

DOS GRUPOS, UNA COMUNIDAD:

***EL IMPACTO DEL ROBO DE SALARIO Y OTRAS
VIOLACIONES DE EMPLEO EN TRABAJADORES
NATIVO AMERICANOS E INMIGRANTES LATINOS
EN GALLUP***

**ELABORADO POR
LA COALICIÓN DE JUSTICIA DE
TRABAJADORES DE MCKINLEY**

*Somos Gallup (Grupo afiliado de Somos Un Pueblo Unido)
Colaborativo para Equidad de Salud de McKinley
Alianza de Salud de la Comunidad de McKinley*

ABRIL 2017

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE ROBO DE SALARIO Y LAS VIOLACIONES EN EL LUGAR DE TRABAJO EN GALLUP

Este informe fue recopilado por la Coalición de Justicia de Trabajadores de McKinley para analizar cómo el robo de salario y otras violaciones de empleo impactan la seguridad económica y la salud de trabajadores y familias en Gallup, Nuevo México.

Docenas de miembros de la comunidad nativo americano e inmigrantes latinos compartieron sus experiencias con el robo de salario, discriminación y violaciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo y cómo estas condiciones afectaron sus vidas. Usando una estructura de Evaluación de Impacto de Salud (HIA) como una herramienta para obtener la información, la meta de La Coalición es elevar las historias de los trabajadores e informar a los legisladores, líderes de negocios y el público en general acerca del impacto de estos problemas en el lugar de trabajo y soluciones comunitarias. También puede ayudar a trabajadores a organizarse para mejorar las condiciones de trabajo que los llevan a más estabilidad económica, menos estrés y otras mejoras básicas, tal como pasar más tiempo con sus familias.

La expansión de protecciones críticas en el lugar de trabajo y mecanismos más fuertes de ejecución para todos los trabajadores de bajo salario en el Condado de McKinley podría significativamente mejorar la seguridad económica y mejorar injusticias de salud.

*Para encontrar el informe completo, pueden visitar:
somosunpueblounido.org
or nmhep.org*

La Coalición de Justicia de Trabajadores de McKinley se formó en septiembre del 2015 para unir a organizaciones y miembros de la comunidad con el fin de reforzar los derechos de los trabajadores y mejorar las condiciones del lugar de trabajo. La coalición está compuesta por Somos Gallup, Colaborativa para Equidad de Salud de McKinley, la Alianza de Salud de la Comunidad de McKinley y miembros de la comunidad local.



TRASFONDO

Varios estudios muestran que el robo de salario, discriminación y violaciones de salud y seguridad en el trabajo afectan negativamente la seguridad económica y a su vez la salud de trabajadores y sus familias. Seguridad económica quiere decir que familias tienen ingresos fijos y consistentes para mantener su estándar de vida. Bajos salarios, salarios congelados, o disminuciones imprevistas en ingresos pueden llevar al deterioro en condiciones de vida, inseguridad de alimentos, acceso insuficiente a cuidado médico, aumento de estrés y habilidad limitada para invertir en recursos educacionales para mejorar las oportunidades de trabajo en el futuro.

ROBO DE SALARIO

Mientras muchos estudios han documentado el impacto de discriminación y daños relacionados con la salud y seguridad en las familias trabajadoras, pocos han sido hechos acerca del robo de salario. Sin embargo, el asunto está atrayendo más atención por varias razones. A nivel nacional existe una mayor concentración de trabajos del sector de salarios bajos, donde el robo de salario es más prevalente. La membresía e influencia de los sindicatos ha disminuido, dejando a los trabajadores sin protección. Los presupuestos bajos para la aplicación de la ley al nivel local han permitido que los empleadores que roban los salarios no sean vigilados. Como respuesta, ha surgido una proliferación de centros de trabajadores que proveen servicios a empleados de bajos salarios no sindicalizados y estos han empezado a organizarse para asegurar sus derechos ante las leyes que los protegen contra el robo de salario.

DISCRIMINACIÓN

Discriminación en el lugar de trabajo es cuando un empleador trata a un trabajador diferentemente por su raza, color, religión, origen nacional, sexo, identidad de género, embarazo, orientación sexual, edad, discapacidad o condición médica, u ascendencia. Un empleado es discriminado por su patrón cuando es acosado, no lo suben de puesto, o le pagan menos que a otros trabajadores basado en estos factores.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Bajo la ley federal, todos los trabajadores tienen derecho a un lugar de trabajo seguro. La ley también asegura que los derechos de los trabajadores incluyan entrenamientos en un lenguaje que ellos entiendan. La misión de la ley es asegurar lugares de trabajo seguros y saludables al establecer y ejecutar estándares y proporcionar entrenamiento, educación y asistencia. Los empleadores deben cumplir con todos los estándares aplicables establecidos por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA).

