

NUESTROS DERECHOS EN EL TRABAJO:

INMIGRACIÓN Y DERECHOS LABORALES EN COMIDA RÁPIDA



Coalition for Humane Immigrant Rights, CHIRLA
(Coalición por los Derechos Humanos de los Inmigrantes, CHIRLA)

California Fast Food Workers Union, SEIU
(Sindicato de Trabajadores de Comida Rápida de California, SEIU)

Mayo del 2025



COALICIÓN POR LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS INMIGRANTES, CHIRLA



CHIRLA
Coalition for Humane
Immigrant Rights

La misión de CHIRLA es lograr una sociedad justa, que incluya plenamente a los inmigrantes. CHIRLA fué fundada en 1986 para promover los derechos humanos y civiles de inmigrantes y

refugiados. CHIRLA se basa en el amor y la visión de nuestra comunidad para organizar y construir el poder entre las personas, instituciones y organizaciones; para cambiar la opinión pública y elaborar políticas progresistas que promuevan los derechos humanos, civiles y laborales para todos. Nuestro Departamento de Derechos de los Trabajadores y Servicios Legales Laborales se dedica a capacitar a los trabajadores inmigrantes para prevenir los abusos laborales, proporcionándoles los conocimientos, los recursos y el apoyo legal necesario para hacer frente a dichos abusos. Intentamos colaborar con agencias laborales y otras organizaciones que protegen los derechos de los trabajadores para agilizar la prevención y denuncia de abusos laborales. A través de nuestro compromiso con la intersección entre ley de inmigración y ley laboral, nos esforzamos por ser defensores de la justicia, garantizando que los trabajadores de origen extranjero puedan ejercer sus derechos en el lugar de trabajo con dignidad y equidad.

<https://www.chirla.org/>

2533 W 3rd St #101, Los Angeles, CA 90057

SINDICATO DE TRABAJADORES DE COMIDA RÁPIDA DE CALIFORNIA, SEIU



El Sindicato de Trabajadores de Comida Rápida de California une a los trabajadores de comida rápida de todas las marcas y ubicaciones y es el primero de su tipo en el país. Parte del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios, este sindicato histórico surgió de más de una década de organización de los

trabajadores de comida rápida en todo California, comenzando con la Lucha por \$15 y un Sindicato. Nuestro sindicato está luchando para lograr la justicia racial y económica y transformar los trabajos de la comida rápida en el Estado Dorado, luchando por un salario justo, lugares de trabajo seguros y saludables y una voz para todos los trabajadores en la industria de comida rápida.

<https://californiafastfoodworkersunion.org/>

1545 Wilshire Blvd. Suite 305, Los Angeles, CA 90017

ÍNDICE

Resumen Ejecutivo
página 4

Acerca de la Encuesta
página 9

Resultados de la Encuesta
página 11

Leyes y Protecciones para
Todos los Trabajadores
página 23

Recomendaciones
página 26

Recursos
página 28

Notas finales
página 31



Carta de Angélica Hernández, Miembro del Consejo de Comida Rápida de California

La retórica y las políticas antiinmigrantes en Washington, así como las amenazas antiinmigrantes por los empleadores, están sembrando el miedo en nuestras comunidades y creando un efecto paralizador en nuestros lugares de trabajo. Los legisladores de California deben intensificar sus esfuerzos y tomar medidas para garantizar que los trabajadores de comida rápida tengan la información y las herramientas necesarias para superar este miedo e intimidación, y defender nuestros derechos en el trabajo.

La Encuesta de Trabajadores de Comida Rápida de California de 2025 – publicada aquí – arroja luz sobre las formas específicas en que el miedo sobre el estatus migratorio y la falta de conocimiento sobre nuestros derechos nos están afectando a nosotros y a nuestra lucha por lograr mejoras para más de 600,000 trabajadores de comida rápida en California.

La encuesta confirma lo que vemos y experimentamos en el trabajo todos los días. Los encuestados dicen abrumadoramente que los trabajadores de comida rápida que están preocupados por su estatus migratorio corren un mayor riesgo de sufrir peligros y abusos en el trabajo, son menos propensos a hablar sobre violaciones en el trabajo, y es menos probable que conozcan y utilicen los derechos y programas disponibles para todos los trabajadores, independientemente de su estatus migratorio.

No debemos permitir que el miedo nos silencie o debilite nuestra determinación de transformar la industria de comida rápida para que los empleadores nos traten con el respeto que merecemos, y nos proporcionen una remuneración justa y un entorno seguro para nosotros y nuestros clientes.

En mis 21 años trabajando en comida rápida he experimentado de primera mano cómo los empleadores ignoran nuestros derechos y nuestro bienestar. Durante la pandemia de COVID, nos dijeron que éramos “esenciales”, pero nos trataron como si fuéramos desechables. Pero no permitimos que el miedo nos paralizara. Aprendimos sobre nuestro derecho a estar seguros en el trabajo, lo que nos permitió convertir el miedo en acción. Presentamos quejas ante organismos públicos. Nos declaramos en huelga en cientos de tiendas de comida rápida exigiendo seguridad en el trabajo y una voz en la industria.

Desde entonces, hemos seguido tomando medidas para abordar las numerosas injusticias y peligros que enfrentamos. Establecimos el Consejo de Comida Rápida para establecer estándares y realizar mejoras en la industria, incluido el establecimiento de un salario mínimo de \$20 por hora en abril de 2024. Pero todavía nos queda un largo camino por recorrer.

El siguiente paso en nuestra lucha es establecer programas de capacitación de Conozca Sus Derechos. Estos programas, proporcionados gratuitamente por organizaciones independientes, capacitarán a todos los trabajadores de comida rápida, independientemente de su estatus migratorio, para saber nuestros derechos y qué hacer si nuestros derechos están siendo violados. Esto nos permitirá seguir convirtiendo el miedo en acción en nuestra lucha por la seguridad y la dignidad en el trabajo.

En unidad,

Angélica Hernández

RESUMEN EJECUTIVO

Cuando Crystal y sus compañeros de trabajo de Jack in the Box empezaron a hablar del robo de salario que estaban sufriendo, el gerente de la tienda amenazó con llamar a Inmigración. “Algunos de mis compañeros entraron en pánico. Una de las cocineras comenzó a llorar y agarró a su nieto, que estaba en la tienda, y corrió a casa lo más rápido que pudo, temiendo que estuvieran a punto de ser deportados”.

Crystal, que es ciudadana estadounidense, aprendió sus derechos con el Sindicato de Trabajadores de Comida Rápida de California, presentó un reclamo de robo de salario ante el Estado y le pagaron \$11,363.66 por salarios atrasados y penalidades. “Lo que realmente me enfureció fue el terror que experimentaron mis compañeros cuando la manager de la tienda amenazó con llamar a Inmigración, y que muchos de mis compañeros de trabajo tenían demasiado miedo y ya no presentaron reclamos de robo de salario, a pesar de que sus casos eran peores que el mío”.

El mayor miedo al reforzamiento de las leyes de inmigración y a las amenazas de inmigración por parte de los empleadores que experimentan muchos trabajadores de comida rápida de California, combinado con la falta de conocimiento de los derechos laborales, disuaden a los trabajadores de hablar sobre los peligros y los exponen a un mayor riesgo de sufrir abusos en esta industria con alto número de violaciones.

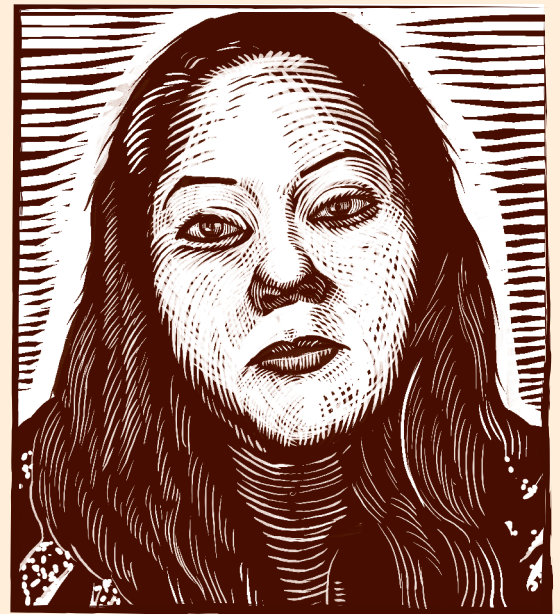
CRYSTAL OROZCO: LA GERENCIA AMENAZÓ CON LLAMAR A INMIGRACIÓN POR QUEJARNOS DE ROBO DE SALARIO

Cuando mis compañeros y yo nos enteramos de nuestros derechos a través del Sindicato de Trabajadores de Comida Rápida de California, nos dimos cuenta de que nos estaban engañando y que podíamos exigir a la gerencia que dejara de robarnos y que nos pagaran lo que nos debían.

La gerencia nos había negado el pago por enfermedad, tomó represalias contra nosotros por tomar días de enfermedad y no nos permitió tomar nuestros descansos para comer y descansar. Durante años, un compañero de trabajo tuvo que trabajar turnos dobles sin recibir pago por el segundo turno; y su hijo, un estudiante de secundaria, se vio obligado a trabajar hasta pasada la medianoche en días de escuela, lo que le dificultaba permanecer despierto en clase.

Cuando la gerente de la tienda escuchó que estábamos hablando de robo de salario, les dijo a mis compañeros de trabajo que iba a llamar a Inmigración y a la policía y hacer que los arrestaran. Muchos de mis compañeros de trabajo quedaron demasiado asustados como para continuar luchando por sus derechos, pero algunos de nosotros presentamos reclamos de robo de salario ante el Estado, y recibimos más de \$35,000 en pagos atrasados y penalidades.

