

REPORTE DE OXFAM

LOS MEJORES ESTADOS PARA TRABAJAR EN ESTADOS UNIDOS

2026



OXFAM

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN3

ACERCA DEL ÍNDICE5

¿QUÉ NOS DICE EL ÍNDICE?9

LOS MEJORES ESTADOS PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS16

ANÁLISIS DE LAS TRES ÁREAS DE POLÍTICA21

CORRELACIONES ENTRE LAS PUNTUACIONES ESTATALES DEL BSWI Y LOS INDICADORES DE BIENESTAR.....34

RECOMENDACIONES DE POLÍTICA39

FUENTES Y METODOLOGÍA.....42

AGRADECIMIENTOS48

CITA DE ESTA PUBLICACIÓN49

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE DATOS50

FUENTES DE LAS CORRELACIONES.....59

NOTAS.....60

ACERCA DEL BEST STATES TO WORK INDEX

Creado en 2018, el Best States to Work Index (BSWI, Índice de los Mejores Estados para Trabajar) de Oxfam analiza cada año las políticas laborales estatales. Puntúa y clasifica a los estados según la solidez de su marco de política laboral, y revela cuáles fortalecen los derechos laborales y cuáles dejan a las personas trabajadoras sin protecciones. El BSWI señala modelos para los responsables de políticas estatales y federales.

Esta es la edición 2026 del BSWI.

- Mapa interactivo para todas las personas trabajadoras:
www.oxfamamerica.org/statemap2026.
- Mapa interactivo para las mujeres trabajadoras:
<http://www.oxfamamerica.org/statewomenmap2026>.

¿POR QUÉ 52?

Este BSWI analiza los 50 estados, el Distrito de Columbia (un distrito federal) y Puerto Rico (un territorio). Incluirllos ofrece un panorama más completo de las políticas laborales que rigen en Estados Unidos. Puerto Rico tiene 3.2 millones de habitantes (más que casi 20 estados) y Washington, D.C., casi 700,000 (más que Vermont y Wyoming juntas). Además, la historia laboral de ambos lugares es fundamental para entender la política laboral estadounidense.

Por simplicidad, en este informe usamos la palabra “estados” para referirnos a las 52 jurisdicciones.

¿CUÁL ES EL PERIODO DE REFERENCIA?

Todos los datos corresponden a las políticas y leyes vigentes al 1 de julio de 2026.

INTRODUCCIÓN

El Best States to Work Index (BSWI) analiza 37 políticas laborales en los 50 estados de EE. UU., Washington, D.C., y Puerto Rico. Ahora en su novena edición, este índice anual examina políticas en tres dimensiones: salarios, protecciones laborales y derechos a organizarse y negociar colectivamente. El BSWI muestra dónde los estados cuentan con políticas sólidas de derechos laborales e identifica aquellos donde las personas trabajadoras carecen de protecciones esenciales. Ofrece una hoja de ruta hacia un marco de política laboral sólido que pueden seguir los responsables de políticas tanto estatales como federales. Ningún estado obtiene una puntuación perfecta en el índice, y todos tienen margen de mejora. Además, ninguna de las políticas que rastrea el índice cuenta con un mandato federal adecuado. El BSWI busca impulsar una carrera hacia la cima, ofreciendo modelos que otros estados —y el gobierno federal— puedan seguir.

Su código postal no debería determinar si usted está protegido y respaldado en su trabajo, si puede ejercer sus derechos fundamentales o si su empleador está obligado a pagarle un salario digno. Las políticas deberían garantizar que las personas trabajadoras y sus familias puedan prosperar, sin importar dónde vivan.

Las brechas en las políticas laborales no afectan a todas las personas trabajadoras por igual. De hecho, afianzan la desigualdad de género, económica y racial. El BSWI destaca las políticas que protegen a quienes tienen salarios bajos y a las familias trabajadoras, así como aquellas que pueden ayudar a reducir la desigualdad de género, económica y racial.

La desigualdad económica alcanza niveles inéditos en la era moderna, y la política laboral federal avanza en la dirección equivocada. En 2026, el costo de vida se dispara y las personas trabajadoras batallan para llegar a fin de mes. Mientras tanto, el salario mínimo federal lleva 17 años congelado en \$7.25, un salario de pobreza. Todas las cifras monetarias de este informe se expresan en dólares estadounidenses. Es el periodo más largo sin un aumento desde que se estableció el mínimo federal en 1938.¹ Aunque muchos estados han elevado sus propios mínimos, el salario mínimo estatal más alto de EE. UU. sigue sin alcanzar para mantener a una familia trabajadora.

Justo cuando las personas trabajadoras más necesitan apoyo, la administración de Trump está desmantelando protecciones federales. Entre sus acciones figuran el debilitamiento de las protecciones contra el acoso y de las normas de pago de horas extra, así como la mayor ofensiva antisindical de la historia de EE. UU. Los ataques de la administración de Trump han impactado especialmente a las mujeres, a las personas trabajadoras de color e inmigrantes, a quienes perciben salarios bajos, a las personas trabajadoras LGBTQIA+, personas con discapacidad y otros grupos marginados, dejándolos aún más expuestos a la discriminación y la inseguridad económica. Las mujeres han sido expulsadas del mercado laboral a un ritmo alarmante: los despidos masivos en el gobierno federal y el desmantelamiento de las iniciativas de diversidad, equidad e inclusión contribuyeron a que más de 300,000 mujeres negras salieran de la fuerza laboral en el 2025.²

Las familias trabajadoras batallan para pagar la comida, la vivienda y la atención médica, mientras las fortunas de los multimillonarios se disparan. Esta desigualdad es resultado de decisiones políticas. Por ejemplo, la legislación One Big Beautiful Bill Act, aprobada en 2025, supuso una

transferencia histórica de riqueza de las familias de bajos ingresos hacia los más ricos; esto trajo consigo recortes devastadores a Medicaid y al Programa de Asistencia Nutricional Suplementaria (SNAP), y perjudicó a millones de personas de bajos ingresos que necesitan apoyo para pagar la atención médica y la comida.³ La política laboral es una palanca clave para enfrentar tanto la crisis del costo de vida como la desigualdad extrema. El BSWI señala decisiones de política que pueden ayudar a las familias trabajadoras a prosperar y a contener el alza de la desigualdad. Desde el salario mínimo hasta las licencias remuneradas y los derechos de negociación colectiva, las políticas que rastrea el BSWI son esenciales para enfrentar la crisis del costo de vida y la desigualdad extrema. Estas reformas laborales son palancas clave de la política de asequibilidad: unos derechos sólidos a organizarse, salarios mínimos más altos y protecciones laborales firmes se traducen en mayores ingresos y menor pobreza.⁴ Pueden ayudar a aumentar la seguridad financiera y a reducir la desigualdad de género, raza y clase.

La investigación de Oxfam demuestra que las mujeres y las personas trabajadoras de color están sobrerrepresentadas en empleos de bajos salarios que carecen de protecciones esenciales, por lo que se necesitan con urgencia reformas de política que eleven el nivel mínimo de protección para todas las personas y aborden la desigualdad económica, de género y racial. Millones de personas trabajadoras no tienen acceso a licencia familiar y médica remunerada ni a licencia por enfermedad remunerada; se ven obligadas a elegir entre cuidar de sí mismas y de sus seres queridos o conservar su salario. A esto se suma que millones de personas trabajadoras —de manera desproporcionada mujeres y personas de color— siguen excluidas de protecciones fundamentales como el salario mínimo completo, el pago de horas extra y el derecho a negociar colectivamente.

Esta desigualdad no es accidental. Leyes laborales federales de referencia como la Fair Labor Standards Act de 1938 y la National Labor Relations Act de 1935 excluyeron deliberadamente a las personas trabajadoras agrícolas, del trabajo doméstico y de propina, sectores donde se concentraban las mujeres y las personas de color. Esas exclusiones han profundizado la desigualdad de género y racial en nuestra economía, y han dejado sin protecciones fundamentales a las personas trabajadoras negras, a las mujeres, a las personas trabajadoras latinas y latinos y a las personas trabajadoras migrantes. Sin reformas federales de fondo en materia de salarios, protecciones laborales y derechos a organizarse, esta desigualdad va a persistir.

Mientras el gobierno federal no logra aprobar reformas clave de política laboral —y de hecho retrocede en los derechos de las personas trabajadoras—, vemos avances alentadores en el ámbito estatal. Las personas trabajadoras se están organizando y consiguiendo conquistas importantes. Este año, Virginia se convirtió en el primer estado del Sur en aprobar un programa estatal de licencia remunerada. Maine extendió el salario mínimo completo a las personas trabajadoras agrícolas. Los empleados públicos de Utah lograron derogar una de las prohibiciones de negociación colectiva más restrictivas del país. Los conductores de servicios de viaje compartido en Massachusetts formaron el sindicato del sector privado más grande reconocido desde 1941.⁵ El BSWI de este año recoge señales de avance en todo el país.

Mientras las personas trabajadoras siguen luchando por reformas largamente postergadas en materia de salarios, protecciones laborales y derechos a organizarse, también enfrentan nuevos desafíos: la vigilancia digital en el lugar de trabajo, el aumento de las responsabilidades de cuidado para la creciente “generación sándwich” y la precariedad del trabajo en plataformas. Algunos

estados están respondiendo a las necesidades cambiantes de las personas trabajadoras. Para reflejar estos cambios en la política laboral del país, el BSWI 2026 incorpora varias políticas nuevas que están surgiendo en el ámbito estatal: leyes contra la discriminación que protegen el derecho de las personas trabajadoras a cuidar de sus seres queridos, leyes sobre el “bossware” que las protegen frente a la vigilancia digital y la toma de decisiones automatizada mediante algoritmos en el trabajo, y la negociación sectorial para conductores de servicios de viaje compartido. Cada una de estas políticas busca cerrar brechas de larga data en los derechos laborales y responder a nuevas realidades que dejan a las personas trabajadoras en situación vulnerable.

Las políticas que rastreamos en el BSWI son esenciales para el bienestar no solo de las personas trabajadoras y sus familias, sino también de nuestras comunidades y nuestra economía. Los estados con mejores resultados en el BSWI registran además tasas más bajas de pobreza, de mortalidad infantil y de inseguridad alimentaria, y al mismo tiempo un producto interno bruto (PIB) per cápita más alto, mayores ingresos familiares y mayores tasas de sindicalización. Existe una fuerte correlación entre la posición de un estado en el BSWI y las medidas más amplias de bienestar. Cuando los responsables de políticas invierten en las personas trabajadoras mediante salarios sólidos, protecciones laborales y derechos a organizarse, invierten en nuestro bienestar colectivo.

ACERCA DEL ÍNDICE

El Best States to Work Index de Oxfam evalúa cómo los estados pagan, protegen y respaldan a las personas trabajadoras. Evalúa y clasifica a los estados según sus políticas en tres dimensiones: salarios, protecciones laborales y derechos a organizarse. El BSWI identifica qué estados cuentan con marcos sólidos de política laboral y dónde faltan protecciones. El índice señala modelos que los responsables de políticas estatales y federales pueden seguir. El BSWI busca impulsar una carrera hacia la cima entre los estados, sin perder de vista que la reforma de la política federal sigue siendo necesaria.

El BSWI 2026 rastrea 37 políticas en los 50 estados, Washington, D.C., y Puerto Rico, y clasifica a los estados del mejor (1) al peor (52).*

La investigación y las recomendaciones de política del BSWI ofrecen herramientas para que las personas trabajadoras, sus defensores y los responsables de políticas identifiquen las reformas necesarias para respaldar a las familias trabajadoras. Aunque algunos estados del BSWI tienen marcos de política laboral robustos, ninguno alcanza una puntuación perfecta. Todos tienen margen de mejora. Y ninguna de las políticas que rastrea el índice cuenta con un mandato federal adecuado. En conjunto, las políticas del BSWI ofrecen una hoja de ruta para que los responsables de políticas estatales y federales fortalezcan los derechos laborales, reduzcan la desigualdad y mejoren el bienestar.

* Aunque este informe y nuestro mapa interactivo se refieren a las 52 jurisdicciones como “estados”, reconocemos que el Distrito de Columbia es un distrito federal y que Puerto Rico es un territorio no incorporado. Nuestro uso de “estados” no constituye una declaración política sobre su condición de estado y no debe interpretarse como tal; es, más bien, una estandarización del lenguaje por simplicidad.

En el BSWI 2026, California ocupa el primer lugar, con una puntuación total de 80.23. Al final del índice se encuentra Carolina del Norte, que ocupa el puesto 52, con una puntuación total de 4.90.

La tabla 1 muestra las evaluaciones y clasificaciones generales del BSWI 2026 en las tres dimensiones de política del índice: salarios, protecciones laborales y derechos a organizarse.

TABLA 1. BEST STATES TO WORK INDEX, SEPTIEMBRE DE 2026

Estado	Puesto	Puntuación general	Puntuación de salarios	Puntuación de protecciones laborales	Puntuación de derechos a organizarse
CALIFORNIA	1	80.23	77.32	73.33	91.67
DISTRITO DE COLUMBIA	2	78.74	91.05	62.5	83.33
NUEVA YORK	3	77.78	72.45	78.33	83.33
ILLINOIS	4	73.54	68.69	70	83.33
OREGÓN	5	71.4	60.44	65	91.67
WASHINGTON	6	67.7	78.8	57.5	66.67
MAINE	7	65.86	78.16	60	58.33
COLORADO	8	65.01	79.66	52.5	62.5
CONNECTICUT	9	64.08	68.19	54.17	70.83
MINNESOTA	10	63.77	59.23	65.83	66.67
MASSACHUSETTS	11	61.44	56.61	47.5	83.33
NUEVA JERSEY	12	60.42	67.26	37.5	79.17
HAWÁI	13	57.81	64.63	36.25	75
DELAWARE	14	57.55	57.89	45.83	70.83
MARYLAND	15	55.29	64.39	40	62.5
PUERTO RICO	16	54.36	34.85	63.33	66.67
VERMONT	17	52.46	57.75	35	66.67
NEBRASKA	18	51.62	61.17	29.17	66.67
VIRGINIA	19	50.41	61.99	39.17	50
RHODE ISLAND	20	50.19	45.89	47.5	58.33
NEVADA	21	49.74	61.75	37.5	50
NUEVO MÉXICO	22	45.61	56.99	23.33	58.33
ALASKA	23	45.46	59.05	20.83	58.33
ARIZONA	24	44.34	73.34	28.33	29.17
MISURI	25	40.68	62.19	18.33	41.67
OHIO	26	39.92	40.01	13.33	70.83
MONTANA	27	39.41	53.54	23.33	41.67
MICHIGAN	28	37.95	53.55	19.17	41.67
DAKOTA DEL SUR	29	37.72	65.52	20.83	25
FLORIDA	30	35.28	54.26	10.83	41.67
NUEVO HAMPSHIRE	31	32.21	20.37	21.67	58.33
PENSILVANIA	32	30	14.89	20.83	58.33
WISCONSIN	33	21.28	22.12	20.83	20.83
DAKOTA DEL NORTE	34	20.81	23.27	18.33	20.83
KANSAS	35	20.73	8.76	18.33	37.5
IDAHO	36	19.5	14.53	23.33	20.83
IOWA	37	19.34	23	10.83	25

Estado	Puesto	Puntuación general	Puntuación de salarios	Puntuación de protecciones laborales	Puntuación de derechos a organizarse
INDIANA	38	18.49	7.35	13.33	37.5
UTAH	39	17.42	11.08	20.83	20.83
VIRGINIA OCCIDENTAL	40	17.17	34.65	10.83	4.17
ARKANSAS	41	16.66	39.27	8.33	0
OKLAHOMA	42	15.72	11.22	15.83	20.83
LUISIANA	43	15.53	12.36	14.17	20.83
WYOMING	44	15.24	21.62	18.33	4.17
TEXAS	45	14.71	17.02	25	0
GEORGIA	46	11.3	8.95	23.33	0
KENTUCKY	47	11.2	12.95	8.33	12.5
CAROLINA DEL SUR	48	9.5	8.82	18.33	0
TENNESSEE	49	8.64	9.2	8.33	8.33
MISISIPI	50	7.22	10.62	10	0
ALABAMA	51	6.66	8.8	6.67	4.17
CAROLINA DEL NORTE	52	4.9	8.17	5.83	0

AK ME

WI VT NH

WA ID MT ND MN IL MI NY MA RI

OR NV WY SD IA IN OH PA NJ CT

CA UT CO NE MO KY WV VA MD DE

AZ NM KS AR TN NC SC DC

OK LA MS AL GA

HI TX FL PR

10 20 30 40 50 60 70 80 90

Este informe examina cada una de las tres dimensiones de política del índice —salarios, protecciones laborales y derechos a organizarse— en la sección “Análisis de las tres áreas de política”. También aborda el Índice de los Mejores Estados para las Mujeres Trabajadoras, analiza las correlaciones observadas entre las puntuaciones del BSWI y distintas medidas de bienestar, y ofrece recomendaciones de política.

Oxfam América | Los mejores estados para trabajar en Estados Unidos 2026

¿QUÉ NOS DICE EL ÍNDICE?

El BSWI evalúa la solidez del marco de política laboral de cada estado mediante indicadores agrupados en tres dimensiones: salarios, protecciones laborales y derechos a organizarse. El índice 2026 recoge 37 políticas en los 50 estados, además de Washington, D.C., y Puerto Rico. A través de las puntuaciones y clasificaciones estatales, el índice identifica qué estados tienen políticas laborales que respaldan a las personas trabajadoras y a sus familias, y cuáles carecen de protecciones laborales fundamentales. Ayuda a ilustrar la desigualdad de los derechos laborales entre estados, así como las tendencias regionales. Además, el cambio en la posición de un estado de un año a otro muestra dónde se avanza y dónde se retrocede. Los datos y las recomendaciones de política del BSWI ofrecen una hoja de ruta para que los estados fortalezcan sus políticas laborales, y subrayan la necesidad de una reforma laboral federal que eleve el piso para todas las personas trabajadoras, vivan donde vivan. Las políticas recogidas en el BSWI permiten que las personas trabajadoras y sus familias prosperen. También se correlacionan con medidas más amplias de bienestar, lo que demuestra que cuando los estados respaldan a quienes trabajan, respaldan también a nuestras comunidades y a nuestra economía.

¿QUÉ HAY DE NUEVO EN EL ÍNDICE ESTE AÑO?

Las personas trabajadoras enfrentan presiones nuevas y crecientes en el empleo, desde los avances tecnológicos hasta el aumento de las responsabilidades de cuidado fuera del trabajo. Al mismo tiempo, la administración Trump ha revertido protecciones laborales y ha diezmado a las agencias federales encargadas de hacer cumplir los derechos en el lugar de trabajo, dejando a las personas trabajadoras más expuestas. Estas tendencias emergentes evidencian brechas de larga data en los derechos y las protecciones laborales, y subrayan la necesidad de reformar la legislación laboral. Ante la ausencia de reformas federales integrales que fortalezcan los salarios, las protecciones laborales y los derechos a organizarse y negociar colectivamente, algunos estados están dando un paso al frente para proteger a las personas trabajadoras y responder a las realidades del trabajo en 2026.

El Best States to Work Index de este año incorpora varias políticas nuevas, todas ellas orientadas a cerrar brechas del ámbito federal. Ampliamos la dimensión de protecciones laborales en tres áreas clave. En primer lugar, revisamos las leyes estatales que prohíben expresamente la discriminación laboral por responsabilidades de cuidado. Cada vez más personas compaginan su empleo con el cuidado de un ser querido, y quienes integran la creciente “generación sándwich” cuidan a la vez de sus hijos y de sus padres mayores. Los estados están aprobando protecciones explícitas contra la discriminación por ser persona cuidadora, y algunos las definen de manera amplia para abarcar la variedad de responsabilidades de cuidado que asumen las personas trabajadoras.

En segundo lugar, catalogamos las leyes estatales que consagran protecciones frente al “bossware”: las tecnologías digitales que se usan para vigilar y gestionar al personal. La inteligencia artificial y los algoritmos se emplean cada vez más para funciones de gestión, entre

ellas la asignación de horarios y la evaluación del desempeño. El uso de estas herramientas daña profundamente la salud, la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras, y se sabe que reproducen sesgos y discriminación contra las personas trabajadoras de color y con discapacidad. Aunque se ha propuesto legislación federal sobre el bossware, los estados van por delante en la aprobación de estas protecciones.

Por último, también reforzamos nuestro indicador de acoso sexual dentro de la dimensión de protecciones laborales, incorporando los mandatos estatales de capacitación sobre acoso sexual en el sector privado. Esto permite una visión más completa de cómo abordan los estados el acoso sexual. No existe un mandato federal de capacitación en esta materia; los estados que sí lo tienen están haciendo un esfuerzo adicional para reducir el acoso sexual en el lugar de trabajo y para informar a las personas trabajadoras sobre sus derechos y protecciones.