¿QUÉ ES EL ROBO DE SALARIO?

- Cuando a los trabajadores les pagan menos del salario mínimo
- No les pagan tiempo y medio por horas extras.
- Son clasificados erróneamente como contratistas.
- Les requieren trabajar fuera del reloj.
- Les niegan su último cheque

VOCES DE LA COMUNIDAD

“Cuando no me pagó mi patrón, también dañó a mi familia económicamente y toda la experiencia fue tan estresante que la salud de mi esposa deterioró. La diagnosticaron con presión alta y por primera vez tuvo que empezar a tomar medicamento”. - Trabajador en McKinley

TRASFONDO SOBRE EL CONDADO MCKINLEY

El Condado de McKinley está situado en el noroeste de Nuevo México y tiene una población de 74.426 con el porcentaje mayor siendo nativos americanos con un 74% e hispanos con un 13.4%. La Ciudad de Gallup es la mayor municipalidad y es considerada un pueblo fronterizo a la Nación Navajo y al Pueblo de Zuni. Gallup tiene una población de 23.240 con el porcentaje principal siendo nativos americanos con un 43.8% e hispanos con un 31.7%. Los inmigrantes constituyen un 2.3% de la población en el condado y 5.2% en Gallup.

McKinley es el condado más pobre del estado. De acuerdo con la Encuesta de Comunidad Americana del 2015 del Censo de los Estados Unidos, el 37.5% de la población vive abajo del nivel de pobreza, comparado con la tasa total de 20.7% en el estado (debajo de \$23,834 de ingreso anual para una familia de cuatro). La tasa promedio de desempleo en el condado del 2016 era 8.8%, mientras que en Nuevo México el promedio era de 6.5%.

Gallup es una de las áreas principales donde las personas que viven en la región accesan negocios, servicios y otras necesidades. Los principales sectores de empleo incluyen pero no están limitados al comercio al por menor, hoteles y restaurantes, cuidado de salud, servicios sociales y agricultura. Estas industrias generalmente ofrecen puestos de bajo salario.

METODOLOGÍA

Con el fin de entender las experiencias de los trabajadores que experimentaron violaciones en el trabajo, la Coalición encuestó a 50 individuos - 25 nativos americanos y 25 inmigrantes latinos. Las encuestas fueron realizadas en inglés y español en la biblioteca pública, en el mercado la pulga, en la clínica de servicios médicos presbiterianos, así como en el consulado móvil mexicano y en iglesias y reuniones familiares.

La Coalición también organizó un grupo focal con 14 participantes que habían llenado la encuesta y que habían indicado que eran víctimas de robo de salario. El grupo focal abrió un espacio para que los participantes pudieran relatar con más detalle sus experiencias con el robo de salario, la discriminación y violaciones de seguridad y salubridad en el trabajo. El grupo focal fue conducido en español y en inglés con la ayuda de un servicio de interpretación profesional.

VOCES DE LA COMUNIDAD

"En los hoteles, hay mucho peligro para las recamareras. Cuando hacemos la limpieza, encuentras agujas en las sábanas, [y] sangre...No te dan guantes para protegerte de todos los químicos que tienes que usar para limpiar".

- Trabajador en McKinley



RESULTADOS CLAVES

1. El robo de salario en el Condado de McKinley predomina entre los trabajadores inmigrantes latinos y los nativos americanos

El 70% de estos trabajadores (35 de 50) reportaron sufrir alguna forma de robo de salario. Ya sea que no recibieron el salario mínimo o el último cheque, les requirieron trabajar fuera del reloj, o no les pagaron tiempo y medio u horas extras.

- 16% sufrieron dos o más formas de robo de salario en su historial de empleo (8).
- 48% de los que respondieron dijeron que no les pagaron horas (24).
- 16% de los que respondieron dijeron que les pagaron menos del salario mínimo (8).
- 22% reportaron que les requirieron trabajar fuera del reloj (11).
- 14% reportaron que les negaron un último cheque (7).
- 36% de trabajadores inmigrantes latinos (9) reportaron ser pagados en efectivo, mientras que el 8% de trabajadores nativos americanos (2) dijeron que les pagaron en efectivo.



