

Informe sobre las condiciones laborales en la industria de lavanderías comerciales

ciudad de Nueva York 2018



Empowering
Workers &
Communities

Empoderando
Trabajadores y
Comunidades



RECONOCIMIENTOS

The Laundry Workers Center gustaría agradecer al Proyecto de Desarrollo Comunitario de Urban Justice Center por su dirección en el desarrollo de este proyecto de investigación participativa. El Proyecto de Desarrollo Comunitario (CPD, por sus siglas en inglés) fortalece el impacto de las organizaciones de base en las comunidades de bajos ingresos y demás exclusiones sociales en la ciudad de Nueva York. Colabora con organizaciones comunitarias para ganar casos legales, publicar informes de investigación dirigidos por la comunidad, ayudar en la formación de nuevas organizaciones y cooperativas, y ofrecer apoyo técnico y transaccional en su trabajo por la justicia social. Gracias a Erin Markman, Julia Sick, Diana Marin, Irene Linares y Alexa Kasden por su apoyo en la investigación, la creación de la encuesta y la redacción.

Agradecemos especialmente por su pericia y dirección a los miembros de nuestra Junta Asesora, quienes compartieron una invaluable crítica constructiva, conocimiento y recursos para este proyecto; gracias a Stephanie Luce (Murphy Institute for Worker Education de la Escuela de Estudios Profesionales de CUNY), Nadia Marin (Comité de Salud y Seguridad Ocupacionales de Nueva York), Jessica García (Retail, Wholesale, and Department Store Union), y Daisy Chung (anteriormente ALIGN).

Gracias a George Friedman-Jimenez, Acran Salmen-Navarro, and Honghong Lou de la Clínica de Medicina Ocupacional y Ambiental de Bellevue/NYU por su conocimiento y su pericia en las recomendaciones sobre la salud y la seguridad ocupacionales de los trabajadores de lavandería.

Este proyecto fue posible particularmente por la dedicación de los miembros y voluntarios de Laundry Workers Center, quienes ayudaron a organizar y llevar a cabo observaciones y encuestas en negocios de lavandería por toda la ciudad; gracias a los miembros Maurilio O., Jorge L., Hilario C., Ángel D., Demetrio L., y Silverio C.; y gracias a los voluntarios comunitarios: Yajaira Saavedra, Diego Palaguachi, Richard Mann, Chelsea Gelwarg, y Claudia Palacios. Un agradecimiento especial a nuestras internadas Kimberly López Castellanos y Yennifer Muriel, quienes brindaron retroalimentación, recomendaciones y traducción para el proyecto.

Agradecemos en especial a todos los trabajadores de lavandería que participaron en este proyecto a través de encuestas y entrevistas; y gracias especialmente a Leticia y Nicholas B.

Este proyecto no hubiera sido posible sin el apoyo y la dedicación del equipo de Laundry Workers Center; gracias a Rosanna Rodríguez, Rebecca Stuart y Mahoma López. Concepto de la portada por Mahoma López.



Acerca de la autoría CENTRO DE TRABAJADORES DE LAVANDERÍAS

Laundry Workers Center (LWC) es una organización sin fines de lucro que atiende la necesidad de desarrollo de un liderazgo basado en la comunidad con el fin de mejorar las condiciones laborales y de vida de los trabajadores inmigrantes y de bajos ingresos en las industrias de la lavandería y el servicio en la ciudad de Nueva York. Nuestra estrategia conecta el trabajo organizativo comunitario con el de la justicia laboral para apoyar a las familias, sembrar conciencia política y fortalecer a las bases en una forma sostenible socioeconómicamente.

Las condiciones laborales explotadoras y peligrosas son endémicas para las comunidades inmigrantes y de bajos ingresos. Casi 1 de cada 5 trabajadores en la ciudad de Nueva York gana menos del salario mínimo, y a más de la mitad de los que trabajan más de 40 horas semanales se les niega ilegalmente paga por tiempo extra. Los trabajadores de bajos salarios también son sujetos a condiciones laborales más peligrosas y riesgos de salud, incluyendo temperaturas extremas, exposición a sustancias tóxicas y equipo o capacitación inadecuada en el tema de la seguridad.¹ LWC busca cuestionar y transformar las condiciones de estas industrias de bajos salarios. A través del desarrollo de liderazgo y la acción colectiva, capacitamos trabajadores para que organicen sus centros de trabajo por dignidad, justicia y seguridad.

¹ Bernhardt, Annette, Diana Polson, y James DeFilippis. "Working Without Laws: A Survey of Employment and Labor Law Violations in New York City." National Employment Law Survey, 2010. <http://www.nelp.org/content/uploads/2015/03/WorkingWithoutLawsNYC.pdf>



INTRODUCCIÓN

La industria del comercio minorista de lavandería ha estado fuera del radar de los organizadores sindicales por mucho tiempo. Debido a que es una fuerza laboral fragmentada y normalmente aislada—con muchos empleados trabajando solos o solamente con una otra persona durante su turno—los trabajadores de lavandería enfrentan vulnerabilidades y retos únicos cuando se trata de organizar y abogar por derechos laborales y consideraciones de seguridad.

En 2004, el *New York Times* expuso la baja paga, los riesgos de salud y seguridad, y las condiciones abusivas que enfrentaban los trabajadores de lavandería a quienes retrataron.² Un informe de 2010 encontró que los trabajadores de lavandería y tintorería en la ciudad de Nueva York enfrentaban violaciones de salario mínimo y paga por tiempo extra, trabajaban fuera de su horario regular sin paga y no tenían horarios apropiados para comer y descansar.³ Pero existen pocos estudios de esta fuerza laboral.

¿A qué costo están los trabajadores de lavandería pagando por mantener limpia la ropa de la ciudad de Nueva York? Laundry Workers Center colaboró con el Proyecto de Desarrollo Comunitario de Urban Justice Center para investigar los retos que enfrentan en el trabajo los trabajadores de lavandería. Juntos, desarrollamos y realizamos un proyecto de investigación participativa, combinando observaciones de comercios minoristas de lavandería con encuestas y entrevistas de trabajadores para documentar las experiencias de estos trabajadores en una industria pasada por alto con mucha frecuencia.

