

Lecciones aprendidas de la Lucha por los 15 dólares y un sindicato

Reflexiones del Encuentro de Líderes Obreros del Instituto de Política Global

Por Mary Kay Henry y Dylan Baca



AGRADECIMIENTOS

Este documento es producto de un esfuerzo sostenido para analizar la evolución y el impacto del movimiento de la “Lucha por los 15 dólares y un sindicato”, incluido un encuentro organizado por Mary Kay Henry y el Instituto de Política Global (IGP, por sus siglas en inglés) en la Escuela de Asuntos Internacionales y Públicos (SIPA, por sus siglas en inglés) de la Universidad de Columbia, en asociación con líderes de los trabajadores, organizadores y defensores de todo el país.

Expresamos un reconocimiento especial a la secretaria Hillary Rodham Clinton, presidenta de la Junta Asesora del Cuerpo Docente del IGP; a Keren Yarhi-Milo, decana de la SIPA y al secretario Jacob Lew, director de políticas del cuerpo docente del IGP. Agradecemos a Lauren Hoffman y Lionel Beehner por su asistencia editorial; a Stephanie Luce y Deepak Bhargava por su trabajo y contribuciones originales; a April Verrett, presidenta del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU, por sus siglas en inglés), por sus propios aportes y por el apoyo y los recursos del personal del SEIU; a Irma Dillard, de la Sociedad del Sagrado Corazón, quien tomó fotografías para el SEIU y ayudó a seleccionar imágenes para este informe; a Arun Ivatury, Sarah Quickel, Barbara Rosenthal, Allynn y Sandy Rosario por su liderazgo; a Danny Massey por su redacción y apoyo estratégico; y a Kate Andrias, Alexander Hertel-Fernandez, Jennifer Klein y Kate Miceli por su revisión y devoluciones. Asimismo, agradecemos a Elif Ozturk y a Two by Sixteen por su excelente asistencia en la producción de este documento. Por sobre todo, agradecemos a los 11 líderes obreros que asistieron a la convocatoria del IGP de noviembre de 2025 para compartir sus experiencias e ideas críticas que son el resultado de años de organización y defensa. Este informe fue posible gracias al generoso apoyo de la Fundación Andrew Carnegie.

ACERCA DEL INSTITUTO DE POLÍTICA GLOBAL

El IGP es un centro no partidista dedicado a la innovación de políticas globales y con sede en la Escuela de Asuntos Internacionales y Públicos (SIPA, por sus siglas en inglés) de la Universidad de Columbia. Contribuimos a dar respuesta a los retos globales actuales reuniendo a destacados académicos y profesionales, elaborando soluciones políticas y formando a la próxima generación de líderes.

© 2026 Institute of Global Politics (IGP)

Los hallazgos, interpretaciones y conclusiones expresadas en esta publicación pertenecen exclusivamente a los autores y no necesariamente reflejan los puntos de vista del Instituto, su liderazgo, la Universidad de Columbia o la Escuela de Asuntos Internacionales y Públicos (SIPA, por sus siglas en inglés). Cualquier apoyo externo para esta investigación no influyó en su contenido.

Créditos de imagen: La lucha por los 15 dólares

Lecciones aprendidas de la Lucha por los 15 dólares y un sindicato

Reflexiones del Encuentro de Líderes Obreros del Instituto de Política Global

Por Mary Kay Henry y Dylan Baca

RESUMEN

El documento analiza la Lucha por los 15 dólares y un sindicato como una de las campañas dirigidas por los trabajadores más importantes del siglo XXI. Lo que comenzó en 2012 con unos pocos cientos de trabajadores de comida rápida en huelga en la ciudad de Nueva York por un salario mínimo de 15 dólares y derechos sindicales se convirtió en un movimiento nacional que ayudó a aumentar los salarios de millones de trabajadores, a transformar los debates públicos sobre la justicia económica y a redefinir lo que se consideraba políticamente posible. En noviembre de 2025, y bajo la organización del Instituto de Política Global de la Universidad de Columbia, convocamos a líderes obreros. Este documento recopila sus testimonios así como los aportes de investigaciones y reflexiones de líderes obreros, organizadores, académicos y defensores, además de las experiencias y lecciones de aquellos que ayudaron a conformar el movimiento. Asimismo, este documento destaca los temas clave que surgieron de la convocatoria y esboza las lecciones para la próxima generación de líderes del movimiento obrero y laboral. En un momento de creciente desigualdad, consolidación corporativa, retroceso democrático e incertidumbre política en todo el mundo, este informe describe de qué manera los trabajadores de base forjaron poder, aseguraron un cambio significativo y qué pueden aportar sus experiencias a quienes buscan reforzar la voz de los trabajadores, las oportunidades económicas y la participación democrática.

LÍDERES OBREROS PARTICIPANTES DE LA CONVOCATORIA DEL INSTITUTO DE POLÍTICA GLOBAL SOBRE LA LUCHA POR LOS 15 DÓLARES Y UN SINDICATO

Rasheen Aldridge, *St. Louis, Misuri*

Jamila Allen, *Durham, Carolina del Norte*

Adriana Alvarez, *Chicago, Illinois*

Bertha ("Mama Cookie") Bradley, *Durham, Carolina del Norte*

Earl Bradley, *Durham, Carolina del Norte*

Keith Bullard, *Durham, Carolina del Norte (previamente Detroit, Michigan)*

Angelica Hernández, *Los Ángeles, California*

Naquasia LeGrand, *Concord, Carolina del Norte (previamente Brooklyn, Nueva York)*

Greg Reynoso, *Nueva York, Nueva York*

Anneisha Williams, *Los Ángeles, California*

Terrence Wise, *Kansas City, Misuri*

CONTENIDO

Prólogo	4
SECCIÓN I: Introducción	7
SECCIÓN II: Antecedentes	10
SECCIÓN III: Temas clave y lecciones aprendidas	16
SECCIÓN IV: Mirando hacia el futuro	24
Conclusión	28
Notas finales	29
Sobre los autores	32

PRÓLOGO

Escrito por Mary Kay Henry, miembro distinguida de Carnegie del Instituto de Política Global y expresidenta internacional del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU, por sus siglas en inglés)

Tras dejar la presidencia del SEIU en 2024, comencé a reflexionar más sobre la Lucha por los 15 dólares y un sindicato, un movimiento que comenzó en 2012 cuando 200 trabajadores de comida rápida en la ciudad de Nueva York se declararon en huelga y exigieron un salario de 15 dólares la hora y derechos sindicales, y que se extendió por todo el país, llegó a cientos de ciudades y abarcó nuevos sectores, como la asistencia domiciliar, la educación superior y los aeropuertos, entre otros.

Escuché los testimonios de líderes obreros cuyas vidas habían cambiado profundamente de maneras que iban mucho más allá de sus salarios. Me dijeron que la participación en este movimiento expandió lo que creían que era posible, para ellos mismos, para sus hijos y para sus comunidades. Muchos me agradecieron por mantenerme firme con un movimiento y una estrategia que, en sus primeros años, fueron descartados por considerarse poco realistas e imprudentes.

Sentí gratitud, pero también sentí que mi trabajo en el movimiento de la Lucha por los 15 dólares y un sindicato aún no estaba completo. Aunque los éxitos medibles del movimiento son claros: 79 jurisdicciones (ciudades, estados y condados) alcanzarán o superarán un salario mínimo de 15 dólares, y 57 jurisdicciones, incluidas California, Nueva Jersey, Nueva York y Washington, alcanzarán o superarán los 17 dólares la hora para finales del 2026¹, las experiencias vividas por los líderes obreros que construyeron esta campaña siguen siendo en gran medida desconocidas. Cuando la Secretaria Hillary Rodham Clinton me invitó a participar como miembro distinguida de Carnegie en el Instituto de Política Global (IGP) de la SIPA de Columbia, pude advertir una oportunidad. El programa me permitió apartarme de la urgencia diaria de organizar y así intentar documentar lo que habíamos aprendido y cómo podríamos aplicar estas lecciones a futuras campañas.

En noviembre de 2025, cerca del 13^{er} aniversario de la primera huelga de la Lucha por los 15 dólares y un sindicato, convoqué en el IGP a un grupo de 11 líderes obreros de todo el país que participaron en el movimiento para reflexionar juntos sobre lo que se generó, lo que construyó el poder, lo que lo limitó y los siguientes pasos. El salario mínimo federal se mantiene en 7,25 dólares, sin cambios desde 2009, y vale menos en términos reales que en casi cualquier otro momento de la historia moderna. Sin embargo, la Lucha por los 15 dólares y un sindicato ha traído un cambio real para los trabajadores. Decenas de millones de trabajadores han recibido aumentos. Los gobernadores han promulgado leyes que alguna vez se consideraron políticamente imposibles. Las normas salariales corporativas han cambiado. Los candidatos presidenciales han adoptado nuestra demanda.

