



**LOS MEJORES  
ESTADOS PARA  
TRABAJAR EN  
ESTADOS UNIDOS  
2025**



**OXFAM**

# CONTENIDOS

- INTRODUCCIÓN..... 3
- ¿QUÉ NOS DICE EL ÍNDICE? ..... 8
- LOS MEJORES ESTADOS PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS..... 13
- ANÁLISIS DE LAS TRES ÁREAS POLÍTICAS..... 16
- CORRELACIONES ENTRE LAS PUNTUACIONES ESTATALES DEL BSWI Y LOS INDICADORES DE BIENESTAR .... 27
- RECOMENDACIONES DE POLITICA ..... 32
- FUENTES Y METODOLOGÍA ..... 36
- AGRADECIMIENTOS ..... 41
- CITACIÓN DE ESTA PUBLICACIÓN ..... 41
- BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE DATOS ..... 42
- FUENTES DE CORRELACIÓN ..... 49
- NOTAS ..... 50

## ACERCA DEL ÍNDICE DE LOS MEJORES ESTADOS PARA TRABAJAR (BSWI)

En 2018, Oxfam decidió estudiar los estados de todo el país y catalogar las numerosas políticas que tienen un efecto trascendental en la vida de los/las trabajadores/as. El resultado fue el Índice anual de los mejores estados para trabajar (BSWI por sus siglas en inglés), que puntúa y clasifica a los estados.

Esta edición es el BSWI de 2025.

- El mapa interactivo para toda la fuerza laboral está aquí: [www.oxfamamerica.org/statemap2025](http://www.oxfamamerica.org/statemap2025).
- El mapa interactivo para todas las mujeres trabajadoras está aquí: [www.oxfamamerica.org/statewomenmap2025](http://www.oxfamamerica.org/statewomenmap2025).

## ¿POR QUÉ SON 52?

Este índice abarca los 50 estados, más el Distrito de Columbia (un distrito federal) y Puerto Rico (un territorio). Existen muchas razones para incluir estas dos, empezando por su gran población de ciudadanos estadounidenses en ambas. La población del Distrito de Columbia supera las 700,000 personas, más que la población total de los estados de Wyoming y Vermont. Puerto Rico tiene una población mayor que casi 20 de los estados, con unos 3.2 millones de habitantes. Además, ambos cuentan con un importante historial de leyes sobre condiciones laborales y compensaciones.

Para simplificar, en este informe utilizamos la palabra “estados” para referirnos a las 52

## ¿CUÁLES SON LOS PLAZOS?

Todos los datos se basan en las políticas y leyes vigentes el 1 de julio de 2025.

# INTRODUCCIÓN

El Índice de los mejores estados para trabajar (BSWI por sus siglas en inglés), que ya cumple su séptimo año, se creó originalmente para medir la manera en que los estados cubrían las brechas dejadas por la inacción federal para apoyar a los/las trabajadores/as con salarios bajos y a las familias trabajadoras. Todas las políticas que se siguen en el BSWI están ausentes, como las licencias remuneradas o las protecciones contra el calor, o son insuficientes, como el salario mínimo, a nivel federal, aunque tienen algún precedente a nivel estatal. El índice muestra lo que han hecho los estados para apoyar a los/las trabajadores/as con salarios bajos y a las familias trabajadoras, y lo que el gobierno federal debería promulgar en todo el país. Desde antes de la creación del índice en 2018 y hasta la publicación de este informe, el Congreso no ha promulgado la licencia remunerada universal, el derecho a organizarse y negociar colectivamente, ni salarios más altos. Esta inacción ha dejado a muchas personas atrapadas en patrones cíclicos de pobreza. Sin embargo, el impacto de estas decisiones políticas no recae por igual en todas las comunidades, lo que provoca que las brechas políticas agraven la desigualdad en Estados Unidos, sobre todo en términos de género, raza y clase social.

Oxfam lleva mucho tiempo centrando su trabajo en la desigualdad, tanto a nivel mundial como local. En Estados Unidos, la tendencia a la desigualdad económica sigue empeorando debido a las nuevas decisiones políticas y al estancamiento de las políticas. Mientras el Congreso no ha aprobado nuevas leyes que apoyen a los/las trabajadores/as con salarios bajos y a las familias trabajadoras, sí se ha aprobado una nueva legislación que enriquece a las personas más ricas del país a costo del resto. Además de los recortes fiscales para los ricos y las grandes corporaciones, el proyecto de ley de presupuestos de julio de 2025 crea un agujero aún mayor en la red de seguridad social del país. Esto significa que las personas que ya ganan muy poco para llegar a fin de mes tendrán más dificultades para acceder a alimentos y atención médica.<sup>i</sup>

Como se demuestra en el informe de Oxfam del 2024, *The Crisis of Low Wages* (La crisis de los bajos salarios), la realidad del estancamiento y los bajos salarios perjudica específicamente y desproporcionadamente a las mujeres, sobre todo a las mujeres de color, a las comunidades de color y a las madres solteras. El salario mínimo federal se ha estancado en \$ 7.25 por hora desde hace 16 años, el periodo más largo que el salario mínimo federal no ha variado desde que se estableció en 1938.<sup>ii</sup> Aunque el número total de trabajadores/as con salarios bajos a nivel nacional ha disminuido en los últimos años, esto se debe en gran medida a los aumentos del salario mínimo a nivel estatal que han contribuido a elevar el suelo salarial de millones de trabajadores/as.<sup>iii</sup> Sin embargo, la falta de acción federal hace que aumente la desigualdad de un estado a otro, ya que muchos estados se basan en el salario mínimo federal para establecer sus niveles salariales mínimos.

Debido a la segregación ocupacional, las mujeres, y sobre todo las mujeres de color, se ven atrapadas en empleos mal pagados que no incluyen licencia familiar remunerada ni licencia por enfermedad remunerada. Para las mujeres que son el principal sustento de la familia o madres solteras, esto suele significar perder el sueldo para cuidar a familiares enfermos, lo que amenaza la capacidad de las familias para afrontar los costos básicos de la vida y perpetúa el ciclo de la pobreza, incluso entre los/las trabajadores/as a tiempo completo.<sup>iv</sup> Además, en el sector privado, entre el 10 % de las personas que más ganan, el 96 % cuenta con licencia por enfermedad

remunerada por su empleador, mientras que entre el 10 % de las que menos ganan, sólo el 38 % tiene licencia por enfermedad remunerada. Y ese 38 % con licencia por enfermedad remunerada la disfruta en gran medida gracias a las políticas a nivel estatal.<sup>v</sup> Asimismo, la exclusión de ciertos/as trabajadores/as de las protecciones laborales federales desde la década de 1930 por motivos racistas y sexistas sigue contribuyendo a una jerarquía en la que se valora más el trabajo de algunas personas que el de otras.<sup>vi</sup> Estos legados de exclusión incluyen la ausencia de protecciones fundamentales para los/las trabajadores/as inmigrantes. Muchos de estos/as trabajadores/as son vulnerables a la explotación por parte de sus empleadores y sufren acoso y represalias por ejercer sus derechos laborales. Los sectores que dependen en gran medida de la mano de obra inmigrante, como el doméstico, el agrícola y el de servicios, están aún más excluidos de protecciones salariales y laborales imprescindibles, así como de la capacidad de organizarse. Los legados de las políticas laborales federales, redactadas en la década de 1930 y excluyeron deliberadamente a los/las trabajadores/as negros/as de protecciones fundamentales y estas políticas, siguen excluyendo actualmente a los/las inmigrantes, a pesar de que nuestra economía depende más que nunca de los/las trabajadores/as inmigrantes.<sup>vii</sup>

En nuestro séptimo año compilando este índice, nuestra investigación ha revelado que la falta de nuevas normas federales y de mejoras en las existentes ha agravado la desigualdad geográfica. Año tras año, algunos estados han compensado la inacción federal, elevando casi anualmente el listón para proteger a sus residentes. En cambio, otros no han hecho nada y, en algunos casos, han trabajado de manera proactiva para reducir las protecciones de las que disfrutaban anteriormente sus residentes. Este año ha sido una historia de recesión. En 2025, muchos estados han decidido no aprobar nuevas leyes que ayuden a los/las trabajadores/as con salarios bajos y a las familias trabajadoras. En su lugar, han reducido las existentes. Este año hemos visto cómo más estados han debilitado las protecciones contra el trabajo infantil.<sup>viii</sup> Algunos estados están intentando, y en algunos casos con éxito, poner fin a la política de pagar a los trabajadores que reciben propinas el mismo salario que a los que no las reciben.<sup>ix</sup> En los últimos años, Florida y Texas han prohibido la creación de medidas de protección contra el calor para los/las que trabajan al aire libre.<sup>x</sup>

Aunque nuestro índice se centra en las políticas laborales, nuestra investigación muestra una fuerte correlación entre los estados que obtienen buenos resultados en nuestro índice —es decir, los estados con leyes laborales sólidas en materia de salarios, protección de los/las trabajadores/as y derechos sindicales— y los indicadores de bienestar comunitario, entre ellos, menores tasas de pobreza, de inseguridad alimentaria y mortalidad infantil, así como un mayor producto interior bruto (PIB) per cápita, un mayor ingreso medio de los hogares y unas mayores tasas de sindicalización. La hipótesis de este estudio es que, cuando los estados y el gobierno federal invierten en la remuneración, las protecciones y la acción colectiva de la fuerza laboral, existe una correlación con mayores medidas de bienestar para los/las trabajadores/as y sus familias. Nuestra labor de correlaciones ha demostrado que esta hipótesis es correcta. En la realidad, los gobiernos que invierten en el bienestar de los/las trabajadores/as, pagándoles salarios dignos, garantizando su seguridad en el entorno laboral y permitiéndoles expresar su opinión, también invierten en el bienestar de sus comunidades. Los derechos laborales y la política laboral son sólo una parte de una amplia red de protección social que puede beneficiar a todas las personas. Mientras la lucha continúa a nivel nacional para elevar el nivel para todos, el claro impacto de estas políticas a nivel estatal es evidente. La esperanza al crear índices de este tipo es que, con el tiempo, se produzcan tantos avances a nivel federal que nuestro seguimiento estatal se

convierta en irrelevante. Pero, mientras tanto, seguimos centrándonos en los avances a nivel estatal para demostrar cómo las políticas que invierten en la fuerza laboral con salarios bajos y en las familias trabajadoras benefician a toda la sociedad.

## ACERCA DEL ÍNDICE

Durante los últimos siete años, Oxfam ha elaborado el Índice de mejores estados para trabajar (BSWI), que rastrea cómo los estados protegen, apoyan y pagan a los/las trabajadores/as. Formulado en 2017 y publicado por primera vez en 2018, este índice nació de un vacío creado por unos organismos federales inadecuados y unas políticas federales estáticas de apoyo a la fuerza laboral. El BSWI se enfoca en cómo los estados se ven obligados a abordar el fracaso de nuestras instituciones nacionales para apoyar a la fuerza laboral y a las familias trabajadoras.

El BSWI de 2025 rastrea 27 políticas en los 50 estados más Washington, D.C. y Puerto Rico, clasificando los estados del mejor (1) al peor (52).<sup>1</sup>

Nuestro sistema de clasificación busca inspirar una carrera hacia la cima para todos los estados y es una herramienta de incidencia que ayuda a los formuladores de políticas a identificar los ámbitos en los que es posible mejorar a nivel estatal y federal. Ningún estado tiene una puntuación perfecta; hasta los estados que ocupan los primeros puestos de nuestra clasificación tienen espacio para mejorar. Este año, el mejor estado es el Distrito de Columbia con una puntuación de 87.66. En el otro extremo, el último estado, Carolina del Norte, ocupa el puesto 52 con una puntuación total de 5.83.

El cuadro 1 presenta las clasificaciones y puntuaciones globales del BSWI de este año en las tres dimensiones políticas rastreadas en el índice: salarios, protecciones laborales y derechos de organización sindical.

**CUADRO 1. ÍNDICE DE LOS MEJORES ESTADOS PARA TRABAJAR, SEPTIEMBRE 2025 SEPTEMBER 2025**

Estado	Clasificación	Puntuación global	Puntuación salarial	Puntuación protección laboral	Puntuación derechos de organización
<b>DISTRITO DE COLUMBIA</b>	<b>1</b>	<b>87.66</b>	<b>91.02</b>	<b>75</b>	<b>100</b>
<b>CALIFORNIA</b>	<b>2</b>	<b>85.45</b>	<b>76.13</b>	<b>85.71</b>	<b>100</b>
<b>OREGÓN</b>	<b>3</b>	<b>85.13</b>	<b>69.08</b>	<b>92.86</b>	<b>100</b>
<b>NUEVA YORK</b>	<b>4</b>	<b>83.32</b>	<b>70.79</b>	<b>85.71</b>	<b>100</b>
<b>WASHINGTON</b>	<b>5</b>	<b>76.79</b>	<b>76.35</b>	<b>75</b>	<b>80</b>
<b>ILLINOIS</b>	<b>6</b>	<b>73.24</b>	<b>70.59</b>	<b>60.71</b>	<b>95</b>
<b>NUEVA JERSEY</b>	<b>7</b>	<b>72.03</b>	<b>70.71</b>	<b>60.71</b>	<b>90</b>
<b>CONNECTICUT</b>	<b>8</b>	<b>70.89</b>	<b>67.86</b>	<b>67.86</b>	<b>80</b>
<b>MASSACHUSETTS</b>	<b>9</b>	<b>69.91</b>	<b>59.15</b>	<b>67.86</b>	<b>90</b>

<sup>1</sup> Observamos que aunque el informe y nuestro mapa interactivo se refieren a las 52 localidades como “estados”, reconocemos que el Distrito de Columbia es un distrito federal y que Puerto Rico es un territorio no incorporado. Nuestro uso del término “estados” no es una declaración política de estatalidad y no debe tomarse como tal, sino más bien como una normalización del lenguaje para mayor simplicidad.

Estado	Clasificación	Puntuación global	Puntuación salarial	Puntuación protección laboral	Puntuación derechos de organización
<b>COLORADO</b>	<b>10</b>	<b>67.81</b>	<b>72.65</b>	<b>60.71</b>	<b>70</b>
<b>MAINE</b>	<b>11</b>	<b>67.81</b>	<b>75.78</b>	<b>50</b>	<b>80</b>
<b>MINNESOTA</b>	<b>12</b>	<b>67.77</b>	<b>56.92</b>	<b>64.29</b>	<b>90</b>
<b>RHODE ISLAND</b>	<b>13</b>	<b>63.8</b>	<b>53.25</b>	<b>64.29</b>	<b>80</b>
<b>HAWÁI</b>	<b>14</b>	<b>63.36</b>	<b>58.39</b>	<b>50</b>	<b>90</b>
<b>MARYLAND</b>	<b>15</b>	<b>62.93</b>	<b>63.56</b>	<b>57.14</b>	<b>70</b>
<b>VERMONT</b>	<b>16</b>	<b>62.77</b>	<b>56.92</b>	<b>50</b>	<b>90</b>
<b>DELAWARE</b>	<b>17</b>	<b>62.38</b>	<b>62.2</b>	<b>39.29</b>	<b>95</b>
<b>PUERTO RICO</b>	<b>18</b>	<b>60.95</b>	<b>43</b>	<b>67.86</b>	<b>80</b>
<b>NEVADA</b>	<b>19</b>	<b>60.33</b>	<b>60.21</b>	<b>53.57</b>	<b>70</b>
<b>NUEVO MÉXICO</b>	<b>20</b>	<b>58.35</b>	<b>60.45</b>	<b>40.48</b>	<b>80</b>
<b>ALASKA</b>	<b>21</b>	<b>53.7</b>	<b>58.22</b>	<b>29.76</b>	<b>80</b>
<b>NEBRASKA</b>	<b>22</b>	<b>53.55</b>	<b>56.78</b>	<b>38.1</b>	<b>70</b>
<b>VIRGINIA</b>	<b>23</b>	<b>51.95</b>	<b>42.37</b>	<b>53.57</b>	<b>65</b>
<b>OHIO</b>	<b>24</b>	<b>51.22</b>	<b>45.76</b>	<b>26.19</b>	<b>95</b>
<b>MISURI</b>	<b>25</b>	<b>49.86</b>	<b>57.99</b>	<b>33.33</b>	<b>60</b>
<b>ARIZONA</b>	<b>26</b>	<b>49.54</b>	<b>69.68</b>	<b>40.48</b>	<b>30</b>
<b>MONTANA</b>	<b>27</b>	<b>48.02</b>	<b>53.39</b>	<b>33.33</b>	<b>60</b>
<b>MICHIGAN</b>	<b>28</b>	<b>47.53</b>	<b>51.12</b>	<b>34.52</b>	<b>60</b>
<b>DAKOTA DEL SUR</b>	<b>29</b>	<b>45.57</b>	<b>62.89</b>	<b>29.76</b>	<b>40</b>
<b>FLORIDA</b>	<b>30</b>	<b>43.62</b>	<b>51.76</b>	<b>22.62</b>	<b>60</b>
<b>NUEVA HAMPSHIRE</b>	<b>31</b>	<b>40.89</b>	<b>18.89</b>	<b>38.1</b>	<b>80</b>
<b>PENSILVANIA</b>	<b>32</b>	<b>35.84</b>	<b>13.57</b>	<b>29.76</b>	<b>80</b>
<b>IOWA</b>	<b>33</b>	<b>26.72</b>	<b>22</b>	<b>22.62</b>	<b>40</b>
<b>DAKOTA DEL NORTE</b>	<b>34</b>	<b>25.22</b>	<b>21.39</b>	<b>26.19</b>	<b>30</b>
<b>VIRGINIA OCCIDENTAL</b>	<b>35</b>	<b>24.84</b>	<b>36.07</b>	<b>22.62</b>	<b>10</b>
<b>IDAHO</b>	<b>36</b>	<b>24.07</b>	<b>12.26</b>	<b>33.33</b>	<b>30</b>
<b>WISCONSIN</b>	<b>37</b>	<b>24.02</b>	<b>21.5</b>	<b>29.76</b>	<b>20</b>
<b>INDIANA</b>	<b>38</b>	<b>23.38</b>	<b>7.41</b>	<b>22.62</b>	<b>50</b>
<b>ARKANSAS</b>	<b>39</b>	<b>23.22</b>	<b>41.4</b>	<b>19.05</b>	<b>0</b>
<b>OKLAHOMA</b>	<b>40</b>	<b>21.25</b>	<b>11.46</b>	<b>26.19</b>	<b>30</b>
<b>KANSAS</b>	<b>41</b>	<b>20.62</b>	<b>9.87</b>	<b>26.19</b>	<b>30</b>
<b>KENTUCKY</b>	<b>42</b>	<b>19.83</b>	<b>14.17</b>	<b>19.05</b>	<b>30</b>
<b>LUISIANA</b>	<b>43</b>	<b>19.61</b>	<b>12.56</b>	<b>27.38</b>	<b>20</b>
<b>WYOMING</b>	<b>44</b>	<b>19.5</b>	<b>19.57</b>	<b>26.19</b>	<b>10</b>
<b>TEXAS</b>	<b>45</b>	<b>15.14</b>	<b>14.93</b>	<b>26.19</b>	<b>0</b>
<b>UTAH</b>	<b>46</b>	<b>14.11</b>	<b>9.24</b>	<b>29.76</b>	<b>0</b>
<b>CAROLINA DEL SUR</b>	<b>47</b>	<b>12.5</b>	<b>8.33</b>	<b>26.19</b>	<b>0</b>
<b>TENNESSEE</b>	<b>48</b>	<b>12.14</b>	<b>7.43</b>	<b>19.05</b>	<b>10</b>
<b>GEORGIA</b>	<b>49</b>	<b>10.6</b>	<b>9.82</b>	<b>19.05</b>	<b>0</b>
<b>ALABAMA</b>	<b>50</b>	<b>9.41</b>	<b>8.95</b>	<b>9.52</b>	<b>10</b>
<b>MISISIPI</b>	<b>51</b>	<b>9.09</b>	<b>10.22</b>	<b>7.14</b>	<b>10</b>
<b>CAROLINA DEL NORTE</b>	<b>52</b>	<b>5.83</b>	<b>7.28</b>	<b>8.33</b>	<b>0</b>



# ¿QUÉ NOS DICE EL ÍNDICE?

Aunque el índice es una compleja captura de 27 políticas a través de tres dimensiones políticas - salarios, protección laboral y derechos de organización—la pregunta básica que este índice busca responder es: ¿Qué estados buscan de forma proactiva proteger y apoyar a la fuerza laboral y a las familias trabajadoras? Las tres dimensiones del índice sientan las bases para mejorar la vida de toda la población trabajadora y de las familias trabajadoras. Básicamente, a toda la fuerza laboral le va mejor con salarios más altos, derechos de organización sindical y negociación colectiva y protecciones sólidas en el entorno laboral, sin importar su ubicación.

