

POCAS OPCIONES, MUCHOS RIESGOS

Trabajadores Asiáticos y Latinos de Ingresos Bajos
Durante la Pandemia de COVID-19

© 2021 Advancing Justice - Asian Law Caucus and University of California, Berkeley Labor Occupational Health Program.

Fotos en las páginas 1, 4, 7, 20, 28; cubierta de atrás, David Bacon. Ilustraciones en el informe y la foto de la portada, Getty Images.

Por favor cite este informe como:

Advancing Justice - Asian Law Caucus and University of California, Berkeley Labor Occupational Health Program,
Few Options, Many Risks: Low-Wage Asian and Latinx Workers in the COVID-19 Pandemic, April 2021,
https://www.advancingjustice-alc.org/news_and_media/covid-workers-report.



RESUMEN EJECUTIVO

Americanos Asiáticos Avanzando la Justicia — Grupo Asiático Legal (Asian Americans Advancing Justice — Asian Law Caucus, o ALC) colaboró con el Programa de Salud Laboral (Labor Occupational Health Program, o LOHP) de la Universidad de California, Berkeley, para estudiar el impacto de la pandemia de COVID-19 en los trabajadores de California. El estudio incluyó dos componentes: una encuesta de 28 preguntas a 636 trabajadores en noviembre y diciembre del 2020 y entrevistas detalladas con 8 trabajadores en febrero y marzo del 2021 para comprender mejor las historias detrás de los datos. Para poder participar en la encuesta, los trabajadores debían tener 18 años o más, trabajar en un puesto no directivo (no ser gerentes o dueños) y haber trabajado al menos 5 días desde mayo del 2020. La Lucha por \$15 (Fight for \$15), La Asociación Progresiva China (Chinese Progressive Association), El Centro Comunitario Filipino (Filipino Community Center) y Desarrollo Familiar y Comunitario Lao, Inc. (Lao Family Community Development, Inc.) desempeñaron un papel esencial en la distribución de encuestas y alcance a los trabajadores.

La encuesta captó la experiencia de **principalmente trabajadores asiáticos y latinos de ingresos bajos en California que trabajan en las industrias de restaurantes, cuidado de salud en casa/trabajo doméstico, y hoteles/limpieza de edificios**. El 41 % de los encuestados se identifican como asiáticos y el 40 % como latinos. Casi uno de cada cinco (17 %) encuestados informa que se le paga menos que el salario mínimo estatal, una forma de robo de salario que,

a veces, puede indicar que hay violaciones de otras leyes laborales, como represalias del empleador o protecciones inadecuadas de salud y seguridad. A continuación se resumen las conclusiones principales del informe.

Los trabajadores tienen preocupaciones serias sobre el impacto de COVID-19 en su salud e ingresos. Uno de cada cinco encuestados tiene preocupaciones acerca de condiciones médicas

que los ponen en mayor riesgo si se infectan con COVID-19. Una cuarta parte de los encuestados tienen preocupaciones acerca de la salud y vulnerabilidad de alguien con quien tienen contacto regular que tiene más de 60 años de edad o tiene enfermedades previas. A la mitad de los encuestados les preocupa que no puedan mantenerse a sí mismos o a sus familias si se enferman.

Es menos probable que **los trabajadores que reciben menos que el salario mínimo hayan recibido información de su empleador sobre las protecciones de COVID-19, en comparación a los que reciben salarios más altos.** Casi uno de cada cinco encuestados informa que no recibió ninguna información de su empleador sobre protecciones de COVID-19 para los trabajadores, a pesar de que, por ley, los empleadores están obligados a dar información y capacitación a los trabajadores sobre los peligros en el lugar de trabajo. En particular, más de dos tercios de los encuestados con un salario menor que el mínimo no recibieron información sobre qué hacer si contraen COVID-19 o se exponen a COVID-19.

Muchos trabajadores no tienen protecciones adecuadas de COVID-19 y los de las industrias con salarios más bajos se ven afectados desproporcionadamente. Un tercio de los encuestados, y el 59 % de los empleados de restaurantes encuestados, no pueden mantener distancia física la mayor parte del tiempo en el trabajo. De los encuestados que dijeron que las barreras físicas pueden protegerlos en su lugar de trabajo, el 62 % informó que no hay barreras físicas o hay barreras ineficaces en el trabajo. El 46 % de los encuestados no tienen acceso a desinfectante para las manos y el 66 % no tiene acceso a desinfectantes. El 12 % de los encuestados no recibe regularmente tapabocas o equipo de protección personal de su empleador; este porcentaje es más alto (22 %) para los trabajadores con un salario menor que el mínimo.

Tener que hacer cumplir los protocolos del COVID-19 pone a los trabajadores en riesgo de conflictos e incluso violencia en el lugar de trabajo. Los trabajadores que son responsables de hacer cumplir los protocolos de COVID-19 pueden enfrentar resistencia de sus compañeros de trabajo, clientes u otros. Casi un tercio de los encuestados, y el 49 % de los

empleados de restaurantes, tuvieron una interacción negativa con un compañero de trabajo, consumidor o cliente que no estaba siguiendo los protocolos de COVID-19. Dos empleados de restaurantes informan que una persona los agredió físicamente o agredió a un compañero de trabajo.

Los trabajadores no están hablando con su empleador sobre sus inquietudes sobre las protecciones para COVID-19 por miedo a represalias o porque creen que el empleador no resolverá el problema. Para algunos que sí informan, ese miedo y escepticismo se confirma. Entre los trabajadores que no avisaron al empleador de sus inquietudes sobre COVID-19, el 61 % explicaron que pensaban que nada cambiaría, el 30 % estaban preocupados de que el empleador tomara represalias contra ellos o que los castigara por expresarse, y al 19 % les preocupaba que su estatus migratorio o el de sus familiares los pusiera en mayor riesgo de sufrir represalias. Entre los encuestados que informaron que ellos o un compañero de trabajo sí expresaron sus preocupaciones sobre COVID-19, el 44 % informaron que el empleador o bien no abordó el problema en absoluto o sólo abordó parte del problema. Entre los encuestados que informan que ellos o un compañero de trabajo expresaron preocupaciones, el 15 % informa que su empleador había tomado represalias contra ellos u otras personas en su lugar de trabajo por pedir protecciones de COVID-19.

Los trabajadores no están recibiendo información adecuada sobre horas de enfermedad pagadas. Tres quintas partes de los encuestados no recibieron información de sus empleadores acerca de su derecho a utilizar horas de enfermedad pagadas para COVID-19, posiblemente recibieron información engañosa o incompleta, o no están seguros si pueden utilizar horas de enfermedad pagadas.

Resumen de las Recomendaciones

Si bien las condiciones de trabajo inseguras, el robo de salarios, la falta de horas de enfermedad pagadas, las represalias de los empleadores e incluso la violencia en el lugar de trabajo no son nuevas amenazas para los trabajadores asiáticos y latinos en industrias de bajos salarios, la pandemia ha intensificado y ha hecho más urgente la necesidad de abordar estos abusos. Las conclusiones de esta encuesta apoyan las recomendaciones a continuación:

1. Ampliar las protecciones y prestaciones para los trabajadores, que incluye garantizar un acceso equitativo a las vacunas contra COVID-19, ampliar las protecciones de salud y seguridad para todos los trabajadores, ampliar las prestaciones de horas de enfermedad pagadas para que los trabajadores puedan quedarse en casa cuando estén enfermos, fortalecer y hacer cumplir las leyes contra las represalias, proporcionar un camino hacia la ciudadanía y ampliar los beneficios de la red de seguridad a los trabajadores, independientemente de su estatus migratorio o de estar clasificado como empleado, y ampliar el acceso a la cobertura de seguro médico.
2. Aumentar la capacidad de las agencias estatales para hacer cumplir las leyes laborales, que incluye aumentar el personal y los recursos para las agencias estatales y locales; promover la aplicación estratégica de las leyes y la colaboración con otras organizaciones; hacer más responsables a los empleadores por infracciones y dar incentivos para que cumplan la ley.
3. Mejorar la educación y el apoyo a los trabajadores, que incluye asegurarse de que los materiales sean accesibles para diversas poblaciones; involucrar a aliados comunitarios de confianza para dar información y recursos a los trabajadores; y proporcionar capacitación accesible a los empleadores.
4. Fortalecer la representación de los trabajadores en el lugar de trabajo a través de sindicatos, comités de salud y seguridad, consejos de salud pública y otras formas de amplificar la voz de los trabajadores.



INTRODUCCIÓN / CONTEXTO

La pandemia del COVID-19 ha ampliado los riesgos para la salud, las dificultades económicas y las disparidades que los trabajadores de color, los trabajadores de salarios bajos y las trabajadoras ya estaban sufriendo mucho antes de la pandemia. Este estudio realizado por Americanos Asiáticos Avanzando la Justicia — Grupo Asiático Legal (Asian Americans Advancing Justice — Asian Law Caucus o ALC), en asociación con el Programa de Salud Laboral (Labor Occupational Health Program o LOHP) de la Universidad de California, Berkeley, resalta cómo la crisis de COVID-19 está afectando a los trabajadores asiáticos y latinos de salarios bajos en California.

En el último año, los investigadores en entornos académicos, laborales y comunitarios han tenido dificultades para capturar y describir las experiencias de los trabajadores durante la pandemia a medida que ocurren. Los resultados son preocupantes, pero quizás no sorprendentes para aquellos que conocen las condiciones de trabajo de los trabajadores con salarios bajos. Una encuesta nacional de 3100 trabajadores realizada por El Color del Cambio (Color Of Change) y sus socios presenta un panorama amplio de las crecientes disparidades raciales, de género y económicas durante la pandemia.¹ Demostró que casi la mitad de los trabajadores latinos y negros han perdido ingresos, los trabajadores negros están experimentando el robo de salarios

a tasas más altas, las mujeres están equilibrando desproporcionadamente el cuidado familiar no remunerado con el trabajo remunerado, y el 42 % de los hogares tiene dificultades para pagar las cuentas del hogar. Al investigar a los denunciantes en el lugar de trabajo, estos investigadores encontraron que un tercio de los trabajadores negros y una cuarta parte de los trabajadores latinos temen que su empleador tomará represalias contra ellos por reclamar sobre las condiciones de trabajo durante la pandemia de COVID-19, en comparación con una quinta parte de los trabajadores blancos.²

Varios estudios han examinado la industria de servicios, y en particular a los empleados de restaurantes. En la encuesta de Un Salario Justo

1 Rakeen Mabud, Amity Paye, Maya Pinto, and Sanjay Pinto, Foundations for a Just and Inclusive Recovery: Economic Security, Health and Safety, and Agency and Voice in the COVID-19 Era, febrero de 2021, bit.ly/justrecoverysurvey.