2. Los trabajadores inmigrantes latinos sufrieron robo de salario a una tasa un poco más alta que los trabajadores nativos

72% de los latinos que respondieron (18 de 25) reportaron una violación, mientras que el 68% de nativos americanos que respondieron (17 de 25) sufrieron cuando menos una forma de robo de salario en su historial de empleo.

3. Casi la mitad de los trabajadores reportaron sentir discriminación en el lugar de trabajo, nativos americanos a una tasa más alta que los inmigrantes latinos

48% de los que respondieron (24 de 50) reportaron haber sufrido discriminación o acoso en el trabajo. 56% de trabajadores nativos americanos (14 de 25) dijeron que se sintieron discriminados, mientras que el 40% de trabajadores inmigrantes latinos (10 de 25) reportaron sufrir esta violación.



VOCES DE LA COMUNIDAD:

"En mi trabajo me discriminan por el lenguaje que hablo y porque no hablo mucho inglés. Les molesta que esté ahí. Te dicen que te regreses a tu país. Siempre están bromeando porque no hablas inglés y se burlan de uno".
- Trabajador en McKinley

RESULTADOS CLAVES

4. Uno de cada cuatro trabajadores reportó haber tenido un accidente en el trabajo y casi la mitad dijo que su trabajo es peligroso.

- 40% (20 de 50) reportaron no haber recibido ninguna clase de entrenamiento sobre salud o seguridad en el trabajo.
- 44% (23 de 50) dijeron que consideraban su trabajo peligroso. De los 22 trabajadores que consideraron su trabajo peligroso, sólo 13 recibieron entrenamiento sobre salud y seguridad.
- 32% de los nativos americanos que respondieron (8), han tenido un accidente en el trabajo, mientras que 24% de los inmigrantes latinos (6) han sufrido un accidente.
- Los trabajadores inmigrantes latinos reportaron recibir entrenamiento de salud y seguridad en una tasa más baja que los nativos americanos - 28% de los trabajadores inmigrantes latinos (7 de 25) en comparación con el 52% de nativos americanos (13 de 25).



5. La mayoría de las víctimas no reportan violaciones de robo de salario y no tratan de recuperar los salarios robados por miedo a represalias.

De los 35 trabajadores que dijeron haber sufrido robo de salario, sólo 8 (23%) trataron de reportar la violación o recuperar sus salarios robados.

- 50% de las víctimas dijeron no haber reportado la violación (56% de los nativos americanos, 44% de los trabajadores inmigrantes latinos).
- 20% de las víctimas dijeron que no lo reportaron porque no sabían como presentar una queja.
- 31% de las víctimas dijeron que no lo habían reportado porque tenían miedo a represalias - perder horas, ser despedidos, etc.

6. Uno de cada tres trabajadores que se quejaron reportaron represalia.

38% de los trabajadores (15 de 40) que dijeron ser víctimas de robo de salario y/o discriminación trataron de reportar las violaciones y sufrieron represalia como resultado. Las represalias que reportaron fueron el perder horas, ser sometidos a un ambiente de trabajo hostil, o ser despedidos.

7. Robo de salario impacta la salud y habilidad de trabajadores para pagar por necesidades y gastos básicos.

- 40% de las víctimas de robo de salario (14 de 35) reportaron que la violación afectó su salud.
- 40% dijeron que ellos (14 de 35) tuvieron que obtener un préstamo para cubrir todos sus gastos después de que les robaran su salario.
- 11% (4 de 35) dijeron no poder pagar por programas educativos.
- 14% (5) dijeron no poder pagar por reparaciones en sus hogares.
- 20% (7) dijeron no poder hacer pagos a sus préstamos.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De acuerdo a varios estudios, las violaciones en el trabajo tienden a agruparse. Los empleadores que violan una ley laboral frecuentemente están dispuestos a violar otras. Además, robo de salario, discriminación y violaciones de salud y seguridad frecuentemente están vinculadas a industrias de bajos salarios, donde trabajan principalmente personas de color e inmigrantes. Estas violaciones no son vigiladas en comunidades que son pobres y económicamente inestables como el Condado de McKinley donde hay escasez de trabajos.

Estos abusos impactan negativamente la seguridad económica de las familias trabajadoras que ya están batallando para sobrevivir y por ende a importantes indicadores de salud para estas comunidades.