## ¿QUÉ NOVEDADES HAY ESTE AÑO EN EL ÍNDICE?

A diferencia de años anteriores, en los que se añadieron nuevas políticas para reflejar los cambios en el panorama laboral, este año no se ha añadido ninguna política nueva al índice. Esto refleja el hecho de que el reto más urgente al que se enfrentan todos/as los/as trabajadores/as, en particular los/las que tienen salarios bajos, es la necesidad de revertir las políticas favorables a los/las trabajadores/as a nivel estatal y federal. Nuestros socios del Instituto de Política Económica (EPI, por sus siglas en inglés), entre otros, han seguido de cerca el creciente número de intentos de los legisladores estatales por debilitar las normas federales. Estos intentos van dirigidos contra marcos normativos como el salario mínimo y las protecciones del trabajo infantil establecidos en la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA, por sus siglas en inglés) de 1938. El Proyecto 2025 propuso un plan para debilitar las normas laborales federales. Varios estados, entre ellos Ohio, Iowa y Florida, han adoptado esta estrategia al aprobar leyes que reducen las protecciones contra el trabajo infantil, los requisitos del salario mínimo y las medidas de salud y seguridad en el trabajo.<sup>xi</sup> Al igual que nuestros socios, contrapartes y aliados estratégicos, en Oxfam nos estamos centrando en la labor de los formuladores de políticas estatales y federales para despojar a los/las trabajadores/as y a las familias trabajadoras de los logros que tanto esfuerzo les ha costado conseguir este año.

## PUNTUACIONES DEL ÍNDICE

Los estados se califican en una escala del 0 al 100 puntos. Las políticas de cada dimensión constituyen una proporción diferente de la puntuación total: salarios (40 %), protección de los/las trabajadores/as (35 %) y derechos de sindicación (15 %)<sup>2</sup> La diferencia entre las puntuaciones más bajas y las más altas del índice es notable. Las 27 políticas rastreadas en nuestro índice pueden determinar si los/las trabajadores/as se sienten seguros en su puesto, si pueden permitirse una alimentación adecuada para sus familias y si tienen voz en el entorno laboral.

Encabezando el índice, como ha ocurrido cada año, los cinco primeros estados son costeros, lo que refleja tanto la costa oeste como el noreste. Durante los últimos años, los mismos estados han

---

<sup>2</sup> Para obtener un desglose más detallado de la ponderación de cada política en la puntuación global, consulte los anexos 1 y 2.

estado rotando entre los cinco primeros puestos, lo que refleja aumentos constantes en los salarios mínimos e inversiones estables en agendas políticas a largo plazo. Este año, el **Distrito de Columbia** ocupa el primer puesto del índice, con una puntuación acumulada de 87.66, gracias a su salario mínimo, el más alto del país, y a uno de los sistemas de subsidio de desempleo y políticas de licencias remuneradas más sólidas del país. **California** ocupa el segundo lugar, con una puntuación acumulada de 85.45; en tercer lugar está **Oregón**, con 83.13; en cuarto está **Nueva York**, con 83.32; y en quinto lugar está **Washington**, con 76.79.

Los cinco primeros estados de nuestro índice cuentan con algunos de los salarios mínimos más altos del país, ofrecen licencia remunerada y garantizan la protección del trabajo infantil. Tres de estos cinco (California, Oregón y Washington) tienen normas de calor para trabajadores/as al aire libre, y cuatro de los cinco (California, Nueva York, Oregón y Washington) cuentan con protección para trabajadores/as de almacén.

En la parte inferior del índice, los cinco estados con peores puntuaciones se encuentran una vez más en el Sur, y ninguno supera los 15 puntos: **Carolina del Norte** (52) tiene una puntuación de 5.83; **Misisipi** (51), de 9.09; **Alabama** (50), de 9.41; **Georgia** (49), de 10.60; y **Tennessee** (48), de 12.14 puntos. De estos últimos estados, todos tienen un salario mínimo estancado en el nivel federal de \$ 7.25, ninguno exige licencia remunerada y todos tienen en vigor las denominadas leyes de “derecho al trabajo”. Estos cuatro últimos estados han ocupado los cuatro últimos puestos durante los últimos años, lo que demuestra una coherencia a nivel estatal a la hora de no aprobar nuevas leyes de apoyo a los/las trabajadores/as con salarios bajos y a las familias trabajadoras. En 2025, Tennessee le quitó el puesto número 48 a Carolina del Sur, que lo había ocupado durante varios años, lo que refleja el mayor costo de la vida en el estado, así como el debilitamiento de las protecciones contra el trabajo infantil en Tennessee, mientras que en Carolina del Sur estas protecciones siguen vigentes.

Aunque nos complace celebrar a los estados que ocupan los primeros puestos de nuestro índice, como explicamos más adelante, ninguno de ellos ha obtenido una puntuación perfecta y todos tienen margen de mejora. En general, los estados que obtienen las puntuaciones más altas son aquellos en los que el salario mínimo, aunque elevado, sigue sin poder compensar el costo de la vida de una familia. En parte, esta es la razón por la que nuestro índice puede utilizarse no solo para motivar a los estados que se encuentran en la parte inferior de nuestro índice a hacer más, sino también como herramienta para ayudar al gobierno federal a identificar oportunidades para establecer un nivel más alto en todos los países para los/las trabajadores/as con salarios bajos y las familias trabajadoras.

## **CAMBIOS EN LAS CLASIFICACIONES DEL ÍNDICE DESDE 2024**

Las posiciones más altas y más bajas de nuestras clasificaciones estatales reflejan una notable coherencia. Otra tendencia clara en nuestras clasificaciones estatales es que los estados situados en lo más alto de la clasificación han aumentado su salario mínimo por encima del mínimo federal de \$ 7.25.

Algunos estados han aprobado nuevas leyes dignas de celebración, lo que les ha permitido ascender en el índice de 2025. Los estados que se sitúan entre los quince primeros puestos suelen

mantener una clasificación estable y obtienen buenos resultados en todos los indicadores, incluido el salario mínimo. Por lo tanto, los cambios en la clasificación suelen reflejar un cambio notable en las políticas. Desde el año pasado, Maine ha aprobado una nueva legislación para ampliar el salario mínimo de los/las trabajadores/as agrícolas, una medida que entrará en vigor el 1 de enero de 2026. Esto ha hecho que Maine pase del puesto 12 al 11. Otros cambios en la clasificación de la mitad superior del índice suelen reflejar el impacto significativo del aumento del salario mínimo. Rhode Island (puesto 13 frente al 16 del año pasado), Delaware (puesto 17 frente al 20) y Nebraska (puesto 22 frente al 24) aumentaron su salario mínimo en al menos un dólar por hora, lo que ha provocado estos cambios en la clasificación.

El 2025 fue un año significativo en el que las nuevas políticas de licencia por enfermedad remunerada ganaron terreno a través de iniciativas electorales. Los/las votantes de Alaska, Nebraska y Misuri aprobaron la licencia por enfermedad remunerada. Sin embargo, antes de la fecha límite de implementación en octubre, el gobernador de Nebraska firmó una ley que restringe los términos de quién tiene derecho a la licencia por enfermedad remunerada (con exenciones para las pequeñas empresas, los/las trabajadores/as agrícolas y los/las trabajadores/as de 14 y 15 años).<sup>xii</sup> En Misuri, el gobernador firmó recientemente un proyecto de ley que deroga las disposiciones de la Proposición A, que establecía la licencia por enfermedad remunerada y aumentaba el salario mínimo. Esto va más allá de lo establecido en Nebraska. Aunque las disposiciones sobre la licencia por enfermedad remunerada de la Proposición A, aprobada en las elecciones de noviembre de 2024, entraron en vigor el 1 de mayo de 2025, la nueva ley firmada por el gobernador entrará en vigor el 28 de agosto de 2025, revocando la licencia por enfermedad remunerada para los/las trabajadores/as de Misuri. Según la metodología de nuestro índice, se concedió crédito a Misuri por la licencia por enfermedad remunerada exigida por la iniciativa electoral, ya que esta estaba en vigor a partir del 1 de julio de 2025. Sin embargo, los/las habitantes de Misuri solo disfrutarán de este beneficio durante unos meses, ya que luego será revocado.<sup>xiii</sup>

Otros cambios en la clasificación reflejan el empeoramiento de los resultados de algunos estados, o, más precisamente, el retroceso en las protecciones para los/las trabajadores/as con salarios bajos y las familias trabajadoras, lo que ha provocado que algunos estados con características similares hayan subido en el índice a pesar de que no se han aprobado nuevas políticas. La mayoría de los estados que han revocado las protecciones contra el trabajo infantil han bajado en nuestra clasificación este año. Por ejemplo, Oklahoma ha pasado del puesto 36 al 40 tras aprobar nuevas políticas que eliminan las protecciones contra el trabajo infantil. Indiana cayó del puesto 33 al 38, y Luisiana, del 41 al 43. En la metodología de nuestra índice, a cada política se le asigna un porcentaje determinado de la puntuación total. Esto significa que los estados cuya clasificación cae debido a políticas perjudiciales (como la eliminación de las protecciones contra el trabajo infantil) pueden mantener su clasificación si también aprueban políticas beneficiosas en el mismo año (como la licencia por enfermedad remunerada), como ocurrió con Alaska.<sup>3</sup>

---

3 Para obtener información más detallada sobre cómo han cambiado las clasificaciones de los estados desde que comenzamos el BSWI, consulte nuestro informe Los mejores estados para trabajar en 2023, donde se recogen las clasificaciones del índice durante un periodo de cinco años. <https://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/best-and-worst-states-to-work-in-america-2023/>.

En general, las clasificaciones estatales se han mantenido dentro de unas pocas posiciones comparado a las del año pasado. Esta realidad ayuda a destacar la importancia de un cambio en la política federal para mejorar la situación de todos/as los/las trabajadores/as, independientemente de su ubicación en Estados Unidos. Los avances a nivel estatal son cruciales y merecen ser celebrados. Sin embargo, hasta que el gobierno federal no adopte más políticas de apoyo a los/las trabajadores/as con salarios bajos y a las familias trabajadoras, la brecha entre la experiencia de los trabajadores basada en la geografía seguirá creciendo.

## TENDENCIAS A NIVEL NACIONAL

El BSWI revela varias tendencias y patrones reveladores, y en conjunto coherentes, entre los estados:

- Las políticas laborales estatales varían drásticamente.
  - Las puntuaciones globales del BSWI oscilan entre 5.83 (Carolina del Norte) y 87.66 (Distrito de Columbia). Estas puntuaciones tan marcadamente diferentes demuestran que, aunque el gobierno federal no actúe, el lugar donde vive una persona tiene un impacto inmenso en la seguridad económica, la seguridad en el trabajo y la capacidad de organización de la fuerza laboral y las familias trabajadoras. Como demuestran nuestros datos de correlaciones a continuación, estas puntuaciones de los paisajes laborales también reflejan medidas de bienestar. Por lo tanto, esta diferenciación geográfica dentro de un mismo país es sorprendente. Por ejemplo, los/las trabajadores/as de D.C. tienen garantizada la licencia por enfermedad remunerada y la licencia familiar, un salario mínimo de \$ 17.95 por hora, protección contra el acoso sexual en el trabajo y el derecho a organizarse, independientemente de si trabajan en el sector público o privado. Ninguna de estas protecciones existe en Carolina del Norte.
- Las regiones muestran patrones distintos... hasta cierto punto.
  - Aunque los estados de las cuatro regiones del Censo suelen obtener puntuaciones similares (por ejemplo, los estados del Noreste obtienen puntuaciones mucho más altas que los estados del Sur), varios estados vecinos muestran un marcado contraste. Por ejemplo, en el Medio Oeste, Illinois (6) se encuentra entre Wisconsin (37) e Indiana (38). En la costa oeste, Oregón (3) y Washington (5) están junto a Idaho (36), mientras que la región de las Montañas Rocosas, Colorado (10), tiene frontera con Utah (46). La ampliación de la desigualdad geográfica no solo se refiere a regiones del país, sino que, en algunos casos, se trata de zonas tan cercanas como las fronteras estatales.
- Ni el salario mínimo estatal más elevado es suficiente para mantener a una familia.
  - Según una simple relación entre el salario mínimo y el costo de vida básico de una familia de cuatro miembros, ningún salario mínimo estatal logra ni la mitad del costo de vida de una familia de cuatro miembros con un solo asalariado. El más cercano es el distrito de Columbia, que tiene el salario mínimo más alto del país, pero este solo cubre el 40.6 % del costo de vida de una familia, una disminución de casi un punto porcentual con respecto al año pasado a pesar de un aumento salarial, lo que refleja el aumento de los costos. Ningún salario mínimo ha seguido el ritmo de la inflación, y

menos aún el mínimo federal (que, con \$ 7.25 la hora, es un salario de miseria que sigue deprimiendo el suelo salarial de los trabajadores y lleva 16 años estancado).

- La fuerza laboral necesita protecciones más sólidas a nivel estatal y federal.
  - A medida que aumenta el apoyo a la reivindicación de licencias remuneradas para todos/as, este índice anual resalta las grandes diferencias en la cobertura de las licencias remuneradas para los/las trabajadores/as. La mayoría de los estados siguen sin tener ningún tipo de licencia remunerada, y carecen de prácticas justas de programación de horarios o de protecciones para los/las trabajadores/as excluidos/as. Mientras el país espera a que el gobierno federal cierre estas brechas, los estados y las localidades deben seguir siendo proactivos en la lucha por los derechos laborales.

## ¿CÓMO PUEDEN UTILIZAR EL BSWI LOS FORMULADORES DE POLÍTICAS?

El objetivo de Oxfam con el BSWI es siempre inspirar una carrera hacia la cima entre los formuladores de políticas a nivel estatal y federal. Este índice es una celebración de lo que puede ocurrir cuando las políticas se crean teniendo en cuenta el bienestar de las personas. La fuerza laboral y las familias trabajadoras pueden prosperar cuando son valoradas. Este índice busca destacar dónde los formuladores de políticas están respondiendo y promulgando las políticas propuestas por la fuerza laboral y los defensores laborales, y dónde los formuladores de políticas pueden hacer más.

Oxfam espera que el BSWI pueda inspirar esta carrera hacia la cima de tres maneras clave:

- En primer lugar, este índice permite a un estado evaluar sus políticas laborales, y proporciona orientación sobre los tipos de legislación que el gobierno estatal puede promulgar para mejorar su trato a la fuerza laboral. Los estados pueden inspirarse en los estados vecinos o en los que se sitúan justo por encima de ellos. Pequeños cambios políticos pueden significar una gran diferencia para sus residentes.
- En segundo lugar, la investigación puede orientar a los formuladores de políticas y a los defensores de los derechos hacia los estados que más necesitan mejorar. En general, los estados que se encuentran en la parte inferior del BSWI necesitan mayores esfuerzos para avanzar en la legislación laboral.
- En tercer y último lugar, este índice subraya las marcadas diferencias en las condiciones a las que se enfrenta la fuerza laboral y las familias trabajadoras basándose únicamente en la geografía. Nuestro gobierno federal tiene el poder de elevar el nivel de exigencia a escala nacional para asegurarse de que toda la fuerza laboral reciba un salario robusto, esté protegida en el trabajo y se le garanticen los derechos de organización sindical.

# LOS MEJORES ESTADOS PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS

Aunque el BSWI siempre ha enfatizado la experiencia de las mujeres en el entorno laboral y ha incluido muchas políticas que afectan directa o desproporcionadamente a las mujeres (por ejemplo, la igualdad salarial o las pausas pagadas para extraer leche materna), hemos seleccionado políticas específicas para ofrecer un índice separado que cubra a las mujeres en el trabajo. Estos datos aparecen en el BSWI global, pero al extraer estas políticas específicas queremos destacar qué estados buscan de forma proactiva apoyar a las mujeres trabajadoras.

Básicamente, el lugar donde vive y trabaja una mujer define si será tratada con dignidad y respeto en el entorno laboral y si podrá mantener a una familia. Los Mejores Estados para las Mujeres Trabajadoras (BSWW por sus siglas en inglés) se centra en los salarios por propina a nivel estatal, ya que se trata de una mano de obra compuesta mayoritariamente por mujeres. Según datos del National Women's Law Center (Centro Legal Nacional de la Mujer), el 69.2 % de los/las trabajadores/as asalariados/as que reciben propinas son mujeres a nivel nacional, cifra que aumenta notablemente en muchos estados. En Iowa y Maine, esa cifra es del 79 %.<sup>xiv</sup> No solo están abrumadoramente representadas en los sectores con salarios de propina, sino que los trabajadores con salarios de propina son desproporcionadamente mujeres de color y, en muchos casos, madres solteras.<sup>xv</sup> Aunque el salario por propina se basa en el supuesto de que los clientes compensarán directamente a las trabajadoras por su servicio y de que los empleadores están legalmente obligados a garantizar que las trabajadoras que reciben propinas ganan al menos el salario mínimo estatal, la aplicación de esta política es poco rigurosa en el mejor de los casos, lo que genera un robo salarial desenfundado.<sup>xvi</sup> Para empeorar la situación, la dependencia de los clientes para compensar la diferencia salarial a través de las propinas genera niveles desproporcionadamente altos de acoso sexual para esta fuerza laboral, sobre todo para las mujeres, en los empleos remunerados con propinas.<sup>xvii</sup> Nuestro BSWW analiza específicamente la fuerza del salario base de propina para una familia, con el fin de destacar el impacto que tiene en que demasiados trabajadores (sobre todo mujeres) caigan en la pobreza cíclica.

Tanto el BSWI como el BSWW enfatizan mucho la licencia remunerada, una política que beneficia sobre todo a las mujeres. Las mujeres, y sobre todo las madres, realizan una labor de cuidados desproporcionada.<sup>xviii</sup> Como consecuencia de esta realidad, la capacidad de tomar una licencia remunerada por enfermedad para cuidar de sí mismas o de un familiar enfermo (una responsabilidad que suelen tener las mujeres en sus familias) ayuda a las mujeres al no obligarlas a seleccionar entre ganar un sueldo o recuperación de una enfermedad. Asimismo, la licencia familiar remunerada es una política imprescindible que ayuda a las trabajadoras embarazadas a dar a luz con seguridad y a tener la oportunidad de descansar y recuperarse sin perder ingresos. Cabe destacar que las madres negras son desproporcionadamente jefas de familia o responsables del sustento familiar (69 %), lo que significa que el impacto positivo de la licencia remunerada tiene un beneficio desigual entre géneros y razas.<sup>xix</sup> La licencia remunerada, como muchas de las políticas incluidas en el BSWI y el BSWW, aunque a primera vista es neutral desde el punto de vista del género y de la raza, tiene un impacto desproporcionado en las mujeres (sobre todo en las mujeres de color) y

contribuiría en gran medida a establecer un panorama laboral que valore a todos/as los/las trabajadores/as.