—Crystal, trabajadora de comida rápida



HALLAZGOS CLAVES DE LA ENCUESTA

Entre los trabajadores de comida rápida de California encuestados sobre inmigración y derechos en el trabajo:¹

82%

SILENCIADOS EN EL TRABAJO

82% dicen que los trabajadores preocupados por su situación migratoria son menos propensos a denunciar o presentar quejas sobre problemas en el lugar de trabajo como el robo de salario, el acoso y la discriminación, o los peligros para la salud y la seguridad.²

67%

MAYOR RIESGO DE ROBO DE SALARIO Y PELIGROS DE SEGURIDAD

67% dicen que los trabajadores preocupados por su situación migratoria corren un mayor riesgo de que les estafen o les hagan trabajar en una situación insegura.³

63%

NO SABEN DE LOS DERECHOS QUE TIENEN TODOS LOS TRABAJADORES, INDEPENDIENTEMENTE DE SU ESTATUS MIGRATORIO

63% de los encuestados no saben que todos los trabajadores – independientemente de su estatus migratorio – tienen derecho a presentar quejas, reclamos y demandas para enfrentar problemas en el lugar de trabajo como riesgos para la seguridad, robo de salario, acoso y discriminación.⁴

77%

TRABAJADORES LESIONADOS DISUADIDOS DE BENEFICIOS DE COMPENSACIÓN

77% dicen que la preocupación por el estatus migratorio disuade a los trabajadores lesionados de aplicar para programas y beneficios, como Compensación al Trabajador y Seguro Estatal por Discapacidad.⁵

72%

TRABAJADORAS EMBARAZADAS SON DISUADIDAS DE SOLICITAR EL PERMISO PAGADO DE MATERNIDAD

72% dicen que la preocupación por el estatus migratorio disuade a las trabajadoras embarazadas de tomar permiso de maternidad pagada.⁶

94%

NO SABEN QUÉ BENEFICIOS Y PROGRAMAS ESTÁN DISPONIBLES INDEPENDIENTEMENTE DEL ESTATUS MIGRATORIO

94% de los encuestados no saben qué beneficios y programas están disponibles para todos los trabajadores de California, independientemente de su estatus migratorio.⁷

California tiene más inmigrantes que cualquier otro estado, y casi la mitad (45%) de los niños de California tienen al menos un padre inmigrante.⁸ Los trabajadores de origen extranjero son un pilar de la fuerza y vitalidad económica de California, ya que representan un tercio de la mano de obra del estado, con porcentajes más altos en las áreas metropolitanas principales, como Los Ángeles-Long Beach-Anaheim (37.9%) y San José-Sunnyvale-Santa Clara (50.6%).⁹

Aunque muchos trabajadores de origen extranjero tienen un estatus migratorio permanente o temporal, algunos no lo tienen. Los estudios existentes demuestran que, independientemente de su estatus migratorio, los trabajadores de origen extranjero que se concentran en empleos de alto riesgo experimentan una mayor incidencia de violaciones laborales.¹⁰ California es el estado de EE.UU. con mayor número de trabajadores indocumentados.¹¹ A muchos empleadores, incluidos los propietarios de restaurantes, les preocupa que la intensificación de las actividades de las agencias federales de inmigración provoque interrupciones y ausencias de la mano de obra.¹² Al mismo tiempo, los empleadores recurren a las amenazas de inmigración para disuadir a los trabajadores de ejercer sus derechos, por ejemplo, amenazando con llamar al ICE si los trabajadores hablan de robo de salario o presentan reclamos salariales.¹³

En la Encuesta de Trabajadores de Comida Rápida de California de 2025, los encuestados informan de que los trabajadores que están preocupados por su estatus migratorio son silenciados cuando se trata de denunciar riesgos de seguridad, robo de salario y otros problemas; corren un mayor riesgo de experimentar estos problemas; y son menos propensos que otros trabajadores a pedir ayuda o buscar justicia en sus casos.¹⁴ La encuesta también muestra que los trabajadores de comida rápida desconocen qué derechos y programas laborales están disponibles independientemente del estatus migratorio. Los encuestados también informan de que los trabajadores que están preocupados por su estatus migratorio se ven disuadidos de acceder a programas a los que tienen derecho, como la compensación para trabajadores lesionados y el permiso pagado de maternidad a través del programa del Seguro Estatal de Discapacidad.

Recomendaciones Claves

Se necesita urgentemente capacitación de calidad sobre Conozca Sus Derechos para dar a todos los trabajadores de comida rápida, incluidos los que están preocupados por su estatus migratorio, los conocimientos y la experiencia necesarios para abordar los problemas que enfrentan en el trabajo. Entre las recomendaciones para establecer cursos de entrenamiento Conozca Sus Derechos y reforzar otras protecciones figuran las siguientes:



El entrenamiento Conozca Sus Derechos debe incluir información clave sobre derechos, protecciones, programas y beneficios para todos los trabajadores de comida rápida, independientemente de su estatus migratorio.



Para ser eficaces, las capacitaciones Conozca Sus Derechos deben ser impartidas por organizaciones independientes con experiencia en el entrenamiento de trabajadores de bajos ingresos, incluidos trabajadores inmigrantes. Estos programas deben impartirse en persona, en un ambiente de confianza, donde los trabajadores se sientan seguros para hacer preguntas.¹⁸ Los trabajadores necesitan un día libre remunerado al año para asistir a estos cursos.



Los legisladores deben apoyar los esfuerzos para hacer programas pilotos de entrenamiento de Conozca Sus Derechos para los trabajadores de comida rápida en la ciudad de Los Ángeles y el condado de Santa Clara.



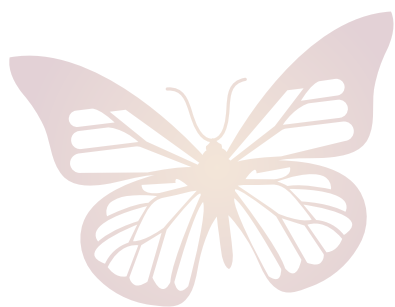
Deben reforzarse a nivel estatal y local los mecanismos para proteger a los trabajadores de represalias por ejercer sus derechos y de la discriminación basada en factores como el origen nacional.

Estas conclusiones coinciden con los resultados de encuestas e informes anteriores. Una encuesta realizada en 2023 entre trabajadores de comida rápida de California reveló que muchas veces los trabajadores desconocen sus derechos en el trabajo y carecen en general de información sobre beneficios y programas esenciales.¹⁵

El auge de la retórica antiinmigrante, la escalación de las medidas federales de control de inmigración, incluidas las amenazas de redadas en los lugares de trabajo, así como las amenazas de los empleadores relacionadas con la inmigración, crean un clima de temor para muchos trabajadores de origen extranjero y trabajadores en familias con estatus migratorio mixto.¹⁶ Aunque la Administración Biden agilizó un proceso para dar protecciones temporales de inmigración a los trabajadores inmigrantes que denunciaron abusos laborales, conocido como Acción Diferida basada en el trabajo, el futuro del programa sigue siendo incierto.¹⁷

Al promulgar leyes laborales que aplican a todos los trabajadores independientemente de su estatus migratorio, los legisladores pretendían proteger a todos los trabajadores impidiendo que los empleadores utilizaran el estatus migratorio como herramienta para reducir los salarios y las protecciones laborales para todos. Se crearon vías legales para garantizar que todos los empleados puedan denunciar infracciones laborales sin temor a consecuencias inmediatas relacionadas con la inmigración u otras represalias. A pesar de esto, muchos trabajadores creen erróneamente que su situación migratoria puede impedirles estar protegidos por las leyes laborales. Capacitando a todos los trabajadores de la comida rápida sobre sus derechos y desmitificando las vías legales a su disposición, se puede mejorar los puestos de trabajo en la industria de comida rápida para todos los trabajadores.

Este informe presenta los resultados de la Encuesta de Trabajadores de Comida Rápida de California 2025 con respecto a las formas específicas en que el miedo sobre el estatus migratorio y la falta de conocimiento de los derechos laborales afectan a los trabajadores de comida rápida. También se proporciona un resumen de los derechos, programas y beneficios en el lugar de trabajo disponibles para todos los trabajadores, independientemente de su estatus migratorio; recomendaciones para programas de capacitación Conozca Sus Derechos para todos los trabajadores de comida rápida; y enlaces para obtener más información sobre los muchos derechos y programas para todos los trabajadores de comida rápida.



La gerencia nos estaba estafando con nuestros salarios y alterando nuestros timesheets. Cuando mis compañeros y yo nos negamos a firmar nuestros timesheets, la gerencia me obligó a falsificar las firmas de todos,



incluyendo la firma del gerente. Cuando mis compañeros y yo comenzamos a pedirle a la gerencia que nos pagara correctamente, tomaron represalias contra nosotros, recortando nuestras horas de trabajo y nuestros ingresos, y amenazaron con llamar a Inmigración contra cualquier trabajador que presentara una queja.

—Adriana, trabajadora de comida rápida

ACERCA DE LA ENCUESTA

La Encuesta de Trabajadores de Comida Rápida de California 2025 fue realizada por encuestadores bilingües entre el 30 de enero y el 24 de febrero de 2025. Incluyó un total de 405 trabajadores de comida rápida de más de 200 locales de comida rápida en 66 ciudades a través de California. Los encuestados representan a 35 marcas distintas, incluyendo McDonald's, Jack in the Box, Carl's Jr., Burger King, Subway, KFC y Taco Bell.¹⁹ La encuesta incluyó una serie de preguntas profundas sobre las preocupaciones de los trabajadores de la industria de comida rápida en relación con su estatus migratorio, y cómo estas preocupaciones impactan la experiencia de los trabajadores ante peligros y violaciones en el lugar de trabajo, así como su probabilidad de informar o presentar quejas laborales. La encuesta también incluyó preguntas sobre los derechos, beneficios y programas disponibles para todos los trabajadores de California, independientemente de su estatus migratorio.