El BSWI 2026 también añade nuevas políticas a la dimensión de derechos a organizarse. Como parte de esta ampliación, catalogamos los estados que permiten la negociación sectorial para conductores de servicios de viaje compartido. Mientras que en Estados Unidos la negociación colectiva se realiza en su mayoría centro de trabajo por centro de trabajo, la negociación sectorial permite negociar salarios, prestaciones y protecciones para toda una industria, sector o región, y fijar acuerdos vinculantes con varios empleadores a la vez. Es un modelo que podría ampliar el número de personas cubiertas por convenios colectivos, incluidas aquellas excluidas de la negociación colectiva bajo la National Labor Relations Act (NLRA), como quienes trabajan por cuenta propia bajo contrato, en la agricultura o en el trabajo doméstico. Recientemente se han aprobado en el ámbito estatal nuevas políticas de negociación sectorial que cubren a los conductores de servicios de viaje compartido.

También catalogamos dónde la política estatal otorga a las personas trabajadoras agrícolas el derecho a negociar colectivamente. Como se señaló, tanto los conductores de servicios de viaje compartido, a quienes con frecuencia se clasifica como contratistas independientes, como las personas trabajadoras agrícolas quedan fuera de las protecciones de negociación colectiva de la NLRA, y ambos grupos son especialmente vulnerables y están integrados en su mayoría por personas migrantes. Los sindicatos han sido clave para proteger a las personas trabajadoras inmigrantes frente a represalias y abusos, incluida la negociación de protecciones más firmes contra las redadas en el lugar de trabajo. Las políticas que dan a estos grupos acceso a la negociación colectiva, ya sea a nivel de empresa o de sector, son esenciales para fortalecer sus derechos, salarios y protecciones.

Estas políticas de nueva incorporación se analizan en la sección “Análisis de las tres áreas de política” de este informe.

PUNTUACIONES DEL ÍNDICE

El BSWI puntúa a los estados en una escala de 0 a 100 puntos, y cada dimensión aporta un porcentaje de esa puntuación general: salarios (35%), protecciones laborales (35%) y derechos a

organizarse (30%).[†] Estas puntuaciones ayudan a ilustrar las enormes diferencias de política laboral entre los estados que encabezan el índice y los que lo cierran. Estas políticas, que pueden determinar si una persona logra mantener a su familia y si cuenta con derechos, dignidad y seguridad en el trabajo, no deberían depender del lugar en donde vive. Todas las personas trabajadoras merecen prosperar, sin importar el estado al que llamen hogar.

En lo más alto del BSWI 2026 está **California**, que asciende al primer puesto con una puntuación acumulada de 80.23. California ocupa el primer lugar en la dimensión de derechos a organizarse (empatada con Oregón) y el segundo en la de protecciones laborales. Cuenta con políticas que protegen la negociación colectiva de las personas trabajadoras agrícolas y la negociación sectorial para conductores de servicios de viaje compartido, además de una ley de protección para el personal de almacenes, una norma de protección frente al calor y protecciones robustas contra el *bossware*. **Washington, D.C.**, quedó en segundo lugar, con una puntuación acumulada de 78.74. Washington, D.C., encabeza la clasificación en la dimensión de salarios, con el salario mínimo más alto del país y la mayor proporción entre el salario mínimo y el costo de vida de una familia de cuatro personas. En tercer lugar este año está **Nueva York**, con una puntuación de 77.78. Nueva York es primero en la dimensión de protecciones laborales, con leyes sólidas sobre igualdad salarial, licencias remuneradas y acoso sexual. **Illinois** entró este año entre los cinco primeros, con una puntuación de 73.54. Tiene protecciones robustas contra el *bossware* y hace poco se convirtió en el tercer estado del país en extender derechos de negociación sectorial a los conductores de servicios de viaje compartido.⁶ En el quinto lugar del índice general está **Oregón** con una puntuación de 71.40. Oregón empata con California en el primer puesto de la dimensión de derechos a organizarse, al garantizar protecciones de negociación colectiva para el personal docente y para las personas trabajadoras agrícolas. Los cinco estados que encabezan el índice tienen un salario mínimo de al menos \$15.00; todos garantizan protecciones contra el trabajo infantil; cuatro de los cinco cuentan con licencia familiar y médica remunerada y con licencia por enfermedad remunerada; y todos protegen los derechos de negociación colectiva del personal docente.

Los cinco estados que cierran el índice están en el Sur. Ninguno de ellos supera una puntuación general de 9.5 sobre 100. **Carolina del Norte** vuelve a ocupar el último lugar del índice (52) con una puntuación general de 4.90; **Alabama** está en el puesto 51, con 6.66; **Misisipi** en el 50, con 7.22; **Tennessee** en el 49, con 8.64; y **Carolina del Sur** en el 48, con 9.50. Todos estos estados tienen el salario mínimo congelado en el nivel federal de \$7.25. Ninguno exige licencia familiar y médica remunerada ni licencia por enfermedad remunerada. Y todos tienen leyes de “derecho al trabajo” (*right-to-work*), que reprimen la actividad sindical. Este año, Georgia salió de los cinco últimos puestos y Carolina del Sur volvió a ellos. Georgia tiene una ley que establece que el tiempo de pausa para la lactancia debe pagarse, mientras que la ley de Carolina del Sur permite que esa pausa no sea remunerada. Este último estado obliga a las personas en período de lactancia a elegir entre alimentar a su bebé y conservar su salario.

Los estados que encabezan la clasificación van por delante en proteger a las personas trabajadoras frente a los desafíos emergentes en el lugar de trabajo, al tiempo que cierran brechas

[†] Para un desglose detallado de cómo se pondera cada política en la puntuación general, véanse los apéndices 1 y 2 en la sección “Fuentes y metodología” de este informe.

de larga data en la política laboral federal. Hay avances en todo el país, pero muchos de los mismos estados siguen al final del índice año tras año, lo que evidencia la persistencia de las desigualdades entre estados. Ningún estado obtiene una puntuación perfecta en el BSWI; el índice señala dónde tienen los estados —y el gobierno federal— la oportunidad de aprobar leyes que respalden los salarios, las protecciones y los derechos a organizarse de las personas trabajadoras.

CAMBIOS EN LA CLASIFICACIÓN DEL ÍNDICE DESDE 2025

Como se señaló, el BSWI 2026 incorporó varias políticas nuevas que reflejan dónde los estados están dando un paso al frente, ayudando a responder a los desafíos emergentes en el trabajo. La incorporación de estas políticas hizo que la puntuación más alta fuera menor que en 2025. En 2025, el primer lugar correspondió a Washington, D.C., con una puntuación general de 87.66. En 2026, el primer lugar es de California, con 80.23. Este cambio en las puntuaciones muestra que, a medida que evoluciona el marco de política laboral estatal, el índice señala nuevos modelos y nuevas oportunidades para aprobar políticas más sólidas en materia de salarios, protecciones laborales y derechos a organizarse.

Cuatro de los cinco estados mejor situados en el BSWI 2026 —California (1), Washington, D.C. (2), Nueva York (3) y Oregón (5)— también estuvieron entre los cinco primeros del BSWI 2025. Illinois entró este año entre los cinco primeros, dos puestos por encima de la clasificación del año pasado. Illinois cuenta con muchas de las políticas nuevas que rastrea el índice de este año: exige capacitación sobre acoso sexual para el personal del sector privado; es uno de los dos únicos estados que cumplen todos nuestros criterios en materia de protección frente al *bossware*; tiene una ley sólida que prohíbe la discriminación por responsabilidades familiares de cuidado; y hace poco se convirtió en el tercer estado del país que permite la negociación sectorial para conductores de servicios de viaje compartido. Washington (6), que cayó desde el quinto puesto que ocupaba antes, no tiene una ley que prohíba la discriminación por responsabilidades familiares de cuidado, impide que los gobiernos locales regulen a las empresas de servicios de viaje compartido y no cuenta con ninguna de las protecciones contra el *bossware* que rastreamos en el índice.

California superó este año a Washington, D.C., en el primer puesto del BSWI gracias a sus sólidas políticas de protección laboral. California tiene protecciones robustas contra el *bossware*, una norma de seguridad frente al calor para quienes trabajan al aire libre y protecciones para el personal de almacenes. Washington, D.C., carece de todas ellas. California exige capacitación sobre acoso sexual a todos los empleadores del sector privado con cinco o más personas empleadas, mientras que el requisito de Washington, D.C., solo se aplica a los negocios con personal que recibe propinas.

Colorado también subió tres puestos, del décimo lugar en 2025 al octavo en 2026. En la dimensión de política salarial, Colorado pasó del puesto 5 en 2025 al 2 en 2026. Su salario mínimo se elevó y ahora cubre un porcentaje mayor de lo que representa el costo de vida para una familia de cuatro personas, lo que muestra que el estado está usando la política salarial para ayudar a las personas trabajadoras a mantener su estilo de vida dado el alza del costo de vida. Colorado es además uno de los dos únicos estados que cumplen todos nuestros criterios de protección frente al *bossware*.

Virginia saltó cuatro puestos este año, del 23 al 19. En 2026, Virginia se convirtió en el primer estado del Sur en aprobar un programa estatal de licencia familiar y médica remunerada y el derecho a días remunerados por enfermedad. Aunque Virginia solo recibió una puntuación parcial por estas políticas, ya que las leyes aún no han entrado en vigor, su aprobación es una victoria enorme para los cerca de 3.5 millones de personas trabajadoras que no han tenido acceso a licencia familiar remunerada en el estado⁷ y para los 1.2 millones que no han contado con licencia por enfermedad remunerada.⁸

Minnesota (10) y Maine (7) entraron este año entre los diez primeros gracias a sus políticas de protección para quienes tienen responsabilidades de cuidado. Son los dos únicos estados que cumplen todos nuestros criterios de protección contra la discriminación hacia las personas que cumplen funciones de cuidado. Además, los programas de licencia familiar y médica remunerada de ambos estados entraron en vigor este año, lo que elevó sus puntuaciones. Maine también extendió el salario mínimo completo a las personas que trabajan en el sector agrícola.

Cuatro de los cinco estados que ocupan las últimas posiciones en el BSWI 2026 —Tennessee (49), Misisipi (50), Alabama (51) y Carolina del Norte (52)— ya estaban entre los cinco últimos del índice del año pasado. Georgia subió tres puestos este año, hasta el 46, y Carolina del Sur bajó al 48. Georgia es el único de estos estados que garantiza permisos por lactancia remunerados.

Mientras el gobierno federal recorta derechos y protecciones, muchos estados están haciendo avanzar la política laboral y ayudando a las personas trabajadoras a enfrentar nuevos desafíos, desde el alza del costo de vida hasta la vigilancia digital y la gestión algorítmica. Los estados que encabezan el índice de este año ofrecen modelos a seguir para personas encargadas del desarrollo de políticas estatales y federales que busquen cerrar brechas tanto en la política laboral federal como en las brechas que abren las nuevas realidades del trabajo.

TENDENCIAS EN TODO EL PAÍS

El BSWI revela tendencias en las políticas laborales de todo el país:

- Las políticas laborales varían enormemente dentro de Estados Unidos.
 - Las puntuaciones estatales del BSWI reflejan importantes diferencias en política laboral de un estado a otro. La puntuación general más baja del índice (Carolina del Norte) es de 4.90, mientras que la más alta es de 80.23 (California). La puntuación estatal promedio es de 39.04. Esta diferencia en las puntuaciones demuestra que el lugar donde vive una persona puede significar una diferencia enorme en sus derechos y protecciones en el trabajo. Las políticas laborales pueden determinar si alguien logra mantener económicamente a su familia, si cuenta o no con protecciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo, si puede recuperarse de una enfermedad sin sacrificar su salario y si puede negociar colectivamente mejores salarios y condiciones de trabajo. Estas políticas también guardan una correlación con medidas más amplias de bienestar individual y colectivo, entre ellas menores tasas de pobreza, inseguridad alimentaria y mortalidad infantil, y mayores niveles de ingreso familiar medio y de PIB per cápita. Esta desigualdad entre estados subraya la

necesidad de una reforma de la política laboral federal que eleve los estándares para todas las personas trabajadoras, sin importar el estado en el que vivan.

- Algunos estados vecinos tienen marcos de política laboral radicalmente distintos.
 - Incluso estados que comparten frontera pueden presentar diferencias importantes en política salarial, protecciones laborales y derechos a organizarse. Por ejemplo, el salario mínimo en Virginia es de \$12.77 y cubre el 30% del costo de vida de una familia de cuatro personas en ese estado, mientras que el de Carolina del Norte de \$7.25 cubre apenas el 19%. Este año, Virginia aprobó una ley que establece un programa estatal de licencia familiar y médica remunerada y el derecho a tiempo remunerado por enfermedad. En Carolina del Norte no se garantiza ni la licencia por enfermedad remunerada ni la licencia familiar y médica remunerada.
 - En Nueva York, el salario mínimo de \$16 cubre el 33% del costo de vida de una familia de cuatro personas, mientras que el de \$7.25 de Pensilvania cubre solo el 17%. La ley de Nueva York exige a los empleadores dar previo aviso por escrito antes de vigilar electrónicamente al personal de trabajo; en Pensilvania no existe esa protección. La ley de Nueva York también prohíbe a los empleadores discriminar por situación familiar, algo que Pensilvania no contempla.
 - El derecho de las personas trabajadoras del sector agrícola a negociar colectivamente está protegido en Arizona y Colorado, pero no en los estados vecinos de Utah y Nuevo México.
- Los estados con las puntuaciones más bajas del BSWI están todos en el Sur.
 - Los cinco estados con las puntuaciones más bajas del BSWI —Carolina del Sur (48), Tennessee (49), Misisipi (50), Alabama (51) y Carolina del Norte (52)— están todos en el Sur. Todos tienen un salario mínimo de \$7.25 y en ninguno de ellos ese mínimo cubre más del 20% del costo de vida de una familia de cuatro personas. Ninguno exige licencia por enfermedad remunerada ni licencia familiar y médica remunerada, lo que significa que las personas trabajadoras pueden verse obligadas a elegir entre recuperarse de una enfermedad y conservar su salario. Ninguno cuenta con una norma de seguridad frente al calor para quienes trabajan al aire libre, ni con una ley de protección para el personal de almacenes. Y todos tienen leyes de “derecho al trabajo”, que reprimen la actividad sindical.⁹
- El salario mínimo estatal más alto del país sigue siendo insuficiente para el sustento familiar.
 - En Washington, D.C., el salario mínimo de \$18.40, el más alto de Estados Unidos, cubre solo el 43% del costo de vida de una familia de cuatro personas. Ningún otro salario mínimo estatal del país cubre una proporción mayor del costo de vida. En Arkansas, el estado con el costo de vida más bajo para una familia de cuatro personas, el salario mínimo de \$11 cubre apenas el 36%.
- Los estados que brindan más apoyo a las mujeres trabajadoras tienden a tener un puntaje más alto en el BSWI.
 - Los mismos cinco estados que encabezan el BSWI figuran entre los cinco primeros del Índice de los Mejores Estados para las Mujeres Trabajadoras. Aunque su orden varía ligeramente, California, Illinois, Nueva York, Oregón y Washington, D.C., encabezan ambos índices, lo que demuestra que cuando un estado tiene políticas

laborales que respaldan directa, o desproporcionadamente, a las mujeres trabajadoras, es más probable que cuente con un marco de política laboral sólido en su conjunto.

¿CÓMO PUEDEN USAR EL BSWI LOS RESPONSABLES DE LA FORMULACIÓN DE POLÍTICAS?

El BSWI ofrece una hoja de ruta para que los responsables de la formulación de políticas estatales y federales puedan identificar las reformas laborales que respaldarán a las personas trabajadoras y a sus familias. Desde los salarios hasta las protecciones laborales y los derechos a organizarse, el BSWI muestra en qué aspectos están los estados llenando vacíos que deja la política federal. Ofrece un panorama completo del marco de política laboral de cada estado, lo que permite a los responsables de la formulación de políticas detectar dónde se necesitan reformas. También incluye recomendaciones de política tanto estatales como federales. El índice celebra los casos en los que las políticas respaldan a quienes trabajan y pone el foco en los estados que tienen mucho por mejorar. Su objetivo es incentivar mejores prácticas en materia de salarios sólidos, protecciones laborales y derechos a organizarse.

Los responsables de la formulación de políticas estatales que quieran respaldar a las personas trabajadoras pueden usar el índice para (1) evaluar las fortalezas y las brechas de las políticas laborales de su estado, (2) identificar reformas que cierren esas brechas y (3) estudiar las políticas modelo de los estados con puntuaciones altas en una dimensión concreta (o en conjunto) para procurar su adopción. Los responsables de la formulación políticas federales pueden usarlo para (1) identificar brechas en el marco de la política federal y (2) detectar las políticas que están ganando terreno en el ámbito estatal, constituyendo una fuente de evidencia para impulsar reformas similares a nivel federal. En última instancia, todas las personas trabajadoras merecen salarios sólidos, protecciones laborales y derechos a organizarse, vivan donde vivan.

LOS MEJORES ESTADOS PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS

El Índice de los Mejores Estados para las Mujeres Trabajadoras (Best States for Working Women, BSWW) busca identificar en qué medida las políticas de un estado protegen a las mujeres en el trabajo. El índice BSWW destaca aquellas políticas del Best States to Work Index que afectan directa, o desproporcionadamente, a las mujeres trabajadoras, entre ellas las protecciones de igualdad salarial, las protecciones contra el acoso sexual, las licencias remuneradas, los permisos por lactancia remunerados y la negociación colectiva del personal docente. Aunque el índice BSWW resalta políticas con un impacto particular sobre las mujeres trabajadoras y que ayudan a combatir la desigualdad de género, estas políticas también mejoran los estándares para todo el mundo. El índice BSWW muestra que cuando se respalda a las mujeres en el trabajo, todas las personas trabajadoras salen ganando.

El índice BSWW contiene un número distinto de variables que el BSWI general, y sus dimensiones de política se ponderan de otra manera: 20% salarios, 60% protecciones laborales y 20% derechos a organizarse, lo que significa que la mayoría de las políticas del índice BSWW corresponden a la dimensión de protecciones laborales. La tabla 2 presenta la clasificación de los estados en el índice BSWW.

Las mujeres —y en particular las mujeres de color— siguen recibiendo una paga y una valoración inferiores en el trabajo. Por efecto de la segregación ocupacional, las mujeres y las mujeres de color están sobrerrepresentadas en empleos de bajos salarios que carecen de protecciones y prestaciones esenciales, como el acceso a licencias remuneradas. Leyes laborales de referencia como la Fair Labor Standards Act, que regula el salario mínimo federal y el pago de horas extra, excluyeron sectores donde las mujeres de color se concentran de forma marcada, entre ellos el trabajo doméstico.¹⁰

Los ataques de la administración Trump a los derechos laborales han sido especialmente dañinos para las mujeres, las cuales han sido expulsadas del mercado laboral a un ritmo alarmante. Las mujeres negras se han visto particularmente perjudicadas por los despidos masivos en el gobierno federal, el desmantelamiento de las agencias encargadas de hacer cumplir las leyes contra la discriminación en el trabajo y la eliminación de las iniciativas de diversidad, equidad e inclusión. Estas medidas expulsaron a más de 300,000 mujeres negras de la fuerza laboral empleada, y ponen de manifiesto —y agravan— la desigualdad de género y racial de larga data en nuestra economía.

Las mujeres representan una mayoría entre el personal que trabaja por propinas, donde la ley federal les asigna un salario inferior al mínimo de \$2.13 por hora. Las mujeres de color también están sobrerrepresentadas en estos empleos.¹¹ Aunque los empleadores están obligados a cubrir la diferencia entre el salario base más las propinas y el salario mínimo completo, este sistema deriva con frecuencia en robo de salarios. La tasa de pobreza de quienes trabajan por propinas es más del doble que la tasa de pobreza de la totalidad de las personas trabajadoras, y estos empleos suelen

tener horarios irregulares, lo que dificulta aún más organizar las tareas de cuidado.¹² Otro riesgo del sistema de trabajo por propinas es que obligar a personas a depender de la clientela como medio de remuneración puede propiciar coso sexual. Como las mujeres de color están sobrerrepresentadas en estos puestos, enfrentan tasas más altas de acoso sexual, robo de salarios y explotación.¹³ El índice BSWW examina la relación entre el salario por propinas de cada estado y el costo de vida familiar, para valorar hasta qué punto ese salario impide cubrir las necesidades básicas.