La Lucha por los 15 dólares y un sindicato demostró que las demandas audaces, la acción directa dirigida por los trabajadores y la inversión sindical sostenida durante muchos años pueden redefinir la posibilidad política. El movimiento también reveló límites. Las victorias de las políticas pueden superar a la organización duradera. La visibilidad crea apalancamiento y también puede crear vulnerabilidad. Los sistemas electorales pueden marginar a los mismos líderes potenciados por los movimientos. La consolidación corporativa da como resultado un poder cada vez más concentrado.

Durante más de 40 años organizando a los trabajadores de servicios y cuidados en los Estados Unidos, Canadá y Puerto Rico, a menudo medí el éxito en contratos ganados y miembros organizados. La Lucha por los 15 dólares y un sindicato me obligó a ampliar esa lente. Pasamos de organizar a miles de trabajadores en un hospital a plantear poder para los 64 millones de trabajadores mal pagados e invisibles. Menos del 10 por ciento de esos trabajadores pertenecían a sindicatos. La escala del desafío requería reimaginar cómo se podía forjar el poder de los trabajadores.

En mi opinión, se destaca una lección por encima del resto: Tratar el desarrollo del liderazgo como un resultado estratégico. Durante gran parte de mi carrera, traté el desarrollo del liderazgo como un requisito previo para ganar una elección sindical. La Lucha por los 15 dólares y un sindicato reveló algo mayor. Cuando los trabajadores intervinieron en el liderazgo público arriesgándose a represalias, hablando abiertamente sobre los salarios de pobreza y volviendo a trabajar juntos después de la huelga, no estaban simplemente avanzando dentro del marco de una campaña: Se estaban transformando a sí mismos y al terreno a su alrededor. El liderazgo se convirtió en uno de los resultados más importantes del movimiento.

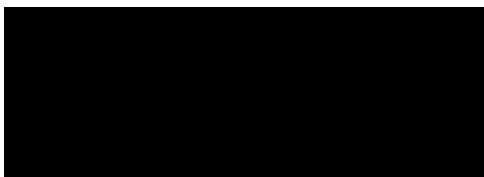
“Liderado por los trabajadores” no es lo mismo que “amplificar las voces de los trabajadores”. Dejar que los trabajadores lideren significa confiar en la brillantez de la clase trabajadora. Requiere que aquellos de nosotros con poder institucional replanteemos cómo funciona el liderazgo y que nos comprometamos profundamente a ponerlo en práctica. Significa colocar a los líderes de los trabajadores en posiciones con recursos reales, autoridad para la toma de decisiones e inversión a largo plazo.

Este documento es producto de la convocatoria de noviembre de 2025 y tuvo como basamento la investigación llevada a cabo por la profesora Stephanie Luce, las ideas del profesor Deepak Bhargava, mis propias experiencias como presidenta del SEIU, un seminario web del IGP sobre la Lucha por los 15 dólares, celebrado en noviembre de 2025 con destacados economistas y, lo más importante, las ideas de los propios líderes obreros. Además, proporciona un relato de primera mano sobre las lecciones aprendidas por los líderes obreros que asistieron a la convocatoria, con el objeto de transmitir estas experiencias a la actual generación de movimientos y líderes obreros para su consideración en la siguiente fase de la organización de los trabajadores.

Si hay una esperanza que me llevo de este trabajo es que los futuros organizadores, es decir, la próxima generación de soñadores que se niegan a creer que sus demandas son imposibles, conformarán movimientos más amplios, profundos y duraderos dirigidos por los trabajadores. Eso requiere el compromiso de una amplia variedad de organizaciones. Requiere sindicatos, fundaciones e instituciones comunitarias dispuestas a financiar la infraestructura del movimiento a largo plazo. Asimismo, requiere que cientos de miles de líderes de la clase trabajadora den un paso adelante como estrategias y responsables de la toma de decisiones.

La Lucha por los 15 dólares y un sindicato demostró que las demandas audaces y la organización de los trabajadores pueden redefinir lo que es políticamente posible. La tarea por delante es construir el poder de los trabajadores a la escala necesaria para defender la democracia, enfrentar la deriva autoritaria y asegurar la justicia económica para las generaciones venideras.

Queda trabajo por hacer. Y como siempre lo fue, el trabajo pertenece a los propios trabajadores.



Mary Kay Henry

Miembro distinguida de Carnegie del Instituto de Política Global y expresidenta internacional del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU, por sus siglas en inglés)



“Aprendí cuánto poder tenía realmente. Mira lo que hemos logrado juntos. El salario inicial pasó de 7,25 dólares la hora a 15 dólares la hora y sigue aumentando. NOSOTROS HICIMOS ESO POSIBLE”.

Adriana Alvarez, miembro del movimiento de Lucha por los 15 dólares de Chicago (Ahora con el SEIU, sección local 73)

SECCIÓN I

Introducción



INTRODUCCIÓN

El 29 de noviembre de 2012, un grupo de aproximadamente 200 trabajadores de comida rápida en la ciudad de Nueva York abandonó su puesto de trabajo.² Eran empleados de Burger King, Domino's, KFC, Papa John's, Taco Bell, y Wendy's.³ En su mayoría, eran trabajadores negros e hispanos que estaban cansados de ganar 7,25 dólares la hora (menos que un salario digno) y hacer malabares con múltiples trabajos, depender de la asistencia pública y no poder pagar el alquiler, la atención médica o el cuidado de los niños.⁴ Por este motivo, exigieron un salario de 15 dólares la hora y el derecho a sindicalizarse.⁵ Su protesta dio origen a lo que se convirtió en la Lucha por los 15 dólares y un sindicato.⁶

En el transcurso de 2013, los trabajadores llevaron a cabo huelgas similares en todo el país: En agosto de 2013, los trabajadores iniciaron huelgas en 60 ciudades de los Estados Unidos.⁷ En 2014, otros trabajadores, incluidos asistentes de salud en el hogar, trabajadores contratados a nivel federal, trabajadores de cuidado de niños y trabajadores de aeropuertos, se unieron al movimiento y participaron en huelgas y protestas de un día de duración en 190 ciudades.⁸ Y el 15 de abril de 2015, decenas de miles de trabajadores, estudiantes y activistas de bajos salarios participaron en huelgas y protestas en más de 200 ciudades estadounidenses, demostrando la identidad evolutiva de la campaña.⁹ Lo que comenzó como una lucha sectorial por los salarios se había convertido en un movimiento más amplio de justicia social para los trabajadores, vinculado a la desigualdad, la educación y los derechos civiles.

Casi 14 años después de la huelga inicial, el movimiento ha provocado un cambio transformador de la política laboral. Aunque el salario mínimo federal se ha mantenido estancado en 7,25 dólares desde julio de 2009, un monto especialmente inadecuado en la actual crisis de poder adquisitivo y en la que los costos básicos de vida superan el crecimiento salarial, el movimiento ha impulsado a muchas jurisdicciones estatales y locales, así como a las empresas multinacionales a aumentar sus pisos salariales.¹⁰ Según el Proyecto Nacional de la Ley de Empleo, para fines de 2026, 79 jurisdicciones, ciudades, pueblos y condados, tendrán un salario mínimo de 15 dólares o más, y en 57 jurisdicciones, incluidas California, Nueva Jersey, Nueva York y Washington, el salario mínimo alcanzará o superará los 17 dólares.¹¹ Estos aumentos del salario mínimo a nivel estatal y local ayudaron a generar más de 150 mil millones de dólares en aumentos salariales para 26 millones de trabajadores, a reducir la brecha de riqueza entre grupos raciales y a aumentar la afiliación sindical en los estados que elevaron el salario mínimo.¹²

Para comprender el impacto de este movimiento, Mary Kay Henry y el IGP convocaron a un grupo de 11 líderes obreros de todo el país en noviembre de 2025 para reflexionar sobre temas clave y lecciones aprendidas en los últimos 14 años. La Lucha por los 15 dólares y un sindicato transformó la conversación nacional sobre los salarios, el poder obrero y el papel de la acción colectiva en la economía moderna. Este documento se basa en las conversaciones de la convocatoria para líderes obreros celebrada en noviembre de 2025 en el Instituto de Política Global, en la investigación de la profesora Stephanie Luce, en las ideas del profesor Deepak Bhargava, en un seminario web del IGP, celebrado en noviembre de 2025 y en el que participaron destacados economistas, en la experiencia de Mary Kay Henry como presidenta del SEIU y, sobre todo, en las perspectivas de los líderes obreros que ayudaron a construir el movimiento. En conjunto, estas reflexiones analizan de qué manera la campaña tuvo un impacto duradero, los desafíos que encontró y las implicaciones para el futuro de la organización de los trabajadores.



“La primera huelga tuvo un gran impacto en mí. Aprendí que, aunque tuviera miedo, lo tenía que hacer o no hacer nada. Las cosas estaban muy mal”.