ACERCA DE LOS TRABAJADORES DE COMIDA RÁPIDA DE CALIFORNIA

Más de 630,000 trabajadores están empleados en la industria de comida rápida de California.²⁰ Aproximadamente el ochenta por ciento de estos trabajadores son personas de color, el sesenta por ciento son latinos y más de una cuarta parte son inmigrantes.²¹ La industria de comida rápida de California emplea al segundo grupo más numeroso de trabajadores con salarios bajos del estado.²²

Los trabajadores de comida rápida de California sufren violaciones frecuentes de sus derechos laborales y a menudo se enfrentan a condiciones de trabajo peligrosas, insalubres y hostiles. Tan sólo en los últimos cinco años, con el apoyo del Sindicato de Trabajadores de Comida Rápida de California, los trabajadores han presentado más de 500 denuncias ante agencias estatales y locales que documentan el robo de salario, los peligros para la salud y la seguridad, y las violaciones de los derechos civiles y del trabajo de menores en los lugares de trabajo de comida rápida de California.²³

Numerosos estudios confirman que estos peligros y violaciones son persistentes.²⁴ Además, los trabajadores que ejercen sus derechos o denuncian infracciones en el lugar de trabajo se enfrentan a menudo a despidos, reducciones de horas y otras medidas disciplinarias – a pesar de las prohibiciones legales sobre represalias.²⁵ La actual amenaza de las deportaciones masivas y las redadas de ICE a través del país, a las que se ha dado mucha publicidad, contribuyen a crear una cultura del miedo que disuade aún más a los trabajadores vulnerables de denunciar violaciones o presentar quejas para enfrentar los abusos en el lugar de trabajo.²⁶

Los trabajadores de la comida rápida obtuvieron una victoria histórica en 2023 con la aprobación de la propuesta de ley AB 1228, que estableció el Consejo de Comida Rápida de California, una entidad estatal pionero en su clase, compuesto por trabajadores de comida rápida, personas designadas por el gobierno y líderes de la industria, que tiene la capacidad de establecer normas y mejorar las condiciones en toda la industria.²⁷ La ley



AB 1228 también estableció un nuevo salario mínimo de 20 dólares por hora en el sector de la comida rápida de California a partir del 1 de abril de 2024.²⁸

Sin embargo, el robo de salario, el acoso, la discriminación, y las violaciones de las leyes de salud y seguridad siguen siendo muy comunes, y los trabajadores de la comida rápida siguen luchando contra el subempleo crónico, los horarios impredecibles y la falta de conocimiento sobre los beneficios y programas a los que tienen derecho, todo lo cual presenta un reto para su seguridad económica, su salud y su bienestar.²⁹

ACERCA DE LA INDUSTRIA DE COMIDA RÁPIDA

California alberga aproximadamente 47,000 locales de comida rápida, aproximadamente uno de cada seis de los 300,000 establecimientos del sector en todo el país.³⁰ Las cinco mayores empresas de comida rápida de franquicia que cotizan en la bolsa y operan en California obtuvieron ganancias combinadas de más de \$12.45 billones en 2023 (el año más reciente del que se dispone de datos completos).³¹

Empresas Más Grandes de Comida Rápida Franquiciadas que Cotizan en Bolsa y que Operan en California	
Compañía	Utilidad Neta 2023
McDonald's	\$8,5 mil millones
Restaurant Brands International	\$1,7 mil millones
Yum! Brands	\$1,6 mil millones
Jack In The Box	\$131 millones
Domino's Pizza	\$519 millones
Total	\$12,45 mil millones

Informes anuales archivados en US Securities and Exchange Commission, 2023

Bajo el modelo de franquicia de la industria de comida rápida, las marcas mundiales de comida rápida concentran el poder y los beneficios a nivel corporativo, lo que les permite protegerse de la responsabilidad por violaciones laborales.³² Los operadores de franquicias se ven presionados a controlar los costos lo más posible, a menudo manteniendo niveles bajos de personal, escatimando en la capacitación de los trabajadores y protecciones de seguridad, y en algunos casos los trabajadores sufren robo de salario y represalias mientras la franquicia obtiene beneficios económicos.³³ Los trabajadores que están preocupados por su estatus migratorio son especialmente vulnerables a los daños infligidos por el sistema de franquicias de comida rápida, ya que pueden enfrentarse a amenazas relacionadas con la inmigración por parte de los empleadores, además de otras formas de represalias que sufren con frecuencia los trabajadores que denuncian problemas en el lugar de trabajo.³⁴

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE LOS TRABAJADORES DE COMIDA RÁPIDA

SILENCIADOS EN EL TRABAJO

Los trabajadores de comida rápida temen sufrir represalias por denunciar problemas laborales como el robo de salario, el acoso, la discriminación o los riesgos para la salud y la seguridad.³⁵ Las represalias de los empleadores incluyen recortes y cambios de horario, cambios en las asignaciones de trabajo y despidos. Los trabajadores preocupados por su estatus migratorio también pueden temer las amenazas y represalias del empleador relacionadas con su situación migratoria, como el despido y la deportación.

82%

dicen que los trabajadores preocupados por su situación migratoria son menos propensos a denunciar o presentar quejas sobre problemas en el lugar de trabajo como el robo de salario, el acoso y la discriminación, o los peligros para la salud y la seguridad.



Fuente: 2025 California Fast Food Worker Survey³⁶

Hablo con mis compañeros acerca de unirnos cuando tenemos problemas en el trabajo, pero muchos de ellos tienen miedo de perder sus trabajos y ser deportados. Dicen: “Calladita, me veo más bonita.”



Recuerdo cuando los trabajadores de comida rápida ganaban \$14.25 por hora y ahora ganamos \$20.00 por hora. Lo ganamos levantando la voz y marchando con nuestro sindicato, y tenemos que seguir adelante, porque los precios siguen subiendo.

—Flor, trabajador de comida rápida

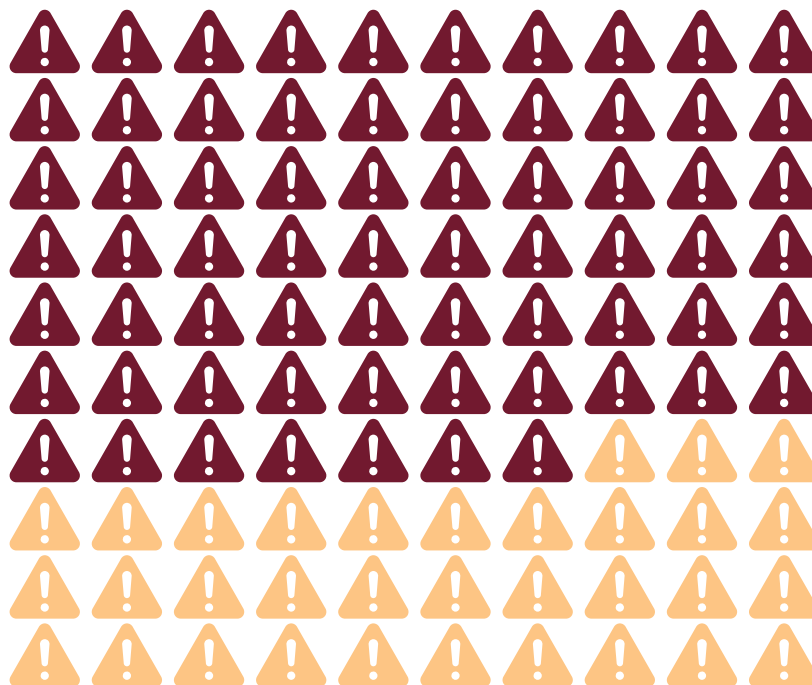
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE LOS TRABAJADORES DE COMIDA RÁPIDA

MAYOR RIESGO DE ROBO DE SALARIO Y PELIGROS DE SEGURIDAD

Las investigaciones muestran que el robo de salario, como el salario mínimo, las horas extras y las violaciones del pago de enfermedad, y la exposición a peligros contra la salud y la seguridad, como el calor excesivo y la violencia en el lugar de trabajo, están generalizados en la comida rápida.³⁷ Los trabajadores encuestados dicen que los trabajadores preocupados por su estatus migratorio corren un mayor riesgo de que les estafen o les hagan trabajar en una situación insegura.

67%

dicen que los trabajadores preocupados por su estatus migratorio corren un mayor riesgo de que les estafen o les hagan trabajar en una situación insegura.



Fuente: 2025 California Fast Food Worker Survey³⁸

La gerente de la tienda va de trabajador a trabajador con papeles en inglés. Dice: “Se trata de trabajar aquí,” o “Se trata del plan de evacuación,” y dice: “Firma aquí. Son cosas que ya sabes.” Pero no lo sabemos.

Vi que una de mis compañeras dudaba en firmar, y luego miró los papeles en inglés, que no entendía, y simplemente firmó, probablemente porque no quería problemas. Veo a compañeros simplemente asentir y aceptar lo que dice el gerente de la tienda, porque tienen miedo.



Conozco muchos trabajadores que temen ser deportados en cualquier momento si a un manager no le gusta lo que dicen.

—Emilia, trabajador de comida rápida

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE LOS TRABAJADORES DE COMIDA RÁPIDA

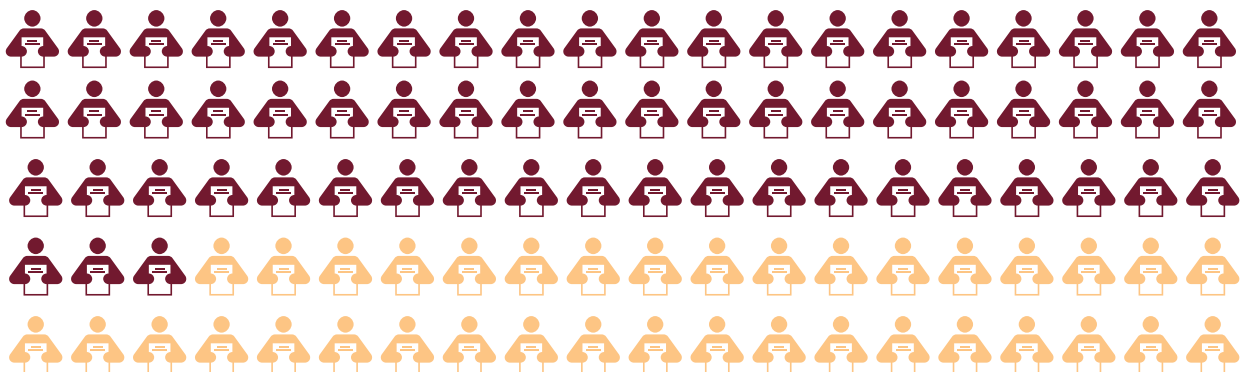
NO SABEN DE LOS DERECHOS QUE TIENEN TODOS LOS TRABAJADORES, INDEPENDIENTEMENTE DE SU ESTATUS MIGRATORIO

Investigaciones muestran que los trabajadores de la comida rápida desconocen sus derechos y cómo defenderlos.³⁹

Muchos tampoco son conscientes de que todos los trabajadores, independientemente de su estatus migratorio, tienen derecho a presentar quejas, reclamaciones y demandas para resolver problemas en el lugar de trabajo. La aplicación de los derechos laborales a menudo debe iniciarse mediante quejas o demandas de parte de los trabajadores.