El índice BSWW examina también los mandatos estatales de igualdad salarial. Aunque la Equal Pay Act de 1963 obliga a los empleadores a pagar salarios iguales a hombres y mujeres que desempeñan el mismo trabajo, la brecha salarial de género se está ampliando, y las mujeres negras y latinas son quienes sufren las mayores brechas. En 2023 la brecha se amplió por primera vez en 20 años y en 2024 volvió a hacerlo: las mujeres con empleo a tiempo completo durante todo el año ¹⁴ ganaron, en promedio, apenas 81 centavos por cada dólar que ganó un hombre. A las mujeres se les paga menos que a los hombres ¹⁵ de su nivel educativo. Las mujeres negras con empleo a tiempo completo durante todo el año recibieron 65 centavos por cada dólar pagado a un hombre blanco no hispano.¹⁶ Alrededor del 70% de las madres negras son el sostén económico de su hogar, lo que hace que políticas como la igualdad salarial resulten especialmente importantes para las mujeres negras y sus familias. Las mujeres latinas sufren una brecha aún más severa: quienes trabajan a tiempo completo todo el año reciben 58 centavos por cada dólar que gana un hombre blanco.¹⁷ Estas brechas persistentes, que se agravan en la intersección de raza y género, se traducen en pérdidas enormes de ingresos a lo largo de la carrera de una mujer.

El índice BSWW incluye además políticas que permiten a las mujeres sobrellevar las responsabilidades de cuidado fuera del trabajo, ya que ellas asumen la abrumadora mayoría de esas tareas, y las mujeres latinas dedican más tiempo al cuidado no remunerado que ningún otro grupo. La falta de políticas que permitan conciliar el cuidado no remunerado con el empleo perjudica de forma desproporcionada a las mujeres trabajadoras. La ausencia de una política federal que garantice la licencia familiar y médica remunerada implica que una persona puede verse obligada a elegir entre cuidar de sí misma o de un familiar enfermo y conservar su salario. Como se detalla en el apartado sobre protecciones laborales de este informe (véase la sección “Análisis de las tres áreas de política”), el BSWI 2026 y el índice BSWW rastrearon las leyes estatales que protegen a las personas trabajadoras frente a la discriminación por responsabilidades familiares de cuidado. Estas leyes son especialmente importantes para las mujeres, quienes pueden perder un ascenso, o ser sujeto de despido, acoso o discriminación por su necesidad de cuidar de un ser querido.

El índice BSWW 2026 rastrea también dónde exigen los estados capacitación sobre acoso sexual para el personal del sector privado. Las mujeres tienen más probabilidades de sufrir acoso sexual en el trabajo, y quienes perciben salarios bajos, como las mujeres de color, las personas inmigrantes y las personas trabajadoras LGBTQIA+, son especialmente vulnerables.¹⁸ Aunque la capacitación por sí sola no basta para prevenir el acoso sexual, este indicador señala dónde están usando los estados la política de forma proactiva para que las personas trabajadoras conozcan sus derechos y las protecciones que las amparan. No existe un mandato federal de capacitación sobre

acoso sexual, y la administración Trump ha debilitado de forma sistemática las protecciones y los mecanismos federales de aplicación en esta materia.¹⁹

El índice BSWW muestra qué estados tienen políticas que permiten a las mujeres ganar un salario justo, trabajar con dignidad y contar con protecciones que les permitan prosperar. Cuando un estado puntúa alto en el índice BSWW, por lo general también puntúa alto en el BSWI, lo que demuestra que cuando los estados aprueban políticas que protegen a las mujeres trabajadoras, respaldan a todas las personas trabajadoras.

El Índice de los Mejores Estados para las Mujeres Trabajadoras evalúa las siguientes categorías de políticas:

- **Salarios.** Examinamos la relación entre el salario por propinas y el costo de vida de un hogar con una persona asalariada y dos dependientes.
- **Protecciones laborales.** Examinamos las políticas sobre:
 - Permisos por lactancia remunerados
 - Igualdad salarial
 - Licencias remuneradas (por enfermedad y familiares)
 - Protecciones contra la discriminación por responsabilidades de cuidado
 - Horarios justos y flexibles
 - Protección contra el acoso sexual en el lugar de trabajo
 - Protecciones para el trabajo doméstico
- **Derechos a organizarse.** Examinamos los derechos a organizarse del personal docente de las escuelas públicas, mayoritariamente compuesto por mujeres.

TABLA 2. MEJORES ESTADOS PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS, SEPTIEMBRE DE 2026

Estado	Puesto	Puntos	Estado	Puesto	Puntos
Nueva York	1	82.16	Colorado	27	35.33
Distrito de Columbia	2	76.96	Nebraska	28	34.64
California	3	75.96	Dakota del Sur	29	33.77
Oregón	4	75.93	Ohio	30	33.14
Illinois	5	75.32	Oklahoma	31	31.95
Minnesota	6	72.63	Indiana	32	31.76
Washington	7	67.86	Iowa	33	31.16
Maine	8	64.11	Idaho	34	28.96
Connecticut	9	63.98	Pensilvania	35	28.3
Puerto Rico	10	63.44	Kansas	36	27.47
Nevada	11	58.23	Utah	37	27.14
Massachusetts	12	57.35	Arizona	38	26.17
Nueva Jersey	13	57.08	Dakota del Norte	39	22.25
Hawái	14	56.18	Wisconsin	40	17.71
Rhode Island	15	54.63	Tennessee	41	17.59
Alaska	16	51.42	Georgia	42	11.67
Delaware	17	48.12	Luisiana	43	10.52
Vermont	18	46.53	Arkansas	44	8.66

Estado	Puesto	Puntos	Estado	Puesto	Puntos
Virginia	19	45.79	Virginia Occidental	45	8.56
Nuevo México	20	41.67	Kentucky	46	7.72
Maryland	21	41.49	Texas	47	7.62
Florida	22	40.65	Carolina del Sur	48	7.55
Michigan	23	39.9	Wyoming	49	7.39
Montana	24	39.31	Alabama	50	6.12
Misuri	25	36.4	Carolina del Norte	51	3.21
Nuevo Hampshire	26	35.69	Misisipi	52	0.57

Nueva York es el mejor estado para las mujeres trabajadoras en el índice BSWW 2026. Encabeza la dimensión de protecciones laborales tanto en el índice BSWW como en el BSWI. Nueva York garantiza permisos por lactancia remunerados; tiene leyes sólidas de igualdad salarial, licencia por enfermedad remunerada y licencia familiar y médica remunerada, y protecciones para el trabajo doméstico; exige capacitación sobre acoso sexual en el sector privado; prohíbe la discriminación por situación familiar; y garantiza derechos de negociación colectiva al personal docente, mayoritariamente compuesto por mujeres.

Los demás estados entre los cinco primeros del índice BSWW —Washington, D.C. (2), California (3), Oregón (4) e Illinois (5)— también están entre los cinco primeros del BSWI general. Todos tienen leyes de igualdad salarial, garantizan licencia por enfermedad remunerada, cuentan con protecciones para el trabajo doméstico y protegen los derechos de negociación colectiva del personal docente. California y Oregón se destacan entre ese grupo por ser estados de “un salario justo”, es decir, han eliminado el salario reducido para quienes reciben propinas.

Maine subió del puesto 15 al 8 en el índice BSWW este año. Su programa de licencia familiar y médica remunerada entró en vigor en 2026 y además reforzó sus protecciones de horarios justos y flexibles, lo que elevó su puntuación en la dimensión de protecciones laborales. Maine también exige capacitación sobre acoso sexual al personal del sector privado y es uno de los dos únicos estados que cumplen todos nuestros criterios de protección contra la discriminación hacia las personas cuidadoras.

Los tres últimos estados del índice BSWW —Misisipi (52), Carolina del Norte (51) y Alabama (50)— mantuvieron su posición respecto al índice de 2025. Wyoming (49) y Carolina del Sur (48) entraron este año entre los cinco últimos, en sustitución de Georgia y Utah. El personal docente de Utah logró una victoria importante a finales de 2025 con la derogación de una de las prohibiciones de negociación colectiva más restrictivas del país. Georgia garantiza pausas remuneradas para la lactancia, y tanto Georgia como Utah tienen leyes estatales de igualdad salarial. Los cinco estados que cierran el índice mantienen un salario reducido de \$2.13. Ninguno exige licencia familiar y médica remunerada ni licencia por enfermedad remunerada. Ninguno tiene protecciones contra la discriminación hacia las personas cuidadoras y ninguno protege el derecho del personal docente a negociar colectivamente.

El estado en el que una mujer vive y trabaja puede determinar si es legal pagarle un salario de pobreza, si tendrá que prescindir de sus ingresos para recuperarse de un parto y si será tratada con dignidad en el trabajo. Algunos estados están dando un paso al frente para respaldar a las mujeres trabajadoras y, al hacerlo, elevan los estándares para todo el mundo. En última instancia, hace falta una reforma de la política federal que cierre estas brechas, para que las mujeres puedan gozar de igualdad de derechos y seguridad económica vivan donde vivan.

ANÁLISIS DE LAS TRES ÁREAS DE POLÍTICA

DIMENSIÓN 1: SALARIOS—35% DE LA PUNTUACIÓN GENERAL

La dimensión de salarios pone de relieve la importancia del salario mínimo y analiza cómo los responsables de políticas públicas pueden reformar las políticas de salario mínimo para ayudar a las personas trabajadoras a hacer frente al costo de vida. Esta dimensión examina también el seguro de desempleo (UI, por sus siglas en inglés), un mecanismo de protección de ingresos que ayuda a quienes se encuentran entre un empleo y otro a cubrir los gastos con alimentación y vivienda de sus familias.

La dimensión de salarios recoge las políticas estatales que rigen la remuneración. Incluye las siguientes:

- Relación entre el salario mínimo y el costo de vida de una familia de cuatro personas
- Relación entre el salario por propinas y el salario mínimo
- Control local del salario mínimo (la falta de control local suele denominarse *preempción*, ya que el estado anula las normas locales)
- Extensión del salario mínimo a las personas trabajadoras agrícolas
- Relación entre las prestaciones del seguro de desempleo y el costo de vida de una familia de cuatro personas

Las familias trabajadoras atraviesan dificultades económicas extraordinarias en 2026. El costo de vida sigue aumentando y deja a las personas trabajadoras sin capacidad para cubrir necesidades básicas. Encuestas recientes muestran que dos tercios de la población estadounidense considera inasequible la compra de alimentos, y el 75% señala que el precio de la gasolina ha generado dificultades económicas en sus hogares.²⁰ Una serie de factores concurrentes, entre ellos los recientes choques económicos derivados de la guerra contra Irán, está empujando los precios al alza y asfixiando a las familias trabajadoras. Según el Economic Policy Institute, la guerra contra Irán borró 18 meses de crecimiento salarial.²¹ Para quienes perciben salarios bajos y medios, el crecimiento de los salarios lleva décadas contenido. En 2025, los salarios reales cayeron para las personas con salarios bajos, lo que dificultó todavía más llegar a fin de mes. La política salarial es una palanca clave para que las personas trabajadoras puedan cubrir sus necesidades básicas.²²

Mientras tanto, el salario mínimo lleva congelado en \$7.25 desde 2009, el periodo más largo sin un aumento desde que se estableció el mínimo federal. Ajustado por inflación, su valor es el más bajo en más de 75 años.²³ En el último año, la remuneración de los altos ejecutivos creció 20.4 veces más rápido que los salarios del resto del personal.²⁴ Como las mujeres y las personas trabajadoras de color están sobrerrepresentadas en los empleos de bajos salarios, elevar el salario mínimo ayudaría a millones de personas trabajadoras y reduciría a la vez la desigualdad de género y racial.

El BSWI examina la relación entre el salario mínimo de cada estado y el costo de vida de una familia de cuatro personas con una sola persona asalariada. La Living Wage Calculator del MIT calcula el costo de la alimentación, el cuidado infantil, la atención médica, la vivienda, el transporte, los

bienes del hogar y otras necesidades básicas según la ubicación. Ni siquiera el salario mínimo más alto del país alcanza para mantener a una familia de cuatro personas. El de Washington, D.C. — \$18.40— cubre solo el 43% del costo de vida con ese criterio. En Indiana, que ocupa el último lugar en nuestra dimensión de salarios, el salario mínimo de \$7.25 cubre apenas el 19% del costo de vida de una familia de cuatro personas.

Elevar el salario mínimo cuenta con apoyo bipartidista. Hacerlo ayudaría a sacar de la pobreza a millones de personas y a reducir la desigualdad, incluidas las de raza y género.²⁵ La mayoría de la gente coincide en que quien trabaja merece cobrar lo suficiente para llegar a fin de mes. Mientras 20 estados siguen sin elevar su salario mínimo por encima de \$7.25, otros 30, más el Distrito de Columbia y Puerto Rico, tienen un mínimo superior al federal. Varios de ellos, como Florida, Alaska y Misuri, lo lograron mediante iniciativas de votación, lo que demuestra que el electorado de distintas afiliaciones políticas respalda la subida del salario mínimo.²⁶

Elevar el salario mínimo y eliminar los salarios reducidos, como los de quienes reciben propinas, beneficiaría especialmente a las personas trabajadoras de color, a las mujeres y a las mujeres de color. El informe de Oxfam de 2024 *The Crisis of Low Wages* muestra que quienes perciben salarios bajos son de manera desproporcionada mujeres y personas de color. Nuestra investigación encontró que el 23% del total de personas trabajadoras en EE. UU. gana menos de \$17 por hora, pero casi el 28% de las mujeres percibe salarios bajos, frente al 19% de los hombres. Al considerar la interseccionalidad, la brecha se amplía: el 35% de las mujeres negras y casi el 40% de las mujeres latinas perciben salarios bajos a nivel nacional. Cabe destacar que más del 42% de las madres y padres solteros gana salarios bajos, un grupo que según la investigación está compuesto de forma abrumadora por mujeres, y en especial por mujeres de color. A esto se suma que quienes trabajan por propinas son el grupo con mayor representación entre las personas con salarios bajos: el 53% de ellas percibe salarios bajos a nivel nacional, lo que subraya la necesidad de eliminar el salario reducido por propinas.²⁷

En cada dimensión, los estados reciben una puntuación en una escala de 0 a 100; las puntuaciones más cercanas a 100 corresponden a los estados que más comprometidos con remunerar adecuadamente a las personas trabajadoras.

El BSWI no se fija solo en el salario mínimo de cada estado, sino también en su relación con el costo de vida familiar. Algunos estados siguen elevando de forma proactiva su salario mínimo para ayudar a las personas trabajadoras a seguir el ritmo del costo de vida, entre otras vías mediante actualizaciones anuales indexadas a la inflación. De igual modo, estas proporciones muestran el debilitamiento real del salario mínimo en los estados que no lo elevan mientras suben los precios. Aumentar el salario mínimo y garantizar que acompañe al costo de vida es esencial para que las personas trabajadoras puedan cubrir sus necesidades básicas.

El BSWI examina también la relación entre el salario mínimo por propinas de cada estado y su salario mínimo completo. Alrededor de 4.9 millones de personas trabajadoras reciben salario por propinas en Estados Unidos. El salario reducido federal por propinas es de \$2.13 desde 1991.²⁸ Las mujeres son mayoría entre quienes trabajan por propinas, y las mujeres de color también están sobrerrepresentadas en estos empleos. La tasa de pobreza de quienes trabajan por propinas es más del doble que la del conjunto de las personas trabajadoras.²⁹ El salario mínimo federal por

propinas equivale al 30% del salario mínimo completo, que ha perdido más del 30% de su valor desde la última subida en 2009. Siete estados se consideran de “un salario justo” por haber eliminado el salario reducido por propinas: Alaska, California, Minnesota, Montana, Nevada, Oregón y Washington.³⁰ Los estados de un salario justo registran tasas de pobreza más bajas entre quienes trabajan por propinas y brechas salariales de género menores, en particular para las mujeres de color. Lamentablemente, algunos responsables de políticas, entre ellos los de Michigan y Washington, D.C., han anulado recientemente políticas de un salario justo aprobadas por la ciudadanía en las urnas.³¹ Además, la disposición de “sin impuestos sobre las propinas” de la One Big Beautiful Bill Act de 2025, que estableció deducciones temporales del impuesto sobre la renta para las propinas, no se diseñó para ayudar a la mayoría de las personas trabajadoras, ni siquiera a una parte importante de quienes reciben propinas, muchas de las cuales no ganan lo suficiente para tener obligación tributaria federal.³² La forma más eficaz de devolver dinero a los bolsillos de las personas trabajadoras sería aumentar el salario mínimo y el salario reducido por propinas.³³

El BSWI también examina la relación entre el pago semanal medio del seguro de desempleo para una persona con empleo a tiempo completo con salario mínimo y el costo de vida. Las prestaciones por desempleo deberían funcionar como una red de seguridad para quienes han perdido su empleo y necesitan apoyo económico mientras buscan trabajo, pero en la mayoría de los estados cubren menos del 20% del costo de vida. Esto significa que quienes pierden su empleo sin que sea por causa propia pueden verse sin capacidad para cubrir necesidades básicas mientras buscan trabajo. Véase la tabla 3 para las clasificaciones y puntuaciones estatales de la dimensión de salarios.

TABLA 3. CLASIFICACIÓN Y PUNTUACIONES DE LA DIMENSIÓN DE SALARIOS, SEPTIEMBRE DE 2026

Estado	Puesto	Puntos	Estado	Puesto	Puntos
Distrito de Columbia	1	91.05	Montana	27	53.54
Colorado	2	79.66	Rhode Island	28	45.89
Washington	3	78.80	Ohio	29	40.01
Maine	4	78.16	Arkansas	30	39.27
California	5	77.32	Puerto Rico	31	34.85
Arizona	6	73.34	Virginia Occidental	32	34.65
Nueva York	7	72.45	Dakota del Norte	33	23.27
Illinois	8	68.69	Iowa	34	23
Connecticut	9	68.19	Wisconsin	35	22.12
Nueva Jersey	10	67.26	Wyoming	36	21.62
Dakota del Sur	11	65.52	Nuevo Hampshire	37	20.37
Hawái	12	64.63	Texas	38	17.02
Maryland	13	64.39	Pensilvania	39	14.89
Misuri	14	62.19	Idaho	40	14.53
Virginia	15	61.99	Kentucky	41	12.95
Nevada	16	61.75	Luisiana	42	12.36
Nebraska	17	61.17	Oklahoma	43	11.22
Oregón	18	60.44	Utah	44	11.08
Minnesota	19	59.23	Misisipi	45	10.62
Alaska	20	59.05	Tennessee	46	9.2

Delaware	21	57.89	Georgia	47	8.95
Vermont	22	57.75	Carolina del Sur	48	8.82
Nuevo México	23	56.99	Alabama	49	8.8
Massachusetts	24	56.61	Kansas	50	8.76
Florida	25	54.26	Carolina del Norte	51	8.17
Michigan	26	53.55	Indiana	52	7.35

Encabeza la clasificación de la dimensión de salarios el Distrito de Columbia, con 91.05 puntos, seguido de Colorado (79.66), Washington (78.8), Maine (78.16) y California (77.32). Colorado saltó al segundo puesto de esta dimensión tras elevar su salario mínimo y extenderlo a las personas trabajadoras agrícolas, un avance alentador. Maine también extendió el salario mínimo completo a este colectivo.

Nueva York y Arizona mantienen un buen desempeño en todos los indicadores de la dimensión de salarios. Los cinco estados que la encabezan subieron sus salarios en 2026; dos son estados de un salario justo (California y Washington) y todos tienen prestaciones por desempleo superiores a la media. Como ningún estado obtiene una puntuación perfecta en esta dimensión, todos tienen margen de mejora.

Los estados que ocupan los últimos puestos de la dimensión de salarios son Indiana, con una puntuación de 7.35, seguido de Carolina del Norte (8.17), Kansas (8.76), Alabama (8.8) y Carolina del Sur (8.82). Igual que en la clasificación general del índice, los estados al final de la dimensión de salarios se concentran en el Sur y el Medio Oeste, donde los salarios siguen anclados al mínimo federal, las prestaciones por desempleo son notablemente bajas y existe legislación que permite al estado revocar salarios más altos establecidos a nivel local.[‡] Indiana destaca como un estado situado al final de la dimensión de salarios que, sin embargo, no está entre los diez últimos del índice general. Aunque se queda atrás en política salarial, puntúa más alto en la dimensión de derechos a organizarse, lo que eleva su posición general al puesto 38.

