

Nuevas Direcciones en la Justicia Racial y Económica: Cómo los Centros de Trabajadores de California Están Llevando el Poder de los Trabajadores al Desarrollo de la Fuerza Laboral.

Febrero 2022.

Kevin L. Lee, Magaly López y Ana Luz González Vásquez.

Traducido por Xirelis Blanco para el Day Worker Center de Mountain View (abril 2022)

Introducción

Las industrias de bajo salarios en los Estados Unidos han visto cambios dramáticos en el empleo y la mano de obra, que solo han sido exacerbados por la pandemia de la COVID-19. En medio del deterioro de los estándares en el lugar de trabajo,¹ la “fisura” del lugar de trabajo,² las décadas de declive sindical,³ y la segregación ocupacional, ahora los trabajadores de bajos salarios enfrentan desafíos sin precedentes en sus puestos de trabajo. Muchos de ellos (granjeros, personal de restaurante, almacenistas y cajeros de supermercados) han llegado a ser conocidos como trabajadores “esenciales” y en tiempos de crisis, estos trabajadores vienen al rescate. Son parte integral de nuestras vidas, pero a menudo están atrapados en industrias donde son desestimados como “no calificados” y menospreciados por sus contribuciones. Siendo esto un problema tanto de injusticia racial como económica: afrodescendientes, indígenas y personas de color (BIPOC, por sus siglas en inglés), y trabajadores indocumentados, están desproporcionadamente en las industrias de bajos salarios donde las violaciones de las leyes laborales son perturbadamente comunes.⁴ El sistema de desarrollo de la fuerza laboral pública, que tradicionalmente busca “preparar a las personas para el empleo, ayuda a los trabajadores a avanzar en sus carreras y garantiza una mano de obra cualificada” es la clave para proporcionar a las comunidades oportunidades de movilidad socioeconómica.⁵

Sin embargo, el sistema de desarrollo de la fuerza laboral pública no ha cumplido su promesa. Los programas de desarrollo de la fuerza laboral han luchado para alcanzar y servir de manera significativa a los solicitantes de empleo y trabajadores más marginados de nuestro estado. De hecho, a través de sus políticas y prácticas excluyentes, este sistema ha desempeñado un papel directo en la creación de inequidad y la limitación sistémica de las oportunidades económicas para todos. La Ley Federal de Innovación y Oportunidad de la Fuerza Laboral (WIOA, por sus siglas en inglés), es considerada la legislación federal de desarrollo de la fuerza laboral más grande, responsable de financiar los programas de fuerza laboral estatales y locales. Si bien la WIOA proporciona apoyo de empleo crítico para las comunidades BIPOC, su alcance es limitado: en 2019, hubo aproximadamente 296,000 Californianos desempleados, en edad de productividad laboral y sin una educación superior a la escuela secundaria; para el período 2018-19, los programas Título I de la WIOA, que brindan directamente servicios de capacitación laboral y conectan a los solicitantes de empleo con los empleadores, solo llegaron a aproximadamente 74,400 adultos y trabajadores desplazados.⁶ Para los participantes afrodescendientes, los fracasos de la WIOA tienen implicaciones particularmente devastadoras en sus ingresos: para el mismo período, las ganancias promedio de estos participantes fueron de \$5,911, las cuales quedaron muy por debajo de sus contrapartes, los blancos, (\$6,998).⁷ Adicionalmente, los onerosos requisitos de métricas de la WIOA recompensan a los proveedores, favoreciendo a los clientes que tienen más probabilidades de ser colocados en puestos de trabajo, que aquellos que enfrentan barreras adicionales para el empleo, una práctica conocida como *creaming*. Por ejemplo, un proveedor puede ser incentivado a rechazar a los inmigrantes solicitantes de empleo, cuyo

primer idioma no es el inglés, porque el proveedor carece de los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades lingüísticas.⁸ Debido a las desviaciones de selección creadas por la práctica *creaming*, las disparidades racializadas son probablemente mayores que las observadas actualmente en los datos de los participantes de la WIOA. A falta de esfuerzos explícitos para descubrir y corregir estas desigualdades persistentes en el sistema, las comunidades BIPOC continuarán siendo excluidas de los servicios vitales del desarrollo de la fuerza laboral.

La seguridad del futuro económico de California depende de una fuerza laboral estable, empoderada y económicamente resistente. Para que el desarrollo de la fuerza laboral sea parte de esta visión, la situación actual debe cambiar. Los centros de trabajadores (organizaciones comunitarias creadas por y para BIPOC e inmigrantes solicitantes de empleo y trabajadores en industrias de bajos salarios) proporcionan una alternativa poderosa e integral al desarrollo de la fuerza laboral actual, con enfoque alineado con los objetivos clave del desarrollo del liderazgo, la creación de movimientos y el cambio sistémico.

Basándonos en datos preliminares de un estudio de centros de trabajadores en California, presentamos un caso para considerar a estas organizaciones como actores invaluable en el sistema del desarrollo de la fuerza laboral pública del estado. Si bien tienen mucho en común con otros actores tradicionales, como los colegios comunitarios, los centros de empleo estadounidenses, los sindicatos y los centros de aprendizaje para adultos, los centros de trabajadores son únicos debido a que su enfoque para el desarrollo de la fuerza laboral está (1) centrado en la comunidad y el trabajador, (2) es receptivo a la industria y (3) está orientado a los sistemas.

En esencia, la base estructural de los centros de trabajadores se encuentra en la desigualdad socioeconómica. A partir de ahí, combinan las estrategias de desarrollo de la fuerza laboral, la organización comunitaria, la aplicación estratégica de la ley laboral y la promoción de políticas para aprovechar el poder de los trabajadores (el poder colectivo de los trabajadores de bajos salarios y las comunidades BIPOC) en un intento de romper las barreras sistémicas a la prosperidad económica. Nuestra evidencia preliminar sugiere que el sistema de desarrollo de la fuerza laboral pública puede beneficiarse de este enfoque para servir significativamente a las comunidades más desfavorecidas, mejorar las industrias con las condiciones laborales más degradantes y trabajar en todos los sistemas, por ejemplo, el sistema de justicia penal y el sistema de inmigración, para transformarse de manera que promueva el bienestar económico de todos los Californianos.

¿Qué es un Centro de Trabajadores?

Aunque han existido desde la década de 1920, los centros de trabajadores estallaron en crecimiento en todo el país a principios de la década de 2000, para apoyar y abordar las necesidades de los trabajadores de bajos salarios y a los inmigrantes, al cambiar las prácticas de la industria. En sus primeras etapas, los centros de trabajadores proporcionaron un espacio donde principalmente los obreros indocumentados, los trabajadores domésticos y otros trabajadores de bajos salarios e industrias no sindicalizadas (como restaurantes e industrias de confección) podían conectarse formalmente con los empleadores y establecer términos claros de empleo, ayudando a prevenir la explotación en el puesto de trabajo. En las últimas dos décadas, estas organizaciones se han vuelto más profesionales, desarrollando sistemas avanzados de organización, ordenando y rápidamente demostrando ser una fuerza influyente en el avance de la equidad racial y la justicia económica, al elevar los estándares laborales en industrias de bajos salarios.

