

# NUESTRO PAN DE CADA DÍA



**CAROLINA  
FORWARD**

**EL PAQUETE DE LOS  
TRABAJADORES POR HORA**

*CONSTRUYENDO UNA ECONOMÍA QUE FUNCIONE  
PARA TODOS*

# NUESTRO PAN DE CADA DÍA

## EL PAQUETE DE LOS TRABAJADORES POR HORA: *CONSTRUYENDO UNA ECONOMÍA QUE FUNCIONE PARA TODOS*

Resumen General	3
Introducción	5
1 - Aumentar el Salario	11
2 - Acabar con el Robo de los Salarios	15
3 - Horarios y Permisos Justos	18
4 - Solucionar el Seguro del Desempleo	22
5 - Desbloquear la Movilidad de los Trabajadores	25
6 - Reforzar la Voz de los Trabajadores	28
Ocho Horas por lo que Queremos	30
Notas Finales	33
Agradecimientos	34



“Sin trabajo, nada prospera”

Sófocles

“Las humillaciones que se les imponen a tantos trabajadores con salarios bajos -los controles de drogas, la constante vigilancia, el hecho de que los gerentes los ‘repriman’ - son parte de lo que mantiene los salarios bajos. Si te hacen sentir lo suficientemente indigno, puedes llegar a pensar que lo que te pagan es lo que realmente vales.”

Barbara Ehrenreich, *Nickel y Dimed*

“Tienen dinero para la guerra,  
pero no pueden alimentar a  
los pobres”

Tupac Shakur

# RESUMEN GENERAL

Cuando Carolina del Norte mira más allá de la pandemia del COVID, se enfrenta a una serie de grandes decisiones fundamentales para su futuro económico. La recuperación dispareja y desigualmente repartida después de 2008 es un cuento con moraleja. El crecimiento posterior a la crisis acabó haciendo que los más acomodados y ricos lo fueran aún más, sin cambiar realmente la suerte económica de la mitad menos favorecida o, lo que es peor, poniendo la escalera de las oportunidades aún más lejos de su alcance.

En la actualidad, casi la mitad de los trabajadores de Carolina del Norte son trabajadores por hora, la mayoría de ellos con salarios muy bajos. La pandemia de COVID acabó con cientos de miles de puestos de trabajo por hora, dejando a su paso no sólo una senda de enfermedad y muerte, sino también un descalabro económico.



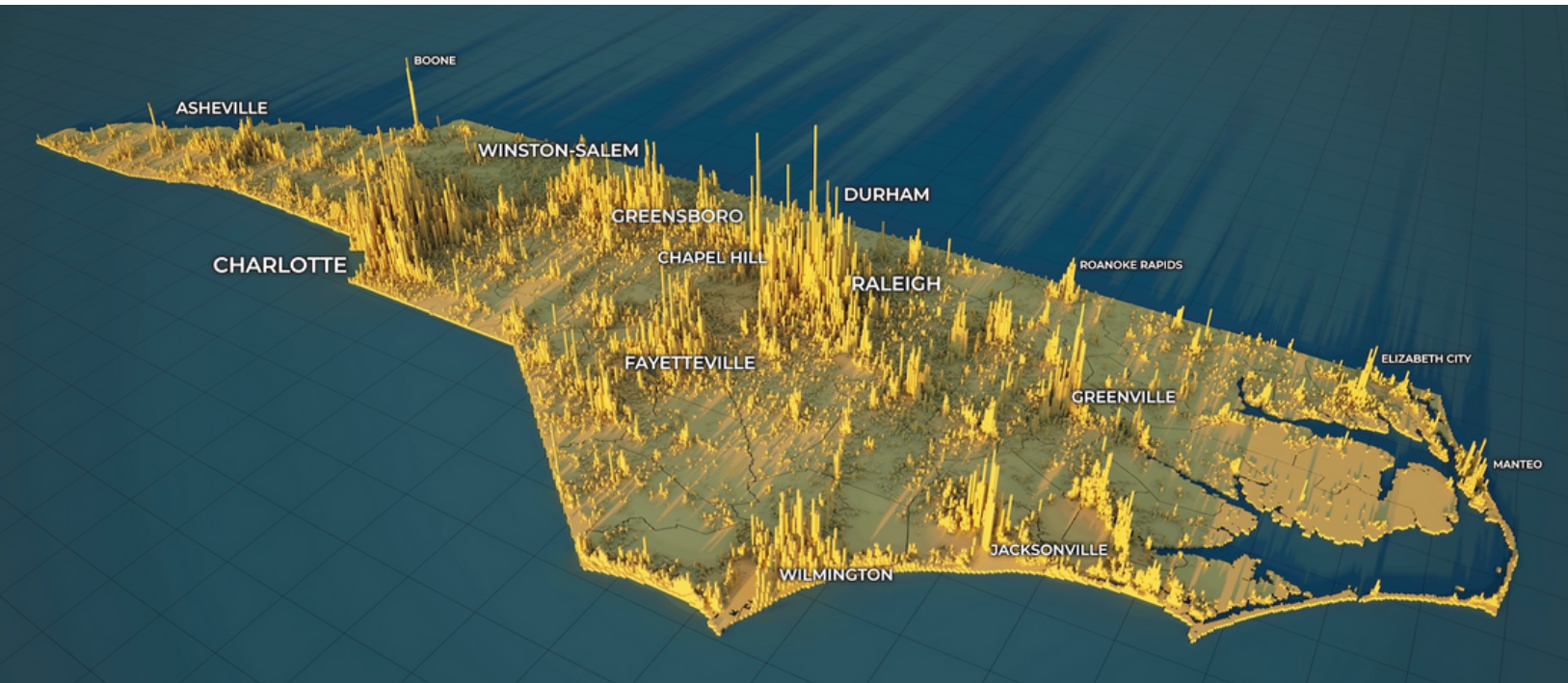
Al salir de la pandemia mundial, ahora nos enfrentamos a un periodo de potencial de expansión económica significativa.

**Los líderes de Carolina del Norte tienen la oportunidad de aprovechar esta oportunidad única para hacer algo verdaderamente histórico en nuestro estado: poner a los trabajadores en primer lugar para que disfruten de los frutos del crecimiento económico.**

Para ello, proponemos **seis áreas políticas específicas** en las que los líderes estatales pueden tener un enorme impacto positivo en el futuro económico.



Estas medidas van desde el aumento de los salarios y la protección de los trabajadores frente a empleadores sin escrúpulos, hasta el establecimiento de normas que les den a esos trabajadores por hora, un mayor control y previsibilidad en sus vidas. Incluye el refuerzo de la red de seguridad para los trabajadores que pierden temporalmente su empleo y la protección de los derechos de los trabajadores, no sólo a cambiar libremente de trabajo, sino a negociar colectivamente con sus empleadores.



La economía de Carolina del Norte ha estado dominada durante generaciones por mano de obra mal pagada, por hora y sin poder político. Los intereses arraigados de las grandes empresas han tenido mucho éxito de la agenda política durante ese tiempo, en estrecha colaboración con los líderes de ambos partidos. Los viejos enfoques tradicionales, que oscilan entre la austeridad, la economía de filtración y las ilusiones, siempre han dejado a los trabajadores por hora de nuestro estado, en último lugar. Es hora de invertir ese orden. Debemos aprovechar el poder transformador de unos mercados fuertes y de la libre empresa para igualar las condiciones económicas.

El trabajo es ennoblecedor. En el mejor de los casos, puede darle sentido a nuestros días y a nuestras vidas. Pero es, ante todo, una cuestión de sustento; una forma de que cada persona y cada familia se mantenga con vivienda, alimentación y ropa, y con la esperanza de que, al menos en alguna medida, puedan esperar algo mejor el día de mañana. Esto es lo que debería ofrecer un trabajo: no una apuesta, sino una pequeña medida de estabilidad. Una garantía, no de riqueza, sino de que al menos se puede vivir, con la esperanza de otro día. *Nuestro pan de cada día.*



# INTRODUCCIÓN

**En Carolina del Norte,** apenas 2,3 millones de una fuerza total de 5 millones de personas trabajan por hora. Los trabajadores por hora están muy concentrados en las industrias de servicios, como la preparación de alimentos, la hostelería, el ocio, el comercio minorista, el alojamiento y la sanidad. Abastecen nuestras estanterías, transportan nuestras mercancías, limpian nuestras casas y oficinas, cuidan de nuestros hijos y abuelos, recogen nuestras cosechas, procesan nuestra carne, fabrican y entregan nuestra comida, y mil cosas más. No es exagerado decir que gran parte de la sociedad moderna, y sus innumerables comodidades, dependen totalmente del trabajo de los trabajadores por hora.