2 Ibid.

(One Fair Wage) a 1675 trabajadores del servicio de alimentos en cinco estados, más de un tercio de los trabajadores informaron que no habían recibido entrenamiento sobre protocolos de seguridad de COVID-19 y dos tercios informaron que su empleador no estaba siguiendo los protocolos.³ Es alarmante que tres cuartas partes de los trabajadores informaron haber experimentado o presenciado comportamientos hostiles de clientes cuando trataban de hacer cumplir los protocolos de seguridad de COVID-19, y muchos informaron que vieron un aumento en el acoso sexual.⁴ Una encuesta diferente, centrada específicamente en 4000 trabajadores de McDonald's, realizada por la Unión Internacional de Empleados de Servicios (Service Employees International Union o SEIU), reveló patrones similares: dos tercios de los trabajadores informaron que el distanciamiento físico era difícil, el 44 % informó haber sido amenazados verbalmente o físicamente o maltratados por clientes que no seguían los protocolos de COVID-19, y tres cuartas partes informaron que su tienda no ofrecía horas de enfermedad pagadas.⁵

Los trabajadores de la industria agrícola informan sobre experiencias comparables. En un estudio realizado por el Instituto de California para Estudios Rurales (California Institute for Rural Studies), los trabajadores agrícolas expresaron su frustración por el hecho de que sus preocupaciones sobre la seguridad en el lugar de trabajo durante la pandemia fueran ignoradas o incluso los empleadores se burlaron de ellas.⁶ Los trabajadores agrícolas informaron que la provisión de mascarillas era inconsistente entre los diferentes tipos de empleadores, y que solo entre el 45 % y el 71 % de los empleadores proporcionaban mascarillas.⁷

Los trabajadores de los salones de uñas han enfrentado a una situación difícil ya que la mayoría de los comercios han estado cerrados durante gran parte de la pandemia. En abril y mayo del 2020, La Colaboración de California para Salones de Uñas Seguros (California Healthy Nail Salon Collaborative) y el Centro Laboral de UCLA (UCLA Labor Center) realizaron una encuesta en línea a 636 trabajadores de salones de uñas y 90 propietarios en vietnamita e inglés. El estudio reveló que tres cuartas partes de los trabajadores estaban preocupados de no poder pagar por sus alimentos y otras necesidades el próximo mes. Más del 90 % de los trabajadores solicitaron prestaciones de desempleo, y casi la mitad necesita ayuda para solicitar y obtener esta ayuda.⁸

A diferencia de otros estudios durante este periodo, el estudio de ALC se centra en los trabajadores asiáticos y latinos en varias industrias con salarios bajos, y por lo tanto expande nuestra comprensión de cómo el COVID-19 ha impactado a comunidades inmigrantes y comunidades de color en sectores de salarios bajos en California. Si bien el estudio de ALC se centra en el COVID-19 y el lugar de trabajo, es imposible olvidar que la pandemia mundial se ha desarrollado durante un período de aumento de dificultades económicas y financieras para las personas y las instituciones, incluido el desempleo masivo; ataques contra comunidades inmigrantes, lo que incluye separaciones familiares y negación de beneficios públicos a las personas indocumentadas; sentimiento antiasiático y violencia derivados de una percepción xenófoba del origen de COVID-19; dificultades para los trabajadores debidos a desastres naturales y acontecimientos provocados por el cambio climático (como inundaciones, incendios

3 One Fair Wage, Take off your mask so I know how much to tip you: Service Workers' Experience of Health & Harassment During COVID-19, diciembre de 2020, https://onefairwage.site/wp-content/uploads/2020/12/OFW_COVID_WorkerExp-1.pdf.

4 Ibid.

5 Unión Internacional de Empleados de Servicios. "PandeMc: How McDonald's is Failing to Keep Its Workers Safe from COVID-19." 16 de julio de 2020. Disponible en: <https://s3.us-east-1.amazonaws.com/protectallworkers.org-assets/pdfs/PandeMc.pdf>.

6 Bade, Bonnie, Sarah Ramirez, and Dvera I. Saxton. 2021. Always Essential, Perpetually Disposable: California Farmworkers and the COVID-19 Pandemic. COFS Phase 2 Preliminary Report. California Institute of Rural Studies, <http://covid19farmworkerstudy.org/data>.

7 Ibid.

8 UCLA Labor Center and California Healthy Nail Salon Collaborative, A Survey of Nail Salon Workers and Owners in California During COVID-19, junio de 2020, <https://www.labor.ucla.edu/publication/a-survey-of-nail-salon-workers-and-owners-in-california-during-covid-19>.

forestales, huracanes y tormentas); violencia racial, incluida la brutalidad policial extrema contra las comunidades negras y morenas; y un ciclo polarizador de elecciones presidenciales caracterizado por una ideología reforzada de supremacía de la raza blanca, todo eso sumado a la intensidad y el trauma de un año sumamente difícil.

Aunque el estudio de ALC no aborda explícitamente todas estas cuestiones, este es el trasfondo que enfrentan los trabajadores a medida que enfrentan aún más desafíos dentro de sus lugares de trabajo: robo de salarios; violaciones de salud y seguridad; discriminación, acoso y violencia; vigilancia por parte de los empleadores; carga de trabajo y ritmo de trabajo excesivos; represalias, hostigamiento y despido de trabajadores que hacen demandas colectivas; inseguridad laboral; y falta de acceso a prestaciones por desempleo o discapacidad, seguro médico, horas de enfermedad pagadas, permiso familiar pagado, compensación de trabajadores y prestaciones como vacaciones pagadas y jubilación. El peso de la pandemia de COVID-19 presiona una estructura que ya era precaria y amenaza aún más la salud y los ingresos de los trabajadores asiáticos y latinos de salarios bajos.

Sobre el Estudio

En este contexto, ALC colaboró con LOHP para estudiar el impacto de la pandemia de COVID-19 en los trabajadores de California. El estudio incluyó dos componentes: una encuesta de 28 preguntas a 636 trabajadores y 8 entrevistas detalladas con trabajadores para comprender mejor las historias detrás de los datos.

A principios de noviembre de 2020, ALC y LOHP finalizaron las 28 preguntas de la encuesta con ayuda de la Asociación Progresista China (Chinese Progressive Association), el Centro Comunitario Filipino (Filipino Community Center) y el Centro de Desarrollo Familiar y Comunitario Lao, Inc. (Lao Family Community Development Inc.). La encuesta fue traducida del inglés al español y al chino. Las preguntas de la encuesta se transfirieron a SurveyMonkey, con tres encuestas electrónicas separadas creadas en inglés, español y chino.

Se realizaron encuestas entre noviembre y diciembre de 2020.⁹ La Asociación Progresista China, el Centro Comunitario Filipino, el Centro de Desarrollo Familiar y Comunitario Lao, la Lucha por \$15 y otras organizaciones comunitarias o de trabajadores difundieron la encuesta a sus miembros y a sus redes por correo electrónico, WeChat, mensajes de texto o por teléfono. Por las características de los colaboradores comunitarios y sindicales involucrados en la distribución de la encuesta, este estudio llegó a una gran cantidad de trabajadores asiáticos y latinos y trabajadores de industrias específicas de salarios bajos en las que estos colaboradores prestan servicios (se encuentra más información sobre estas industrias más abajo).

Para ser elegibles para participar en el estudio, los participantes debían tener 18 años o más, debían ser empleados¹⁰, y haber trabajado cinco días o más en la misma industria en California desde mayo de 2020. Como incentivo para participar, los encuestados fueron elegibles para participar en un sorteo para posiblemente ganar una de las cinco tarjetas de regalo de \$100.

Se completaron 636 encuestas electrónicas y en papel,¹¹ 29 % en inglés, 35 % en chino y 36 % en español.

Además de las encuestas a los trabajadores, se realizaron 8 entrevistas a trabajadores en febrero y marzo de 2021. Algunos de los entrevistados fueron seleccionados en base a sus respuestas a la encuesta y algunos fueron identificados por La Lucha por \$15. A continuación, ALC realizó entrevistas en español, mandarín y cantonés. Cada entrevista individual duró aproximadamente una hora y fue realizada por miembros del personal de ALC por teléfono. ALC también proporcionó un incentivo para participar -- le proporcionó a cada entrevistado un estipendio de \$35.

9 Para dar contexto, las normas temporales de emergencia de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional de California (California Division of Occupational Safety and Health, Cal/OSHA) sobre la prevención de infecciones por COVID-19 entraron en vigor el 30 de noviembre de 2020. Estas normas aclararon las responsabilidades de los empleadores para proteger a los trabajadores contra la COVID-19. California Division of Occupational Safety and Health (Cal/OSHA), COVID-19 Emergency Temporary Standards Frequently Asked Questions, enero de 2021, <https://www.dir.ca.gov/dosh/coronavirus/COVID19FAQs.html#effDate>.

10 Los gerentes, empleadores o propietarios de negocios no se consideran empleados. Los trabajadores por obra y los conductores de uso compartido de un vehículo por varias personas fueron considerados empleados.

11 Las encuestas se consideraban completas si los encuestados terminaban las preguntas para evaluar la elegibilidad y contestaban al menos una pregunta sustantiva sobre las protecciones de la COVID en el trabajo.

HALLAZGOS

Los encuestados eran principalmente trabajadores asiáticos y latinos de ingresos bajos en California que trabajan en las industrias de restaurantes, cuidado de la salud en casa/ trabajo doméstico, y hoteles/limpieza de edificios.

Entre los 636 trabajadores que completaron la encuesta, **el 41 % se identifica como asiático y el 40 % como latino**. Casi dos tercios (65 %) de los participantes en la encuesta son mujeres, y un mayor porcentaje de los trabajadores de restaurantes (74 %) y trabajadoras domésticas y de cuidado de salud en casa (80 %) se identifican como mujeres. Geográficamente, los encuestados se concentran en el Área de la Bahía de San Francisco (65 %) y Los Ángeles (11 %). La mayoría de los encuestados (42 %) tienen entre 36 y 50 años.

La mayoría de los trabajadores (56 %) informan que se les paga \$15 por hora o menos, y a una cantidad significativa de trabajadores (17 %) se les paga menos que el salario mínimo establecido por el estado de \$12 por hora (el salario mínimo del 2020 para empleadores con 25 empleados o menos).¹²

Los encuestados trabajan en una variedad de industrias de salarios bajos. **Las industrias más representadas son: restaurantes (31 %); trabajo doméstico y cuidado de salud en casa (15 %; esta categoría incluye a algunos trabajadores empleados por la agencia estatal de servicios de apoyo en el hogar);**

hoteles/limpieza de edificios (10 %); y jornaleros y jardinería (9 %). Solo un tercio (33 %) de todos los trabajadores encuestados están representados por un sindicato (unión).

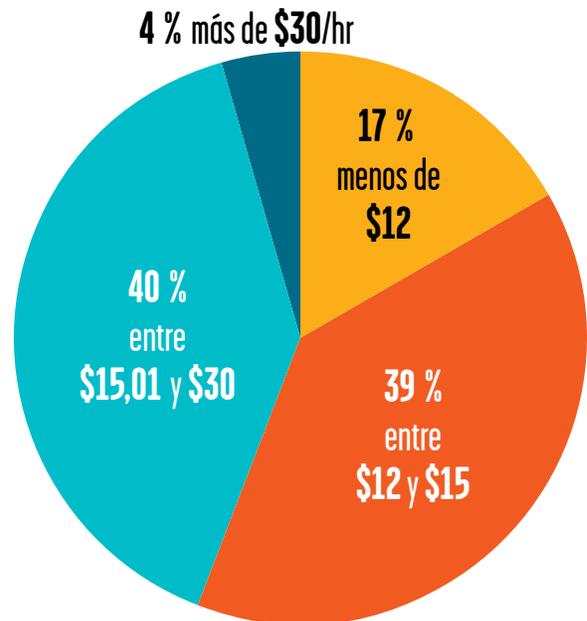


Fig.1. Pago promedio de los encuestados.

¹² Tenga en cuenta que el salario mínimo estatal en el momento de la encuesta era de \$12 por hora para los empleadores con 25 empleados o menos y \$13 por hora para los empleadores con 26 empleados o más. Estas tasas aumentaron \$1 por hora el 1 de enero de 2021. California Labor Commissioner, Minimum Wage, diciembre de 2020, https://www.dir.ca.gov/dlse/faq_minimumwage.htm.



“Es fácil encontrar a alguien que haga mi trabajo...”

UNA CUIDADORA DE SALUD EN CASA SE PREOCUPA POR COVID-19 Y POR MANTENER SU TRABAJO, TODO MIENTRAS HACE MALABARES PARA EL CUIDADO DE SUS HIJOS

Zhao (el nombre ha sido cambiado) es un cuidador de salud en casa pagado por un programa gubernamental y cuida a una persona mayor en San Francisco. El cliente no usa una mascarilla, a pesar de que Zhao está en contacto cercano con él, dándole medicamentos, ayudándole a ducharse y cambiando las sábanas. Inicialmente, Zhao no recibió mascarillas ni guantes por parte de su empleador. Cuando Zhao finalmente recibió una mascarilla, se le dijo que la reutilizara 25 veces. Ella dice que comenzó a comprar sus propias mascarillas: “No le he pedido al empleador que me reembolse. Me preocupa que si pregunto... Me preocupa estar en desacuerdo. Me da miedo perder mi trabajo”.