A lo largo de su historia, los centros de trabajadores han mantenido al menos dos características distintivas. Primero, están establecidos e impulsados por la iniciativa de los trabajadores de bajos salarios. Segundo, sus miembros crean

espacios en los que abogan en nombre propio. También abordan las injusticias sistémicas que afectan desproporcionadamente a los trabajadores BIPOC de bajos salarios, a sus familias y a la comunidad en general.

Los centros de trabajadores representan un conjunto diverso de organizaciones comunitarias que buscan promover la justicia racial y económica a través de una variedad de actividades. No son entidades homogéneas y monolíticas. Cada centro de trabajadores puede lucir diferente a otro centro, ya que cada uno sirve a diferentes poblaciones, opera en diferentes industrias, participa en diferentes actividades e incluso adopta diferentes enfoques para las mismas actividades. Algunas de estas actividades se describen a continuación.

Tabla 1. Ejemplos de actividades de un centro de trabajadores.

Actividad	Descripción
La voz de los trabajadores y el desarrollo del liderazgo	Transformar a los miembros en líderes que se reconozcan a sí mismos como expertos en la industria y como agentes de cambio, a través de estructuras formales de gobierno, métodos de educación popular y programas innovadores como capacitación en organización en el lugar de trabajo y Conozca sus Derechos, modelos de programas de formación de preparadores, roles de navegador comunitario y comités de trabajadores formales para impulsar la toma de decisiones organizacionales, dirigir la agenda de incidencias, liderar los esfuerzos de la organización comunitaria, diseñar programas, entre otros.
Intermediación en el mercado laboral	Crear sistemas de asignación de empleos, por ejemplo: programas, aplicaciones y sistemas de gestión de datos, para hacer coincidir a los trabajadores calificados con los empleadores que cumplan con los estándares mínimos en el lugar de trabajo, como las tasas de salario mínimo y los requisitos de seguridad ocupacional.
Servicios de apoyo	Desarrollar asociaciones con otros proveedores de servicios, por ejemplo: clínicas de atención médica, viviendas y abogados de inmigración, para asegurar servicios de apoyo adicionales, que son necesarios para eliminar las barreras de empleo.
Desarrollo y reconocimiento de habilidades	Desarrollar colaboraciones y asociaciones con otros proveedores de educación y capacitación, por ejemplo: universidades, colegios comunitarios, proveedores de capacitación sin fines de lucro, distritos escolares públicos, para brindar oportunidades de capacitación laboral a los miembros; desarrollar mecanismos, por ejemplo: certificados, a través de los cuales se reconozcan las habilidades de los trabajadores de bajo salario.
Compromiso cívico	Promover la participación de los trabajadores en el voluntariado, el servicio comunitario, los programas de educación electoral, el sondeo, las campañas de registro de votantes, etc. Colaborar con otros centros de trabajadores para asentar iniciativas de participación cívica en toda la ciudad y en la región, a fin de compartir información, establecer contactos y promover la movilización política.
Organización y promoción comunitaria	Transformar las comunidades mediante el lanzamiento de campañas y la creación de alianzas que aborden una serie de injusticias sistémicas que afectan a las comunidades BIPOC de bajos ingresos, por ejemplo: vivienda, inmigración y empleo, creando así más vías hacia una participación social, económica y política más plena.

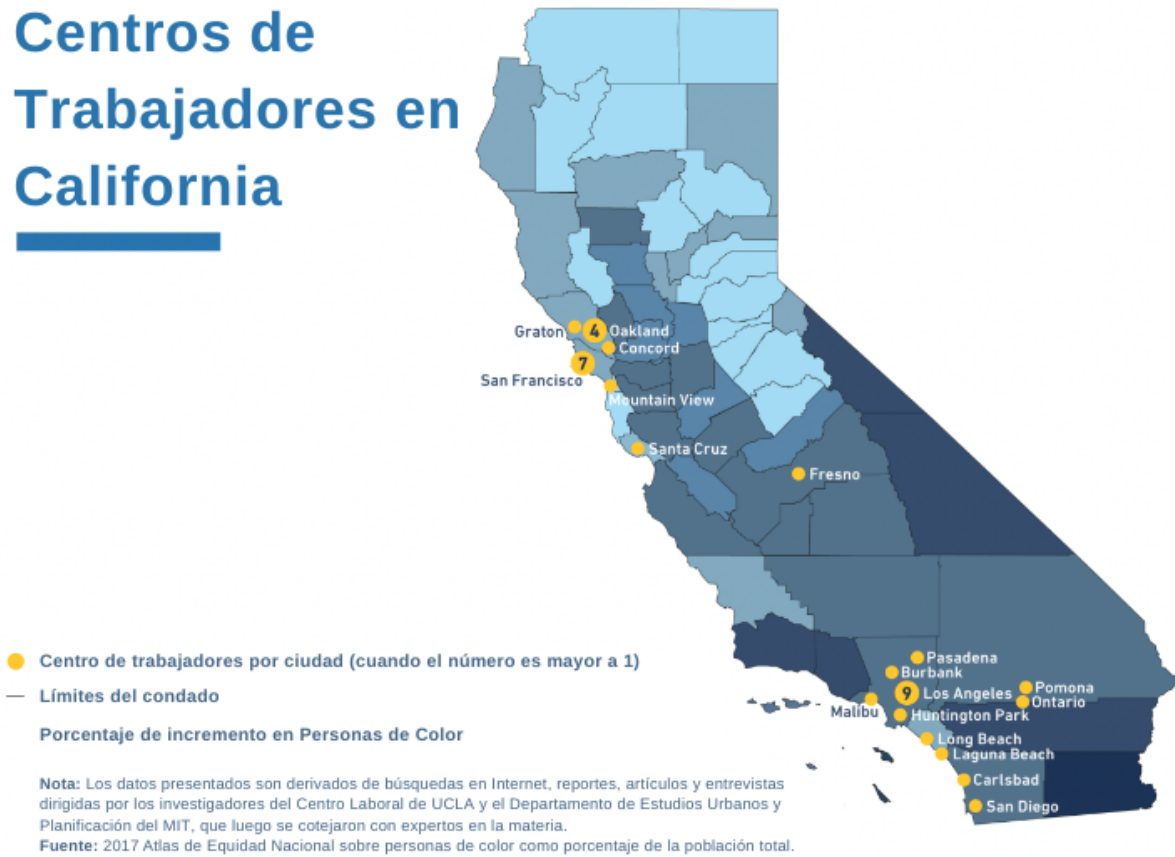
Actividad	Descripción
Aplicación de las normas laborales	Crear mecanismos de rendición de cuentas para los empleadores con políticas deficientes de recursos humanos, mediante la recopilación de información sobre las condiciones del lugar de trabajo y el aprovechamiento de las relaciones de larga duración con las comunidades BIPOC para identificar y abordar los incidentes de abusos en el lugar de trabajo, incluido el robo de salarios, horarios cambiantes, acoso, represalias y condiciones de trabajo peligrosas e inseguras.
Eleva los estándares laborales	Participar en la organización de los trabajadores, las políticas de apoyo, el desarrollo de la fuerza laboral, el emprendimiento cooperativo de los trabajadores, la capacitación en seguridad y salud ocupacional y otras estrategias, para combatir las condiciones de trabajo deficientes y ampliar las oportunidades económicas.