El BSWW se centra en las políticas que afectan de forma desproporcionada o directa a las mujeres en el ámbito laboral, pero también refleja las políticas que actúan en algún sentido como sustituto de un tema más amplio. En el caso de la dimensión del derecho de organización sindical de BSWW, destacamos los estados que apoyan el derecho de organización y negociación colectiva de los profesores del sector público. Esta política, que también aparece en el BSWI, es una aproximación que ayuda a reflejar los estados que apoyan la sindicalización en el sector público y el apoyo estatal a uno de los mayores sectores públicos, que emplea a una abrumadora mayoría de mujeres (en 2024, el 77 % del profesorado de las escuelas públicas eran mujeres<sup>xx</sup>). Aunque en el BSWW nos centramos en las maestras del sector público, la diferencia sindical para las trabajadoras en general está clara: los sindicatos benefician a las mujeres. Las mujeres que pertenecen a sindicatos y pueden negociar colectivamente ganan salarios más altos que las que no están sindicadas, y la brecha salarial entre hombres y mujeres es menor entre la membresía de los sindicatos. Las mejores prestaciones, las medidas de seguridad y la protección contra el despido injusto significan que los miembros de los sindicatos son más propensos a denunciar los entornos de trabajo injustos, discriminatorios, acosadores o inseguros.<sup>xxi</sup>

Los componentes que hemos seleccionado para extraer del BSWI principal y destacar para nuestra captura del Índice de mejores estados para la mujer trabajadora son los siguientes:

- **Salarios.** Nos centramos específicamente en la relación entre el salario de propina y el costo de la vida para una persona asalariada y dos dependientes.
- **Protección laboral** Examinamos los siguientes elementos para las protecciones laborales:
  - Pausas pagadas para extraer la leche materna
  - Igualdad salarial
  - Licencias remuneradas (por enfermedad y familiares)
  - Horarios fijos y justos
  - Protección contra el acoso sexual en el entorno laboral
  - Protección de las trabajadoras domésticas
- **Derechos de organización sindical.** Examinamos los derechos de organización sindical de los profesores de las escuelas públicas.

Debido a que el número de puntos de datos para el índice de Mejores estados para la mujer trabajadora difiere del número de puntos de datos de nuestro BSWI, también desarrollamos un sistema de ponderación separado para la puntuación global de este índice basado en las tres dimensiones anteriores. El desglose de la ponderación de cada dimensión, igual que en el índice de la mujer del 2024, es el siguiente: 20 % salarios, 60 % protecciones laborales y 20 % derechos de organización sindical. La discrepancia en las ponderaciones se debe en gran medida al volumen de puntos de datos en la dimensión de las protecciones de los trabajadores y al deseo de asignar a

cada política al menos un 10 de la puntuación global. El Cuadro 2 presenta la clasificación del índice de Mejores estados para la mujer trabajadora.

## CUADRO 2. CLASIFICACIÓN Y PUNTUACIONES DE LOS MEJORES ESTADOS PARA LA MUJER TRABAJADORA, SEPTIEMBRE DE 2025

Estado	Clasificación	Puntuación global	Estado	Clasificación	Puntuación global
Oregón	1	89.08	Delaware	27	42.79
Nueva York	2	86.01	Dakota del Sur	28	40.01
California	3	83.20	Nebraska	29	39.60
Distrito de Columbia	4	82.31	Ohio	30	39.36
Illinois	5	76.05	Oklahoma	31	38.85
Washington	6	75.00	Indiana	32	38.76
Minnesota	7	72.07	Iowa	33	37.40
Connecticut	8	68.13	Idaho	34	35.21
Massachusetts	9	68.08	Pensilvania	35	34.55
Nevada	10	67.73	Wisconsin	36	34.07
Nueva Jersey	11	67.17	Kansas	37	33.75
Rhode Island	12	65.14	Arizona	38	32.54
Puerto Rico	13	63.50	Dakota del Norte	39	28.64
Hawái	14	62.37	Tennessee	40	23.69
Maine	15	55.46	Luisiana	41	17.11
Virginia	16	55.00	Arkansas	42	14.94
Vermont	17	54.53	Virginia Occidental	43	14.93
Alaska	18	54.20	Kentucky	44	13.92
Nuevo México	19	50.11	Carolina del Sur	45	13.76
Maryland	20	49.56	Texas	46	13.74
Misuri	21	46.79	Wyoming	47	13.61
Montana	22	46.68	Georgia	48	13.59
Michigan	23	46.43	Utah	49	13.36
Florida	24	46.09	Alabama	50	7.15
Colorado	25	43.90	Carolina del Norte	51	3.68
Nueva Hampshire	26	43.25	Misisipi	52	0.58

Al enfocar estas políticas, aunque existe un solapamiento significativo entre las puntuaciones y clasificaciones de nuestro índice BSWW y las del BSWI, hay algunas diferencias importantes. Oregón pasa al primer puesto del BSWW por ser un estado con un “Salario Justo Único” o un estado que ha erradicado el salario mínimo por propina, lo que hace que su puntuación salarial sea más alta que la de la mayoría. Minnesota ocupa el puesto 12 en el índice general, pero el 7 en el BSWW y es uno de los cinco estados que exigen que todas las trabajadoras que amamantan reciban descansos remunerados para extraer la leche materna, apoya el derecho de los/las profesores/as de escuelas públicas a la negociación colectiva y, junto con Oregón, se une a la lista de “estados con salario justo único”. Por último, Nevada es otro ejemplo de estado que ocupa un lugar mucho más alto en el BSWW que en el BSWI (5 en el BSWW y 19 el BSWI). Es un estado con “salario justo único” y cuenta con una Carta de Derechos de los Trabajadores/as Domésticos/as. También protege el derecho de los maestros de escuelas públicas a organizarse y negociar colectivamente. En general, las primeras posiciones del BSWW reflejan más de cerca los estados con la [Domestic Workers Bill of Rights](#), (la Declaración de derechos de las trabajadoras domésticas), algún tipo de protección de los horarios y protecciones para la negociación colectiva de las maestras de escuelas públicas..

En el otro extremo, los mismos estados que figuran en los últimos puestos del índice normal también se encuentran en los últimos puestos del índice femenino. El Sur domina las últimas posiciones de ambos índices, lo que refleja la falta de políticas de apoyo a las mujeres trabajadoras y a las familias en esa región. En las últimas posiciones del BSWW se encuentran los estados del sur que no incluyen ninguna protección contra el acoso sexual en el entorno laboral, se basan en el salario mínimo federal y en el salario mínimo por propinas, y no conceden licencias remuneradas: Georgia (48), Alabama (50), Carolina del Norte (51) y Misisipi (52). La relativa coherencia en las clasificaciones de nuestro BSWI y del BSWW destaca el hecho de que los estados que valoran a las mujeres en el lugar de trabajo valoran a sus trabajadores. Además, la coherencia ilustra el hecho de que, más que nada, se necesita una acción federal para elevar el nivel de todos/as los/las trabajadores/as, incluyendo a los/las que viven en estados donde persiste la inacción local.

Reflejando muchas de las políticas rastreadas en el BSWW, nuestras colegas de Legal Momentum han creado una útil guía específica para las mujeres en el entorno laboral, la [Working Woman's Bill of Rights](#) (Declaración de derechos de la mujer trabajadora), que resume las diferentes protecciones legales más necesarias para apoyar a las mujeres en el entorno laboral. Estos recursos son clave para los formuladores de políticas que esperan apoyar y proteger proactivamente a las mujeres trabajadoras a nivel estatal y federal.

## ANÁLISIS DE LAS TRES ÁREAS POLÍTICAS

### DIMENSIÓN 1: SALARIOS - 40 % DE LA PUNTUACIÓN GLOBAL

El objetivo de la dimensión salarial es destacar la importancia del salario mínimo y entender cómo los formuladores de políticas pueden trabajar de forma proactiva para garantizar que los salarios mínimos reflejen más fielmente el costo de la vida. Esta dimensión también destaca la importancia de los apoyos al desempleo. Los programas destinados a asistir a los/las trabajadores/as que se encuentran entre dos empleos son una forma de protección de los ingresos, que permite a los/las trabajadores/as mantener a sus familias alimentadas y con vivienda. En Estados Unidos, los/las mismos/as trabajadores/as cotizan a los sistemas de desempleo y, por lo tanto, deberían beneficiarse de ellos si se encuentran entre dos empleos.

La dimensión salarial del BSWI se enfoca en varios indicadores clave que crean una imagen de cómo los estados abordan los temas de los salarios de sus trabajadores/as. Estos incluyen lo siguiente:

- La relación entre el salario mínimo y el costo de la vida para una familia de cuatro miembros<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Oxfam considera que un salario digno debe mantener a una familia y no debe requerir dos asalariados. Por lo tanto, el BSWI utiliza una familia de cuatro miembros con un asalariado como norma para medir los salarios calculados por la Calculadora del salario digno del MIT. Mientras que la familia promedio tiene varios asalariados, considerar solo a un asalariado habla de las necesidades de cuidado infantil que

- La relación entre el salario de propina y el salario mínimo
- El control local sobre los salarios mínimos (la falta de control local suele denominarse “preemption” ya que el estado anula las normas locales)
- La extensión del salario mínimo a los trabajadores agrícolas
- La relación entre las prestaciones del seguro de desempleo (UI) y el costo de la vida para una familia de cuatro miembros

El salario mínimo federal en Estados Unidos no ha cambiado en 16 años, el periodo más largo en el que el salario mínimo ha permanecido sin cambios desde que se creó esta política bajo el mandato del presidente Roosevelt durante el *New Deal*. El salario mínimo es un tema decididamente bipartidista; la mayoría de la población está de acuerdo en que el trabajo debe ser pagado de forma justa. Reflejando esta realidad, 30 estados, el Distrito de Columbia y Puerto Rico tienen un salario mínimo superior al federal, y varios de esos estados, entre ellos Florida, Alaska y Misuri, lo han aumentado mediante una iniciativa electoral.<sup>xxii</sup> La gran mayoría de votantes coincide en que aumentar el salario mínimo es una buena idea.

Aumentar el salario mínimo y acabar con los salarios por debajo del mínimo, como los salarios por propinas, tendría un impacto desproporcionado en los trabajadores de color, sobre todo en las mujeres de color. En julio de 2024, Oxfam publicó el informe “The Crisis of Low Wages” (La crisis de los salarios bajos), que demuestra que los/las trabajadores/as que ganan menos de \$ 17 por hora son, desproporcionadamente, mujeres y mujeres de color. Mientras que el 23 % de todos los trabajadores de EEUU cobran salarios bajos, casi el 28 % de las mujeres cobran salarios bajos, en comparación con el 19 % de los hombres. Sin embargo, cuando se observan desde un punto de vista interseccional, esas cifras aumentan aún más: El 35 % de las mujeres negras cobran salarios bajos a nivel nacional, y casi el 40 % de las mujeres latinas.<sup>xxiii</sup> Cabe destacar que más del 42 % de las familias monoparentales ganan salarios bajos, una población que, según demuestran los estudios, suelen ser mujeres y especialmente mujeres de color.<sup>xxiv</sup> Además, los/las trabajadores/as con salario de propina tienen la mayor representación entre los/las trabajadores/as con salarios bajos, con más del 53 % de los/las trabajadores/as con salario de propina ganando salarios bajos a nivel nacional, lo que ayuda a demostrar la necesidad de acabar con el salario mínimo por propina.<sup>xxv</sup>

Como en cada dimensión, cada estado obtiene una puntuación en una escala de 0 a 100; las puntuaciones más próximas a 100 indican que los estados invierten más en remunerar adecuadamente a la fuerza laboral.

---

actualmente están fuera del alcance de la mayoría. Es un estándar aspiracional de lo significativamente que debe incrementarse el salario mínimo en EE.UU. para mantener a una familia en este país. Refleja además la realidad de que, incluso con dos asalariados, el costo del cuidado infantil es actualmente tan alto que equivale casi al salario completo de uno de los progenitores si gana el salario mínimo, lo que hace que ese segundo salario sea casi inútil para cubrir todos los demás gastos familiares. Por ejemplo, un/a trabajador/a con salario mínimo a tiempo completo gana \$ 15,080 al año antes de impuestos. Según ChildCare Aware of America, el coste medio del cuidado infantil durante un año para un niño fue de \$ 13,128. Consulte “Child Care in America: 2024 Price and Supply,” ChildCare Aware of America, mayo 2025, <https://www.childcareaware.org/price-landscape24/#PriceofCare>.

En ningún estado el salario mínimo cubre ni siquiera la mitad del costo de la vida de una familia. Los estados que más se acercan son el Distrito de Columbia, donde el salario mínimo más alto del país de \$ 17.95 cubre el 40.6 % de los gastos de una familia; Washington, donde el salario mínimo (\$ 16.66) cubre el 35 %; y Connecticut, donde el salario mínimo de \$ 16.35 cubre el 34.1 %.

Aun así, el propósito de nuestro uso de ratios para medir los salarios mínimos no es sólo celebrar a aquellos estados que siguen aumentando proactivamente sus salarios mínimos (en algunos casos anualmente e indexados a la inflación), sino demostrar que hasta aquellos estados que sobrepasan ampliamente a los demás en términos de salarios siguen sin mantenerse al nivel de los gastos de una familia. Mientras Estados Unidos sigue dependiendo de los individuos para pagar cada necesidad básica y proporciona poca o ninguna red de seguridad a las familias que necesitan ayuda para pagar cosas tan caras como el cuidado infantil o la atención médica básica, todos los salarios siguen siendo insuficientes, sobre todo porque el costo de los productos básicos no deja de aumentar.

Como se mencionó anteriormente, el BSWI incluye también una medida del salario mínimo por propina, específicamente la relación de qué proporción del salario mínimo estatal está cubierta por el salario por propina. Se calcula que hay 4.9 millones de trabajadores/as con salario de propina en Estados Unidos y, aunque siguen existiendo salarios por debajo del mínimo, estos trabajadores están atrapados en niveles de pobreza más elevados que sus homólogos con salario mínimo.<sup>xxvi</sup> El salario mínimo federal por propina es de \$ 2.13 y lleva estancado ahí desde 1991 (en contraste con el salario mínimo federal, que se incrementó por última vez en 2009). El salario mínimo por propina es inferior al 30 % del salario mínimo completo, que a su vez ha perdido más del 27 % de su valor desde que se aumentó en 2009.<sup>xxvii</sup> En siete estados se han establecido políticas que obligan a poner fin a los salarios mínimos por propina, por lo que se les conoce como estados con “salario justo único”. Estos son: Alaska, California, Minnesota, Montana, Nevada, Oregón y Washington. Los estados que han establecido políticas de “salario justo único” tienen menos casos de pobreza entre los/las trabajadores/as que reciben propinas y menores brechas salariales de género, sobre todo para las mujeres de color.<sup>xxviii</sup> Desafortunadamente, estas políticas están siendo atacadas y los formuladores de políticas están trabajando, en algunos casos con éxito, para revocar las disposiciones sobre el salario justo único que a menudo aprueban los propios votantes. En Michigan, el gobernador firmó recientemente una ley que mantiene el salario mínimo por propinas del estado, tras una larga batalla legal que llegó hasta el Tribunal Supremo de Michigan. Esta batalla comenzó hace años, cuando los partidarios de una disposición sobre salario justo único intentaron incluirla en una iniciativa electoral.<sup>xxix</sup> En el Distrito de Columbia, el Consejo del DC votó a favor de revocar parcialmente la Iniciativa 82, una iniciativa electoral aprobada por los votantes que ponía fin al salario mínimo por propinas.<sup>xxx</sup> Aunque se ha hablado mucho de las deducciones temporales del impuesto sobre la renta para las propinas y las horas extras que prevé la Ley Fiscal de 2025, estas disposiciones beneficiarán más a los hogares con ingresos altos que a los/las trabajadores/as con salarios bajos, muchos/as de los/las cuales no se beneficiarán en absoluto porque no ganan lo suficiente como para tener que pagar el impuesto federal sobre la renta. Aumentar el salario mínimo y eliminar el salario mínimo por propinas sería mucho más útil para ayudar a los/las trabajadores/as.<sup>xxxi</sup>

El BSWI también sigue rastreando la relación entre los pagos semanales promedio del seguro de desempleo (UI) para un trabajador con salario mínimo a tiempo completo y el costo de la vida.

Debido a que los pagos de UI forman parte de un sistema creado para proporcionar ayuda a los/las trabajadores/as que han perdido su empleo sin tener culpa alguna para ayudarles a cubrir los gastos mientras encuentran un nuevo puesto, los pagos básicos mínimos deberían proporcionar una red de seguridad para que los/las trabajadores/as sobrevivan. Sin embargo, los pagos de la UI de la mayoría de los estados cubren menos del 20 % de los costos de vida más básicos, socavando el propósito de la UI y dejando a los/las trabajadores/as y a las familias trabajadoras sin apoyo.

### CUADRO 3. CLASIFICACIÓN Y PUNTUACIONES PARA LA DIMENSIÓN SALARIAL, SEPTIEMBRE 2025

Estado	Clasificación de la dimensión salarial	Puntuación de la dimensión salarial	Estado	Clasificación de la dimensión salarial	Puntuación de la dimensión salarial
Distrito de Columbia	1	91.02	Michigan	27	51.12
Washington	2	76.35	Ohio	28	45.76
California	3	76.13	Puerto Rico	29	43
Maine	4	75.78	Virginia	30	42.37
Colorado	5	72.65	Arkansas	31	41.4
Nueva York	6	70.79	Virginia Occidental	32	36.07
Nueva Jersey	7	70.71	Iowa	33	22
Illinois	8	70.59	Wisconsin	34	21.5
Arizona	9	69.68	Dakota del Norte	35	21.39
Oregón	10	69.08	Wyoming	36	19.57
Connecticut	11	67.86	Nueva Hampshire	37	18.89
Maryland	12	63.56	Texas	38	14.93
Dakota del Sur	13	62.89	Kentucky	39	14.17
Delaware	14	62.2	Pensilvania	40	13.57
Nuevo México	15	60.45	Luisiana	41	12.56
Nevada	16	60.21	Idaho	42	12.26
Massachusetts	17	59.15	Oklahoma	43	11.46
Hawái	18	58.39	Misisipi	44	10.22
Alaska	19	58.22	Kansas	45	9.87
Misuri	20	57.99	Georgia	46	9.82
Vermont	21	56.92	Utah	46	9.24
Minnesota	22	56.92	Alabama	48	8.95
Nebraska	23	56.78	Carolina del Sur	49	8.33
Montana	24	53.39	Tennessee	50	7.43
Rhode Island	25	53.25	Indiana	51	7.41
Florida	26	51.76	Carolina del Norte	52	7.28

El Distrito de Columbia encabeza la clasificación de la dimensión salarial con una puntuación de 91.02, seguido de Washington (76.35), California (76.13), Maine (75.78) y Colorado (72.65). Esto refleja cambios notables en los cinco primeros puestos en comparación con el año pasado. El ascenso meteórico de Maine al cuarto puesto en la dimensión salarial refleja el aumento del salario mínimo y la nueva política de extenderlo a los trabajadores agrícolas, lo cual es un cambio muy positivo. A diferencia de los cinco estados que ocupaban los primeros puestos anteriormente, Nueva York y Nueva Jersey siguen obteniendo buenos resultados en todos los indicadores de la dimensión salarial. Este año, Colorado aumentó el salario con propinas a \$ 11.79, lo que le permitió ascender en la clasificación. De los cinco primeros estados, todos aumentaron su salario mínimo en 2024, dos son estados con Salario Justo Único (California y Washington), y todos tienen unos pagos UI por desempleo por encima del promedio, aunque con mucho espacio aún para la mejora. Véase el Cuadro 3 para la clasificación y puntuación de los estados en la dimensión salarial.