A Zhao no se le informó sobre el derecho a tomarse horas de enfermedad pagadas o permiso familiar. En el pasado, cuando su hijo estaba enfermo y tenía que faltar al trabajo, no se le pagaba. Zhao es una madre soltera que mantiene a dos hijos. Ella se siente desgarrada entre la necesidad de estar en su casa para ayudar a su hija de cinco años y estar en el trabajo. En un caso, se le dijo que no contestara el teléfono cuando su hija llamó al trabajo: “Siento que, si me pudiera dividir en dos, sería bueno”.

Zhao reflexiona, “Aunque estoy trabajando, me preocupo por mi trabajo. Personalmente, siento mucho estrés y mi salud mental es negativa... si expreso cualquier preocupación, el empleador puede sentir que no puedo trabajar y encontrará a otra persona para hacer el trabajo... es fácil encontrar a alguien que haga mi trabajo”.

Llega a esta conclusión: “Creo que los cuidadores son trabajadores esenciales. Es necesario que haya más salud y seguridad para los trabajadores. Ni siquiera proporcionan cosas básicas como mascarillas. Estamos preocupados por contraer COVID... creo que el gobierno... debería proveer el EPP”.



Los trabajadores tienen preocupaciones serias sobre su salud e ingresos debido a COVID-19.

La gran mayoría de los encuestados (80 %) indicaron que tienen al menos una preocupación relacionada con COVID-19. Esta dinámica es consistente independientemente de los ingresos, la raza, el género o la representación sindical.

Muchos de los encuestados informan que tienen preocupaciones de salud con respecto a COVID-19. **Uno de cada cinco trabajadores encuestados (19 %) tiene preocupaciones acerca de condiciones médicas que los ponen en mayor riesgo si se infectan con COVID-19.** Los trabajadores sin seguro médico tienen más del doble de probabilidad (32 %) de estar preocupados por su propia condición médica, en comparación con los que tienen seguro médico. Aproximadamente una cuarta parte de todos los encuestados (24 %) están preocupados por la salud de *otra persona*, alguien con quien tienen contacto regular y tiene más de 60 años o tiene enfermedades previas.

Además de estos temores relacionados con la salud, muchos encuestados están preocupados por el impacto económico de la exposición a COVID-19 y la inseguridad laboral. **Por ejemplo, el 49 % de los encuestados de todos los niveles de ingresos se preocupan de no poder mantenerse a sí mismos o a sus familias si contraen COVID-19. Uno de cada cinco encuestados (20 %) están preocupados por no recuperar su trabajo si tienen que tomar tiempo libre para ponerse en cuarentena,** una preocupación que podría llevar a que los trabajadores trabajen mientras estén enfermos y transmitan COVID-19. Los cierres de escuelas debido a la pandemia también son motivo de inquietud: Una quinta parte de todos los trabajadores (19 %) expresan su preocupación de que no puedan hacer su trabajo si también son responsables de cuidar a sus hijos. Los trabajadores de hoteles y limpieza de edificios (27 %) tienen más probabilidad de estar preocupados de no poder trabajar debido al cuidado de los niños, en comparación con otros trabajadores.

49 % de los encuestados de todos los niveles de ingresos se preocupan de no poder mantenerse a sí mismos o a sus familias si contraen COVID-19.

20 % están preocupados por no recuperar su trabajo si tienen que tomar tiempo libre para ponerse en cuarentena.

Los niveles de ingreso influyeron en si los trabajadores están más preocupados por la salud o por los impactos económicos relacionados con COVID-19. No es sorprendente que una mayor proporción de los trabajadores con salarios más bajos tenga preocupaciones económicas en comparación con los trabajadores con salarios más altos. **Para los trabajadores que ganan menos del salario mínimo estatal, el 37 % se preocupan por no poder mantenerse a sí mismos o a sus familias si contraen COVID-19,** mientras que solo el 13 % están preocupados porque tienen interacción regular con alguien con riesgo de sufrir una enfermedad grave por COVID-19. Similarmente, **para los trabajadores del segundo nivel de ingresos más bajos que ganan entre \$12 y \$15 por hora, el 59 % está preocupado por el apoyo económico a sus familias,** mientras que solo el 24 % están preocupados porque tienen interacción regular con personas de alto riesgo. Por otro lado, para los trabajadores que ganan más de \$30 por hora, el 33 % expresa preocupación por no poder mantener a sus familias si contraen COVID-19, mientras que casi el doble (63 %) están preocupados porque tienen interacción regular con alguien de alto riesgo fuera del trabajo.

Los trabajadores que reciben un salario menor al salario mínimo tienen menos probabilidad de haber recibido información de su empleador sobre las protecciones para COVID-19, en comparación a los que reciben salarios más altos.

19 % de encuestados informan que no recibieron ninguna información de su empleador sobre protecciones de COVID-19 para los trabajadores.

68 % de los trabajadores con un salario menor que el salario mínimo informan que no se les dijo qué hacer si tienen síntomas o estuvieron expuestos.

Aunque es responsabilidad del empleador proporcionar información y capacitación sobre la salud y seguridad en el lugar de trabajo, **casi uno de cada cinco (19%) de encuestados informan que no recibieron ninguna información de su empleador sobre protecciones de COVID-19 para los trabajadores.** Es significativo que un 95 % de los encuestados que no recibieron información de sus empleadores tienen preocupaciones sobre su salud o ingresos con respecto a COVID-19.

El hecho de que los empleadores no proporcionen información sobre las protecciones para COVID-19 es más marcado para los trabajadores de salarios bajos y en determinadas industrias. **Los encuestados en los dos niveles de ingresos más bajos tienen el doble de probabilidad (24 %) que los de los dos niveles de ingresos más altos (12 %) de informar que su empleador no proporcionó ninguna información sobre las protecciones para COVID-19.** A los trabajadores de algunas industrias de salarios bajos les tocó lo peor: El 27 % de los trabajadores de restaurantes y el 26 % de los jornaleros y jardineros no recibieron información sobre las protecciones para COVID-19 de su empleador.

Más de la mitad de todos los trabajadores encuestados (57 %) informan que su empleador no proporcionó información sobre qué hacer si tienen síntomas de COVID-19 o si estuvieron expuestos. Una vez más, esto funciona de manera diferente dependiendo del nivel de ingresos. Es notable que más de 2/3, **un 68 % de los trabajadores con un salario menor que el salario mínimo informan que no se les dijo qué hacer si tienen síntomas o estuvieron expuestos, en comparación con el 30 % de los trabajadores con salario del nivel más alto.**

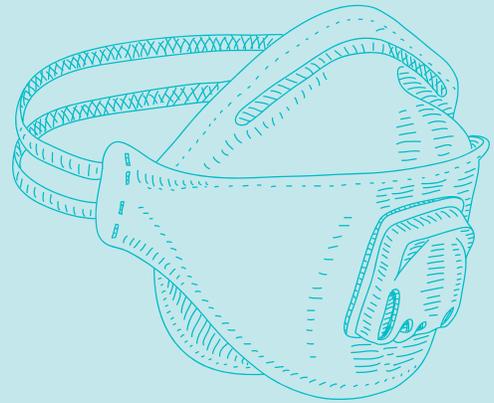
Cuando se le preguntó a qué fuentes recurren para obtener información sobre protecciones para los trabajadores (a los encuestados se les permitió hacer selecciones múltiples), un 52 % de los encuestados recurren a la televisión o la radio, 34 % identifican organizaciones de trabajadores u organizaciones comunitarias como fuente de información, 33 % realiza búsquedas en línea, 33 % recurre a la familia o amigos, 32 % a su empleador, 32 % utiliza plataformas móviles de mensajes de texto, 29 % redes sociales y 11 % periódicos impresos.

Muchos trabajadores no tienen protecciones adecuadas de COVID-19 y los de las industrias con salarios más bajos se ven afectados desproporcionadamente.

Al comienzo de la pandemia, los empleadores tuvieron que evaluar rápidamente qué protecciones eran necesarias para prevenir la transmisión de COVID-19 en el lugar de trabajo. Con ese fin, existen nuevas pautas federales sobre las protecciones para COVID-19 y también existen leyes estatales que rigen las protecciones en el lugar de trabajo.

Para minimizar la exposición a COVID-19, los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (Centers for Disease Control and Prevention o CDC) recomendaron al principio de la pandemia que los empleadores utilizaran una combinación de medidas de prevención que incluyen, entre otras, distanciamiento físico o social, barreras físicas que separan a las personas, lavado frecuente de manos, desinfección de superficies, tapabocas y equipo de protección personal (como mascarillas, guantes y protección ocular, cuando sea necesario).¹³

En California, los empleadores ya estaban obligados a tener en marcha un programa eficaz de Prevención de Enfermedades y Lesiones (Injury and Illness Prevention) que abordara todos los peligros reconocidos.¹⁴ A medida que avanzó la pandemia, a finales de la primavera y en el verano de 2020, la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional de California (Cal/OSHA) y el Departamento de Salud Pública de California publicaron conjuntamente documentos de orientación específicos a varias industrias para proteger a los



“No tiene sentido expresar mis preocupaciones...”

UN CUIDADOR LUCHA POR CONSEGUIR MASCARILLAS

Chang (su nombre ha sido cambiado), el único sostén de su familia, es una cuidadora de salud en casa pagada por un programa gubernamental y atiende a una mujer de 86 años en San Francisco. Chang recuerda que, entre marzo y mayo del 2020, la agencia no proporcionó equipo de protección personal (EPP) y tenía miedo de pedir un respirador N95 porque le preocupaba que la agencia tomara represalias contra ella y le redujera sus horas. Chang explica: “No tiene sentido expresar mis preocupaciones porque solo soy yo... una persona... estaba muy preocupada en ese momento porque si el gobierno no puede [conseguir el EPP], entonces ¿cómo pueden los ciudadanos pequeños como yo hacer algo?” Cuando finalmente se entregaron mascarillas en junio, las correas estaban mal ajustadas. Fue cuando Chang se quejó en un foro de WeChat para otros proveedores de cuidado en casa donde el personal de la agencia vio la queja y pudo proporcionar diferentes mascarillas. A Chang también le preocupa que, si toma horas de enfermedad pagadas, perderá su trabajo. Su súplica: “Pedimos cosas por nuestra seguridad, entiéndonos; somos trabajadores esenciales, estamos poniendo nuestras vidas en peligro”.

13 Véase Centers for Disease Control and Prevention, Guidance for Businesses and Employers Responding to Coronavirus Disease 2019 (COVID-19), 4 de enero de 2021, <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html>. La Administración de Salud y Seguridad Ocupacional de California (Cal/OSHA) tomó medidas adicionales al adoptar normas temporales de emergencia para prevenir la transmisión de la COVID-19 en los lugares de trabajo. California Division of Occupational Safety and Health (Cal/OSHA), COVID-19 Prevention Emergency Temporary Standards - Fact Sheets, Model Written Program and Other Resources, enero de 2021, <https://www.dir.ca.gov/dosh/coronavirus/ETS.html>.

14 Título 8 del Código de Disposiciones Reglamentarias de California §3203.

33 % de los encuestados dijeron que no pueden distanciarse físicamente la mayor parte del tiempo en el trabajo.

62 % de los trabajadores que informaron que las barreras físicas pueden protegerlos en su lugar de trabajo informó que no hay barreras físicas o hay barreras ineficaces en el trabajo.

trabajadores que realizan trabajos presenciales.¹⁵ El 30 de noviembre de 2020, justo cuando se estaba llevando a cabo esta encuesta, entró en vigor la Norma Temporal de Emergencia de Prevención de COVID-19 de Cal/OSHA.¹⁶ Esta norma y los documentos de orientación se centran en las protecciones fundamentales en el lugar de trabajo, incluido el distanciamiento físico, la ventilación, el uso universal de tapabocas, el uso apropiado de equipo de protección personal, el lavado frecuente de manos y la limpieza ambiental. Los documentos de la norma y los de orientación también abordan las políticas y procedimientos preventivos, la información y capacitación de los trabajadores, la identificación y gestión de casos de COVID-19 y trabajadores expuestos, el mantenimiento de registros, el tratamiento de brotes y la protección para el transporte y la vivienda proporcionados por el empleador. Aunque las agencias estaban actualizando continuamente sus directrices durante la pandemia, los empleadores deberían haber estado plenamente conscientes de las medidas básicas de protección necesarias para reducir la exposición a COVID-19. En la encuesta se preguntó sobre estas protecciones básicas.