Los Centros de Trabajadores en California

Los centros de trabajadores en California tienen un pasado histórico. Algunos se encuentran entre los más establecidos, altamente interconectados, bien financiados y profesionales de la nación. Al construir alianzas en la clase trabajadora a través de la raza/etnia y el estatus migratorio, se les ha atribuido el fortalecimiento del esfuerzo laboral inmigrante y el apoyo a revitalizar el movimiento laboral más ampliamente.⁹ Actualmente, el ecosistema de los centros de trabajadores de California está prosperando, con 35 organizaciones de este tipo que operan en industrias de bajos salarios en todo el estado.¹⁰

En California los trabajadores con salarios bajos están constituidos por extranjeros (40%), mujeres (53%) y BIPOC (74%).¹¹ Esto significa que en California los trabajadores con características demográficas específicas, es decir, raza, género y estatus migratorio, se dirigen hacia trabajos con salarios bajos, alta incidencia de robo de salarios, mayor inestabilidad de horarios, alta exposición a riesgos de seguridad en el lugar de trabajo, voz limitada de los trabajadores e innumerables otras malas condiciones de trabajo.¹² Siendo particularmente afectados, los trabajadores de bajos salarios con múltiples factores de identidad, por ejemplo, mujeres, inmigrantes, indocumentados, Latinxs, Filipinx, Afrodescendientes, queer y transgéneros, lo que plantea desventajas adicionales al crear más obstáculos para el éxito a largo plazo en el mercado laboral. Los centros de trabajadores operan a través de industrias y límites, para llegar a los trabajadores más marginados de nuestro estado.

Centros de Trabajadores en California



¿Qué hace que el Enfoque de un Centro de Trabajadores para el Desarrollo de la Fuerza Laboral sea Único?

Centrado en la Comunidad y el Trabajador

Iniciados por trabajadores, para trabajadores, los centros de trabajadores han construido relaciones de confianza profundas y duraderas con las comunidades de color de bajos ingresos y las comunidades de inmigrantes, porque centran la experiencia de los trabajadores y el desarrollo del liderazgo desde cero. Esto les permite conectarse con BIPOC, los trabajadores indocumentados y las comunidades más afectadas por la exclusión económica, que de otra manera no podrían ser alcanzadas por los sindicatos, las agencias de aplicación de normas laborales y los proveedores de desarrollo de la fuerza laboral.

Con sus raíces en la organización comunitaria, los centros de trabajadores ven tanto el empleo como a los servicios de apoyo, parte integral de la construcción de la comunidad. Un aspecto central de este enfoque es la inversión continua en relaciones sólidas con los miembros. Cualquiera que entre por la puerta de una de estas organizaciones es recibido por un miembro de su propia comunidad, que se centrará en aprender más sobre ellos y sus necesidades más urgentes. A menudo, comienzan abordando las necesidades básicas de vivienda, salud física y mental, idioma, inmigración y transporte, antes de proporcionar apoyo laboral o abordar problemas en el lugar de trabajo, por ejemplo: robo de salarios, problemas de seguridad y discriminación.

Los centros de trabajadores a menudo incorporan principios de la "educación popular," un enfoque de educación orientado y guiado por la comunidad, que se basa en las propias experiencias de la gente común para crear conciencia sobre la injusticia racial y económica, que proporciona herramientas y apoyo, útiles a medida que se convierten en una parte integral de las transformaciones sociales y políticas. Los residentes locales se convierten en miembros de una comunidad más amplia que ejercen un grado de propiedad sobre el centro de trabajadores, se apoyan mutuamente en el aprendizaje y acceden colectivamente a los recursos y participan en la organización. Sobre todo, tienen el deseo de participar en el cambio del sistema. Algunos miembros son solicitantes de empleo que desean conectarse con los empleadores mientras establecen sus términos de empleo. Otros son trabajadores que desean construir la solidaridad en el lugar de trabajo y el poder comunitario para transformar las industrias de bajos salarios. Unos son residentes de la comunidad (a menudo cónyuges e hijos de solicitantes de empleo y trabajadores) quienes desean participar en prácticas de organización y construcción de movimientos centradas en la comunidad, para promover los derechos de los inmigrantes, los derechos laborales y la justicia racial y económica.

Estas organizaciones reconocen que los trabajadores de bajos salarios tienen habilidades y experiencia y que sus conocimientos son menospreciados en sus lugares de trabajo y por la sociedad en general. Las relaciones sólidas y de apoyo con y entre los miembros ayudan a fomentar la dignidad y la confianza entre todos. Los miembros son animados a tomar decisiones en nombre del centro de trabajadores, incluyendo a aquellas que afectan la estructura organizativa, la dirección estratégica y el cambio sistémico y de políticas. Los participantes en comités, que desarrollan e implementan programas como los modelos de formación de capacitadores, a menudo adquieren suficiente experiencia en la industria como para convertirse en instructores de programas. Fomentar la confianza es fundamental para alentar a los miembros a participar en la organización de actividades y a defenderse a sí mismos en el lugar de trabajo, así como dentro de sus propias comunidades, en el ayuntamiento, en las casas estatales y más allá.

A medida que el personal y los miembros del centro de trabajadores aprenden a navegar el sistema y las burocracias locales, por ejemplo: documentación de robo de salarios, solicitudes de ciudadanía y ley de inmigración, se van convirtiendo en anclas comunitarias, capaces de intermediar conexiones y localizar recursos que pueden ser beneficiosos para ellos. Además, pueden organizarse para hacer cambios en el sistema que promuevan la justicia racial y económica. Al hacerlo, los miembros brindan asistencia cada vez más valiosa a sus compañeros mientras crecen como líderes en el lugar de trabajo y la comunidad.