63%

de los encuestados no saben que todos los trabajadores – independientemente de su estatus migratorio – tienen derecho a presentar quejas, reclamos y demandas para enfrentar problemas en el lugar de trabajo como riesgos contra la seguridad, robo de salario, acoso y discriminación.



Fuente: 2025 California Fast Food Worker Survey⁴⁰

Cuando llegué a este país, encontré trabajo en comida rápida. El gerente de la tienda me obligó a trabajar con 2 nombres diferentes, una artimaña en la que me enviaba un mensaje de texto cuando debía ponchar de salida con un nombre y ponchar la entrada con otro nombre. No me permitieron ver los talones de cheque del segundo nombre. El gerente de la tienda me dijo que sólo él podía cambiar mis cheques y se quedó con parte del dinero que yo ganaba. Me arrendó un cuarto en su casa que yo compartía con otro trabajador de la tienda.

Empecé a participar en la Unión porque quería luchar por nuestros derechos. Me enteré de que me estaban estafando con mi pago de enfermedad y horas extras; que debería recibir todo mi sueldo en un solo cheque, con su respectivo talón, a mi propio nombre; y que debería tener breaks para comer y descansar.

El gerente de la tienda me seguía hasta el congelador y me acosaba sexualmente. Después de aproximadamente un año, me armé de valor para decirle a una organizadora de la Unión que el gerente me acosaba sexualmente y que necesitaba ayuda.



Trabajé muy duro. A veces hacía el trabajo de 3 o 4 personas, cocinaba, preparaba, envolvía y presentaba la comida, y hacía las tareas de encargado del turno de noche, con solo un día libre cada dos semanas. Estaba orgulloso de mi trabajo, pero me sentí humillado por el acoso sexual.

Con el apoyo del Sindicato, pude presentar una queja para detener el acoso sexual y presenté un reclamo de robo de salario por el pago atrasado que me debían.

—Armando, trabajador de comida rápida

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE LOS TRABAJADORES DE COMIDA RÁPIDA

TRABAJADORES LESIONADOS DISUADIDOS DE BENEFICIOS DE COMPENSACIÓN

Las respuestas de la encuesta muestran que la preocupación por el estatus migratorio puede disuadir a los trabajadores lesionados de solicitar programas y beneficios a los que tienen derecho, como Compensación al Trabajador y el Seguro Estatal de Discapacidad.

Compensación al Trabajador proporciona atención médica esencial e ingresos a los trabajadores que sufren enfermedades o lesiones como consecuencia del trabajo, así como beneficios por fallecimiento a los trabajadores que sufren lesiones mortales en el trabajo.⁴¹ El Seguro de Compensación al Trabajador también cubre tratamiento de primeros auxilios, así como tratamiento de salud mental, por ejemplo, para los trabajadores que han sufrido acontecimientos traumáticos en el trabajo, como la violencia armada. El Seguro Estatal de Discapacidad proporciona ingresos a corto plazo para las personas que no pueden trabajar y pierden salarios debido a lesiones y enfermedades no relacionadas con el trabajo.⁴² El Seguro de Compensación al Trabajador se paga a través de pólizas de seguro suscritas por la empresa, mientras que los empleados pagan el Seguro Estatal de Discapacidad a través de deducciones en nómina, que suelen aparecer como “CASDI” en los talones de cheque de los trabajadores.

77%

dicen que la preocupación por el estatus migratorio disuade a los trabajadores lesionados de aplicar para programas y beneficios, como Compensación al Trabajador y Seguro Estatal por Discapacidad.



Fuente: 2025 California Fast Food Worker Survey⁴³

Durante un robo, a mi compañero lo golpearon en la cabeza con una pistola y a mí me arrojaron al suelo y me dieron patadas en la espalda, lo que requirió cirugía.



Cuando presenté un reclamo de compensación laboral al respecto, me despidieron a pesar de que había estado trabajando bien allí durante 7 años hasta el robo.

Ahora mismo mucha gente le tiene miedo a ICE. Hay muchos rumores de que se ha detectado ICE aquí o allá, y la gente tiene miedo de salir de sus hogares. La tienda donde compro comida a la hora del almuerzo está vacía.

—Marisa, trabajadora de comida

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE LOS TRABAJADORES DE COMIDA RÁPIDA

TRABAJADORAS EMBARAZADAS SON DISUADIDAS DE SOLICITAR EL PERMISO PAGADO DE MATERNIDAD

Las respuestas de la encuesta muestran que la preocupación por el estatus migratorio puede disuadir a las trabajadoras embarazadas de solicitar el permiso de maternidad pagada a través del estado. El permiso de maternidad es crucial para que la madre se prepare y se recupere del parto, y para establecer un vínculo con el nuevo bebé. El permiso de maternidad pagada también se asocia con mejores resultados a largo plazo para la salud y el desarrollo del niño.⁴⁴

En California, los programas de permiso de maternidad pagan el 90% del salario y se financian mediante deducciones en la nómina de los trabajadores, que suelen aparecer como "CASDI" en los talones de cheque de los trabajadores. El permiso de maternidad pagada, administrado por el Departamento de Desarrollo del Empleo (EDD) del estado, consiste en un seguro de incapacidad por embarazo y un permiso familiar pagado. La duración del permiso de maternidad pagada depende de las necesidades de salud específicas de cada trabajadora y suele durar alrededor de 4 meses. El Seguro de Incapacidad por Embarazo (PDL) y la Ley de Derechos Familiares de California (CRFA) ofrecen protección laboral a las trabajadoras que reúnan los requisitos necesarios, de modo que puedan reincorporarse a su puesto de trabajo tras el permiso de maternidad. Los programas están disponibles a las trabajadoras independientemente de su estatus migratorio.

72%

dicen que la preocupación por el estatus migratorio disuade a las trabajadoras embarazadas de tomar permiso de maternidad pagada.



Fuente: 2025 California Fast Food Worker Survey⁴⁵

Cuando tenía 2 meses de embarazo, le conté a mi gerente sobre el embarazo y, aunque me sentía bien haciendo mi trabajo, me redujeron las horas hasta el punto de que ya no valía la pena venir a trabajar, así que renuncié. Esto sucedió antes de que conociera las leyes que protegen a las trabajadoras embarazadas de la discriminación y antes de que conociera los programas de permiso de maternidad pagada, como el Seguro de Discapacidad por Embarazo y el Permiso Familiar Pagado. Muchos trabajadores inmigrantes como yo no saben sobre estas cosas.



Ahora sé que debería haber podido seguir trabajando en mi horario habitual de tiempo completo durante mi embarazo y que debería haber podido tomar un permiso de maternidad pagada y luego regresar a mi trabajo. Mi esposo es vendedor ambulante y yo siempre había trabajado, así que cuando perdimos mis ingresos tuvimos que mudarnos a una casa más pequeña en otra ciudad.

—Clara, trabajadora de comida rápida

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE LOS TRABAJADORES DE COMIDA RÁPIDA

NO SABEN QUÉ BENEFICIOS Y PROGRAMAS ESTÁN DISPONIBLES INDEPENDIENTEMENTE DEL ESTATUS MIGRATORIO

Muchos beneficios y programas están disponibles para los trabajadores de California, pero investigaciones muestran que la mayoría de los trabajadores de comida rápida los desconocen ampliamente.⁴⁶ La nueva encuesta muestra que los trabajadores de comida rápida en su gran mayoría no saben acerca de los beneficios y programas que están disponibles para los trabajadores, independientemente de su estatus migratorio.

94%

de los encuestados no saben qué beneficios y programas están disponibles para todos los trabajadores de California, independientemente de su estatus migratorio.



Fuente: 2025 California Fast Food Worker Survey⁴⁷

Las personas que no tienen documentos de inmigración tienen más miedo ahora. Incluso las personas que tienen documentos tienen miedo.

Los managers no tienen por qué amenazar con llamar a inmigración, porque la gente ya está asustada, el miedo ya está ahí.



Mucha gente piensa que si no tienes documentos de inmigración no puedes obtener ningún beneficio, pero eso no es cierto, algunos beneficios, como el permiso de maternidad pagado, es para todos.


Creo que saber tus derechos es la clave para no tener tanto miedo; si aprendes sobre tus derechos, al menos podrás defenderte.


—Beatriz, trabajadora de comida


PANORAMA GENERAL: INMIGRACIÓN Y DERECHO LABORAL


Leyes Laborales que Aplican Independientemente del Estatus Migratorio


Las leyes federales y de California establecen protecciones para los trabajadores en cuanto a salarios, condiciones de trabajo seguras y protección contra la discriminación y las represalias. Los trabajadores pueden denunciar las infracciones de estas leyes, así como obtener alivio y protección contra las represalias mediante denuncias ante agencias públicas y a través de demandas privadas y acciones colectivas en tribunales estatales y federales.⁴⁸ Estas leyes y mecanismos de aplicación y reparación cubren a todos los empleados, independientemente de su estatus migratorio.

 **Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA0** – establece el salario mínimo y el pago de horas extras, así como la regulación del trabajo de menores.⁴⁹ La ley FLSA es ejecutada por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos.