DIMENSIÓN 2: PROTECCIONES LABORALES—35% DE LA PUNTUACIÓN GENERAL

La dimensión de protecciones laborales examina las políticas que respaldan a las personas trabajadoras dentro y fuera del lugar de trabajo. El BSWI recoge políticas clave para una economía del cuidado: aquellas que permiten a las personas trabajadoras cuidar de sí misma y de sus familias, y que reconocen el valor del trabajo de cuidado no remunerado. El índice destaca además las políticas que benefician directa o desproporcionadamente a las mujeres, porque ellas, y en especial las mujeres de color, están sobrerrepresentadas entre quienes perciben salarios bajos. Estas personas tienen menos probabilidades de acceder a protecciones como las licencias remuneradas o los horarios flexibles a menos que la ley lo exija. Son políticas especialmente importantes para quienes tienen responsabilidades de cuidado —en su mayoría mujeres—, ya sea

[‡] Los estados que cierran la dimensión de salarios tienen prestaciones por desempleo de \$145 o menos. Véase la hoja de datos en nuestro sitio web para más detalle.

que cuiden de menores, de familiares mayores, de personas con discapacidad o de otros seres queridos. También lo son para las madres y los padres que compaginan las exigencias del trabajo con las de la familia. Las políticas de esta dimensión determinan si una persona puede cuidar de sí misma o de un ser querido sin poner en riesgo su empleo o su salario.³⁴

Teniendo presente la necesidad de mayores protecciones y apoyos, las políticas que analizamos en esta dimensión son las siguientes:

- Permisos por lactancia remunerados
- Mandato de igualdad salarial
- Licencia familiar y médica remunerada
- Horarios justos
- Protección contra el acoso sexual
- Extensión de la indemnización por accidentes laborales a las personas trabajadoras agrícolas
- Protecciones para el trabajo doméstico
- Normas frente al calor para quienes trabajan al aire libre
- Protecciones para el personal de almacenes
- Protecciones contra el trabajo infantil
- Protecciones contra la discriminación por responsabilidades de cuidado
- Protecciones frente al bossware

El BSWI 2026 incorpora dos políticas nuevas a la dimensión de protecciones laborales: la protección frente a la discriminación laboral por responsabilidades de cuidado y las protecciones relacionadas con las llamadas herramientas de bossware. También reforzamos el indicador de acoso sexual añadiendo los mandatos de capacitación para su prevención. La incorporación de estas políticas al BSWI refleja los desafíos cambiantes que enfrentan las personas trabajadoras en 2026 y el creciente impulso para abordarlos mediante políticas estatales.

Protecciones contra la discriminación hacia quienes tienen responsabilidades de cuidado

Millones de personas compaginan su empleo con responsabilidades de cuidado. Ya sea cuidar de un padre o una madre mayor, de un cónyuge enfermo o de un hijo, ese trabajo de cuidado no remunerado es esencial para nuestras comunidades y nuestra economía. Pero muchas de esas personas sufren discriminación en el trabajo por esa misma razón. Se les ha despedido, negado una oferta de empleo, pasado por alto para un ascenso, degradado o acosado por tener que cuidar de un ser querido con discapacidad o de un familiar mayor, o por ser madre o padre, o estar a punto de serlo. Lamentablemente, no existe una ley federal que prohíba expresamente a los empleadores discriminar a las personas cuidadoras.[§]

[§] Aunque existen leyes federales, estatales y locales que regulan los derechos legales y pueden usarse para proteger a las personas cuidadoras frente a la discriminación (entre ellas el Título VII de la Civil Rights Act, la Family and Medical Leave Act, la Americans with Disabilities Act y la Pregnant Workers Fairness Act), no existe una ley federal que proteja expresamente frente a la discriminación por cuidados familiares.

La ausencia de una ley federal que prohíba la discriminación por cuidados familiares o por responsabilidades familiares afecta a todo el que necesita cuidar de un ser querido mientras trabaja. Ahora bien, en Estados Unidos son las mujeres quienes asumen la mayor parte del cuidado no remunerado, y las mujeres latinas dedican a ello más tiempo que ningún otro grupo.³⁵ A medida que crece la generación sándwich —personas adultas que cuidan a la vez de sus hijos y de sus padres mayores—, la necesidad de políticas que protejan frente a esta discriminación se vuelve urgente.

Aunque hoy no existe una ley federal explícita, el Center for WorkLife Law ha catalogado más de 250 leyes estatales y locales que prohíben la discriminación laboral por condición de persona cuidadora o por responsabilidades familiares.³⁶ El BSWI 2026 incorpora esas leyes estatales en lo que respecta al sector privado, al igual que el Índice de los Mejores Estados para las Mujeres Trabajadoras, dado que en Estados Unidos son las mujeres quienes realizan la mayor parte del trabajo de cuidado no remunerado. El BSWI reconoce esas leyes cuando (1) prohíben que los empleadores discriminen por situación o responsabilidades familiares, (2) les prohíben indagar sobre la situación familiar y (3) definen las responsabilidades o la situación familiar de modo que abarquen relaciones de cuidado más allá de la parentalidad. Este tercer criterio busca reflejar la diversidad de responsabilidades de cuidado que asumen las personas trabajadoras.

Maine y Minnesota son los dos únicos estados que cumplen los tres criterios. Delaware y Washington, D.C., contemplan una cobertura que va más allá del cuidado de menores, pero ninguno prohíbe al empleador indagar sobre la situación familiar. Connecticut prohíbe esa indagación y Nueva York prohíbe la discriminación por situación familiar. La ley de Washington, D.C., define las “responsabilidades familiares” como contribuir al sostenimiento de una persona en relación de dependencia, algo que el reglamento precisa que puede incluir a alguien vinculado por consanguinidad, custodia legal, matrimonio o pareja de hecho, o con quien la persona cuidadora comparte residencia. La definición de Delaware incluye a los familiares que quedarían cubiertos por la Family and Medical Leave Act (FMLA) de 1993 (que excluye a hermanos, familia política, abuelos y parejas no casadas). Alaska prohíbe la discriminación por maternidad o paternidad, e Illinois prohíbe la discriminación basada en responsabilidades familiares reales o percibidas. La ley de Illinois cubre a un amplio abanico de familiares.

Protecciones frente al bossware

Cada vez más personas trabajadoras son vigiladas y gestionadas mediante herramientas de “bossware”: tecnologías digitales que supervisan y rastrean al personal y que automatizan decisiones de gestión como la asignación de horarios y tareas, e incluso la evaluación del desempeño y las medidas disciplinarias.³⁷ Estas herramientas pueden recurrir a la inteligencia artificial (IA) y a los algoritmos para tomar decisiones que afectan de forma significativa la experiencia laboral de una persona, y a menudo eliminan del proceso toda revisión humana real. Como ha documentado la investigación de Oxfam, los sistemas de vigilancia dañan la salud, la seguridad y el bienestar del personal, en particular de las mujeres y de las personas trabajadoras de color.³⁸ También ahogan la voz de quienes trabajan. Como advirtió el antiguo asesor jurídico principal de la National Labor Relations Board, estas herramientas pueden interferir con la actividad

organizativa protegida por la ley. Además, pueden agravar la desigualdad racial. Las personas trabajadoras negras y latinas están sometidas de forma desproporcionada a la gestión automatizada de tareas, y los sistemas automatizados pueden reproducir sesgos contra las personas trabajadoras de color y con discapacidad, afianzando la discriminación en el lugar de trabajo.³⁹ Puede que los empleadores no estén obligados a revelar qué datos recopilan ni cómo los usan, y que las personas trabajadoras no tengan forma de impugnar las decisiones laborales basadas en esos datos.

Aunque existen propuestas federales para regular el bossware, son los estados los que van por delante en la protección de los derechos laborales frente a la vigilancia digital y la toma automatizada de decisiones. El BSWI 2026 revisó las leyes estatales que (1) exigen al empleador una notificación escrita expresa antes de vigilar electrónicamente al personal, (2) le exigen auditar las herramientas de IA en busca de posibles sesgos o le prohíben usar herramientas automatizadas para inferir la pertenencia a una categoría protegida, y (3) le exigen (a) informar cuándo se usan herramientas de IA para tomar una decisión laboral y (b) contar con algún tipo de revisión humana de esas decisiones, ya sea por parte del personal, mediante un proceso de apelación o mediante el derecho de la persona empleada a solicitar revisión. Once estados cumplen al menos algunos de estos criterios. Colorado e Illinois los cumplen todos; California también tiene protecciones sólidas frente al bossware. Connecticut, Delaware, Maine, Minnesota, Nueva York, Puerto Rico, Texas y Virginia cuentan con alguna forma de protección.

Mandatos de capacitación sobre acoso sexual

También reforzamos el indicador de acoso sexual de esta dimensión al incorporar los mandatos estatales de capacitación en el sector privado. Esta incorporación permite una visión más completa de cómo abordan los estados el acoso sexual. No existe un mandato federal de capacitación en la materia, de modo que los estados que sí lo tienen están haciendo un esfuerzo adicional para reducir el acoso sexual en el lugar de trabajo. Aunque estas capacitaciones obligatorias no bastan por sí solas para prevenirlo, señalan dónde están legislando los estados de forma proactiva para reducirlo y promover entornos de trabajo más seguros.

TABLA 4. CLASIFICACIÓN Y PUNTUACIONES DE LA DIMENSIÓN DE PROTECCIONES LABORALES, SEPTIEMBRE DE 2026

Estado	Puesto	Puntos	Estado	Puesto	Puntos
Nueva York	1	78.33	Nuevo México	24	23.33
California	2	73.33	Nuevo Hampshire	28	21.67
Illinois	3	70	Alaska	29	20.83
Minnesota	4	65.83	Pensilvania	29	20.83
Oregón	5	65	Dakota del Sur	29	20.83
Puerto Rico	6	63.33	Utah	29	20.83
Distrito de Columbia	7	62.5	Wisconsin	29	20.83
Maine	8	60	Michigan	34	19.17
Washington	9	57.5	Kansas	35	18.33

Estado	Puesto	Puntos	Estado	Puesto	Puntos
Connecticut	10	54.17	Misuri	35	18.33
Colorado	11	52.5	Dakota del Norte	35	18.33
Massachusetts	12	47.5	Carolina del Sur	35	18.33
Rhode Island	12	47.5	Wyoming	35	18.33
Delaware	14	45.83	Oklahoma	40	15.83
Maryland	15	40	Luisiana	41	14.17
Virginia	16	39.17	Indiana	42	13.33
Nevada	17	37.5	Ohio	42	13.33
Nueva Jersey	17	37.5	Florida	44	10.83
Hawái	19	36.25	Iowa	44	10.83
Vermont	20	35	Virginia Occidental	44	10.83
Nebraska	21	29.17	Misisipi	47	10
Arizona	22	28.33	Arkansas	48	8.33
Texas	23	25	Kentucky	48	8.33
Georgia	24	23.33	Tennessee	48	8.33
Idaho	24	23.33	Alabama	51	6.67
Montana	24	23.33	Carolina del Norte	52	5.83

Con la introducción de los dos indicadores nuevos (protecciones contra la discriminación hacia las personas cuidadoras y protecciones frente al bossware) y el refuerzo del indicador de acoso sexual, que ahora incluye los mandatos de capacitación en el sector privado, las clasificaciones y puntuaciones han cambiado respecto a años anteriores. La tabla 4 provee la clasificación y las puntuaciones de la dimensión de protecciones laborales. Nueva York ocupa el primer lugar con una puntuación general de 78.33, seguido de California (73.33), Illinois (70), Minnesota (65.83) y Oregón (65). Tres de los cinco primeros —Nueva York, California e Illinois— han implantado mandatos de capacitación sobre acoso sexual en el sector privado. Illinois cumple además todos nuestros criterios de protección frente al bossware. Minnesota y Maine cumplen los tres criterios de protección contra la discriminación hacia las personas cuidadoras.

Otros factores que influyeron en la clasificación de este año son las leyes sobre normas frente al calor y sobre licencias remuneradas. Hasta ahora, California, Maryland, Nevada, Oregón y Washington son los únicos estados con una norma frente al calor en vigor que protege a todas las personas que trabajan al aire libre. Este año Colorado aprobó una ley que amplía sus protecciones frente al calor más allá del trabajo agrícola, pero aún no ha entrado en vigor.⁴⁰ Cabe destacar que los cinco estados que encabezan la dimensión han aprobado alguna forma de legislación sobre licencias remuneradas.

En la parte baja de esta dimensión, Carolina del Norte cierra la clasificación con 5.83 puntos. Alabama es penúltimo con 6.67, seguido de Tennessee, Kentucky y Arkansas (los tres empatados en el puesto 48 con 8.33). Es significativo que, tras siete años en el último lugar, Misisipi haya salido de los cinco últimos de esta dimensión y se sitúe en el puesto 47, al no haber aprobado legislación

que debilite las protecciones contra el trabajo infantil. Pese a esa mejora, Misisipi sigue siendo el único estado del país sin una ley básica de igualdad salarial. Los cinco estados que cierran la dimensión no solo no han aprobado protecciones esenciales como la licencia familiar remunerada y la licencia por enfermedad remunerada, sino que tampoco están siguiendo el ritmo de las nuevas políticas de protección, como las relativas al bossware y a la discriminación hacia las personas cuidadoras.

Desde el BSWI del año pasado ha habido conquistas alentadoras en la dimensión de protecciones laborales: Delaware, Maine, Minnesota y Virginia han aprobado nuevas políticas de licencia familiar y médica remunerada o han puesto en marcha esos programas. El programa de licencia por enfermedad remunerada de Nebraska entró en vigor en octubre de 2025. La licencia familiar remunerada y la licencia por enfermedad remunerada son protecciones esenciales que permiten cuidar de un ser querido, crear vínculo con un hijo recién llegado o recuperarse de una enfermedad sin perder el salario ni arriesgarse a perder el empleo.⁴¹ Puerto Rico cuenta ya con una política que garantiza permisos por lactancia remunerados; la política de permisos por lactancia remunerados de Illinois entró en vigor en enero, y Washington aprobó una que entrará en vigor el año próximo. Connecticut y Rhode Island se sumaron a otros cinco estados en la aprobación de leyes de protección para el personal de almacenes (aunque la de Rhode Island no será efectiva hasta 2027). Maine y Hawái tienen ya políticas de horarios justos. Estos avances son esenciales para garantizar que las personas trabajadoras estén seguras, sanas y respaldadas, dentro y fuera del trabajo.

DIMENSIÓN 3: DERECHOS A ORGANIZARSE—30% DE LA PUNTUACIÓN GENERAL

La dimensión de derechos a organizarse rastrea las leyes que permiten crear y sostener sindicatos y negociar colectivamente mejores salarios y condiciones. También examina las leyes que reprimen la actividad sindical y desincentivan la negociación colectiva. En los estados con leyes de “derecho al trabajo”, organizar y sostener un sindicato resulta más difícil, ya que esas leyes impiden a los sindicatos cobrar cuotas a quienes se benefician de su actividad. Esta dimensión examina asimismo las políticas que rigen la negociación colectiva del personal del sector público, es decir, de quienes son empleados o financiados por el estado.

Las políticas rastreadas en esta dimensión incluyen:

- Leyes de “derecho al trabajo”
- Derecho a organizarse del personal docente de escuelas públicas
- Acuerdos laborales de proyecto (project labor agreements, PLA): acuerdos que establecen que los contratos de obra pública deben adjudicarse exclusivamente a empresas sindicalizadas
- Protección frente a represalias
- Protección de la negociación colectiva
- Protecciones de negociación sectorial para conductores de servicios de viaje compartido (trabajo en plataformas digitales)

El número de personas trabajadoras representadas por un sindicato en EE. UU. alcanzó en 2025 su nivel más alto en más de 15 años, y revirtió una tendencia de descenso que duraba años. En 2025

hubo 463,000 personas representadas por un sindicato más que en 2024, hasta un total de 16.5 millones. Muchas más personas quisieran trabajar en un centro sindicalizado de las que hoy lo hacen. Según el Economic Policy Institute, el 43% de quienes no están sindicalizados votaría a favor de sindicalizar su lugar de trabajo. Y, como señala esa misma institución, los sindicatos gozan de aceptación entre distintas afiliaciones políticas y generaciones.⁴² Sin embargo, la legislación laboral federal se ha debilitado de forma sistemática, lo que dificulta afiliarse a un sindicato. Y la administración Trump ha atacado los derechos sindicales, en particular los del sector público, con órdenes ejecutivas que despojaron de sus derechos de negociación colectiva a más de un millón de personas empleadas del gobierno federal. El aumento de la cobertura sindical, pese a un entorno normativo hostil, demuestra la determinación de quienes trabajan para unirse y negociar colectivamente mejores salarios y condiciones.

Los sindicatos marcan una diferencia importante en los salarios, las condiciones de trabajo y las prestaciones. Cuando las personas trabajadoras actúan de forma colectiva, tienen más poder para defender sus derechos. Quienes están cubiertos por un convenio sindical reciben salarios más altos, tienen más probabilidades de acceder a cobertura médica pagada por el empleador y de contar con licencia por enfermedad remunerada, prestaciones de jubilación y pensiones garantizadas.⁴³ Los sindicatos resultan especialmente útiles para las mujeres, y en particular para las mujeres de color, ya que quienes están sindicalizadas sufren brechas salariales menores y los sindicatos pueden elevar los salarios de profesiones habitualmente mal pagadas, como el trabajo de cuidados.⁴⁴

El BSWI 2026 incorpora dos políticas nuevas a la dimensión de derechos a organizarse: la negociación sectorial para conductores de servicios de viaje compartido y la negociación colectiva para las personas trabajadoras agrícolas. Ambos indicadores buscan reflejar dónde la ley estatal cubre a quienes quedan excluidos de las protecciones federales. La National Labor Relations Act (NLRA), que regula la organización sindical y la negociación colectiva, excluye a varias categorías de personas trabajadoras, entre ellas las agrícolas, las contratistas independientes y las del trabajo doméstico. Muchas de ellas son personas de color, cuyos sectores fueron excluidos deliberadamente cuando se aprobó la NLRA en la década de 1930. Hoy, esos sectores están integrados en gran medida por personas de color y migrantes, cuya situación legal precaria las hace más vulnerables a la explotación laboral.

Negociación sectorial para conductores de servicios de viaje compartido

Aunque en Estados Unidos la negociación colectiva se realiza en su mayoría centro de trabajo por centro de trabajo, la negociación sectorial permite a los sindicatos negociar salarios, prestaciones y protecciones para toda una industria o sector, y fijar estándares vinculantes que cubren a varios empleadores a la vez. En los países económicamente comparables, donde este modelo está más extendido, hay más personas cubiertas por convenios colectivos donde se negocian acuerdos con múltiples empleadores. La negociación sectorial puede resultar especialmente útil para quienes enfrentan obstáculos a la negociación colectiva. Para quienes trabajan en plataformas, como los conductores de servicios de viaje compartido, es particularmente importante porque, al clasificarlos como contratistas independientes, pierden protecciones laborales fundamentales, entre ellas los derechos de organización y negociación de la NLRA, así como las normas de salario y

horas extra. El Center for American Progress (CAP) ha señalado que los modelos de negociación sectorial podrían ser “especialmente eficaces en industrias fragmentadas” como el trabajo en plataformas, incluyendo los conductores de servicios de viaje compartido. El CAP sostiene que los modelos de negociación sectorial que están surgiendo para estos conductores podrían servir de “plantilla para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo en industrias donde las personas trabajadoras están dispersas, son gestionadas por algoritmos o están clasificadas como contratistas independientes”.⁴⁵

En 2024, el electorado de Massachusetts aprobó la Pregunta 3, con lo que ese estado se convirtió en el primero del país en aprobar una ley que extiende derechos de negociación colectiva a los conductores de servicios de viaje compartido. Esa ley dio lugar a la certificación del mayor sindicato nuevo del sector privado desde 1941. Una ley similar entró en vigor en California el 1 de enero de 2026, y otorgó a más de 800,000 conductores el derecho a sindicalizarse y negociar colectivamente. En agosto, el gobernador de Illinois firmó una ley equivalente que permite a estos conductores sindicalizarse.^{**}

El BSWI 2026 reconoce a los estados que permiten la negociación sectorial para conductores de servicios de viaje compartido. También reconoce a aquellos que no impiden a ciudades, condados u otros gobiernos locales regular a estas empresas. Mientras que Massachusetts y California son los dos únicos estados que obtuvieron reconocimiento por sus leyes de negociación sectorial (la de Illinois no se firmó hasta después del 1 de julio), Connecticut, Washington, D.C., Illinois, Kansas, Nebraska y Oregón lo obtuvieron por no impedir que los gobiernos locales regulen a estas empresas.⁴⁶

Negociación colectiva para las personas trabajadoras agrícolas

Cuando la National Labor Relations Act se aprobó en la década de 1930, excluyó a las personas trabajadoras agrícolas del derecho a negociar colectivamente con protección frente a represalias. Esa exclusión sigue vigente en la ley federal y deja a un colectivo mayoritariamente migrante expuesto a violaciones sistemáticas de sus derechos, entre ellas las represalias y la explotación. En el contexto de los ataques de la administración Trump a las personas trabajadoras inmigrantes, los derechos de negociación colectiva pueden ofrecer protecciones esenciales frente a la intimidación y el abuso. Esos derechos también permiten negociar mejores salarios y condiciones de trabajo más seguras, algo especialmente valioso en una industria donde abundan los salarios bajos, el robo de salarios, las condiciones peligrosas y el trato injusto.⁴⁷ Quince estados extienden los derechos de negociación colectiva a las personas trabajadoras agrícolas.