Aspectos destacados del enfoque del centro de trabajadores para el desarrollo de la fuerza laboral

Los centros de trabajadores adoptan un enfoque centrado en la comunidad y el trabajador que combina el desarrollo de la fuerza laboral con la educación popular, el desarrollo del liderazgo, la organización comunitaria y la abogacía para brindar apoyo a las poblaciones con menos recursos y para buscar mejoras a largo plazo en las normas laborales de la industria de bajos salarios y la comunidad en general.

Esto implica lo siguiente:

- Ir más allá de las "deficiencias" de habilidades de los solicitantes de empleo individuales y en cambio, centrarse en el conocimiento de la comunidad y la experiencia lingüística y cultural, cultivando el liderazgo, la confianza, las relaciones sociales y la solidaridad de los trabajadores como parte de estrategias de organizativas más amplias, para elevar los estándares laborales y de lugar de trabajo

- Eliminar las barreras para la retención de empleo a largo plazo, conectando a los miembros con los servicios relevantes, comunicándose con ellos regularmente y, a veces, acompañándolos personalmente para brindarles apoyo emocional y práctico
- Personalizar los programas de desarrollo de la fuerza laboral, (con capacitación laboral y servicios profesionales) para abordar los problemas y necesidades planteados por los miembros sobre el lugar de trabajo y más (vivienda, atención médica, inmigración, transporte, etc.), proporcionando asistencia lingüística y servicios de traducción, planificando programas en función a los horarios de trabajo de los miembros, determinando en qué habilidades e industrias enfocarse y utilizando asociaciones organizacionales para aprovechar una gama de servicios de apoyo, entre otros ajustes
- Adoptar modelos de programas de formación de capacitadores, brindando a los miembros amplias oportunidades para perfeccionar sus capacidades de liderazgo y mejorar su experiencia en la industria, permitiendo así a los participantes convertirse en instructores

LABWC: Fomentando una Comunidad Afrodescendiente de Líderes y Expertos de la Industria

El Centro de Trabajadores Afrodescendientes de Los Ángeles (LABWC, por sus siglas en inglés) promueve la justicia racial a través de la creación de vías de empleo de alta calidad para los trabajadores Afrodescendientes utilizando herramientas de políticas como el Proyecto de Acuerdos Laborales (PLA, por sus siglas en inglés), que establecen condiciones claras para prácticas de empleo de alta calidad. En 2012 el LABWC, como parte de una coalición basada en la comunidad—abogó con éxito por las disposiciones en un PLA de cinco años con la Autoridad de Transporte Metropolitano del condado de Los Ángeles. El PLA requería que el 30 % de los empleos estuvieran ubicados en códigos postales de alto desempleo, que el 10 % de los empleos se proporcionarían a trabajadores desfavorecidos y que se desarrollara un programa de aprendizaje dirigido a residentes locales seleccionados para trabajos de construcción de altos salarios.¹³

El programa insignia del desarrollo de la fuerza laboral de LABWC, Listo Para Trabajar (Ready 2 Work), sirve exclusivamente a los solicitantes de empleo y trabajadores Afrodescendientes y establece nuevos estándares para el uso de la justicia racial en los programas de desarrollo de la fuerza laboral. Históricamente, se ha centrado en empleos sindicalizados en la construcción comercial, pero se está expandiendo para incluir una gama más amplia de trabajos, como los del sector público.¹⁴ Los participantes en este programa, primero asisten a sesiones sobre desigualdad estructural, capitalismo racial y empoderamiento de los trabajadores. En esta etapa, tanto los participantes como los instructores comienzan a construir relaciones y comunidades entre sí—una condición fundamental que hace posible los programas de desarrollo de la fuerza laboral del LABWC.

Como parte de estos aprendizajes, el personal acompaña a los miembros a los lugares de trabajo y brinda apoyo continuo en la navegación. Estas oportunidades de aprendizaje se combinan con certificaciones de la industria, resolución de conflictos basada en el trauma y capacitación en bienestar, así como talleres de educación financiera para trabajadores que son nuevos en materia de ingresos estables y cheques de pago regulares. Durante la colocación laboral, el LABWC también trabaja con los sindicatos para promover las contrataciones de población Afrodescendiente. Esto asegura que los miembros no sean las únicas personas Afrodescendientes en sus lugares de trabajo, y con el tiempo el apoyo mutuo entre pares ayuda a aumentar la retención del empleo de los miembros.

De esta manera, el LABWC va más allá de las métricas estándares del desarrollo de la fuerza laboral de colocación laboral y retención a corto plazo. Se esfuerza por construir una comunidad de líderes Afrodescendientes en el

lugar de trabajo y expertos en la industria, que se apoyan activamente entre sí y que colectivamente tengan voz en la comunicación y negociación con sindicatos y empleadores para mejorar las condiciones del lugar de trabajo.

Capacidad de la Industria

Los centros de trabajadores responden a la dinámica siempre cambiante del lado de la demanda (empleadores) y el lado de la oferta (trabajadores) de los mercados laborales de bajos salarios. Los empleadores que emplean políticas deficientes de recursos humanos, a diferencia de los que utilizan políticas competitivas, aprovechan las fracturas en la aplicación de las normas laborales, ejerciendo una competencia desleal al seguir estrategias de maximización de ganancias a expensas de los trabajadores. Lo hacen adoptando acuerdos de programación flexible, disminuyendo los salarios y no cumpliendo con los estándares de seguridad en el lugar de trabajo, entre otras prácticas. En respuesta, los centros de trabajadores instituyen, hacen cumplir y elevan los estándares de la industria que tienen como objetivo crear entornos donde los trabajadores sean adecuadamente valorados y reconocidos por sus habilidades y mano de obra, y donde los empleadores se beneficien de una fuerza laboral calificada, equipada y empoderada para aumentar el rendimiento general.

Ser receptivo a la industria significa navegar por la excepcional dinámica de varias industrias, a lo que se le conoce como economía formal e informal. Por ejemplo, en la economía informal, los centros de trabajadores pueden comprometerse con un conjunto diferente de empleadores todos los días, como un propietario que busca un jornalero o trabajadores domésticos. Estos empleadores pagan en efectivo "por debajo de la mesa" y contratan a un número limitado de trabajadores para cualquier trabajo. Esta práctica ve incidencias particularmente altas de robo de salarios. En respuesta a estos desafíos únicos, los centros de trabajadores como el Centro de Trabajadores Filipinos (PWC, por sus siglas en inglés) y el Instituto de Educación Popular del Sur de California (IDEPSCA, por sus siglas en inglés) organizan clínicas legales, documentan incidentes y presentan reclamos por robo de salarios para abordar los abusos en el lugar de trabajo y elevar los estándares laborales de la industria.