Greg Reynoso, miembro de la Lucha por los 15 dólares en Ciudad de Nueva York
(Ahora con la Asociación de Enfermeros del Estado de Nueva York)

SECCIÓN II

Antecedentes



ANTECEDENTES

Desde sus primeros días, la Lucha por los 15 dólares y un sindicato logró importantes victorias en materia de políticas públicas a nivel estatal y local. Después de la ola inicial de huelgas y protestas en noviembre de 2012, en 2013, Nueva York promulgó legislación para aumentar gradualmente el salario mínimo de 7,25 a 9,00 dólares para 2016. Ese mismo año, los votantes de la ciudad de SeaTac, Washington, aprobaron la Proposición 1 para elevar el salario mínimo a 15 dólares.¹³

En junio de 2014, Seattle se convirtió en la primera ciudad importante en adoptar el objetivo de salario mínimo de 15 dólares, cuando el Concejo Municipal de Seattle aprobó por unanimidad un aumento gradual del salario mínimo a 15 dólares a lo largo de un período de tres a siete años, según el tamaño del empleador.¹⁴ Más tarde, en 2014, durante las elecciones de noviembre, los votantes en jurisdicciones tales como Alaska, Arkansas, Nebraska y Dakota del Sur aprobaron medidas electorales para aumentar gradualmente su salario mínimo, y los votantes en San Francisco aprobaron una medida electoral para aumentar gradualmente el salario mínimo de la ciudad a 15 dólares para 2018.¹⁵ El 22 de julio de 2015, la Junta Salarial del Sector de Comida Rápida del Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York anunció su recomendación de aumentar el salario mínimo estatal para los trabajadores de comida rápida a 15 dólares la hora.¹⁶ Y en 2016, Nueva York y California se convirtieron en los primeros estados en elevar su salario mínimo a 15 dólares en el transcurso de varios años.¹⁷

La Lucha por los 15 dólares y un sindicato pronto ganó tracción a nivel federal, así como en el sector privado. En 2015, la Senadora Patty Murray (D-WA) y el Diputado Robert “Bobby” C. Scott (D-VA) presentaron un proyecto de ley, la Ley de Aumento del Salario, para incrementar el salario mínimo federal a 12 dólares para 2020.¹⁸ El movimiento ayudó a elevar el tema en las elecciones presidenciales de 2016, ya que el partido demócrata adoptó un salario mínimo de 15 dólares como parte de su plataforma partidaria.¹⁹ Varias empresas también aumentaron sus salarios para sus trabajadores peor remunerados. En 2015, McDonald’s aumentó los salarios iniciales de sus empleados en los restaurantes de Estados Unidos propiedad de la empresa a 1 dólar por encima de los niveles locales de salario mínimo.²⁰

Durante los siguientes años, la Lucha por los 15 dólares y un sindicato continuó cobrando impulso y logrando cambios en las políticas públicas y las prácticas empresariales. En 2017, Target se convirtió en la primera gran cadena minorista de bajos salarios en comprometerse a elevar su salario mínimo a 15 dólares la hora para 2020, y en 2018, Amazon anunció que aumentaría su salario mínimo a 15 dólares para todos los empleados estadounidenses, incluidos los trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial, temporales y por temporada, una medida que la empresa afirmó que beneficiaría a más de 250.000 empleados de Amazon, así como a más de 100.000 empleados de temporada.²¹ En 2019, la Cámara de Representantes de los Estados Unidos aprobó una versión actualizada de la Ley de Aumento del Salario para incrementar el salario mínimo federal a 15 dólares para 2025.²² Y para finales de 2019, Connecticut, Illinois, Maryland y Nueva Jersey se unieron a California, al Distrito de Columbia y a Nueva York para aumentar gradualmente su salario mínimo a 15 dólares, lo que tuvo como resultado que el 30 por ciento de toda la fuerza laboral de Estados Unidos estuviera empleada en jurisdicciones en camino de alcanzar un salario mínimo de 15 dólares.²³ En 2020, Virginia se convirtió en el primer estado del sur del país en aprobar un plan en fases para alcanzar los 15 dólares, en una región históricamente caracterizada por el antisindicalismo y el racismo sistémico.²⁴

INVERSIÓN SINDICAL

Al principio de la Lucha por los 15 dólares y un sindicato, los líderes locales del SEIU en Illinois se reunieron con representantes del estado para negociar un nuevo contrato para 25.000 trabajadores de asistencia en el hogar. Antes de que el sindicato pudiera presentar su propuesta, el ex gobernador Pat Quinn expresó: "Sé que quieren 15 dólares la hora, pero no podemos alcanzar ese objetivo de inmediato. Sin embargo, es allí donde queremos llegar nosotros también".²⁵

El sindicato había planificado pedir 13 dólares la hora, pero las acciones del Estado mostraron que la Lucha por los 15 dólares y un sindicato ya estaba comenzando a transformar la política salarial en el país. Se hizo evidente que, además de obtener aumentos en el salario mínimo y ver a las empresas aumentar su salario voluntariamente, los miembros del SEIU serían los grandes ganadores de la mesa de negociación. En 2014, 33.000 miembros del SEIU que trabajaban para el Distrito Escolar Unificado de Los Ángeles consiguieron en sus contratos un salario de 15 dólares la hora, uno de los muchos ejemplos de cómo la Lucha por los 15 dólares y un sindicato estaba afectando la negociación en todo el sindicato.²⁶

Las victorias directas para los miembros del SEIU ayudaron a suavizar algunas de las críticas dentro del sindicato sobre la inversión masiva que el SEIU estaba haciendo en la Lucha por los 15 dólares y un sindicato, dado que no había un camino claro para obtener nuevos miembros. En el apogeo del movimiento, de 2015 a 2019, el sindicato gastó más de 50 millones de dólares al año para mantener y hacer crecer el movimiento en las ciudades de todo el país.²⁷ Hubo voces internas fuertes que cuestionaban ese gasto. En un debate inicial, algunos líderes se preguntaron si era correcto hacer una mayor inversión para respaldar a los trabajadores de comida rápida, ya que los trabajadores de cuidados en el hogar, que representan una parte significativa de la membresía del sindicato, también estaban estancados en casi el salario mínimo y fueron excluidos de los aumentos de salario mínimo de la ciudad y el estado.

Los dirigentes sindicales se arriesgaron mucho al proceder frente a esa resistencia interna. Argumentaron que el sindicato tenía que desafiar el poder corporativo. Para los líderes, la campaña del sector de comida rápida era parte de un objetivo sindical más amplio de hacer que la economía funcionara para todos: según los trabajadores, McDonald's era una empresa multinacional con sede en los Estados Unidos con una gran brecha entre el salario de los directores ejecutivos y el de los trabajadores de primera línea, cuyos bajos salarios fueron subsidiados por los contribuyentes en forma de cupones de alimentos, ayuda para la vivienda y apoyo a la salud, todo mientras los accionistas de la empresa fueron recompensados generosamente a través de fuertes recompras.

Cuando, el mismo día de 2015, los gobernadores Andrew Cuomo de Nueva York y Jerry Brown de California promulgaron leyes garantizando salarios mínimos de 15 dólares, comenzó a quedar claro que los rendimientos de esa inversión sustancial superarían con creces las esperanzas más optimistas de los líderes.²⁸ En 2021, el Proyecto Nacional de la Ley de Empleo informó que 26 millones de trabajadores habían ganado 150 mil millones de dólares en aumentos como resultado de La Lucha por los 15 dólares y un sindicato.²⁹

INVERSIÓN SINDICAL (continuación)

Además de eso, como se vio con los trabajadores de cuidado infantil de Illinois y los trabajadores escolares de Los Ángeles, el poder de negociación local del sindicato creció en todos los sectores. A medida que los sindicatos locales fueron testigos del impacto positivo del movimiento en sus contratos, incluso el más escéptico de los líderes electos del sindicato y los miembros del personal estuvieron de acuerdo en que la inversión era inteligente, incluso si seguía siendo incierto si la inversión en última instancia conduciría a la afiliación de miembros sindicales.

El movimiento tuvo éxito porque los trabajadores se pusieron al frente de una demanda audaz y una acción robusta y directa. No obstante, una de las lecciones subestimadas del movimiento es que organizarse es caro. Y sin ese gran riesgo asumido por el SEIU ante una considerable resistencia, no habría despegado uno de los movimientos sociales más exitosos de los últimos 50 años.

La escala de la inversión necesaria para que la Lucha por los 15 dólares y un sindicato sea un éxito debería llevar a los donantes y fundaciones que financian el cambio social a preguntarse si la envergadura de sus inversiones es capaz de producir la magnitud del cambio que buscan.