El distanciamiento físico es una forma importante de prevenir la propagación de COVID-19 y los empleadores tienen la responsabilidad de reorganizar el lugar de trabajo y los horarios, o instalar barreras, para crear distancia. En este estudio, **un tercio de los**

encuestados (33 %) dijeron que no pueden distanciarse físicamente la mayor parte del tiempo en el trabajo. Los trabajadores de los niveles de salarios más bajos (38 %) tienen más probabilidad de no poder distanciarse físicamente que los que están en niveles de salarios más altos (27 %).

En comparación con otros sectores analizados en este estudio, los trabajadores de restaurantes son los que tienen menos probabilidad de poder mantenerse a 6 pies de distancia de los demás: **El 59 % de los empleados de restaurantes informan que no pueden distanciarse físicamente la mayor parte del tiempo en el trabajo.** En comparación, solo el 21 % de los trabajadores de hoteles y limpieza de edificios, que normalmente tienen menos interacción con consumidores o clientes, informan que no pueden distanciarse físicamente en el trabajo.

Cuando el distanciamiento físico no es posible, los empleadores pueden instalar barreras físicas o divisiones (por ejemplo, plexiglás o láminas acrílicas) para reducir la exposición a COVID-19. **De los trabajadores que informaron que las barreras físicas pueden protegerlos en su lugar de trabajo, el 62 % informó que no hay barreras físicas o hay barreras ineficaces en el trabajo.** No solo los trabajadores de restaurantes a menudo no pueden distanciarse físicamente, sino que muchos no tienen barreras físicas eficaces en el trabajo: El 66 % de los empleados de restaurantes informan que no tienen barreras físicas o las barreras físicas son ineficaces.

Las políticas del empleador que requieren lavarse las manos con frecuencia y la desinfección también pueden reducir el riesgo de exposición. La gran mayoría de los trabajadores (84 %) pueden lavarse las manos con agua y jabón en el trabajo dos o más veces durante su turno, lo que puede o no ser suficiente dependiendo de la exposición potencial de los trabajadores. Este resultado fue bastante similar en todas las industrias, aunque solo el 67 % de los jornaleros o jardineros pueden lavarse las manos dos o más veces

15 Consulte California Division of Occupational Safety and Health, Cal/OSHA and Statewide Industry Guidance on COVID-19, <https://www.dir.ca.gov/dosh/coronavirus/Guidance-by-Industry.html>.

16 Title 8 Code of California Regulations §3205 Covid-19 Prevention Standard, §3205.1 Multiple Covid-19 Infections and Covid-19 Outbreaks, §3205.2 Major Covid-19 Outbreaks, §3205.3 Prevention in Employer-Provided Housing, and §3205.4 Prevention in Employer-Provided Transportation. <https://www.dir.ca.gov/dosh/coronavirus/ETS.html>.

en el trabajo. **El 46 % de todos los encuestados no tienen acceso a desinfectantes para las manos y el 66 % no tienen acceso a desinfectantes.** Sin embargo, es importante señalar que es posible que los trabajadores con suficiente acceso al jabón y agua no necesiten desinfectantes para manos y no todos los trabajadores necesitan acceso a desinfectantes.

Finalmente, los tapabocas y el equipo de protección personal (EPP) tienen un papel importante en la reducción de la transmisión de COVID-19. Los tapabocas como las mascarillas de tela, si bien son útiles, *no se consideran EPP* porque su eficacia varía, a diferencia de un respirador N-95 adecuadamente ajustado y probado. El 86 % de los trabajadores indicaron recibir regularmente *algún* tipo de tapabocas o EPP de su empleador. Aunque muchos trabajadores informan que tienen algún tipo de tapabocas o EPP, este estudio no identificó con qué frecuencia se distribuían los tapabocas o el EPP, o si eran adecuados para tareas específicas de trabajo.

El otro lado del punto anterior es que **el 12 % de los encuestados no reciben regularmente tapabocas o EPP de su empleador.** Una vez más, este hallazgo está calificado por las limitaciones del estudio, ya que el estudio no identificó qué EPP es apropiado para qué tareas laborales. **Menos trabajadores con niveles de ingresos más bajos reciben regularmente tapabocas o EPP de su empleador,** en comparación con aquellos con niveles de ingresos más altos. Más de una quinta parte de los trabajadores (22 %) con un salario menor que el salario mínimo no reciben regularmente tapabocas o EPP. Para aquellos traba-

jadores que no reciben regularmente tapabocas o EPP, el 88 % tiene preocupaciones sobre la salud y/o ingresos con respecto a la COVID-19.

El setenta y cuatro por ciento de todos los trabajadores informan que reciben regularmente algún tipo de tapabocas o cobertura facial de su empleador. Solo el 14 % recibe regularmente respiradores N-95, que proporcionan un alto grado de protección contra la exposición a COVID-19; sin embargo, este estudio no investigó en qué casos era recomendando o adecuado usar respiradores N-95. El 54 % de los trabajadores reciben regularmente mascarillas de papel desechables y el 26 % reciben regularmente tapabocas de tela, que proporcionan menos protección contra COVID-19¹⁷

Está fuera del alcance de este estudio comentar qué tipo de EPP se requiere en qué entorno de trabajo y para qué tareas específicas de trabajo. Sin embargo, es importante hacer notar que los trabajadores de cuidado de salud en casa, muchos de los cuales trabajan en contacto cercano con los pacientes y pueden tener que hacer tareas relacionadas con el cuidado de la salud, pueden necesitar respiradores N-95 que proporcionan un nivel mucho más alto de protección que las mascarillas desechables y los tapabocas de tela. **En este estudio, solo el 12 % de las trabajadoras domésticas y de los trabajadores de cuidado de salud en casa reciben regularmente respiradores N-95. El 41 % de las trabajadoras domésticas y de los trabajadores de cuidado de salud en casa informan que no reciben regularmente mascarillas ni tapabocas de ningún tipo.**

Tener que hacer cumplir los protocolos de COVID-19 puede poner a los trabajadores en riesgo de conflictos e incluso violencia en el lugar de trabajo.

En la era de COVID-19, es necesario que los empleadores, gerentes y supervisores controlen el uso de mascarillas y tapabocas por parte de los trabajadores, así como por los clientes y otras personas que entran al

17 Cuando se preguntó a los participantes de la encuesta si su empleador proporciona regularmente EPP, se les permitió seleccionar más de un tipo de mascarilla o tapabocas. Algunos participantes informan que recibieron más de un tipo de mascarilla o tapabocas.



“Cállate y no se lo digas a nadie..”

UN TRABAJADOR DE COMIDA RÁPIDA SE ENFERMA Y EL EMPLEADOR TOMA REPRESALIAS CONTRA ÉL

Sophia (el nombre ha sido cambiado) es una trabajadora que habla español en una cadena de comida rápida en el condado de Los Ángeles, donde diecisiete trabajadores han tenido COVID-19. Su empleador no quería que los trabajadores dijeran que se enfermaron en el trabajo, y les decían: “Nadie se enfermó aquí... cállate y no se lo digas a nadie”. El empleador tampoco notificó a los trabajadores sobre posibles exposiciones: “No necesitas saber quién se enfermó”. Cuando se negó a hacer una limpieza profunda después de un caso de COVID-19, sus horas fueron reducidas. Ella se había negado porque tenía miedo de enfermarse, sobre todo porque tenía una condición médica que la llevo a estar hospitalizada hace unos años.

Sophia contrajo COVID-19 en noviembre de 2020, junto con ocho miembros de su familia, incluido su marido, su hija y sus nietos. Su gerente le dijo que se quedara en casa y que no volviera al trabajo hasta que obtuviera un resultado negativo. El empleador le dijo que no cumplía los requisitos para obtener horas de enfermedad pagadas y que el restaurante no tenía que pagarle si se tomaba tiempo libre. Se puso en contacto con un sindicato, que intervino y pudo obtener horas de enfermedad pagadas durante dos de las cuatro semanas que estuvo enferma y al mismo tiempo cuidando a sus nietos asmáticos que estaban enfermos con COVID-19 también.

Más tarde, el empleador puso una nota en la sala del personal indicando que los trabajadores ya no recibirían horas de enfermedad pagadas porque se venció en diciembre de 2020. Sophia quería apoyar una huelga por mejores condiciones, pero el empleador la amenazó a ella y a otros trabajadores diciendo que, si lo hacían, sus horas serían reducidas y que les negaría solicitudes para recibir prestaciones de desempleo. Sus horas se redujeron a solo 23 por semana, lo que ella ve como una represalia por reclamar.

Sophia describe que muchos de sus compañeros de trabajo, también enfrentan el problema de ser indocumentados, como la madre soltera que le dice, “Tienes papeles, puedes conseguir prestaciones de desempleo o puedes encontrar otro trabajo, pero yo no”. El marido de Sophia también es indocumentado y le resulta difícil conseguir un trabajo durante la pandemia: “Yo soy el que trabaja para mantener a esta casa. Me encanta mi trabajo. Hace once años que trabajo ahí. Tengo que hacerlo por mi hogar. Por mi familia”.

29 % de los trabajadores tuvieron una interacción negativa con un compañero de trabajo, cliente o consumidor que no estaba siguiendo los protocolos de COVID-19

lugar de trabajo. **En este estudio, menos de la mitad de los trabajadores (48 %) informan que el empleador verifica más de una vez al día si los compañeros de trabajo, clientes u otras personas que entran al lugar de trabajo llevan mascarillas o tapabocas.**

Los trabajadores a veces son responsables de hacer cumplir con los protocolos de COVID-19 en el lugar de trabajo. Esto puede poner a los trabajadores en conflicto directo con clientes, consumidores, estudiantes, pacientes y otras personas que no quieren o no pueden seguir los protocolos. **En general, casi un tercio de los trabajadores (29 %) tuvieron una interacción negativa con un compañero de trabajo, cliente o consumidor que no estaba siguiendo los protocolos de COVID-19.** Las mujeres (32 %) tenían más probabilidad que los hombres (22 %) de tener interacciones negativas. Los trabajadores de los dos niveles de ingresos más bajos (33 %) tenían más probabilidad que los trabajadores de los dos niveles de ingresos más altos (23 %) de tener interacciones negativas.

Los encuestados que trabajan en restaurantes tienen aproximadamente cuatro veces más probabilidad de tener conflictos en comparación con los trabajadores encuestados en otras industrias, y la mitad de los empleados de restaurantes (49 %) tuvieron una interacción negativa con un compañero de trabajo, cliente o consumidor que no estaba siguiendo los protocolos de COVID-19. Entre los trabajadores de restaurantes que experimentaron una interacción negativa, el 31 % informó que la persona les gritó a ellos o a un compañero de trabajo. **Dos empleados de restaurantes informan que la persona los agredió físicamente o agredió a un compañero de trabajo.**

Los trabajadores no están avisando a su empleador sobre sus inquietudes sobre las protecciones para COVID-19 por miedo a represalias o porque piensan que el empleador no resolverá el problema. Para algunos que sí informan, ese miedo y escepticismo se confirma.

Cuando los trabajadores pueden comunicarse libremente con los supervisores sobre los peligros en el lugar de trabajo, los empleadores pueden identificar rápidamente nuevos peligros y colaborar con los trabajadores para resolverlos. Lamentablemente, en muchos lugares de trabajo, especialmente en industrias de salarios bajos, los empleadores no responden de manera constructiva e incluso pueden tomar represalias contra los trabajadores. Los trabajadores deciden no avisar sobre sus preocupaciones por el temor a represalias o por falta de confianza en el empleador.

Entre los 354 encuestados que informaron que ellos o un compañero de trabajo expresaron sus preocupaciones sobre COVID-19...

44 % de los trabajadores informaron que el empleador o bien no resolvió el problema en absoluto o solo resolvió parte del problema.