El compromiso de los centros de trabajadores con los empleadores puede variar de controversial a colaborativo, dependiendo de las condiciones del lugar de trabajo y el cumplimiento del empleador con las leyes laborales existentes. Los términos de contratación incluyen lo siguiente:

- Crear sistemas de asignación de empleos para ayudar a conectar a los empleadores con trabajadores de calidad que tengan el conjunto de habilidades apropiadas
- Educar a los empleadores sobre las normas mínimas de seguridad y salud ocupacional y sobre el cumplimiento del salario mínimo y otras leyes laborales
- Apoyar a los empleadores que emplean políticas competitivas de recursos humanos en industrias de bajos salarios para demostrar la viabilidad de las prácticas de estas políticas

Los términos de compromiso con los trabajadores implican identificar y eliminar las barreras para la retención del empleo a largo plazo y el éxito en el mercado laboral, de la siguiente manera:

- Proporcionar oportunidades de reconocimiento de habilidades, por ejemplo: certificados, para que los trabajadores identifiquen explícitamente los conjuntos de habilidades que tienen

- Crear oportunidades de desarrollo profesional lingüística y culturalmente competentes para los trabajadores en industrias de bajos salarios donde tales oportunidades no existen o no se proporcionan, tienen un costo prohibitivo o son legalmente inaccesibles
- Proporcionar, según las necesidades, una gama de equipos para el lugar de trabajo a través de préstamos y adquisición de equipos a pequeña escala

Los centros de trabajadores también responden estableciendo una serie de asociaciones. Por ejemplo, los centros de trabajadores a menudo aprovechan los recursos de colegios y universidades cercanos, organizaciones de servicios humanos, organizaciones comunitarias, distritos escolares públicos y otros grupos. En los colegios y universidades, lo más común son las colaboraciones con estudiantes universitarios, que en el pasado han creado clases de inglés como segundo idioma (ESL), programas de capacitación vocacional y talleres de conocimiento de sus derechos. Los centros de trabajadores también colaboran con profesores e investigadores, que han trabajado para documentar las condiciones y abusos en el lugar de trabajo y elevar las prácticas y políticas para promover la justicia racial y económica. Los centros de trabajadores también se asocian con programas de educación e investigación laboral afiliados a la universidad, por ejemplo: el Programa de Seguridad y Salud Ocupacional Laboral de UCLA (LOSH, por sus siglas en inglés) y el Programa de Salud Ocupacional Laboral de UC Berkeley (LOHP, por sus siglas en inglés), para proporcionar una gama de servicios como capacitación y certificación en seguridad y salud ocupacional, y talleres de conocimiento de sus derechos.

Aspectos destacados del enfoque del centro de trabajadores para el desarrollo de la fuerza laboral

Los centros de trabajadores responden a las condiciones explotadoras y abusivas de la industria de bajos salarios, combinando la aplicación de las normas laborales y el desarrollo de la fuerza laboral para garantizar la dignidad y el respeto en el lugar de trabajo. Este enfoque establece mecanismos para mejorar los entornos de trabajo y la compensación de los empleadores con las habilidades de los trabajadores, cuestiones que deben abordarse para que el desarrollo de la fuerza laboral cree verdaderas trayectorias profesionales y movilidad socioeconómica para los trabajadores de bajos salarios.

Además, los centros de trabajadores buscan mejorar las industrias de bajos salarios a través de un compromiso único y significativo con los empleadores, trabajadores e instituciones de educación superior. Esto implica lo siguiente:

- Ampliar las oportunidades de capacitación en habilidades a las industrias de bajos salarios en la economía informal, industrias que han sido particularmente pasadas por alto por los actores tradicionales de desarrollo de la fuerza laboral y las partes interesadas¹⁵
- Incorporar los derechos de los trabajadores y la capacitación de la organización comunitaria en los programas de capacitación de habilidades para posicionar a los trabajadores como expertos de la industria y afirmar su valor como trabajadores con dignidad
- Hacer que las oportunidades de capacitación sean accesibles, aprovechando la disponibilidad en los horarios de trabajo, que a menudo son irregulares e inestables
- Proporcionar apoyo continuo a los participantes, mucho más allá de la finalización del programa y la colocación laboral exitosa, para reducir la rotación de empleados, mejorar la comunicación entre los trabajadores y los empleadores, y apoyar las movilizaciones de los trabajadores y los empleadores para crear entornos de políticas en los que los empleados puedan prosperar

Centro de Trabajadores de Lavado de Autos CLEAN: Capacitación de Expertos de la Industria

La industria del lavado de autos opera en la economía informal. Los trabajadores ganan por debajo del salario mínimo, realizan jornadas laborales de 60 horas a la semana sin pago de horas extras, se les niega el tiempo adecuado para descansar y comer y tienen poca o ninguna salud y protecciones de seguridad laboral, a pesar de la exposición constante a productos químicos tóxicos.¹⁶ Estos trabajadores, que son predominantemente indocumentados, a menudo son intimidados para que guarden silencio, permitiendo a las empresas continuar violando numerosas leyes laborales con sanciones mínimas.

La Red de Acción Ambiental Laboral Comunitaria (CLEAN, por sus siglas en inglés) está tratando de cambiar eso. CLEAN programa los tiempos de capacitación en función de los horarios de los miembros, para su programa interno de capacitación de ocho semanas en detalles de automóviles. Las capacitaciones no se llevan a cabo durante el verano, cuando la demanda de lavado de autos es alta o durante la temporada de vacaciones de Navidad, que es cuando los miembros necesitan tiempo libre con sus familias. En cambio, las capacitaciones se programan durante la temporada de lluvias, cuando los trabajadores generalmente tienen menos trabajo.

En estos talleres prácticos, los miembros aprenden detalles de automóviles y luego perfeccionan sus habilidades de detalle. Se invita a los cónyuges a participar y adquirir habilidades para que puedan reemplazar a algún miembro en el futuro, cuando sea necesario, por ejemplo: en caso de enfermedad. Los niños también son bienvenidos, eliminando la necesidad de cuidado infantil y creando un sentido de comunidad entre los miembros y sus familias.

El programa adopta un formato de capacitación del entrenador. Cinco miembros graduados del programa, o que ya están establecidos como expertos en detalles de automóviles, son traídos como instructores. Cada clase consta de diez miembros. Cuando estos miembros completan el programa, los instructores también dan paso al siguiente grupo de estudiantes y maestros. Esto permite a los miembros continuar avanzando y ser validados como expertos de la industria, mentores y líderes. Los miembros reciben un certificado de graduación en reconocimiento a sus habilidades y logros. Aunque el programa no está acreditado, este certificado tiene el potencial de cambiar las normas de la industria. En la actualidad, ha sido reconocido y adoptado por algunas empresas de lavado de autos como una credencial de habilidades de detalle de automóviles para su fuerza laboral.

