, a partir del 1 agosto de 2014, Minnesota tiene un salario mínimo 1,50 \$ más alto para las empresas con ingresos anuales superiores a los \$500.000 (\$8,00 \$, comparado con \$6,50 \$ para las pequeñas empresas, con aumentos específicos cada año hasta 2016). MINN. STAT. ANN. § 177.24.
- 69 Se puede consultar un análisis sobre la autoridad legal de Tucson para promulgar una ordenanza como ésta en el Apéndice C.
- 70 Recientemente, la ciudad de Seattle fue noticia cuando anunció un salario mínimo de \$15 en el término municipal. Kirk Johnson, *Seattle Approves \$15 Minimum Wage, Setting a New Standard for Big Cities*, N.Y. TIMES, 3 de junio de 2014, en A15. En marzo de 2014, 9 localidades en los Estados Unidos habían promulgado leyes sobre salario mínimo: Albuquerque, NM; Condado de Bernalillo, NM; Condado de Montgomery, MD; Condado Prince George, MD; San Francisco, CA; San José, CA; Santa Fe, NM; Condado de Santa Fe, NM; y Washington, DC. *Ver* MICHAEL REICH ET AL., INST. FOR RESEARCH ON LABOR AND EMPLOYMENT, LOCAL MINIMUM WAGE LAWS: IMPACTS ON WORKERS, FAMILIES AND BUSINESSES 1 (2014), *disponible en* <http://laborcenter.berkeley.edu/>
-

---

[minwage/local-minimum-wage-laws.shtml](http://minwage/local-minimum-wage-laws.shtml). Los niveles salariales por hora prescritos por estas ordenanzas oscilan de \$8,50 \$ en el Condado de Bernalillo a \$10,74 \$ en San Francisco. *Id.*

71 42 U.S.C. § 2000e(b) (define empleador con un requisito de 15 o más empleados); ARIZ. REV. STAT. § 41-1461(6)(a)(mismo).

72 Las páginas web de The WAGE Project y NOLO for All proporcionan resúmenes de la cobertura de las leyes antidiscriminatorias de los distintos estados. *State-by-State Anti-Discrimination Laws*, The WAGE Project, [http://www.wageproject.org/files/anti\\_discrimination\\_laws.php](http://www.wageproject.org/files/anti_discrimination_laws.php) (última visita, 16 de julio de 2014); *Employment Discrimination in Your State*, NOLO LAW FOR ALL, <http://www.nolo.com/legal-encyclopedia/employment-discrimination-in-your-state-31017.html> (última visita, 16 de julio de 2014). De estos estados, 18 tienen leyes que cubren a todos los empleadores, independientemente del número de empleados. *Id.*

73 ARIZ. REV. STAT. § 41-1461(6)(a).

74 TUCSON, ARIZ., CODE CH. 17, ART III, § 17-12.

75 Para consultar un resumen de las exclusiones existentes véase NATIONAL EMPLOYMENT LAW PROJECT AND NATIONAL DOMESTIC WORKERS ALLIANCE, WINNING DIGNITY AND RESPECT: A GUIDE TO THE DOMESTIC WORKERS' BILL OF RIGHTS (2013), *DISPONIBLE EN* [HTTP://CTPCSW.FILES.WORDPRESS.COM/2010/07/FROM-MARLA-SHILLER-WINNING-DIGNITY-RESPECT-9-27-13.PDF](http://CTPCSW.FILES.WORDPRESS.COM/2010/07/FROM-MARLA-SHILLER-WINNING-DIGNITY-RESPECT-9-27-13.PDF).

76 California, Hawai, Nueva York y, más recientemente, Massachusetts han aprobado propuestas integrales. Beth Healy, *Governor Patrick Signs Domestic Workers Bill of Rights into Law*, Boston Globe (July 2, 2014), <http://www.bostonglobe.com/business/2014/07/02/governor-patrick-signs-domestic-workers-bill-rights-into-law/lwNjWDjISbvUHBGqCaquJ/story.html>. Otros estados, incluidos Illinois y Connecticut, están considerando propuestas similares en 2014. Véase NATIONAL DOMESTIC WORKERS ALLIANCE, <http://www.domesticworkers.org/> (consultado por última vez el 16 de julio de 2014) (provee un resumen de las campañas estatales).