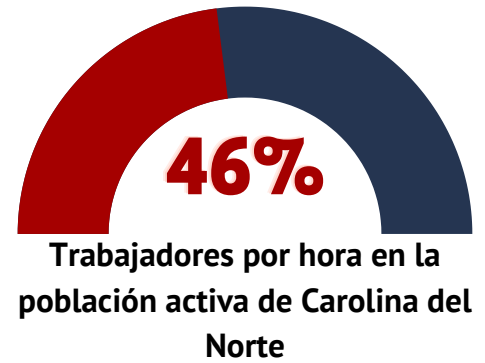


El promedio de los salarios de la clase trabajadora por hora de Carolina del Norte ha quedado por detrás de la media nacional durante generaciones. Estos trabajadores no sólo ganan sueldos más bajos, sino que también disfrutan de menos seguridad y previsibilidad laboral que los asalariados. Los propios empleos suelen ofrecer poca o ninguna movilidad ascendente por diseño. Debido a la naturaleza del trabajo, así como a las personas que lo realizan, los trabajadores por hora también tienden a ser muy vulnerables a las prácticas abusivas de los empleadores.

Esto se traduce en malas condiciones de trabajo, prestaciones inexistentes, turnos largos sin descansos (y mucho menos permisos pagados), y el uso de horarios muy variables “justo a tiempo”. También se presenta en forma de robo de salarios, que es común y no se investiga.



Los trabajadores por hora con salarios bajos suelen ser estereotipados como jóvenes que acaban de iniciar su carrera profesional, pero esto es completamente inexacto. La mayoría son adultos en la plenitud de su vida laboral: aproximadamente la mitad tiene más de 35 años y casi un tercio más de 45. Los trabajadores negros, latinos y mujeres tienen una probabilidad desproporcionada de pertenecer a este grupo. Más de 1 de cada 4 trabajadores con salarios bajos mantiene a los niños en casa, y a pesar de trabajar casi la misma proporción, recibe también algún tipo de ayuda pública por lo poco que ganan.<sup>1</sup>



## Un vistazo a la mano de obra con salarios bajos de Carolina del Norte

	Trabajadores con salarios bajos como % de la mano de obra local	Salario promedio por hora	% Mujeres	% Blancos/ negros/ latinos	% mayores de 35
Asheville	47.6	\$10.02	52.8	78.1/6.9/10.3	51.5
CLT/Concord/Gastonia	41.7	\$9.94	54.2	50/30.4/14.7	49.4
Durham-Chapel Hill	47.4	\$9.94	52.6	38.9/32.8/22.4	46.2
Fayetteville	50.7	\$9.38	58.2	38.1/42.6/12	42.6
Goldsboro	53.1	\$9.16	50.1	40.5/38.2/19	49.9
Greensboro-High Point	44.2	\$9.94	54.3	50.9/30.9/11.8	51
Hickory-Lenoir-Morganton	47.9	\$9.88	53.4	77.2/7.5/10.6	53.6
Raleigh	38.1	\$10.18	52.9	48.2/28.4/17	48.7
Wilmington	46.3	\$10.02	55.4	71.2/16.7/9.2	43
Winston-Salem	44	\$9.84	53.3	57.2/23.6/15.6	52.3



Fuente: Análisis de la Institución Brookings de la Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense 2012 -2016



Además de estar mal pagados, estos hombres y mujeres también disfrutaban de poca seguridad laboral y de horarios de trabajo que suelen ser irregulares y están sujetos a cambios de última hora. Todo esto provoca no sólo inseguridad económica, sino imprevisibilidad en sus vidas. Hace que la vida en el hogar sea tensa y que el cuidado de los hijos sea una preocupación constante, lo que no hace más que agravar las dificultades de los escasos medios de subsistencia. Esta es la realidad de la vida laboral de millones de personas y sus familias en todo nuestro Estado; una realidad que la gran mayoría de los trabajadores de cuello blanco altamente remunerados y las élites políticas que tienen influencia real sobre estas políticas, tienen poca o ninguna visibilidad, excepto cuando piden un pedido.

## Visados agrícolas temporales H-2A concedidos, año fiscal 2020

	Total de visados certificados	% el total
Florida	39,064	14.2
Georgia	27,614	10
Washington	26,832	9.7
California	25,453	9.2
<b>North Carolina</b>	<b>22,052</b>	<b>8</b>
Louisiana	11,332	4.1
Michigan	9,912	3.6
Arizona	8,602	3.1
New York	8,482	3.1
Kentucky	6,952	2.5

Carolina del Norte también tiene una enorme población de trabajadores agrícolas: al menos 150.000, según la temporada. Estos trabajadores, ya de por sí muy vulnerables debido a la falta de dominio del inglés y a la pobreza, se ven sometidos con frecuencia a condiciones de trabajo atroces y a un descarado robo de salarios. A muchos se les paga a destajo (por ejemplo, por una canasta de batatas), no un salario por hora garantizado, y a menudo se les embarga el salario con cargos poco transparentes por alojamiento y comida. Carolina del Norte es también uno de los mayores importadores de mano de obra agrícola estacional extranjera en Estados Unidos en el marco del programa de visados H-2A (22.000 sólo en 2020).<sup>2</sup>



Source: Employment and Training Administration, U.S. DOL

Durante mucho tiempo, los líderes políticos de ninguno de los dos partidos les han ofrecido mucho a los trabajadores por hora. Gracias a la influencia de los grupos de presión y a las contribuciones estratégicas a las campañas, las grandes empresas gozan de mucha más influencia entre los legisladores que sus empleados. El arraigado grupo de presión de las grandes empresas ha trabajado asiduamente para fomentar ambos partidos, así como para construir y proteger una mayoría legislativa que sirva de forma fiable los intereses de las grandes empresas por encima de los de los trabajadores.





En este panorama ya injusto, la pandemia de COVID fue un terremoto.

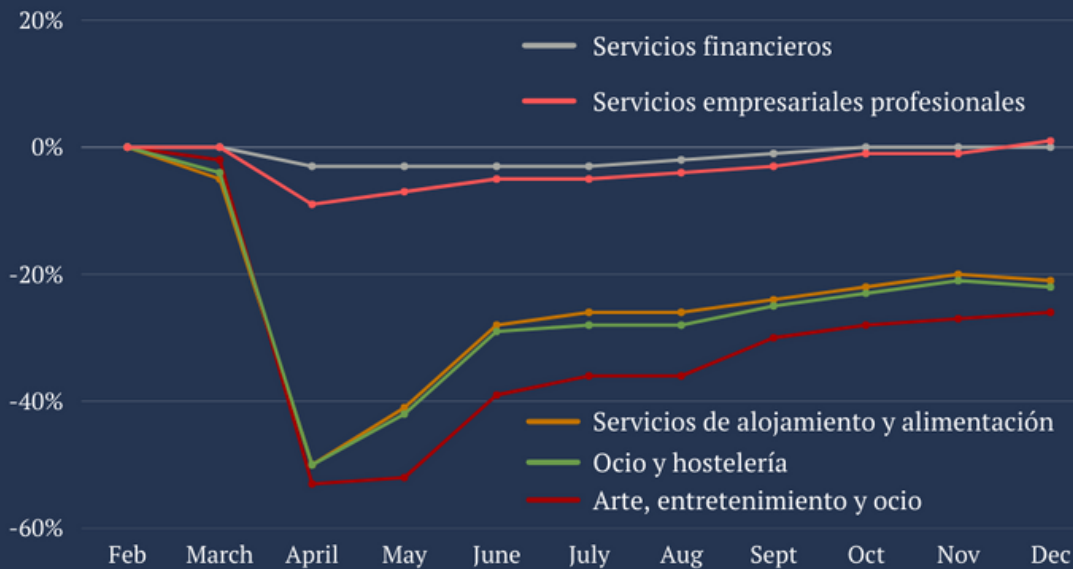
La brusca recesión desencadenada por la pandemia de COVID fue totalmente devastadora para los trabajadores por hora. Aunque se sabía muy poco sobre el grado de contagio del virus COVID-19 o cuáles eran sus principales vías de transmisión, el miedo se generalizó. La gente dejó de aventurarse a salir a comer o a trabajar, las oficinas cerraron y los que pudieron, se quedaron en casa. El gasto de los consumidores se evaporó, la demanda se desplomó y, en pocas semanas, cientos de miles de personas se quedaron sin trabajo.