Orientado a Sistemas

Los centros de trabajadores construyen poder y movimientos sociales para lograr un cambio sistémico que mejore los resultados sociales y económicos para algunas de las comunidades más marginadas. Muchos de estos individuos enfrentan desventajas discriminatorias; por ejemplo: un inmigrante de Filipinas que se identifica como transgénero puede tener mayores dificultades para encontrar un trabajo, en comparación con su contraparte blanca, que sea masculino, nativo o cisgénero. El enfoque del centro de trabajadores incluye no solo mejorar los estándares de la industria de bajos salarios, sino también abordar otros sistemas, como la inmigración y la justicia penal, que mantienen la desigualdad.

Los esfuerzos implican ayudar a los miembros a cultivar habilidades duras y blandas a través de programas del desarrollo de la fuerza laboral, aprender sobre los derechos en el lugar de trabajo y adquirir conciencia social sobre los complejos procesos que crean desigualdad. Empoderados con esta experiencia, los miembros se convierten en agentes que pueden impugnar estas desigualdades y navegar por las complicadas y laberínticas burocracias del sistema. De hecho, fuera de los centros de trabajadores, los miembros comparten sus experiencias como trabajadores

de bajos salarios para dar legitimidad y credibilidad a los esfuerzos de defensa en los ayuntamientos y las casas estatales. A su vez, esto ayuda a avanzar en políticas progresistas para las comunidades BIPOC de la clase trabajadora. Por ejemplo, los miembros educan activamente a los parlamentarios en relación con la importancia de la legislación sobre el salario mínimo y las políticas de integración de inmigrantes, proporcionando testimonios de sus propios abusos en el lugar de trabajo y luchas comunitarias.

Los centros de trabajadores involucran a sus bases de miembros en la construcción de coaliciones para expandir el poder y el impacto de sus esfuerzos y así lograr un cambio sistémico, en un esfuerzo por unirse por los objetivos compartidos de justicia racial y económica. Aprenden sobre las diferentes estructuras políticas e identifican las prioridades de política y defensa, luego proceden a movilizar sus miembros. Juntas, las coaliciones trabajan a través de escalas, es decir, a nivel local, estatal y federal, para crear una gama de mecanismos de políticas, investigación, defensa y educación pública que aborden las fuentes de desigualdad para sus miembros.

Las coaliciones aprovechan las fortalezas clave de las organizaciones participantes para lograr resultados de beneficio mutuo para todos. Tomemos como ejemplo la asociación entre los centros de trabajadores y los sindicatos. Comparativamente, los centros de trabajadores son relativamente pequeños, con menos recursos, pero tienen conexiones poderosas con los solicitantes de empleo y trabajadores de BIPOC dentro de muchas industrias de bajos salarios. Los sindicatos suelen ser más grandes, con más recursos, pero a menudo tienen un alcance limitado dentro de estas mismas industrias. Al asociarse, aumentan su esfera de influencia al atraer más atención de los medios y aumentar las campañas de defensa a nivel estatal para avanzar en las campañas de Lucha por \$15 de salario mínimo en todo el país, entre otros éxitos.¹⁷

Tabla 2. Ejemplos de Centros de Trabajadores que Promueven el Cambio Sistémico a través de Coaliciones

Coalición	Escala	Mecanismo	Resultado
Centro de trabajadores Afrodescendientes, sindicatos y aliados comunitarios	Proyecto	Proyecto de Acuerdo Laboral	En el 2015 aumentó el número de trabajadores Afrodescendientes en la construcción, de 0% a 20%, en el proyecto ferroviario del distrito Crenshaw
Coalición de Los Ángeles Contra el Robo de Salarios	Local	Ordenanza de la Ciudad de Los Ángeles n.º 184.319	En el 2016 estableció la Oficina de Normas Salariales de Los Ángeles para hacer cumplir las violaciones de salarios y horas
Coalición de California para el Poder de los Trabajadores	Local	Iniciativa de la Junta de Supervisores del Condado de Los Ángeles	En el 2021 lanzó el Consejo de Salud Pública dirigido por trabajadores, que promueve la seguridad en el lugar de trabajo a través de la educación sobre medidas de control de infecciones
Coalición de Trabajadores Domésticos de California	Estatal	Declaración de los Derechos del Trabajador Doméstico (AB 241)	Extendió los derechos de pago de horas extras a las trabajadoras domésticas, beneficiando a las trabajadoras Filipinas y Latinas
Coalición ICE Fuera de California	Estatal	Ley de Valores de California (SB 54)	Impuso restricciones adicionales a las colaboraciones entre la policía local y la policía federal de inmigración

Coalición	Escala	Mecanismo	Resultado
Red Nacional de Organización del Obrero	Federal	Campaña de Investigación, Organización, Defensa, y Educación Pública	Cambió el discurso público sobre los obreros, al disipar las percepciones negativas de ellos

Aspectos destacados del enfoque del centro de trabajadores para el desarrollo de la fuerza laboral

Los centros de trabajadores responden a las barreras sistémicas para lograr la justicia racial y económica mediante la construcción de coaliciones que centran y aprovechan el poder colectivo de los trabajadores de bajos salarios y las comunidades desfavorecidas. El resultado es transformar los estándares laborales de la industria de bajos salarios y aumentar el acceso de los trabajadores a las oportunidades socioeconómicas.

Esto implica lo siguiente:

- Creación de recursos y oportunidades para aprender e involucrar al sistema de desarrollo de la fuerza laboral pública.
- Cultivar relaciones con las agencias estatales y locales de desarrollo de la fuerza laboral para mejorar e institucionalizar su papel en el sistema público de desarrollo de la fuerza laboral
- Identificar y promover el establecimiento de políticas y programas específicos para incorporar el poder de los trabajadores en los programas de desarrollo de la fuerza laboral y mejorar el acceso significativo a estos programas para los trabajadores BIPOC de bajos salarios
- Forjar relaciones sólidas con otros socios organizacionales clave en el sistema de desarrollo de la fuerza laboral y el ecosistema laboral, por ejemplo: colegios comunitarios, distritos escolares públicos, Centros de Empleo Estadounidenses, sindicatos y organizaciones comunitarias, para construir alianzas que puedan transformar las políticas y programas de desarrollo de la fuerza laboral

Transformando el Sistema de Cumplimiento de Normas Laborales de California

A finales de 2016, la Comisionada Laboral de California, Julie Su, estableció la Asociación de Aplicación Estratégica de California para aumentar los esfuerzos de aplicación de la Ley Contra el Robo de Salarios y fomentar una cultura de cumplimiento de la ley laboral. Múltiples centros de trabajadores, incluyendo la Asociación Progresista China, el Centro de Trabajadores de Lavado de Autos CLEAN, el Centro de Trabajadores Garment, el Proyecto de Organización Comunitaria Indígena Mixteco, el Centro de Trabajadores Filipinos y la Alianza de Trabajadores Inmigrantes de Koreatown, trabajaron junto con otras organizaciones sin fines de lucro y defensores legales para reducir el robo de salarios y garantizar salarios mínimos para los trabajadores en seis industrias: construcción, agricultura, lavado de autos, limpieza, cuidado residencial en el hogar y restaurantes. La comisión estableció cinco objetivos clave:¹⁸

- Cobrar salarios no pagados y mejorar el uso de herramientas legales y de agencia para cobrar salarios.
- Desarrollar estrategias de aplicación específicas de la industria.
- Identificar casos de alto impacto que influyen en las prácticas de la industria y apoyar a los empleadores respetuosos de la ley a través de una aplicación efectiva.
- Construir un sistema de aplicación estratégica sostenible en California.
- Aumentar la participación de los trabajadores en la promoción de mejores condiciones de trabajo.