77 En el estado de Nueva York, las trabajadoras domésticas tienen derecho a recibir horas extraordinarias después de trabajar 40 horas en una semana, de domingo a sábado. N.Y. Lab. Law § 170. En California, se pagan horas extraordinarias a las “asistentes personales” después de nueve horas al día y/o 45 horas a la semana. Cal. Lab. Law § 1454.

78 ARIZ. REV. STAT. § 23-364(D) (requisito de conservación de dichos registros durante cuatro años).

79 En Nueva York, se requiere que el empleador notifique por escrito las normas sobre baja por enfermedad, salario durante vacaciones, días feriados y horario de trabajo. N.Y. Lab. Law § 195; *ver también* N.Y.S. Dep't of Labor, Facts for Employers, *disponible en* <http://www.labor.ny.gov/legal/laws/pdf/domestic-workers/facts-for-employers.pdf>. La legislación de Massachusetts, recientemente aprobada, exige también un mantenimiento de registros y requisitos de notificación similares. S.B. 2132, 188<sup>th</sup> Sess (Mass. 2014) (promulgada).

80 ARIZ. REV. STAT. § 23(-902)(A).

81 29 C.F.R. § 1975.6

82 Nueva York exige a los empleadores que proporcionen a las trabajadoras domésticas un día de descanso a la semana y con un mínimo de tres días libres pagados después de un año de trabajo. N.Y. Lab. Law § 161.

83 La ley de las trabajadoras domésticas del Condado de Montgomery es aplicable a trabajadoras que trabajan por lo menos 20 horas a la semana durante un período de 30 días como mínimo, y que primariamente cuidan niños, realizan tareas domésticas, cocina, trabajos de limpieza o lavandería, o trabajan acompañando a una persona enferma, convaleciente, discapacitada o anciana. La ordenanza establece que las trabajadoras domésticas están cubiertas

---

---

por las leyes estatales sobre el salario mínimo y requiere que el empleador obtenga un contrato de empleo para cualquiera que trabaje más de 20 horas a la semana. Montgomery, Md., Cnty. Code ch. 11, § 11-4B; *ver también* DOMESTIC WORKERS, MONTGOMERY CNTY. MD. OFFICE OF CONSUMER PROTECTION, <http://www.montgomerycountymd.gov/ocp/domestic/law.html> (consultado por última vez el 16 de julio de 2014).

84 MONTGOMERY, MD., CNTY. CODE CH. 11, §§ 11-6, 11-11.

85 *Ver* Charlotte S. Alexander & Arthi Prasad, *Bottom-Up Workplace Law Enforcement: An Empirical Analysis*, 89 IND. L.J. 1069, 1070 (2014) (provee un análisis completo de las estrategias “de abajo arriba” y “de arriba a abajo” para la aplicación de las leyes en el entorno laboral.

86 *Id.* en 1072.

87 *Ver, e.g.*, 29 U.S.C. § 215(a)(3) (disposiciones contra las represalias en FLSA); Title VII, 42 U.S.C. § 2000e-3(a) (disposición contra las represalias en Title VII, la ley federal que prohíbe la discriminación en las prácticas de empleo); ARIZ. REV. STAT. § 23-364(G) (disposición contra las represalias en la ley de salario mínimo de Arizona, Minimum Wage Act); ARIZ. REV. STAT. § 23-1501(3)(c)(iii) (disposición contra las represalias en la ley de Arizona sobre la compensación al trabajador, Workers’ Compensation); ARIZ. REV. STAT. § 23-425 (disposición contra las represalias en la ley del departamento de seguridad y salud en el trabajo de Arizona, Division of Occupational Safety and Health); ARIZ. REV. STAT. § 41-1464 (disposición contra las represalias en la ley de derechos civiles de Arizona, Civil Rights Act).

88 *Ver* ARIZ. REV. STAT. § 23-364(G) (estipula sanciones por represalias de ‘este Artículo’, que sólo incluye el salario mínimo; otras reclamaciones por salario se contemplan en el Artículo 7).