^{**} La ley no entró en vigor hasta después del 1 de julio de 2026, por lo que Illinois no recibió crédito por esta política en el BSWI 2026.

TABLA 5. CLASIFICACIÓN Y PUNTUACIONES DE LA DIMENSIÓN DE DERECHOS A ORGANIZARSE, SEPTIEMBRE DE 2026

Estado	Puesto	Puntos	Estado	Puesto	Puntos
California	1	91.67	Florida	27	41.67
Oregón	1	91.67	Michigan	27	41.67
Distrito de Columbia	3	83.33	Misuri	27	41.67
Illinois	3	83.33	Montana	27	41.67
Massachusetts	3	83.33	Indiana	31	37.5
Nueva York	3	83.33	Kansas	31	37.5
Nueva Jersey	7	79.17	Arizona	33	29.17
Hawái	8	75	Iowa	34	25
Connecticut	9	70.83	Dakota del Sur	34	25
Delaware	9	70.83	Idaho	36	20.83
Ohio	9	70.83	Luisiana	36	20.83
Minnesota	12	66.67	Dakota del Norte	36	20.83
Nebraska	12	66.67	Oklahoma	36	20.83
Puerto Rico	12	66.67	Utah	36	20.83
Vermont	12	66.67	Wisconsin	36	20.83
Washington	12	66.67	Kentucky	42	12.5
Colorado	17	62.5	Tennessee	43	8.33
Maryland	17	62.5	Alabama	44	4.17
Alaska	19	58.33	Virginia Occidental	44	4.17
Maine	19	58.33	Wyoming	44	4.17
Nuevo Hampshire	19	58.33	Arkansas	47	0
Nuevo México	19	58.33	Georgia	47	0
Pensilvania	19	58.33	Misisipi	47	0
Rhode Island	19	58.33	Carolina del Norte	47	0
Nevada	25	50	Carolina del Sur	47	0
Virginia	25	50	Texas	47	0

Dos estados empatan en el primer puesto de la dimensión de derechos a organizarse con una puntuación de 91.67: California y Oregón. Al final, empatados con cero puntos, están Arkansas, Georgia, Misisipi, Carolina del Norte, Carolina del Sur y Texas. Los seis tienen leyes de “derecho al trabajo”, que reprimen la actividad sindical.⁴⁸ Este año Utah subió en la clasificación gracias a una victoria importante del personal del sector público: la derogación de una de las prohibiciones de negociación colectiva más restrictivas del país. Docentes, bomberos y otras personas empleadas del sector público lucharon durante meses para revertirla.⁴⁹

El BSWI 2026 añade a la dimensión de derechos a organizarse el derecho de negociación colectiva de las personas trabajadoras agrícolas. Los 15 estados que lo permiten han contribuido a corregir estas exclusiones que aún persisten en la política laboral federal.⁵⁰ Las clasificaciones han cambiado algo respecto al año pasado por la ampliación de los indicadores. California y

Massachusetts son los únicos estados que al 1 de julio contaban con leyes que permiten la negociación sectorial para conductores de servicios de viaje compartido, y seis estados (Connecticut, Washington, D.C., Illinois, Kansas, Nebraska y Oregón) obtienen reconocimiento por no impedir la regulación de las empresas de plataformas, es decir, porque su legislación no prohíbe a los gobiernos locales fijar sus propios estándares laborales para regular a las empresas de servicios de viaje compartido.⁵¹ Es una victoria importante para quienes trabajan en la economía de plataformas, en su mayoría personas latinas y negras.

El Sur sigue siendo la región con las protecciones más débiles en materia de derechos a organizarse y negociar colectivamente. Cuando se aprobó la NLRA en la década de 1930, los legisladores del Sur pelearon por excluir de esos derechos al trabajo agrícola y al trabajo doméstico, sectores donde se concentraban las personas trabajadoras negras y, en el caso del trabajo doméstico, las mujeres negras.⁵² Hoy, las personas de color siguen siendo mayoría en esos sectores y continúan excluidas de las protecciones federales. Estas exclusiones son el legado de la discriminación racial y de género en la legislación laboral estadounidense, y hay que ponerles fin.

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

El BSWI analiza cómo se correlacionan las puntuaciones estatales con distintas medidas de bienestar individual, colectivo y económico. Estas correlaciones ayudan a esclarecer la relación entre unas políticas laborales sólidas y el bienestar en sentido amplio. Analizamos la correlación de nuestras puntuaciones con el ingreso familiar medio, la pobreza, el producto interno bruto (PIB) per cápita, la inseguridad alimentaria, las tasas de sindicalización y la mortalidad infantil. Los resultados muestran que cuando un estado respalda a las personas trabajadoras y a sus familias, respalda también la salud y el bienestar de los individuos, las comunidades y la economía.

En todas nuestras medidas de bienestar la correlación con las puntuaciones del BSWI resultó muy fuerte. Por cada 10 puntos que aumentaba la puntuación de un estado, se observaba una correlación con:

- un aumento de \$4,548 en el ingreso familiar medio
- una reducción de 0.47 puntos porcentuales en los hogares por debajo del 100% del umbral federal de pobreza
- un aumento de \$7,141 en el PIB per cápita
- una reducción de 0.48 puntos porcentuales en la inseguridad alimentaria
- un aumento de 2 puntos porcentuales en las tasas de sindicalización
- una tasa de mortalidad infantil 0.23 puntos menor por cada 1,000 nacimientos

Dicho de otro modo, una puntuación más alta en el BSWI se correlaciona con menores tasas de pobreza, inseguridad alimentaria y mortalidad infantil, y con un PIB per cápita, un ingreso familiar medio y unas tasas de sindicalización más altos.

Estas medidas son significativas al nivel de confianza del 99%, y esa significación se mantiene con la especificación de nuestro modelo con variables de control (para más detalle, véase la metodología de correlación en el apéndice 3 de la sección “Fuentes y metodología” de este informe). Las correlaciones indican que los estados con marcos laborales más sólidos (otra forma de decir los que puntúan alto en el BSWI) presentan una fuerte relación con una mayor inversión en el bienestar individual y colectivo. Son estados que aprueban políticas que protegen a las personas trabajadoras, a los individuos, a las comunidades y a la economía por diversas vías. Existe, por tanto, una fuerte correlación entre una puntuación alta en el BSWI y los estados donde la gente tiene ingresos más altos, sufre menos pobreza e inseguridad alimentaria y registra menos muertes infantiles. También hay una correlación clara entre los estados con políticas laborales robustas y unas tasas de sindicalización más altas, lo que refleja una apuesta política por el poder de quienes trabajan.

Para evaluar la solidez de la relación entre los indicadores de bienestar y las puntuaciones estatales del BSWI 2026 aplicamos tres modelos: (1) un **modelo base** que contiene solo la variable

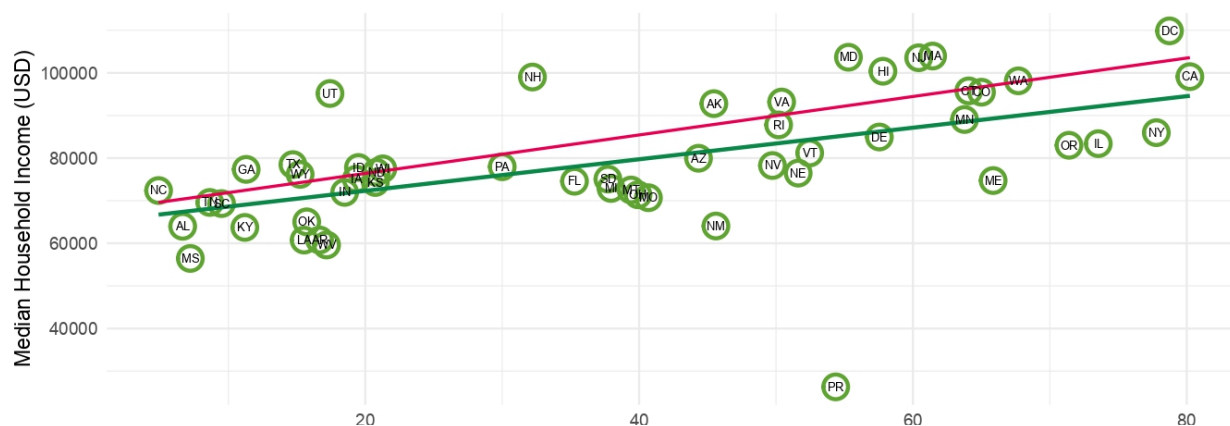
dependiente y la independiente (la puntuación del BSWI); (2) un **modelo controlado** que incorpora las características demográficas estatales y el gasto federal como proporción del PIB, con el fin de aislar el entorno de política laboral de las características latentes de cada estado; y (3) un **modelo de comprobación de robustez** que añade efectos fijos según la región definida por la Bureau of Economic Analysis (BEA) para aislar cualquier componente regional de la variación. Todas las correlaciones que se presentan a continuación son significativas al nivel de confianza del 99% en el modelo controlado.

A continuación se muestran visualizaciones de cómo se correlacionan las puntuaciones del BSWI con estas medidas de bienestar:

En el caso del ingreso familiar medio, un aumento de 10 puntos en la puntuación se correlaciona con un incremento de \$4,548 por hogar. Véase la figura 2.

FIGURA 2. CORRELACIÓN DEL BSWI 2026 CON EL INGRESO FAMILIAR MEDIO (DÓLARES ESTADOUNIDENSES)

El ajuste de la regresión base se presenta en verde oscuro; el modelo que controla por características demográficas estatales, en rojo.



Los datos proceden de fuentes del gobierno de EE. UU., entre ellas la American Community Survey (ACS) del Census Bureau, la Bureau of Labor Statistics y los Centers for Disease Control and Prevention.

En el caso de los umbrales federales de pobreza a nivel estatal, la correlación revela que por cada 10 puntos de aumento en la puntuación del BSWI la tasa de pobreza federal de un estado baja 0.47 puntos porcentuales. Véase la figura 3.

FIGURA 3. CORRELACIÓN DEL BSWI 2026 CON EL PORCENTAJE POR DEBAJO DEL 100% DEL UMBRAL FEDERAL DE POBREZA

El ajuste de la regresión base se presenta en verde oscuro; el modelo que controla por características demográficas estatales, en rojo.

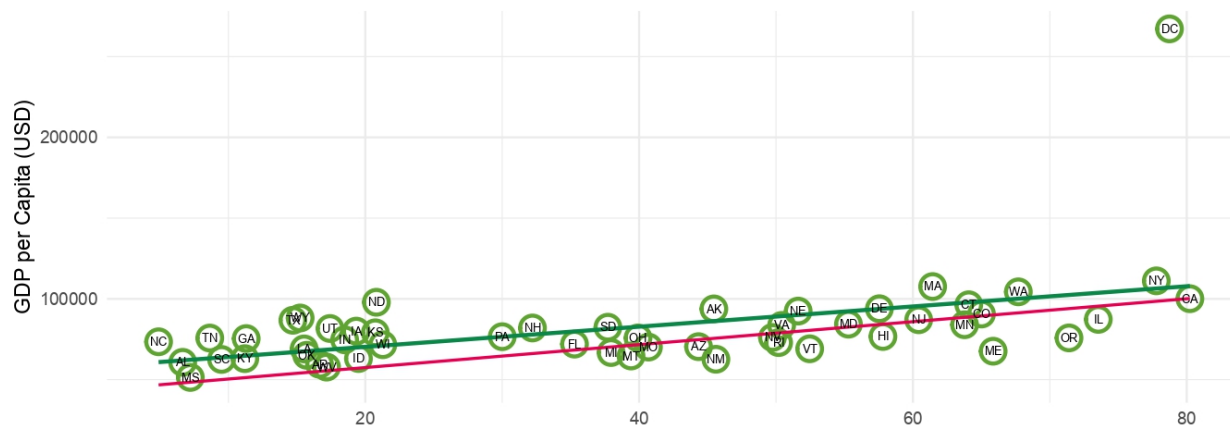


Los datos proceden de fuentes del gobierno de EE. UU., entre ellas la American Community Survey (ACS) del Census Bureau, la Bureau of Labor Statistics y los Centers for Disease Control and Prevention.

En el caso del PIB per cápita, cada 10 puntos de aumento en el BSWI se correlacionan con un incremento de \$7,141 per cápita, es decir, en la producción económica media por persona. Véase la figura 4.

FIGURA 4. CORRELACIÓN DEL BSWI 2026 CON EL PIB PER CÁPITA (DÓLARES ESTADOUNIDENSES)

El ajuste de la regresión base se presenta en verde oscuro; el modelo que controla por características demográficas estatales, en rojo.



Los datos proceden de fuentes del gobierno de EE. UU., entre ellas la American Community Survey (ACS) del Census Bureau, la Bureau of Labor Statistics y los Centers for Disease Control and Prevention.

En el caso de la inseguridad alimentaria, cada 10 puntos de aumento en la puntuación del BSWI se correlacionan con una caída de 0.48 puntos porcentuales en el porcentaje de población estatal que la sufre. Véase la figura 5.

FIGURA 5. CORRELACIÓN DEL BSWI 2026 CON EL PORCENTAJE DE POBLACIÓN CON ESCASEZ DE ALIMENTOS

El ajuste de la regresión base se presenta en verde oscuro; el modelo que controla por características demográficas estatales, en rojo.



Los datos proceden de fuentes del gobierno de EE. UU., entre ellas la American Community Survey (ACS) del Census Bureau, la Bureau of Labor Statistics y los Centers for Disease Control and Prevention.

En el caso de las tasas de sindicalización, cada 10 puntos de aumento en el BSWI se correlacionan con un incremento de 2 puntos porcentuales (un aumento notable si se considera que la tasa media de sindicalización en EE. UU. fue del 10% en 2025). Véase la figura 6.

FIGURA 6. CORRELACIÓN DEL BSWI 2026 CON EL PORCENTAJE DE AFILIACIÓN SINDICAL

El ajuste de la regresión base se presenta en verde oscuro; el modelo que controla por características demográficas estatales, en rojo.



Los datos proceden de fuentes del gobierno de EE. UU., entre ellas la American Community Survey (ACS) del Census Bureau, la Bureau of Labor Statistics y los Centers for Disease Control and Prevention.

Por último, en la mortalidad infantil, cada 10 puntos de aumento en la puntuación del BSWI se correlacionan con 0.23 muertes infantiles menos por cada 1,000 nacimientos. Véase la figura 7.

FIGURA 7. CORRELACIÓN DEL BSWI 2026 CON LA TASA DE MORTALIDAD INFANTIL POR CADA 1,000 NACIMIENTOS

El ajuste de la regresión base se presenta en verde oscuro; el modelo que controla por características demográficas estatales, en rojo.



Los datos proceden de fuentes del gobierno de EE. UU., entre ellas la American Community Survey (ACS) del Census Bureau, la Bureau of Labor Statistics y los Centers for Disease Control and Prevention.

Aunque una diferencia de 0.3 o 0.5 puntos porcentuales pueda parecer pequeña, su impacto es considerable. La diferencia de puntuaciones a lo largo de nuestro índice (más de 75 puntos entre el mejor y el peor estado) puede correlacionarse con una reducción de hasta 3.6 puntos porcentuales entre uno y otro en las medidas de inestabilidad alimentaria. Dicho de forma más sencilla: quienes viven en los lugares con las puntuaciones más altas del BSWI tienen bastantes menos probabilidades de sufrir inseguridad alimentaria que quienes viven en los de puntuación más baja.

Nuestras correlaciones se calculan sobre aumentos de puntuación en tramos de 10 puntos, de modo que estados como el Distrito de Columbia, California, Illinois y Nueva York, que superan los 70 puntos, se asocian con indicadores positivos importantes del bienestar de sus habitantes. En el otro extremo hay estados como Carolina del Norte, Misisipi y Alabama, con puntuaciones generales por debajo de 8 puntos. Los estados que cierran nuestra clasificación se asocian con niveles de bienestar más bajos. Estas correlaciones demuestran que un marco sólido de política laboral, medido por una puntuación alta en el BSWI, significa mucho más que respaldar a las personas trabajadoras dentro del centro de trabajo. Muestran que cuando los estados respaldan a las personas trabajadoras y a sus familias, respaldan también la salud y el bienestar de los individuos, las comunidades y la economía. Ayudan además a ilustrar el papel de la política pública: cuando un estado invierte en aprobar políticas que construyen una red de seguridad sólida —incluidas las que respaldan a quienes trabajan y a sus familias—, es más probable que la gente prospere. Las disparidades en salud, riqueza y bienestar son resultado de decisiones de política, y las decisiones de política pueden ofrecer las soluciones.

RECOMENDACIONES DE POLÍTICA

El Best States to Work Index señala oportunidades para que los responsables de políticas estatales y federales mejoren la vida de las personas trabajadoras y sus familias. Algunos estados están aprobando políticas que cierran brechas de larga data en la ley federal y sirven así de modelo para el resto del país sobre cómo fortalecer los derechos laborales. Los responsables de políticas deberían reforzar los salarios, las protecciones laborales y los derechos a organizarse, tanto en el ámbito estatal como en el federal. En última instancia, hace falta un cambio en la política federal para corregir la desigualdad entre estados y elevar los estándares para todas las personas trabajadoras, vivan donde vivan.

SALARIOS

Los responsables de políticas deben elevar el salario mínimo, eliminar los salarios reducidos (incluidos los de quienes reciben propinas, la juventud y las personas con discapacidad) y poner fin a las exclusiones del salario mínimo. También deben garantizar que el salario mínimo siga el ritmo del costo de vida, entre otras vías vinculando los aumentos automáticos a la inflación.

- En el ámbito federal, la [Raise the Wage Act](#) elevaría el salario mínimo federal de \$7.25 a \$17; establecería aumentos automáticos indexados; y eliminaría de forma gradual los salarios reducidos para quienes reciben propinas, las personas con discapacidad y la juventud.
 - Los responsables de políticas estatales pueden tomar como modelo la política de Washington. Aunque su salario mínimo sigue siendo insuficiente para mantener a una familia, ese estado (1) vincula los aumentos anuales automáticos al nivel de inflación, (2) permite que los gobiernos locales fijen un salario superior al estándar estatal y (3) ha eliminado el salario reducido por propinas, lo que lo convierte en un estado de un salario justo. Sin embargo, Washington no extiende plenamente las protecciones del salario mínimo a las personas trabajadoras agrícolas.
- La [Fair Wages for Home Care Workers Act](#) modificaría la Fair Labor Standards Act para extender las protecciones federales de salario mínimo y horas extra a millones de personas que trabajan en el cuidado a domicilio.

PROTECCIONES LABORALES

Hacen falta protecciones laborales más firmes en los ámbitos estatal y federal, entre ellas la licencia familiar y médica remunerada, leyes de igualdad salarial y protecciones contra el acoso sexual más sólidas, permisos por lactancia remunerados, protecciones frente al bossware y protecciones para las personas cuidadoras y para el trabajo doméstico.

Licencias remuneradas: El Congreso debería garantizar la licencia por enfermedad remunerada y la licencia familiar y médica remunerada para todas las personas trabajadoras. En el ámbito federal, la [FAMILY Act](#) ofrecería hasta 12 semanas de licencia familiar y médica remunerada por motivos que van desde problemas de salud hasta el nacimiento de un hijo o la atención de responsabilidades de

cuidado. La [Healthy Families Act](#) garantizaría hasta siete días remunerados al año por enfermedad de corta duración, atención preventiva, cuidado de un familiar enfermo o gestiones relacionadas con la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso.

- Cada vez más estados están cubriendo ese vacío con programas de licencia por enfermedad y licencia familiar remunerada. [La política de licencias remuneradas de Oregón](#) es integral: cubre al personal privado, público y a tiempo parcial, y extiende la cobertura de “licencia segura” a las personas sobrevivientes de agresión sexual, violencia doméstica, acoso o acoso.

Igualdad salarial: En el ámbito federal, la [Paycheck Fairness Act](#) busca cerrar la brecha salarial de género reforzando la Equal Pay Act: limita el uso que hacen los empleadores del historial salarial de quien solicita empleo, protege frente a represalias por hablar del propio salario y obliga a los empleadores a demostrar que las diferencias de remuneración no se deben únicamente al género.