Entre los trabajadores que pidieron protecciones para COVID-19 o horas de enfermedad pagadas por COVID-19...

15 % informó que ellos u otros en su lugar de trabajo habían sufrido represalias por parte de su empleador por pedir protecciones para COVID-19.

Los trabajadores que avisaron al empleador sobre una preocupación sobre las protecciones para COVID-19

El 55 % de todos los encuestados informaron que ellos o sus compañeros de trabajo avisaron a su empleador sobre una preocupación de seguridad de COVID-19 en el lugar de trabajo (Fig. 2).

Respuestas de los trabajadores que avisaron sobre una preocupación de salud y seguridad en el trabajo relacionada a COVID-19

31 %	Ni yo ni mis compañeros de trabajo hemos planteado preocupaciones sobre la seguridad durante la COVID-19 a mi empleador
31 %	Yo planteé o mis compañeros de trabajo plantearon una preocupación y el empleador solucionó el problema
17 %	Yo planteé o mis compañeros de trabajo plantearon una preocupación y el empleador solo abordó el problema en parte
7 %	Yo planteé o mis compañeros de trabajo plantearon una preocupación y el empleador no abordó el problema
4 %	N/C
9 %	Respuesta faltante

Fig. 2: (n=636)

Las mujeres (66 %) tenían más probabilidad de informar que ellas o sus compañeros de trabajo avisaron sobre una preocupación, en comparación con los hombres (54 %). Más trabajadores representados por un sindicato (72 %) informaron que ellos o sus compañeros de trabajo avisaron sobre una preocupación que los trabajadores no representados (61 %). Los datos parecen mostrar que una proporción relativamente alta de personas expresa preocupaciones en el lugar de trabajo. Es importante señalar que este estudio tiene una visión amplia sobre lo que significa “avisar sobre una preocupación” de COVID-19; el estudio no preguntó, por ejemplo, sobre la gravedad o formalidad del reclamo. La encuesta también fue formulada de tal manera que los trabajadores estaban informando si ellos o sus compañeros de trabajo avisaron sobre una preocupación, y por lo tanto las respuestas son más amplias.

Entre los 354 encuestados que informaron que ellos o un compañero de trabajo expresaron sus preocupaciones sobre COVID-19, el 44 % de los trabajadores informaron que el empleador o bien no resolvió el problema en absoluto o solo resolvió parte del problema. Específicamente, el 13 % de los trabajadores que avisaron sobre sus preocupaciones informan que el empleador no abordó el problema en absoluto y el 31 % de los trabajadores que hablaron sobre sus preocupaciones informan que el empleador solo resolvió el problema parcialmente. Estas cifras son más altas en la industria de restaurantes, ya que el 53 % de los empleados de restaurantes informa que el empleador o bien no abordó el problema en absoluto (21 %) o solo resolvió el problema parcialmente (32 %).

Peor aún, **entre los trabajadores que pidieron protecciones para COVID-19 o horas de enfermedad pagadas por COVID-19, el 15 % informó que ellos u otros en su lugar de trabajo habían sufrido represalias por parte de su empleador por pedir protecciones para COVID-19 (Fig. 3).**

Represalias contra los trabajadores que avisaron sobre preocupaciones relacionadas a protecciones de COVID-19

57%	Ninguna represalia
15%	Represalias
20%	No lo sé
8%	N/C

Fig. 3: (n=353)

Este resultado fue peor para los empleados de restaurantes: entre los trabajadores de restaurantes que expresaron sus preocupaciones sobre las protecciones o horas de enfermedad pagadas por COVID-19, el 20 % informó que ellos u otras personas en su lugar de trabajo sufrieron represalias por parte de su empleador. Al mirar en detalle a los trabajadores que avisaron sobre sus preocupaciones que no fueron abordadas o solo se abordaron parcialmente por su empleador: más de una cuarta parte de estos trabajadores (28 %) dicen que sufrieron represalias por parte de su empleador. Esto podría implicar que los empleadores que tienen menos probabilidad de responder a las preocupaciones de los trabajadores también tienen más probabilidad de tomar represalias contra los trabajadores.

Los trabajadores que no avisaron sobre una preocupación sobre las protecciones para COVID-19

Cuarenta y uno por ciento de todos los trabajadores encuestados informan que tenían una preocupación con respecto a COVID-19 pero no la compartieron con su empleador. Cuando se les preguntó por qué no se habían puesto en contacto con su empleador,¹⁸ **el 61 % de estos trabajadores respondieron que pensaban que nada cambiaría, el 30 % estaban preocupados de que el empleador**

18 Se permitió a los participantes de la encuesta seleccionar más de una respuesta.

tomara represalias contra ellos o los castigara por expresarse, y al 19 % le preocupaba que su estatus migratorio o el de sus familiares los pusiera en mayor riesgo de sufrir represalias. Solo el 15 % respondieron que no avisaron sobre una preocupación porque pensaban que no era un problema grave. Estos resultados se muestran en la tabla a continuación: (Fig 4 y 5).

La falta de confianza en que los empleadores mejorarán la protección de COVID-19 para los trabajadores es una barrera a que los trabajadores

expresen sus inquietudes. Como se indicó anteriormente, el 61 % de los trabajadores que no expresaron sus preocupaciones creían que si lo hicieran, nada cambiaría en el lugar de trabajo. De estos 159 trabajadores, el 77 % son mujeres. De nuevo, entre este mismo grupo de 159 trabajadores, el 61 % son asiáticos y el 29 % latinos. Los trabajadores no representados por un sindicato también tienen más probabilidad de no confiar en que el empleador resolvería el problema: de esos 159 trabajadores, el 70 % no están representados por un sindicato.

Los trabajadores que no avisaron sobre protecciones de COVID-19 en el trabajo explican por qué



Fig. 4: (n=260); los encuestados podían escoger más de una respuesta.

Razones indicadas por no avisar sobre inquietudes sobre COVID-19	SEXO		RAZA		AFILIACIÓN SINDICAL	
	Femenino	Masculino	Asiática	Latina	No Union	Union
Pensé que nada cambiaría.	77%	20%	61%	29%	70%	12%
Me preocupaba que mi empleador tomara represalias contra mí (castigarme o tratarme peor) por hablar.	73%	18%	25%	54%	63%	20%
Me preocupa hablar debido a mi condición migratoria o la condición de alguien en mi familia.	80%	20%	12%	84%	80%	8%
No pensé que fuera un problema serio.	61%	37%	34%	42%	66%	16%

Fig. 5: (n=260); los encuestados podían escoger más de una respuesta.

1/3

de todos los trabajadores encuestados no se sienten cómodos de avisar a su empleador que tienen síntomas de COVID-19.

El miedo a las represalias también puede ser una barrera importante para que los trabajadores se expresen. Como se indicó anteriormente, **el 30 % de los trabajadores no hablaron con su empleador sobre las protecciones para COVID-19 por temor a represalias.** De estos 79 trabajadores, el 73 % son mujeres, el 54 % son latinos, el 25 % son asiáticos, el 8 % son negros y el 63 % no están representados por un sindicato.

Las represalias pueden presentarse como amenazas relacionadas con el tema de inmigración. El diecinueve por ciento de los trabajadores que no avisaron sobre sus preocupaciones de COVID-19 temían que su estatus migratorio pudiera ser utilizado en su contra o en contra de sus familiares. Entre estos

49 trabajadores, el 84 % son trabajadores latinos, el 80 % son mujeres y el 80 % no están representados por un sindicato.

Informar síntomas de COVID-19

Por último, un tercio de todos los trabajadores encuestados no se sienten cómodos de avisar a su empleador que tienen síntomas de COVID-19; el 12 % informa que sería algo incómodo y el 20 % informa que sería muy incómodo reportarle los síntomas a su empleador. Este resultado tiene consecuencias en la propagación de COVID-19 (si los trabajadores no informan sobre los síntomas, pueden ir a trabajar e infectar a otros) y resalta la falta de confianza de los trabajadores en los empleadores. Este resultado fue más pronunciado para aquellos que han sufrido represalias: El 62 % de los trabajadores que han sufrido represalias se sienten incómodos al informarle a su empleador acerca de una posible exposición, en comparación con el 30 % de los que no han sufrido represalias.

Los trabajadores no están recibiendo información adecuada sobre las horas de enfermedad pagadas.

15 %

de los trabajadores no reciben información de su empleador sobre el uso de las horas de enfermedad pagadas para COVID-19.

20 %

reciben información que podría haber sido engañosa o incompleta.

23 %

reciben información poco clara.

Dado el hallazgo anterior de que muchos trabajadores no están recibiendo información de los empleadores sobre las protecciones para COVID-19, no es sorprendente que muchos trabajadores tampoco estén recibiendo información adecuada sobre las horas pagadas por enfermedad en relación a COVID-19.¹⁹ De hecho, solo el 32 % de los trabajadores han sido informados por su empleador de que pueden utilizar las horas de enfermedad pagadas por síntomas o exposición a COVID-19. **Esto hace que casi tres quintas partes de los trabajadores no reciben información (15 %) o que reciben infor-**

¹⁹ California requiere que los empleadores proporcionen licencia por enfermedad remunerada a los empleados que cumplan los requisitos básicos de elegibilidad. La Ley de Respuesta al Coronavirus: Primero la Familia también exigía a los empleadores que proporcionar licencias remuneradas relacionadas con la COVID durante el período comprendido entre abril y diciembre de 2020.

mación que podría haber sido engañosa o incompleta (20 %) o información poco clara (23 %) de su empleador sobre el uso de las horas de enfermedad pagadas para COVID-19.

El quince por ciento de los trabajadores no recibieron información de su empleador sobre el uso de las horas de enfermedad pagadas para los síntomas o la exposición a COVID-19, mientras que los de los dos niveles de ingresos más bajos (18 %) estaban peor que los de los dos niveles de ingresos más altos (12 %). Al ver esto por industria, el 23 % de los trabajadores de restaurantes y el 18 % de los trabajadores de hoteles y limpieza de edificios informan que no recibieron información de su empleador sobre las horas de enfermedad pagadas.

El 43% de todos los trabajadores informan que pueden haber recibido información engañosa o incompleta por parte de su empleador, que no tienen acceso a horas de enfermedad pagadas (20 %) o que no están seguros si su empleador ofrece horas de enfermedad pagadas (23 %). Este resultado es más pronunciado en los niveles de ingresos más bajos, ya que 52 % en los dos niveles de ingresos más bajos reciben información potencialmente engañosa o incompleta o no están seguros, en comparación con los niveles de ingresos más altos (33 %). En cuanto a industrias específicas, el 51 % de los trabajadores de restaurantes, el 44 % de las trabajadoras domésticas y los trabajadores de cuidado de salud en casa, el 35 % de los trabajadores de hoteles y limpieza de edificios, y el 54 % de los jornaleros y jardineros recibieron información potencialmente engañosa o incompleta o no estaban seguros de si tenían acceso a horas de enfermedad pagadas.



“Mi jefe no se preocupaba por mí...”

A JANITOR FACES RETALIATION

Liu (el nombre se ha cambiado) es un trabajador de limpieza que habla chino y trabajaba en una escuela privada en San Francisco. Al comienzo de la pandemia, el gerente se negó a proporcionar equipo de protección personal y le dijo a Liu que comprara sus propias mascarillas. Liu también se vio obligado a conformarse con guantes viejos que se rasgaban fácilmente y eran del tamaño equivocado. A Liu no se le dijo qué hacer si otros no seguían los protocolos de COVID-19, o si podía tomarse tiempo libre pagado para cumplir una cuarentena, si fuera necesario. Le preocupaba infectar a sus dos hijos y a sus padres mayores.

Cuando su compañera de trabajo, Jenny (el nombre ha sido cambiado), fue expuesta a COVID-19 a través de su marido, su gerente le dijo a Liu y a Jenny que no le dijeran a nadie en la escuela acerca de la exposición. Liu recuerda, “Sé que esto no estaba bien, pero estaba preocupado por perder mi trabajo”. Aunque su empleador no le dijo nada sobre hacerse una prueba o cumplir una cuarentena, Liu decidió hacerlo él mismo: “Si yo estaba enfermo, entonces toda la escuela estaría enferma”.