Establecer relaciones más sólidas y vínculos formales entre los organismos encargados de hacer cumplir las normas laborales y las organizaciones de trabajadores, condujo a las siguientes mejoras en el sistema de recuperación salarial:

- Se recuperaron salarios sustanciales en nombre de los trabajadores. Por ejemplo: en el 2017 la oficina del Comisionado Laboral aseguró a seis trabajadores de lavado de autos, \$363,625 en salarios atrasados, adeudados por dos operadores de lavado de autos en el área de Los Ángeles. A los trabajadores les redujeron el salario mínimo y las horas extras y se les negaban los descansos y pausas para comer, como lo exige la ley.¹⁹
- Se aumentó la accesibilidad de los trabajadores marginados para hacer reclamos sobre el lugar de trabajo, y se hicieron mejoras en la capacidad del gobierno para llegar a los trabajadores que experimentan robo de salarios, con los centros de trabajadores como un intermediario de confianza
- Se hicieron mejoras en la capacidad de la comisión para identificar empleadores no conformes y procesar reclamos por robo de salarios mediante la integración de los centros de trabajadores en las etapas iniciales del proceso, acelerando el proceso de reclamos sobre el lugar de trabajo y aprovechando el conocimiento del centro de trabajadores sobre la dinámica de la industria.
- Los centros de trabajadores fueron facultados para participar en la aplicación de las normas laborales mediante la creación de vínculos formales con la agencia estatal de aplicación de normas laborales, para proporcionar a los centros de trabajadores una credibilidad renovada y poder regulatorio.
- Las colaboraciones entre la agencia estatal de aplicación de normas laborales y la oficina del fiscal de distrito se fortalecieron para aumentar la capacidad gubernamental de abordar casos de robo de salarios a mayor escala, particularmente entre empleadores inescrupulosos.

Conclusiones Clave

A medida que nos recuperamos de las altas tasas de desempleo provocadas por la pandemia de COVID-19, el desarrollo de la fuerza laboral es una estrategia clave a través de la cual los solicitantes de empleo son conectados con los empleadores y equipados con las habilidades necesarias. Sin embargo, la pandemia también ha exacerbado las desigualdades sociales y económicas preexistentes, particularmente para las comunidades más marginadas de nuestra nación. Esto significa que la situación actual debe cambiar, y se necesita un enfoque más holístico e integral para el desarrollo de la fuerza laboral. Para abordar estos problemas de larga data, los centros de trabajadores ofrecen tres conclusiones para el sistema de desarrollo de la fuerza laboral pública:

1. Los centros de trabajadores muestran que es posible llegar a los trabajadores de bajos salarios y a las industrias que tradicionalmente han estado más allá del alcance de los proveedores de desarrollo de la fuerza laboral
2. Los centros de trabajadores demuestran que trabajar en la intersección del desarrollo de la fuerza laboral y la aplicación de las normas laborales puede crear nuevas oportunidades para transformar el trabajo de bajos salarios.
3. Los centros de trabajadores modelan cómo la organización comunitaria y la promoción de políticas son herramientas importantes, necesarias para cambiar el tejido mismo del sistema de desarrollo de la fuerza laboral, así como otros sistemas adyacentes que contribuyen a la desigualdad.

Metodología

Janice Fine, en su histórico estudio de 2006 sobre los centros de trabajadores, definió los centros de trabajadores como "organizaciones comunitarias, dirigidas por la comunidad, que participan en una combinación de servicio, defensa y organización para brindar apoyo a los trabajadores de bajos salarios."²⁰ Reconociendo que esta definición es amplia y que hay una gama de organizaciones de derechos de los trabajadores que se ajustan a esta definición pero no se identifican como centros de trabajadores, nos enfocamos en organizaciones en California que se identifican activamente como centros de trabajadores y que participan en redes locales, regionales, estatales y nacionales, diseñadas por y para centros de trabajadores, por ejemplo, la Red de Centros de Trabajadores de Los Ángeles.

Adoptamos una metodología de varios pasos para crear una base de datos actualizada de los centros de trabajadores de California. Primero, identificamos todo el universo de centros de trabajadores de California en enero de 2020, consolidando y haciendo referencias cruzadas a múltiples fuentes: (1) la lista de centros de trabajadores del Centro Laboral de UCLA que se creó en base a la Encuesta del Día Nacional del Trabajo de 2006; (2) una lista actualizada de 2018 de centros de trabajadores de California, mantenida conjuntamente por Janice Fine y Jacob Barnes (Rutgers) y Víctor Narro (UCLA); y (3) conversaciones informales con informantes clave que tienen una participación y experiencia de larga data en los derechos de los inmigrantes y el movimiento laboral de California. En segundo lugar, para recopilar información sobre todos nuestros centros de trabajadores, revisamos los sitios web disponibles de todos los centros de trabajadores, otra bibliografía secundaria, por ejemplo: informes de políticas, documentos de archivo, y contactamos, por teléfono y correo electrónico, a cada centro de trabajadores en nuestra lista consolidada.

La información proporcionada en este informe se deriva principalmente de entrevistas individuales con miembros del personal de 12 centros de trabajadores de California, incluyendo directores ejecutivos, organizadores de primera línea, coordinadores de desarrollo de la fuerza laboral (cuando corresponda). Estas entrevistas tuvieron lugar entre enero y abril de 2020 como parte de un proyecto a largo plazo sobre las vías poco exploradas a través de las cuales los centros de trabajadores están transformando el trabajo de bajos salarios, por ejemplo: el desarrollo de la fuerza laboral y el desarrollo de cooperativas de trabajadores. En nuestras entrevistas, hicimos preguntas descriptivas sobre los tipos de servicios ofrecidos por los centros de trabajadores y su relación con otros actores del desarrollo de la fuerza laboral, por ejemplo: colegios comunitarios, programas de alfabetización informática, instructores de ESL, empleadores, centros WorkSource financiados por WIOA, agencias locales y estatales de desarrollo de la fuerza laboral. También planteamos preguntas perceptivas sobre qué personal ejecutivo y gerencial consideraba exitoso en sus relaciones con los empleadores (cuando correspondía) y en sus programas de desarrollo de la fuerza laboral y capacitación de los trabajadores. Las entrevistas en promedio duraron entre 60 a 90 minutos. Utilizando el programa de aplicación de métodos mixtos, Dedoose, estas entrevistas fueron codificadas por miembros del equipo, revisadas colectivamente para llegar a un consenso y analizadas por miembros individuales del equipo. Los entrevistados recibieron una tarjeta de regalo de \$100 por participar en el estudio.