Sin embargo, la vida continuó, incluso durante una pandemia mundial mortal que se produjo una vez en el siglo. Las cadenas de suministro siguieron funcionando; se hicieron entregas; se procesaron pollos y cerdos; los estantes de las tiendas de comestibles se mantuvieron llenos en su mayoría (excepto el papel higiénico). Las personas que realizaban este trabajo pasaron a ser conocidas temporalmente no como trabajadores “por hora” o “de bajo salario” o “poco cualificados”, sino como “esenciales”.

Porque eso es lo que son: **esenciales**. Sin esos trabajadores que abastecen los estantes, hacen entregas o procesan aves de corral en condiciones inseguras por salarios de miseria, todo se detiene. Por un breve y fugaz momento, nuestros trabajadores por hora se convirtieron en “héroes”.



## Porcentaje de Cambio desde el Empleo Pre-Covid (2020)



Fuente: Patrick McHugh, Centro de Justicia de Carolina del Norte, 2021; Oficina de Estadísticas Laborales. Véase la nota final 3.

La devastación económica de Covid en Carolina del Norte fue rápida y profunda.

En abril de 2020, nuestro estado perdió más de medio millón de empleos. Aunque esa cifra se recuperó rápidamente, la mejora fue, y ha seguido siendo, bifurcada. Los puestos de trabajo asalariados con salarios elevados en campos como los servicios profesionales y financieros no sólo han vuelto, sino que han añadido nuevos puestos de trabajo netos desde antes de COVID. En cambio, los puestos de trabajo por horas con salarios bajos, como los de ocio, hostelería y entretenimiento, están muy por debajo de donde estaban. En total, Carolina del Norte sigue teniendo un déficit de unos 150.000 puestos de trabajo que no se han vuelto a materializar desde el COVID, un profundo agujero que no se reparte proporcionalmente en todo el estado.

En 2021, el crecimiento económico está en auge. El gobierno federal, con el presidente Biden y un Congreso demócrata, ha rechazado la austeridad y está invirtiendo de nuevo en las familias, los trabajadores y las infraestructuras. Los cheques están llegando a las cuentas bancarias y el PIB está preparado para expandirse rápidamente. Las perspectivas de crecimiento económico son brillantes. Los responsables políticos se enfrentan ahora a un reto: ¿cómo evitar los escollos del periodo de recuperación posterior a 2008, en el que los trabajadores más ricos y las grandes empresas vieron cómo se disparaban sus fortunas, pero los trabajadores con salarios bajos se quedaron atrás? ¿Cómo garantizamos que las familias trabajadoras más vulnerables de Carolina del Norte se aseguren una parte justa y equitativa de nuestro crecimiento económico, y que no queden apartadas a un lado en lugar de los que ya son ricos, otra vez?



## Nuestra Respuesta:

# El Paquete de Trabajadores por Hora.

El Paquete de Trabajadores por Hora es un conjunto de reformas propuestas para romper con el reciente patrón histórico de crecimiento económico asimétrico que se acumula principalmente en los que ya son ricos, en lugar de en los trabajadores de primera línea. Estas reformas van desde las más modestas hasta las más atrevidas, pero todas ellas son métodos probados y comprobados para garantizar que las personas de clase media y trabajadora se sitúen al frente de la fila para obtener los beneficios de la expansión económica, en lugar de ocupar el último lugar.

En 2020, los trabajadores por hora de Carolina del Norte eran  
esenciales.

Hoy, lo siguen siendo.

Es hora de que los tratemos como tales.



# 1

# AUMENTAR EL SALARIO

**Dirigir el crecimiento a salarios justos.**

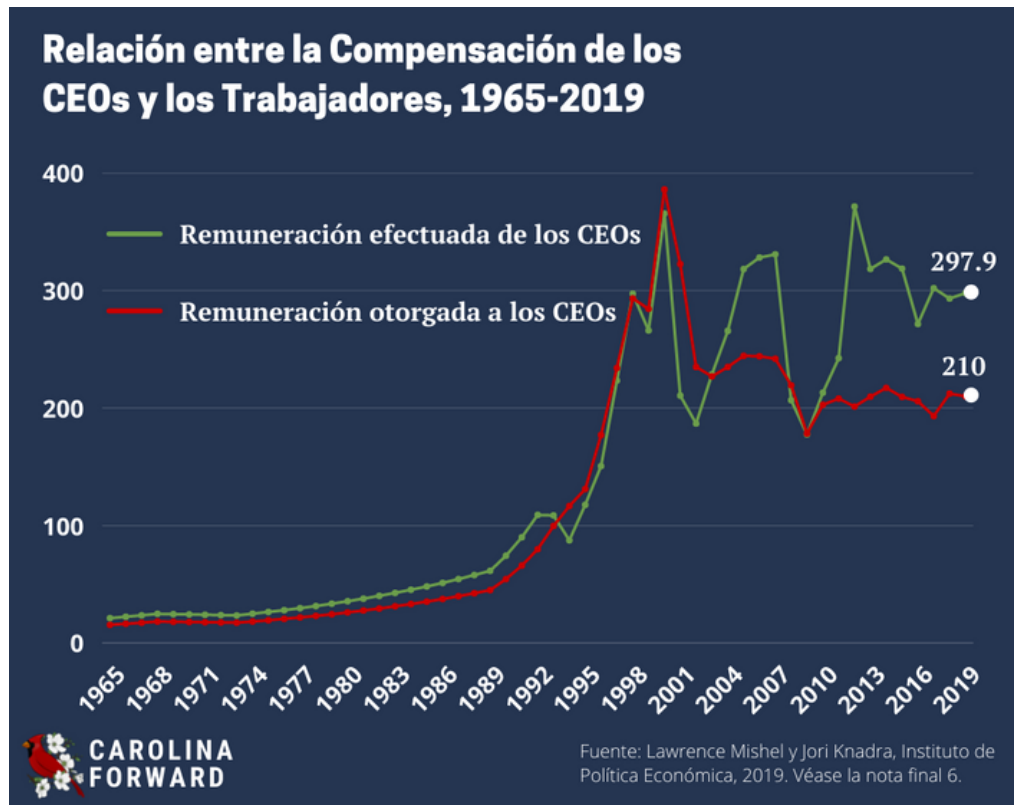


En Carolina del Norte, el salario mínimo legal es el mismo que el mínimo federal: 7,25 dólares la hora. El salario medio de la mayoría de los trabajadores con salarios bajos del estado, que representan casi la mitad de todos los trabajadores, es de entre 9 y 10 dólares la hora (véase la página 6). Esto representa una escasa mejora. El poder adquisitivo real del salario mínimo actual es un 31% inferior al que había cuando se instituyó en 1968, y un 17% inferior al que había cuando se aumentó por última vez en 2009.<sup>4</sup> No representa ni remotamente un salario digno en ningún condado de Carolina del Norte.<sup>5</sup>



Ni siquiera trabajar horas extras como trabajador por hora, le garantiza a uno lo suficiente para pagar un alquiler y mucho menos para mantener a una familia, comprar alimentos o simplemente ir al cine, en cualquiera de los principales condados generadores de empleo de Carolina del Norte. Esto es indecente. No sólo es correcto aumentar el salario mínimo, sino que los propios habitantes de Carolina del Norte lo apoyan firmemente.<sup>7</sup>

**Los CEOs  
estadouniden  
ses ahora  
ganan casi  
300 veces  
más que su  
trabajador  
promedio**



La mayoría de los trabajadores por hora con salarios bajos trabajan en grandes empresas rentables<sup>8</sup>, y no en pequeñas empresas, y estas grandes empresas aumentan los salarios con muy poca voluntad. En la literatura económica, estos salarios se conocen como "pegajosos". Incluso cuando se enfrentan a una amplia demanda de los clientes, muchas empresas se resisten fuertemente a aumentar los salarios, y prefieren confiar en las bonificaciones temporales, en los beneficios, o simplemente en una mano de obra desechable y de alta rotación. Sin la capacidad de negociar colectivamente, es prácticamente imposible para los trabajadores individuales tratar de conseguir un mejor acuerdo.