En el otro extremo de la clasificación, los estados situados en la parte baja de la dimensión salarial son Carolina del Norte, con una puntuación de 7.28, seguida de Indiana (7.41), Tennessee (7.43), Carolina del Sur (8.33), y Alabama (8.95). Al igual que en la clasificación general del índice, los estados situados en la parte inferior de la clasificación de la dimensión salarial son predominantemente del Sur, donde los salarios siguen estancados en el mínimo federal, las prestaciones de desempleo son notablemente bajas y los estados tienen una legislación que permite al estado anular los salarios más altos a nivel local.<sup>5</sup> Indiana se destaca como un estado en la parte baja de la dimensión salarial, pero no entre los 10 últimos del índice general. Aunque Indiana se queda significativamente por detrás en políticas salariales, el estado sí ofrece varias de las políticas seguidas en las dimensiones de protección de la fuerza laboral y derechos de organización sindical, ayudando a que el estado se posicione en el puesto 38 de la clasificación global. Esto es un caso único si consideramos que la mayoría de los estados situados en las cinco últimas posiciones de cualquier dimensión también eligen mantener el nivel federal mínimo en las tres dimensiones.

## **DIMENSIÓN 2: PROTECCIONES LABORALES - 35 % DE LA PUNTUACIÓN GLOBAL**

Esta dimensión se enfoca específicamente en las políticas que apoyan las necesidades de la vida real de los/las trabajadores/as y de las familias trabajadoras dentro y fuera del entorno laboral. Nuestro índice se enfoca en las políticas que toman en cuenta una economía del cuidado, o una economía que respeta y valora a las personas más allá de su rendimiento económico y comprende la importancia intrínseca del cuidado no remunerado para la sociedad. Nuestro índice enfatiza las políticas que benefician directa o desproporcionadamente a las mujeres, porque las mujeres, y, sobre todo, las mujeres de color, están representadas de forma desproporcionada entre los/las trabajadores/as con salarios bajos. Además, los sectores que pagan salarios bajos no suelen ofrecer las políticas que recoge nuestro índice, como licencias remuneradas y horarios flexibles, a menos que lo exija la ley. Estas políticas, por lo tanto, son especialmente importantes para los cuidadores (desproporcionadamente mujeres, tanto si cuidan de niños, ancianos, personas con discapacidades o de sus comunidades en general)<sup>xxxii</sup> y para los progenitores en su búsqueda de un equilibrio entre las exigencias del trabajo y la familia. Las políticas rastreadas en esta dimensión ayudan a responder a las preguntas sobre si los/las trabajadores/as podrán cuidar de sí mismos/as o de un ser querido sin perder su empleo.

Ante la necesidad de mayores protecciones y apoyo, las políticas que rastreamos para esta dimensión incluyen:

- Pausas pagadas para extraer la leche materna
- Mandato de igualdad salarial
- Licencia familiar y médica remunerada
- Horarios razonables

---

<sup>5</sup> Los estados que se encuentran en la parte inferior de la escala salarial tienen prestaciones por desempleo de \$ 145 o menos. Consulte la hoja de cálculo con los datos para obtener más información.

- Protección del acoso sexual
- Ampliación de la compensación de trabajadores/as a trabajadores/as agrícolas
- Protecciones para las trabajadoras domésticas
- Normas de calor para los/las que trabajan al aire libre
- Protección de trabajadores/as de almacén
- Protecciones contra el trabajo infantil

Al igual que los dos últimos años, nuestro índice incluye una medida de los estados que han intentado debilitar las protecciones contra el trabajo infantil. Actualmente hay 17 estados (en comparación con los 12 en 2024 y 4 en 2023) que han aprobado medidas para rebajar la edad de trabajar, ampliar las horas que pueden trabajar los jóvenes o eliminar el requisito del consentimiento parental: Alabama, Alaska (nuevo este año), Arkansas, Florida (nuevo este año), Indiana (nuevo este año), Iowa, Kentucky, Luisiana (nuevo este año), Michigan, Nuevo Hampshire, Nueva Jersey, Nuevo México, Carolina del Norte, Ohio, Oklahoma (nuevo este año), Tennessee y Virginia Occidental.\* Como han indicado nuestros contrapartes del Instituto de Política Económica (EPI por sus siglas en inglés), una gran parte de los/las jóvenes que trabajan violando las normas federales sobre trabajo infantil son jóvenes inmigrantes no acompañados, lo que implica no sólo a grandes corporaciones -desde empresas empacadoras de carne hasta fábricas de automóviles y empresas de saneamiento de alimentos-, sino también a sistemas rotos en varias ramas del gobierno federal.<sup>xxxiii</sup> Los proyectos de ley a nivel estatal que buscan debilitar las protecciones para el trabajo infantil son impulsados por poderosos grupos de presión, incluyendo las asociaciones de restaurantes y las empresas de capital privado que supervisan las principales plantas empacadoras de carne.<sup>xxxiv</sup> Sin embargo, en lo que respecta al trabajo infantil, no todas las noticias son malas. Mientras que muchos estados están trabajando para reducir las protecciones contra el trabajo infantil, otros se esfuerzan por reforzar la importancia de dichas protecciones. Se pueden encontrar ejemplos de legislación modelo en este sentido en Colorado, que incentiva la denuncia de infracciones y ofrece medidas correctivas a los niños, y en Illinois, que establece normas para los permisos de trabajo.<sup>xxxv</sup>

#### CUADRO 4. CLASIFICACIÓN Y PUNTUACIONES PARA LA DIMENSIÓN DE PROTECCIÓN DE TRABAJADORES/AS, SEPTIEMBRE 2025

Estado	Clasificación dimensión protección laboral	Puntuación dimensión protección laboral	Estado	Clasificación dimensión protección laboral	Puntuación dimensión protección laboral
Oregón	1	92.86	Misuri	26	33.33
California	2	85.71	Montana	26	33.33
Nueva York	2	85.71	Alaska	29	29.76
Distrito de Columbia	4	75	Pensilvania	29	29.76
Washington	4	75	Dakota del Sur	29	29.76
Connecticut	6	67.86	Utah	29	29.76

\* Algunos de esos estados aprobaron sus recortes al trabajo infantil en 2024, pero solo se reflejan en nuestro índice de este año.

Estado	Clasificación dimensión protección laboral	Puntuación dimensión protección laboral	Estado	Clasificación dimensión protección laboral	Puntuación dimensión protección laboral
Massachusetts	6	67.86	Wisconsin	29	29.76
Puerto Rico	6	67.86	Luisiana	34	27.38
Minnesota	9	64.29	Kansas	35	26.19
Rhode Island	9	64.29	Dakota del Norte	35	26.19
Colorado	11	60.71	Ohio	35	26.19
Illinois	11	60.71	Oklahoma	35	26.19
Nueva Jersey	11	60.71	Carolina del Sur	35	26.19
Maryland	14	57.14	Texas	35	26.19
Nevada	15	53.57	Wyoming	35	26.19
Virginia	15	53.57	Florida	42	22.62
Hawái	17	50	Indiana	42	22.62
Maine	17	50	Iowa	42	22.62
Vermont	17	50	Virginia Occidental	42	22.62
Arizona	20	40.48	Arkansas	46	19.05
Nuevo México	20	40.48	Georgia	46	19.05
Delaware	22	39.29	Kentucky	46	19.05
Nebraska	23	38.1	Tennessee	46	19.05
Nueva Hampshire	23	38.1	Alabama	50	9.52
Michigan	25	34.52	Carolina del Norte	51	8.33
Idaho	26	33.33	Misisipi	52	7.14

Al igual que el año pasado, Oregón ocupa el primer puesto con una puntuación global de 92.86, seguido de California y Nueva York (empatados a 85.71), y DC y Washington empatados en cuarto lugar a 75. Oregón, Washington y California son los únicos estados que cuentan con una norma de calor para proteger a todos/as los/las trabajadores/as al aire libre, y son tres de los cinco estados que han aprobado proyectos de ley de protección de los/las trabajadores/as de almacén, lo que los coloca en los primeros puestos del índice. Washington acaba de aprobar una ley que obliga a conceder descansos remunerados para la lactancia, que entrará en vigor en 2027. De este modo, se convertirá en el quinto estado en exigir que se paguen los descansos para extraer leche.<sup>xxxvi</sup> Cabe destacar que todos los estados que ocupan los cinco primeros puestos han aprobado algún tipo de legislación sobre licencias remuneradas. Véase el Cuadro 4 para la clasificación y puntuación en la dimensión de protección laboral.

En la parte baja de la clasificación de esta dimensión, al igual que en los cinco años anteriores, Misisipi ocupa el último lugar con una puntuación de 7.14. En años anteriores, Misisipi tenía la distinción de ser el único estado que obtenía cero puntos en nuestra categoría de protección laboral. Sin embargo, al igual que el año pasado, Misisipi ha obtenido algunos puntos por ser un

estado que no ha aprobado leyes destinadas a debilitar las protecciones contra el trabajo infantil. Carolina del Norte ocupa el penúltimo lugar, con una puntuación de 8.33, seguida de Alabama (9.52), y luego Tennessee, Kentucky, Georgia y Arkansas empatados a 46 con una puntuación de 19.05. Con la excepción de Georgia, los estados que ocupan los últimos puestos en la dimensión de protección de la fuerza laboral son todos aquellos que han debilitado las protecciones contra el trabajo infantil.

Misisipi sigue manteniendo la posición única de ser el único estado del país que no cuenta con una ley básica de igualdad salarial. Como se mencionó en versiones anteriores de este índice, en abril de 2022 Misisipi aprobó lo que su legislatura enmarcó como una ley de "igualdad salarial" (la primera del estado). Sin embargo, nuestro índice no da crédito al estado por una legislación que es menos protectora que la norma federal, y que de hecho subvierte los derechos de las personas bajo la norma federal de igualdad salarial. Más concretamente, "la ley de Misisipi también contiene una disposición inusual que exige que los/las empleados/as renuncien a su derecho a una reclamación federal para poder presentar una reclamación conforme a la ley estatal".<sup>xxxvii</sup> Esta ley de igualdad salarial, nominal en el mejor de los casos, no aporta auténticas protecciones ni mandatos y, de hecho, crea lagunas legales para que continúe la discriminación salarial -incluso por razón de sexo- basada en la antigüedad o experiencia laboral percibida o alegada. Así pues, Misisipi no sólo sigue careciendo de un auténtico mandato de igualdad salarial, sino que su legislación socava activamente las protecciones federales en materia de igualdad salarial.

Aunque estamos muy pendientes de los retrocesos en esta dimensión, se han aprobado varias políticas nuevas en algunos estados que merecen ser destacadas y celebradas. Desde el último BSWI, tanto Maryland como Nevada han aprobado normas sobre el calor para los/las trabajadores/as al aire libre, lo que contribuye a protegerlos/as de la exposición a temperaturas extremas, las lesiones relacionadas con el calor y la muerte. El aumento de las temperaturas es uno de los mayores riesgos del cambio climático en Estados Unidos, al igual que en el resto del mundo, y este riesgo se multiplica en los entornos laborales donde hay poca o ninguna regulación. Aunque Florida y Texas aprobaron proyectos de ley que impiden a las localidades establecer sus propias normas sobre el calor, es alentador que Maryland y Nevada se sumen a California, Colorado, Oregón y Washington en la protección de los/las trabajadores/as al aire libre contra el calor extremo.<sup>xxxviii</sup>

Cinco estados aprobaron nuevas leyes que respaldan la licencia por enfermedad o implementaron nuevas políticas al respecto: Alaska, Connecticut, Michigan, Misuri y Nebraska. Cabe destacar que Missouri y Nebraska han derogado disposiciones sobre la licencia por enfermedad aprobadas por los votantes en noviembre de 2024. El Distrito de Columbia puso fin a la posibilidad de que los empleadores del sector privado soliciten el historial salarial, lo que genera una desigualdad salarial generalizada, sobre todo entre géneros y razas.

### **DIMENSIÓN 3: DERECHOS DE ORGANIZACIÓN SINDICAL - 25 % DE LA PUNTUACIÓN GLOBAL**

Según datos publicados por la Oficina de Estadísticas Laborales a principios de 2025, las tasas de afiliación sindical a nivel nacional han caído por debajo del 10 % de los trabajadores, situándose actualmente en el 9.9 %, la tasa más baja jamás registrada en los Estados Unidos.<sup>xxxix</sup> Las cifras son

aún más llamativas si se compara el sector público y el privado.

En 2024, la tasa de afiliación sindical en el sector público (que incluye a empleados/as federales, estatales y de escuelas públicas, así como a trabajadores/as municipales) era del 32.2 %. En el sector privado, sin embargo, esta tasa era del 5.9 %.<sup>xi</sup> El proceso de afiliarse a un sindicato es notablemente más complicado en el sector privado que en el público, donde la fuerza laboral a veces está sindicalizada por ley. Si los/las trabajadores/as quieren afiliarse a un sindicato, tienen la responsabilidad de organizar y convencer al menos al 50 % de sus colegas para que se afilien. Incluso entonces, el tiempo promedio que se tarda en pasar de la presentación de una solicitud sindical a la firma de un contrato es de casi un año y medio.<sup>xii</sup> Esta realidad contrasta fuertemente con la de otros países económicamente comparables, en los que las tasas de sindicación son sistemáticamente altas debido, entre otros factores, a la existencia de la negociación sectorial, en la que la fuerza laboral no tiene un contrato con su empleador individual, sino que toda una rama de trabajo está cubierta por la negociación colectiva.<sup>xiii</sup>

La diferencia sindical es clara. Cuando la fuerza laboral actúa colectivamente, tiene más poder. Históricamente, los sindicatos han jugado un papel imprescindible en el apoyo a la fuerza laboral en Estados Unidos; protegen los derechos a denunciar los problemas, a negociar salarios más altos y a presionar para conseguir protecciones más sólidas. Además, los sindicatos tienen un impacto notable y desproporcionado en las mujeres trabajadoras, contribuyendo a cerrar la brecha salarial y a aumentar los salarios de profesiones que suelen estar mal pagadas, como las cuidadoras.<sup>xiiii</sup>

En este sentido, Oxfam sigue enfatizando los derechos de organización sindical en el BSWI, y abogando por un mayor y más fuerte apoyo a la construcción del poder de la fuerza laboral. Por lo tanto, esta dimensión rastrea las leyes que ayudan o desaniman a la fuerza laboral a actuar de forma conjunta. Cuando un estado tiene una ley del llamado “derecho al trabajo”, es mucho más difícil que los sindicatos se organicen y prosperen, porque los estados con estas leyes prohíben a los sindicatos recaudar cuotas de las personas que se benefician de sus actividades. Más allá de reconocer a los estados que protegen el poder de los sindicatos, esta dimensión también mide cómo enfocan los estados la organización de los/las trabajadores/as públicos/as o de las personas empleadas o financiadas por el mismo estado.

Las políticas rastreadas en esta dimensión incluyen:

- Leyes de “derecho al trabajo”
- Derecho de organización sindical del profesorado de las escuelas públicas
- Acuerdos laborales de proyecto (PLA): acuerdos que estipulan que los contratos para proyectos de construcción pública deben ir exclusivamente a empresas sindicadas.
- Protección contra represalias
- Protección para la negociación colectiva

## CUADRO 5. CLASIFICACIÓN Y PUNTUACIONES PARA LA DIMENSIÓN DEL DERECHO DE ORGANIZACIÓN SINDICAL, SEPTIEMBRE 2025

Estado	Clasificación dimensión derechos de organización	Puntuación dimensión derechos de organización	Estado	Clasificación dimensión derechos de organización	Puntuación dimensión derechos de organización
California	1	100	Florida	27	60
Distrito de Columbia	1	100	Michigan	27	60
Nueva York	1	100	Misuri	27	60
Oregón	1	100	Montana	27	60
Delaware	5	95	Indiana	31	50
Illinois	5	95	Iowa	32	40
Ohio	5	95	Dakota del Sur	32	40
Hawái	8	90	Arizona	34	30
Massachusetts	8	90	Idaho	34	30
Minnesota	8	90	Kansas	34	30
Nueva Jersey	8	90	Kentucky	34	30
Vermont	8	90	Dakota del Norte	34	30
Alaska	13	80	Oklahoma	34	30
Connecticut	13	80	Luisiana	40	20
Maine	13	80	Wisconsin	40	20
Nueva Hampshire	13	80	Alabama	42	10
Nuevo México	13	80	Misisipi	42	10
Pensilvania	13	80	Tennessee	42	10
Puerto Rico	13	80	Virginia Occidental	42	10
Rhode Island	13	80	Wyoming	42	10
Washington	13	80	Arkansas	47	0
Colorado	22	70	Georgia	47	0
Maryland	22	70	Carolina del Norte	47	0
Nebraska	22	70	Carolina del Sur	47	0
Nevada	22	70	Texas	47	0
Virginia	26	65	Utah	47	0

Cuatro estados empatan en el primer puesto en la dimensión de derechos de organización sindical con una puntuación perfecta de 100: California, el Distrito de Columbia, Nueva York y Oregón. En los últimos puestos, con puntuaciones de cero, Arkansas, Georgia, Carolina del Norte, Carolina del Sur, Texas y Utah no apoyan la organización sindical de la fuerza laboral, tanto en el sector público como en el privado. Este año, Utah se sitúa por primera vez en los últimos puestos de la clasificación en esta dimensión gracias a una nueva ley que revoca el derecho a la negociación colectiva de los/las trabajadores/as del sector público, incluyendo los bomberos, que anteriormente gozaban de la

mayor protección en este ámbito.<sup>xliv</sup> El gobernador de Utah firmó esta ley a pesar de "las peticiones de maestros, bomberos y policías".<sup>xlv</sup>

Un estado al que hay que prestar atención en lo referente a la negociación colectiva y los derechos sindicales es Wisconsin. En 2011, el gobernador de aquel entonces, Scott Walker, aprobó la conocida como la "Ley 10", que privó a los/las trabajadores/as públicos/as —incluyendo maestros/as, enfermeros/as, empleados/as del gobierno estatal e incluso guardias de prisiones— de su derecho a la negociación colectiva. Esta medida tuvo como consecuencia un encarecimiento de la asistencia sanitaria y de las prestaciones por jubilación. En diciembre de 2024, un juez declaró inconstitucional la Ley 10, lo que supuso una gran victoria para los sindicatos que habían presentado inicialmente la demanda. Ahora, tras una apelación, el caso pasa al Tribunal Supremo de Wisconsin. Dependiendo de la decisión del tribunal, Wisconsin podría ver pronto restablecidos los derechos de negociación colectiva de los empleados/as públicos/as, lo que podría generar un aumento de la afiliación sindical hasta alcanzar los niveles anteriores a la Ley 10, cuando Wisconsin tenía una de las tasas de sindicalización más altas del país.<sup>xlvi</sup> Mientras se espera la decisión del Tribunal Supremo sobre la apelación, la Ley 10 sigue en vigor. Dependiendo del resultado, la puntuación del BSWI del próximo año en Wisconsin podría ser muy diferente.

Al igual que en ediciones anteriores de nuestro Índice de Mejores Estados para Trabajar, el Sur destaca como la región del país con menos protecciones de los derechos de organización sindical de la fuerza laboral. Esta situación refleja la larga historia de lucha contra la sindicalización por parte de los formuladores de políticas del sur. En la década de 1930, los senadores del sur exigieron que los/las trabajadores/as agrícolas y domésticos/as quedaran excluidos de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) de 1935, la cual otorgaba a los/las trabajadores/as de Estados Unidos el derecho a organizarse y negociar colectivamente. En esa época, estas fuerzas laborales estaban compuestas casi en su totalidad por trabajadores negros y mujeres negras en el caso de los/las trabajadoras domésticas.<sup>xlvii</sup> Incluso hoy en día, la inmensa mayoría de los/las trabajadores/as agrícolas y domésticos/as son trabajadores/as de color y siguen excluidos/as de los derechos de sindicación. Se trata de un largo legado de discriminación racial y de género que debe ser enmendado en las leyes laborales. Véase el Cuadro 5 para la clasificación y puntuación de la dimensión del derecho de organización sindical.