89 En 2011-2012, el departamento de trabajo de Arizona recibió 2.570 reclamaciones por salario y 31 por salario mínimo. *Ver* LAURA L. MCGRORY, INDUSTRIAL COMMISSION OF ARIZONA, INFORME ANUAL 2012 12,13 (2012), *disponible en* <http://www.ica.state.az.us/Commissioners/Forms/2012AnnualReport.pdf>. Esto puede deberse al hecho de que la ley sobre el pago de salarios (Wage Payment Act) contempla compensación por tres veces el valor de los años, mientras que la ley de salario mínimo (Minimum Wage Act) solo contempla el doble. También puede que sea reflejo de la falta de acceso a información relacionada con la presentación de reclamaciones sobre salario mínimo. *Ver* INDUSTRIAL COMMISSION OF ARIZONA, LABOR DEPARTMENT, [http://www.ica.state.az.us/Labor/Labor\\_main.aspx](http://www.ica.state.az.us/Labor/Labor_main.aspx) (visitado por última vez el 16 de julio de 2014 ) (provee un enlace a un formulario de reclamación salarial pero no ofrece información sobre cómo presentar una demanda por base el salario mínimo).

90 Los empleados que en Arizona son despedidos a causa de un intento por recuperar su salario pueden presentar una demanda por despido ilegal bajo el auspicio de la ley de protección del empleo (EMPLOYMENT PROTECTION ACT, ARIZ. REV. STAT.). § 23-1501(A)(c)(ii). No obstante, esta ley sólo cubre despido, y no otras acciones laborales adversas como la reducción de horario o asignaciones de tareas inferiores, y no trata específicamente las represalias relacionadas con las leyes salariales de Arizona.

91 Por ejemplo, California ha aprobado recientemente propuestas que mejoran las protecciones de los trabajadores contra las represalias. A.B. 263, 2013 Leg. 2013, Ch. 732 (Ca. 2103) (promulgada); A.B. 524, Leg 2013, Ch. 572 (Ca. 2103) (promulgada); S.B. 666, Leg. 2013, Ch. 577 (Ca. 2013) (promulgada); *ver también* NATIONAL EMPLOYMENT LAW PROJECT, FACT SHEET: CALIFORNIA’S NEW WORKER PROTECTIONS AGAINST RETALIATION (2013), *disponible en* <http://www.nelp.org/page/-/Justice/2013/ca-immigration-retaliationv3.pdf> (describe las disposiciones de la nueva legislación).

92 Ley Victims of Trafficking and Violence Prevention Act de 2000, 8 U.S.C. §§ 1101(a)(15) (U), 1184(p).

---

- 
- 93 En concreto, la visa U incluye a las víctimas de la servidumbre, el tráfico, encarcelamiento falso, retención penal ilegal, chantaje, extorsión, agresión grave, manipulación de testigos, obstrucción a la justicia y perjurio. 8 U.S.C. § 1101(c)(15)(U)(iii).
- 94 8 U.S.C. § 1101(a)(15)(U)(i)(III).
- 95 Ver Eunice Hyunhye Cho, NATIONAL EMPLOYMENT LAW PROJECT, U VISAS FOR VICTIMS OF CRIMES IN THE WORKPLACE: A PRACTICE MANUAL (2014), *disponible en* <http://www.nelp.org/page/-/Justice/2014/U-Visas-for-Victims-of-Workplace-Crime-Practice-Manual-NELP.pdf?nocdn=1> (describe, entre otras cosas, los departamentos de trabajo en California, Illinois y Nueva York que han establecido normas y procedimientos para la petición de certificaciones para la visa U basadas en investigaciones de ciertas violaciones del entorno laboral).
- 96 Por lo menos hasta 2012-2013, los empleados de las agencias gubernamentales regionales a cargo del cumplimiento de los estatutos relacionados con el salario y el horario, y la discriminación todos reportaron que no estaban familiarizadas con la visa U y que no habían establecido un protocolo para obtener la certificación de la agencia. Entrevista con un empleado de Arizona Civil Rights Division, en Tucson, Arizona. (30 de octubre de 2012); Entrevista con un empleado de ADOSH, en Tucson, Arizona. (8 de noviembre de 2012); Entrevista con un empleado de Arizona Labor Department, en Phoenix, Arizona. (March 12, 2013).
- 97 Ver Alexander, *supra* note 85, en 1117 (Una reforma fundamental abogaría por la transferencia de más recursos y supervisión de “abajo a arriba” y aumento de la investigación y supervisión gubernamental, en lugar de basarse tan exclusivamente en los propios trabajadores para que sean los que motiven las acciones del gobierno).
- 98 Entrevista con empleado de la oficina para la igualdad de oportunidades de Tucson, en Tucson, Arizona. (6 de marzo de 2013) y datos anuales provistos por el empleado (archivados en el Programa Bacon).
- 99 *Id.*
- 100 Esta cantidad aumenta el 1 enero de cada año para ajustarla al aumento del costo de la vida ARIZ. REV. STAT. § 23(-363)(B).
- 101 Según la conferencia nacional de legisladores estatales (National Conference of State Legislators), en 2014 34 estados están considerando aumentos en el salario mínimo estatal. Hasta julio de 2014, 10 estados han aprobado aumentos: Delaware (\$8,25), West Virginia (\$8,75), Rhode Island (\$9); Michigan (\$9,25); Minnesota (\$9,50); Connecticut, Hawai, y Maryland (todos \$10,10); Vermont (\$10,50); y Massachusetts (\$11). Ver State Minimum Wages, 2014 Minimum Wage by State, <http://www.ncsl.org/research/labor-and-employment/state-minimum-wage-chart.aspx>. 14 estados tienen salarios mínimos más altos que el salario actual de Arizona de \$7,90 \$. *Id.* Si se desea consultar un resumen de las ordenanzas municipales, ver *supra* nota 70.
- 102 Ver Raise the Wage, <http://www.whitehouse.gov/raise-the-wage>.
- 103 En 2011, Connecticut promulgó una ley estatal que requiere días pagados por enfermedad. Conn. Public Act 11-52. Las ciudades que lo han hecho son San Francisco, S. F. Admin. Code Ch. 12W (2006), Distrito de Columbia, D.C. Code § 32- 131.01 et seq. (2008, enmendado 2014), Seattle, Seattle Ordinance 123698 (2011), Portland, Ore., Portland Ordinance 185926 (2013), Nueva York, New York City Int. 0097-2010 (2013), Int. 0001-2014 (2014), Jersey City N.J. Ordinance 13.097 (2013), y Newark, N.J. Ordinance 13-2010 (2014). Si se desea consultar un cuadro de estas medidas, ver NATIONAL PARTNERSHIP FOR WOMEN AND FAMILIES, STATE AND LOCAL ACTION ON PAID SICK DAYS (2014), <http://www.nationalpartnership.org/research-library/campaigns/psd/state-and-local-action-paid-sick-days.pdf>.
- 104 California, Nueva Jersey y Rhode Island han promulgado leyes de permiso por ra-
-