Liu se puso en cuarentena durante cinco días y no se le pagó durante esos días. Cuando regresó, el gerente de Liu fue verbalmente agresivo y redujo las horas de Liu, lo que Liu percibió como una represalia. Liu llegó a la siguiente conclusión: “No siento que me hayan respetado como trabajador durante la pandemia. Ni siquiera me dieron guantes y mascarillas en el trabajo. ¿Cómo podría proteger a los demás? No hablaban mi idioma. Despreciaron mi trabajo, no creían que el trabajo de limpieza fuera importante... mi jefe no se preocupa por mí”.

Liu informó de las represalias a una agencia gubernamental, pero no hubo consecuencias para el empleador.



RECOMENDACIONES

Las condiciones de trabajo inseguras, el robo de salarios, la falta de horas de enfermedad pagadas o el tener muy pocas, las represalias del empleador e incluso la violencia en el lugar de trabajo no son amenazas nuevas para los trabajadores asiáticos y latinos en industrias de salarios bajos. Sin embargo, lo que sí es nuevo es a mayor urgencia que conlleva la pandemia de COVID-19 y la manera en que la pandemia magnifica las decisiones difíciles que los trabajadores se ven obligados a tomar: los trabajadores que deben trabajar para mantenerse a sí mismos y/o a sus familias pueden estar arriesgando su salud o la salud de sus seres queridos; los trabajadores que piden a su empleador protecciones efectivas pueden estar poniendo en riesgo su trabajo; y los trabajadores que le piden a un cliente que siga los protocolos pueden estar arriesgando una

confrontación verbal o física. Este estudio resalta las presiones que enfrentan los trabajadores asiáticos y latinos de salarios bajos en California y destaca cómo la salud y el bienestar económico de los trabajadores depende de la acción o inacción del empleador.

A continuación hay varias recomendaciones para mejorar las condiciones de trabajo y prestaciones para los trabajadores de California dadas las desigualdades expuestas por la pandemia de COVID-19. Algunas de estas recomendaciones son específicas al contexto de la pandemia, mientras que otras abordan problemas sistémicos que, desde hace mucho tiempo, han sido una amenaza para los trabajadores de todo tipo, pero en particular los trabajadores de salarios bajos y los trabajadores inmigrantes.

1. Ampliar las protecciones y prestaciones para los trabajadores.

A. Garantizar el acceso equitativo a las vacunas contra COVID-19.

A corto plazo, es urgente seguir vacunando a los trabajadores esenciales y garantizar un acceso equitativo a las vacunas. Para los trabajadores en industrias de alto riesgo con pocas protecciones por parte del empleador, la vacunación puede ser su única protección significativa contra COVID-19. Al momento de

escribir este informe, las personas que viven en California de 16 años o más son elegibles para recibir las vacunas²⁰ aunque la oferta de vacunas aún no puede satisfacer la demanda. Las agencias estatales y del condado deben continuar su colaboración exitosa con las organizaciones comunitarias para hacer alcance a las comunidades más vulnerables, disipar cualquier temor acerca de la vacunación y proporcionar información sobre cómo acceder a horas de enfermedad pagadas si los trabajadores necesitan faltar al trabajo debido a los efectos secundarios de la vacunación.

B. Expandir las protecciones de salud y seguridad a todos los trabajadores.

Todos los trabajadores deberían tener protecciones de salud y seguridad en el trabajo. Desafortunadamente, las leyes federales y estatales continúan a excluir a los contratistas independientes y a las trabajadoras domésticas pagadas por clientes privados. Esto hace que estén vulnerables a enfermedades y lesiones sin mucho remedio. Tenemos que quitar estas exclusiones.²¹

C. Ampliar las horas de enfermedad pagadas para que los trabajadores puedan quedarse en casa cuando están enfermos.

Hay una mezcla de leyes federales y estatales relacionadas con las horas de enfermedad pagadas, y para permisos familiares y médicos, incluyendo la Ley de Respuesta al Coronavirus: Primero la Familia que ya expiró y la recientemente aprobada Ley de California de Horas de Enfermedad por COVID-19 Pagadas Suplementarias. Además, algunas ciudades y condados han aprobado ordenanzas para dar horas pagadas específicas para COVID. En California, fortalecer la protección de horas de enfermedad pagadas es esencial porque la ley estándar de horas de enfermedad pagadas de California solo proporciona hasta 24 horas o 3 días al año para los trabajadores. Una serie de cambios de política podrían ayudar a los trabajadores a permanecer en casa cuando están enfermos: aumentar la cantidad de horas de enfermedad pagadas o permisos familiares pagados;²² extender estas prestaciones a todos los trabajadores independientemente del tamaño de su empleador o relación laboral; ampliar la elegibilidad para incluir a los trabajadores en el sector informal de la economía y aquellos con relaciones laborales no tradicionales, como jornaleros y trabajadoras domésticas o jornaleros; aplicación de la norma Cal/OSHA que exige pago cuando los trabajadores quedan excluidos del trabajo si están expuestos pero no enfermos; mejorar el acceso a compensación de trabajadores cuando se enferman; y proteger a los trabajadores de represalias cuando solicitan o toman horas de enfermedad.

D. Fortalecer y hacer cumplir las leyes contra las represalias.

Se necesita un cambio dramático para crear un entorno en el que los trabajadores puedan avisar sobre sus preocupaciones de manera segura y defender sus derechos. Es necesario fortalecer las leyes contra las represalias que protegen a los trabajadores que denuncian las violaciones laborales e intensificar el cumplimiento de esas leyes. Las recomendaciones de política pública incluyen: crear una suposición de

20 California Department of Public Health, Vaccines, abril del 2021, <https://covid19.ca.gov/vaccines>.

21 Durante el ciclo legislativo de 2021 en California, la Senadora Maria Elena Durazo presentó una propuesta de ley (SB 321) para eliminar la exclusión del de las trabajadoras domésticas pagadas por clientes privados del Acto de Salud y Seguridad Ocupacional de California.

22 Durante el ciclo legislativo 2021 de California, la miembro de la Asamblea, Lorena González, presentó un proyecto de ley (AB 123) para aumentar la tasa de reemplazo salarial para los trabajadores que reciben beneficios del Departamento del Desarrollo del Empleo (Employment Development Department, EDD) de licencia familiar remunerada.

que hubo represalias si el empleador toma una acción adversa dentro de un cierto tiempo después de que un trabajador participa en una actividad protegida; ampliar los tipos de actividades que se consideran protegidas; ampliar las acciones adversas que tienen remedios para incluir las amenazas de represalias; reorientar a las agencias que hacen cumplir las leyes para que vean su trabajo no solo el de evaluar si las represalias pueden probarse legalmente después del hecho, sino también el de que intervenir de manera proactiva y oportuna cuando las represalias empiezan para ayudar a educar a los empleadores y minimizar el daño antes de que ocurran nuevas represalias; aumentar las sanciones civiles para los empleadores que violen las leyes contra las represalias; aumentar el plazo para presentar un reclamo por represalias; reducir el retraso en el procesamiento de los reclamos; y hacer que el proceso de denuncia sea lo más accesible posible.

E. Proporcionar un camino hacia la ciudadanía y ampliar los beneficios de la red de seguridad a los trabajadores independientemente de su estatus migratorio o de estar clasificado como empleado.

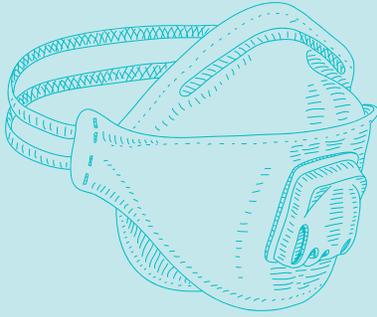
Sin un camino hacia la ciudadanía, los trabajadores indocumentados están limitados en los empleos a los que pueden acceder, lo que les deja con poca influencia cuando enfrentan violaciones laborales. Mientras que muchas leyes laborales aplican a todos los trabajadores independientemente de su estatus migratorio, muchos trabajadores no son conscientes de esto o no están seguros de que serán protegidos. Muchos empleadores aprovechan esta falta de conocimiento y miedo. Además, los trabajadores indocumentados no tienen acceso a prestaciones de desempleo y han sido excluidos de los programas de ayuda para COVID-19 estatales y federales.²³ La falta de una red de seguridad económica en caso de represalias puede ser una razón determinante para que muchos trabajadores indocumentados permanezcan callados sobre los abusos que existen en el trabajo. Este ejemplo destaca la necesidad de que los defensores de los derechos de los trabajadores participen en la creación de coaliciones extensas en todos los temas relevantes, incluida la reforma integral de la inmigración. La posible disponibilidad de prestaciones de Asistencia por Desempleo Pandémico para los trabajadores que, de otro modo, no reúnen los requisitos para recibir prestaciones de desempleo (incluidos los contratistas independientes), proporcionó una red de seguridad importante. Ayudó a trabajadores que, de otro modo, podrían tener más miedo de denunciar violaciones de la salud y la seguridad en el trabajo.

F. Ampliar el acceso al seguro médico.

La pandemia también reveló el problema con la relación entre el acceso a la atención médica y el empleo. Nuestro sistema de seguro médico basado en el empleador crea una situación en donde algunos trabajadores que pierden su empleo, como le ha pasado a muchos durante la pandemia, también pueden perder su seguro médico.²⁴ El avance hacia un seguro médico universal transformaría el acceso a la atención médica, pero incluso pasos pequeños podrían lograr una gran diferencia, como reducir los

23 Aunque el estado de California ha intervenido para proporcionar asistencia financiera a los inmigrantes indocumentados durante la pandemia, esta ayuda única (\$500) es de naturaleza muy limitada y no es suficiente para apoyar a individuos y familias que realmente están teniendo dificultades. Consulte California Department of Social Services, Coronavirus (COVID-19) Disaster Relief Assistance for Immigrants, <https://www.cdss.ca.gov/inforesources/immigration/covid-19-drai>. Para el ciclo legislativo 2021 de California, el miembro de la Asamblea Miguel Santiago (D- Los Ángeles) presentó un proyecto de ley (AB 1515) que proporcionaría acceso a alivio adicional.

24 Consulte Laurel Lucia, Kevin Lee, Ken Jacobs and Gerald F. Kominski, Health coverage of California workers most at risk of job loss due to COVID-19, 8 de mayo de 2020, <https://laborcenter.berkeley.edu/health-coverage-ca-workers-at-risk-of-job-loss-covid-19>.



“Siento que me han respetado...”

UNA TRABAJADORA DE UN RESTAURANTE APRECIA LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE SU EMPLEADOR

Una madre soltera, Yang (su nombre ha sido cambiado) es una de chef dim sum en Chinatown de Oakland. En la primavera del 2020, Yang y sus compañeros de trabajo pidieron que el restaurante cerrara temporalmente y el empleador estuvo de acuerdo. El empleador reabrió el restaurante de forma segura en julio de 2020 instalando algunas barreras físicas y exigiendo el uso de mascarillas. En algunos casos, los clientes que se negaron a usar una mascarilla fueron acompañados a la salida por el empleador. Yang dice que, antes de la pandemia, su empleador no le informó acerca de las horas de enfermedad pagadas ni la proporcionó: “En Chinatown de Oakland, no tenemos estos derechos. Todas las empresas son así”.

Sin embargo, desde que comenzó la pandemia, dice que ella y sus compañeros de trabajo ahora tienen acceso a horas de enfermedad pagadas. Dice que su “empleador es aceptable... durante COVID, el empleador escuchó lo que los trabajadores le pidieron... Siento que me han respetado y mi trabajo es valorado durante la pandemia”.

requisitos de elegibilidad para Medi-Cal (por ejemplo, aumentar el límite de ingresos y ampliar la cobertura para incluir a personas indocumentadas²⁵) y simplificar el proceso de inscripción.