Cuando trabajadores que ya son vulnerables y abusados, se accidentan en el trabajo, se les niega ascensos o aumentos de sueldo como resultado de discriminación, su seguridad económica a corto plazo y a largo plazo está en riesgo. Estas circunstancias a menudo llevan a estrés y enfermedades y los trabajadores de bajos salarios tienen más limitaciones que los trabajadores de altos salarios para adecuadamente lidiar con estos problemas de salud. Además, el estrés crónico y enfermedades pueden resultar directamente de incidentes singulares o múltiples de robo de salario, discriminación y accidentes en el trabajo.

Aunque estas violaciones son en mayor parte ilegales y existen protecciones y remedios para los trabajadores, el informe completo también identificó varias barreras para que los trabajadores pudieran reportar robo de salario, discriminación y violaciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo y acceder los remedios legales. La falta de educación en el lenguaje apropiado y basada en competencias culturales, miedo de represalias y falta de trabajos disponibles, contribuyen a no tener acceso a esos remedios legales.

Cuando individuos tienen recursos limitados, es más difícil defender sus derechos y acceder remedios especialmente en áreas rurales como el Condado de McKinley donde las agencias estatales y federales tienen una presencia mínima. Aún cuando los trabajadores superan estas barreras, no garantiza que podrán recuperar sus salarios robados o perdidos. *Somos Un Pueblo Unido* y otras organizaciones defensoras de los trabajadores en Nuevo México han denunciado que el Departamento de Trabajo estatal se rehúsa a implementar aspectos claves de la ley de salario mínimo y en el 2017 demandaron a la agencia por ejecutar selectivamente las leyes estatales de salario y horas.

Les toca a los líderes locales, gobiernos y grupos comunitarios hacer más para lidiar con el problema. La Coalición de Justicia de Trabajadores de McKinley ha identificado las siguientes recomendaciones para los oficiales de la ciudad y del condado:

1. Se les urge a los gobiernos de la ciudad y el condado proveer a trabajadores y dueños de negocios educación comunitaria extensa sobre protecciones y remedios laborales.
2. Dada la distancia entre comunidades rurales y agencias que hacen cumplir las leyes laborales, oficiales encargados del gobierno y líderes comunitarios deben de buscar apoyo para traer una oficina móvil de estas agencias, o un investigador permanente para asistir a los trabajadores a presentar quejas de robo de salario, discriminación y OSHA al Condado de McKinley.
3. Los líderes de la comunidad y los gobiernos locales deben trabajar con agencias que ejecutan las leyes laborales federales y estatales, tales como el Departamento de Derechos Humanos de Nuevo México, el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) y la Comisión de Derechos Humanos de la Nación Navajo, para incrementar los recursos disponibles para la ejecución de estas leyes e información de derechos laborales en comunidades rurales.
4. Gobiernos locales son alentados a abogar por fondos adicionales para mejorar la ejecución de leyes laborales en comunidades rurales, tal como establecer una oficina local en el condado para informar a los trabajadores de protecciones, ejecución y remedios bajo las leyes estatales y federales.
5. Los gobiernos de la Ciudad y Condado deben explorar y pasar ordenanzas y políticas locales que requieran que dueños de negocios declaren formalmente que están siguiendo las leyes de salario y horas estatales y federales al renovar u obtener una licencias de negocios y que cree sanciones si los empleadores no están en cumplimiento con dichas las leyes.

GRACIAS A:

Proveedoras de asistencia
técnica y personal del *HIA* del NM Health
Equity Partnership:
Yolanda Cruz, Christina Morris, Jessica Jensen

Human Impact Partners

Julia Rosa Emslie-López, Consultora de interpretación y traducción
Raul Chico Goler, Diseñador gráfico

Somos Gallup

Emerson Toledo, Alianza de Salud Comunitaria de McKinley

Miembros que participaron tomando nuestra encuesta y grupo de enfoque
María Cristina López, *Somos Un Pueblo Unido*

*Esta Evaluación del Impacto de Salud está patrocinada por el New Mexico Health Equity Partnership,
La Fundación Comunitaria de Santa Fe y la Fundación W.K. Kellogg.*

*Las opiniones que se expresan aquí son sólo de los autores y no reflejan el punto de vista del
New Mexico Health Equity Partnership, La Fundación Comunitaria de Santa Fe y la Fundación W.K. Kellogg.*

AUTOR

*Jordon Johnson, Ph.D.,
Colaborativa para Equidad de Salud de McKinley*

COLABORADORES

*Elsa López & Marcela Díaz, Somos Un Pueblo Unido
Renee Cleveland*