Junto a los socios comunitarios y las organizaciones de defensa, los líderes de la Lucha por los 15 dólares y un sindicato se aseguraron de que sus demandas incluyeran otras protecciones laborales importantes además de un salario mínimo más alto. Presionaron a los legisladores y empleadores para que adoptaran leyes y políticas de programación horaria predictivas para los trabajadores de bajos salarios, para garantizar lugares de trabajo seguros y libres de acoso y para proporcionar días de enfermedad pagados y licencia familiar y médica pagada en ausencia de garantías federales.³⁰ Los estados y localidades de todo el país pronto introdujeron y promulgaron estas medidas.³¹

La pandemia de la COVID-19 fue un catalizador importante en la Lucha por los 15 dólares y un sindicato, a medida que los trabajadores de comida rápida y de atención sanitaria se convirtieron en trabajadores esenciales de primera línea, y los peligros para la salud y la seguridad se hicieron más visibles. En todo el país, los trabajadores de comida rápida organizaron huelgas para exigir mejores salarios y protecciones de seguridad contra la COVID-19.³² En el marco de la Ley del Plan de Rescate Estadounidense de 2021, un paquete de ayuda por la COVID-19 de 1,9 billones de dólares, el presidente Joe Biden incluyó una propuesta para aumentar el salario mínimo federal a 15 dólares la hora.³³ Aunque el parlamentario del Senado finalmente dictaminó que el aumento salarial violaba las normas de conciliación presupuestaria del Senado, se mantuvo el tema de un salario mínimo federal en el centro del debate de la política nacional.³⁴ En abril de 2021, el presidente Biden firmó una orden ejecutiva que exigía a los contratistas federales pagar un salario mínimo de 15 dólares a los trabajadores con contratos federales a partir de enero de 2022, con ese importe ajustado anualmente por inflación.³⁵ A nivel estatal, en California, el Gobernador Gavin Newsom promulgó la histórica Ley de Recuperación Rápida (FAST, en inglés) (Proyecto de Ley de la Asamblea 257) en 2022, que garantizó a los trabajadores de comida rápida un asiento en la innovadora mesa de políticas del Consejo del Sector de Comida Rápida para establecer salarios mínimos y estándares en toda la industria.³⁶

Mientras que la Lucha por los 15 dólares y un sindicato ha logrado victorias políticas tangibles, estas conquistas enfrentan desafíos en el segundo mandato de Donald Trump y por parte de los estados conservadores. En 2025, el presidente Trump revocó la orden ejecutiva de la era Biden mencionada anteriormente, lo que afectó a 327.300 trabajadores.³⁷ La administración Trump también propuso una norma que revocaría las protecciones del salario mínimo para millones de trabajadores de asistencia sanitaria en el hogar en 2025, eliminando la norma de los trabajadores de asistencia sanitaria en el hogar de 2013. En marzo de 2025, el presidente Trump emitió una orden ejecutiva revocando los derechos de negociación colectiva de más de un millón de trabajadores federales.³⁸ Los estados conservadores recurren cada vez más a la preeminencia de la legislación estatal para bloquear las leyes locales sobre el salario mínimo: para 2019, 25 estados habían aprobado leyes estatales que impedían a las autoridades locales establecer un salario mínimo superior al estatal.³⁹

SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERVICIOS DEL SUR DEL PAÍS

Históricamente, el sur de los Estados Unidos se ha caracterizado por el antisindicalismo y el racismo sistémico.⁴⁰ Esta actitud se ha manifestado a través de lo siguiente: (1) leyes de derecho al trabajo, que prohíben los acuerdos de seguridad sindical que requieren que los empleados paguen cuotas o honorarios como condición de empleo (disminuyendo así los recursos financieros y el poder de negociación colectiva de los sindicatos), y (2) la invalidación, mediante leyes estatales, de normas locales favorables a los trabajadores, como los aumentos del salario mínimo y las ordenanzas sobre horarios justos y licencias por enfermedad remuneradas.⁴¹ Como resultado, los estados del sur tienen algunas de las tasas más bajas de afiliación sindical: en 2023, las tasas de cobertura sindical se ubicaron entre el 3 y el 5 por ciento en esta región, en comparación con el promedio nacional del 11 por ciento.⁴² A pesar de estos desafíos, el Sindicato de Trabajadores de Servicios del Sur (USSW, por sus siglas en inglés), fundado en 2022, se está organizando para transformar los empleos de bajos salarios en el comercio minorista, los servicios de alimentación y el sector de los cuidados en Carolina del Norte, Carolina del Sur, Georgia y Alabama.⁴³ Respaldado por el SEIU y liderado por trabajadores de servicios del sur que ayudaron a impulsar la Lucha por los 15 dólares y un sindicato, el USSW está construyendo una comunidad a través de campañas corporativas, campañas de base que responden a problemas concretos en el lugar de trabajo, educación política masiva y estrategias de organización innovadoras.⁴⁴ Para 2030, el USSW espera construir una base de un millón de activistas y lograr al menos una victoria transformadora que eleve los estándares para decenas de miles de trabajadores de servicios de bajos salarios, como abolir el salario inferior al mínimo para los trabajadores que reciben propinas en al menos un estado del sur para 2028 y lograr el reconocimiento sindical para los trabajadores de la Universidad de Duke.⁴⁵



“La solidaridad hace
el cambio, todas las
etnias están unidas.
Esta lucha no se
puede parar, no se
detendrá.
Nombré a mi hijo
Justice en honor al
movimiento”.

Naquasia LeGrand,
miembro de la Lucha por \$15 en la Ciudad de Nueva
York. Ahora reside en Carolina del Norte.

SECCIÓN III

Temas clave y lecciones aprendidas



TEMAS CLAVE Y LECCIONES APRENDIDAS

La Lucha por los 15 dólares y un sindicato es una de las campañas obreras más importantes del siglo XXI. Como ilustra la sección anterior, no solo impulsó una campaña nacional por salarios más altos y derechos sindicales, sino que también transformó el discurso público sobre los salarios dignos y las condiciones laborales en los Estados Unidos y puso de manifiesto el poder de la organización de base de los trabajadores.

Los líderes obreros de todo el país que se reunieron en el IGP reflexionaron sobre los orígenes del movimiento, identificaron momentos que construyeron el poder real, cristalizaron las lecciones aprendidas y definieron lo que los trabajadores necesitan si quieren construir un futuro más fuerte. Los líderes revisaron este documento y aportaron sus comentarios. Sus reflexiones no sirven simplemente como comentarios retrospectivos, sino como una visión analítica de cómo se sintió, comprendió y sostuvo el poder por parte de aquellos que construyeron el movimiento.

LA HISTORIA DE BERTHA ("MAMA COOKIE") BRADLEY

La historia de 'Mama Cookie' (Bertha Bradley), líder regional electa del USSW en Durham, Carolina del Norte, refleja tanto el miedo como la transformación posterior que marcaron la trayectoria de muchos participantes. Ahora, a los 66 años, recuerda que tenía 19 cuando participó en su primera huelga. Su abuelo, un trabajador sindicalizado, le había enseñado cómo defenderse. En su primera reunión sindical, se dio cuenta del poder de la acción colectiva. "Mi voz es más poderosa que mi puño", dijo. Ella escribió un mensaje simple en un cartel: "Necesito mi cheque de pago", y lo llevó a su trabajo en Waffle House.

Pero el miedo nunca se fue. Como mujer negra en el sur del país, a Bradley le preocupaba la violencia en las protestas. En un momento dado, se alejó del movimiento por completo. Sin embargo, las condiciones que la habían llevado a cuidar a su abuela sin apoyo, trabajando en varios empleos mientras criaba a sus hijos, permanecieron sin cambios. Ella regresó. "Seguí yendo a las reuniones y observé la lucha", dijo. "Significa mucho cuando ves a los jóvenes defenderse". Para ella, el movimiento no se trataba solo de salarios, sino de recuperar tiempo, dignidad y vida familiar.

TEMAS CLAVE

En la convocatoria, surgieron los siguientes **temas clave** por parte de los líderes obreros:

Tema 1

Decir la verdad y movilizar a la comunidad para impulsar el movimiento

Los líderes de los trabajadores explicaron que se unieron al movimiento cuando los organizadores pusieron nombre a unas condiciones que desde hacía mucho tiempo se les había enseñado a aceptar como normales: el robo de salarios, los horarios irregulares, los lugares de trabajo inseguros, el acoso y las humillaciones diarias que supone intentar sobrevivir con salarios de miseria. Un trabajador de una cadena de comida rápida se unió después de escuchar que, durante la pandemia, los empleados habían recurrido a atarse pañales de perro a sus caras para protegerse cuando no había equipo adecuado disponible. En Domino's, según los testimonios de los trabajadores, los conductores de reparto utilizaban sus propios automóviles y absorbían los costos y riesgos. Algunos incluso sufrieron ataques en su trabajo. Otro trabajador describió que solía trabajar fuera de horario, una forma de robo salarial tan habitual que apenas se percibía como algo ilegal. Nombrar públicamente estas realidades transformó la frustración individual en un agravio compartido y transformó el miedo individual en determinación colectiva.