Después de la crisis de 2008, cuando los beneficios de las empresas repuntaron rápidamente con la recuperación económica, vimos cómo las empresas dirigían el nuevo flujo de efectivo hacia el rápido aumento de la remuneración de los ejecutivos y la recompra de acciones, que se dispararon en relación con la remuneración de los trabajadores. Muchas veces, las mismas empresas que dependían de los subsidios y rescates de los contribuyentes para



su recuperación desvió esa recuperación a los accionistas y ejecutivos, no a sus trabajadores. En lugar de ver cómo este patrón perverso se repite nuevamente, hoy tenemos la oportunidad de garantizar que una porción mayor de ese crecimiento aterrice en los bolsillos de los trabajadores. **Para la mayoría de las empresas intensivas en mano de obra por hora, un salario mínimo de \$15 significaría solo una parte del pastel ligeramente más grande, pero aún pequeña, para los trabajadores.**

Sin embargo, un salario de 15 dólares por hora, representaría un cambio de juego para los millones de trabajadores por hora de Carolina del Norte. Incluso antes de la recesión COVID, un gran porcentaje de los nuevos puestos de trabajo que se creaban en nuestro estado eran puestos de trabajo de bajo salario en el sector servicios. En la economía de nuestro estado se han arraigado múltiples oleadas de trabajo con salarios bajos de forma permanente.



Un salario mínimo más alto elevaría el nivel de vida de las familias con bajos ingresos, especialmente en las zonas rurales que ya tienen algunas de las tasas de pobreza más altas del estado. Se ha demostrado que un mayor nivel de vida tiene efectos extraordinarios para las familias trabajadoras, que van desde mejores resultados educativos hasta una mejor salud. Los trabajadores de nuestro estado merecen vivir esa vida.

## **Hacer que estas ganancias sean permanentes**

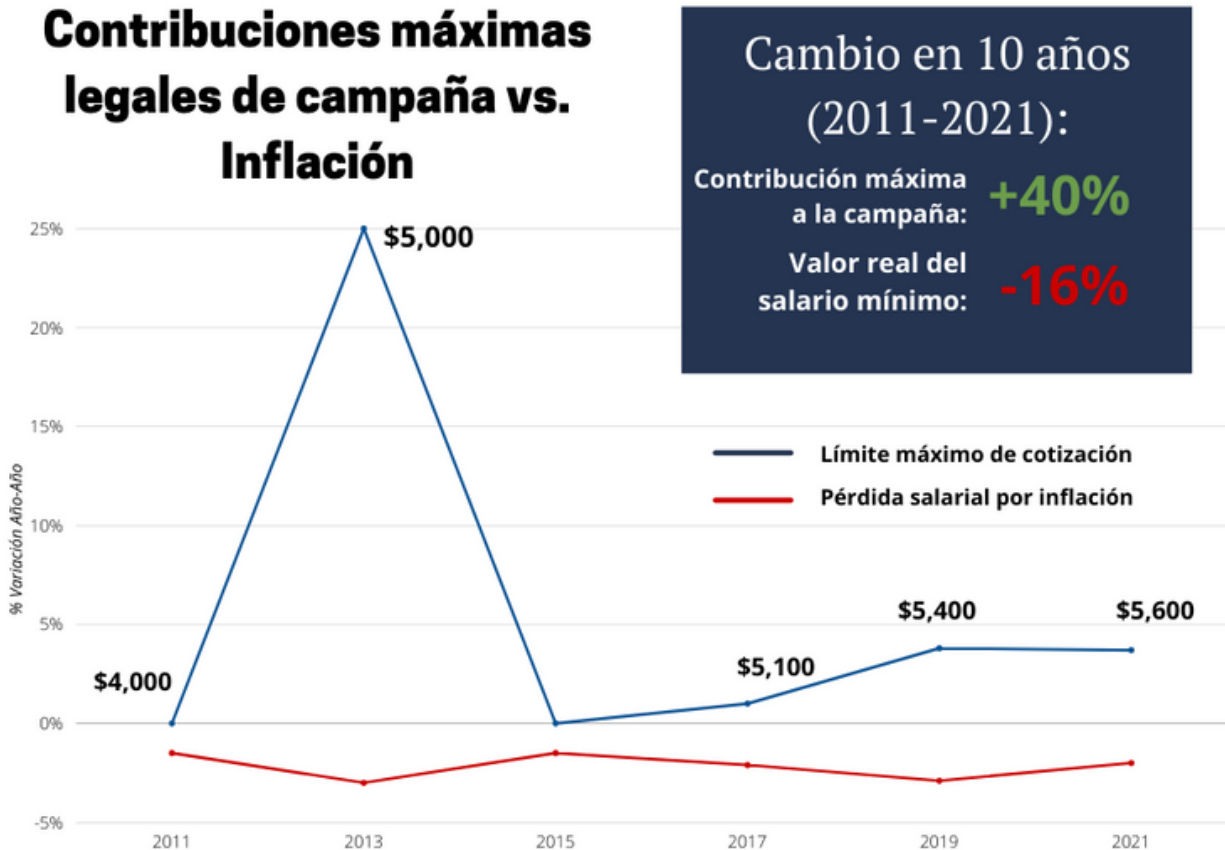
Los legisladores pueden y deben hacer algo mejor que un pataleo decenal sobre esta cuestión, y crear una solución más permanente que ponga a los trabajadores por hora de Carolina del Norte en primera línea para que sean beneficiados por el crecimiento económico. La mejor manera de hacerlo sería indexando permanentemente el salario mínimo del estado a la inflación. De este modo, a medida que el costo de la vida aumente, también lo hará el piso salarial para los trabajadores por hora, exactamente del mismo modo en que se realizan los ajustes de las prestaciones de la Seguridad Social en la actualidad.

De hecho, sabemos que se trata de un sistema eficaz porque los políticos de Carolina del Norte ya han establecido un acuerdo de este tipo en forma de límite máximo legal de contribución a la campaña del estado.



En 2013, los líderes estatales cambiaron las leyes electorales de Carolina del Norte para aumentar automáticamente el límite máximo de contribución a sus campañas políticas cada ciclo indexado a la inflación. Aumentará 200 dólares, de 5.400 a 5.600 dólares, en el ciclo de 2022.

Si los aumentos por inflación son lo suficientemente buenos para los políticos, también deberían serlo para los trabajadores de Carolina del Norte.



Fuente: NC SBE, Oficina de Estadísticas Laborales.

La ley de salario mínimo de Carolina del Norte también está llena de vacíos legales que los empleadores utilizan para evadir indebidamente los costos laborales. Entre ellas se encuentran la clasificación errónea de los trabajadores (incluidos los “trabajadores de la industria”, como los conductores de Uber) como “contratistas independientes”, las enormes categorías de exención para los trabajadores agrícolas y domésticos, y el “salario de propina”, en el que se espera que los empleados compensen los salarios mínimos aún más bajos con las propinas. Estas lagunas deben cerrarse. El salario mínimo debe ser sólo eso: un mínimo básico y fiable al que puedan aspirar todos los trabajadores de Carolina del Norte. Los trabajadores, así como los propios empresarios, se merecen unas condiciones equitativas.