Los hallazgos presentados en este informe revelan una gama de violaciones laborales e irregularidades de salud y seguridad que los trabajadores de comercios minoristas de lavandería continúan enfrentando. Los trabajadores que encuestamos para este proyecto fueron abrumadoramente mujeres no blancas (o de color, como se dice comúnmente en EE.UU.), muchas de ellas inmigrantes, y muchas de quienes habían trabajado por años en lavanderías.

Lo que encontramos

Peligros en el lugar de trabajo:

Casi todos los trabajadores encuestados informaron que habían sido expuestos a, por lo menos, un peligro en el lugar de trabajo—como cloro, otros químicos, y ropa extremadamente sucia o contaminada. Uno de cada cinco trabajadores había pagado de su bolsillo por la ropa protectora que entendía que necesitaba para hacer su trabajo.

Acoso laboral:

Más de la mitad de los trabajadores habían sido sujetos a conductas de acoso u hostigamiento, desde comentarios racistas e insultos hasta amenazas e intimidación, con mucha de esta conducta proveniente de los clientes de las lavanderías. Casi un tercio de los trabajadores reportaron sentir que su seguridad personal estaba en riesgo en sus trabajos.

Violaciones de salario mínimo y paga por tiempo extra:

A uno de cada cinco trabajadores les pagaban \$10 por hora o menos: probablemente una violación de los requisitos de salario mínimo en Nueva York. Muchos trabajadores reportaron también que trabajaban tiempo extra sin una compensación apropiada y que trabajaban fuera de su horario regular (antes o después de sus turnos) sin paga.

METODOLOGÍA

Investigación preliminar. La investigación legal se llevó a cabo para informar el proyecto, cubriendo asuntos como los requisitos para la licencia de lavandería y las leyes de salario y horario. Además, se hizo una revisión de literatura entre estudios existentes y noticias reportadas sobre la industria de la lavandería, así como de industrias relacionadas, como las de la lavandería industrial y la tintorería.

Observaciones de 100 lavanderías. Los miembros y organizadores de Laundry Workers Center fueron capacitados para observar lavanderías usando una guía de observación desarrollada colaborativamente. La investigación preliminar sirvió de base para la guía de observación en cuanto a los requisitos legales. Los observadores pretendieron ser clientes y tomaron nota del espacio físico de las lavanderías, las publicaciones de la clientela, y los peligros visibles de salud y seguridad. El enfoque estuvo en barrios con una alta densidad de lavanderías, así como en áreas de prioridad para Laundry Workers Center por su membresía base. Las lavanderías en estos códigos postales seleccionados fueron entonces seleccionadas al azar entre la lista de lavanderías con licencia del Departamento de Asuntos del Consumidor.⁴ Gran parte de la muestra

² Greenhouse, Steve. "Rewards of a 90-Hour Week: Poverty and Dirty Laundry." *The New York Times*, May 31, 2004. <http://www.nytimes.com/2004/05/31/nyregion/31laundry.html>

³ Bernhardt, Annette, et al.

⁴ Lavanderías identificadas usando la lista de lavanderías con licencia del Departamento de Asuntos del Consumidor.



Recomendaciones

Para garantizar el ambiente más seguro y justo que merecen todos los trabajadores de lavandería, ofrecemos las siguientes recomendaciones basadas en los hallazgos detallados en este informe:


Capacitaciones de salud y seguridad: Asegurar que los empleadores de lavandería eduquen y capaciten a todos los empleados en asuntos de seguridad y peligros en el lugar de trabajo y cómo protegerse a sí mismos eficazmente.

Ropa protectora requerida: Crear una política municipal que requiera que los empleadores de lavandería provean y mantengan el equipo de seguridad necesario para cada uno de los empleados **sin ningún costo**.

Planes de seguridad en el trabajo y programas de prevención de violencia: La violencia en el lugar de trabajo afecta a una amplia gama de empleadores de comercios minoristas, particularmente a los que operan negocios con horarios nocturnos o de 24 horas. Aun cuando no sea posible que las lavanderías eliminen por completo los incidentes violentos, el capacitar a todos los miembros del personal en un programa de prevención de violencia puede reducir la severidad.

Lugares de trabajo ergonómicos: Promover el bienestar físico a través de políticas ergonómicas en las lavanderías





Más de tres cuartos (79%) de los trabajadores encuestados nacieron fuera los EE. UU. y la mayoría (66%) informaron que el español es su lenguaje primario.

Muchos trabajadores informaron que trabajaban horas extras sin una compensación adecuada, así como trabajando fuera del reloj (antes o después de su turno) sin pago.

Nuestra investigación concluye que los trabajadores de lavanderías están sujetos a altos niveles de acoso, y más de la mitad de los trabajadores (54%) informan algún tipo de acoso.

fue de lavanderías con horarios de 24 horas, debido a las oportunidades extendidas para hacer un trabajo de observación en estas lavanderías, y porque son los empleadores más grandes en la industria, con la mano de obra más numerosa.⁵

99 encuestas, administradas a trabajadores de 78 lavanderías únicas. Laundry Workers Center y el Proyecto de Desarrollo Comunitario diseñaron una encuesta para investigar las condiciones laborales de los comercios minoristas de lavandería. Los miembros y organizadores de Laundry Workers Center fueron capacitados para administrarles esta encuesta a trabajadores de comercios minoristas de lavandería. Se realizó un total de 103 encuestas, pero cuatro fueron excluidas del análisis porque los respondientes de la encuesta eran gerentes. A las lavanderías donde se habían hecho observaciones se les dio prioridad para realizar las encuestas, pero debido a los retos de encuestar a esta fuerza laboral (los trabajadores a menudo son el único empleado o están a solas con un gerente, y los horarios de los negocios varían), se hicieron ajustes para identificar lavanderías adicionales donde los trabajadores estuvieran disponibles y dispuestos a ser encuestados.

Las encuestas se tradujeron al español y fueron administradas en inglés y español. Ya que esta investigación fue realizada por una organización comunitaria de base con recursos limitados, no fue posible administrar las encuestas en otros idiomas. En el campo, los investigadores encontraron trabajadores, particularmente trabajadores asiáticos, a quienes no pudieron encuestar debido a obstáculos de lenguaje. Como resultado, los trabajadores asiáticos están infrarrepresentados en nuestra muestra de investigación.

Entrevistas para informar los perfiles de los trabajadores. Los organizadores de Laundry Workers Center realizaron entrevistas con trabajadores de lavandería para informar los perfiles incluidos en este informe.