 **Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA y Cal/OSHA)** – protege y mejora la salud y la seguridad de los trabajadores estableciendo y aplicando normas, proporcionando información, educación, asistencia y emitiendo permisos, licencias y certificaciones.⁵⁰ California tiene su propio plan aprobado por OSHA, Cal/OSHA, administrado por el Departamento de Relaciones Industriales de California, para abordar las necesidades únicas de la mano de obra del estado.⁵¹


 **Protecciones del Código Laboral de California** – cubre las leyes sobre salarios y horarios, incluido el Salario Mínimo de Comida Rápida, las normas sobre horas extras, días de enfermedad pagados, las pausas para comer y descansar, y las protecciones relacionadas con las represalias.⁵²


 **Título VII de la Ley de Derechos Civiles de EE.UU** – prohíbe la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo por motivos de raza, color, religión, sexo u origen nacional, y su aplicación depende de la Comisión Federal para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos (EEOC).⁵³

 **Ley de Vivienda y Empleo Justo de California (FEHA)** – ofrece protecciones más amplias contra la discriminación y el acoso que la ley federal del Título VII, prohibiendo también la discriminación y el acoso por motivos de edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, estado civil, condiciones médicas, condición de veterano y ascendencia.⁵⁴ Aunque la discriminación por idioma o acento no figura

explícitamente en la FEHA, puede abordarse en determinadas circunstancias.⁵⁵

 **Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA)⁵⁶ y Ley de Vivienda y Empleo Justo de California (FEHA)⁵⁷** – protegen a los empleados de la discriminación por discapacidad y exigen ajustes razonables. En California, las leyes contra la discriminación por discapacidad son aplicadas por el Departamento de Derechos Civiles de California (CRD).⁵⁸

 **Leyes Locales** – proporcionan protecciones adicionales en el lugar de trabajo en muchas ciudades y condados de California, incluyendo salarios mínimos más altos y requisitos de días de enfermedad pagados, así como horarios justos y otros derechos, que cubren a todos los trabajadores independientemente de su estatus migratorio.⁵⁹ La ciudad de San José, por ejemplo, exige que muchos empleadores, incluidas las empresas de comida rápida, ofrezcan horas de trabajo a los empleados calificados existentes antes de contratar a nuevos trabajadores.

 **Protecciones contra las Represalias** – incluidas en las leyes que protegen a los trabajadores, estas secciones protegen a los trabajadores de las represalias por ejercer sus derechos, por ejemplo, si sufren despidos, suspensiones, traslados o descensos de categoría, reducciones salariales o de jornada, medidas disciplinarias o amenazas, o prácticas injustas relacionadas con la inmigración por ejercer sus derechos. Los trabajadores pueden denunciar las represalias y buscar justicia a través de los organismos pertinentes, como el Departamento de Trabajo de EE.UU., la Unidad de Investigación de Quejas por Represalias de la Oficina del Comisionado Laboral de California (RCI) y el Departamento de Derechos Civiles de California (CRD).⁶⁰

CUANDO LOS TRABAJADORES APRENDEN A DEFENDER SUS DERECHOS

Existe un sólido sistema de derechos federales, estatales y locales a disposición de todos los trabajadores de California, independientemente de su estatus migratorio, pero su aplicación depende en gran medida de que los trabajadores conozcan estos derechos y sepan cómo defenderlos. La capacitación Conozca Sus Derechos puede proporcionar a los trabajadores la información y las habilidades necesarias para enfrentarse a los riesgos en el lugar de trabajo, el robo de salario, el acoso, la discriminación y otros abusos generalizados en el sector de comida rápida.

Los siguientes ejemplos de retos a los que se enfrentan a diario los trabajadores de la comida rápida ilustran la importancia y el potencial de la capacitación Conozca Sus Derechos:



ROBO DE SALARIO: Durante tres años, la gerencia ha exigido a Raúl y Samuel que lleguen dos horas antes de sus turnos dos veces por semana y trabajen fuera de horario, sin cobrar, bajando la mercancía. Cuando se enteran de que tienen derecho a cobrar todas las horas trabajadas, se unen a sus compañeros y exigen “no más trabajo no remunerado” y “pago retroactivo de las horas trabajadas”. También presentan reclamos salariales ante el estado por los salarios atrasados que les deben, guardando sus talones de cheque y horarios como pruebas para sus casos.



ACOSO SEXUAL: El manager de Cecilia la roza de forma inapropiada cuando pasa a su lado en la cocina y hace comentarios groseros sobre ella. Ella le dice que deje de hacerlo y lo denuncia al director de la tienda, pero siguen poniéndola a trabajar a la misma hora que ese encargado y le recortan el horario como represalia por haber hecho la denuncia. Cecilia habla con sus compañeras y descubre que otras trabajadoras también sufren acoso. Juntas exigen el fin del acoso sexual en el trabajo y piden ayuda al Departamento de Derechos Civiles de California.



VIOLACIONES DE LA LEY DE TRABAJO INFANTIL: Marco, Araceli, Paulina y Juan quieren trabajar después del colegio y los fines de semana para ayudar a sus familias a pagar las facturas y tener dinero para comida y ropa. El gerente de la tienda les obliga a trabajar más allá de medianoche en noches de colegio; les llama al colegio durante las clases, exigiéndoles que salgan del colegio y vengán a trabajar inmediatamente cuando la tienda tiene poco personal. Molestos por la forma en que el trabajo interfiere en sus estudios, se informan sobre las leyes establecidas para proteger a los jóvenes trabajadores y buscan ayuda en el Departamento de Relaciones Industriales del Estado y en el Departamento de Trabajo Federal.

BENEFICIOS Y PROGRAMAS DISPONIBLES INDEPENDIENTEMENTE DEL ESTATUS MIGRATORIO

En California, varios beneficios y programas estatales relacionados con el empleo están a disposición de todos los trabajadores calificados, independientemente de su estatus migratorio, y muchas ciudades y condados cuentan con disposiciones adicionales. Los siguientes programas estatales proporcionan ayuda económica y médica a los empleados que se enfrentan a enfermedades, lesiones o responsabilidades familiares:



Compensación al Trabajador – cubre los gastos médicos y los salarios perdidos por lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo.⁶¹



Pago de Enfermedad – garantiza que todos los empleados acumulen horas de pago en virtud de la ley de California Trabajos Sanos, Familias Sanas.⁶²



Ley de Derechos de la Familia de California (CFRA) – permite a los trabajadores que reúnan los requisitos necesarios, disfrutar de permisos sin pago por motivos médicos y familiares.⁶³

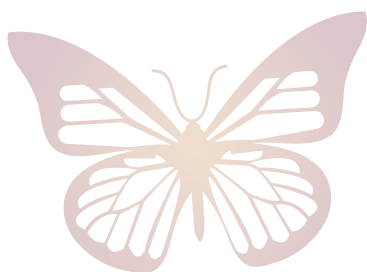


Permiso Familiar Pagado (PFL) de California – reemplaza el salario de los trabajadores que toman permiso para cuidar a un familiar seriamente enfermo o para establecer un vínculo con un nuevo hijo.⁶⁴



Seguro Estatal de Discapacidad (SDI) – ofrece una sustitución parcial del salario a los empleados que no pueden trabajar debido a una enfermedad o lesión no relacionada con el trabajo.⁶⁵





El principal beneficio que no está disponible para los inmigrantes indocumentados es el Seguro de Desempleo (UI), que requiere autorización legal de trabajo.⁶⁶ Sin embargo, la mayoría de los beneficios y protecciones laborales siguen siendo asequibles independientemente de la situación migratoria.



RECOMENDACIONES

Las leyes laborales federales y de California proporcionan protecciones y beneficios fundamentales a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores de origen extranjero y los trabajadores indocumentados. Aunque puede que los trabajadores indocumentados no tengan derecho a algunas formas de reparación, están protegidos por la mayoría de las leyes laborales y tienen acceso a vías legales. Garantizar que todos los trabajadores conozcan sus derechos fortalece las protecciones en el lugar de trabajo para todos y respalda los principios de normas laborales justas en el sistema legal de los Estados Unidos. No se puede confiar en los empleadores para que eduquen a sus empleados sobre sus derechos laborales, ya que tienen un conflicto de interés directo. Es esencial que la capacitación sea impartida por organizaciones independientes, en un espacio seguro y en los idiomas propios de los trabajadores.

Entre las recomendaciones para establecer cursos de capacitación Conozca Sus Derechos y reforzar otras protecciones figuran las siguientes:

-  El entrenamiento Conozca Sus Derechos debe incluir información clave sobre derechos, protecciones, programas y beneficios para todos los trabajadores de comida rápida, independientemente de su estatus migratorio.
-  Para ser eficaces, las capacitaciones Conozca Sus Derechos deben ser impartidas por organizaciones independientes con experiencia en el entrenamiento de trabajadores de bajos ingresos, incluidos trabajadores inmigrantes. Estos programas deben impartirse en persona, en un ambiente de confianza, donde los trabajadores se sientan seguros para hacer preguntas.⁶⁷ Los trabajadores necesitan un día libre remunerado al año para asistir a estos cursos.
-  Los legisladores deben apoyar los esfuerzos para hacer programas pilotos de entrenamiento de Conozca Sus Derechos para los trabajadores de comida rápida en la ciudad de Los Ángeles y el condado de Santa Clara.
-  Deben reforzarse a nivel estatal y local los mecanismos para proteger a los trabajadores de represalias por ejercer sus derechos y de la discriminación basada en factores como el origen nacional.



Por años pensé que era normal trabajar media hora sin pago todos los días antes de ponchar mi entrada a las 4 am.

Cuando se vendió la franquicia y el nuevo operador hizo las cosas de manera diferente, me di cuenta de que me habían robado cientos de horas de pago. Pero tenía demasiado miedo para hacer algo al respecto; aunque tenía permiso legal para trabajar en este país, no era ciudadana y tenía miedo de acudir a los tribunales.



He visto mucho durante mis 36 años trabajando en comida rápida. Lo que veo es que las personas que trabajan indocumentadas son las más asustadas y las más victimizadas. Hacen lo que les dice el gerente, por miedo y porque desconocen sus derechos.

Hace unos años, cuando escuché acerca de una compañera que había sido obligada a trabajar enferma y luego murió, supe que tenía que involucrarme en el Sindicato, para poder defender a los compañeros de trabajo que no conocen sus derechos o que tienen demasiado miedo para hablar.

Mi hija está estudiando derecho. Me alegra que sepa cuales son sus derechos y que estas cosas no le sucederán a ella. Los trabajadores de comida rápida necesitan capacitación independiente de Conozca Sus Derechos para estar seguros en el trabajo y para que todos conozcan las leyes que los protegen y qué hacer.