---

zonas familiares. Si se desea consultar estas medidas, ver NATIONAL PARTNERSHIP FOR WOMEN AND FAMILIES, STATE PAID FAMILY LEAVE INSURANCE LAWS (2013), <http://www.nationalpartnership.org/research-library/work-family/paid-leave/state-paid-family-leave-laws.pdf>

105 Arizona's Sick and Safe Time Act, H.B. 2585, 51st Leg., 2d Sess. (Ariz. 2014) (presentada en la primavera de 2014, la propuesta de ley permitiría a todos los trabajadores de Arizona acumular una hora remunerada por enfermedad por cada 30 horas trabajadas, hasta un máximo de 72 horas anuales).

106 Ver U.S. DEP'T OF LABOR, WAGE AND HOUR DIVISION, MINIMUM LENGTH OF MEAL PERIOD REQUIRED UNDER STATE LAW FOR ADULT EMPLOYEES IN PRIVATE SECTOR, <http://www.dol.gov/whd/state/meal.htm> (última actualización el 1 de enero de 2014); U.S. DEP'T OF LABOR, WAGE AND HOUR DIVISION, MINIMUM PAID REST PERIOD REQUIREMENTS UNDER STATE LAW FOR ADULT EMPLOYEES IN PRIVATE SECTOR, <http://www.dol.gov/whd/state/rest.htm> (última actualización el 1 de enero de 2014).

107 Alaska, California y Nevada proveen tarifas de compensación para las horas extraordinarias (1,5 veces la tarifa horaria) después de una jornada de ocho horas. En Colorado se ofrece después de una jornada de 12 horas. California también provee una tarifa doble de la normal después de una jornada de 12 horas. Puerto Rico y las Islas Vírgenes también proporcionan horas extraordinarias después de una jornada de 8 horas. Ver U.S. DEP'T OF LABOR, WAGE AND HOUR DIVISION, MINIMUM WAGE LAWS IN THE STATES-Jan. 1, 2014, <http://www.dol.gov/whd/minwage/America.htm> (actualizado por última vez el 1 de enero de 2014).

108 A pesar de intentar hablar en repetidas ocasiones con representantes de la sección de salarios y horarios a del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, el departamento se negó a participar en una entrevista.