⁵ Los investigadores llamaron a las lavanderías de antemano para confirmar que estaban operando y escogieron otra lavandería al azar si la de la lista estaba cerrada. Si los observadores encontraban una lavandería cerrada en el campo, se escogía entre la lista una lavandería cercana.



HALLAZGOS

Los trabajadores de lavandería y el lugar de trabajo

Trabajadores encuestados: Un perfil demográfico

Los trabajadores encuestados fueron abrumadoramente mujeres de color, mayormente inmigrantes, y para la mayoría el inglés no era su idioma principal. De los trabajadores encuestados, alrededor de la mitad tenía entre 35 y 44 años de edad. La mayoría había trabajado en la industria de la lavandería por más de dos años, y muchos habían estado en la fuerza laboral por largo tiempo. Para la mayoría de los trabajadores, la lavandería era su único empleo.

- **86% de los trabajadores encuestados se identificaron como mujeres.** Alrededor de uno de cada 10 (13%) se identificó como hombre, y 1% se identificaron como una identidad de género diferente.
- **99% de los trabajadores encuestados se identificaron como personas de color (99%).⁶ Esto incluye:**
 - 74% que se identificó como latino o hispano.
 - 17% que se identificó como negro o afroamericano.
- **Más de tres cuartos (79%) de los trabajadores encuestados nacieron fuera de EE.UU. y la mayoría (66%) reportó que el español era su idioma principal.** 6% de los trabajadores encuestados reportaron un idioma diferente al inglés como su

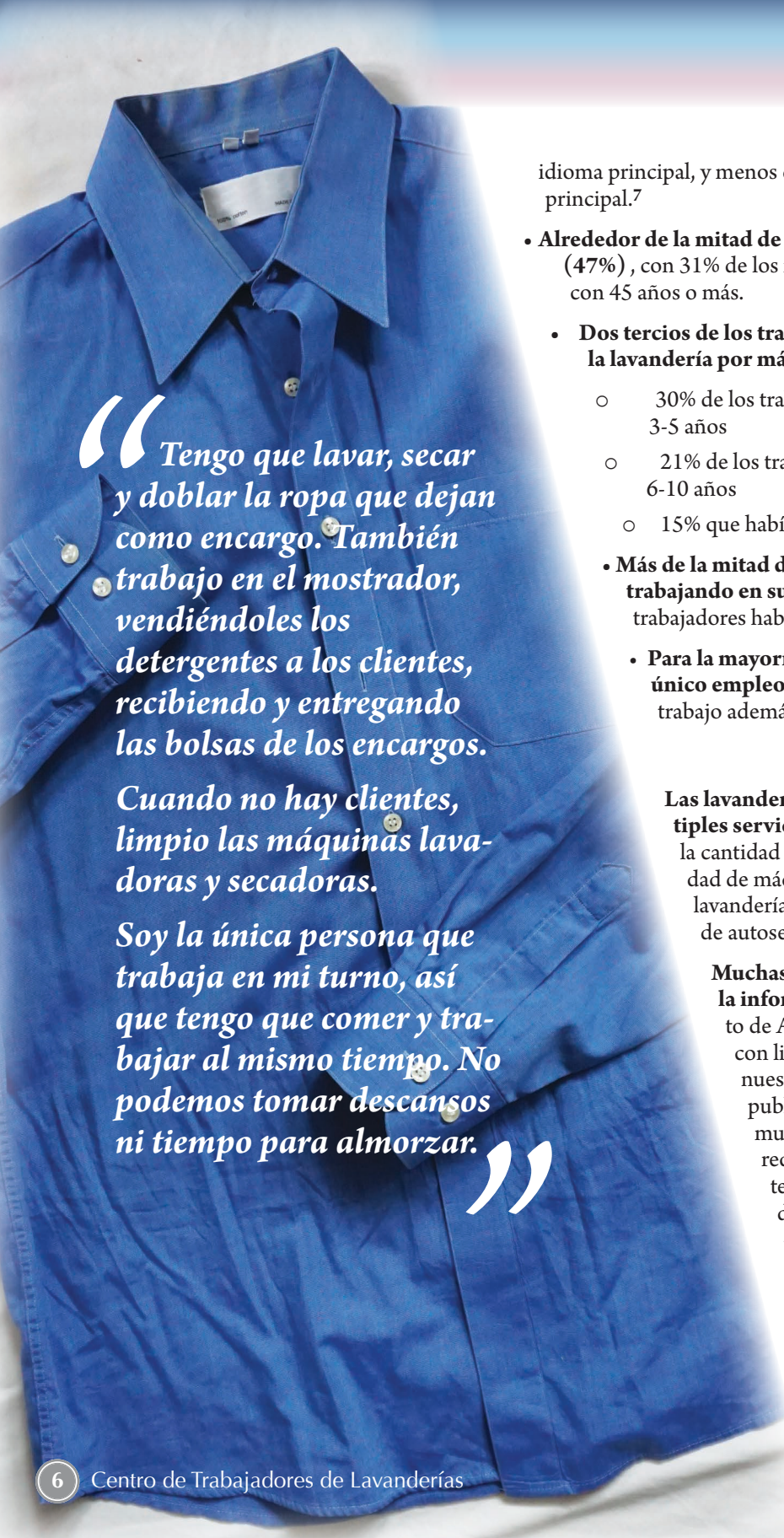
86% de los trabajadores de lavanderías son mujeres

99% son personas de color

79% son inmigrantes

66% español es su idioma principal

⁶ En este punto, es importante recalcar que la muestra de nuestra encuesta fue impactada por los idiomas en lo que pudimos encuestar (español e inglés). Como resultado, otras identidades raciales y étnicas pueden estar infrarrepresentadas.



“Tengo que lavar, secar y doblar la ropa que dejan como encargo. También trabajo en el mostrador, vendiéndoles los detergentes a los clientes, recibiendo y entregando las bolsas de los encargos.

Cuando no hay clientes, limpio las máquinas lavadoras y secadoras.