# CORRELACIONES ENTRE LAS PUNTUACIONES ESTATALES DEL BSWI Y LOS INDICADORES DE BIENESTAR

En las versiones anteriores del BSWI, rastreamos cómo las clasificaciones del índice se correlacionaban con las medidas de bienestar a nivel estatal para comprender mejor el auténtico impacto de las políticas de apoyo a los/las trabajadores/as y a las familias trabajadoras. Una vez más, este año hemos medido la correlación entre las puntuaciones de nuestro índice y los indicadores de ingresos medios por hogar, pobreza, producto interior bruto (PIB) per cápita, inseguridad alimentaria, tasas de sindicalización y mortalidad infantil. La inclusión de estas medidas busca pintar un cuadro más holístico de cómo le va a las personas a nivel local. Mientras que las mediciones de la pobreza, la inseguridad alimentaria y la mortalidad infantil son indicadores directos de la salud y el bienestar, los ingresos promedios familiares y el PIB per cápita reflejan el bienestar económico de los/las trabajadores/as; y las tasas de sindicación no son más que una medida de la construcción del poder de la fuerza laboral. Como ya se ha mencionado, la diferencia sindical es significativa. Los sindicatos ayudan a proporcionar a los/las trabajadores/as entornos laborales más seguros, brechas salariales más estrechas en base al género y la raza, y más prestaciones como la licencia remunerada.

En todas nuestras medidas de bienestar se observó una fuerte correlación con las puntuaciones BSWI. Por cada 10 puntos que aumentaba la puntuación de un estado, existía una correlación con

- Un aumento de \$ 3,254 en el ingreso promedio familiar
- Una reducción del 0.4 % en hogares por debajo del 100% del nivel federal de pobreza.
- Un aumento de \$ 5,573 del PIB per cápita
- Una reducción del 0.4 % de la inseguridad alimentaria.
- Un aumento de 1.3 % de las tasas de sindicalización.
- Una reducción de 0.281 en la tasa de mortalidad infantil por cada 1,000 nacidos

Estas medidas son significativas y tienen un intervalo de confianza del 99 %. Son significativas para la especificación de nuestro modelo de conjunto de control (para más información, véase la sección sobre nuestra metodología de correlación en el Anexo 3). Estas correlaciones indican que los estados con un entorno laboral más sólido -otra forma de decir los estados que obtienen una puntuación alta en el BSWI- son estados que también invierten más en las personas en muchas medidas y aprueban políticas que reflejan este hecho. Esto explica la fuerte correlación entre los estados que obtienen buenas puntuaciones en nuestro BSWI y los estados en los que las personas ganan ingresos más altos, experimentan menos pobreza, menos inseguridad alimentaria y menos muertes infantiles. Asimismo, existe una clara correlación entre los estados con leyes laborales sólidas y mayores tasas de sindicación, una inversión en el poder de la fuerza laboral y un reflejo de las políticas destinadas a facilitar la negociación colectiva.

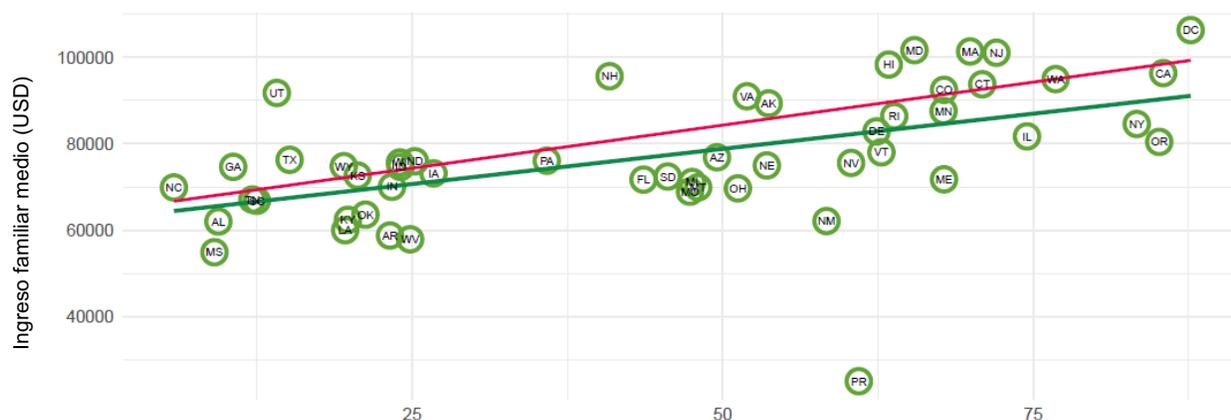
Para evaluar la solidez de la relación entre los indicadores de bienestar y las puntuaciones estatales del BSWI 2025, aplicamos un total de tres modelos: (1) un **modelo base** que contiene solo la variable dependiente e independiente (puntuación BSWI), (2) un **modelo controlado**, que incluía datos demográficos del estado y el gasto federal como proporción del PIB para intentar aislar el entorno de la política laboral de las características latentes del estado, y (3) un **modelo de comprobación de solidez**, que incorporaba además efectos fijos basados en la región de la Oficina de actividad económica (BEA por sus siglas en inglés) para aislar cualquier componente regional de variación.

A continuación se muestra una visualización más clara de cómo se correlacionan las puntuaciones BSWI con las medidas anteriores:

En el caso de los ingresos medios de los hogares, un aumento de 10 puntos en la puntuación se correlaciona con un aumento de \$ 3,254 por hogar. Ver la figura 2.

### FIGURA 2. BSWI 2025. CORRELACIÓN CON: INGRESO FAMILIAR MEDIO (USD)

El ajuste de la regresión lineal simple se presenta en verde oscuro, mientras que el modelo que controla los datos demográficos del estado se muestra en rojo.



Los datos proceden de fuentes del gobierno de EE.UU., como el censo ACS, la Oficina de Estadísticas Laborales y los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades.

En el caso de los niveles federales de pobreza (FPL por sus siglas en inglés) a nivel estatal, la correlación revela que por cada aumento de 10 puntos en las puntuaciones BSWI, la tasa federal de pobreza de un estado cae 0.4 puntos porcentuales. Ver la figura 3.

### FIGURA 3. BSWI 2025. CORRELACIÓN CON: POR CIENTO (%) POR DEBAJO DEL PORCENTAJE DEL FPL (NIVELES FEDERALES DE POBREZA, POR SUS SIGLAS EN INGLÉS)

El ajuste de la regresión lineal simple se presenta en verde oscuro, mientras que el modelo que controla los datos demográficos del estado se muestra en rojo.

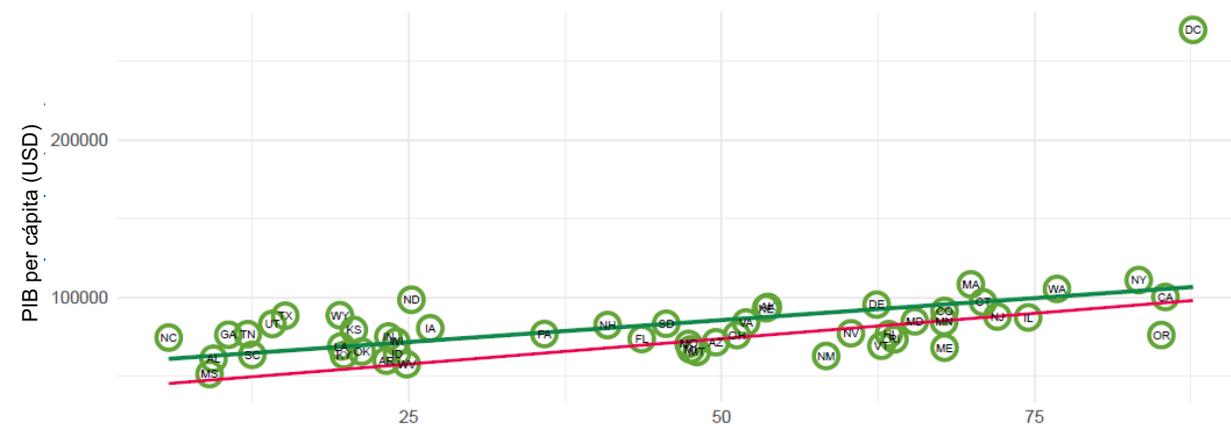


Los datos proceden de fuentes del gobierno de EE.UU., como el censo ACS, la Oficina de Estadísticas Laborales y los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades.

En el caso del PIB per cápita, cada aumento de 10 puntos en la puntuación del BSWI se correlaciona con un aumento de \$ 5,573 per cápita, una frase que indica cuántos ingresos generan los individuos. Ver la figura 4.

### FIGURA 4. BSWI 2025. CORRELACIÓN CON: PIB PER CÁPITA (USD)

El ajuste de la regresión lineal simple se presenta en verde oscuro, mientras que el modelo que controla los datos demográficos del estado se muestra en rojo.



Los datos proceden de fuentes del gobierno de EE.UU., como el censo ACS, la Oficina de Estadísticas Laborales y los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades.

En el caso de la inseguridad alimentaria, cada aumento de 10 puntos en la puntuación del BSWI se correlaciona con una caída de 0.4 % en el porcentaje de la población del estado que experimenta inseguridad alimentaria. Ver la figura 5.

### FIGURA 5. BSWI 2025. CORRELACIÓN CON: PORCENTAJE (%) DE ESCASEZ DE ALIMENTOS

El ajuste de la regresión lineal simple se presenta en verde oscuro, mientras que el modelo que controla los datos demográficos del estado se muestra en rojo. Porcentaje (%) de escasez de alimentos



Los datos proceden de fuentes del gobierno de EE.UU., como el censo ACS, la Oficina de Estadísticas Laborales y los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades.

En el caso de las tasas de sindicación, cada aumento de 10 puntos en la puntuación del BSWI se correlaciona con un aumento del 1.3 % en las tasas de sindicación (una cifra asombrosa si se considera que el nivel promedio de sindicación a nivel nacional apenas supera el 9.9 % de toda la fuerza laboral). Ver la figura 6.

### FIGURA 6. BSWI 2025. CORRELACIÓN CON: PORCENTAJE (%) DE PARTICIPACIÓN SINDICAL

El ajuste de la regresión lineal simple se presenta en verde oscuro, mientras que el modelo que controla los datos demográficos del estado se muestra en rojo.



Los datos proceden de fuentes del gobierno de EE.UU., como el censo ACS, la Oficina de Estadísticas Laborales y los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades.

Por último, en el caso de la mortalidad infantil, cada aumento de 10 puntos en la puntuación del BSWI se correlaciona con una caída de 0.281 muertes infantiles por 1,000 nacimientos. Ver la figura 7.

### FIGURA 7. BSWI 2025. CORRELACIÓN CON: TASA DE MORTALIDAD INFANTIL POR 1,000 NACIMIENTOS

El ajuste de la regresión lineal simple se presenta en verde oscuro, mientras que el modelo que controla los datos demográficos del estado se muestra en rojo.



Los datos proceden de fuentes del gobierno de EE.UU., como el censo ACS, la Oficina de Estadísticas Laborales y los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades.

Aunque la diferenciación de 0.3 o 0.5 puntos porcentuales pueda parecer baja, el impacto es bastante grande. La diferencia en las puntuaciones de nuestro índice (un rango de más de 80 puntos entre el mejor y el peor estado) puede correlacionarse con una reducción de hasta 4 puntos porcentuales entre el peor y el mejor estado en la medición de la inestabilidad alimentaria y los niveles de pobreza. En términos más sencillos, se trata de una correlación con una reducción cercana al 40 % en el número de personas que experimentan inseguridad alimentaria o pobreza en nuestro estado con la puntuación más alta en comparación con el estado con la puntuación más baja.

Todas nuestras correlaciones se basan en aumentos de puntuación por factores de 10, por lo que estados como el Distrito de Columbia, California, Oregón y Nueva York, que obtienen puntuaciones de entre 80 y 90, están correlacionados con importantes medidas positivas del bienestar de sus residentes. En cambio, en algunos estados como Carolina del Norte, Misisipi y Alabama obtienen puntuaciones globales del BSWI por debajo de los 10 puntos. Los estados situados en la parte inferior de nuestra clasificación no están avanzando hacia una mayor salud y estabilidad en ninguna medida de bienestar basada en las numerosas políticas analizadas en BSWI.

Estas correlaciones son importantes porque demuestran que unos buenos resultados en el BSWI indican algo más que el apoyo a los/las trabajadores/as en el entorno laboral. Las correlaciones entre el bienestar y las puntuaciones del BSWI ayudan a crear una imagen holística del impacto de unas políticas sólidas en el bienestar de los/las residentes. En otras palabras, nuestro análisis indica que, cuantas más políticas tengan los estados para crear una red de protección de la seguridad social, entre ellas las políticas laborales recogidas en nuestro índice y reflejadas en la puntuación de los estados, más probable es que exista una red de protección fuerte de la seguridad social, lo que se correlaciona con una menor incidencia del hambre, la pobreza y la mortalidad infantil en el estado. Estas correlaciones son simplemente una prueba más de que las disparidades de salud y riqueza son el resultado de opciones políticas para las que existen muchas soluciones.

# RECOMENDACIONES DE POLITICA

El Índice de mejores estados para trabajar ofrece oportunidades tanto a nivel federal como estatal para que los formuladores de políticas mejoren de forma proactiva la vida de los/las trabajadores/as y las familias trabajadoras. Mientras algunos estados están reduciendo las protecciones, otros están creando modelos para fortalecer los derechos de los/las trabajadores/as. Oxfam celebra dónde se ha progresado y espera que este recurso pueda ayudar a impulsar un progreso continuado a nivel estatal y federal.

## SALARIOS

Oxfam insta a los responsables políticos estatales y federales a AUMENTAR EL SALARIO. Deben abolirse los salarios por debajo del mínimo por propinas, hay que eliminar las exclusiones del salario mínimo de ciertos/as trabajadores/as y hay que aumentar el salario mínimo.

- A nivel federal, ya existe una ley preparada para implementar todas estas políticas: la Ley de aumento salarial [Raise the Wage Act](#). Aumentaría el salario mínimo federal de \$ 7.25 a \$ 17 a lo largo de cinco años; promulgaría aumentos salariales automáticos e indexados; y eliminaría gradualmente los salarios mínimos para los/las trabajadores/as que reciben propinas, los/las trabajadores/as con discapacidad y los/las jóvenes.
  - Mientras esperamos a que el gobierno federal aumente el salario mínimo, **los estados tienen autoridad para aumentar su propio salario mínimo**. Y además, algunos estados han aprobado leyes para indexar los aumentos automáticos del salario mínimo a la inflación.<sup>xlviii</sup> Más estados deberían adoptar la misma política.
  - El salario mínimo del estado de [Washington](#), aunque sigue siendo inadecuado para mantener a una familia, es un buen modelo a tener en cuenta por los estados, ya que 1) tiene una alta relación salario-coste de la vida; 2) vincula los aumentos salariales anuales automáticos al nivel de inflación; 3) permite a las localidades establecer un salario más alto que la norma estatal; y 4) elimina el salario mínimo con propinas, convirtiéndose en un estado con un “salario justo único”. Sin embargo, el estado Washington no logra ampliar por completo la protección del salario mínimo a los/las trabajadores/as agrícolas.

Dado el costo exorbitante del cuidado de niños/as, ancianos/as y personas con discapacidades, y la carga que estos gastos suponen para salarios que ya son insuficientes, es urgente realizar una inversión federal en la economía del cuidado. El Congreso puede contribuir a que los servicios de cuidados sean más accesibles y asequibles, a la vez que aumenta la remuneración de los trabajadores de cuidados infantiles y educadores de la primera infancia, por ejemplo mediante la [Child Care for Working Families Act](#) (Ley de cuidados infantiles para las familias trabajadoras) y la [Child Care for Every Community Act](#) (Ley de cuidados infantiles para todas las comunidades).

## PROTECCIONES LABORALES

Necesitamos reforzar las protecciones de la fuerza laboral a nivel estatal y federal, incluyendo licencias familiares y de salud remuneradas, leyes reforzadas sobre igualdad salarial, descansos pagados para la extracción de leche materna y protecciones para las trabajadoras domésticas.<sup>6</sup> Afortunadamente, ya existen proyectos de ley para que el gobierno federal los adopte y mejore el panorama de la protección laboral de todos los/las trabajadores/as de Estados Unidos. Además, algunos estados están tomando medidas para fortalecer las protecciones de la fuerza laboral por su cuenta.

**Licencia remunerada:** El Congreso debería proporcionar licencias por enfermedad y familiares remuneradas a toda la fuerza laboral. Para establecer normas federales sobre licencias remuneradas, el Congreso debe aprobar:

- La ley [FAMILY](#) (Familia), que proporciona hasta 12 semanas de licencia familiar y médica remunerada por motivos que van desde temas médicos hasta el parto, o para apoyar las responsabilidades de cuidado.
- La ley [Healthy Families](#) (Familias Sanas), que garantiza hasta siete días por enfermedad pagados al año por enfermedad de corta duración, cuidados preventivos, cuidado de un familiar enfermo o búsqueda de asistencia relacionada con la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso.

El Congreso debe aprobar la [Job Protection Act](#) (Ley de Protección del Empleo) para ampliar el acceso a la licencia no remunerada según la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) y la [Caring for All Families Act](#), (Ley de Cuidado de Todas las Familias) que amplía la definición de “familia” según la FMLA.

- **Los estados han empezado a cerrar esa brecha** promulgando programas de licencia por enfermedad y familiar remunerados. [La política de licencias remuneradas de Oregon](#) es integral, cubre a los/las empleados/as privados/as, públicos/as y a tiempo parcial, y amplía la cobertura de “licencia segura” a los/las supervivientes de agresiones sexuales, violencia doméstica, acoso o persecución (stalking).

**Igualdad salarial** La [Paycheck Fairness Act](#) (Ley de Justicia Salarial) busca cerrar la brecha salarial de género fortaleciendo la Ley de Igualdad Salarial, incluyendo la limitación de la dependencia de los empleadores en el historial salarial de un solicitante, protegiendo a la fuerza laboral de represalias por discutir sus salarios y exigiendo a los empleadores que prueben que las disparidades salariales no están relacionadas únicamente con el género.

---

<sup>6</sup> Hay muchas protecciones adicionales para la fuerza laboral que se necesitan con urgencia, entre ellas el fortalecimiento de las protecciones contra la discriminación y el acoso, las protecciones contra el robo de salarios y las protecciones contra las prácticas injustas de horarios. Para empezar, el Congreso debería aprobar -y los estados pueden seguir su modelo- la Ley [BE HEARD in the Workplace Act](#), la Ley [Schedules That Work Act](#), y la Ley [Part-Time Worker Bill of Rights Act](#) - SER ESCUCHADO en el Entorno Laboral, Ley de Horarios que Funcionan y Ley de Declaración de Derechos del Trabajador a Tiempo Parcial.

- **Los Estados pueden fortalecer las leyes de igualdad salarial**, también, exigiendo la igualdad salarial tanto en el sector privado como en el público, y restringiendo las prácticas de secreto salarial y los requisitos de historial salarial en el sector privado. Las leyes de igualdad salarial de [Nueva York](#) y [Nueva Jersey](#) incluyen una lista integral de clases protegidas (incluyendo la identidad o expresión de género, la orientación sexual, la edad, la discapacidad y, en el caso de Nueva York, incluso la condición de víctima de violencia doméstica).

**Protecciones para las trabajadoras domésticas:** La [Domestic Workers Bill of Rights](#) (Declaración de derechos de las trabajadoras domésticas) amplía los derechos salariales y de licencia a las trabajadoras domésticas a la vez que exige precauciones de salud y seguridad, incluyendo un lenguaje sobre horarios justos y hijos. [Doce estados, el Distrito de Columbia, Puerto Rico, y dos ciudades importantes](#) ya han aprobado su propia ley de derechos de las trabajadoras domésticas.