— **Esperanza, trabajadora de comida rápida**

RECURSOS

CHIRLA ofrece varios recursos para apoyar a los trabajadores inmigrantes en el ejercicio de sus derechos para prevenir y hacer frente a los abusos laborales. Los siguientes materiales están disponibles en <https://www.chirla.org/workersrights/>:



Guía sobre Robo de Salario



Guía sobre Discriminación en el Lugar de Trabajo



Guía: Qué Hacer si Tiene Un Nuevo Número de Seguro Social



Inmigración en el lugar de trabajo: Guía sobre Redadas de Inmigración y Auditorías I-9

Información de Contacto para preguntas:

CHIRLA Departamento de Derechos de los Trabajadores y Servicios Legales Laborales

(213) 201-8773

www.chirla.org/workersrights



CONOCE TUS DERECHOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Si eres un empleado en cualquier industria, tienes derecho a recibir todos los salarios prometidos y requeridos, a estar libre de discriminación y acoso, y a trabajar en condiciones seguras y saludables.

EJEMPLOS DE ROBO DE SALARIO

- Pagar menos del salario mínimo o por menos horas trabajadas.
- Pagar tarde o emitir cheques sin fondos.
- Hacer deducciones no autorizadas de tu sueldo.
- No pagar horas por enfermedad, vacaciones prometidas o bonos.
- No proporcionar períodos de comida o descansos, o exigir que los tomes mientras trabajas.
- No reembolsar por comida o kilometraje requerido.
- No permitir acceso a tu expediente personal.



¿SABÍAS QUE?

La ley laboral protege a todos, independientemente de su estatus migratorio.



EJEMPLOS DE DISCRIMINACIÓN

Trato injusto debido a:

- Raza, color
- Religión, credo
- Ascendencia, origen nacional
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad, mental y física
- Sexo, género (incluyendo embarazo, parto, lactancia o condiciones médicas relacionadas)
- Orientación sexual
- Identidad de género, expresión de género
- Condición médica
- Información genética
- Estado civil
- Estatuto militar o de veterano

DEPARTAMENTO DE DERECHOS Y SERVICIOS LEGALES LABORALES



CONOCE TUS DERECHOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

¿CUÁNTO TIEMPO TENGO PARA PRESENTAR UNA DENUNCIA POR ROBO DE SALARIO?

- **1 año** para reclamaciones por cheques devueltos o falta de acceso a los registros de nómina.
- **2 años** para reclamaciones por una promesa oral de pagar más que el salario mínimo.
- **3 años** para violaciones del salario mínimo, horas extras, no pago de períodos de descanso y comida, licencia por enfermedad, deducciones ilegales de salarios o reembolsos no pagados.
- **4 años** si tenías un contrato escrito.

¿CUÁNTO TIEMPO TENGO PARA PRESENTAR UNA DENUNCIA POR DISCRIMINACIÓN?

A nivel estatal, con el Departamento de Derechos Civiles de California:

- **3 años en casos de empleados**
- **1 año en cualquier otro caso**

A nivel nacional, con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de EE. UU. (EEOC):

- **180 días**
- **300 días** si existe una ley contra la discriminación por edad en el lugar de trabajo dentro del estado.
- 300 días en casos específicos.

SI NECESITAS AYUDA PARA PRESENTAR QUEJAS LABORALES O SI NO ESTÁS SEGURO DE SI TU EMPLEADOR ESTÁ VIOLANDO TUS DERECHOS COMO TRABAJADOR

¡LLÁMANOS!
(213) 201-8773



DEPARTAMENTO DE DERECHOS Y SERVICIOS LEGALES LABORALES

Notas finales

1. California Fast Food Workers Union, 2025 California Fast Food Worker Survey, febrero de 2025.
2. California Fast Food Workers Union, 2025 California Fast Food Worker Survey, febrero de 2025.
3. California Fast Food Workers Union, 2025 California Fast Food Worker Survey, febrero de 2025.
4. California Fast Food Workers Union, 2025 California Fast Food Worker Survey, febrero de 2025.
5. California Fast Food Workers Union, 2025 California Fast Food Worker Survey, febrero de 2025.
6. California Fast Food Workers Union, 2025 California Fast Food Worker Survey, febrero de 2025.
7. California Fast Food Workers Union, 2025 California Fast Food Worker Survey, febrero de 2025.
8. Public Policy Institute of California (PPIC), "Immigrants in California," hoja informativa, enero de 2025, <https://www.ppic.org/publication/immigrants-in-california/>.
9. U.S. Census Bureau, American Community Survey (ACS), "1-Year Estimates," Análisis y procesamiento de datos por USAFacts, Recuperado el 22 de mayo de 2024, www.census.gov, <https://usafacts.org/answers/what-percent-of-jobs-in-the-us-are-held-by-immigrants/state/california/>.
10. National Employment Law Project (NELP), "Broken Laws, Unprotected Workers: Violations of Employment and Labor Laws in America's Cities," 2009, <https://www.nelp.org/app/uploads/2015/03/BrokenLawsReport2009.pdf>.
11. Jeffrey S. Passel y Jens Manuel Krogstad, "What we know about unauthorized immigrants living in the U.S.," Pew Research Center, 22 de julio de 2024, <https://www.pewresearch.org/short-reads/2024/07/22/what-we-know-about-unauthorized-immigrants-living-in-the-us/>. (Véase: Cuadro detallado: Inmigrantes no autorizados en la población activa por estados, 2022).
12. "Workplace Immigration Law in 2025: What Restaurants Should Expect," Restaurant Law Center, National Restaurant Association, 22 de enero de 2025, <https://restaurant.org/getmedia/30341e58-8d1a-4721-b750-bc1a978c510e/2025-Workplace-Immigration-Compliance-1-22-25.pdf>.
13. Economic Policy Institute, "No Holds Barred: The Intensification of Employer Opposition to Organizing," documento informativo, 2009, <https://files.epi.org/page/-/pdf/bp235.pdf>; Emily Alpert Reyes y Rebecca Plevin, "Immigration crackdown could deter workers from reporting hazards, advocates warn", Los Angeles Times, 8 de febrero de 2025, <https://www.latimes.com/california/story/2025-02-08/workplace-health-immigration>; Andrew Kouri, "More workers say their bosses are threatening to have them deported", Los Angeles Times, 2 de enero de 2018, <https://www.latimes.com/business/la-fi-immigration-retaliation-20180102-story.html>; Daniel Costa, "Threatening migrants and shortchanging workers", Economic Policy Institute, 15 de diciembre de 2022, <https://www.epi.org/publication/immigration-labor-standards-enforcement/>; Ruth Milkman, Ana Luz González y Victor Narro, "Wage Theft and Workplace Violations in Los Angeles", Institute for Research on Labor and Employment UCLA, 2010, p. 28, figura 4, <https://labor.ucla.edu/wp-content/uploads/2018/06/LAwagetheft.pdf>.
14. California Fast Food Workers Union, 2025 California Fast Food Worker Survey, febrero de 2025.
15. "Knowledge is Power: Workers' rights trainings and the pathway to improving conditions in California's fast food industry," Step Forward Foundation, SEIU, febrero de 2024, <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/KYR-Report-FINAL.pdf>.
16. Myah Ward, "We watched 20 Trump rallies. His racist, anti-immigrant messaging is getting darker", Politico, 12 de octubre de 2024, <https://www.politico.com/news/2024/10/12/trump-racist-rhetoric-immigrants-00183537>; Hamed Aleaziz, "Trump Wants Mass Deportations. He Will Need Jails and Sanctuary Cities to Help," New York Times, 13 de diciembre de 2024, <https://www.nytimes.com/2024/12/11/us/politics/trump-immigration-deportations.html>; Andrew Duehren, "I.R.S. Agrees to Share Migrants' Tax Information with ICE", New York Times, 8 de abril de 2025, <https://www.nytimes.com/2025/04/08/us/politics/irs-ice-tax-data-deal.html>; Sergio Olmos, "A surprising immigration raid in Kern County foreshadows what awaits farmworkers and businesses," CalMatters, 10 de enero de 2025, <https://>