- Los estados también pueden reforzar sus leyes de igualdad salarial exigiéndola tanto en el sector privado como en el público, y restringiendo las prácticas de secretismo salarial y los requisitos de historial salarial en el sector privado. [Nueva York](#) y [Nueva Jersey](#) incluyen en sus leyes de igualdad salarial una lista completa de categorías protegidas.

Protecciones para el trabajo doméstico: La [Domestic Workers Bill of Rights Act](#) extiende los derechos de remuneración y licencias a las personas trabajadoras del hogar y exige medidas de salud y seguridad, incluidas protecciones en materia de horarios justos y flexibles. [Doce estados, el Distrito de Columbia, Puerto Rico y dos grandes ciudades](#) ya han aprobado su propia carta de derechos del trabajo doméstico.

Normas de protección frente al calor: Con unas temperaturas y unas muertes laborales por calor que siguen aumentando, resulta imprescindible un conjunto de protecciones federales frente al calor para todas las personas trabajadoras. En el ámbito federal, la [Asunción Valdivia Heat Illness, Injury, and Fatality Prevention Act](#) obligaría a la Occupational Safety and Health Administration a aprobar una norma sólida que proteja del calor a quienes trabajan tanto en interiores como al aire libre.

- Mientras llega esa norma federal, los estados pueden aplicar sus propias protecciones. Oregón, Washington, California, Colorado, Maryland y Nevada, por ejemplo, ya han aprobado las suyas. Los demás deberían seguir su ejemplo, y todos deberían incluir protecciones para el trabajo en interiores y al aire libre.

Protecciones para el personal de almacenes: El Congreso debería aprobar la [Warehouse Worker Protection Act](#) para proteger al personal frente a cuotas de productividad y ritmo abusivas y peligrosas que provocan altas tasas de lesiones. La ley exige transparencia sobre esas cuotas, prohíbe a la administración imponer cuotas que impidan tomar descansos o ir al baño, y protege al personal frente a sanciones por incumplimiento de cuotas inadmisibles.

- [Washington](#), [Oregón](#), [Nueva York](#), [Minnesota](#), [California](#), [Rhode Island](#), y [Connecticut](#) ya han aprobado sus propias leyes de protección para el personal de almacenes. Los responsables de políticas estatales deberían fijarse en estos modelos.

Protecciones frente al bossware: Los responsables de políticas deberían aprobar leyes que protejan frente al uso del bossware: obligar a los empleadores a informar cuándo emplean vigilancia electrónica y sistemas automatizados de decisión, garantizar que el uso de la IA y de esos sistemas no derive en sesgos ni discriminación, y establecer protecciones frente al uso de la IA en las decisiones laborales. En el ámbito federal, la [No Robot Bosses Act](#) y la [Stop Spying Bosses Act](#) contribuirían a esa protección.

- [Illinois](#) cuenta con protecciones sólidas frente al bossware. Otros estados deberían seguir su ejemplo en la protección frente a la vigilancia electrónica y la gestión algorítmica.

Protecciones contra la discriminación hacia las personas cuidadoras: Los responsables de políticas deberían garantizar que se pueda compaginar el empleo con las responsabilidades de cuidado, entre otras vías aprobando protecciones que prohíban la discriminación por esas responsabilidades o por situaciones familiares. Y deberían definirlas de modo que abarquen el amplio abanico de relaciones y responsabilidades de cuidado que asumen las personas trabajadoras.

DERECHOS A ORGANIZARSE

El gobierno federal debe reforzar el derecho de las personas trabajadoras a construir poder colectivo. Los responsables de políticas deberían poner fin a todas las exclusiones del derecho a organizarse y negociar colectivamente, y deberían habilitar la negociación sectorial junto a la negociación colectiva en el centro de trabajo.

En el ámbito federal, la [Richard L. Trumka Protecting the Right to Organize \(“PRO”\) Act](#) ampliaría las protecciones del derecho a negociar y organizarse de forma colectiva.

Los estados pueden respaldar los derechos a organizarse y a negociar colectivamente de varias maneras:

- Derogar las leyes de “derecho al trabajo”.
- Proteger el derecho del personal estatal y local, incluido el docente de escuelas públicas, a negociar colectivamente. ([Illinois](#) es un buen ejemplo).
- Aprobar leyes que permitan a los trabajadores agrícolas y otros sectores excluidos sindicalizarse y negociar colectivamente.

FUENTES Y METODOLOGÍA

APÉNDICE 1: DESCRIPCIÓN DE LAS MÉTRICAS Y ASIGNACIÓN DE PUNTOS DEL BEST STATES TO WORK INDEX

Todos los datos corresponden a las leyes vigentes al 1 de julio de 2026. Se otorga crédito parcial a los estados con leyes aprobadas pero aún no vigentes. Los puntos se distribuyeron entre las tres dimensiones de la siguiente manera.

DIMENSIÓN DE SALARIOS (35% DEL TOTAL)

Proporción salarial (15%): La proporción salarial de un estado se obtiene calculando la relación entre su salario mínimo y el Living Wage del MIT a nivel estatal, calculado para un hogar de dos personas adultas (una de ellas con empleo) y dos menores. Cuando el salario mínimo varía según el tamaño de la empresa, se toma el valor más bajo; cuando existe un salario mínimo secundario aplicable si el empleador aporta seguro médico, se toma el más alto. Las proporciones finales se normalizan entre 0 y 100 para su uso en el índice.

Proporción del salario por propinas (5%): La proporción del salario por propinas de un estado se obtiene calculando la relación entre su salario mínimo por propinas y su salario mínimo general. Cuando el salario por propinas varía, se usa el que representa a más personas trabajadoras (por ejemplo, se ignoran los salarios en efectivo más altos para el personal de barra frente al resto). Las proporciones finales se normalizan entre 0 y 1.

Control local del salario mínimo (5%): Los estados reciben un 1 si no han restringido de forma proactiva, mediante leyes de preempción, la capacidad de los gobiernos locales de fijar salarios mínimos más altos. Esta asignación de puntos contrasta con la definición de 2019, que atendía a la restricción pasiva derivada de la anulación implícita contenida en las constituciones estatales.

Salario mínimo para las personas trabajadoras agrícolas (5%): Los estados reciben un 1 si el trabajo agrícola tiene derecho al mismo salario mínimo que el resto, y un 0.5 si por lo general percibe el mismo salario con algunas excepciones legales. Los estados que imponen un salario mínimo más bajo o que no fijan ninguno reciben un 0.

Prestaciones por desempleo (5%): Las prestaciones por desempleo de un estado se determinan por la relación entre el pago medio estatal del seguro de desempleo (UI) para una persona con empleo a tiempo completo y salario mínimo y el Living Wage del MIT a nivel estatal, calculado para un hogar de cuatro personas con dos adultos (uno de ellos con empleo) y dos menores. Las proporciones finales se normalizan entre 0 y 100 para su uso en el índice.

PROTECCIONES LABORALES (35% DEL TOTAL)

Permisos remunerados por tiempo de lactancia (3.5%): En este apartado, los estados reciben un 1 si exigen que los permisos por lactancia se consideren remunerados. Reciben un 0.5 si la política se

aplica al menos a una parte del personal; en la mayoría de los casos, al personal del sector público. Reciben un 0 si nadie tiene derecho a permisos por lactancia remunerados.

Igualdad salarial (3.5%): En igualdad salarial básica, el estado recibe un 1 si la ha establecido tanto para el sector privado como para el público. En secretismo salarial, recibe un 1 si cuenta con legislación específica que restrinja esas prácticas en el sector privado. En historial salarial, recibe un 1 si ha restringido su exigencia en el sector privado.

Licencias remuneradas (3.5%): Nuestro indicador de licencias remuneradas cubre tanto la licencia por enfermedad remunerada como la licencia familiar remunerada. En licencia familiar remunerada, el estado recibe un 1 si la ha aprobado y aplicado en todo su territorio, y un 0.5 si la ley se ha aprobado pero aún no ha entrado en vigor. Esa legislación debe aplicarse a los empleadores con 15 o más personas empleadas. En licencia por enfermedad remunerada, el estado recibe un 1 si la ha aprobado y aplicado en todo su territorio, y un 0.5 si la ley se ha aprobado pero aún no está en vigor. Esta ponderación difiere de la del índice de 2019 en que ahora se otorga crédito parcial a las leyes aprobadas pero no aplicadas.

Horarios (3.5%): El estado recibe un 1 en cada una de las cuatro categorías de horarios (horario flexible, pago por presentarse al trabajo, pago por jornada partida y aviso previo de turnos) si ha aplicado una política estatal (sector privado y público) sobre esa cuestión. Difiere del índice de 2019 en que ya no se consideran válidas las leyes de horarios de ámbito municipal que pudieran aplicarse a la mayoría de la población del estado.

Protecciones contra el acoso sexual (3.5%): El estado recibe un 1 si cuenta con leyes o precedentes jurídicos, dentro de la legislación de empleo justo, que se refieran expresamente al acoso sexual y a su prohibición en el lugar de trabajo. Recibe crédito completo (1) si exige capacitación sobre acoso sexual en el sector privado, y crédito parcial (0.5) si la exige con excepciones para determinados sectores o categorías de personal.

Protecciones para colectivos excluidos (3.5%): Compensación laboral para las personas trabajadoras agrícolas: el estado recibe crédito completo (1) si el trabajo agrícola está plenamente cubierto por la compensación laboral, y parcial (0.5) si la cobertura es parcial o con exenciones. Derechos y protecciones del trabajo doméstico: el estado recibe crédito completo (1) por aplicar una política que elimine la exclusión de este colectivo. Las políticas que rastrea la National Domestic Workers Alliance incluyen el pago de horas extra, los días remunerados por enfermedad, el acoso y la discriminación en el trabajo, la seguridad y la salud, las pausas para comer y descansar, las protecciones para quienes residen en el domicilio donde trabajan y la privacidad. Los estados sin políticas laborales que incluyan expresamente al trabajo doméstico no reciben crédito.

Norma de seguridad frente al calor (1.75%): El estado recibe crédito completo (1) por aplicar una norma de seguridad frente al calor que proteja a quienes trabajan al aire libre.

Protecciones para el personal de almacenes (1.75%): El estado recibe crédito completo (1) por aprobar una política que limite el uso de cuotas en los almacenes para proteger al personal.

Protecciones contra el trabajo infantil (3.5%): El estado recibe crédito completo (1) si no ha aprobado ninguna legislación que debilite o vacíe las protecciones contra el trabajo infantil, entre

otras la que rebaja la edad mínima para trabajar, suprime el requisito de consentimiento parental o amplía las horas que pueden trabajar los menores. Recibe un 0 si ha aprobado alguna norma que debilite esas protecciones.

Protecciones frente al bossware (3.5%): Aviso previo: el estado recibe crédito completo (1) si su legislación obliga a los empleadores a avisar por adelantado al personal sobre el bossware o el software de IA que utilizan para supervisarlo y vigilarlo. Auditorías de sesgo de la IA: recibe crédito completo (1) si su legislación obliga a los empleadores a realizar auditorías de sesgo para asegurarse de que sus herramientas de IA no produzcan discriminación. Decisiones laborales: recibe crédito completo (1) si su legislación obliga a los empleadores a notificar si el bossware o la IA influyen en las decisiones laborales. El estado recibe un 0 si no ha aprobado ninguna norma que proteja al personal frente al bossware y la IA.

Protecciones para las personas cuidadoras en el sector privado (3.5%): Protección frente a la indagación: el estado recibe crédito completo (1) si cuenta con alguna norma sobre la indagación por parte del empleador acerca de las responsabilidades de cuidado. Protección frente a la discriminación: recibe crédito completo (1) si cuenta con alguna norma que prohíba discriminar por responsabilidades de cuidado. Cobertura más allá de madres y padres: recibe crédito completo (1) si su legislación permite que la ley cubra a personas cuidadoras distintas de las madres y los padres de menores. El estado recibe un 0 si no ha aprobado ninguna norma que proteja en el sector privado a quienes tienen responsabilidades de cuidado.

DERECHOS A ORGANIZARSE (30% DEL TOTAL)

Ley de “derecho al trabajo” (5%): El estado recibe un 0 si ha aprobado una ley de “derecho al trabajo” y un 1 si no lo ha hecho.

Derecho a organizarse del personal docente (5%): En negociación colectiva, el estado recibe un 1 si sus leyes estatales cubren al personal docente de escuelas públicas de K–12. En negociación salarial, el estado debe establecer que los salarios sean materia de los procedimientos de negociación colectiva del personal docente para recibir un 1.

Acuerdos laborales de proyecto (5%): El estado recibe un 0 si ha aprobado una ley de preempción sobre acuerdos laborales de proyecto y un 1 si no lo ha hecho.

Protección frente a represalias (5%): Los estados reciben crédito por la legislación que protege al personal frente a las represalias del empleador, en concreto en materia salarial. Pueden obtener 0, 0.5, 0.75 o 1. Siguiendo el marco elaborado por el National Employment Law Project (NELP), otorgamos un punto completo a los estados cuya legislación reconoce el pago de salarios atrasados, la indemnización por daños, el reembolso de honorarios de abogados y el derecho a presentar denuncias ante organismos públicos y ante los tribunales, con la posibilidad de que la administración imponga multas a quienes incumplan. Otorgamos 0.75 puntos a los estados cuya legislación incluye todo lo anterior salvo las multas administrativas. Los estados con 0.5 puntos no han legislado multas administrativas ni ofrecen vías sencillas para denunciar ante organismos públicos y recuperar daños; sí permiten, en cambio, el pago de salarios atrasados, las demandas judiciales contra el empleador, el reembolso de honorarios de abogados y las indemnizaciones ordenadas por los tribunales. No reciben puntos los estados que solo han legislado sanciones

penales (y no civiles) para los empleadores que tomen represalias contra quien denuncia robo de salarios, o que no ofrecen ningún marco de protección frente a represalias más allá de la Fair Labor Standards Act (FLSA).

Negociación colectiva (5%): Los estados reciben un 1 si la negociación colectiva es obligatoria para el personal del sector público, y un 0.5 si está permitida. Reciben además crédito completo (1) si se permite la negociación colectiva para las personas trabajadoras agrícolas.

Negociación sectorial en el trabajo de plataformas (5%): Los estados reciben un 1 si su legislación permite que los conductores de servicios de viaje compartido participen en la negociación sectorial. Reciben también crédito completo (1) si no impiden la regulación de las empresas de plataformas. El estado recibe un 0 si no tiene ninguna de estas políticas.

APÉNDICE 2: EXPLICACIÓN DEL CÁLCULO DE LA PUNTUACIÓN COMPUESTA

- Dimensión de salarios (35% del total)
 - 15%, relación entre el salario mínimo y el costo de vida
 - 5%, relación entre el salario en efectivo por propinas y el salario mínimo
 - 5%, control local del salario mínimo
 - 5%, extensión del salario mínimo a las personas trabajadoras agrícolas
 - 5%, relación entre la prestación por desempleo y el costo de vida
- Dimensión de protecciones laborales (35% del total)
 - 3.5%, permiso remunerado por tiempo de lactancia
 - 3.5%, igualdad salarial
 - Igualdad salarial básica
 - Sin secretismo salarial
 - Sin exigencia de historial salarial en el sector privado
 - 3.5%, licencias remuneradas
 - Licencia familiar remunerada
 - Licencia por enfermedad remunerada
 - 3.5%, horarios
 - Horario flexible
 - Pago por presentarse al trabajo
 - Pago por jornada partida
 - Aviso previo de turnos
 - 3.5%, protecciones contra el acoso sexual
 - El acoso sexual en la ley
 - Capacitación obligatoria sobre acoso sexual en el sector privado
 - 3.5%, protecciones para colectivos excluidos
 - Extensión de la compensación laboral a las personas trabajadoras agrícolas
 - Derechos y protecciones del trabajo doméstico
 - 3.5%, seguridad en el trabajo
 - Norma frente al calor

- Protecciones para el personal de almacenes
 - 3.5%, protecciones contra el trabajo infantil
 - 3.5%, protecciones frente al bossware
 - Aviso previo
 - Auditorías de sesgo de la IA
 - Decisiones laborales
 - 3.5%, protecciones para las personas cuidadoras en el sector privado
 - Protección frente a la indagación
 - Protección frente a la discriminación
 - Cobertura más allá de madres y padres
- Dimensión de derechos a organizarse (30% del total)
 - 5%, ley de “derecho al trabajo”
 - 5%, derecho a organizarse del personal docente
 - Negociación colectiva
 - Negociación salarial
 - 5%, acuerdos laborales de proyecto
 - 5%, protección frente a represalias
 - 5%, negociación colectiva
 - Negociación colectiva en el sector público
 - Negociación colectiva permitida para las personas trabajadoras agrícolas
 - 5%, negociación sectorial en el trabajo de plataformas
 - Negociación sectorial para conductores de servicios de viaje compartido
 - Sin preempción de la regulación de las empresas de plataformas

APÉNDICE 3: METODOLOGÍA DE CÁLCULO DE LAS CORRELACIONES

Los autores reconocen que las políticas salariales y las protecciones laborales aprobadas en un estado probablemente reflejan muchos indicadores socioeconómicos que podrían usarse para definir el bienestar de las personas trabajadoras. Aun así, creemos que un ejercicio puramente correlacional puede tener valor intrínseco, sobre todo por generar evidencia indicativa que justifique una exploración posterior por parte de otros investigadores. Con ese alcance limitado en mente, aplicamos una regresión simple por Mínimos Cuadrados Ordinarios (Ordinary Least Squares) sobre varias métricas socioeconómicas elegidas para representar la experiencia de quienes perciben salarios bajos en distintos ámbitos del bienestar. Se incluyeron métricas de ingreso familiar medio y de tasa de pobreza según el umbral federal de pobreza, y también de mortalidad infantil, inseguridad alimentaria, afiliación sindical, desempleo y PIB per cápita.

Para evaluar la robustez de la relación entre los indicadores y las puntuaciones estatales del BSWI 2026 aplicamos tres modelos: (1) un **modelo base** que contiene solo la variable dependiente y la independiente (la puntuación del BSWI); (2) un **modelo controlado** que incorpora las características demográficas estatales y el gasto federal como proporción del PIB, con el fin de aislar el entorno de política laboral de las características latentes de cada estado; y (3) un **modelo de comprobación de robustez** que añade efectos fijos según la región definida por la Oficina de Análisis Económico (Bureau of Economic Analysis,) para aislar cualquier componente regional de la variación. Nuestro

modelo de control tiene en cuenta las características demográficas estatales (porcentaje de mujeres, porcentaje de población afroamericana o negra, porcentaje de población latina, porcentaje de población blanca) 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 BSWI y los distintos resultados. Todas las correlaciones presentadas son significativas al nivel de confianza del 99% en el modelo controlado. Salvo el umbral federal de pobreza y la tasa de desempleo, que son significativos en el modelo controlado, todas las relaciones señaladas más arriba mantienen su significación al 99% y una magnitud similar también en el modelo de comprobación de robustez, lo que aporta más evidencia indicativa para seguir investigando en esta área de política.

AGRADECIMIENTOS

La actualización 2026 del BSWI fue escrita por Camryn Cobb y Patricia Stottlemeyer y se basa en la investigación realizada por Stephen Stapleton, con el apoyo de Pranathi Chintalapudi. La metodología de correlaciones estuvo a cargo de Stephen Stapleton. Patricia Stottlemeyer elaboró las recomendaciones de política. Las versiones anteriores del BSWI fueron escritas por Kaitlyn Henderson, a quien agradecemos enormemente por su liderazgo y cuidado de este trabajo a lo largo de los años.

La primera versión del índice, de 2018, fue investigada y escrita por un equipo dirigido por Jonathan Rose e integrado por Michelle Sternthal, Mary Babic y Stephen Stapleton, bajo la orientación de Minor Sinclair, en colaboración con un equipo del Policy Lab de la Harris School of Public Policy de la University of Chicago formado por Kiran Misra, Xinyuan “Meredith” Zhang, Vicky Stavropoulos y Ye Ji. Aquel primer índice 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. El índice es también fruto de muchos grupos que aportaron comentarios, entre ellos 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, el Center for WorkLife Law, 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, la National Domestic Workers Alliance y otros.