**Normas de protección contra el calor:** Mientras las temperaturas y las muertes de trabajadores/as relacionadas con el calor siguen aumentando, es imprescindible contar con un conjunto de protecciones federales para toda la fuerza laboral. El Congreso debe aprobar la [Asunción Valdivia Heat Illness, Injury, and Fatality Prevention Act](#) (Ley Asunción Valdivia de Prevención de Enfermedades, Lesiones y Muertes por Calor) y la Occupational Safety and Health Administration (Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo, OSHA por su siglas en inglés) debe promulgar [su propuesta de reglamento](#) para proteger del calor a los/las trabajadores/as de interior y exterior.

- Mientras esperamos la norma federal sobre el calor, **los estados pueden implementar sus propias** protecciones para los trabajadores relacionados con el calor. De hecho, Oregón, Washington, California, Colorado, Maryland y Nevada han emitido sus propias normas sobre el calor. Otros estados deberían seguir su ejemplo, y todos deberían incluir protecciones tanto para los/las que trabajan en el exterior como en el interior.

**Protección de los/las trabajadores/as de almacén:** El Congreso debe aprobar la [Warehouse Worker Protection Act](#) (Ley de Protección de los/las trabajadores/as de almacén) para proteger a los/las trabajadores/as de las cuotas abusivas y peligrosas de productividad y velocidad que provocan altos índices de lesiones laborales. El proyecto de ley exige transparencia en torno a las cuotas, prohíbe a la dirección aplicar cuotas que interfieran en la capacidad de los/las trabajadores/as para hacer pausas o ir al baño y protege a los/las trabajadores/as de los castigos por no cumplir cuotas inadmisibles.

- [Washington, Oregón, Nueva York, Minnesota](#) y [California](#) ya han promulgado sus propias leyes de protección de los/las trabajadores/as de almacén. Otros estados deberían seguir su ejemplo.

## DERECHOS DE ORGANIZACIÓN SINDICAL

El gobierno federal debe consagrar los derechos laborales para construir el poder colectivamente. A nivel estatal, la prevalencia de las leyes de “derecho al trabajo” demuestra el enfoque sistemático para socavar el poder de la fuerza laboral y la clara necesidad de que el gobierno federal proteja el

derecho de la fuerza laboral a organizarse. Con ese fin, el gobierno federal tiene que aprobar una ley imprescindible:

- La [Richard L. Trumka Protecting the Right to Organize Act \(PRO\)](#), la Ley Richard L. Trumka de Protección del Derecho de Organización (PRO), es un proyecto de ley que amplía las protecciones de los derechos de la fuerza laboral a negociar y organizarse como colectivo.

Los Estados, mientras tanto, deberían apoyar los derechos de organización, entre otras cosas, mediante

- La derogación de las leyes de “derecho al trabajo”. Recientemente, [Michigan](#) derogó su ley de “derecho al trabajo”, el primer estado en hacerlo en décadas.
- La protección de los derechos de la fuerza laboral estatal y local, incluyendo a los/las profesores/as de las escuelas públicas, a negociar colectivamente. [Illinois](#) es un buen ejemplo.

# FUENTES Y METODOLOGÍA

## ANEXO 1 DESCRIPCIONES MÉTRICAS Y ASIGNACIÓN DE PUNTOS PARA EL ÍNDICE DE LOS MEJORES ESTADOS PARA TRABAJAR

Asignamos puntos a las tres dimensiones de la siguiente manera:

### DIMENSION SALARIAL (40 % DEL TOTAL)

**Relación salarial (15 %):** Se crea determinando la relación entre el salario mínimo estatal y el Salario Mínimo Vital del MIT, calculado para un hogar de dos adultos (uno trabajando) y dos niños. En los casos en los que el salario mínimo varía según el tamaño corporativo, se toma el valor más bajo, mientras que en los casos en los que existe un salario mínimo secundario que se aplica cuando los empleadores proporcionan un seguro médico, se toma el valor más alto. Las relaciones finales se normalizan entre 0 y 100 para su uso en el índice.

**Relación salarial por propinas (5 %):** Se crea determinando la relación entre el salario de propina mínimo estatal y el salario mínimo estatal. En los casos en los que el salario por propina varía, se utiliza el salario que representa a más personas (por ejemplo, se ignoran los salarios en efectivo más altos de los bartenders frente al resto de la fuerza laboral). Las relaciones finales se normalizan entre 0 y 1.

**Control local del salario mínimo (5 %):** Los estados reciben una puntuación de 1 si no han restringido de forma proactiva la capacidad de las localidades para imponer salarios mínimos más elevados a través de la ley de prelación (preemption law). Esto contrasta con la definición de 2019, que consideraba la restricción pasiva debido al derecho preferente implícito de las constituciones estatales.

**Salario mínimo para la fuerza laboral agrícola (5 %):** Los estados reciben una puntuación de 1 si la fuerza laboral agrícola tiene derecho al mismo salario mínimo que el resto de la fuerza laboral, y una puntuación de 0.5 si en general reciben el mismo salario con algunas excepciones en la ley. Los estados con un salario mínimo obligatorio inferior o inexistente reciben una puntuación de 0.

**Pagos por desempleo (10 %):** Se crea determinando la relación entre el promedio de los pagos estatales del seguro de desempleo (UI) para las personas que trabajan a tiempo completo con el salario mínimo y el Salario Mínimo Vital del MIT, calculado para un hogar de cuatro personas con dos adultos (uno trabajando) y dos niños. Las relaciones finales se normalizan entre 0 y 100 para su uso en el índice.

### PROTECCIÓN LABORAL (35 % DEL TOTAL)

**Pausas para la extracción de leche materna (2.5 %):** Para las pausas pagadas para la extracción de leche materna, los estados reciben una puntuación de 1 si exigen que las pausas para la extracción de leche tomadas por las trabajadoras en periodo de lactancia se consideren "pausas pagadas".

Los estados reciben una puntuación de 0.5 si esta política se aplica al menos a algunas trabajadoras; en la mayoría de los casos, aplica a las empleadas públicas. Los estados reciben una puntuación de 0 si ninguna trabajadora tiene derecho a pausas remuneradas para extraerse leche materna.

**Igualdad salarial (5 %):** Para la igualdad salarial básica, el estado recibe una puntuación de 1 si ha establecido obligatoriamente la igualdad salarial en los sectores público y privado. Para el secreto salarial, el estado recibe una puntuación de 1 si dispone de legislación específica que restrinja las prácticas de secreto salarial en el sector privado. Para el historial salarial, el estado recibe una puntuación de 1 si ha restringido los requisitos del historial salarial del sector privado.

**Licencia remunerada (5 %):** Nuestro punto de datos “licencia remunerada” abarca tanto la licencia por enfermedad remunerada como la licencia familiar remunerada. Para la licencia familiar remunerada, un estado recibe una puntuación de 1 si ha aprobado e implementado la licencia familiar remunerada en todo el estado, y una puntuación de 0.5 si la legislación ha sido aprobada pero aún no ha entrado en vigencia. Esto debe aplicarse a los empleadores con 15 o más empleados/as. Para la licencia por enfermedad remunerada, un estado recibe una puntuación de 1 si ha aprobado e implementado la licencia remunerada por enfermedad en todo el estado, y una puntuación de 0.5 si la legislación ha sido aprobada pero aún no ha entrado en vigencia. Esto se distingue del índice de 2019 en que las leyes aprobadas pero aún no implementadas reciben un crédito parcial.

**Programación (5 %):** Un estado recibe una puntuación de 1 en cada una de las cuatro categorías de horarios (horario flexible, **reportando los salarios**, pago de turnos divididos y aviso anticipado de turnos) si ha implementado una política a nivel estatal (sectores privado y público) sobre el tema en cuestión. Esto se distingue del índice de 2019 en que ya no se consideran válidas las leyes de programación específicas de cada ciudad que podrían haberse aplicado a la mayoría de la población del estado.

**Protecciones contra el acoso sexual (5 %):** El estado recibe una puntuación de 1 si tiene leyes o precedentes legales que utilicen la legislación laboral justa explícitamente en relación con el acoso sexual y su restricción en el entorno laboral.

**Protecciones para los/las trabajadores/as excluidos/as (5 %):** La compensación laboral para la fuerza laboral agrícola: un estado recibe un crédito completo (1) si la fuerza laboral agrícola está totalmente cubierta por la compensación laboral en el estado y un crédito parcial (0.5) si está parcialmente cubierta o cubierta con exenciones. Derechos y protecciones de las trabajadoras domésticas: el Estado recibe todo el crédito (1) por implementar una política que lucha contra la exclusión de las trabajadoras domésticas. Las políticas rastreadas por la Alianza Nacional de Trabajadoras Domésticas incluyen el pago de horas extraordinarias, días de licencia remunerada por enfermedad, acoso y discriminación en el entorno laboral, seguridad y salud, pausas para comer y descansar, protecciones para las trabajadoras residentes y privacidad. Si los estados no tienen políticas laborales que incluyan explícitamente a las trabajadoras domésticas no reciben ningún crédito.

**Norma de seguridad contra el calor (2.5 %):** Un estado recibe un crédito completo (1) por implementar una norma de seguridad contra el calor para proteger a los/las que trabajan al aire libre.

**Protección de los/las trabajadores/as de almacén (2.5 %):** Un estado recibe crédito completo (1) por promulgar una política que limita el uso de cuotas en los almacenes para proteger a los/las trabajadores/as.

**Protecciones del trabajo infantil (2.5 %):** Un estado recibe un crédito completo (1) si no ha aprobado ninguna legislación que debilite o vacíe las protecciones contra el trabajo infantil, incluyendo, entre otras, la extensión de las edades de los menores trabajadores a edades más tempranas, la renuncia al requisito del consentimiento parental o la ampliación de las horas que pueden trabajar los/las menores. Los estados reciben una puntuación de 0 si han aprobado alguna ley que debilite la protección del trabajo infantil.

## **DERECHOS DE ORGANIZACIÓN SINDICAL (25 % DEL TOTAL)**

**Ley del Derecho al Trabajo (5 %):** Un estado recibe una puntuación de 0 si ha aprobado una ley de "derecho al trabajo", y de 1 si no lo ha hecho.

**Derecho de organización sindical de los/las profesores/as (5 %):** Para la negociación colectiva, los estados reciben un 1 si sus leyes estatales de negociación colectiva cubren a los/las profesores/as de escuelas públicas K-12. En la negociación salarial, los estados deben obligar a que el salario sea un tema de los procedimientos de negociación de los convenios colectivos de los/las profesores/as para recibir un 1.

**Acuerdos laborales por proyectos (5 %):** Un estado recibe una puntuación de 0 si ha aprobado una ley de prelación de acuerdos laborales de proyecto y una puntuación de 1 si no lo ha hecho.

**Protección contra represalias (5 %):** Los estados reciben crédito por la legislación que protege a la fuerza laboral contra las represalias del empleador, específicamente en relación con los salarios. Pueden obtener una puntuación de 0, 0.5, 0.75 o 1. Basándonos en el marco creado por el National Employment Law Project (Proyecto Nacional de Derecho Laboral, NELP), otorgamos un punto completo a los estados cuya legislación proporciona a los/las trabajadores/as salarios atrasados, indemnizaciones monetarias, honorarios recuperados de representantes legales y el derecho a presentar denuncias ante los organismos gubernamentales y ante los tribunales, con la posibilidad de imponer multas a los infractores por parte del gobierno. Asignamos 0.75 puntos a los estados cuya legislación incluye todo lo anterior con la excepción de las multas impuestas por el gobierno. Los estados que recibieron 0.5 puntos no han legislado sobre multas impuestas por el gobierno y no proporcionan medios fáciles para que los/las trabajadores/as puedan presentar denuncias ante los organismos gubernamentales con el fin de recuperar los daños; sin embargo, estos estados sí permiten el pago de salarios atrasados, los procesos judiciales contra los empleadores, la recuperación de los honorarios legales y la indemnización por daños y perjuicios impuesta por los tribunales contra los empleadores. Los estados no reciben puntos si solo han legislado sanciones penales (y no civiles) para los empleadores que toman represalias contra sus empleados/as que presentan denuncias por robo de salario o no han proporcionado ningún marco para proteger a

los/las trabajadores/as de las represalias, más allá de la Fair Labor Standards Act (Ley de Normas Laborales Justas, FLSA).

**Negociación colectiva (5 %):** Los estados reciben una puntuación de 1 si se exige la negociación colectiva y de 0.5 si se permite dentro del Estado.

## ANEXO 2 EXPLICACIÓN DEL CÁLCULO DE LA PUNTUACIÓN COMPUESTA

- Dimensión salarial (40 % del total)
  - 15 %, relación entre el salario mínimo y el costo de la vida
  - 5 %, relación entre el salario de propina y el salario mínimo
  - 5 %, control local del salario mínimo
  - 5 %, aumento del salario mínimo para los/las trabajadores/as agrícolas
  - 15 %, relación entre el salario mínimo y el costo de la vida
  
- Dimensión protección laboral (35 % en total)
  - 2.5 %, pausas pagadas para extraer la leche
  - 5 %, igualdad salarial
    - Igualdad salarial básica
    - Sin secreto salarial
    - Sin historial salarial en el sector privado
  - 5 %, licencia remunerada
    - Licencia familiar remunerada
    - Licencia remunerada por enfermedad
  - 5 %, programación
    - Horario flexible
    - Informar sobre el salario
    - Pago por turno dividido
    - Aviso anticipado de turnos
  - 5 %, protecciones contra el acoso sexual
  - 5 %, protección para los/las trabajadores/as excluidos/as
    - Ampliación de la compensación de los/las trabajadores/as a la fuerza laboral agrícola
    - Derechos y protecciones de trabajadoras domésticas
  - 5 %, seguridad en el entorno laboral
    - Norma de calor
    - Protección de trabajadores/as de almacén
  - 2.5 %, protecciones contra el trabajo infantil
  
- Dimensión derechos de organización sindical (25 % del total)
  - 5 %, ley del Derecho al Trabajo
  - 5 %, derecho de sindicación de los profesores
  - 5 %, acuerdos laborales por proyecto
  - 5 %, protección contra represalias
  - 5 %, negociación colectiva

## ANEXO 3 METODOLOGÍA DE CÁLCULO DE LA CORRELACIÓN

Los autores reconocen que las políticas salariales y las protecciones laborales aprobadas en un estado determinado probablemente reflejen muchos indicadores socioeconómicos que pueden utilizarse para definir el bienestar laboral. Sin embargo, creemos que un ejercicio puramente correlacional puede seguir teniendo un valor intrínseco, sobre todo para generar pruebas sugerentes que puedan justificar una exploración más profunda por parte de otros/as investigadores/as. Teniendo en cuenta este alcance limitado, hemos realizado una simple regresión OLS (mínimos cuadrados ordinarios) a través de varias métricas socioeconómicas seleccionadas para representar la experiencia de los/las trabajadores/as con salarios bajos en varias esferas del bienestar. Esto incluía métricas sobre los ingresos medios de los hogares y la tasa de pobreza según la definición del nivel federal de pobreza (FPL por sus siglas en inglés), así como métricas sobre la mortalidad infantil, la inseguridad alimentaria, la participación sindical, el desempleo y el PIB per cápita.

Para evaluar la solidez de la relación entre los indicadores y las puntuaciones estatales del BSWI 2025, aplicamos un total de tres modelos: (1) un **modelo base** que contiene solo la variable dependiente e independiente (puntuación BSWI), (2) un **modelo controlado**, que incluía datos demográficos del estado y el gasto federal como proporción del PIB para intentar aislar el entorno de la política laboral de las características latentes del estado, y (3) un **modelo de comprobación de solidez**, que incorporaba además efectos fijos basados en la región de la Oficina de Actividad Económica (BEA por sus siglas en inglés) para aislar cualquier componente regional de variación. Nuestro modelo de control tiene en cuenta la demografía estatal (porcentaje de mujeres, porcentaje de afroamericanos/negros, porcentaje de latinos, porcentaje de blancos) y el gasto federal per cápita. El modelo de efectos fijos busca separar las características “fijas” latentes de cada estado de la relación entre el índice BSWI y los distintos resultados. Aparte de los ingresos medios de los hogares y el PIB per cápita, todas las relaciones señaladas anteriormente siguen siendo significativas (con un intervalo de confianza del 99 %) y de magnitud similar en el modelo de comprobación de robustez, lo que aporta más pruebas indicativas de que hay que seguir investigando en este ámbito de políticas.

## AGRADECIMIENTOS

La actualización de 2025 del BSWI ha sido redactada por Kaitlyn Henderson y se basa en la investigación realizada por Kaitlyn Henderson y Stephen Stapleton, con el apoyo de Zach Brose y Prachi Shashidhar. La metodología de las correlaciones fue realizada por Stephen Stapleton. Patricia Stottlemeyer ayudó a desarrollar las recomendaciones de política.

La versión inaugural de 2018 del índice fue investigada y elaborada por un equipo encabezado por Jonathan Rose que incluía a Michelle Sternthal, Mary Babic y Stephen Stapleton, bajo la dirección de Minor Sinclair, en cooperación con un equipo del Laboratorio de Políticas de la Escuela Harris de Políticas Públicas de la Universidad de Chicago que incluía a Kiran Misra, Xinyuan (Meredith) Zhang, Vicky Stavropoulos y Ye Ji. El índice inaugural se creó con el apoyo de Kimberly Pfeifer, Namalie Jayasinghe, Carol Brown, Wai-Sinn Chan, Nick Galasso, Didier Jacobs, Dave Cooper, John Schmitt, Andrea Johnson, Anthony Gad, Laura Rusu, Ben Grossman-Cohen, Emily Wiegand y Robert George. Asimismo, el índice es el resultado de la retroalimentación de numerosos grupos, como el Economic Policy Institute, la AFL-CIO, el Service Employees International Union, el National Employment Law Project, la National Partnership for Women & Families, el National Women's Law Center, State Innovation Exchange, North America's Building Trades Unions, el Center for American Progress, el Washington Center for Equitable Growth, el Institute for Women's Policy Research y la National Domestic Workers Alliance, entre otros.

Oxfam América agradece a las siguientes personas sus aportes, apoyo y retroalimentación sobre el índice y el informe 2025: María Atuesta, Paige Castellanos, Rosario Castro, Stephen Stapleton y Patricia Stottlemeyer por su apoyo, retroalimentación y colaboración intelectual. Por sus aportes y su apoyo al lanzamiento de este trabajo y al sitio web con el mapa interactivo, Oxfam América también quiere expresar su agradecimiento a las siguientes personas: Michael Stanaland, Jessica Ingari, Alyssa Grinberg, Ash Kosiewicz, Divya Amladi, Elena Veatch, Emily Eberly, Shelby Bolan, Karelia Pallan, Meghan Lindahl, Rachel Pergamit, Will Fenton y Sarah Davitian-Reiner.

## CITACIÓN DE ESTA PUBLICACIÓN

Esta publicación está protegida por derechos de autor, sin embargo, el texto puede utilizarse gratuitamente con fines de defensa, campaña, educación e investigación, siempre que se cite la fuente en su totalidad. El titular de los derechos de autor solicita que todo uso de este tipo le sea registrado a efectos de evaluación de impacto. Para copiarlo en cualquier otra circunstancia, para reutilizarlo en otras publicaciones, o para traducirlo o adaptarlo, debe obtenerse permiso; envíe su solicitud por correo electrónico a [permissions@oxfamamerica.org](mailto:permissions@oxfamamerica.org). La información en esta publicación es correcta al momento de enviarse a imprenta.

# BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE DATOS

Consulta esta [nota metodológica](#) de ediciones previas para obtener una lista completa de las obras relevantes para el índice original..