Soy la única persona que trabaja en mi turno, así que tengo que comer y trabajar al mismo tiempo. No podemos tomar descansos ni tiempo para almorzar.”

idioma principal, y menos de un tercio (28%) reportó que el inglés era su idioma principal.⁷

- **Alrededor de la mitad de los trabajadores tenía entre 35 y 44 años de edad (47%)**, con 31% de los respondientes con menos de 35 años de edad, y 22% con 45 años o más.
- **Dos tercios de los trabajadores (66%) habían trabajado en la industria de la lavandería por más de dos años.** Esto incluye:
 - 30% de los trabajadores que habían estado en la industria por 3-5 años
 - 21% de los trabajadores que habían estado en la industria por 6-10 años
 - 15% que habían estado en la industria por más de 10 años
- **Más de la mitad de los trabajadores encuestados (56%) llevaban trabajando en su lavandería actual más de dos años.** Un cuarto de los trabajadores había trabajado en su lavandería actual por más de 5 años.
- **Para la mayoría de los trabajadores (86%), la lavandería era su único empleo.** 14% de los trabajadores reportaron que tenían otro trabajo además de la lavandería.

El espacio físico del trabajo

Las lavanderías varían ampliamente en tamaño y ofrecen múltiples servicios. Las lavanderías varían ampliamente en tamaño y la cantidad de máquinas. Según nuestras observaciones, la cantidad de máquinas varía entre 26 y 201. La mayoría (88%) de las lavanderías que observamos ofrecían servicio de encargo, además de autoservicio.

Muchas de las lavanderías observadas no tenían publicada la información requerida para la clientela. El Departamento de Asuntos del Consumidor requiere que las lavanderías con licencia publiquen cierta información para la clientela, y nuestras observaciones evaluaron la viabilidad de que estas publicaciones pudieran ser observadas. Encontramos que muchas publicaciones eran insuficientes. Aunque está requerido por ley, 16% de las lavanderías observadas no tenían visible la licencia del Departamento de Asuntos del Consumidor (DCA, por sus siglas en inglés). Casi 40% de las lavanderías no tenían los precios publicados y solamente 38% tenían letreros que le decían a la clientela cómo obtener un reembolso por las monedas o las tarjetas recargables que no hubieran funcionado.

⁷ Es importante señalar que se realizaron encuestas solo en inglés y español debido a limitaciones de capacidad, y otros idiomas probablemente no estén representados como resultado.

Responsabilidades en el lugar de trabajo

Los trabajadores asumen una amplia gama de responsabilidades laborales en las lavanderías. Entre los trabajadores encuestados:

- Casi todos los trabajadores eran responsables por lavar/secar y doblar la ropa que se dejaba como encargo en la lavandería (96% y 95%) respectivamente, así como atender el mostrador o la caja registradora (91%).
- Más de la mitad de los trabajadores eran responsables por limpiar las lavadoras o secadores (58%), y dos tercios eran responsables por limpiar otra parte del lugar de trabajo.
- Casi dos tercios de los trabajadores reportaron que eran responsables por tareas adicionales de servicio al cliente (64%).

Muchas lavanderías, en particular las lavanderías más pequeñas, contratan solamente uno o dos trabajadores a la vez, un factor importante a la hora de considerar la seguridad del lugar de trabajo y abogar por los derechos laborales.

En nuestras observaciones, 84% de las lavanderías observadas tenían solamente 1 o 2 trabajadores a la vez. En más de la mitad (58%) de estas lavanderías más pequeñas (40 máquinas o menos) solamente se observó un trabajador, y ninguna de estas lavanderías más pequeñas tenía más de dos trabajadores a la vez. Entre las lavanderías más grandes (101 máquinas o más), un porcentaje más pequeño (30%) tenía solamente un trabajador. En cuanto a estos asuntos de seguridad en el lugar de trabajo o defensoría y trabajo organizativo de los trabajadores, el hecho de que los trabajadores están frecuentemente aislados en el lugar de trabajo es una consideración importante.

Los salarios y los derechos en el lugar de trabajo

Más de tres cuartos de los trabajadores encuestados trabaja más de 30 horas semanales en la lavandería y, en promedio, casi un tercio trabaja más de 40 horas semanales.

Nuestra encuesta encontró que a uno de cada cinco trabajadores les pagaban \$10 o menos por hora, probablemente una violación de los requisitos de salario mínimo en la ciudad de Nueva York.⁸ Además, muchos trabajadores reportaron trabajar tiempo extra sin la compensación apropiada, al igual que trabajar fuera del horario regular (antes o después de su turno) sin paga. Casi un tercio de los trabajadores reportaron que no recibían días por enfermedad ni ningún otro tipo de tiempo libre. 15% de los trabajadores no podían tomar descansos durante el día, y casi un

⁸ Cuando hicimos la encuesta, el salario mínimo de Nueva York era de \$11 por hora para empleadores grandes (11 empleados o más) y \$10,50 por hora para empleadores más pequeños (10 o menos).

Con nuestra encuesta, no podemos determinar el tamaño de la mano de obra en cada lavandería, así que hemos usado el punto más bajo de \$10,50, incluyendo solamente trabajadores a quienes les pagaron menos de esta cantidad. A 22% de los trabajadores les pagaron \$10,50 por hora, es posible que a algunos de estos trabajadores no les estén pagando salario mínimo si trabajan para un empleador grande. Véase: <https://www.ny.gov/new-york-states-minimum-wage/new-york-states-minimum-wage> También es importante recalcar que, si los trabajadores reciben y conservan propinas, puede haber un impacto en los requisitos de la paga del salario mínimo. Como resultado, no podemos decir definitivamente que todos estos los trabajadores están experimentando violaciones al salario mínimo.



TAREA	Porcentaje que tenía esta tarea
Lavar/secar la ropa dejada como encargo	96%
Doblar la ropa dejada como encargo	95%
Atender el mostrador/la caja registradora	91%
Limpiar otras partes del lugar de trabajo	66%
Otro tipo de servicio al cliente	64%
Limpiar las lavadoras o secadoras	58%
Monitorear/mantener el estacionamiento	12%
Otras tareas clave	17%



“Yo veo mucha explotación en esta industria. Nunca me han pagado salario mínimo, y el dueño nunca me paga por tiempo extra. El dueño saca dinero de nuestra paga para rellenar la caja registradora y la cuenta de jabón. Otras veces, nos quita dinero para pagar multas municipales, aunque no seamos responsables por las violaciones.”

PAGA POR HORA & Porcentaje con esta paga



tercio de los trabajadores reportaron que su lugar de trabajo no tenía nada publicado en un lugar visible que detallara los derechos de los trabajadores.

Horarios, salarios y tiempo extra

Más de tres cuartos (77%) de los trabajadores encuestados trabaja más de 30 horas por semana en la lavandería, en promedio.