Notas

¹ Annette D. Bernhardt, Heather Boushey, Laura Dresser, and Chris Tilly, eds., *The Gloves-off Economy: Workplace Standards at the Bottom of America's Labor Market* (Ithaca, NY: Cornell University Press, 2008).

² David Weil, *The Fissured Workplace* (Cambridge, MA: Harvard University Press, 2014).

³ Dan Clawson and Mary Ann Clawson, "What Has Happened to the US Labor Movement? Union Decline and Renewal," *Annual Review of Sociology* 25, no. 1 (1999): 95–119.

⁴ Annette Bernhardt et al., *Broken Laws, Unprotected Workers: Violations of Employment and Labor Laws in America's Cities* (Chicago: Center for Urban Economic Development; New York: National Employment Law Project; Los Angeles: UCLA Institute for Research on Labor and Employment, 2009).

⁵ "Workforce Development Systems." Building America's Workforce, Urban Institute, accessed December 22, 2021. <https://www.urban.org/policy-centers/cross-center-initiatives/building-americas-workforce/about/workforce-development-systems>.

⁶ 2019 American Community Survey data; Results Achieved Under the Workforce Innovation and Opportunity Act (WIOA), report by California Workforce Development Board, n.d., <https://cwdb.ca.gov/wp-content/uploads/sites/43/2019/12/PY-2018-WIOA-Annual-Report.pdf>.

⁷ Ibid.

⁸ Kevin Lee, "How California's Workforce Development System Excludes Immigrants, Why It Matters, and What We Can Do about It," Scholars Strategy Network, September 2019, <https://scholars.org/sites/scholars/files/2019-08/SSN%20Memo%20Lee%20on%20Workforce%20Development%20and%20Immigration.pdf>.

⁹ Ruth Milkman, *L.A. Story: Immigrant Workers and the Future of the U.S. Labor Movement* (New York: Russell Sage Foundation, 2006).

¹⁰ Nik Theodore, Beth Gutelius, and Ana Luz Gonzalez-Vasquez, *The Worker Center Ecosystem in California* (San Francisco: Labor Innovations for the 21st Century, 2019).

¹¹ These data points are taken from UC Berkeley Labor Center's Analysis of 2017 Current Population Survey and American Community Survey data. "Low-wage work" here is defined as wages that fall below \$14.35 an hour, and is inflation adjusted for data from previous years. "Low-Wage Work in California," UC Berkeley Labor Center, 2017, <https://laborcenter.berkeley.edu/low-wage-work-in-california/#worker-profile>.

¹² Importantly, BIPOC workers are not destined for bad jobs because of their demographic characteristics alone. Ultimately, employer and occupational characteristics (e.g., company size, pay arrangements, benefit packages, health insurance) are the strongest predictors for creating bad jobs in low-wage industries. For more on this, see Annette Bernhardt et al., *Broken Laws, Unprotected Workers: Violations of Employment and Labor Laws in America's Cities* (Chicago: Center for Urban Economic Development; New York: National Employment Law Project; Los Angeles: UCLA Institute for Research on Labor and Employment, 2009).

¹³ Cynthia E. Griffin, "MTA OKs Project Labor Agreement," Our Weekly LA, September 29, 2011, <http://ourweekly.com/news/2011/sep/28/mta-oks-project-labor-agreement/>.

¹⁴ Deja Thomas, Lola Smallwood-Cuevas, and Saba Waheed, *Reimagined Recovery: Black Workers, the Public Sector, and Covid-19* (Los Angeles: Center for the Advancement of Racial Equity [CARE] at Work at UCLA Labor Center, 2020).

¹⁵ For example, the National Day Laborer Organizing Network collaborated with Pasadena City College and LA Trade-Tech to provide ESL classes and vocational training classes in flooring, framing, and carpentry for the network’s day laborer members.

¹⁶ *Cleaning Up the Carwash Industry: Empowering Workers and Protecting Communities*, report by Carwash Workers Organizing Committee of the United Steelworkers, March 27, 2008, http://assets.usw.org/Organizing/Documents/car_wash_paper.pdf.

¹⁷ However, community-labor partnerships—like all coalitions—must make trade-offs; these coalitions sometimes form at the expense of neighborhood-level organizing and protest turnouts. For more on these trade-offs, see Marc Doussard and Brad R. Fulton, “Organizing Together: Benefits and Drawbacks of Community-Labor Coalitions for Community Organizations,” *Social Service Review* 94, no. 1 (2020): 36–74, <https://doi.org/10.1086/707568>.

¹⁸ *California Strategic Enforcement Partnership*. Report for the National Employment Law Project, 2018, <https://s27147.pcdn.co/wp-content/uploads/CA-Enforcement-Document-Letter-11-27-18-1.pdf>.

¹⁹ “Labor Commissioner Returns \$363,625 in Unpaid Wages to Six Car Wash Workers in Los Angeles,” news release, State of California Department of Industrial Relations, March 1, 2017, <https://www.dir.ca.gov/DIRNews/2017/2017-18.pdf>.

²⁰ *Worker Centers: Organizing Communities at the Edge of the Dream*, report by Janice Fine, 2005.

Reconocimientos

Los autores agradecen a nuestros encuestados del centro de trabajadores por su participación y sabiduría, a Joaquín Escalante por el apoyo a la investigación, a Veena Hampapur y Angela Hana por el apoyo a las comunicaciones, a Antonio Rodríguez por el breve diseño, a Dianne Woo y Leticia Bustamante por el apoyo a la edición y a Luz Hernández por el apoyo administrativo.

También nos gustaría extender nuestra gratitud a la Beca de Investigación de Nuevos Académicos de la Red de Investigación y Acción Laboral (LRAN), la Beca de Viaje William Emerson del Departamento de Estudios Urbanos y Planificación del MIT, la Beca IAP del Centro de Servicios Públicos Priscila King Gray del MIT y el Centro Laboral de UCLA por su apoyo financiero.

Kevin L. Lee, Magaly López y Ana Luz González Vásquez, *Nuevas Direcciones en la Justicia Racial y Económica: Cómo los Centros de Trabajadores de California Están Llevando el Poder de los Trabajadores al Desarrollo de la Fuerza Laboral*, (Los Ángeles: UCLA Centro Laboral, febrero de 2022).