2. Aumentar la capacidad de las agencias estatales para hacer cumplir las leyes laborales

A. Aumentar el personal y los recursos para las agencias estatales y locales que hacen cumplir las protecciones de leyes laborales

Es necesario contar con fondos y recursos suficientes para que las agencias laborales estatales y locales, e incluso las agencias de salud pública, apliquen plenamente las leyes laborales, incluidas las nuevas Normas Temporales de Emergencia de Prevención para COVID-19, órdenes de salud pública, estatutos contra las represalias, las leyes de salario mínimo y horas extras, las leyes de horas de enfermedad pagadas, las leyes de salud y seguridad en el lugar de trabajo, las leyes de compensación de trabajadores, las leyes contra el acoso y contra la discriminación, y muchas otras protecciones. Los organismos estatales y locales deben aumentar su presencia en los lugares de trabajo para que puedan identificarse y remediarse de manera rápida y eficaz las violaciones de las leyes laborales y de la salud pública. Con los recursos adecuados, las agencias podrían pasar de un modelo impulsado por quejas que depende de que los trabajadores den el paso arriesgado de presentar una queja a un modelo más proactivo de llevar a cabo inspecciones presenciales en industrias prioritarias.

25 Para el ciclo legislativo 2021 de California, la Senadora Maria Elena Durazo (D-Los Ángeles) y el miembro de la Asamblea Joaquin Arambula (D-Fresno) han presentado un paquete legislativo, AB 4/SB 56 (Arambula/Durazo) que eliminaría la exclusión de adultos indocumentados/personas mayores de MediCal.

Cal/OSHA, en particular, necesita recursos para que pueda hacer cumplir adecuadamente las protecciones en el lugar de trabajo, incluida la norma para COVID-19 más reciente, pero también requisitos básicos como el Plan de Prevención de Enfermedades y Lesiones. Si bien se necesitan fondos y recursos para Cal/OSHA, también es importante abordar las barreras que impiden que Cal/OSHA llene los puestos de personal que han estado vacantes durante mucho tiempo.

B. Promover la aplicación estratégica de las leyes y la colaboración con organizaciones laborales

Este estudio indica que los trabajadores con salarios más bajos tienen menos protecciones contra COVID-19 en el trabajo. Aunque ya existen algunos recursos a nivel estatal para dar prioridad a las industrias de salarios bajos para el cumplimiento de la ley laboral, mejores protocolos de comunicación y colaboración entre las agencias laborales estatales podrían hacer más eficiente el proceso de cumplimiento, ya que las protecciones inadecuadas de salud y seguridad también podrían indicar el robo de salarios u otros problemas. Además de tener más presencia en los lugares de trabajo, el personal de alcance comunitario de las agencias también podría establecer relaciones en las comunidades afectadas para que puedan comunicarse con los trabajadores en lugares seguros.

La colaboración estratégica con organizaciones de trabajadores y comunitarias puede ampliar el alcance de las agencias, ya que estos grupos se han ganado la confianza de poblaciones difíciles de alcanzar y han desarrollado la competencia lingüística y cultural para conectarse profundamente con ellas. Esta colaboración estratégica también puede garantizar que las agencias respondan a las preocupaciones y prioridades de los trabajadores. Un modelo útil es la colaboración que duró cuatro años entre la Oficina del Comisionado Laboral y una coalición de organizaciones de trabajadores coordinada por el Proyecto de Ley de Empleo Nacional (National Employment Law Project o NELP) y apoyada por la Fundación Irvine (Irvine Foundation).

C. Hacer más responsables a los empleadores y ofrecer incentivos para que cumplan la ley

Para lograr que los empleadores sean más responsables, las agencias deben tener herramientas efectivas a su disposición.²⁶ Los empleadores o franquiciadores “de nivel superior” con control sobre las condiciones de trabajo deben compartir la responsabilidad por las violaciones de salud y la seguridad de sus franquiciados o subcontratistas.²⁷ Las sanciones por violaciones, especialmente graves y repetidas, deben ser significativas. Tanto para advertir a otros empleadores de la industria como para enviar un mensaje tranquilizador a los trabajadores, las agencias deberían dar amplia publicidad a los casos exitosos de la manera más impactante posible, utilizando diversos tipos de medios de comunicación, incluidos los medios étnicos. Al mismo tiempo, se podría destacar y dar incentivos a las empresas que cumplen con las leyes laborales y hacen contribuciones positivas a la economía y la sociedad. Un informe publicado en marzo del 2021 por la Comisión de California sobre el Futuro del Trabajo recomendó intervenciones específicas para mejorar las condiciones de trabajo en determinados sectores a través de políticas o a través de iniciativas estatales y privadas.²⁸

26 La senadora estatal Lena González presentó la SB 606 que aumentaría la responsabilidad de los empleadores por violaciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo y evitaría las represalias.

27 Durante el ciclo legislativo 2021 de California, la miembro de la asamblea Lorena Gonzalez introdujo la Ley de Recuperación de FAST (AB 257), que busca, en parte, responsabilizar a las grandes corporaciones de comida rápida por las condiciones de salud y seguridad en sus franquicias de restaurantes.

28 Institute for the Future (ITF) for the California Future of Work Commission, A New Social Compact for Work and Workers, marzo de 2021, <https://www.labor.ca.gov/wp-content/uploads/sites/338/2021/02/ca-future-of-work-report.pdf>.

3. Mejorar la educación y el apoyo a los trabajadores

Las conclusiones de este estudio destacan la necesidad urgente de mejorar la educación y el apoyo a los trabajadores sobre sus derechos y también las responsabilidades de los empleadores para protegerlos de COVID-19.

A. Asegurarse de que los materiales educativos sean accesibles a poblaciones diversas

Aunque ya se están llevando a cabo algunas iniciativas importantes, las agencias laborales estatales deben institucionalizar una iniciativa dedicada a proporcionar apoyo e información y capacitación clara, accesible, multilingüe y culturalmente apropiada a los trabajadores más difíciles de alcanzar, incluidos los trabajadores de salarios bajos, los trabajadores de color, los trabajadores con dominio limitado del inglés, los trabajadores temporales y trabajadores de la economía informal.

Una línea telefónica directa multilingüe y culturalmente apropiada, con horas extendidas, operada por personal capacitado y supervisado por agencias laborales estatales, podría ayudar a resolver preguntas básicas sobre las protecciones para COVID-19, conectar a los trabajadores a organizaciones y recursos, y ayudar a los trabajadores a presentar quejas cuando sea necesario.

B. Involucrar a aliados comunitarios de confianza para dar información y recursos

Los grupos comunitarios y las organizaciones de servicios legales que los trabajadores conocen y en quienes confían, ya desempeñan un papel importante al dar información a los trabajadores sobre las leyes laborales y las opciones disponibles para ellos. También apoyar a los trabajadores a resolver los problemas laborales de diferentes maneras, incluida la intervención directa con el empleador y la presentación de reclamos con agencias del gobierno. La actual Campaña de Alcance en el Lugar de Trabajo de la Agencia de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral (Labor and Workforce Development Agency) de California, que concluirá en el verano del 2021, es un paso en la dirección correcta. La financiación y los recursos continuos permitirían a estos grupos mantener su labor y desempeñar un papel aún más importante. El estado podría financiar a estos grupos comunitarios de confianza para llevar información crítica relacionada con COVID-19 a los lugares de trabajo, abriendo el camino, después de la pandemia, para la capacitación, el alcance y el apoyo sobre cuestiones urgentes a más largo plazo.

C. Proporcionar entrenamientos accesibles a los empleadores

Se necesita un enfoque similar para los empleadores, en particular los propietarios de pequeñas empresas, los subcontratistas y sus empresas clientes, y las agencias de personal (staffing agencies), que también se beneficiarían de información clara, accesible y multilingüe y de capacitación sobre muchos temas como las normas Cal/OSHA, leyes contra las represalias, protecciones que tienen que ver con las horas trabajadas y los salarios, leyes sobre horas de enfermedad pagadas, y compensación de trabajadores. El programa gratuito de consulta de Cal/OSHA debe mejorarse para satisfacer mejor las necesidades de los propietarios de negocios, especialmente los propietarios de pequeñas empresas, en función de los estándares Cal/OSHA.²⁹ El programa de consultas podría desempeñar un papel más activo y visible en el asesoramiento de los empleadores a medida que siguen adaptándose a las necesidades de la pandemia. El programa de

29 California Division of Occupational Safety and Health, Cal/OSHA Consultation Services Branch, <https://www.dir.ca.gov/dosh/consultation.html>.

consultas podría incluso ampliarse para abarcar un conjunto más amplio de leyes laborales más allá de la seguridad en el lugar de trabajo.

4. Reforzar la representación de los trabajadores en el trabajo

A final de cuentas, lo que tiene más impacto es cuando los trabajadores tienen una voz colectiva en el lugar de trabajo, ya sea a través de un sindicato, comité de salud y seguridad, consejo de salud pública u otro enfoque. La sindicalización sigue siendo la forma más directa y eficaz de mejorar los salarios y las condiciones de trabajo. Las agencias federales y estatales, como la Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board o NLRB) y la Junta de Relaciones Laborales Agrícolas (Agricultural Labor Relations Board o ALRB) de California, deben hacer cumplir vigorosamente el derecho a la acción colectiva y llevar a cabo actividades de alcance a los trabajadores que a lo mejor no saben del papel que desempeñan estas agencias, de su derecho a actuar de forma colectiva (incluso cuando no hay un sindicato), o cómo presentar una reclamo.

Los comités de salud y seguridad y los consejos de salud pública ofrecen un camino diferente para la representación de los trabajadores en el lugar de trabajo. Ambas estructuras se basan en la idea de que los trabajadores están más informados sobre las cuestiones que surgen durante el transcurso de la jornada laboral y, por lo tanto, pueden proponer las soluciones más eficaces. Los trabajadores son también los que se encargarán de implementar políticas y enfrentar situaciones no esperadas. Los comités de salud y seguridad, integrados por trabajadores y gerentes, pueden desempeñar un papel fundamental en la identificación, evaluación y control de los riesgos en el lugar de trabajo y, en particular, elevar la salud y la seguridad como prioridad en el lugar



“Necesitamos una ‘silla en la mesa de decisiones’ para ser escuchados...”

UNA TRABAJADORA DE COMIDA RÁPIDA SE QUEJA, LA DESPIDEN Y AMENAZAN A SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO

Roberta (el nombre ha sido cambiado) trabajó en un restaurante de comida rápida en Los Ángeles donde los trabajadores tuvieron que “suplicar que les dieran mascarillas”. A los trabajadores les dieron mascarillas y guantes desechables y les dijeron que los reutilizaran durante varios días: “Después de lavarnos las manos, nos poníamos los mismos guantes”. Roberta tenía contacto constante cara a cara con los clientes, la mayoría de los cuales no usaban mascarillas. Una vez, Roberta informó al gerente que había un cliente evidentemente enfermo que estaba estornudando, tenía secreción nasal y no llevaba puesto una mascarilla. El gerente dijo, “Sí, lo vimos, pero tienes que entregarle la comida”. El gerente se negó a pedirle a los clientes que usaran mascarillas por no arriesgar perder a los clientes. Roberta recuerda: “Quería llorar porque me sentía impotente por su decisión [de priorizar] las ganancias”.

(continuado en la próxima página)

(continuado de la página anterior)

Cuando varios trabajadores del restaurante dieron positivos para COVID-19, la gerencia ocultó los casos a los trabajadores, alegó que los trabajadores estaban ausentes porque estaban en México, y no les dijo a los trabajadores expuestos que hicieran cuarentena. El empleador se negó a decirle a Roberta que había sido expuesta, pero Roberta descubrió que había trabajado en contacto cercano con un compañero de trabajo infectado. El empleador dijo que Roberta podía tomarse tiempo libre pero que no le pagarían, así que Roberta siguió trabajando: "No he faltado ningún día de trabajo desde que comenzó la pandemia, aunque tenga miedo. Perder un día es un día menos que cobro, así que, pienso que, si faltó dos semanas, ¿cómo cuidaría a mi familia?"