Tema 2

Regresos colectivos al lugar de trabajo y visibilidad pública para sostener el poder de los trabajadores

Los líderes obreros identificaron repetidamente que los regresos colectivos al lugar de trabajo, es decir, cuando regresaban juntos a sus lugares de trabajo después de las huelgas, eran momentos en que las nociones abstractas de solidaridad se volvían reales. Estas acciones demostraron que las represalias no eran inevitables, que el aislamiento podía romperse y que la acción colectiva podía alterar el equilibrio de poder, incluso en lugares de trabajo altamente controlados. Los líderes obreros también señalaron que la visibilidad pública, como la atención de los medios, las manifestaciones y los enfrentamientos con las sedes corporativas, ayudaron a que el poder abstracto se sintiera más tangible. Para muchos, la participación en el movimiento fomentó un sentido de pertenencia a algo más grande. "Nunca podría haber imaginado que se convertiría en una causa a nivel nacional", reflexionó un trabajador. "No solo estábamos luchando por un salario mínimo, sino por el respeto, a nivel mundial". Otro describió la primera huelga en la que participó como "un evento que cambió su vida": "Al ver que no estábamos solos... te impacta de otra manera". Los trabajadores que alguna vez habían temido perder sus empleos descubrieron, a menudo y para su sorpresa, que la acción colectiva ofrecía cierto grado de protección. "Todo el mundo tenía miedo", recordó uno. "Pero nadie fue despedido".

Tema 3

La moral en el centro del movimiento

Las cuestiones morales fueron fundamentales para este esfuerzo. Los trabajadores rara vez describieron el movimiento únicamente en términos económicos. En cambio, lo enmarcaron como una lucha por la dignidad, la seguridad, la justicia de género y racial, y un futuro en el que sus hijos no heredarían las mismas luchas. Este núcleo moral dio resonancia a la campaña en distintas comunidades y sostuvo la participación pese a los reveses y los lentos avances. Lo más importante es que los trabajadores identificaron que esta postura surgió orgánicamente de las experiencias vividas por ellos y que se reforzó a través de rituales compartidos, prácticas de fe y narrativas intergeneracionales.

Tema 4

El cuidado comunitario como infraestructura informal del movimiento

Los trabajadores enfatizaron cómo el cuidado dentro de la comunidad funcionaba como una infraestructura informal que permitía a los trabajadores mantener el compromiso a pesar de su precariedad económica y riesgo personal. Mucho antes de que se alcanzaran las victorias formales, los trabajadores construyeron sistemas de ayuda mutua compartiendo alimentos, cuidando a los niños, manteniéndose en contacto después de los turnos nocturnos y asegurándose de que nadie enfrentara represalias por sí solo. Estas prácticas no eran secundarias a la campaña, eran fundamentales para su resiliencia.

Tema 5

Raza, inmigración y seguridad como condiciones estructurales

El poder de los trabajadores no puede entenderse al margen de la raza, el estatus migratorio y la seguridad. Para muchos líderes, particularmente los trabajadores negros, de otras comunidades racializadas e inmigrantes, la explotación económica era inseparable del perfilamiento racial, la discriminación y el temor a represalias vinculadas a la aplicación de la ley de inmigración. Estas condiciones dieron forma a la estrategia y determinaron dónde y de qué manera podían actuar los trabajadores colectivamente. El movimiento reveló que cualquier esfuerzo para construir un poder obrero duradero debe lidiar directamente con las estructuras interseccionales que dan forma a la vida de los trabajadores, en lugar de tratarlas como preocupaciones secundarias o periféricas.

LA HISTORIA DE ANGELICA HERNANDEZ

Cuando la gerente de Angelica Hernandez en McDonald's se enteró de que ella se había unido a la campaña de la Lucha por los 15 dólares y un sindicato, le advirtió abiertamente: no lo hagas. Le dijo que el sindicato le robaría, y que Hernandez "terminaría viviendo bajo un puente". Su jefe le afirmó también que los sindicatos no ayudaban a sus miembros y que se llevaban demasiado dinero. Y que, en definitiva, la empresa tenía mejores abogados.

Ese fue el momento en que Hernandez reunió el valor necesario. Durante tres años, se había resistido a unirse al movimiento, temerosa de represalias o de ser despedida. Sin embargo, había visto a sus compañeros de trabajo ser llevados al extremo, como un amigo que se enfermó y fue "abandonado", al quedarse llorando en el vestíbulo mientras la gerencia miraba hacia otro lado. La advertencia de su jefe tuvo el efecto contrario. "El sindicato también tiene algunos abogados bastante buenos", recordó haber pensado. "Y si termino viviendo bajo un puente, voy a luchar para asegurarme de que no les suceda a otros".

Después de unirse, algo cambió en la forma en que sus compañeros de trabajo trataron a Hernandez. La trataron con una forma de respeto nunca antes vista. Los riesgos permanecieron, pero se les sumó un creciente sentido de propósito. "La única forma de sacarme de esta lucha es muerta", dijo, y no como una exageración, sino como una declaración de determinación.

LECCIONES APRENDIDAS

Los líderes sindicales coincidieron en las siguientes **lecciones** extraídas de la experiencia:

Lección 1

Las demandas audaces pueden cambiar los límites de lo que es políticamente posible

La insistencia de la Lucha por los 15 dólares y un sindicato respecto de un salario mínimo de 15 dólares fue inicialmente descartada como poco realista. Sin embargo, la claridad y la ambición de la demanda ayudaron a restablecer las expectativas entre los responsables políticos, los medios de comunicación y el público. Lo que comenzó como una meta aspiracional se convirtió en una nueva línea de base en los debates salariales entre empresas, ciudades y estados. “Los políticos trabajan desde un área de comodidad”, señaló un líder. “Hay una necesidad de que los funcionarios electos sean más radicales y estén dispuestos a trabajar con la gente en el terreno”. Otro lo explicó más abiertamente: “No saben cómo es abrir su refrigerador y encontrarlo vacío”.

Lección 2

Las campañas duraderas requieren el liderazgo de los trabajadores y una inversión organizacional sostenible

El poder de la campaña se basó en el liderazgo de los propios trabajadores de bajos salarios, particularmente los trabajadores negros, de otras comunidades racializadas e inmigrantes, así como las mujeres, cuyas experiencias dieron al movimiento resonancia moral y política. Al mismo tiempo, la campaña se apoyó en la inversión sindical sostenida, el respaldo del personal y los programas de desarrollo de liderazgo que permitieron que cientos de trabajadores se convirtieran en organizadores, portavoces y líderes del movimiento.

Lección 3

La experimentación estratégica acelera el crecimiento del movimiento

La campaña tuvo éxito en parte porque probó continuamente nuevas tácticas: huelgas de un día, regresos colectivos al lugar de trabajo después de una huelga, intensificación gradual de la campaña, ciudad por ciudad, organización digital, juntas salariales y campañas corporativas coordinadas dirigidas a grandes empresas, tales como McDonald's. Esta disposición a experimentar permitió que el movimiento se adaptara con rapidez y se extendiera a nivel nacional.

Lección 4

Las coaliciones amplias profundizan la legitimidad y amplían el alcance de la organización

Las alianzas más efectivas de la campaña con organizaciones comunitarias, líderes religiosos y movimientos de justicia social se fundaron en un propósito compartido y la confianza mutua. Estas coaliciones ayudaron a ubicar las demandas salariales dentro de una lucha más amplia por la dignidad y la igualdad, vinculándolas con las luchas por la justicia racial, la equidad de género y la seguridad de los trabajadores. Determinadas acciones, tales como organizarse contra el acoso sexual en McDonald's, ampliaron aún más el alcance de la campaña, demostrando que los problemas en el lugar de trabajo son inseparables de sistemas más amplios de poder y desigualdad. Estas alianzas fortalecieron la legitimidad del movimiento y extendieron su alcance a través de las comunidades y sectores representados.

Lección 5

Los trabajadores pueden ejercer el poder incluso sin el reconocimiento formal de un sindicato

Aunque la campaña no logró los derechos tradicionales de negociación colectiva en el sector de la comida rápida, los trabajadores lograron avances importantes. A través de huelgas, presión pública y campañas políticas, aumentaron los salarios, influyeron en el comportamiento empresarial y ayudaron a promover la aprobación de leyes en ciudades y estados de todo el país. Al hacerlo, el movimiento demostró que el poder colectivo puede ejercerse más allá de los marcos tradicionales de reconocimiento sindical.

Lección 6

Mantener el poder de los trabajadores requiere construir instituciones duraderas

La movilización a gran escala puede cambiar el debate público y obtener importantes victorias políticas, pero el impacto a largo plazo depende de la construcción de estructuras organizativas duraderas. Las acciones en curso, incluidas las iniciativas del sector de comida rápida de California y la organización de los trabajadores de servicios en el sur, representan intentos de traducir la energía del movimiento en instituciones capaces de sostener el poder de los trabajadores a lo largo del tiempo.