- calmatters.org/economy/2025/01/kern-county-immigration-sweep/; Rebecca Plevin, Andrea Castillo, Rachel Uranga, "Kern County raid offers glimpse of new reality for California farmworkers," Los Angeles Times, 26 de febrero de 2025, <https://www.latimes.com/california/story/2025-02-25/kern-county-immigration-raid-new-reality-farmworkers>; Nigel Duara, "Raid or rumor? Reports of immigration sweeps are warping life in California's Central Valley", CalMatters, 31 de marzo de 2025, <https://calmatters.org/justice/2025/03/immigration-raids-rumors/>; Michael Sainato, "It comes from racism: immigrant workers on Trump's deportation push", The Guardian, 15 de febrero de 2025, <https://www.theguardian.com/us-news/2025/feb/17/immigrant-workers-trump-deportation>.
17. National Immigration Law Center, "Post-Election Updates: Deferred Action for Labor Enforcement (DALE)", 26 de noviembre de 2024, <https://www.nilc.org/resources/post-election-deferred-action-updates/>.
 18. Emily Alpert Reyes y Rebecca Plevin, "Immigration crackdown could deter workers from reporting hazards, advocates warn", Los Angeles Times, 8 de febrero de 2025, <https://www.latimes.com/california/story/2025-02-08/workplace-health-immigration>; Gregory Gross, Rui Ling, Brad Richardson Nayong Quan, "In-Person or Virtual Training? Comparing the Effectiveness of Community-Based Training" American Journal of Distance Education 37:1, pp 66-77, 31 de enero de 2022, <https://doi.org/10.1080/08923647.2022.2029090>.
 19. California Fast Food Workers Union, 2025 CA Fast Food Worker Survey, febrero de 2025.
 20. US Bureau of Labor Statistics - Occupational Employment and Wage Statistics, May 2023, https://www.bls.gov/oes/2023/may/oes_ca.htm#00-0000, consultado en febrero de 2025. Nota: Análisis del Sindicato de Trabajadores de Comida Rápida de California. En este análisis se incluyen los recuentos de trabajadores para las siguientes ocupaciones en California: todos los "Fast Food & Counter Workers" y "Fast food cooks"; y "Cashiers" y "Drivers/sales workers" bajo el código NAICS 722500 - Restaurantes y otros lugares para comer solamente (excluyendo el porcentaje estimado de trabajadores en cada una de estas ocupaciones que trabajan en restaurantes de servicio completo, en contraposición a los restaurantes de servicio limitado). Para estos cálculos, los "First-Line Supervisors of Food Preparation and Serving Workers" y los "Food Service Managers" se clasificaron como ocupaciones de gestión y se excluyeron del total.
 21. Kuochih Huang, Ken Jacobs, Tia Koonse, Ian Eve Perry, Kevin Riley, Laura Stock, and Saba Waheed, "The Fast-Food Industry and COVID-19 in Los Angeles," UCLA Labor Center and Labor Occupational Safety and Health and UC Berkeley Labor Center and Labor Occupational Health Program, February 2020, p 23, table 9, https://www.labor.ucla.edu/wp-content/uploads/2021/03/FastFood_Report_2021_v3_4-28-21.pdf.
 22. Análisis del Sindicato de Trabajadores de Comida Rápida de California de los datos de trabajadores con salarios bajos de California, consultado a través del UC Berkeley Labor Center, "Low Wage Work In California Data Explorer", sección: "The Numbers", subsección: "Defining Low Wage Work", julio de 2024, <https://laborcenter.berkeley.edu/low-wage-work-in-california-data-explorer-2024/>, y Public Policy Institute of California, "Who Are California's Workers?", febrero de 2025, <https://www.ppic.org/wp-content/uploads/who-are-californias-workers.pdf>. Ajustes de inflación calculados utilizando la US Bureau of Labor Statistics, "CPI Inflation Calculator," <https://www.bls.gov/data/inflation-calculator.htm>.
 23. Desde abril de 2020, Fight for \$15 y el Sindicato de Trabajadores de Comida Rápida de California han ayudado a los trabajadores de comida rápida de California a presentar más de 500 quejas ante Cal/OSHA, la Oficina del Comisionado Laboral del Estado, los departamentos locales de salud pública y otras agencias reguladoras que documentan violaciones en el lugar de trabajo relacionadas con el robo de salario, represalias, COVID-19, lesiones en el lugar de trabajo, calor excesivo, exposición tóxica, violencia y muchos otros problemas graves en sus lugares de trabajo.
 24. Robo salarial: "Skimmed and Scammed: Wage Theft From California's Fast Food Workers", Fight for \$15 and a Union, mayo de 2022. <https://fastfoodjusticeahora.com/wp-content/uploads/2022/05/May-2022-Skimmed-and-Scammed-Wage-Theft-in-CA-Fast-Food-.pdf>; Seguridad y Salud: AGUÁNTATE!: Heat, hazards and indifference to safety in California's fast food restaurants," WorkSafe, SEIU, septiembre de 2023, <https://fastfoodjusticeahora.com/wp-content/uploads/2023/10/SEIUaguantate.pdf>; Acoso sexual: "Key Findings from a Survey of Women Fast Food Workers", Hart Research, 5 de octubre de 2016, <https://web.archive.org/web/20201109030030/https://hartresearch.com/wp-content/uploads/2016/10/Fast-Food-Worker-Survey-Memo-10-5-16.pdf>; Trabajo de menores: Jaya Saxena y Amy McCarthy, "The Restaurant Industry Has a Child Labor Problem", Eater, 26 de mayo de 2023, <https://www.eater.com/23736409/child-labor-restaurants-food-service-industry>.
 25. Daniel Schneider et al., Compliance and the Complaint Gap, Shift Project, mayo de 2024, pp. 14-15. <https://shift.hks>.

26. Emily Alpert Reyes y Rebecca Plevin, "Immigration crackdown could deter workers from reporting hazards, advocates warn", Los Angeles Times, 8 de febrero de 2025, <https://www.latimes.com/california/story/2025-02-08/workplace-health-immigration>.
27. Proyecto de ley de la Asamblea de California AB 1228, "Fast food restaurant industry: Fast Food Council: health, safety, employment, and minimum wage," Aprobado por el Gobernador el 28 de septiembre de 2023, https://leginfo.ca.gov/faces/billNavClient.xhtml?bill_id=202320240AB1228.
28. State of California, Department of Industrial Relations, Labor Commissioner's Office, "Minimum Wage", actualizado en enero de 2025, https://www.dir.ca.gov/dlse/minimum_wage.htm.
29. El Sindicato de Trabajadores de Comida Rápida de California ha apoyado a trabajadores de todo el estado en más de 500 denuncias ante CalOSHA, DLSE y otras agencias estatales y locales, documentando violaciones de la salud y la seguridad, problemas de robo de salario, represalias, acoso, discriminación y otras cuestiones; Daniel Schneider, Kristen Harknett y Kevin Bruey, Early Effects of California's \$20 Fast Food Minimum Wage: Large Wage Increases with No Effects on Hours, Scheduling, or Benefits, The Shift Project, Harvard Kennedy School and University of California San Francisco, octubre de 2024, https://shift.hks.harvard.edu/wp-content/uploads/2024/10/ca_fastfood_MW_Final.pdf.
30. Quarterly Census of Employment and Wages - Bureau of Labor Statistics, Cuentas trimestrales de los establecimientos para los sectores NAICS 722513 y 722515, California y EE. UU., segundo trimestre de 2024 (última fecha disponible: febrero de 2025), consultado en febrero de 2025 en https://data.bls.gov/cew/apps/table_maker/v4/table_maker.htm.
31. McDonald's Corporation 2023 Annual Report, pp. 38 - 39, <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/63908/000006390824000072/mcd-20231231.htm>; Restaurant Brands International 2023 Annual Report, pp. 35, 39, <https://www.sec.gov/ix?doc=/Archives/edgar/data/0001618756/000161875624000020/qsr-20231231.htm>; YUM! Brands 2023 Annual Report, pp. 55-56, <https://www.sec.gov/ix?doc=/Archives/edgar/data/0001041061/000104106124000011/yum-20231231.htm>; Jack In the Box, Inc. 2023 Annual Report, pp. F-5, F-6, https://s25.q4cdn.com/507451327/files/doc_financials/2023/ar/Q4-23-10-K-FINAL.pdf; Domino's Pizza 2023 Annual Report, p. 39, <https://ir.dominos.com/node/22566/html>.
32. David Weil, "Enforcing Labour Standards in Fissured Workplaces: The U.S. Experience," The Economic and Labour Relations Review Vol. 22 No. 2, pp. 33-54, <https://www.fissuredworkplace.net/assets/Weil.Enforcing-Labour-Standards.ELRR-2011.pdf>; Brian Callaci, "New research shows the franchise business model harms workers and franchisees, with the problem rooted in current antitrust law," Washington Center for Equitable Growth, 13 de diciembre de 2018, <https://equitablegrowth.org/new-research-shows-the-franchise-business-model-in-the-united-states-harms-workers-and-franchisees/>; Brian Callaci, "Control without Responsibility: The Legal Creation of Franchising, 1960-1980," University of Massachusetts Amherst, 29 de octubre de 2018, pp. 5-7, <https://equitablegrowth.org/wp-content/uploads/2018/12/1213-callaci.pdf>; Kuochih Huang, Ken Jacobs, Tia Koonse, Ian Eve Perry, Kevin Riley, Laura Stock y Saba Waheed, "The Fast-Food Industry and COVID-19 in Los Angeles", Los Ángeles: UCLA Labor Center and Labor Occupational Safety and Health y UC Berkeley Labor Center and Labor Occupational Health Program, febrero de 2021, pp. 2-4, https://labor.ucla.edu/wp-content/uploads/2021/03/FastFood_Report_2021_Final.pdf.
33. Marni Von Wilpert, "Franchisors, franchisees must both be liable for labor violations", The Hill, 17 de abril de 2017. <https://thehill.com/blogs/pundits-blog/labor/328810-franchisors-franchisees-must-both-be-liable-for-labor-violations/>; Brian Callaci, "New research shows the franchise business model harms workers and franchisees, with the problem rooted in current antitrust law", Washington Center for Equitable Growth, 13 de diciembre de 2018, <https://equitablegrowth.org/new-research-shows-the-franchise-business-model-in-the-united-states-harms-workers-and-franchisees/>; Fight for \$15 and a Union, "Skimmed and Scammed: Wage Theft From California's Fast Food Workers", mayo de 2022. <https://fastfoodjusticeahora.com/wp-content/uploads/2022/05/May-2022-Skimmed-and-Scammed-Wage-Theft-in-CA-Fast-Food-.pdf>; Rajiv Bhatia, MD, MPH, y Martha Dina Arguello, "COVID-19 Hazards Among California Fast Food Workers", Physicians for Social Responsibility - Los Angeles, 19 de abril de 2021, https://drive.google.com/file/d/1Ww22EjvgQoW75AKZti6_zg64acsD_SZ1/view; AGUÁNTATE!: Heat, hazards and indifference to safety in California's fast food restaurants," WorkSafe, SEIU, septiembre de 2023, <https://fastfoodjusticeahora.com/wp-content/uploads/2023/10/SEIUaguantate.pdf>; "Beaten, Stabbed, Silenced: Violence in California's Fast Food Industry and Workers' Fight for a Voice", Fight for \$15, diciembre de 2021, <https://fastfoodjusticeahora.com/violencereport/>; Catherine L. Fisk y Amy W. Reavis, "Protecting Franchisees and Workers in Fast Food Work," American

Constitution Society, diciembre de 2021. <https://www.acslaw.org/wp-content/uploads/2021/12/Fisk-Reavis-IB-Final5662.pdf>.