109 Para consultar el tema, ver PAUL SONN, BRENNAN CENTER FOR JUSTICE, ECONOMIC POLICY BRIEF: CITYWIDE MINIMUM WAGE LAWS, A NEW POLICY TOOL FOR LOCAL GOVERNMENTS 6 (2006), *disponible en* [http://nelj.3cdn.net/5679d88e5330fbc9ce\\_ohm6bx3n9.pdf](http://nelj.3cdn.net/5679d88e5330fbc9ce_ohm6bx3n9.pdf).

110 ARIZ. REV. STAT. § 23-362.

111 JAN BREWER, STATE OF ARIZONA OFFICIAL CANVASS, 2006 GENERAL ELECTION 15 (Nov. 7, 2006), *disponible en* <http://www.azsos.gov/election/2006/General/Canvass2006GE.pdf> (70% de los votantes en el Condado de Pima).

112 ARIZ. REV. STAT. § 23(-364)(B).

113 2007 Ariz. Op. Att'y Gen. No. I07-002, at \*3 (Feb. 7, 2007) (concluye que "como el texto de la Proposición 202 y la versión anterior de ARIZ. REV. STAT. § 23-362 no pueden ser interpretados con armonía, la Propuesta 202 implícitamente anula la ley anterior.").

114 ARIZ. REV. STAT. § 23-204(A) ("La regulación de los beneficios de los empleados, incluyendo la remuneración, permisos remunerados y no remunerados y otras ausencias, pausas para comer y periodos de descanso, es un asunto de interés en todo el estado. La regulación de los beneficios de los empleados según lo estipulado en este capítulo y la ley federal no está sujeta a ninguna regulación adicional por una ciudad, pueblo u otra subdivisión política de este estado.')

115 ARIZ. CONST. ART. IV, PT. 1, § 1(6)(B), (C).

116 See, e.g., *Cave Creek Unified Sch. Dist. v. Ducey*, 233 Ariz. 1, 3-4 (2013) (que mantiene que la legislatura no puede alterar un esquema de financiación de las escuelas públicas aprobado por los votantes); *Arizona Early Childhood Dev. & Health Bd. v. Brewer*, 221 Ariz. 467 (2009) (que mantiene que la legislatura no puede enmendar un esquema de financiación sin las tres cuartas partes de la mayoría como ordena la Constitución de Arizona).

---

---

# Agradecimientos

Tiana O'Konek, becaria del Programa Bacon 2011-2013, y Nina Rabin, Profesora Asociada de Derecho Clínico son coautoras de este informe.

Queremos darles las gracias por encima de todo a las trabajadoras que participaron en las encuestas y entrevistas. Sin su valiente disposición a compartir su tiempo y experiencias con el equipo de investigación, no habría sido posible prepara este informe. Les damos las gracias también al copioso número de funcionarios y representantes de la comunidad que participaron en las entrevistas y apoyaron de otras maneras este proyecto de investigación. Le damos las gracias al National Employment Law Project, y en particular a Annette Bernhardt, Sarah Leberstein y Haeyoung Yoon por guiarnos durante los procesos de investigación y redacción.

El trabajo de un buen número de excelentes estudiantes de Derecho que nos ayudaron en varias etapas de la investigación y la redacción del informe fue de gran ayuda: Beatriz Gonzalez, Laura Hendrickson, Azad Molla Hosseini, Katya Lancero, Meredith Lynch, Emily Peiffer, Dillon Steadman, Stephen Steele, Brad Terry, John Walters y Jamie Watkins. La ayuda y compromiso incansables de la voluntaria comunitaria Adelina López también fueron muy útiles y una gran inspiración.

También queremos darles las gracias a Barbara Atwood, Marcy Karin, Shayna Kessler, David Marcus, Sally Rider y Andy Silverman por su ayuda y consejos durante varias etapas del desarrollo del informe.

Este informe fue posible gracias al generoso apoyo de Vital Projects Fund y el Apoyo institucional del Southwest Institute for Research on Women y la Facultad de Derecho James E. Rogers.

Marisa Jahn (Studio REV-) diseñó la portada y el informe.

Jaime Fatás Cabeza, director del Programa de Traducción e Interpretación del Departamento de Español y Portugués de la Universidad de Arizona, tradujo el informe al español.



THE UNIVERSITY OF ARIZONA  
**James E. Rogers**  
College of Law