- Esto incluye 30% de los trabajadores encuestados que trabajan más de 40 horas por semana, en promedio.

Uno de cada cinco trabajadores que reportaron un salario por hora gana \$10 por hora o menos: probablemente una violación del salario mínimo en Nueva York. A la mayoría de los trabajadores se les está pagando entre \$10,50 y \$11, y solamente a 3% de los trabajadores se les paga más de \$12.

Más de un tercio de los trabajadores reportaron paga insuficiente, o ninguna, por tiempo extra (36%). Las leyes de paga por tiempo extra del estado de Nueva York requieren el pago por tiempo extra (más de 40 horas en una semana laboral) a tiempo y medio de la paga regular por hora de “tiempo normal”, excepto para ciertos empleados exentos.⁹

Entre los trabajadores que reportaron que, en el último año, habían trabajado en la lavandería más de 40 horas en una semana:

- A 22% les habían pagado su tasa salarial ordinaria
- A 14% no les habían pagado por tiempo extra

Además, un cuarto de los trabajadores reportó trabajar “fuera del horario regular” antes o después de sus turnos, sin paga (25%).

Tiempo libre, recesos y notificaciones de los derechos en el lugar de trabajo

“Yo empecé a trabajar en la industria de la lavandería operada por monedas en 2009. He trabajado en la industria por 8 años, trabajando 7 días por semana— no tengo ni un día libre.”

Casi un tercio de los trabajadores reportó que *no tenía tiempo por enfermedad ni ningún otro tipo de tiempo libre* (31%).

- **45% de los respondientes reportaron que su trabajo no les ofrecía días por enfermedad.** 13% de los respondientes no sabía si su trabajo les daba días por enfermedad o no.
- **Entre los que tenían un trabajo que les daba días por enfermedad:**
 - **60% tenían días pagos por enfermedad, mientras que 30% tenían días no pagos por enfermedad.** 8% no sabían si sus días por enfermedad era pagos o no.

Otro tipo de tiempo libre:

- Más de la mitad de los respondientes (48%) no tiene ningún otro tipo de tiempo libre.
- Entre los que no tienen ningún otro tipo de tiempo libre:
 - Alrededor de la mitad tiene tiempo pago (49%) mientras que la otra mitad tiene tiempo no pago (47%).

Recesos durante el día:

- 15% de los trabajadores encuestados reportaron que no les permitían tomar recesos durante un día laboral.
- Más de tres cuartos de los trabajadores

⁹ Véase Departamento del Trabajo del Estado de Nueva York, “¿Cuáles son las reglas para el tiempo extra?”: <https://labor.ny.gov/workerprotection/laborstandards/faq.shtm#5>
 Note que con una encuesta no se puede saber si los empleadores están tratando de reclamar que los trabajadores están exentos de estas reglas de tiempo extra.

“Llevo 10 años trabajando en la misma lavandería. Cuando empecé, yo trabajaba 46-48 horas por semana, y nunca me pagaron por tiempo extra. Durante 7 años tuve un segundo empleo para cubrir mis gastos. Ahora trabajo 40 horas, seis días por semana. En todo este tiempo, mi salario solamente aumentó cuando el municipio aumentó el salario mínimo.”

Notificaciones de los derechos en el trabajo


A los trabajadores se les preguntó si su lugar de trabajo tenía afiches colgados en las paredes sobre los derechos laborales, como publicaciones sobre el salario mínimo o la compensación al trabajador, lo cual es un requisito. **Casi un tercio de los respondientes (30%) reportó que su lugar de trabajo no tiene afiches sobre los derechos en el lugar de trabajo.** Además, durante nuestras observaciones, los observadores notaron que algunos de los afiches sobre los derechos en el lugar de trabajo que eran visibles ya habían caducado o eran incorrectos de alguna otra forma.

encuestados reportaron que su lugar de trabajo no tenía un salón de receso para uso por parte los empleados (78%).

ACOSO

“Yo recuerdo cuando empecé a trabajar, me discriminaban porque no hablaba inglés. Los clientes se burlaban de mí.”

Nuestra investigación encuentra que los trabajadores de lavandería son sujetos a altos niveles de acoso, con más de la mitad de los trabajadores (54%) que reportan alguna forma de acoso.¹⁰ La conducta de acoso reportada por los trabajadores incluye insultos y comentarios despectivos, comentarios racistas, bromas o chistes ofensivos y, en algunos casos, agresiones físicas o acoso sexual.



RESPUESTA	Porcentaje del total
Bromas/chistes ofensivos	23%
Agresiones físicas	6%
Amenazas o intimidación	16%
Insultos o comentarios despectivos	44%
Comentarios racistas	25%
Acoso sexual	6%
Otro tipo de conducta de acoso	2%
Nada de lo anterior	46%

De los que reportaron una conducta de acoso, la mayoría (86%) identificó a los clientes como la fuente de la conducta. Entre las respuestas restantes, 5% identificó al dueño de la lavandería como la única fuente de la conducta, 4% a un gerente o supervisor, y 5% a un compañero de trabajo.

Seguridad y Salud

“Desde que empecé este trabajo, me he dado cuenta de que mi salud ha cambiado. Empecé a sufrir de alergias por el jabón que usamos y el polvo en las máquinas. Ahora, tengo mucho dolor en los músculos, dolor en la espalda, venas varicosas en mis piernas por estar todo el tiempo de pie, y una falta de apetito por el estrés en mi trabajo. Cada vez que tengo que limpiar las máquinas secadoras, me da alergia por tanto polvo que hay. Yo no sabía que tenía que usar una máscara y tampoco tengo acceso a un seguro médico.”

¹⁰ Dada la naturaleza sensible de las preguntas sobre el acoso, consideramos que los números aquí reportados son un mínimo, con una alta probabilidad de que los respondientes no hayan reportado todos los incidentes.

De quienes informaron conductas de acoso, la mayoría (86%) identificó a los clientes como la fuente de la conducta. De las respuestas restantes 5% identificó al propietario de la lavandería como la fuente de la conducta, 4% un gerente o supervisor, y 5% un compañero de trabajo.