# 2

# TERMINAR CON EL ROBO DE SALARIO

## Hay que pagarles a los trabajadores lo que han ganado

El robo de salarios es un robo, no menos que robar un auto o un teléfono. Cuando los empresarios no le pagan a sus empleados los salarios que legítimamente se han ganado, se están apropiando indebidamente de una propiedad que les pertenece a esos trabajadores. Desgraciadamente, mientras uno puede llamar a la policía para denunciar el robo de un auto, es mucho más difícil denunciar, y mucho menos recuperar, los salarios robados, y los empleadores lo saben.

El “robo de salario” puede referirse a cualquier número de formas muy comunes en las que los empleadores engañan a los empleados en sus salarios. Aquí hay algunos ejemplos:

- exigir el trabajo “fuera de horario”
- retener los cheques de pago
- redondeo del reloj (cuando el empresario redondea el tiempo trabajado)
- simplemente no pagar los salarios
- promesas, incluso para:
  - pago de vacaciones ganadas
  - comisiones
  - pago de horas extras



El robo de salarios es, lamentablemente, extremadamente común, sobre todo en los sectores de servicios de alimentación, salud a domicilio y agricultura. Las investigaciones demuestran que empleadores sin escrúpulos roban millones de dólares en salarios a los trabajadores de Carolina del Norte cada año.<sup>9</sup> En un estado cuya legislatura pregona el imperativo moral de dejar que los trabajadores se queden con más del fruto de su trabajo, el robo de salarios es una burla del contrato social.

Lamentablemente, la supervisión y la aplicación de la ley por parte del Departamento de Trabajo del estado han sido durante mucho tiempo bastante relajadas, o simplemente inexistentes. Dirigido desde hace mucho tiempo por un Comisionado de Trabajo extremadamente afín a los empleadores, el DOL estatal ha cerrado tradicionalmente la mayoría de las investigaciones de robo de salarios sin hacer ningún intento serio de aplicación de la ley.



### **Hay dos maneras en que los líderes pueden abordar este asunto.**

En primer lugar, Carolina del Norte debe aprobar leyes claras y aplicables que les prohíban a los empresarios robar descaradamente los salarios de sus trabajadores. La Ley de Salarios y Horas del estado debería modificarse para prohibir explícitamente el trabajo “fuera de horario” y los salarios no percibidos, y ordenar la imposición de fuertes multas como medida disuasoria. También podría permitírseles a los empleados engañados, demandar como grupo, y concederles una indemnización mayor por las demandas de robo de salarios que prosperen.

En segundo lugar, el Estado debe introducir cambios en el propio Departamento de Trabajo.



*Ex Comisionada del Trabajo Cherie Berry*

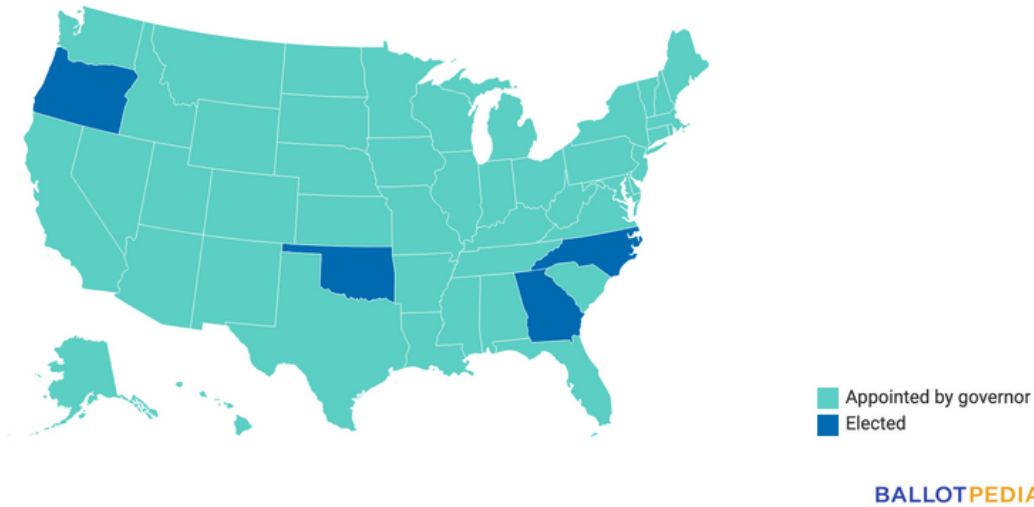
El robo de salarios, al igual que muchas cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo, es un problema en el que suele ser necesaria la aplicación activa de la ley para investigar y poner remedio. Al fin y al cabo, muchas formas de robo de salarios ya van en contra de la ley.



Pero cuando el Comisionado de Trabajo no está motivado para hacer cumplir la ley debido a una inclinación política o personal, los empresarios pueden percibir una señal de “visto bueno” para abusar de su poder. Esto no sólo perjudica a los trabajadores vulnerables y engañados, sino que también socava el estado de derecho.

Hay varias formas en las que el Estado podría solucionar este problema. Una de ellas sería asignar un presupuesto específico y no fungible para la investigación del robo de salarios y su aplicación dentro del DOL, garantizando que los investigadores (1) existan en plantilla y (2) tengan los recursos necesarios para hacer su trabajo. Otra forma sería imponerles fuertes multas obligatorias a los empresarios que estafen a los trabajadores en sus salarios, y hacer que los propietarios de las empresas sean personalmente responsables. Otra forma sería crear un fondo dentro del Departamento de Trabajo para las reclamaciones de robo de salarios justificadas y aún no recuperadas, que ayudaría a reembolsar a los trabajadores engañados. Esto ayudaría a incentivar al propio DOL a hacer su trabajo.

**Por último, Carolina del Norte debería cambiar su constitución estatal para que el Comisionado del Trabajo sea un cargo designado, no elegido.**



En otros 46 estados, el Comisionado del Trabajo es un cargo nombrado por el gobernador, y Carolina del Norte debería modificar su constitución para convertirse en el número 47. Al ser un cargo de escasa visibilidad y completamente desconocido para la mayoría de los votantes, el puesto de Comisionado del Trabajo es especialmente vulnerable al control normativo por parte de la propia industria que supervisa. Esto ha ocurrido claramente en este caso. El nombramiento del máximo responsable laboral del estado es una mejor manera de alinear la gobernanza en el poder ejecutivo del estado y hacer que la oficina vuelva a ser funcional.