Lección 7

La política sigue al poder organizado

Casi todas las victorias importantes asociadas con la Lucha por los 15 dólares y un sindicato fueron precedidas por una organización sostenida y presión pública. Los aumentos salariales en ciudades y estados no surgieron de la buena voluntad legislativa. Fueron el resultado de años de huelgas, protestas, campañas en los medios de comunicación y construcción de coaliciones que cambiaron la opinión pública y alteraron el costo político de la inacción. En este sentido, el movimiento no solo abogó por un cambio de política. Remodeló el terreno político sobre el que se tomaban esas decisiones. Esta dinámica tiene importantes implicaciones para el futuro. Cuando los movimientos se debilitan, los logros en materia de políticas públicas se vuelven frágiles. Sin un poder obrero organizado para defenderlas y expandirlas, las reformas quedan expuestas a su derogación, a su invalidación por normas de mayor jerarquía o a su debilitamiento. La creación y el mantenimiento de la capacidad de organización es fundamental para hacer posible el cambio de políticas.

Lección 8

Las campañas por reformas legislativas se pueden utilizar como herramientas de organización

La Lucha por los 15 dólares y un sindicato demostró cómo las campañas por reformas legislativas pueden servir como poderosos instrumentos de organización. Las iniciativas electorales, las campañas ante las juntas salariales y las campañas de salario mínimo en toda la ciudad hicieron más que lograr resultados legislativos. Crearon oportunidades para movilizar a los trabajadores, tocar puertas, mantener conversaciones públicas sobre la desigualdad y atraer a nuevas personas a la acción colectiva. En lugar de tratar las propuestas políticas como soluciones puramente técnicas, el movimiento las utilizó como marcos organizativos que conectaban las luchas individuales en el lugar de trabajo con un cambio sistémico más amplio. Este enfoque difuminó la línea entre la promoción de políticas y la organización de base, permitiendo que uno refuerce al otro. Esta lección sigue siendo central para la siguiente fase de la organización de los trabajadores. La tarea estratégica es diseñar campañas que amplíen la participación, profundicen el desarrollo del liderazgo y fortalezcan los lazos comunitarios. Cuando los esfuerzos políticos se basan en la organización, se convierten en motores del crecimiento sostenido del movimiento en lugar de batallas legislativas aisladas.

Lección 9

El poder de los trabajadores debe ser la prioridad principal

El movimiento demostró que los trabajadores pueden conseguir salarios más altos. Más importante aún, hizo evidente que los trabajadores organizados pueden remodelar el terreno político y económico en sí. Durante la última década, el movimiento demostró que, cuando los trabajadores actúan colectivamente, pueden obligar a las instituciones a dar una respuesta, cambiar las narrativas públicas y redefinir lo que se considera políticamente posible. La tarea que tenemos por delante es asegurar que este poder perdure. Hacer del poder de los trabajadores la prioridad principal requiere un cambio fundamental en la forma en que se mide el éxito. Con demasiada frecuencia, los movimientos se evalúan principalmente por la aprobación de leyes o el alcance de cada victoria en materia de políticas públicas. Aunque estos resultados son importantes, no son suficientes por sí solos. Sin una capacidad de organización sostenida, el desarrollo del liderazgo y la presencia institucional, incluso las reformas que se han conseguido con tanto esfuerzo siguen siendo vulnerables. La siguiente fase del movimiento debe poner el mismo énfasis en la construcción de las estructuras que permitan a los trabajadores ejercer el poder de forma consistente a lo largo del tiempo. Esto incluye invertir en infraestructura organizativa que se extienda más allá de los bastiones tradicionales y llegue a regiones y sectores donde el poder de los trabajadores haya sido históricamente más débil, ampliar los procesos de formación de líderes para que los trabajadores actúen como arquitectos de la estrategia y titulares de cargos públicos, fortalecer alianzas intermovimientos que conecten las luchas obreras con luchas más amplias por la justicia de género y racial, la seguridad de la vivienda, el acceso a la atención médica y la participación democrática; y seguir experimentando con nuevos modelos organizativos capaces de responder a las realidades de una economía fragmentada y cambiante.



“Tenemos que averiguar cómo
hacer que la organización sea
sostenible.
Cómo conservar los fondos
para poder mantener
organizada a la gente”.

**Terrence Wise, Stand Up KC
(ahora con el Centro de
Trabajadores de Misuri)**

SECCIÓN IV

Mirando hacia el futuro



MIRANDO HACIA EL FUTURO

Hoy, la Lucha por los 15 dólares y un sindicato se encuentra en un punto de inflexión: la cuestión ya no es si los trabajadores pueden lograr el cambio, sino si esas victorias pueden consolidarse en un poder duradero capaz de moldear la economía en una época de retroceso democrático, volatilidad política, consolidación corporativa y profundización de la desigualdad. Este momento está definido por varias tensiones: la legislación laboral sigue excluyendo a grandes segmentos de la fuerza laboral, el poder corporativo se ha vuelto más concentrado, la polarización política ha hecho que incluso las reformas ampliamente respaldadas sean difíciles de lograr y más complicadas de sostener, y las instituciones destinadas a proteger a los trabajadores siguen siendo frágiles.

El resultado es un entorno en el que la movilización de los trabajadores es necesaria, pero ya no basta por sí sola. El movimiento construyó una infraestructura organizativa, desarrolló nuevos líderes, remodeló las narrativas públicas sobre el trabajo e ilustró que la presión sostenida de las bases puede ejercer presión incluso sobre las corporaciones más grandes y los sistemas políticos más resistentes. Estas experiencias ahora conforman los cimientos de lo que viene. La tarea que tenemos por delante es adaptar las estrategias pasadas, avanzar hacia la construcción sostenida del poder, y pasar de ganar campañas individuales hacia la transformación de las condiciones bajo las cuales se libran esas campañas. La Lucha por los 15 dólares y un sindicato surgió de la determinación de los trabajadores de expandir su poder, defender su dignidad y redefinir las condiciones del trabajo mal remunerado. Su éxito se debió a la negativa de los trabajadores a aceptar las restricciones impuestas a su poder y dignidad. Ese mismo espíritu debe guiar el movimiento hacia el futuro. La próxima era exigirá creatividad, coraje y persistencia si los trabajadores quieren defender los logros existentes dentro de un panorama político incierto. La fuerza duradera del poder obrero descansa en la capacidad de los trabajadores para construir organizaciones, instituciones y relaciones que puedan transmitir el poder colectivo a través de generaciones. El poder obrero perdurable se construye cuando la acción colectiva se traduce en instituciones duraderas y en una influencia constante dentro de las estructuras que regulan la vida económica.

ESTRATEGIAS

De cara al futuro, la organización de los trabajadores requerirá las siguientes **estrategias** para alcanzar el éxito:

Estrategia 1

Señalar a quienes detentan el poder y confrontar a los responsables corporativos e institucionales

Los líderes obreros hicieron hincapié en que la siguiente fase de la organización debe confrontar directamente a las instituciones que más se benefician de pagar salarios insuficientes a sus trabajadores. Para muchos en la sala, la lucha contra McDonald's seguía inconclusa, un símbolo de las prácticas corporativas que se apoyan en las estructuras de franquicia para evadir la rendición de cuentas mientras mantienen un control centralizado sobre los salarios y las condiciones de trabajo. Otros señalaron actores poderosos más allá de la comida rápida, incluidas grandes empresas que invierten poco en las comunidades donde sus trabajadores y vecinos luchan por sobrevivir. Los participantes destacaron que los movimientos requieren objetivos visibles alrededor de los cuales organizarse, instituciones cuyas prácticas encarnan la injusticia económica más amplia. Argumentaron que determinar la responsabilidad es una necesidad estratégica. Transforma las frustraciones difusas en acciones colectivas, aclara las líneas de rendición de cuentas y garantiza que el daño estructural no sea percibido como un fracaso individual.

Estrategia 2

Identificación de una nueva demanda unificadora con alcance nacional

Los participantes insistieron sistemáticamente en la necesidad de una demanda audaz y compartida. Argumentaron que los movimientos necesitan puntos de movilización que sean lo suficientemente ambiciosos como para inspirar la acción, lo suficientemente claros como para tener una amplia resonancia, y lo suficientemente expansivos como para unir diversas luchas bajo una causa común en todas las industrias y comunidades. Los trabajadores también enfatizaron que la próxima demanda deberá reflejar las realidades de la economía actual. El aumento de los costos de la vivienda, las persistentes brechas raciales y de género en la riqueza y la creciente desigualdad han modificado lo que significa *la seguridad económica*. Sostuvieron que cualquier campaña futura deberá abordar la dignidad, la estabilidad y una visión más amplia de la justicia, además de los salarios.

Estrategia 3

Reconstrucción de la comunidad a través de la organización

Los trabajadores deben reconstruir la conexión social y la identidad colectiva a través de la organización. Los participantes describieron la fragmentación que enfrentan muchas comunidades, donde el aislamiento, el estrés económico y la disminución de la inversión pública han debilitado los lazos sociales. Ellos creen que la organización debe extenderse más allá del lugar de trabajo. Vecinos, familias, comunidades religiosas y redes locales fueron identificados como fuentes potenciales de poder. Los participantes enfatizaron la importancia de crear espacios donde las personas se sientan conectadas a algo más grande que ellos mismos, es decir, una comunidad arraigada en el apoyo mutuo y la lucha compartida. En una época en la que la inseguridad de la vivienda y las crisis de salud mental están desgarrando el tejido social, la reconstrucción de la solidaridad fue vista como una necesidad moral y un imperativo estratégico. El poder duradero de los trabajadores dependerá de la capacidad de lograr sus demandas y renovar las relaciones que hacen posible la acción colectiva.