54% Aproximadamente la mitad de los encuestados han experimentado dolor muscular

27% más de un cuarto han experimentado alergias como resultado de sus deberes de trabajo

“Yo nunca había escuchado que se supone que mi jefe me dé equipo personal. Él nunca me dio guantes o máscaras para trabajar en la lavandería. Nunca nos dieron una capacitación sobre cómo manejar los químicos que usamos para lavar la ropa, como el cloro marca Clorox o el jabón industrial marca Aura. Parte de mi trabajo es mezclar el suavizante con agua, lo cual hago sin protección.”

Encontramos que los trabajadores de lavandería enfrentan peligros considerables de salud y seguridad. Casi todos los respondientes reportaron exposición a, por lo menos, un peligro potencial en el lugar de trabajo, con más de 90% que reporta exposición al cloro, otros químicos o ropa excesivamente sucia.

Muchos trabajadores también levantaban cosas pesadas o hacían trabajo que requería movimientos repetitivos. Casi todos los trabajadores dijeron que pensaban que necesitaban equipo protector para hacer su trabajo, y uno de cada cinco reportó que había comprado protección con su propio dinero. Alrededor de dos tercios de los trabajadores reportaron por lo menos un problema de salud como resultado de sus tareas laborales, incluyendo problemas como dolores musculares, alergias, condiciones de la piel, y retos



“ El trabajo de lavandería es muy difícil y peligroso. Nosotros, los trabajadores, estamos expuestos a ropa sucia sin protección.

Ropa con fluidos como sangre, vómito y heces. Estamos expuestos a insectos como cucarachas y chinches. A veces, los clientes dejan encargos de ropa con objetos punzantes adentro, como navajas de afeitar, y nos cortamos las manos.

Otras veces, tengo que lavar la ropa de las mascotas, y esa ropa puede llegar a estar en pésimas condiciones, con olores muy malos.

Tenemos que comprar nuestro propio equipo de protección, como guantes y máscaras. La gerencia hasta nos hace comprar nuestro propio papel de baño.”

emocionales o de salud mental. Además, casi un tercio de los trabajadores reportaron sentir que su seguridad personal había estado en riesgo mientras trabajaban, principalmente por trabajar tarde por la noche.

El noventa y nueve por ciento de los trabajadores reportaron exposición a al menos un peligro en el lugar de trabajo. La abrumadora mayoría de los trabajadores experimentó exposición a blanqueador, y más del 90% estuvo expuesto a otros químicos y a la suciedad de la ropa. Específicamente, de aquellos que han estado expuestos a peligros:

- 97% estuvo expuesto al cloro.
- 92% estuvo expuesto a otros químicos o detergentes.
- 92% manejó ropa contaminada

Además, la mayoría de los trabajadores experimentaron otras condiciones laborales que podrían causar daño físico. Específicamente, de los 98 trabajadores que habían sido expuestos a peligros:

- 80% hacían movimientos repetitivos como parte de su trabajo
- 71% levantaban cosas pesadas
- 25% encontraron pisos resbalosos o peligrosos en el lugar de trabajo

Otros peligros reportados por los respondientes incluyeron materiales peligrosos en la lavandería (como cuchillas de afeitar, agujas o encendedores), peleas en las lavanderías, condiciones peligrosas al dar servicios a las máquinas o mover la ropa, y exposición a los chinches.

Casi todos los trabajadores reportaron sentir que necesitaban equipo protector para trabajar de forma segura el año pasado. A muchos de estos trabajadores sus empleadores les dieron equipo (88%, con 83% provistos libre de costo), pero alrededor de uno de cada diez trabajadores no recibió equipo protector por parte de su empleador (12%). **Uno de cada cinco trabajadores había comprado equipo protector con dinero de su bolsillo mientras hacía sus tareas laborales el año pasado (20%).**

Aunque la mayoría de los trabajadores reportaron haber usado equipo protector el año pasado, nuestras observaciones revelan que los trabajadores quizás no usaron equipo consistentemente o de forma rutinaria: **solamente 6% de nuestras observaciones dicen que los trabajadores usaban equipo protector.** Se necesita más investigación, pero es posible que los trabajadores solamente usen equipo en ciertas circunstancias y no para tareas rutinarias, como sacar ropa de las lavadoras y secadoras o máquinas de limpieza, a pesar de que haya peligros potenciales.

Alrededor de dos tercios de los trabajadores reportaron por lo menos un problema

de salud como resultado de sus tareas laborales (65%). Esto incluye:

- Cerca de la mitad de los respondientes experimentaron dolores musculares (54%)
- Más de un cuarto experimentó alergia como resultado de sus labores (27%)
- Uno de cada 5 experimentó condiciones de la piel como resultado de sus labores (21%)
- 16% experimentó retos de salud emocional o mental
- Alrededor de uno de cada diez experimentó problemas respiratorios (12%)
- 10% de los trabajadores reportaron otros problemas de salud, incluyendo exposición a chinches, cortaduras y quemaduras, y pérdida de cabello.

Alrededor de dos tercios de los trabajadores reportaron por lo menos un problema de salud como resultado de sus tareas laborales (65%).

Esto incluye:

- 19% que sintieron que su seguridad estaba en riesgo porque trabajaban tarde por la noche
- 18% porque eran el único empleado en el lugar de trabajo
- 15% por otro aspecto de su trabajo, incluyendo riesgos de seguridad causados por clientes o gente en el barrio, así como objetos peligrosos en la ropa dejada por encargo

Recomendaciones

La industria minorista de la lavandería ha estado restregando más que camisas manchadas y pantalones sucios; ha estado diluyendo los derechos y la seguridad de sus trabajadores. La fuerza laboral de lavandería en la ciudad de Nueva York, compuesta principalmente por mujeres e inmigrantes de color, enfrenta retos grandes de explotación, acoso y condiciones laborales peligrosas. A pesar de las violaciones que se dan en la industria, expuestas en denuncias previas, se ha hecho poco para proteger los derechos de los trabajadores de lavandería o mejorar sus condiciones laborales. Para asegurar un ambiente más seguro y más justo, el cual todos los trabajadores de lavandería merecen, ofrecemos las siguientes recomendaciones basadas en los hallazgos de este informe:

1. **Capacitaciones de salud y seguridad:** Asegurar que los empleadores de lavandería eduquen y capaciten a todos los empleados en los peligros de seguridad en el lugar de trabajo y cómo protegerse efectivamente a sí mismos.