## 3

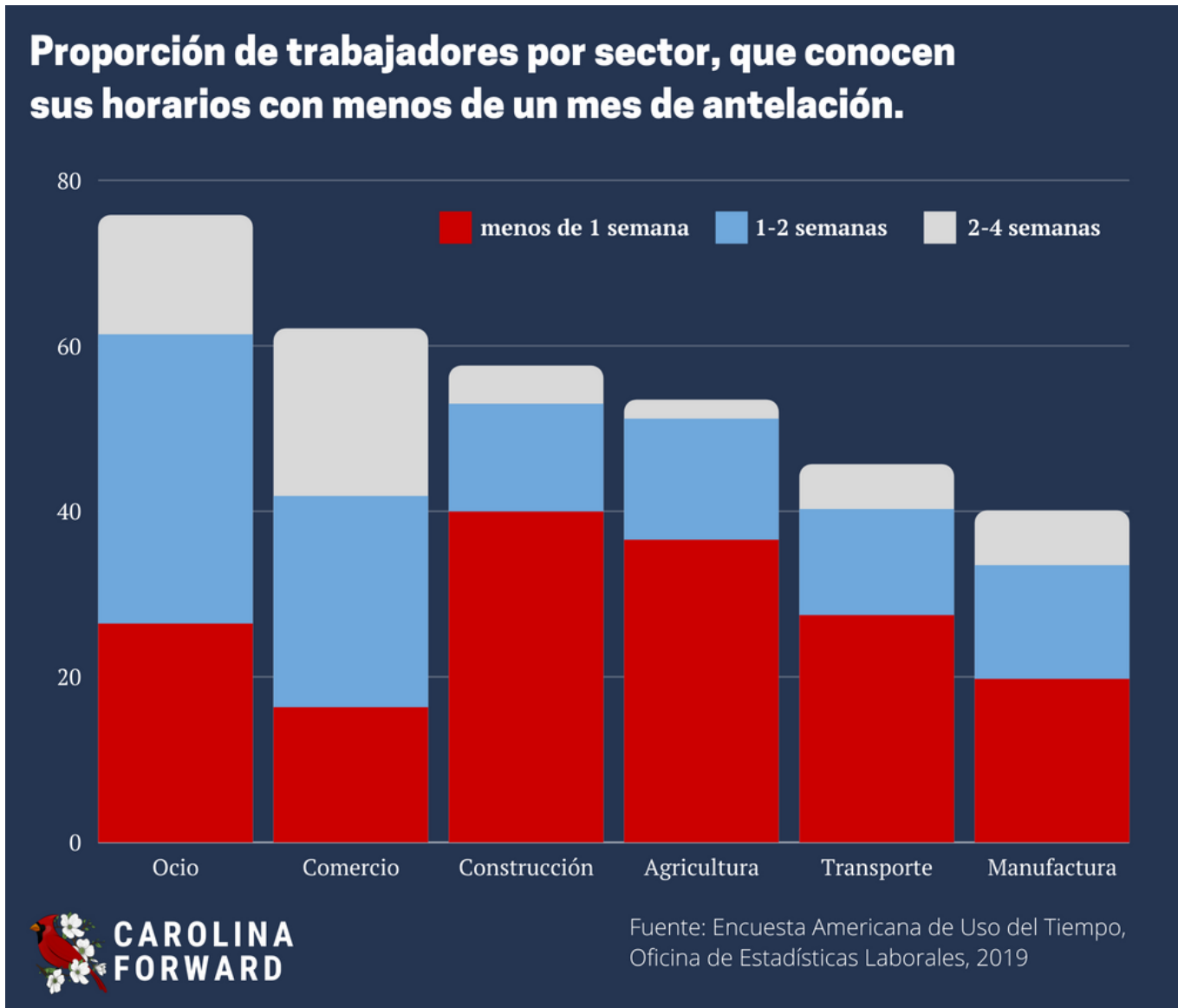
# HORARIO Y PERMISOS JUSTOS

## Darle un respiro a los trabajadores.

Un aspecto muy generalizado de los trabajos por hora es el horario variable. Aunque algunos trabajos por hora tienen horarios estandarizados y predecibles, muchos (o la mayoría) no los tienen. Uno de cada cinco trabajadores conoce su horario con menos de una semana de antelación,<sup>11</sup> y esto es sin duda una sobreestimación en muchos sectores. Según otra encuesta, entre los empleados de los servicios de alimentación y del comercio minorista, un tercio de los trabajadores tenía menos de una semana de antelación en la programación.<sup>12</sup>

Cualquiera que haya trabajado en el comercio minorista, en el sector de la alimentación, en el sector sanitario a domicilio o en el de la construcción, probablemente haya tenido que hacer turnos de guardia en los que hay que estar preparado para entrar a trabajar, pero aún no se ha fichado, o ha trabajado en turnos de cierre y reapertura consecutivos. Esto no sólo supone una gran incertidumbre para los empleados, sino también una gran carga para su vida familiar.





Este tipo de prácticas de programación “justo a tiempo” reducen los costos laborales para los empresarios, transfiriéndolos a sus trabajadores en forma de falta de previsibilidad. Muchos de estos trabajadores por hora no pueden decir con seguridad cuánto van a trabajar, y por tanto a ganar, de una semana a otra. Esta falta de previsibilidad crea importantes dificultades en la vida personal de las personas.

Como se ha señalado anteriormente, 1 de cada 4 trabajadores por hora con salarios bajos también cuida de sus hijos en casa, y organizar el cuidado de los niños con un horario imprevisible es una pesadilla (si es que es posible). Este punto es fundamental: el conflicto entre el trabajo y la vida personal causado por la falta de previsibilidad de los horarios no sólo afecta al bolsillo, sino también a los matrimonios, los hijos, la vivienda y el bienestar general. Para 1 de cada 4 trabajadores por hora que también reciben ayudas públicas, trabajar menos de un número mínimo de horas puede suponer también la pérdida de las prestaciones sin que sea culpa suya.



**25%**

El 25% de los trabajadores por hora, cuidan de los niños.

**25%**

El 25% de los trabajadores por hora, dependen de la ayuda pública.

**30%**

El 30% son mayores de 45 años.

## Los líderes de Carolina del Norte tienen varias opciones para afrontar este problema.

Una solución directa sería imponerles costos tangibles a los empresarios por los horarios imprevisibles. Esto podría consistir en exigir una paga extra por los cambios de horario de última hora y los turnos de guardia, como se ha hecho en Oregón.<sup>13</sup> Y cuando sea necesario un horario justo (o el empresario lo considere oportuno), el Estado puede exigir un salario más alto a los empleados cuyos horarios estén permanentemente sujetos a cambios de última hora.

Por último, todos los trabajadores necesitan descansos de vez en cuando. Actualmente, la legislación laboral de Carolina del Norte no exige ningún tipo de descanso remunerado. Esto es inhumano. Los dirigentes podrían exigir uno o más descansos pagados de 15 a 20 minutos por cada turno de 5 o 6 horas. Los días de enfermedad pagados deberían ser obligatorios, para que los trabajadores que están demasiado enfermos para trabajar no se vean obligados a presentarse igualmente porque no pueden permitírselo.

La gente murió durante la pandemia de COVID simplemente porque carecía de tiempo de enfermedad pagado y no podía darse el lujo de no trabajar. Esto es indigno de los Estados Unidos en el siglo XXI.

**38%**

*El 38% de la población activa de Carolina del Norte no tiene permiso de enfermedad remunerado<sup>14</sup>*



Los trabajadores deben poder utilizar esos días de enfermedad pagados para cuidarse a sí mismos o a sus familiares enfermos (también conocido como “cuidado de familiares”). También deben tener acceso a un “permiso seguro” remunerado para los trabajadores (normalmente, pero no solo las mujeres) que escapan de la violencia doméstica o se recuperan de una agresión.

Este tipo de reformas no les costará mucho más a los empresarios, sino que mejorará notablemente la vida y los medios de subsistencia de los trabajadores.



# 4

# SOLUCIONAR EL SEGURO DE DESEMPLEO

## Recuperar la red de seguridad.

En la actualidad, el sistema de seguro de desempleo de Carolina del Norte se encuentra entre los peores del país. El sistema ocupa casi el último lugar en cuanto a la cuantía de las prestaciones semanales (una media de 235 dólares/semana en 2020<sup>15</sup>), el número de semanas que los desempleados pueden acceder a ellas (teóricamente entre 12 y 20, pero menos de 10 en la práctica), y el tiempo que tarda el estado en distribuir esas prestaciones (varias semanas). Incluso antes de la pandemia de COVID, menos del 10% de los desempleados de Carolina del Norte que reunían los requisitos necesarios recibieron prestaciones, la tasa más baja del país.<sup>16</sup>

Los subsidios de desempleo son un objetivo político fácil: al igual que una red de seguridad o un extintor en la casa, nadie se fija en ellos hasta que es extremadamente urgente tenerlos cerca. Además, la necesidad de un subsidio de desempleo es muy imprevisible.



Sin embargo, la investigación económica es inequívoca al respecto: el seguro de desempleo es una de las herramientas más eficaces de que disponen los responsables políticos para luchar contra las recesiones y el impacto económico de la pérdida de empleo.<sup>17</sup> El seguro de desempleo es una red de seguridad, aunque escasa, que mantiene a las personas alimentadas y a las familias en sus casas después de perder el empleo. Amortigua la demanda de los consumidores durante los choques económicos bruscos (como la pandemia de COVID) y ayuda a evitar que los mercados locales se paralicen.



**Este sistema no es un accidente.** El sistema de seguro de desempleo de Carolina del Norte fue en su día un modelo nacional envidiable, pero fue renovado en 2013 bajo el mandato del gobernador Pat McCrory para hacerlo más débil, más escaso y mucho más tacaño. De hecho, el sistema funcionó más o menos como se diseñó: no proporcionó mucho alivio en absoluto, exactamente como sus críticos en 2013 habían predicho que lo haría bajo una alta demanda.