Estrategia 4

Desarrollo de líderes y creación de vías de acceso al poder

Los líderes obreros subrayaron la necesidad de ampliar las vías que conducen de la organización al liderazgo cívico, político e institucional, particularmente para las mujeres y los trabajadores de color que históricamente han sido excluidos de los puestos de toma de decisiones. Muchos resaltaron la importancia de desarrollar procesos de formación de líderes que permitan a los trabajadores que organizan sus lugares de trabajo, vecindarios y ciudades convertirse en organizadores profesionales, líderes de movimientos, ejecutivos sin fines de lucro, defensores de políticas, candidatos a cargos públicos y funcionarios electos. Los participantes describieron esto como un elemento esencial de fomento de la capacidad del movimiento, centrado en invertir en las personas y no solo en campañas. Se consideró que aumentar el número de líderes con experiencia organizativa dentro de las instituciones de poder era esencial para mantener la influencia a largo plazo y garantizar que los movimientos permanecieran arraigados en las comunidades a las que representaban.

Estrategia 5

Actuar con urgencia y adoptar la experimentación

Los participantes expresaron un sentido de urgencia. Hubo un reconocimiento compartido de que el progreso depende de actuar en circunstancias imperfectas y de adaptar la estrategia a medida que evolucionan las condiciones. Los trabajadores hicieron un llamado a la reinención, la experimentación y la voluntad de probar nuevos modelos de organización, negociación y conformación de coaliciones. Muchos describieron la incertidumbre como una oportunidad. La Lucha por los 15 dólares y un sindicato

surgió a través de la experimentación, incluidos los primeros esfuerzos para usar herramientas digitales, tales como los anuncios de Facebook y las plataformas como Twitter e Instagram, para transmitir historias de trabajadores en huelgas y paros en ciudades. Estas campañas llegaron a trabajadores de comunidades que carecían de una presencia organizativa sobre el terreno, incluidas las zonas rurales. Muchos de estos trabajadores pasaron a participar en jornadas nacionales coordinadas de acción en más de 300 ciudades. La participación digital también ayudó a los organizadores a identificar dónde el movimiento estaba cobrando impulso, dando forma a las decisiones sobre dónde desplegar recursos y liderazgo. Los trabajadores que ya habían tomado medidas en una ciudad pudieron apoyar la organización en otras, viajar de ciudad en ciudad y ayudar a expandir los esfuerzos a gran escala para convertir la participación digital en organización presencial en el movimiento obrero. Los participantes argumentaron que ese mismo espíritu debe guiar la siguiente fase: aprender en tiempo real, adaptarse rápidamente y negarse a permitir que la inercia institucional frene el movimiento.

LOS LÍMITES ESTRUCTURALES DEL ACTUAL MARCO JURÍDICO LABORAL

A pesar de sus éxitos, la Lucha por los 15 dólares y un sindicato expuso los límites estructurales de la legislación laboral y el sistema regulatorio existentes. Estos límites ayudan a explicar por qué los aumentos salariales generalizados no se tradujeron en derechos de negociación colectiva generalizados. Amplios sectores de la fuerza laboral siguen excluidos de protecciones efectivas, incluidos los trabajadores domésticos y los trabajadores del cuidado. Además, los modelos de franquicia, subcontratación, las modalidades de trabajo agrícola y el trabajo en plataformas digitales continúan diluyendo la responsabilidad y debilitando la capacidad de los trabajadores para negociar colectivamente. Incluso cuando existen protecciones formales, su interpretación y aplicación fluctúan con las condiciones políticas cambiantes. Una aplicación débil permite a los empleadores violar los derechos organizativos de los trabajadores con impunidad.

Esta realidad plantea un desafío que invita a la reflexión. Es poco probable que basarse únicamente en las vías tradicionales del derecho laboral permita generar la magnitud y la durabilidad del poder que exige la economía actual. La Lucha por los 15 dólares y un sindicato respondió a estas limitaciones experimentando con estrategias alternativas. De cara al futuro, los movimientos deberán dar prioridad a una construcción del poder que no dependa únicamente de estructuras jurídicas frágiles. Asimismo, es necesario introducir cambios en el marco jurídico y normativo que rige las relaciones laborales. La legislación laboral vigente (1) ofrece una protección insuficiente a los trabajadores que buscan organizarse, (2) tolera la resistencia patronal que sería inaceptable en otros contextos democráticos, y (3) no proporciona una vía directa para la negociación sectorial en industrias definidas por modelos de franquicia, subcontratación y trabajo en plataformas digitales. Hasta que se aborden esas barreras, los trabajadores seguirán enfrentándose a grandes obstáculos para consolidar el poder institucional duradero necesario para sostener las victorias a lo largo del tiempo.

CONCLUSIÓN

La Lucha por los 15 dólares y un sindicato demostró que el poder se puede construir en un terreno diseñado para impedirlo. Los trabajadores de comida rápida, considerados demasiado transitorios, reemplazables y atomizados para poder organizarse, detuvieron el trabajo, forzaron concesiones corporativas y elevaron el piso salarial en regiones enteras. No esperaron condiciones favorables, sino que las crearon. Esas victorias surgieron de demandas audaces, acciones disruptivas lideradas por los trabajadores, inversiones sindicales sostenidas y campañas que vincularon el cambio en la narrativa con el cambio de políticas públicas. Dado que la segunda administración de Trump y los estados conservadores están socavando el progreso, este momento exige nuestra reflexión colectiva sobre las lecciones aprendidas de la Lucha por los 15 dólares y un sindicato y sobre cómo convertir los logros del movimiento en una infraestructura institucional capaz de sobrevivir a los ciclos electorales, las contracciones económicas y las reacciones políticas. Los trabajadores ahora enfrentan viejos obstáculos en nuevas formas: estructuras de franquicia que diluyen la responsabilidad, modelos de trabajo en plataformas digitales que niegan a los trabajadores la condición de empleados y tecnologías que intensifican la vigilancia mientras debilitan el poder de negociación.

La Lucha por los 15 dólares y un sindicato cambió lo que los trabajadores creían que podían exigir, lo que los empleadores creían que podían ignorar y lo que los responsables de formular políticas públicas consideraban políticamente viable. Será esencial mantener los pisos salariales existentes mientras se construyen nuevos sindicatos sectoriales y se capacita a la próxima generación de líderes obreros. La siguiente fase no puede basarse únicamente en movilizaciones puntuales. Debe convertir la protesta en gobernanza, el impulso en afiliación y las conquistas salariales en poder permanente de los trabajadores. Eso significa construir instituciones a la altura de la magnitud del desafío, incluidos los sistemas de negociación sectorial, las organizaciones de trabajadores duraderas, los procesos de formación de líderes y las estructuras políticas responsables ante los trabajadores. El trabajo por delante es asegurar que lo que se demostró posible se vuelva estructuralmente permanente, que la acción colectiva no se recuerde como algo que funcionó una vez, sino que se reconozca como la fuerza que sigue dando forma a la economía. Lo que comenzó con 200 trabajadores que abandonaron el trabajo en la ciudad de Nueva York se convirtió en una nueva visión de cómo podría ser el poder de los trabajadores en el siglo XXI y en el siglo XXII. Esas victorias deben convertirse ahora en la base de un movimiento obrero capaz de moldear el futuro del trabajo. La tarea que tenemos por delante es llevar adelante las lecciones aprendidas de la Lucha por los 15 dólares y un sindicato y formar a la próxima generación de trabajadores para que se organicen con igual ambición, disciplina y coraje.