Las capacitaciones pueden incluir:



“ Mi empleador debería proveer el equipo de protección adecuado para hacer nuestro trabajo sin poner nuestra salud en peligro. No debería descontarnos dinero de nuestro salario para proveer este equipo, y debería ofrecer capacitaciones sobre cómo hacer el trabajo de forma segura con el fin de velar por nuestra salud física y mental. ”



EQUIPO DE PROTECCION REQUERIDO:

Crear una política para toda la ciudad que exija que los empleadores de lavanderías proporcionen y mantengan el equipo de seguridad necesario para todos y cada uno de los empleados de forma gratuita.

- Un manejo apropiado de químicos comunes, como detergentes, cloro y amoníaco; y cómo controlar las sustancias apropiadamente para minimizar los peligros, como técnicas para verter con el fin de prevenir derrames y salpicaduras.
- Mezclar y diluir detergentes en altas cantidades de manera segura; capacitar a los empleados para usar efectivamente las máscaras, los guantes y gafas de protección. Es posible que las lavanderías necesiten montar estaciones de mezcla que estén lo suficientemente ventiladas si usan líquidos como el cloro.
- Seguridad en las escaleras.

2. Equipo protector requerido: Crear una política municipal para exigir que los empleadores de lavandería provean y mantengan el equipo de seguridad necesario de todos los empleados, **sin costo alguno**.

Sugerencias:

- Guantes apropiados de vinilo o goma a prueba de agua y a prueba de detergente para proteger la piel ante la exposición a químicos y alérgenos. Guantes largos que llegan hasta el codo o más arriba, un delantal y protección facial, como las gafas que se usan para manejar detergentes líquidos o cloro.
- Respiradores N95 para filtrar partículas y resguardar contra la inhalación de polvo cuando se limpien los filtros de pelusa de las secadoras o se usen detergentes en polvo.
- Las aspiradoras que se usan para limpiar regularmente la lavandería deben tener un filtro HEPA en la salida de aire para prevenir la inhalación de polvo y alérgenos.

3. Planes de seguridad y programas de prevención de violencia: La violencia en el lugar de trabajo afecta a una amplia gama de empleados de la venta minorista, especialmente quienes operan establecimientos abiertos hasta altas horas de la noche o 24 horas. Aunque quizá no sea posible que las lavanderías eliminen todos los incidentes violentos, la severidad de estos puede ser reducida con un compromiso con, y una capacitación de, todos los miembros del personal a través de un programa de prevención de violencia que:

- Exhorte tanto a empleadores como a gerentes a comprometerse equitativamente con la salud y la seguridad de sus empleados y clientes.
- Establezca políticas claras en caso de violencia en el lugar de trabajo y capacite a los empleados para identificar y disminuir o manejar conductas hostiles y agresivas.¹¹

4. Lugares de trabajo ergonómicos: Promover el bienestar físico a través de políticas ergonómicas en las lavanderías. Las políticas deberán ser diseñadas para limitar el riesgo ergonómico común que afecta los trabajadores como: el manejo de bolsas de lavanderías pesadas, prolongadas horas parado, movimientos repetitivos forzosos, y posturas incómodas.

Sugerencias:

- Realizar evaluaciones ergonómicas del lugar de trabajo para evaluar los recursos y los peligros en cada lavandería y. Hacer recomendaciones ergonómicas para la industria en general.
- Se deben establecer límites de peso y tamaño para las bolsas de lavandería que traigan los clientes. Estos límites deben incorporar las recomendaciones generales de NIOSH para levantar peso,¹² la frecuencia del levantamiento por parte de los trabajadores, el levantamiento hecho por los trabajadores tanto hombres como mujeres, la distribución del espacio dentro de la lavandería incluyendo la altura de los lugares altos, la posición requerida para levantar cosas, la necesidad de taburetes que sirvan como escalones, y otros factores ergonómicos.¹³
- Brindar capacitación para el manejo manual seguro de materiales¹⁴ (“la escuela de espaldas”) y la ergonomía básica, al igual que un programa de fuerza muscular y entrenamiento para todos los empleados.¹⁵ Un programa de micro descansos debe desarrollarse para prevenir el agotamiento.
- La lavandería debe proveer una cantidad adecuada de cubículos de pared que tengan los tamaños adecuados para almacenar las bolsas de lavandería (ropa sucia y limpia en lugares separados), prestando atención a factores ergonómicos, incluyendo el peso de las bolsas, la altura de los cubículos, la ubicación y la obstrucción de objetos que limiten las técnicas de levantamiento seguro. Colocar los objetos menos pesados en los estantes más altos y los más bajos, y los objetos más pesados en los estantes del medio.



Se debe proporcionar capacitación en manejo manual seguro (“back-school”) ergonomía básica y un programa de entrenamiento de la fuerza muscular central para todos los empleados. Se debe desarrollar un programa de microdescansos para evitar el esfuerzo excesivo.

11 Administración de Salud y Seguridad Ocupacionales “Recommendations for Workplace Violence Prevention Programs in Late Night Retail Establishments”. *Departamento del Trabajo* de EE.UU., 2009.

12 Cal / OSHA, el Departamento de Relaciones Industriales de California. (2007) Pautas ergonómicas para el manejo manual de materiales. <https://www.cdc.gov/niosh/docs/2007-131/pdfs/2007-131.pdf>. Accedido el 6 de abril de 2018.

13 ISO 11228-1: 2007 (en). Ergonomía - Manipulación manual - Parte 1: elevación y transporte. Parte 3: Ergonomía - Manipulación manual - Parte 3: Manejo de cargas bajas a alta frecuencia.

14 NIOSH, Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional - Pautas ergonómicas para el manejo manual de materiales. <https://www.cdc.gov/niosh/docs/2007-131/>

15 Yang E, Park W, Shin H, Lim J, et al: El Efecto de Back School Integrado con Core Strengthening en pacientes con dolor de espalda crónico. *A.m. J. Phys. Medicina. Rehabil.* • Vol. 89, No. 9, septiembre de 2010



Los trabajadores de lavanderías saben lo que necesitan para crear un ambiente de trabajo seguro y equitativo. Como centro de trabajadores, el Centro de Trabajadores de Lavandería está arraigado en el principio de que el cambio social se construye de abajo hacia arriba.

UN LLAMADO A LA ACCIÓN

Los hallazgos incluidos en este informe recalcan las condiciones peligrosas y las violaciones de salario experimentadas por los trabajadores en la industria de la lavandería. Aunque nuestras recomendaciones pueden servir para aliviar estas condiciones, las recomendaciones solamente pueden extenderse hasta donde nosotros estemos en disposición de luchar por ellas.