Oxfam América desea agradecer a las siguientes personas su contribución al índice y al informe de 2026: Sophia Lafontant, María Atuesta, Nick Galasso, Mikhiela Sherrod, Stephen Stapleton, Paige Castellanos, Kaalan Day, Stephanie Smith, Michael Borum, Hana Ivanhoe, Liz Morris y Jessica Lee, por su apoyo, sus comentarios y su acompañamiento intelectual. Por sus aportes y su respaldo al lanzamiento de este trabajo y al sitio web del mapa interactivo, Oxfam América agradece además a Michael Stanaland, Jessica Ingari, Olivia Doherty, Alyssa Grinberg, Ash Kosiewicz, Divya Amladi, Emily Eberly, Sandra Stowe, Shelby Bolen, Meghan Lindahl, Shawn Exilus, Isabel Rodriguez, Rachel Pergamit y Will Fenton.

CITA DE ESTA PUBLICACIÓN

Esta publicación está protegida por derechos de autor, pero el texto puede utilizarse de forma gratuita con fines de incidencia, campañas, educación e investigación, siempre que se cite la fuente en su totalidad. El titular de los derechos solicita que todo uso de este tipo se registre ante él para fines de evaluación de impacto. Para copiarla en cualquier otra circunstancia, reutilizarla en otras publicaciones o traducirla o adaptarla, es necesario obtener autorización; envíe su solicitud por correo electrónico a permissions@oxfamamerica.org. La información de esta publicación es correcta en el momento de su impresión.

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DE DATOS

Consulte esta [nota metodológica](#) de ediciones anteriores para ver la lista completa de obras relevantes del índice original.

DIMENSIÓN DE SALARIOS

- Relación entre el salario mínimo y el costo de vida
 - Massachusetts Institute of Technology. “Living Wage Calculator”. Actualizado el 15 de febrero de 2026. <https://livingwage.mit.edu/>.
 - U.S. Department of Labor. “State Minimum Wage Laws”. Wage and Hour Division. Actualizado el 1 de julio de 2026. <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/state>.
- Relación entre el salario mínimo por propinas y el salario mínimo
 - Employer Pass. “Minimum Wage Charts by State”. Actualizado el 30 de junio de 2026. <https://www.employerpas.com/state-minimum-wage-requirements-chart>.
- Control local del salario mínimo
 - Economic Policy Institute. “Workers’ Rights Preemption in the U.S.”. Actualizado el 1 de febrero de 2026. <https://www.epi.org/preemption-map/>.
- Extensión del salario mínimo a las personas trabajadoras del sector agrícola
 - National Agricultural Law Center. “Minimum Wage for Agricultural Workers”. Consultado el 14 de abril de 2026. <https://nationalaglawcenter.org/state-compilations/agpay/minimumwage/>.
 - Labor Law Center. “Minimum Wage in Puerto Rico”. Actualizado el 16 de mayo de 2026. <https://www.laborlawcenter.com/education-center/minimum-wage-in-puerto-rico/>.
- Relación entre la prestación del seguro de desempleo y el costo de vida
 - U.S. Department of Labor. “Significant Provisions of State Unemployment Insurance Laws: Effective January 2025”. Consultado el 1 de julio de 2026. <https://oui.doleta.gov/unemploy/content/sigpros/2020-2029/January2025.pdf>.

DIMENSIÓN DE PROTECCIONES LABORALES

- Permisos por lactancia remunerados
 - University of California, Hastings College of the Law. “50 State Survey of Workplace Lactation Laws”. Pregnant at Work. Consultado el 1 de julio de 2026. <https://www.pregnantatwork.org/wp-content/uploads/State-Workplace-Breastfeeding-Laws-Printable.pdf>
- Igualdad salarial
 - Igualdad salarial básica
 - Paycor. “Pay Equity Laws by State”. Actualizado el 14 de enero de 2026. <https://www.paycor.com/resource-center/articles/pay-equity-and-state-by-state-laws/>.

- HR Dive. “Salary History Bans”. Actualizado el 28 de abril de 2026. <https://www.hrdive.com/news/salary-history-ban-states-list/516662/>.
 - Sin confidencialidad salarial
 - Paycor. “Pay Equity Laws by State”. Actualizado el 14 de enero de 2026. <https://www.paycor.com/resource-center/articles/pay-equity-and-state-by-state-laws/>.
 - Álvarez-Sánchez, Maralyssa, y Juan Felipe Santos. “Puerto Rico Enacts Equal Pay Law, Prohibits Employers from Inquiring About Past Salary History”. *The National Law Review*, 13 de marzo de 2017. <https://www.natlawreview.com/article/puerto-rico-enacts-equal-pay-law-prohibits-employers-inquiring-about-past-salary>.
 - Sin exigencia de historial salarial en el sector privado
 - HR Dive. “Salary History Bans”. Actualizado el 28 de abril de 2026. <https://www.hrdive.com/news/salary-history-ban-states-list/516662/>.
- Licencia familiar
 - Bipartisan Policy Center. “State Paid Family Leave Laws Across the U.S.”. Actualizado el 23 de abril de 2026. <https://bipartisanpolicy.org/explainer/state-paid-family-leave-laws-across-the-u-s/>.
 - Legiscan. “Delaware House Bill 128”. Consultado el 22 de julio de 2026. <https://legiscan.com/DE/bill/HB128/2025>.
 - Maryland Family and Medical Leave Insurance. “Paid Family and Medical Leave Is Coming to Maryland”. Consultado el 22 de julio de 2026. <https://paidleave.maryland.gov/>.
 - Minnesota Paid Leave. “Paid Leave Makes It Possible”. Consultado el 22 de julio de 2026. <https://pl.mn.gov/>.
 - The Hartford. “VA Paid Family and Medical Leave Insurance”. Consultado el 22 de julio de 2026. <https://www.thehartford.com/paid-family-medical-leave/va>.
- Licencia por enfermedad remunerada
 - Workforce.com. “Paid Sick Leave Laws: State by State (2026)”. 1 de junio de 2026. Consultado el 1 de julio de 2026. <https://workforce.com/news/paid-sick-leave-laws-by-state#here>.
 - Epstein Becker Green. “Virginia Employers: Get Ready for Expanded Paid Sick Leave”. Actualizado el 28 de julio de 2026. Consultado el 1 de julio de 2026. <https://www.ebglaw.com/insights/publications/virginia-employers-get-ready-for-expanded-paid-sick-leave>.
 - Legiscan. “Nebraska Legislature Bill 415”. Consultado el 1 de julio de 2026. <https://legiscan.com/NE/bill/LB415/2025>.
 - Alaska Department of Labor and Workforce Development. “Minimum Wage and Paid Sick Leave Frequently Asked Questions”. Consultado el 1 de julio de 2026. <https://www.labor.alaska.gov/lss/sick-leave-faq.html>.
 - Connecticut Department of Labor. “What Is Paid Sick Leave?”. 21 de agosto de 2023. Consultado el 1 de julio de 2026. <https://portal.ct.gov/dol/knowledge-base/articles/wage-and-workplace-standards/paid-sick-leave>.

- Michigan Labor and Economic Opportunity. “Earned Sick Time Act—Effective Feb. 21, 2025”. Consultado el 1 de julio de 2026. <https://www.michigan.gov/leo/bureaus-agencies/ber/wage-and-hour/paid-medical-leave-act>.
- Álvarez-Sánchez, Maralyssa. “Puerto Rico Legislature Approves Bill to Expand Paid Sick Leave Use”. *National Law Review* 16, n.º 235 (2015). Consultado el 1 de julio de 2026. https://natlawreview.com/article/puerto-rico-legislature-approves-bill-to-expand-paid-sick-leave-use#google_vignette.
- Horarios
 - Horario flexible
 - A Better Balance. “State and City Laws and Regulations on Fair and Flexible Scheduling”. Actualizado el 2 de abril de 2025. <https://www.abetterbalance.org/resources/fact-sheet-state-and-city-laws-and-regulations-on-fair-and-flexible-scheduling/>.
 - HR Dive. “Predictive Scheduling Laws”. Actualizado el 14 de mayo de 2024. <https://www.hrdive.com/news/a-running-list-of-states-and-localities-with-predictive-scheduling-mandates/540835/>.
 - Paycom. “Predictive Scheduling Laws by State and City (2026)”. Actualizado el 14 de abril de 2026. <https://www.paycom.com/resources/blog/predictive-scheduling-laws/>.
 - Pago por presentarse al trabajo
 - A Better Balance. “State and City Laws and Regulations on Fair and Flexible Scheduling”. Actualizado el 2 de abril de 2025. <https://www.abetterbalance.org/resources/fact-sheet-state-and-city-laws-and-regulations-on-fair-and-flexible-scheduling/>.
 - Payroll Management. “Maine Implements Reporting Time Pay and Updates Earned Paid Leave”. Actualizado el 28 de agosto de 2025. <https://payrollmgt.com/blog/maine-implements-reporting-time-pay-and-updates-earned-paid-leave/>.
 - Pago por jornada partida
 - Replicon. “Rules of On-Call Work and Shift Work in the United States of America & Canada”. Actualizado en 2021. <https://www.replicon.com/rules-of-on-call-work-and-shift-work-in-the-united-states-of-america-canada/>.
 - Oregon Bureau of Labor & Industries (BOLI). “Predictive Scheduling”. For Workers, BOLI, State of Oregon. Consultado el 1 de julio de 2026. <https://www.oregon.gov/boli/workers/pages/predictive-scheduling.aspx>.
 - Boogard, Kat. “What Is a Split Shift (and How Does It Work)?”. Hourly. Actualizado el 21 de agosto de 2023. <https://www.hourly.io/post/split-shift>.
 - State of Hawaii Wage Standards Division. “Wage and Hour FAQs”. Consultado el 1 de julio de 2026. <https://labor.hawaii.gov/wsd/wage-and-hour-faqs/>.
 - Aviso previo de turnos de trabajo
 - WorkAxle. “Predictive Scheduling Laws in 2026: Full U.S. Map”. Actualizado el 14 de mayo de 2026. <https://www.workaxle.com/blog/predictive-scheduling-laws-2026>.
- Protecciones contra el acoso sexual

- El acoso sexual en la ley
 - Catharsis Productions. “Harassment Laws by State”. Consultado el 15 de julio de 2026. <https://catharsisproductions.com/resources/harassment-laws-by-state/>.
 - National Conference of State Legislatures. “Legislation on Sexual Harassment in the Legislature”. Actualizado el 11 de febrero de 2019. <https://www.ncsl.org/about-state-legislatures/legislation-on-sexual-harassment-in-the-legislature>.
- Capacitación obligatoria sobre acoso sexual en el sector privado
 - Ethena. “Sexual Harassment Training Requirements by State (2026)”. Actualizado el 1 de junio de 2026. <https://www.goethena.com/post/harassment-training-requirements-by-city-and-state/>.
- Trabajadores excluidos
 - Extensión de la compensación laboral a las personas trabajadoras del sector agrícola
 - WorkWorld. “Workers’ Compensation Summary—Puerto Rico”. Consultado el 1 de julio de 2026. http://help.workworldapp.com/wwwwebhelp/workers_compensation_summary_puerto_rico.htm.
 - National Agricultural Law Center. “Workers’ Compensation for Agricultural Workers”. Consultado el 1 de julio de 2026. <https://nationalaglawcenter.org/workers-compensation-for-agricultural-workers/>.
 - Murphy Law Firm. “Montana Workers’ Compensation for Farm & Ranch Workers”. Consultado el 1 de julio de 2026. <https://www.murphylawoffice.net/accident-injury-guide/workers-compensation-farm-workers/>.
 - Derechos y protecciones del trabajo doméstico
 - National Domestic Workers Alliance. “Domestic Workers Bill of Rights”. Consultado el 1 de julio de 2026. <https://www.domesticworkers.org/programs-and-campaigns/developing-policy-solutions/domestic-workers-bill-of-rights/>.
 - New Jersey Department of Labor and Workforce Development. “Domestic Workers Bill of Rights”. Consultado el 1 de julio de 2026. <https://www.nj.gov/labor/worker-protections/myworkrights/domesticworkers.shtml>.
 - Ley Núm. 206 de año 2016. “Carta de Derechos de Empleados y Empleadas en el Servicio Doméstico”. Consultado el 1 de julio de 2024. <https://www.lexjuris.com/LexLex/Leyes2016/lexl2016206.htm>.
- Seguridad en el trabajo
 - Norma frente al calor
 - Constible, Juanita. “Occupational Heat Safety Standards in the United States”. Natural Resource Defense Council (NRDC). Actualizado el 30 de junio de 2026. <https://www.nrdc.org/resources/occupational-heat-safety-standards-united-states>.

- Devlin, Monica. "Heat Stress Policy Update: Where States Stand in 2026". Heatstress.com. Actualizado el 18 de febrero de 2026. <https://heatstress.com/blog/heat-stress-policy-update-where-states-stand-in-2026>.
 - Colorado General Assembly. "HB26-1272. Extreme Temperatures Worker Protections". Consultado el 1 de julio de 2026. <https://leg.colorado.gov/bills/HB26-1272>.
 - New Mexico Environment Department. "Fact Sheet for the New Mexico Heat Injury and Illness Rule". Consultado el 1 de julio de 2026. https://www.env.nm.gov/occupational_health_safety/wp-content/uploads/sites/12/2025/05/2025-Heat-Rule-fact-Sheet-Employers.pdf.
 - Duvall, Mark, et al. "OSHA Refines Heat Enforcement Strategy While Federal Heat Rule Remains Pending". Beveridge & Diamond. 23 de abril de 2026. <https://www.bdlaw.com/publications/osha-refines-heat-enforcement-strategy-while-federal-heat-rule-remains-pending/>.
- Leyes de protección para el personal de bodegas
 - International Brotherhood of Teamsters. "Teamsters Applaud Introduction of Warehouse Worker Protection Act: Legislation Comes After Years of Teamsters' Advocacy to Combat Dangerous Warehouse Quotas". Comunicado de prensa. 5 de junio de 2024. <https://teamster.org/2024/06/teamsters-applaud-introduction-of-warehouse-worker-protection-act/>.
 - State of Rhode Island. "Governor McKee Ceremonially Signs Warehouse Worker Protection Act". 13 de julio de 2026. <https://governor.ri.gov/press-releases/governor-mckee-ceremonially-signs-warehouse-worker-protection-act>.
 - Legiscan. "Connecticut Senate Bill 298". Consultado el 20 de julio de 2026. <https://legiscan.com/CT/bill/SB00298/2026>.
- Protecciones contra el trabajo infantil
 - Economic Policy Institute. "Child Labor". Actualizado en mayo de 2025. <https://www.epi.org/research/child-labor/>.
 - Legiscan. "New Jersey Assembly Bill 5588". Consultado el 20 de julio de 2026. <https://legiscan.com/NJ/bill/A5588/2024>.
 - Alaska Labor Standards and Safety Division. "Summary of Alaska Child Labor Law". Actualizado el 26 de marzo de 2025. Consultado el 20 de julio de 2026. <https://labor.alaska.gov/lss/childlaw.htm>.
 - Alabama State Senate. "SB119 Introduced". Consultado el 20 de julio de 2026. <https://alison.legislature.state.al.us/files/pdf/SearchableInstruments/2024RS/SB119-int.pdf>.
- Protecciones frente al bossware
 - Previo aviso
 - WorkWatch Insights. "Bossware Laws 2026: Your Legal Rights When Your Employer Monitors You". 29 de marzo de 2026. <https://www.nwchem-sw.org/bossware-laws-employee-rights-2026>.

- Shyft. “Essential Puerto Rico Employee Privacy Notice Template Guide”. Consultado el 20 de julio de 2026. <https://www.myshyft.com/blog/employee-privacy-notice-template-san-juan-puerto-rico/>.
 - Auditorías de sesgo de la IA
 - WorkWatch Insights. “Bossware Laws 2026: Your Legal Rights When Your Employer Monitors You”. 29 de marzo de 2026. <https://www.nwchem-sw.org/bossware-laws-employee-rights-2026>
 - Decisiones laborales
 - WorkWatch Insights. “Bossware Laws 2026: Your Legal Rights When Your Employer Monitors You”. 29 de marzo de 2026. <https://www.nwchem-sw.org/bossware-laws-employee-rights-2026>.
 - California Legislative Information. “SB-947 Employment: Automated Decision Systems”. 2 de julio de 2026. https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=202520260SB947.
 - Summa, Catherine. “What Employers Should Know About Connecticut’s New AI Laws”. Cohen and Wolf. 15 de julio de 2026. <https://www.cohenandwolf.com/publication-What-Employers-Should-Know-About-Connecticut-New-AI-Laws>.
- Protecciones contra la discriminación hacia las personas que proporcionan servicios de cuidado en el sector privado
 - Protección frente a la indagación
 - Center for Worklife Law, University of California Law, San Francisco. *Laws Protecting Family Caregivers at Work*. Consultado el 20 de julio de 2026. <https://worklifelaw.org/wp-content/uploads/State-Local-FRD-Law-List.pdf>.
 - Protección frente a la discriminación
 - Center for Worklife Law, University of California Law, San Francisco. *Laws Protecting Family Caregivers at Work*. Consultado el 20 de julio de 2026. <https://worklifelaw.org/wp-content/uploads/State-Local-FRD-Law-List.pdf>.
 - Cobertura más allá de madres y padres
 - Center for Worklife Law, University of California Law, San Francisco. *Laws Protecting Family Caregivers at Work*. Consultado el 20 de julio de 2026. <https://worklifelaw.org/wp-content/uploads/State-Local-FRD-Law-List.pdf>.

DIMENSIÓN DE DERECHOS A ORGANIZARSE

- Ley de “derecho al trabajo”
 - National Right to Work Legal Defense Foundation. “Right to Work States”. Consultado el 20 de julio de 2026. <https://www.nrtw.org/right-to-work-states/>.
- Derecho a organizarse del personal docente
 - Negociación colectiva

- Greenhouse, Steven. “Teachers and Cafeteria Workers in Puerto Rico Select Unions”. *New York Times*, 14 de noviembre de 1999. <https://www.nytimes.com/1999/11/14/us/teachers-and-cafeteria-workers-in-puerto-rico-select-unions.html>.
 - Sekou, Sundjata. “No Bargaining Rights? You Can Still Win!”. National Education Association (NEA). 2 de abril de 2025. <https://www.nea.org/nea-today/all-news-articles/no-bargaining-rights-you-can-still-win>.
 - Associated Press. “Utah Repeals Public Employee Collective Bargaining Ban, One of the Most Restrictive U.S. Labor Laws”. *The Guardian*, 13 de diciembre de 2025. <https://www.theguardian.com/us-news/2025/dec/13/utah-collective-bargaining-ban-repeal>.
 - Sparks, Sarah. “Law Restricting Teachers’ Unions Falls After More Than a Decade”. *EducationWeek*, 3 de diciembre de 2024. <https://www.edweek.org/teaching-learning/law-restricting-teachers-unions-falls-after-more-than-a-decade/2024/12>.
- Negociación salarial
 - National Council on Teacher Quality. “Collective Bargaining Laws: Wages”. Teacher Contract Database. Actualizado en 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*, 14 de noviembre de 1999. <https://www.nytimes.com/1999/11/14/us/teachers-and-cafeteria-workers-in-puerto-rico-select-unions.html>.
 - Associated Press. “Utah Repeals Public Employee Collective Bargaining Ban, One of the Most Restrictive U.S. Labor Laws”. *The Guardian*, 13 de diciembre de 2025. <https://www.theguardian.com/us-news/2025/dec/13/utah-collective-bargaining-ban-repeal>.
 - Acuerdos laborales de proyecto
- Associated Builders and Contractors. “About Government-Mandated Project Labor Agreements on Public Construction Projects”. Consultado el 1 de julio de 2026. <https://www.abc.org/Politics-Policy/Issues/Project-Labor-Agreements#62839115-state--local>.
- The Truth about Project Labor Agreements. “A Win for Fair and Open Competition: Wyoming Passes Law Restricting Government-Mandated Project Labor Agreements”. 27 de marzo de 2023. <https://thetruthaboutplas.com/2023/03/27/a-win-for-fair-and-open-competition-wyoming-passes-law-restricting-government-mandated-project-labor-agreements/>.
- Protección frente a represalias
 - National Employment Law Project. “New 50-State Analysis: Most States Leave Workers Who Report Employer Misconduct Unprotected”. Comunicado de prensa. 24 de junio de 2019. <https://www.nelp.org/news-releases/workers-who-report-employer-misconduct-face-rampant-retaliation/>.
 - Costain, Christopher, y Anand Gupta. “Connecticut Expands Construction Wage-Theft Liability and Prevailing Wage Recordkeeping Requirements”. JD Supra. 18 de junio de 2026. <https://www.jdsupra.com/legalnews/connecticut-expands-construction-wage-1449751/>.