Durante meses, Roberta usaba una mascarilla en su casa, incluso cuando estaba durmiendo, y durmió en el suelo para proteger a su marido. Recuerda, "Me afectó mucho... Mi hijo de cinco años me preguntaba, ¿Ya no me quieres? Él extendía sus brazos para que lo abrazara, pero yo le decía: No me siento segura, podría tener el virus".

En junio, Roberta hizo un video diciendo que su compañía no estaba asegurándose de que se mantuviera una distancia ni proporcionando mascarillas. Su gerente le dijo: "No tienes derecho a decir nada" y tomó represalias contra ella al reducir sus horas, haciéndola trabajar más tiempo sola en el autoservicio, exigiendo que trabajara increíblemente rápido y diciéndole a otros trabajadores que no la ayudaran. Su gerente amenazó a otros trabajadores con el mismo castigo si hablaban con Roberta. "[La gerente] comenzó a gritar más. Ella decía que yo no servía, muchas cosas para hacerme sentir mal, pero yo sabía que era una gran empleada. He trabajado (para esta compañía) toda mi vida". Roberta finalmente fue despedida por reclamar y encontró trabajo en la misma compañía, pero en un lugar diferente.

Roberta ve el impacto positivo de sus acciones: "Mis compañeros dicen, 'Gracias por ser un líder, presionas a nuestra gerente a cuidarnos más.'" Sin embargo, Roberta sigue preocupada por su sustento, especialmente porque su marido perdió su trabajo durante la pandemia. "Tengo miedo de enfermarme, porque si [mi compañía no] quiere pagar [horas de enfermedad], ¿cómo vamos a sobrevivir? Es un miedo que tengo. Tengo que ir a trabajar". Llega a esta conclusión, "Las voces de los trabajadores son importantes... necesitamos tener una 'silla en la mesa de decisiones' para ser escuchados".

de trabajo.³⁰ Los empleadores pueden desempeñar un papel activo en fomentar que se formen estos comités de salud y seguridad, y las agencias estatales pueden encontrar formas creativas de alentar a los empleadores a desarrollar estos comités. Como ejemplo de esto, Cal/OSHA requiere que los empleadores desarrollen un Programa de Prevención de Lesiones y Enfermedades (Injury and Illness Prevention Plan) y permite el uso de comités de salud y seguridad como método para cumplir con los requisitos de comunicación con los trabajadores.³¹

El consejo de salud pública es un nuevo concepto que se está implementando en el condado de Los Ángeles para ampliar la capacidad del Departamento de Salud Pública para aumentar el cumplimiento de las órdenes de COVID-19.³² En este modelo, los trabajadores, que están explícitamente protegidos contra las represalias, pueden formar consejos de seguridad pública para supervisar los lugares de trabajo para el cumplimiento de las órdenes de salud pública e informar al condado. Este modelo podría ampliarse a otras regiones y también podría ampliarse para incluir otras órdenes de salud pública más allá de las relativas a COVID-19.

Incluso sin la estructura formal de un sindicato o comités, hay maneras en las que las agencias estatales den importancia a las voces de los trabajadores. Por ejemplo, las recientes Normas Temporales de Emergencia de Prevención de COVID-19 de Cal/OSHA establecen que "el empleador permitirá la participación de los empleados y representantes autorizados de los empleados en la identificación y evaluación de los peligros de la COVID-19".³³ Este enfoque no requiere

30 Labor Occupational Health Program, School Action for Safety and Health (SASH) Materials (National), Factsheet L: Health & Safety Committees, <https://lohp.berkeley.edu/national-sash-materials/>.

31 Título 8 del Código de Disposiciones Reglamentarias de California § 3203.

32 Para obtener un análisis de los consejos de salud pública, consulte Ken Jacobs, Tia Koonse, and Jennifer Ray, Workers as Health Monitors: An Assessment of LA County's Workplace Public Health Council Proposal, 21 de julio de 2020, <https://laborcenter.berkeley.edu/workers-as-health-monitors-an-assessment-of-la-countys-workplace-public-health-council-proposal/>. También consulte Coalition for Public Health Councils in LA, <https://publichealthcouncils.org>.

33 Título 8 del Código de Disposiciones Reglamentarias de California § 3205(c) (2).

una estructura formal y refuerza la importancia de que los empleadores incorporen las ideas y prioridades de los trabajadores.

Por último, pero no menos importante, una creciente red de organizaciones populares y de trabajadores altamente comprometidas crea espacios seguros para los trabajadores no representados, en particular los trabajadores inmigrantes y los trabajadores de color en industrias de salarios bajos. Como se mencionó anteriormente, estas organizaciones de confianza proporcionan servicios críticos a los trabajadores y muchos tienen una sólida trayectoria en servir como puente entre los trabajadores y las agencias del gobierno. Las agencias y fundaciones estatales y locales pueden buscar formas de financiar y crear colaboraciones innovadoras para que las organizaciones de base y de trabajadores puedan seguir centrando las voces de los trabajadores.

Aunque la pandemia de la COVID-19 ha aumentado de manera devastadora los riesgos para la salud, las dificultades económicas y las disparidades raciales y de género en el lugar de trabajo, ahora existe la oportunidad de abordar lo que ha hecho que el trabajo y, en particular, el trabajo de salarios bajos, sea tan precario para las personas que lo realizan. Las recomendaciones anteriores ayudarían a transformar sistemas y estructuras y abrir el camino para mejores condiciones de trabajo para todos los trabajadores.



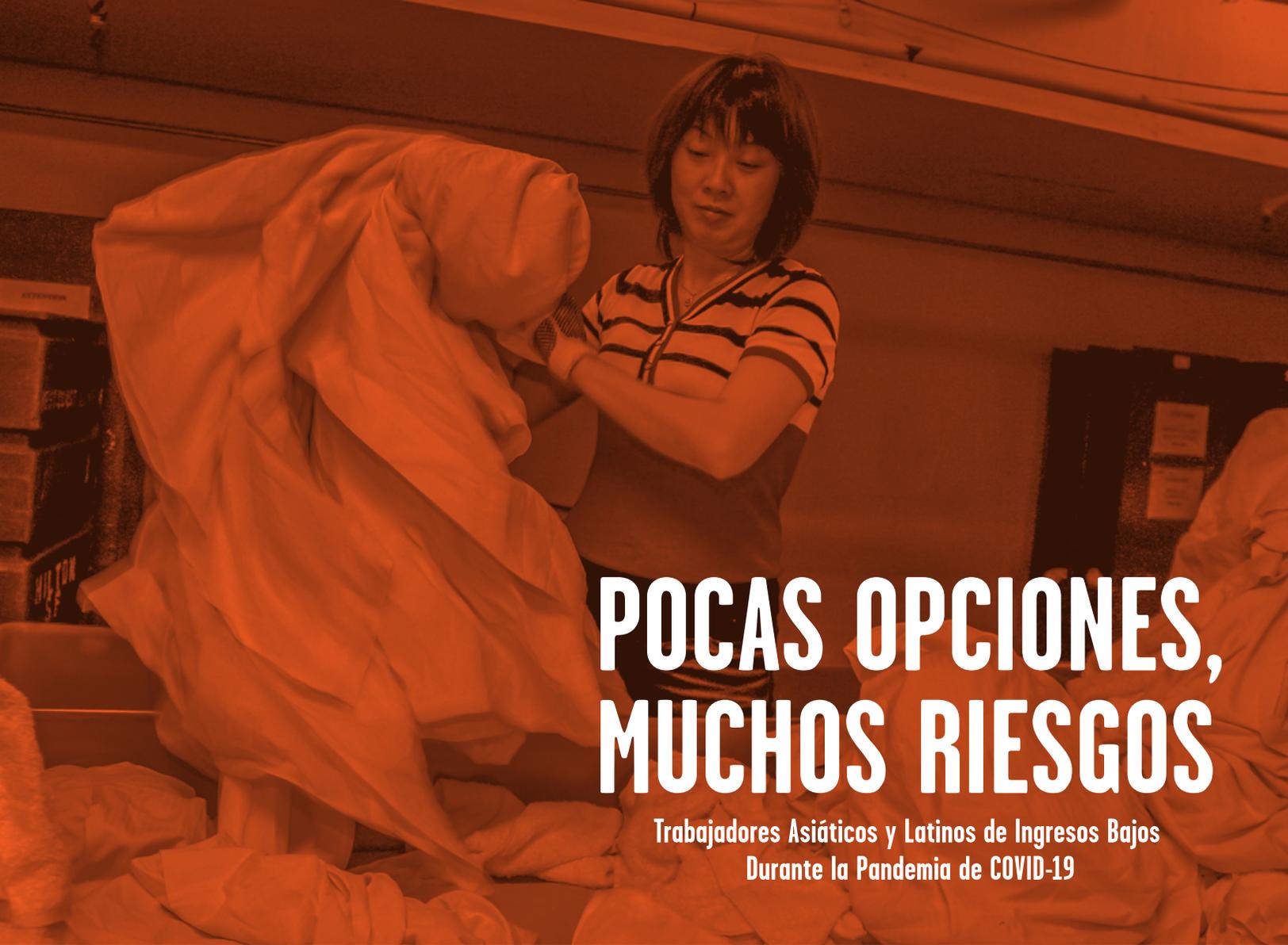
AGRADECIMIENTOS

Winifred Kao y Victoria Chan de ALC y Alejandra Domenzain de LOHP fueron principalmente responsables por el diseño de la encuesta. Kevin Lee es responsable por el análisis cuantitativo de los resultados de la encuesta. Helen Chen, Alejandra Domenzain, Winifred Kao y Victoria Chan fueron las autoras principales del informe.

Gracias a nuestros colaboradores incluidos la Chinese Progressive Association, Filipino Community Center, Lao Family Community Development, Inc., Maintenance Cooperation Trust Fund y Fight for \$15, cuyo aporte y apoyo al alcance fue esencial. Gracias también por los aportes y comentarios del personal de La Raza Centro Legal, Alejandra Cuestas-Jaimes y Alejandro García, Maggie Robbins en Worksafe y Annelisa Luong y Sophia Cheng en la Asociación Progresista China. Gracias a los intérpretes y traductores Cecilia Wong, Emiliano Bourgois-Chacon y Ricardo Barajas.

Por último, gracias al personal de ALC y LOHP y a los consultores que trabajaron directamente en esta encuesta e informaron o proporcionaron comentarios importantes: Suzanne Teran, Diane E. Bush, Laura Stock, Flora Kuang, Sallie Lin, Lily Wang, Nashwah Akhtar y Lande Watson.





POCAS OPCIONES, MUCHOS RIESGOS

Trabajadores Asiáticos y Latinos de Ingresos Bajos
Durante la Pandemia de COVID-19



Acerca de Asian Americans Advancing Justice - Asian Law Caucus (ALC)

ALC se fundó en 1972 como la primera organización asiático-estadounidense de derechos legales y civiles del país. Reconociendo que las desigualdades sociales, económicas, políticas y raciales siguen existiendo en los Estados Unidos, ALC está comprometida con la búsqueda de la igualdad y la justicia para todos los sectores de nuestra sociedad, con un enfoque específico dirigido a abordar las necesidades de los asiáticos estadounidenses e isleños del Pacífico de ingresos bajos, inmigrantes y desatendidos.

advancingjustice-alc.org



LABOR OCCUPATIONAL HEALTH PROGRAM
UNIVERSITY OF CALIFORNIA, BERKELEY

Acerca del Programa de Salud Laboral (LOHP) de la Universidad de California, Berkeley

LOHP promueve lugares de trabajo seguros, sanos y justos; refuerza la capacidad de los trabajadores y de las organizaciones de trabajadores para actuar para mejorar las condiciones de trabajo. Trabajamos con una serie de aliados que incluyen sindicatos, centros de trabajadores y organizaciones comunitarias, agencias laborales, grupos de empleadores, políticos y académicos. Consideramos ampliamente el impacto del trabajo en la salud y promovemos el principio de que los Trabajos Saludables, que pagan un salario digno, proporcionan seguridad laboral y prestaciones, protegen contra los peligros y el acoso, tienen cargas de trabajo razonables y hacen participar a los trabajadores en las decisiones que los afectan; son un derecho humano básico.

lohp.berkeley.edu