¡A organizarnos!

Los trabajadores de lavandería saben muy bien qué necesitan para crear un ambiente laboral seguro y justo. Por ser un centro de trabajadores, Laundry Workers Center está arraigado en el principio de que el cambio social se construye de abajo hacia arriba. Ofrecemos la capacitación y los recursos que los trabajadores de lavandería necesitan para juntos asumir una posición y organizarse por soluciones a pequeña y gran escala. Juntos, los trabajadores de lavandería están alzando sus voces con el fin de transformar y mejorar su industria. Aunque las lavanderías minoristas pueden someter a sus trabajadores a condiciones laborales injustas, ilegales o inseguras, también son lugares inherentemente sociales que agrupan miembros de comunidades diversas. Las lavanderías contienen un altísimo potencial no solo para organizar trabajadores, sino también para fomentar el diálogo comunitario y sembrar conciencia sobre los derechos laborales y cómo están entrelazados con las luchas comunitarias. Con más de dos mil lavanderías con licencia en la ciudad de Nueva York, el potencial—y la necesidad—para un poder de trabajadores y comunidades es significativo.¹⁶

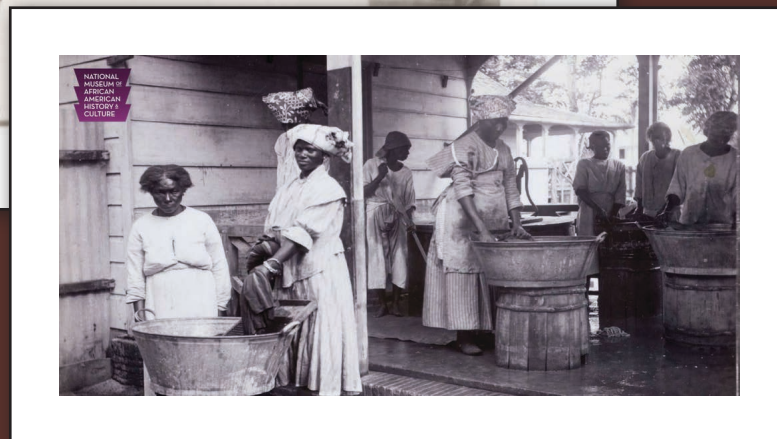
¹⁶ Los datos del Departamento de Asuntos del Consumidor de la Ciudad de Nueva York muestran que hay 2.304 negocios licenciados como “lavanderías” (consultado en octubre de 2017). <https://a858-elpaca.nyc.gov/CitizenAccess/>



commons.wikimedia.org



commons.wikimedia.org

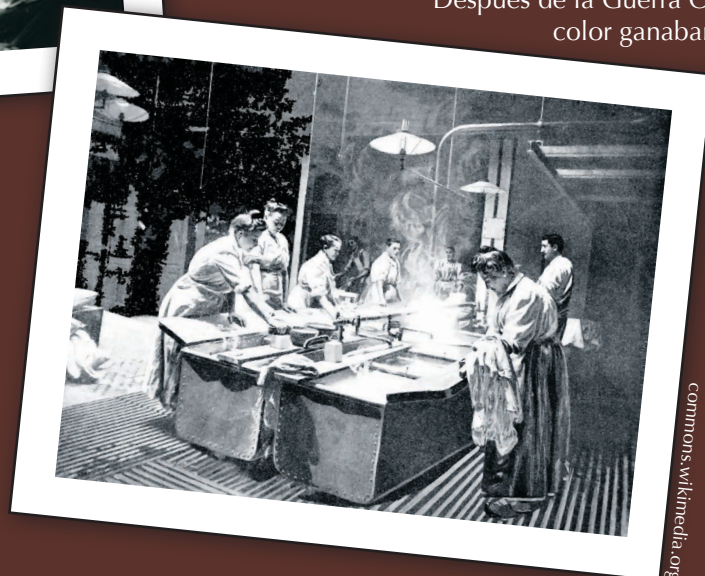


@NMAAHC

Arriba, Margaret Hinchey, cabeza de la unión de trabajadores de lavandería de N.Y. y el líder del sufragio se muestra llevando pancarta en desfile con otras mujeres en 1914.

Abajo, trabajadores de lavandería en París, 1901.

Abajo a la derecha, trabajadores de lavandería en tiempos de guerra Londres, 1944.



commons.wikimedia.org

Después de la Guerra Civil, las lavanderas de color ganaban un salario promedio de \$ 4 a \$ 8 por mes. En 1881, veinte lavanderas afroamericanas formaron la Sociedad de Lavado en Atlanta, Georgia. Ellas organizaron una huelga con 3,000 lavanderas de color y exitosamente fueron capaces de establecer sus salarios de \$ 1.00 por cada docena de libras de ropa.



For A Better Wash...
Do Not Overload The Machines

Please...
Empty Pockets Before Using Machines

You can leave your shopping cart at your own risk.

DRY CLEANING PRICE LIST			
Dress	Basic Price \$4.25	Alteration Price \$4.25	Alteration Price \$4.25
Jacket	Basic Price \$5.25	Alteration Price \$5.25	Alteration Price \$5.25
Sweater	Basic Price \$3.25	Alteration Price \$3.25	Alteration Price \$3.25
Shirt	Basic Price \$2.25	Alteration Price \$2.25	Alteration Price \$2.25
Blouse	Basic Price \$3.25	Alteration Price \$3.25	Alteration Price \$3.25
Skirt	Basic Price \$2.25	Alteration Price \$2.25	Alteration Price \$2.25
Coat	Basic Price \$6.25	Alteration Price \$6.25	Alteration Price \$6.25
Blazer	Basic Price \$5.25	Alteration Price \$5.25	Alteration Price \$5.25
Pastry	Basic Price \$1.25	Alteration Price \$1.25	Alteration Price \$1.25
Change P	Basic Price \$1.25	Alteration Price \$1.25	Alteration Price \$1.25
Wash	Basic Price \$1.25	Alteration Price \$1.25	Alteration Price \$1.25

Shirts \$1.75

nca

LAUNDRY WORKERS CENTER
80 Broad Street Ste 613A
New York, NY 10004
347-829-6748
info@laundryworkerscenter.org
laundryworkerscenter.org