- Ethico. “2025 State-Level Whistleblower Protection Laws: A Compliance Officer’s Guide to the Expanding Patchwork”. 18 de marzo de 2026.
<https://www.ethico.com/insights/2025-state-level-whistleblower-protection-laws-a-compliance-officer-s-guide-to-the-expanding-patchwork>.
- Negociación colectiva
 - Negociación colectiva en el sector público
 - 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 de 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 de 2026. https://ballotpedia.org/Public-sector_union_policy_in_the_United_States,_2018-2023#Public-sector_collective_bargaining_laws_in_the_U.S.
 - Colorado General Assembly. “SB22–230. Collective Bargaining for Counties”. Consultado el 1 de julio de 2025. <https://leg.colorado.gov/bills/sb22-230>.
 - Department of Human Resources Development. “A Brief History of Collective Bargaining in Hawai’i”. Hawaii.gov. Consultado el 1 de julio de 2025. <https://dhrd.hawaii.gov/state-hr-professionals/lro/brief-history/>.
 - Ballotpedia. “Ballotpedia’s Union Station: Archive”. Consultado el 1 de julio de 2026. https://ballotpedia.org/Ballotpedia%27s_Union_Station_Archive.
 - Morrissey, Monique, y Jennifer Sherer. “Unions Can Reduce the Public-Sector Pay Gap”. Economic Policy Institute. 14 de marzo de 2022.
<https://www.epi.org/publication/public-sector-pay-gap-co-va/>.
 - Justia. “2025 Alaska Statutes. Title 23. Labor and Workers’ Compensation. Chapter 40. Labor Organizations. Article 2. Public Employment Relations Act. Sec. 23.40.070. Declaration of Policy”. (AK Stat § 23.40.070 [2025]). Consultado el 1 de julio de 2026. <https://law.justia.com/codes/alaska/title-23/chapter-40/article-2/section-23-40-070/>.
 - Dodson, Joe. “Democratic Governor Axes Virginia Public Sector Collective Bargaining Bill”. Courthouse News Service, 14 de mayo de 2026.
<https://www.courthousenews.com/democratic-governor-axes-virginia-public-sector-collective-bargaining-bill/>.
 - Negociación colectiva para las personas trabajadoras del sector agrícola
 - The National Agricultural Law Center. “Collective Bargaining Rights for Farmworkers”. Consultado el 20 de julio de 2026.
<https://nationalaglawcenter.org/collective-bargaining-rights-for-farmworkers/>
 - Marzán, César F. Rosado. “Derechos mancos para manos obreras: Cómo el derecho laboral y la economía impactan la organización sindical en Puerto Rico”. Chicago-Kent College of Law. Enero de 2007.
https://scholarship.kentlaw.iit.edu/fac_schol/511/.
- Negociación sectorial en el trabajo de plataformas
 - Negociación sectorial para conductores de plataformas de transporte

- Sherer, Jennifer, y Celine McNicholas. “Sectoral Bargaining FAQ”. Economic Policy Institute. 14 de julio de 2026.
<https://www.epi.org/publication/sectoral-bargaining-faq-collective-bargaining-sectoral-wage-and-standards-boards-and-worker-power/>.
- Sumagaysay, Levi. “What Unionization Could Mean for California Uber and Lyft Drivers—and Riders”. News from the States. 1 de agosto de 2025.
<https://www.newsfromthestates.com/article/what-unionization-could-mean-california-uber-and-lyft-drivers-and-riders>.
- Sin preempción de la regulación de las empresas de plataformas
 - Economic Policy Institute. “Workers’ Rights Preemption in the U.S.”. Actualizado el 1 de febrero de 2025. <https://www.epi.org/preemption-map/>.
 - Mississippi Legislature. “House Bill 1381”. Consultado el 20 de julio de 2026.
<https://billstatus.ls.state.ms.us/documents/2016/html/HB/1300-1399/HB1381IN.htm>.

FUENTES DE LAS CORRELACIONES

- United States Census Bureau. “American Community Survey (ACS)”. Consultado el 3 de agosto de 2026. <https://www.census.gov/programs-surveys/acs>.
- U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS). Consultado el 21 de julio de 2025. <https://www.bls.gov/>.
- Centers for Disease Control and Prevention (CDC). Consultado el 3 de agosto de 2026. <https://www.cdc.gov/index.htm>.
- U.S. Department of Agriculture (USDA). Consultado el 3 de agosto de 2026. <https://www.ers.usda.gov/>.

NOTAS

- ¹ “History of Federal Minimum Wage Rates Under the Fair Labor Standards Act, 1938–2009,” U.S. Department of Labor, 2025, <https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/history/chart>.
- ² Janice Gassam Asare, “Why 300,000 Black Women Left the Workforce in 3 Months,” *Forbes*, 4 de agosto de 2025, <https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2025/08/04/no-friends-in-the-pipeline-why-300000-black-women-were-pushed-out-of-the-workforce/>; y Courtney Cole, “Why Are So Many Black Women Losing Their Jobs? An Expert Blames Three Factors,” *cbsnews.com*, 2 de octubre de 2025, <https://www.cbsnews.com/boston/news/black-women-unemployment-rate/>.
- ³ Rebecca Riddell, *Unequal: The Rise of a New American Oligarchy and the Agenda We Need* (Oxfam America, 2025), https://webassets.oxfamamerica.org/media/documents/Oxfam_Unequal_US_inequality_report_2025_1.pdf.
- ⁴ Heidi Shierholz, “Everyone is talking about affordability—and making the same mistake”, MS NOW, 29 de noviembre de 2025. <https://www.ms.now/opinion/inflation-affordability-prices-wages-jobs>; Margaret Poydock y Celine McNicholas, “Strong Unions, Stronger Communities and Democracy,” Economic Policy Institute, 22 de enero de 2026, <https://www.epi.org/publication/strong-unions-stronger-communities-and-democracy/>; “Why the U.S. Needs at Least a \$17 Minimum Wage”, hoja informativa, National Employment Law Project y Economic Policy Institute, 31 de julio de 2023, <https://www.nelp.org/insights-research/why-the-us-needs-at-least-a-17-minimum-wage/>; Alexandra Boyle Stanczyk, “Does Paid Family Leave Improve Household Economic Security Following a Birth? Evidence from California,” *Social Service Review* 93, n.º 2 (2019), 262–304, <https://doi.org/10.1086/703138>; y “The Economic Benefits of Paid Leave: Fact Sheet,” Joint Economic Committee, U.S. Congress, s.f., <https://www.jec.senate.gov/public/cache/files/646d2340-dcd4-4614-ada9-be5b1c3f445c/jec-fact-sheet--economic-benefits-of-paid-leave.pdf>.
- ⁵ Leah Willingham, “Uber and Lyft Drivers in Massachusetts Form First US Ride-Hailing Union,” *AP News*, 27 de mayo de 2026, <https://apnews.com/article/union-ridehail-uber-lyft-311664558946981432c091f0106003ca>.
- ⁶ David Madland. “New Illinois Law continues momentum for rideshare sectoral bargaining,” Center for American Progress, 10 de agosto de 2026. <https://www.americanprogress.org/article/new-illinois-law-continues-momentum-for-rideshare-sectoral-bargaining/>.
- ⁷ “Paid Leave Means a Stronger Virginia,” hoja informativa, National Partnership for Women and Families, febrero de 2026, <https://nationalpartnership.org/wp-content/uploads/2023/04/paid-leave-means-a-stronger-virginia.pdf>.
- ⁸ “Governor Spanberger Signs Landmark Legislation Expanding Paid Sick Leave to All Virginia Workers”, comunicado de prensa, Governor of Virginia (sitio web), 20 de mayo de 2026, <https://www.governor.virginia.gov/newsroom/news-releases/2026/may-releases/name-1118185-en.html>.
- ⁹ Jennifer Sherer y Elise Gould, “Data Show Anti-Union ‘Right-to-Work’ Laws Damage State Economies,” *Working Economics Blog*, Economic Policy Institute, 13 de febrero de 2024, <https://www.epi.org/blog/data-show-anti-union-right-to-work-laws-damage-state-economies-as-michigans-repeal-takes-effect-new-hampshire-should-continue-to-reject-right-to-work-legislation/>.
- ¹⁰ Rebecca Dixon, “From Excluded to Essential: Tracing the Racist Exclusion of Farmworkers, Domestic Workers, and Tipped Workers from the Fair Labor Standards Act,” audiencia ante el Education and Labor

Committee de la U.S. House of Representatives, testimonio de Rebecca Dixon, directora ejecutiva de NELP, 3 de mayo de 2021, nelp.org, <https://www.nelp.org/app/uploads/2021/05/NELP-Testimony-FLSA-May-2021.pdf>.

- 11 “Women in Tipped Occupations, State by State—July 2024,” hoja informativa, National Women’s Law Center, s.f., <https://nwlc.org/wp-content/uploads/2024/06/Tipped-Workers-State-by-State-2024.10.25v3.pdf>; y Sarah Javaid, “One Fair Wage: Women Fare Better in States with Equal Treatment for Tipped Workers,” hoja informativa, National Women’s Law Center, junio de 2024, <https://nwlc.org/wp-content/uploads/2024/06/Tipped-Workers-FS-2024.6.12v1.pdf>.
- 12 Javaid, “One Fair Wage.”
- 13 Nina Mast, “Tipping Is a Racist Relic and a Modern Tool of Economic Oppression in the South,” Economic Policy Institute, 18 de junio de 2024, <https://www.epi.org/publication/rooted-racism-tipping/>; y Candice Norwood, “Tipped Restaurant Workers Reported More Harassment During the Pandemic, Especially Women of Color,” The 19th, <https://19thnews.org/2022/04/restaurant-workers-harassment-women-of-color/>.
- 14 “What Is the Gender Pay Gap?,” Oxfam America, 5 de marzo de 2026, <https://www.oxfamamerica.org/explore/stories/what-is-the-gender-pay-gap/>.
- 15 “Black Women’s Equal Pay Day,” Equal Pay Today, s.f., <https://www.equalpay2day.org/equal-pay-days/black-womens-equal-pay-day/>.
- 16 Kennedy Andara, Sara Estep e Isabela Salas-Betsch, “Breadwinning Women Are a Lifeline for Their Families and the Economy,” Center for American Progress, 9 de mayo de 2025, <https://www.americanprogress.org/article/breadwinning-women-are-a-lifeline-for-their-families-and-the-economy/>.
- 17 “Latina Equal Pay Day,” Equal Pay Today, s.f., <https://www.equalpay2day.org/equal-pay-days/latina-equal-pay-day/>.
- 18 “A Better Path: Reflecting on State Workplace Harassment Reforms and Defining the Vision We Fight For,” National Women’s Law Center, diciembre de 2025, <https://nwlc.org/wp-content/uploads/2025/12/NWLC-Report-on-Workplace-Harrassment.pdf>.
- 19 Michelle Travis, “Workplace Harassment Remains Prevalent as EEOC Rescinds Guidance,” *Forbes*, 5 de febrero de 2026, <https://www.forbes.com/sites/michelletravis/2026/02/05/troubling-new-data-on-workplace-harassment-as-eeoc-rescinds-guidance/>.
- 20 Emily Guskin, “Americans Are Down on the Economy and Concerned About Costs: Polls,” ABC News, 29 de julio de 2026, <https://abcnews.com/Politics/americans-economy-concerned-costs-polls/story?id=135167569>.
- 21 Ben Zipperer, “Trump’s War in Iran Has Wiped Out 1.5 Years of Wage Growth,” Economic Policy Institute, 10 de junio de 2026, <https://www.epi.org/blog/trumps-war-in-iran-has-wiped-out-1-5-years-of-wage-growth/>.
- 22 Elise Gould y Joe Fast, “Low-Wage Workers Faced Worsening Affordability in 2025 as Wage Growth Stalled,” Economic Policy Institute, 5 de febrero de 2025, <https://www.epi.org/blog/low-wage-workers-faced-worsening-affordability-in-2025/>.
- 23 Ben Zipperer, “Setting High Standards for a Federal Minimum Wage: Raising the Wage to Two-Thirds of the National Median Wage Would Lift Pay for Nearly 40 Million Workers,” Economic Policy Institute, 21 de mayo de 2026, <https://www.epi.org/publication/setting-high-standards-for-a-federal-minimum->

[wage-raising-the-wage-to-two-thirds-of-the-national-median-wage-would-lift-pay-for-nearly-40-million-workers/](#).

- ²⁴ “Top Global CEO Pay Increased 20 Times Faster Than Workers’ Pay in 2025”, Oxfam America, 30 de abril de 2026, <https://www.oxfamamerica.org/press/top-global-ceo-pay-increased-20-times-faster-than-workers-pay-in-2025/>.
- ²⁵ Sebastian Martinez Hickey y Ismael Cid-Martinez, “The Federal Minimum Wage Is Officially a Poverty Wage in 2025,” Economic Policy Institute, 28 de abril de 2025, <https://www.epi.org/blog/the-federal-minimum-wage-is-officially-a-poverty-wage-in-2025/>; y “The Raise the Wage Act: Valuing Working People and Advancing Equal Pay,” National Women’s Law Center, 30 de abril de 2025, <https://nwlc.org/resource/the-raise-the-wage-act-valuing-working-people-and-advancing-equal-pay/>.
- ²⁶ “NELP on Minimum Wage Ballot Initiatives in 2024”, comunicado de prensa, National Employment Law Project, 6 de noviembre de 2024, <https://www.nelp.org/nelp-on-minimum-wage-ballot-initiatives-in-2024/>; “Florida Amendment 2, \$15 Minimum Wage Initiative (2020),” Ballotpedia, https://ballotpedia.org/Florida_Amendment_2; y Lew Blank, “Voters Think It’s Time to Raise the Minimum Wage,” Data For Progress, 6 de abril de 2024, <https://www.dataforprogress.org/blog/2024/4/26/voters-think-its-time-to-raise-the-minimum-wage>.
- ²⁷ Kaitlyn Henderson, *The Crisis of Low Wages: Who Earns Less Than \$17 an Hour in the U.S. in 2024?* (Oxfam America, 2024), <https://oxfamilibrary.openrepository.com/server/api/core/bitstreams/899c4e92-5d31-40b8-8394-2cc337e0ab66/content>.
- ²⁸ Javaid, “One Fair Wage.”
- ²⁹ Javaid, “One Fair Wage.”
- ³⁰ Zipperer, “Setting High Standards for a Federal Minimum Wage.”
- ³¹ Emily M. Petroski y Allen S. Rubin, “Michigan Supreme Court Invalidates Legislative Amendments to Minimum Wage, Paid Sick Leave Measures,” Jackson Lewis, 7 de agosto de 2024, <https://www.jacksonlewis.com/insights/michigan-supreme-court-invalidates-legislative-amendments-minimum-wage-paid-sick-leave-measures>.
- ³² Nina Mast y David Cooper, “Everything You Need to Know About ‘No Tax on Tips,’” Economic Policy Institute, 12 de febrero de 2026, <https://www.epi.org/publication/everything-you-need-to-know-about-no-tax-on-tips/>.
- ³³ 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, 6 de febrero de 2026, <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/>.
- ³⁴ Annette Jacoby y Anamika Sen, *Unseen Work, Unmet Needs: Exploring the Intersections of Gender, Race and Ethnicity in Unpaid Care Labor and Paid Labor in the U.S.* (Oxfam America, 2025), <https://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/unseen-work-unmet-needs/>;
- ³⁵ Jacoby y Sen, *Unseen Work, Unmet Needs*; y Katherine Gallagher Robbins y Jessica Mason, “Americans’ Unpaid Caregiving Is Worth More Than \$1 Trillion Each Year”, entrada de blog, National Partnership for Women & Families, 25 de junio de 2026, <https://nationalpartnership.org/americans-unpaid-caregiving-is-worth-more-than-1-trillion-each-year/>.

-
- ³⁶ Center for Worklife Law, *Laws Protecting Family Caregivers at Work* (University of California Law, San Francisco, 2025), <https://worklifelaw.org/wp-content/uploads/State-Local-FRD-Law-List.pdf>.
- ³⁷ Irene Tung, Paul Sonn, Maya Pinto, Sally Dworack-Fisher, y Josh Boxerman, *When “Bossware” Manages Workers: A Policy Agenda to Stop Digital Surveillance and Automated-Decision-System Abuses* (National Employment Law Project, 2025), <https://www.nelp.org/app/uploads/2025/07/When-Bossware-Manages-Workers-Policy-Agenda-July-2025.pdf>.
- ³⁸ Mishal Khan, *At Work and Under Watch: Surveillance and Suffering at Amazon and Walmart Warehouses* (Oxfam America, 2024), https://webassets.oxfamamerica.org/media/documents/At_Work_and_Under_Watch.pdf?_gl=1.
- ³⁹ Kristin Broady, Darlene Booth-Bell, Jason Coupet, y Moriah Macklin, *Race and Jobs at Risk of Being Automated in the Age of COVID-19* (Hamilton Project de la Brookings Institute, marzo de 2021), https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2021/03/Automation_LO_v7.pdf; y “The Bossware and Oppressive Technology (BOT) Act,” NYCLU/ACLU of New York, 16 de mayo de 2024, <https://www.nyclu.org/resources/policy/legislations/the-bossware-and-oppressive-technology-bot-act>.
- ⁴⁰ “HB26-1272: Extreme Temperatures Worker Protections,” Colorado General Assembly, <https://leg.colorado.gov/bills/HB26-1272>.
- ⁴¹ “Paid Family & Medical Leave,” A Better Balance, consultado el 6 de agosto de 2026, <https://www.abetterbalance.org/our-issues/paid-family-medical-leave/>.
- ⁴² Celine McNicholas, Margaret Poydock y Heidi Shierholz, “Workers’ Resolve Drives Increase in Unionization in 2025,” Economic Policy Institute, 18 de febrero de 2026, <https://www.epi.org/publication/workers-resolve-drives-increase-in-unionization-in-2025/>.
- ⁴³ “The Union Difference,” PRO Act/AFL-CIO, 2023, <https://proact.aflcio.org/the-union-difference/>.
- ⁴⁴ Elise Gould y Celine McNicholas, “Unions Help Narrow the Gender Wage Gap,” Economic Policy Institute, 3 de abril de 2017, <https://www.epi.org/blog/unions-help-narrow-the-gender-wage-gap/>; Amanda Fins, Sarah David Heydemann, y Jasmine Tucker, “Unions Are Good for Women,” National Women’s Law Center, julio de 2021, <https://nwlc.org/wp-content/uploads/2021/07/Union-Factsheet-9.8.21.pdf>.
- ⁴⁵ “RELEASE: 70,000 Massachusetts Drivers Could Transform Worker Organizing in the Gig Economy,” comunicado de prensa, Center for American Progress, 26 de mayo de 2026, <https://www.americanprogress.org/press/release-70000-massachusetts-drivers-could-transform-worker-organizing-in-the-gig-economy/>.
- ⁴⁶ “Workers’ Rights Preemption in the U.S.: A Map of the Campaign to Suppress Workers’ Rights in the States,” Economic Policy Institute, actualizado en febrero de 2025, <https://www.epi.org/preemption-map/>.
- ⁴⁷ “Low Wages,” National Farm Worker Ministry, consultado el 6 de agosto de 2026, <https://nfwm.org/farm-workers/farm-worker-issues/low-wages/>.
- ⁴⁸ “Right to Work States,” National Right to Work Legal Defense Foundation, consultado el 6 de agosto de 2026, <https://www.nrtw.org/right-to-work-states/>.
- ⁴⁹ Associated Press, “Utah Repeals Public Employee Collective Bargaining Ban, One of the Most Restrictive US Labor Laws,” *The Guardian*, 13 de diciembre de 2025, <https://www.theguardian.com/us-news/2025/dec/13/utah-collective-bargaining-ban-repeal>.
- ⁵⁰ “Collective Bargaining Rights for Farmworkers,” National Agricultural Law Center, consultado el 6 de agosto de 2026, <https://nationalaglawcenter.org/collective-bargaining-rights-for-farmworkers/>.

-
- ⁵¹ Jennifer Sherer and Margaret Poydock, "Flexible Work Without Exploitation: Reversing Tech Companies' State-by-State agenda to Unravel Workers' Rights and Misclassify Workers as 'Contractors' in the Gig Economy and Beyond," Economic Policy Institute, 23 de febrero de 2023, <https://www.epi.org/publication/state-misclassification-of-workers/>.
- ⁵² Juan F. Perea, "The Echoes of Slavery: Recognizing the Racist Origins of the Agricultural and Domestic Worker Exclusion from the National Labor Relations Act," Loyola University Chicago School of Law, 2011, <https://doi.org/10.2139/ssrn.1646496>.

**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 que todo el mundo pueda prosperar, no sólo sobrevivir. El futuro es igualitario. Únase a nosotros en oxfamamerica.org.

© 2026 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: M Scott Brauer/ZUMA Press Wire/Shutterstock

DOI: 10.21201/2026.000152