Durante la crisis del COVID, quedaron al descubierto los enormes agujeros del maltrecho sistema de seguro de desempleo de nuestro estado. A medida que las reclamaciones se disparaban, el maltrecho sistema estatal era aún menos capaz de atenderlas a tiempo. Los pocos afortunados que pudieron acceder a alguna prestación, recibieron una miseria sólo varias semanas después de presentar las solicitudes (mucho después de que se deban pagar los cheques de alquiler y las compras); muchos no recibieron nada en absoluto. Fue el gobierno federal, y no el estado de Carolina del Norte, el que finalmente recibió la ayuda.<sup>18</sup>



# Prestaciones de desempleo del estado de Carolina del Norte vs. Promedio Nacional

	Carolina del Norte	Δ	Promedio de EE. UU.
Cuantía de la prestación semanal (2021 real)	\$244	-23%	\$317
Prestación semanal máxima	\$350	-27%	\$477
Número de semanas subvencionables	12	-54%	26



Fuente: Departamento de Trabajo de EE.UU., datos de la Administración de Empleo y Formación.

No se trata de problemas insolubles, ni siquiera especialmente difíciles de resolver. Abandonar a los desempleados a su suerte es una opción política, no una necesidad económica.

Carolina del Norte puede y debe atender mejor a sus desempleados temporales. Los dirigentes del estado deben hacer que el sistema de seguro de desempleo alcance el promedio nacional de 26 semanas de duración y el 50% del salario medio semanal asegurado del estado. Los dirigentes también deben asignar recursos más adecuados a la División de Seguridad en el Empleo del Departamento de Comercio del estado para tramitar las solicitudes con mayor rapidez y eficacia, de modo que los desempleados no tengan que esperar semanas o meses a que llegue la ayuda.



# 5

## LIBERAR EL DESPLAZAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

### **Permitir que los trabajadores se desplacen para obtener mejores salarios**

Impedir que los trabajadores se desplacen libremente de un empleador a otro para aprovechar sus habilidades a cambio de salarios más altos, perjudica a los trabajadores y frena el crecimiento económico. Las leyes que impiden este movimiento constituyen una subvención a los empresarios, sobre todo a los grandes, y perjudican el poder adquisitivo de los trabajadores. En un mercado laboral libre y justo, los trabajadores deberían poder vender su mano de obra al mejor postor, y las leyes que rigen esas transacciones deberían cubrir las espaldas de los trabajadores.

Sin embargo, hoy en día, muchas leyes en los libros de Carolina del Norte adoptan el enfoque opuesto, protegiendo el poder de los grandes empresarios sobre el de sus trabajadores. Esta posición se debe invertir.



Una forma sería prohibir explícitamente los acuerdos de no competencia y hacerlos inaplicables en nuestro estado. Los acuerdos de no competencia se han vuelto cada vez más comunes en los trabajos por hora con salarios bajos, como es el caso de los restaurantes de comida rápida, los asistentes sanitarios e incluso los conserjes. Los acuerdos de no competencia en estas industrias no tienen nada que ver con la protección de la propiedad intelectual del empleador, y en cambio sí con evitar que los trabajadores busquen salarios más altos en una empresa de la competencia. Los acuerdos de no competencia deberían estar prohibidos, si no directamente, al menos para los trabajadores que ganan algún múltiplo (digamos, el 500%) del nivel federal de pobreza.



Además, el Estado debe introducir leyes explícitas que prohíban los acuerdos de “no contratación” de los operadores de franquicias. Este tipo de acuerdos son habituales, sobre todo en el sector de la restauración, donde los operadores de franquicias se comprometen a no contratar a trabajadores de otros operadores.



Esto reduce la demanda de mano de obra, perjudica el crecimiento general del empleo y, en particular, reduce los salarios. Los ganadores son, por supuesto, los propios propietarios de las franquicias, que están lejos de tener salarios bajos. El fiscal general Josh Stein ya ha conseguido acuerdos contra varias franquicias de restaurantes por sus políticas de no contratación, pero los legisladores deberían prohibir esta práctica por ley.



Cadenas de restaurantes de franquicia como Jimmy Johns, Cinnabon y McDonalds se han confabulado en el pasado con acuerdos de “no-contratación” para evitar que sus trabajadores cambien de restaurante en busca de un mayor salario.

Por último, los responsables políticos deberían examinar el tema de las licencias profesionales.<sup>19</sup> En Carolina del Norte, como en todo el país, el número de profesiones que requieren algún tipo de permiso legal para trabajar ha crecido rápidamente. Este crecimiento ha producido desigualdades que no siempre tienen sentido (por ejemplo, se necesita el doble de tiempo para ser barbero en Carolina del Norte que para ser agente de policía). Mientras que muchas formas de licencia son perfectamente razonables, otras no lo son tanto, y son más el producto de la presión de los grupos de interés que otra cosa. Los legisladores deberían revisar el régimen de licencias en Carolina del Norte con vistas a reducir drásticamente el número total de profesiones que las requieren.



# 6

# REFORZAR LA VOZ DE LOS TRABAJADORES

## Capacitar a los trabajadores para negociar.

Carolina del Norte tiene un nivel relativamente bajo de sindicalización en sus centros de trabajo.<sup>20</sup> Esto se debe tanto a razones históricas (una tradición de industrias de bajos salarios como la textil y la agrícola) como a la ley estatal de “derecho al trabajo”, aprobada en 1947 como parte de una ola de legislación social racista.<sup>21</sup> El “derecho al trabajo” socava directamente los intentos de los trabajadores de sindicalizarse porque permite a los representados por un sindicato disfrutar de los beneficios de la negociación colectiva sin afiliarse a ese mismo sindicato.

**2.7%**

*los trabajadores de  
Carolina del Norte,  
pertenecen a un  
sindicato*



Los partidarios del “derecho al trabajo” argumentan que es injusto exigir a los trabajadores de los centros de trabajo sindicalizados que paguen cuotas a un sindicato. Esta es una objeción razonable a primera vista, hasta que uno considera la forma en que funciona la sindicalización. Los sindicatos no se reconocen a menos que la mayoría de los trabajadores voten por ellos. Por lo tanto, si la mayoría de los trabajadores de una empresa deciden voluntariamente formar un sindicato, están eligiendo activamente pagar por él con sus salarios. Además, los trabajadores sindicalizados ganan más en promedio que los que no están sindicalizados<sup>22</sup>, lo que los deja en mejor situación incluso antes de considerar otros beneficios negociados como el seguro médico, la licencia por enfermedad y la mejora de las condiciones de trabajo.

El “derecho al trabajo” también ha inclinado el campo de juego político en contra de los trabajadores del estado durante generaciones, distorsionando la política estatal en el proceso. A pesar del carácter duradero de Carolina del Norte, las grandes empresas han tendido a conseguir casi todo lo que quieren de la Asamblea General, independientemente del partido que haya estado en el poder.



En nuestra época de creciente poder empresarial sobre la economía estadounidense, nuestra sociedad y su política, el empoderamiento de los trabajadores a través de la negociación colectiva basada en los sindicatos sería un poderoso paso correctivo que devolvería cierto poder a los trabajadores. Un trabajador individual de una planta avícola, un repartidor, una enfermera o un empleado de un comercio minorista tiene muy poco poder para negociar con su jefe, los salarios y las condiciones de trabajo, pero el conjunto de la plantilla de una empresa tiene mucho más. Al negociar en conjunto, los trabajadores negocian más como compañeros con la dirección de la empresa que los individuos, y por lo tanto pueden ejercer más fuerza.

Carolina del Norte debe derogar su ley de “derecho al trabajo” y unirse a los otros 22 estados que permiten a los empleados (incluidos los públicos) sindicarse y negociar colectivamente con las empresas los salarios y las prestaciones.