## DIMENSION SALARIOS

- Relación entre el salario mínimo y el costo de la vida
  - Massachusetts Institute of Technology. “Living Wage Calculator” (Calculadora del salario mínimo vital). Última modificación: 10 de febrero de 2025. <https://livingwage.mit.edu/>.
  - Departamento de Trabajo de EE.UU. “State Minimum Wage Laws” (Leyes estatales de salario mínimo). Wage and Hour Division (División de Salarios y Horas). Última modificación: 1 de enero de 2025. <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state>.
- Relación entre el salario mínimo de propina y el salario mínimo
  - Employer Pass. “Minimum Wage Charts by State.” Última modificación el 25 de abril, 2025. <https://www.employerpass.com/state-minimum-wage-requirements-chart>.
- Control local del salario mínimo
  - Instituto de Política Económica. “Worker Rights Preemption in the US” (Preferencia de los derechos de los trabajadores en EE.UU). Actualizado el 1 de febrero, 2025. <https://www.epi.org/preemption-map/>.
- Minimum wage extension to farmworkers (Ampliación del salario mínimo a los/las trabajadores/as agrícolas)
  - Centro Nacional de Derecho Agrícola. “Minimum Wages for Tipped Employees” (Salario mínimo de los/las empleados/as con propinas). Consultado el 1 de julio del 2025. <https://nationalaglawcenter.org/state-compilations/agpay/minimumwage/>.
  - Minimum-Wage.org. “Puerto Rico Minimum Wage for 2022, 2023.” (Salario mínimo en Puerto Rico para 2022 y 2023). Consultado el 1 de Julio, 2024. <https://www.minimum-wage.org/puerto-rico#exemptions>.
- Relación entre las prestaciones del seguro de desempleo y el costo de la vida
  - Departamento de Trabajo de EE.UU. “Significant Provisions of State Unemployment Insurance Laws Effect January 2025.” (Disposiciones importantes de las leyes estatales sobre el seguro de desempleo que entran en vigor en enero de 2025). Consultado el 1 de julio, 2025. <https://oui.doleta.gov/unemploy/content/sigpros/2020-2029/January2025.pdf>.

## DIMENSIÓN PROTECCIÓN LABORAL

- Pausas pagadas para extraer la leche materna
  - Universidad de California, Hastings College. “Making Lactation Breaks Affordable for All Workers.” Pregnant at Work. Consultado el 1 de Julio, 2025. <https://www.pregnantatwork.org/wp-content/uploads/Making-Pumping-Breaks-Affordable-for-All.pdf>.

- Worklife Law. "Washington Enact Paid Lactation Break Law." Consultado el 4 de Junio, 2025. <https://worklifelaw.org/news/washington-enacts-paid-lactation-break-law/>.
- Igualdad salarial
  - Igualdad salarial básica
    - Departamento de Trabajo de EE.UU. "Equal Pay and Pay Transparency Protections." Women's Bureau. Última actualización marzo 2023 Consultado el 1 de Julio, 2025. <https://www.dol.gov/agencies/wb/equal-pay-protections>.
    - HR Dive. "Salary History Bans." Última modificación el 30 de abril, 2025. <https://www.hrdiver.com/news/salary-history-ban-states-list/516662/>.
  - Sin secreto salarial
    - Departamento de Trabajo de EE.UU. "Equal Pay and Pay Transparency Protections." Women's Bureau. Última actualización marzo 2023 Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.dol.gov/agencies/wb/equal-pay-protections>.
    - *The National Review*. "Puerto Rico Enacts Equal Pay Law, Prohibits Employers from Inquiring About Past Salary History." Jackson Lewis. Consultado el 1 de julio, 2024. <https://www.natlawreview.com/article/puerto-rico-enacts-equal-pay-law-prohibits-employers-inquiring-about-past-salary>.
  - Sin historial salarial en el sector privado
    - HR Dive. "Salary History Bans." Actualizado el 30 de abril, 2025 Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.hrdiver.com/news/salary-history-ban-states-list/516662/>.
- Licencia familiar
  - Bipartisan Policy Center. "State Paid Family Leave Laws Across the U.S." Última actualización 20 de febrero, 2025. Consultado el 1 de julio, 2025. <https://bipartisanpolicy.org/explainer/state-paid-family-leave-laws-across-the-u-s/>.
  - Departamento de Trabajo del Estado de Delaware "Delaware Paid Leave Is Coming." Consultado el 1 de julio, 2025. <https://labor.delaware.gov/delaware-paid-leave-is-coming/>.
  - Departamento de Trabajo del Estado de Maine "Paid Family and Medical Leave." Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.maine.gov/labor/pfml/>.
  - Departamento de Trabajo del Estado de Maryland "Family and Medical Leave Insurance." Consultado el 5 de julio, 2025. <https://paidleave.maryland.gov/employers/Pages/home.aspx>.
  - Center for American Progress. "The State of Paid Family and Medical Leave in the U.S. in 2024." Última modificación 17 de enero, 2024 Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.americanprogress.org/article/the-state-of-paid-family-and-medical-leave-in-the-u-s-in-2024/#:~:text=Thirteen percent20states percent20have percent20passed percent20>.
  - Ley Núm. 9. "Ley De La 'Carta De Derechos De La Mujer Trabajadora.'" Consultado el 5 de julio, 2025. <https://bvirtualogp.pr.gov/ogp/Bvirtual/leyesreferencia/PDF/9-2020.pdf>.
- Licencia médica remunerada

- Workforce.com. "Paid Sick Leave Laws: State by State (2025)." 2 de enero, 2025 Consultado el 1 de julio, 2025. <https://workforce.com/news/paid-sick-leave-laws-by-state#here>.
- Asamblea General del Estado de Colorado. "Sick Leave for Employees." Consultado el 1 de julio, 2025. <https://leg.colorado.gov/bills/sb20-205>.
- Departamento de Trabajo del Estado de Illinois "Paid Leave for All Workers Act." Consultado el 1 de julio, 2025. <https://labor.illinois.gov/laws-rules/paidleave.html>.
- Vivian Ho. "Missouri Governor Repeals Voter-Backed Law Guaranteeing Paid Sick Leave." 11 de julio, 2025 Consultado el 15 de julio, 2025. <https://www.washingtonpost.com/nation/2025/07/11/missouri-paid-sick-leave-kehoe-repeal/>.
- Departamento de Trabajo e Industria del Estado de Minnesota "Earned Sick and Safe Time." Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.dli.mn.gov/sick-leave>.
- Maralyssa Álvarez-Sánchez. "Puerto Rico Legislature Approves Bill to Expand Paid Sick Leave Use." 21 de diciembre, 2015 Consultado el 1 de julio, 2025. [https://natlawreview.com/article/puerto-rico-legislature-approves-bill-to-expand-paid-sick-leave-use#google\\_vignette](https://natlawreview.com/article/puerto-rico-legislature-approves-bill-to-expand-paid-sick-leave-use#google_vignette).
- Horario
  - Horario flexible
    - A Better Balance. "State and City Laws and Regulations on Fair and Flexible Scheduling." Última modificación el 2 de abril, 2025. <https://www.hrdiver.com/news/salary-history-ban-states-list/516662/>.
    - HR Dive. "Predictive Scheduling Laws." Última modificación el 14 de mayo del 2024. <https://www.hrdiver.com/news/a-running-list-of-states-and-localities-with-predictive-scheduling-mandates/540835/>.
  - Informar sobre el salario
    - A Better Balance. "State and City Laws and Regulations on Fair and Flexible Scheduling." Última modificación el 2 de abril, 2025. <https://www.abetterbalance.org/resources/fact-sheet-state-and-city-laws-and-regulations-on-fair-and-flexible-scheduling/>.
  - Pago por turno dividido
    - Replicon. "Rules of On-Call Work and Shift Work in the United States of America & Canada." Última modificación 2021. <https://www.replicon.com/rules-of-on-call-work-and-shift-work-in-the-united-states-of-america-canada/>.
    - Oficina de Trabajo e Industrias del Estado de Oregón (BOLI). "Predictive Scheduling." For Workers, BOLI, State of Oregon. Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.oregon.gov/boli/workers/pages/predictive-scheduling.aspx>.
    - Hourly. "What is a Split Shift (and How Does it Work)?" Última modificación 21 de agosto, 2023. <https://www.hourly.io/post/split-shift>.
  - Aviso anticipado de turnos
    - Watts, Shelbie. "Predictive Scheduling Laws 2025: What Changed?" homebase, 14 de enero, 2025. <https://joinhomebase.com/blog/predictive-scheduling-laws-2020-whats-changing/>.

- Protecciones contra el acoso sexual
  - Estado de Florida “Sexual Harassment Awareness Training.” My Florida Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.dms.myflorida.com/content/download/14842/82096>.
  - Comisión de Asuntos Humanos del Estado de Carolina del Sur. “Sexual Harassment Discrimination.” Consultado el 1 de julio, 2025. <https://schac.sc.gov/employment-discrimination/prohibited-practices-discrimination-types/sexual-harassment>.
  - LIS. “Ley de Derechos Humanos de Virginia”. Virginia Law. Consultado el 1 de julio, 2025. <https://law.lis.virginia.gov/vacodepopularnames/virginia-human-rights-act/>.
  - Conferencia Nacional de Legislaturas Estatales. “Sexual Harassment in the Workplace.” Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.ncsl.org/labor-and-employment/sexual-harassment-in-the-workplace>.
  - Betterbrave. “Find Out When Your Legal Rights Expire.” Consultado el 1 de julio del 2025. <https://www.betterbrave.org/statute/>.
- Trabajadores/as excluidos/as
  - Ampliación de la compensación de trabajadores/as a trabajadores/as agrícolas
    - Work World. “Workers’ Compensation Summary—Puerto Rico.” Consultado el 1 de julio, 2025. [http://help.workworldapp.com/wwwwebhelp/workers\\_compensation\\_summary\\_puerto\\_rico.htm](http://help.workworldapp.com/wwwwebhelp/workers_compensation_summary_puerto_rico.htm).
    - Centro Nacional de Derecho Agrícola. “Workers’ Compensation for Agricultural Workers.” Consultado el 1 de julio del 2025. <https://nationalaglawcenter.org/workers-compensation-for-agricultural-workers/>.
  - Derechos y protecciones de trabajadoras domésticas
    - Alianza Nacional de Trabajadoras Domésticas “Domestic Workers Bill of Rights: NDWA Virtual Road Trip Across America.” Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.domesticworkers.org/programs-and-campaigns/developing-policy-solutions/domestic-workers-bill-of-rights/domestic-workers-bill-of-rights-summer-road-trip-across-america/>.
    - Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral del Estado de Nueva Jersey. “Domestic Workers in NJ:: Rights and Protections.” Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.nj.gov/labor/worker-protections/myworkrights/domesticworkers.shtml>.
    - Ley Núm. 206 de 2016. “Carta De Derechos De Empleados y Empleadas En El Servicio Doméstico.” Consultado el 1 de julio, 2024. <https://www.lexjuris.com/LexLex/Leyes2016/lexl2016206.htm>.
- Seguridad en el entorno laboral
  - Norma de calor
    - Juanita Constible. “Occupational Heat Safety Standards in the United States.” Consejo de Defensa de los Recursos Naturales (NDRC por sus siglas en inglés). 16 de junio, 2025. <https://www.nrdc.org/resources/occupational-heat-safety-standards-united-states>.
  - Protección de trabajadores/as de almacén

- International Brotherhood of Teamsters. “Legislation Comes After Years of Teamster’s Advocacy to Combat Dangerous Warehouse Quotas.” Última modificación el 5 de junio, 2024. <https://teamster.org/2024/06/teamsters-applaud-introduction-of-warehouse-worker-protection-act/>.
- Cámara de Representantes del Estado de Minnesota. “Worker Safety Requirements Established.” Consultado el 1 de julio, 2025. <https://legiscan.com/MN/text/HF36/2023>.
- Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York. “Warehouse Worker Protection Act.” Consultado el 1 de julio, 2025. <https://dol.ny.gov/WWPA>.
- Oficina del Representante de Oregón Rickie Ruiz. “Warehouse Protection Act to Safeguard Employee Rights.” Última modificación el 8 de marzo, 2024. [https://www.oregonlegislature.gov/ruiz/Documents/Ricki\\_percent20Ruiz\\_percent20Advances\\_percent20Worker\\_percent20Protections.pdf](https://www.oregonlegislature.gov/ruiz/Documents/Ricki_percent20Ruiz_percent20Advances_percent20Worker_percent20Protections.pdf).
- Protecciones contra el trabajo infantil
  - Instituto de Política Económica. “El trabajo infantil” Última actualización mayo 2025 Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.epi.org/research/child-labor/>.

## DIMENSIÓN DERECHOS DE ORGANIZACIÓN SINDICAL

- Leyes de “derecho al trabajo”
  - Fundación Nacional para la Defensa del Derecho al Trabajo. “Right to Work States.” Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.nrtw.org/right-to-work-states/>.
  - SasLaw. “Bill Resource.” Asamblea General del estado de Virginia Consultado el 1 de julio, 2025. [https://custom.statenet.com/public/resources.cgi?id=ID%3Abill%3AVA2020000S939&ciq=ncl&client\\_md=a25a2558a99a344cf2586f45ee79429a&mode=current\\_text](https://custom.statenet.com/public/resources.cgi?id=ID%3Abill%3AVA2020000S939&ciq=ncl&client_md=a25a2558a99a344cf2586f45ee79429a&mode=current_text).
- Derecho de organización sindical de los/las profesores/as
  - Negociación colectiva
    - Greenhouse, Steven. “Teachers and Cafeteria Workers in Puerto Rico Select Unions.” *New York Times*. Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.nytimes.com/1999/11/14/us/teachers-and-cafeteria-workers-in-puerto-rico-select-unions.html>.
    - Asociación Nacional Educativa (NEA por sus siglas en inglés). “No Bargaining Rights? You Can Still Win!” 2 de abril, 2025. <https://www.nea.org/nea-today/all-news-articles/no-bargaining-rights-you-can-still-win>.
  - Negociación salarial
    - Consejo Nacional de la Calidad de la Enseñanza. “Collective Bargaining Laws: Wages.” Teacher Contract Database. Última modificación enero de 2019. <https://www.nctq.org/contract-database/collectiveBargaining#map-4>
    - Greenhouse, Steven. “Teachers and Cafeteria Workers in Puerto Rico Select Unions.” *New York Times*. Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.nytimes.com/1999/11/14/us/teachers-and-cafeteria-workers-in-puerto-rico-select-unions.html>.
    - SasLaw. “Bill Resource.” Asamblea General del estado de Virginia Consultado el 1 de julio, 2025. <https://custom.statenet.com/public/resources.cgi?id=ID%3Abill%3AVA202>

[0000S939&ciq=ncsl&client\\_md=a25a2558a99a344cf2586f45ee79429a&mode=current\\_text.](https://www.ncsl.org/legislation/0000S939&ciq=ncsl&client_md=a25a2558a99a344cf2586f45ee79429a&mode=current_text)

- Acuerdos laborales por proyecto
  - Associated Builders and Contractors. “About Government - Mandated Project Labor Agreements on Public Construction Projects.” Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.abc.org/Politics-Policy/Issues/Project-Labor-Agreements#62839115-state--local>.
  - ABC. “Georgia Bans Government-Mandated PLAs.” ABC National. Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.abc.org/News-Media/Newsline/entryid/1015/georgia-bans-government-mandated-plas>.
  - Janquart, Philip A. “Construction Unions Challenge Two New Idaho Laws Aimed at Organized Labor.” Courthouse News Service. Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.courthousenews.com/construction-unions-challenge-two-new-idaho-laws-aimed-at-organized-labor/>.
  - Slowey, Kim. “Kentucky 25th State to Ban Government-Mandated PLAs.” Construction Dive. Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.constructiondive.com/news/kentucky-25th-state-to-ban-government-mandated-plas/551435/>.
  - Rexach, Mariela. “Puerto Rico Governor Signs Executive Order Increasing Minimum Wage for Construction Workers in Government-Funded Construction Projects.” Littler. Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.littler.com/publication-press/publication/puerto-rico-governor-signs-executive-order-increasing-minimum-wage>.
  - Sistema de Información Legislativa de Virginia (VLIS por sus siglas en inglés). “Public Works Contracts.” Consultado el 1 de julio, 2025. <https://law.lis.virginia.gov/vacode/title2.2/chapter43/section2.2-4321.2/>.
- Protección contra represalias
  - Proyecto Nacional de la Ley de Empleo. “New 50-State Analysis: Most States Leave Workers Who Report Employer Misconduct Unprotected.” Última modificación el 24 de junio, 2019. <https://www.nelp.org/news-releases/workers-who-report-employer-misconduct-face-rampant-retaliation/>.
  - Lessmann, Ryan P. “Attention Colorado Employers: Significant Wage and Hour Rule Changes Are on the Way.” Jackson Lewis. Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.jacksonlewis.com/insights/attention-colorado-employers-significant-wage-and-hour-rule-changes-are-way>.
  - Robinson & Henry, P.C. “Understanding the Colorado Wage Claim Act.” Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.robinsonandhenry.com/legal-guides/understanding-the-colorado-wage-claim-act/#:~:text=Beginning20in%20August%202023%2C%20employees,if%20reinstate ment%20isn%27t%20feasible>.
  - Kiefer, Paul. “Gov. Carney Signs Wage Theft and Other Labor Protection Bills into Law.” Delaware Public. Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.delawarepublic.org/politics-government/2022-10-10/carney-signs-wage-theft-and-other-labor-protection-bills-into-law>.

- Consejo de Empleadores del estado de Hawái (HEC por sus siglas en inglés). “Increased Penalties for Wage Theft by Employers.” Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.hecouncil.org/news/2022/07/19/main/increased-penalties-for-wage-theft-by-employers/>.
- Pearlman, Steven J., Edward Young y Dakota Treece. “Chicago Introduces Wage Theft and Paid Secure Leave Ordinances.” Law and the Workplace. Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.lawandtheworkplace.com/2021/06/chicago-introduces-wage-theft-and-paid-secure-leave-ordinances/>.
- Weisenfeld, David B. “Maine Significantly Expands Employment Laws.” XpertHR. Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.xperthr.com/news/maine-significantly-expands-employment-laws/40743/>.
- McDonnell, James M. “New Jersey Wage Theft Law Increases Employer Liability for Wage and Hour Violations.” Jackson Lewis. Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.jacksonlewis.com/insights/new-jersey-wage-theft-law-increases-employer-liability-wage-and-hour-violations>.
- Hopgood-Jovet, Alfredo. “An Overview of Puerto Rico Employment Law.” Society for Human Resource Management (SHRM). Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.shrm.org/topics-tools/employment-law-compliance/overview-puerto-rico-employment-law>.
- McGuireWoods. “Virginia Enacts New ‘Wage Theft Law,’ Creating Private Right of Action for Unpaid Wages.” McGuireWoods. Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.mcguirewoods.com/client-resources/Alerts/2020/4/virginia-enacts-new-wage-theft-law>.
- JD Supra. “Wage Theft: State Labor Laws.” Última actualización 21 de julio, 2025. <https://www.jdsupra.com/topics/wage-theft/state-labor-laws/>.
- Negociación colectiva
  - Mckellar, Katie y Kyle Dunphey. “Despite Pleas for Veto, Utah Gov. Cox Signs Bill Banning Public Unions from Collective Bargaining.” *Utah News Dispatch*. 14 de febrero, 2025. <https://utahnewsdispatch.com/2025/02/14/despite-pleas-for-veto-utah-gov-cox-signs-bill-banning-public-unions-from-collective-bargaining/>.
  - Ballotpedia. “Public-Sector Union Policy in the United States, 2018-2023.” Consultado el 1 de julio, 2025. [https://ballotpedia.org/Public-sector\\_union\\_policy\\_in\\_the\\_United\\_States,\\_2018-2023#Public-sector\\_collective\\_bargaining\\_laws\\_in\\_the\\_U.S.](https://ballotpedia.org/Public-sector_union_policy_in_the_United_States,_2018-2023#Public-sector_collective_bargaining_laws_in_the_U.S.)
  - Adams, Jerrick. “Union Station: Arkansas Enacts Bill Prohibiting Collective Bargaining by State Public-Sector Employees.” Ballotpedia News, 16 de abril, 2021. <https://news.ballotpedia.org/2021/04/16/union-station-arkansas-enacts-bill-prohibiting-collective-bargaining-by-state-public-sector-employees/#:~:text=4%3A20%20PM-,Arkansas%20enacts%20bill%20prohibiting%20collective%20bargaining%20by%20state%20public%2Dsector,was%20enacted%20on%20April%208.>
  - Asamblea General del Estado de Colorado. “Collective Bargaining for Counties.” Consultado el 1 de julio, 2025. <https://leg.colorado.gov/bills/sb22-230>.
  - Zickgraf, Ryan. “Labor Advocates Rally to End Georgia’s Collective Bargaining Ban for Public Sector Workers.” Atlanta Civic Circle. Consultado el 1 de julio, 2025.