34. Economic Policy Institute, "No Holds Barred: The Intensification of Employer Opposition to Organizing", documento informativo, 2009, <https://files.epi.org/page/-/pdf/bp235.pdf>; Emily Alpert Reyes y Rebecca Plevin, "Immigration crackdown could deter workers from reporting hazards, advocates warn", Los Angeles Times, 8 de febrero de 2025, <https://www.latimes.com/california/story/2025-02-08/workplace-health-immigration>; Andrew Kouri, "More workers say their bosses are threatening to have them deported", Los Angeles Times, 2 de enero de 2018, <https://www.latimes.com/business/la-fi-immigration-retaliation-20180102-story.html>; Daniel Costa, "Threatening migrants and shortchanging workers", Economic Policy Institute, 15 de diciembre de 2022, <https://www.epi.org/publication/immigration-labor-standards-enforcement/>; Ruth Milkman, Ana Luz González y Victor Narro, "Wage Theft and Workplace Violations in Los Angeles", Institute for Research on Labor and Employment UCLA, 2010, p. 28, figura 4, <https://labor.ucla.edu/wp-content/uploads/2018/06/LAWagetheft.pdf>.
35. "Knowledge is Power: Workers' rights trainings and the pathway to improving conditions in California's fast food industry," Step Forward Foundation, SEIU, febrero de 2024, <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/KYR-Report-FINAL.pdf>.
36. California Fast Food Workers Union, 2025 California Fast Food Worker Survey, febrero de 2025.
37. Daniel J. Galvin, Jake Barnes, "Wage theft in the fast food industry: Minimum wage violations in Los Angeles", Workplace Justice Lab, Rutgers/Northwestern University, febrero de 2025, <https://bpb-us-e1.wpmucdn.com/sites.northwestern.edu/dist/0/8117/files/2025/02/wjl-ff-la.pdf>; "Skimmed and scammed: Wage theft from California's fast food workers", Fight for \$15, SEIU, mayo de 2022, <https://fastfoodjusticeahora.com/wp-content/uploads/2022/05/May-2022-Skimmed-and-Scammed-Wage-Theft-in-CA-Fast-Food-.pdf>; "Knowledge is Power: Workers' rights trainings and the pathway to improving conditions in California's fast food industry," Step Forward Foundation, SEIU, febrero de 2024, <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/KYR-Report-FINAL.pdf>; "¡Aguántate! Heat, hazards and indifference to safety in California's fast food restaurants", Worksafe, SEIU, septiembre de 2023, <http://fastfoodjusticeahora.com/wp-content/uploads/2023/10/SEIUaguantate.pdf>; "Beaten, stabbed, silenced: Violence in California's fast-food industry and workers' fight for a voice", SEIU, diciembre de 2021, https://fastfoodjusticeahora.com/wp-content/uploads/2021/12/Violence_Fast-Food-FINAL-.pdf.
38. California Fast Food Workers Union, 2025 California Fast Food Worker Survey, febrero de 2025.
39. "Knowledge is Power: Workers' rights trainings and the pathway to improving conditions in California's fast food industry," Step Forward Foundation, SEIU, febrero de 2024, <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/KYR-Report-FINAL.pdf>. "Our Rights at Work: Pregnancy and Parenting in Fast Food", Legal Aid at Work: Work & Family Program (Apoyo Legal en el Trabajo):
40. California Fast Food Workers Union, 2025 California Fast Food Worker Survey, febrero de 2025.
41. "Workers Compensation", California Department of Insurance, revisado el 4 de octubre de 2023, consultado el 30 de marzo de 2025, <https://www.insurance.ca.gov/01-consumers/105-type/95-guides/09-comm/WorkersCompensation.cfm>.
42. "Disability Insurance Benefits", Departamento de Desarrollo del Empleo de California, consultado el 30 de marzo de 2025, https://edd.ca.gov/en/disability/disability_insurance/.
43. California Fast Food Workers Union, 2025 California Fast Food Worker Survey, febrero de 2025.
44. "Paid leave is essential for health moms and babies", National Partnership for Working Families, mayo de 2021, <https://nationalpartnership.org/report/paid-leave-is-essential-for/>.
45. California Fast Food Workers Union, 2025 California Fast Food Worker Survey, febrero de 2025.
46. "Knowledge is Power: Workers' rights trainings and the pathway to improving conditions in California's fast food industry," Step Forward Foundation, SEIU, febrero de 2024, <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/KYR-Report-FINAL.pdf>.

"Knowledge is Power: Workers' rights trainings and the pathway to improving conditions in California's fast food industry," Step Forward Foundation, SEIU, febrero de 2024, <https://californiafastfoodworkersunion.org/wp-content/uploads/KYR-Report-FINAL.pdf>; "Our Rights at Work: Pregnancy and Parenting in Fast Food", Legal Aid at Work: Work & Family Program (Apoyo Legal en el Trabajo: Programa Trabajo y Familia), California Fast Food Workers Union, SEIU (Sindicato de Trabajadores de Comida Rápida de California, SEIU), marzo de 2025, <https://legalaidthatwork.org/pregnancyandparentinginfastfood/>.

47. California Fast Food Workers Union, 2025 California Fast Food Worker Survey, febrero de 2025.
48. Todos los empleados gozan de amplia protección en virtud de la legislación laboral, aunque en algunos casos los trabajadores indocumentados pueden enfrentarse a limitaciones a la hora de buscar determinados recursos legales.
49. US Department of Labor, Wages and Hour Division, "Wages and the Fair Labor Standards Act," <https://www.dol.gov/agencies/whd/flsa>.
50. US Department of Labor, Occupational Health and Safety Administration, <https://www.osha.gov/>; State of California, Department of Industrial Relations, Cal/OSHA, <https://www.dir.ca.gov/dosh/>.
51. State of California, Department of Industrial Relations, Occupational Safety & Health Standards Board, About OSHSB <https://www.dir.ca.gov/oshsb/aboutOshsb.html>.
52. Cal. Lab. Code (West 2025), disponible en https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displayText.xhtml?division=2.&chapter=1.&part=1.&lawCode=LAB.
53. 42 U.S.C. § 2000e (2018), disponible en <https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964>.
54. Cal. Gov't Code § 12940 (West 2025), disponible en https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displayText.xhtml?division=3.&chapter=6.&part=2.&lawCode=GOV.
55. California Department of Fair Employment and Housing (DFEH), "Discrimination in Employment", disponible en <https://www.dfeh.ca.gov>.
56. 42 U.S.C. § 12101 et seq. (2018), disponible en <https://www.ada.gov/pubs/adastatute2010.htm>.
57. Cal. Gov't Code § 12940 (West 2025), disponible en https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displayText.xhtml?division=3.&chapter=6.&part=2.&lawCode=GOV.
58. California Department of Civil Rights, "Employment Discrimination," <https://civildiscrimination.ca.gov/Employment/#whoBody>, consultado en abril de 2025.
59. HR California (Cal Chamber), "Local Ordinances", <https://hrcalifornia.calchamber.com/hr-library/local-ordinances>, consultado en abril de 2025; UC Berkeley Labor Center, Inventory of US City and County Minimum Wage Ordinances, California City and County Minimum Wages, 1 de enero de 2025, <https://laborcenter.berkeley.edu/inventory-of-us-city-and-county-minimum-wage-ordinances/#s-2>.
60. Protecciones contra represalias en virtud de la FLSA- 29 U.S.C. § 215(a)(3) (2018), disponible en <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/29/215>. Protección contra las represalias en virtud de la FEHA Cal. Gov't Code § 12940 (West 2025), disponible
61. Cal. Lab. Code § 3200 et seq. (West 2025), disponible en https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/codes_displayText.xhtml?division=4.&part=1.&chapter=1.&lawCode=LAB.
62. Healthy Workplaces, Healthy Families Act of 2014, Cal. Lab. Code §§ 245-249 (West 2024), disponible en <https://www.dir.ca.gov/dlse/ab1522.html>
63. California Family Rights Act, Cal. Gov't Code § 12945.2 (West 2024), disponible en <https://edd.ca.gov/en/disability/faqs-fmla-cfra>.
64. Paid Family Leave, Cal. Unemp. Ins. Code §§ 3300-3306 (West 2024), disponible en <https://edd.ca.gov/en/disability/paid-family-leave>.

65. State Disability Insurance, Cal. Unemp. Ins. Code §§ 2601-2613 (West 2024), disponible en <https://edd.ca.gov/en/disability>.
66. Reuters Fact Check, “Fact Check: California bill on unemployment benefits for undocumented immigrants was vetoed”, Reuters, (8 de enero de 2025), <https://www.reuters.com/fact-check/california-bill-unemployment-benefits-undocumented-immigrants-was-vetoed-2025-01-08/>.
67. Emily Alpert Reyes y Rebecca Plevin, “Immigration crackdown could deter workers from reporting hazards, advocates warn”, Los Angeles Times, 8 de febrero de 2025, <https://www.latimes.com/california/story/2025-02-08/workplace-health-immigration>; Gregory Gross, Rui Ling, Brad Richardson Nayong Quan, “In-Person or Virtual Training? Comparing the Effectiveness of Community-Based Training” American Journal of Distance Education 37:1, pp 66-77, 31 de enero de 2022, <https://doi.org/10.1080/08923647.2022.2029090>.

Sobre el artista



PÁVEL ACEVEDO

(b. 1984)

Pável Acevedo es un grabador, muralista y educador artístico afincado entre Los Ángeles e Inland Empire. Comenzó como artista autodidacta en la costa oaxaqueña, y su educación formal comenzó en la ciudad de Oaxaca. Como alumno del taller de Rufino Tamayo, comenzó a tomar talleres de litografía y pintura y concluyó sus estudios en la Escuela de Bellas Artes de la Ciudad de Oaxaca.

Acevedo emigró de Oaxaca a Riverside, California, donde abrió su estudio de grabado, Mixtepec. Su obra comenzó a exhibirse por todo Estados Unidos, en espacios públicos y privados, a través de los estados de California, Texas, Nuevo México, Arizona y Nueva York, así como internacionalmente en México, Colombia y Perú.

Como educador de arte independiente, Acevedo ha formado parte de programas educativos de raíces comunitarias con organizaciones sin ánimo de lucro como Self-Help Graphics, Plaza de la Raza y I Learn America.

Sus anteriores residencias artísticas incluyen Self-Help Graphics, KALA Art Institute, Fullerton Community College, Art Share LA, College of the Canyons y Horned Toad Print Shop. Como muralista, ha recibido encargos para crear arte público en Los Ángeles, Rancho Cucamonga y Riverside.

Las obras de Acevedo forman parte de las colecciones del Cheech Center for Chicano Art and Culture, el Riverside Art Museum, el Center for the Study of Political Graphics, el Wignall Contemporary Museum, Mexic-Arte, el Museum of El Paso, la Huntington Library y la Thomas J. Watson Library del MET.



<https://www.chirla.org/>



<https://californiafastfoodworkersunion.org/>