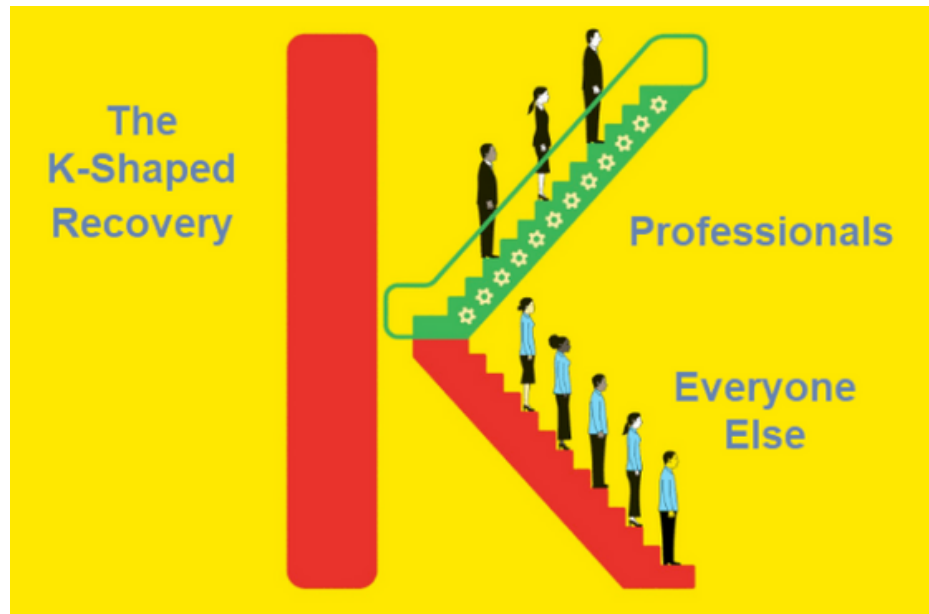
# OCHO HORAS PARA LO QUE HAREMOS

**Carolina del Norte está preparada para crecer aún más rápidamente en la próxima década.**

Después de añadir casi un millón de nuevos residentes en los últimos 10 años, es probable que nuestro estado iguale esa cifra o la supere en los años 20. La economía del estado, que ya supera el medio billón de dólares, crecerá aún más rápido. Se trata de tendencias seculares a largo plazo que tienen poco que ver con un partido político concreto. Sin embargo, no está garantizado que este crecimiento llegue a todos los rincones de la economía de Carolina del Norte, y mucho menos que lo haga de forma equitativa. De hecho, es muy poco probable que lo haga, a menos que nuestros líderes actúen.



Depende de nosotros, los habitantes de Carolina del Norte, determinar cómo debe ser ese crecimiento. ¿El crecimiento de Carolina del Norte debe seguir dividiéndose y ampliando el abismo entre los que tienen y los que no tienen? ¿La recuperación posterior a COVID debe parecerse a la de después de 2008, cuando los trabajadores con salarios bajos cayeron en el olvido mientras la clase profesional se enriquecía?



Pase lo que pase, no hay duda de que los trabajadores con mayores ingresos seguirán prosperando; pero ahora tenemos una rara oportunidad de poner en marcha un sistema que garantice que los trabajadores con salarios bajos reciban una parte más justa del crecimiento. **Lo más cruel sería no intentarlo.**

Ninguno de los partidos políticos de nuestro estado cuenta con un historial envidiable a la hora de ofrecer a los trabajadores con salarios bajos por hora, políticas tangibles que puedan respaldar. Pero hay buenas razones para que lo hagan, no sólo porque es una política inteligente, sino también por puro interés político. Ambos partidos se autoproclaman defensores de la “clase trabajadora”, por ejemplo, pero interpretan esa etiqueta de forma muy diferente. Corresponde a los líderes políticos no sólo ofrecer a estos votantes políticas que merezcan la pena ser votadas, sino comunicarlas con claridad.

Mientras tanto, los trabajadores por hora de Carolina del Norte están en el trabajo y desempeñan un papel esencial en el mantenimiento de nuestra economía. Trabajan ocho horas de pie, a menudo sin descanso, hacen sus necesidades en botellas o en el baño de una tienda de conveniencia solidaria, y se apresuran a trabajar con 30 minutos de antelación porque están de turno. Estos hombres y mujeres pueden obtener mejores salarios, mejores condiciones y un poder de negociación más equitativo, pero sólo si nuestros dirigentes tienen los medios para liberar su potencial.





# Notas finales

1 - Martha Ross and Nicole Bateman, *Meet the Low-Wage Workforce*, Brookings Institution - Metropolitan Policy Program, 2019.

2 - U.S. Department of Labor, Office of Foreign Labor Certification, *H-2A Temporary Agricultural Program – Selected Statistics, Fiscal Year (FY) 2020 EOY*. Department of Labor, 2020.

3 - Patrick McHugh, *High-wage recovery and low-wage recession: The targeted devastation of COVID-19*, NC Justice Center - Budget and Tax Center, 2021.

4 - David Cooper, Elise Gould, Ben Zipperer, *Low-wage workers are suffering from a decline in the real value of the federal minimum wage*, Economic Policy Institute, 2019.

5 - Brian Kennedy, *The 2019 Living Income Standard for 100 Counties*, North Carolina Justice Center, 2019.

6 - Lawrence Mishel, Jori Kandra, *CEO compensation surged 14% in 2019 to \$21.3 million*, Economic Policy Institute, 2019.

7 - "Give North Carolina a Raise," Carolina Forward, May 10, 2021. <https://www.carolinaforward.org/blog/raise-the-wage>.

8 - *Big Business, Corporate Profits, and the Minimum Wage*, National Employment Law Project, July 2012.

9 - Sabine Schoenbach, *Wage Theft in North Carolina: The Hidden Crime Wave Robbing Workers and Communities*, NC Justice Center, 2013.

10 - Laura Huizar, *Exposing Wage Theft Without Fear: States Must Protect Workers from Retaliation*, National Employment Law Project, June 2019.

11 - Bureau of Labor Statistics, American Time Use Survey, *Job Flexibilities and Work Schedules Summary*. Bureau of Labor Statistics, 2019.

12 - Daniel Schneider, Kristen Harknett, *Consequences of Routine Work-Schedule Instability for Worker Health and Well-Being*, American Sociological Review, 2019.

13 - Oregon Bureau of Labor & Industries, *Predictive Scheduling*. OBLIS, 2021.

14 - Institute for Women's Policy Research, *Access to Paid Sick Days in North Carolina*, June 2014.

15 - Analysis of U.S. Department of Labor, Employment & Training Administration data, June 2021. [https://oui.doleta.gov/unemploy/data\\_summary/DataSummTable.asp](https://oui.doleta.gov/unemploy/data_summary/DataSummTable.asp)

16 - Ava Kofman, *How North Carolina Transformed Itself Into the Worst State to Be Unemployed*, ProPublica, June 2020. <https://www.propublica.org/article/how-north-carolina-transformed-itself-into-the-worst-state-to-be-unemployed>.

17 - Chad Stone and William Chen, *Introduction to Unemployment Insurance*, Center on Budget and Policy Priorities, 2014.

18 - Sebastian Martinez Hickey, *New personal income data show the need for broad and permanent unemployment insurance reform*, Economic Policy Institute, April 2021.

19 - *Occupational Licensing: A Framework for Policymakers*. White House report, July 2015.

20 - Grant Holub-Moorman, Frank Stasio, *North Carolina's Unions And Organized Labor Saved Lives In 2020*, WUNC, September 2020.

21 - Olivia Paschal, *The PRO Act would undo decades of Southern anti-union laws rooted in racism*, Facing South, March 2021.

22 - Celine McNicholas, Lynn Rhinehart, Margaret Poydock, Heidi Shierholz, and Daniel Perez, *Why unions are good for workers—especially in a crisis like COVID-19*, Economic Policy Institute, August 2020.



# COLABORADORES

**Blair Reeves** es el Director Ejecutivo de Carolina Forward.

**Alexander H. Jones** es escritor y analista de políticas con sede en Chapel Hill.

Estamos en deuda con las innumerables personas cuya cuidadosa investigación ha contribuido a la elaboración de este documento, incluidos los académicos y el personal del Centro de Justicia de Carolina del Norte, el Instituto de Política Económica, la Institución Brookings y el Centro de Prioridades Presupuestarias y Políticas.



---

**Carolina**



**Forward**

**Carolina Forward es un grupo de reflexión progresista sin fines de lucro, centrado en la construcción de una Carolina del Norte más justa, democrática y próspera.**

**CarolinaForward.org**



**NCForward**



**ForwardCarolina**