- <https://atlantaciviccircle.org/2023/03/01/labor-advocates-rally-to-end-georgias-collective-bargaining-ban-for-public-sector-workers/>.
- Ballotpedia. "Missouri Collective Bargaining Agreements Initiative (2022)." Ballotpedia. Consultado el 1 de julio del 2025. [https://ballotpedia.org/Missouri\\_Collective\\_Bargaining\\_Agreements\\_Initiative\\_\(2022\)](https://ballotpedia.org/Missouri_Collective_Bargaining_Agreements_Initiative_(2022)).
  - Departamento de Desarrollo de Recursos Humanos. "A Brief History of Collective Bargaining in Hawai'i." Hawaii.gov. Consultado el 1 de julio, 2025. <https://dhrd.hawaii.gov/state-hr-professionals/lro/brief-history/>.
  - Hopgood-Jovet, Alfredo. "An Overview of Puerto Rico Employment Law." SHRM, 5 de diciembre, 2018. <https://www.shrm.org/topics-tools/employment-law-compliance/overview-puerto-rico-employment-law>.
  - Ballotpedia. "Ballotpedia's Union Station Archive." Ballotpedia. Consultado el 1 de julio, 2025. [https://ballotpedia.org/Ballotpedia%27s\\_Union\\_Station\\_Archive](https://ballotpedia.org/Ballotpedia%27s_Union_Station_Archive).
  - Economic Policy Institute (Instituto de Política Económica). "Unions Can Reduce the Public-Sector Pay Gap." Consultado el 1 de julio, 2025. <https://www.epi.org/publication/public-sector-pay-gap-co-va/>.
  - Justia. "Labor and Workers' Compensation: 2024 Alaska Statutes. Título 23. Labor and Workers' Compensation. Capítulo 40. Labor Organizations. Artículo 2. Public Employment Relations Act. Sec. 23.40.070. Declaration of policy." Consultado el 1 de julio, 2025. <https://law.justia.com/codes/alaska/title-23/chapter-40/article-2/section-23-40-070/>.

## FUENTES DE CORRELACIÓN

- Oficina del Censo de los Estados Unidos. "American Community Survey (ACS)." Census.gov. Consultado el 21 de julio, 2025. <https://www.census.gov/programs-surveys/acs>.
- Oficina de Estadísticas Laborales (BLS) Consultado el 21 de julio, 2025. <https://www.bls.gov/>.
- Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC). Consultado el 21 de julio, 2025. <https://www.cdc.gov/index.htm>.
- Departamento de Agricultura de EE.UU. (USDA). Consultado el 21 de julio, 2025. <https://www.ers.usda.gov/>.

# NOTAS

- 
- <sup>i</sup> The Budget Lab, "The Financial Cost of the Senate-Passed Budget Bill" (1 de julio, 2025), consultado 8 de julio, 2025, <https://budgetlab.yale.edu/research/financial-cost-senate-passed-budget-bill>; Institute of Taxation and Economic Policy (ITEP), "Analysis of Tax Provisions in the Senate Reconciliation Bill: National and State Level Estimates" (s.f.), consultado 8 de julio, 2025, <https://itep.org/analysis-of-tax-provisions-in-senate-reconciliation-bill/>.
- <sup>ii</sup> Kaitlyn Henderson, "The Crisis of Low Wages: Who Earns Less than \$17 an Hour in the U.S. in 2024?" (informe, Oxfam, 9 de julio, 2024), <https://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/lowwagereport2024/>.
- <sup>iii</sup> Elise Gould y Katherine deCourcy, "Fastest Wage Growth over the Last Four Years among Historically Disadvantaged Groups: Low-Wage Workers' Wages Surged after Decades of Slow Growth" (Economic Policy Institute (EPI), 2024), <https://www.epi.org/publication/swa-wages-2023/>.
- <sup>iv</sup> Jessica Mason and Katherine Gallagher Robbins, "Women's Work Is Undervalued, and It's Costing Us Billions" (National Partnership for Women & Families, marzo 2023), <https://www.nationalpartnership.org/our-work/resources/economic-justice/fair-pay/womens-work-is-undervalued.pdf>.
- <sup>v</sup> Elise Gould, "Over 60% of Low-Wage Workers Still Don't Have Access to Paid Sick Days on the Job," *Working Economics Blog*, EPI, 23 de septiembre, 2022, consultado 13 de marzo, 2023, <https://www.epi.org/blog/over-60-of-low-wage-workers-still-dont-have-access-to-paid-sick-days-on-the-job/>.
- <sup>vi</sup> Phyllis Palmer, "Outside the Law: Agricultural and Domestic Workers under the Fair Labor Standards Act," *Journal of Policy History* 7, no. 4 (October 1995): 416–40, <https://doi.org/10.1017/S0898030600004905>; Marc Linder, "Farm Workers and the Fair Labor Standards Act: Racial Discrimination in the New Deal," *Texas Law Review* 65 (1987): 1335–48.
- <sup>vii</sup> CLJE:Lab, "Workers Excluded from the NLRA," *Center for Labor and a Just Economy*, s.f., consultado 7 de agosto, 2025, <https://clje.law.harvard.edu/publication/building-worker-power-in-cities-states/workers-excluded-from-the-nlra/>; Alexis Guild y Iris Figueroa, "The Neighbors Who Feed Us: Farmworkers and Government Policy -- Changes and Solutions," *Harvard Law & Policy Review* 13, no. 1 (2018): 157–86; "Domestic Workers Bill of Rights FAQs," *National Domestic Workers Alliance*, s.f., consultado 7 de agosto, 2025, <https://www.domesticworkers.org/programs-and-campaigns/developing-policy-solutions/domestic-workers-bill-of-rights/domestic-workers-bill-of-rights-faqs/>; Palmer, "Outside the Law."
- <sup>viii</sup> EPI, "Child Labor" (s.f.), consultado 9 de julio, 2025, <https://www.epi.org/research/child-labor/>.
- <sup>ix</sup> Jackson Lewis, "A Mixed Bag for Michigan Employers: Legislature Accelerates Minimum Wage Increases but Saves the Tip Credit - Jackson Lewis" (4 de marzo, 2025), <https://www.jacksonlewis.com/insights/mixed-bag-michigan-employers-legislature-accelerates-minimum-wage-increases-saves-tip-credit>.
- <sup>x</sup> Emily Hofstaedter, "With No Federal Standard for Heat, States Are Making Their Own to Protect Workers," News, *NPR*, 2 de agosto, 2024, <https://www.npr.org/2024/08/02/nx-s1-5060417/absence-federal-heat-standard-states-make-own-regulations-to-protect-workers>.
- <sup>xi</sup> Nina Mast y Jennifer Sherer, "Coordinated Attacks on State Labor Standards Are Laying the Groundwork for Dangerous Project 2025 Proposals to Undermine All Workers' Rights," *Working Economics Blog*, EPI, 24 de mayo, 2025, consultado 9 de julio, 2025, <https://www.epi.org/blog/coordinated-attacks-on-state-labor-standards-are-laying-the-groundwork-for-dangerous-project-2025-proposals-to-undermine-all-workers-rights/>.
- <sup>xii</sup> LB415, Legislature of Nebraska, One Hundred Ninth Legislature First Session (2025). Consultado por primera vez 17 de enero, 2025, <https://nebraskalegislature.gov/FloorDocs/109/PDF/Intro/LB415.pdf>.

- 
- xiii Vivian Ho, "Missouri Governor Repeals Voter-Backed Law Guaranteeing Paid Sick Leave," *The Washington Post*, 11 de julio, 2025, <https://www.washingtonpost.com/nation/2025/07/11/missouri-paid-sick-leave-kehoe-repeal/>.
- xiv National Women's Law Center (NWLC), "Women in Tipped Occupations, State by State—June 2024" (junio 2024), <https://nwlc.org/wp-content/uploads/2024/06/Tipped-Workers-State-by-State-2024.6.12v1.pdf>.
- xv Sarah Javaid, "One Fair Wage: Women Fare Better in States with Equal Treatment for Tipped Workers" (NWLC, junio 2024), <https://nwlc.org/wp-content/uploads/2024/06/Tipped-Workers-FS-2024.6.12v1.pdf>; Nina Mast, "Tipping Is a Racist Relic and a Modern Tool of Economic Oppression in the South: Rooted in Racism and Economic Exploitation: Spotlight" (EPI, 18 de junio, 2024), <https://www.epi.org/publication/rooted-racism-tipping/>.
- xvi Elise Gould y David Cooper, "Seven Facts about Tipped Workers and the Tipped Minimum Wage," *Working Economics Blog*, EPI, 31 de mayo, 2018, <https://www.epi.org/blog/seven-facts-about-tipped-workers-and-the-tipped-minimum-wage/>.
- xvii Brown, Christopher, Anita Li, Laura Tatum, June Zeitlin, y Arielle Atherley, "A Civil Rights Issue: Sexual Harassment and the Tipped Minimum Wage" (Center on Poverty and Inequality, Georgetown Law, octubre 2018), <https://www.georgetownpoverty.org/wp-content/uploads/2019/02/GCPI-ESOI-Sexual-Harassment-FS-20190110-1.pdf>.
- xviii "Unseen Work, Unmet Needs: Exploring the Intersections of Gender, Race and Ethnicity in Unpaid Care Labor and Paid Labor in the U.S.," 25 de abril, 2024, <https://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/unseen-work-unmet-needs/>.
- xix Center for American Progress (CAP), "Breadwinning Women Are a Lifeline for Their Families and the Economy" (9 de mayo, 2025), <https://www.americanprogress.org/article/breadwinning-women-are-a-lifeline-for-their-families-and-the-economy/>.
- xx Katherine Schaeffer, "Key Facts about Public School Teachers in the U.S." (Pew Research Center, 24 de septiembre, 2024), <https://www.pewresearch.org/short-reads/2024/09/24/key-facts-about-public-school-teachers-in-the-u-s/>.
- xxi Amanda Fins, Sarah David Heydemann y Jasmine Tucker, "Unions Are Good for Women" (NWLC, julio 2021), <https://nwlc.org/wp-content/uploads/2021/07/Union-Factsheet-7.27.pdf>.
- xxii Norman Eng, "NELP on Minimum Wage Ballot Initiatives in 2024" (National Employment Law Project, 6 de noviembre, 2024), <https://www.nelp.org/nelp-on-minimum-wage-ballot-initiatives-in-2024/>; Ballotpedia, "Florida Amendment 2, \$15 Minimum Wage Initiative (2020)," consultado 14 de julio, 2025, [https://ballotpedia.org/Florida\\_Amendment\\_2,\\_\\$15\\_Minimum\\_Wage\\_Initiative\\_\(2020\)](https://ballotpedia.org/Florida_Amendment_2,_$15_Minimum_Wage_Initiative_(2020)).
- xxiii Henderson, "The Crisis of Low Wages."
- xxiv Henderson, "The Crisis of Low Wages"; Gretchen Livingston, "The Changing Profile of Unmarried Parents" (report, Pew Research Center, 25 de abril, 2018), <https://www.pewresearch.org/social-trends/2018/04/25/the-changing-profile-of-unmarried-parents/>.
- xxv Henderson, "The Crisis of Low Wages."
- xxvi Javaid, "One Fair Wage."
- xxvii David Cooper, Sebastian Martinez Hickey y Ben Zipperer, "The Value of the Federal Minimum Wage Is at Its Lowest Point in 66 Years," *Working Economics Blog*, EPI, 14 de julio, 2022, <https://www.epi.org/blog/the-value-of-the-federal-minimum-wage-is-at-its-lowest-point-in-66-years/>.
- xxviii Javaid, "One Fair Wage."
- xxix Lewis, "A Mixed Bag."
- xxx *DC Council Votes Slow Down and Cap Tipped Minimum Wage Increases*, 29 de julio, 2025, <https://www.washingtonian.com/2025/07/28/dc-council-votes-to-slow-down-and-cap-tipped-wage-increases/>.
- xxxi David Cooper y Nina Mast, "'No Tax on Tips' Will Harm More Workers than It Helps: Proposals in Congress and Now 20 States Could Encourage Harmful Employer Practices and Lead to Tip Requests in Virtually

- 
- Every Consumer Transaction,” Economic Policy Institute, consultado 7 de agosto, 2025, <https://www.epi.org/blog/no-tax-on-tips-will-harm-more-workers-than-it-helps-proposals-in-congress-and-now-20-states-could-encourage-harmful-employer-practices-and-lead-to-tip-requests-in-virtually-every-co/>.
- xxxii Oxfam, “Unseen Work, Unmet Needs: Exploring the Intersections of Gender, Race and Ethnicity in Unpaid Care Labor and Paid Labor in the U.S.” [25 de abril, 2024], <https://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/unseen-work-unmet-needs/>.
- xxxiii Jennifer Sherer y Nina Mast, “Child Labor Laws Are under Attack in States across the Country: Amid Increasing Child Labor Violations, Lawmakers Must Act to Strengthen Standards” (EPI, 14 de marzo, 2023), <https://www.epi.org/publication/child-labor-laws-under-attack/>.
- xxxiv William Finnegan, “Child Labor Is on the Rise,” Comment, *The New Yorker*, 4 de junio, 2023, <https://www.newyorker.com/magazine/2023/06/12/child-labor-is-on-the-rise>.
- xxxv Nina Mast, “More States Have Strengthened Child Labor Laws than Weakened Them in 2024: This Year, State Advocates Were Better Equipped to Organize in Opposition to Harmful Bills,” *Working Economics Blog*, EPI, 12 de junio, 2024, consultado 15 de julio, 2025, <https://www.epi.org/blog/more-states-have-strengthened-child-labor-laws-than-weakened-them-in-2024-this-year-state-advocates-were-better-equipped-to-organize-in-opposition-to-harmful-bills/>; Nina Mast, Ashish Kabra y Fred Bao, “New Research Shows That Work Permits Reduce Child Labor Violations: State Legislators Must Strengthen, Not Eliminate, Youth Work Permits,” *Working Economics Blog*, EPI, 8 de enero, 2025, consultado 15 de julio, 2025, <https://www.epi.org/blog/new-research-shows-that-work-permits-reduce-child-labor-violations-state-legislators-must-strengthen-not-eliminate-youth-work-permits/>.
- xxxvi Center for WorkLife Law, “Washington Enacts Paid Lactation Break Law” (s.f.), consultado 14 de julio, 2025, <https://worklifelaw.org/news/washington-enacts-paid-lactation-break-law/>.
- xxxvii Akpan, Thelma y Maureen Lavery, “Mississippi Becomes the Last State to Enact an Equal Pay Law” (Littler, 12 de mayo, 2022), <https://www.littler.com/publication-press/publication/mississippi-becomes-last-state-enact-equal-pay-law>.
- xxxviii Claire Brown, “Will Trump End the First Federal Heat Protections for Workers?” Climate, *The New York Times*, 16 de junio, 2025, <https://www.nytimes.com/2025/06/16/climate/federal-workplace-heat-rules.html>; Laura Paddison, Jen Christensen, Mary Gilbert, Henry Zeris, Yukari Schrickel, Lou Robinson, Way Mullery, “Heat Is Testing the Limits of Human Survivability. Here’s How It Kills,” CNN, 29 de julio, 2024, <https://www.cnn.com/2024/07/29/climate/heat-survivability-health-death-intl>.
- xxxix U.S. Bureau of Labor Statistics, “Union Membership (Annual) News Release - 2024 A01 Results” [28 de enero, 2025], consultado 16 de julio, 2025, <https://www.bls.gov/news.release/union2.htm>.
- xl U.S. Bureau of Labor Statistics, “Union Membership.”
- xli Greg Rosalsky, “You May Have Heard of the ‘Union Boom.’ The Numbers Tell a Different Story,” Newsletter, *NPR*, 28 de febrero, 2023, <https://www.npr.org/sections/money/2023/02/28/1159663461/you-may-have-heard-of-the-union-boom-the-numbers-tell-a-different-story>.
- xliv Kaitlyn Henderson, “Where Hard Work Doesn’t Pay Off” (Oxfam America, 2023), <https://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/where-hard-work-doesnt-pay-off/>.
- xliv Fins et al., “Unions Are Good for Women.”
- xliv Katie McKellar and Kyle Dunphey, “Despite Pleas for Veto, Utah Gov. Cox Signs Bill Banning Public Unions from Collective Bargaining,” *Utah News Dispatch*, 15 de febrero, 2025, <https://utahnewsdispatch.com/2025/02/14/despite-pleas-for-veto-utah-gov-cox-signs-bill-banning-public-unions-from-collective-bargaining/>.
- xlvi McKellar and Dunphey, “Despite Pleas for Veto.”
- xlvi Scott Bauer, “Wisconsin Unions Score Major Win with Court Ruling Restoring Collective Bargaining Rights,” *PBS News*, 2 de diciembre, 2024, <https://www.pbs.org/newshour/nation/wisconsin-unions-score-major-win-with-court-ruling-restoring-collective-bargaining-rights>; Sarah D. Sparks, “Law Restricting Teachers’ Unions Falls After More Than a Decade,” *Education Week*, 3 de diciembre, 2024,

---

<https://www.edweek.org/teaching-learning/law-restricting-teachers-unions-falls-after-more-than-a-decade/2024/12>.

<sup>xlvi</sup> Juan F. Perea, "The Echoes of Slavery: Recognizing the Racist Origins of the Agricultural and Domestic Worker Exclusion from the National Labor Relations Act," *Ohio State Law Journal* 72, no. 1 (2011): 118–21.

<sup>xlviii</sup> Dave Kamper y Sebastian Martinez Hickey, "Tying Minimum-Wage Increases to Inflation, as 13 States Do, Will Lift Up Low-Wage Workers and Their Families across the Country," *Working Economics Blog*, EPI, consultado 14 de agosto, 2023, <https://www.epi.org/blog/tying-minimum-wage-increases-to-inflation-as-12-states-do-will-lift-up-low-wage-workers-and-their-families-across-the-country/>.



**SEDE CENTRAL**  
77 NORTH WASHINGTON STREET, SUITE 500  
BOSTON, MA 02114  
(800) 776-9326

**POLÍTICA E INCIDENCIA**  
1101 17TH STREET NW, SUITE 1300  
WASHINGTON, DC 20036-4710  
(202) 496-1180

info@oxfamamerica.org  
oxfamamerica.org

Oxfam es una organización global que lucha contra la desigualdad para poner fin a la pobreza y la injusticia. Ofrecemos ayuda vital en tiempos de crisis y abogamos por la justicia económica, la igualdad de género y la acción por el clima. Exigimos igualdad de derechos y de trato para e todo el mundo pueda prosperar, no sólo sobrevivir. El futuro es igualitario. Únase a nosotros en [oxfamamerica.org](https://www.oxfamamerica.org).

© 2025 Oxfam America Inc. Todos los derechos reservados. Oxfam America es una marca registrada de Oxfam America, Inc., y el logotipo de Oxfam es una marca registrada de Stitching Oxfam International.

Foto de portada: CRISTOBAL HERRERA-ULASHKEVICH/EPA-EFE/Shutterstock

DOI: 10.21201/2024.000036