NOTAS FINALES

- 1 Proyecto Nacional de la Ley de Empleo, comunicado de prensa "Minimum Wage Increases Coming in 2026 as Nationwide Affordability Crisis Deepens" (Aumentos del salario mínimo previstos para 2026 mientras se profundiza la crisis de asequibilidad a nivel nacional) de fecha 3 de diciembre de 2025, <https://www.nelp.org/minimum-wage-increases-coming-in-2026-as-nationwide-affordability-crisis-deepens/>.
- 2 Kate Andrias, "The New Labor Law" (La nueva ley laboral), *Yale Law Journal* 126, N.º 1 (2016), https://yalelawjournal.org/pdf/a.2.Andrias.100_sa4cc96k.pdf.
- 3 Ibid.
- 4 Ibid.
- 5 Ibid.
- 6 Ibid.
- 7 Ibid.
- 8 Ibid.
- 9 Steven Greenhouse y Jana Kasperkevic, "Fight for \$15 Swells into Largest Protest by Low-Wage Workers in US History" (La Lucha por los 15 dólares se convierte en la mayor protesta de trabajadores de bajos salarios en la historia de los Estados Unidos), *The Guardian*, de fecha 15 de abril de 2015, <https://www.theguardian.com/us-news/2015/apr/15/fight-for-15-minimum-wage-protests-new-york-los-angeles-atlanta-boston>.
- 10 AFL-CIO, "Minimum Wage" (Salario mínimo), <https://aflcio.org/what-unions-do/social-economic-justice/minimum-wage>; Yannet Lathrop, Matthew D. Wilson, y T. William Lester, "Ten-Year Legacy of the Fight for \$15 and a Union Movement: Reducing the Racial Wealth Gap and Generating Tens of Billions in Additional Economic Activity" (A diez años de la Lucha por los 15 dólares y un sindicato: reducción de la brecha de riqueza racial y generación de decenas de miles de millones en actividad económica adicional), Proyecto Nacional de la Ley de Empleo, de fecha 29 de noviembre de 2022, <https://www.nelp.org/app/uploads/2022/11/Ten-Year-Legacy-of-the-Fight-for-15-and-a-Union-Movement-Reducing-the-Racial-Wealth-Gap-and-Generating-Tens-of-Billions-in-Additional-Economic-Activity-FINAL.pdf>.
- 11 NELP, "Minimum Wage Increases Coming in 2026" (Aumentos del salario mínimo previstos para 2026), <https://www.nelp.org/minimum-wage-increases-coming-in-2026-as-nationwide-affordability-crisis-deepens/>.
- 12 Lathrop, Wilson y Lester, "Ten-Year Legacy of the Fight for \$15" (A diez años de la Lucha por los 15 dólares)
- 13 Stephen A. Fuchs, "New York Minimum Wage Will Increase Annually Starting December 31, 2013" (El salario mínimo de Nueva York aumentará anualmente a partir del 31 de diciembre de 2013), Littler Mendelson P.C., de fecha 3 de junio de 2013, <https://www.littler.com/news-analysis/asap/new-york-minimum-wage-will-increase-annually-starting-december-31-2013>; Ciudad de SeaTac, "Prop 1 Update" (Actualización sobre la Proposición 1) de fecha 15 de noviembre de 2013, <https://www.seatacwa.gov/Home/Components/News/News/1436/237>.
- 14 Consejo Municipal de Seattle, comunicado de prensa "City Council Approves \$15/Hour Minimum Wage in Seattle" (El Consejo Municipal aprueba el salario mínimo de 15 dólares por hora en Seattle), comunicado de prensa de fecha 2 de junio de 2014, <https://council.seattle.gov/2014/06/02/city-council-approves-15hour-minimum-wage-in-seattle/>.
- 15 Ben Rooney, "San Francisco Votes In \$15 Minimum Wage" (San Francisco aprueba por mayoría el salario mínimo de 15 dólares), *CNNMoney*, de fecha 5 de noviembre de 2014,

- why-amazon-really-raised-minimum-wage/; Amazon.com, Inc., comunicado de prensa "Amazon Raises Minimum Wage to \$15 for All U.S. Employees, Including Full-Time, Part-Time, Temporary, and Seasonal" (Amazon eleva el salario mínimo a 15 dólares para todos los empleados estadounidenses, incluidos aquellos a tiempo completo, a tiempo parcial, temporal y por temporada) de fecha 2 de octubre de 2018, <https://press.aboutamazon.com/2018/10/amazon-raises-minimum-wage-to-15-for-all-u-s-employees-including-full-time-part-time-temporary-and-seasonal>.
- 22 Sheryl Gay Stolberg y Jeanna Smialek, "House Passes Bill to Raise Minimum Wage to \$15, a Victory for Liberals" (La Cámara aprueba el proyecto de ley para aumentar el salario mínimo a 15 dólares, una victoria para los liberales), *New York Times*, de fecha 18 de julio de 2019, <https://www.nytimes.com/2019/07/18/us/politics/minimum-wage.html>.
 - 23 James A. Parrott, "The Impact of Increased Minimum Wages on Local Governments" (El impacto del aumento de los salarios mínimos en los gobiernos locales), The Century Foundation, de fecha 31 de octubre de 2019, <https://tcf.org/content/report/impact-increased-minimum-wages-local-governments>.
 - 24 Proyecto Nacional de la Ley de Empleo, comunicado de prensa "Virginia Approves Raising Minimum Wage to \$12 by 2023, with Path to \$15 by 2026" (Virginia aprueba aumentar el salario mínimo a 12 dólares para 2023, con el objetivo de alcanzar los 15 dólares para 2026) de fecha 9 de marzo de 2020, <https://www.nelp.org/virginia-approves-raising-minimum-wage/>; James Parrott, "The Impact of Increased Minimum Wages on Local Governments" (El impacto del aumento de los salarios mínimos en los gobiernos locales), The Century Foundation, de fecha 31 de octubre de 2019, <https://tcf.org/content/report/impact-increased-minimum-wages-local-governments/>; Chandra Childers, "Rooted in Racism and Economic Exploitation: The Failed Southern Economic Development Model" (Arraigados en el racismo y la explotación económica: el fallido modelo de desarrollo económico del sur), Instituto de Política Económica, de fecha 11 de octubre de 2023, <https://www.epi.org/publication/rooted-in-racism/>.
 - 25 Keith Kelleher, presidente retirado de SEIU Healthcare Illinois Indiana Misuri Kansas, entrevistado por Danny Massey, el 5 de julio de 2022.
 - 26 Howard Blume, "L.A. Unified Agrees to Pay Low-Wage Workers \$15 an Hour" (El distrito unificado de Los Ángeles acuerda pagar a los trabajadores de bajos salarios 15 dólares la hora), *Los Angeles Times*, de fecha 1 de julio de 2014, pág. <https://www.latimes.com/local/lanow/la-me-ln-la-unified-pay-increase-20140701-story.html>.
 - 27 Registros internos del SEIU.
 - 28 Personal de la WCSH, "California, New York Minimum Wage Hikes Signed into Law" (California y Nueva York aumentan el salario mínimo por ley), *News Center Maine*, de fecha 4 de abril de 2016, <https://www.newscentermaine.com/article/news/nation-now/california-new-york-minimum-wage-hikes-signed-into-law/97-119541365>.
 - 29 Yannet Lathrop, T. William Lester, y Matthew D. Wilson, "Quantifying the Impact of the Fight for \$15: \$150 Billion in Raises for 26 Million Workers, With \$76 Billion Going to Workers of Color" (Cuantificando el impacto de la Lucha por los 15 dólares: 150 mil millones de dólares en aumentos para 26 millones de trabajadores, de los cuales 76 mil millones de dólares se destinarán a trabajadores de color), Proyecto Nacional de la Ley de Empleo, de fecha 27 de julio de 2021, <https://www.nelp.org/insights-research/quantifying-the-impact-of-the-fight-for-15-150-billion-in-raises-for-26-million-workers-with-76-billion-going-to-workers-of-color/>.
 - 30 Michelle Chen, "The Fight for \$15 Is Starting to Fight for Fair Schedules" (La Lucha por los 15 dólares está empezando a pelear por jornadas justas), *The Nation*, de fecha 3 de octubre de 2016, <https://www.thenation.com/article/archive/the-fight-for-15-is-starting-to-fight-for-fair-schedules/>; Kimberly M. Sánchez Ocasio y Leo Gertner, "Fighting for the Common Good: How Low-Wage Workers' Identities Are Shaping Labor Law" (Luchando por el bien común: de qué manera las identidades de los trabajadores de bajos salarios están dando forma a la Ley Laboral), *Yale Law Journal* 126, <https://yalelawjournal.org/forum/fighting-for-the-common-good>; Jacqui Germain, "Fight for \$15 Pressures Job Boards Over McDonald's Ads After Sexual Harassment Claims" (La Lucha por los 15 dólares presiona a las Juntas de Empleo sobre anuncios de McDonald's después de reclamos de acoso sexual), *Teen Vogue*, de fecha 3 de marzo de 2021, <https://www.teenvogue.com/story/fight-for-15-sexual-harassment-indeed-monster>; Unión Americana de Libertades Civiles, comunicado de prensa "ACLU, Fight for \$15, SEIU, Poor People's Campaign, and Fast Food Workers Ramp Up Campaign for Paid Leave at McDonald's Ahead of Shareholder Meeting" (La ACLU, el movimiento de Lucha por los 15 dólares, el SEIU, la Campaña de los Pobres, y los trabajadores de comida rápida impulsan la campaña por licencias pagas en McDonald's antes de la reunión de accionistas) de fecha 19 de mayo de 2020, <https://www.aclu.org/press-releases/aclu-fight-15-seiu-poor-peoples-campaign-and-fast-food-workers-ramp-campaign-paid>.
 - 31 *Ibid.*
 - 32 Sindicato de Trabajadores de Comida Rápida de California, "Victories" (Victorias) <https://californiafastfoodworkersunion.org/victories/>; Karma Allen, "Fast-Food Workers Strike, Alleging Inadequate Coronavirus Protection in the Workplace" (Huelga de trabajadores de comida rápida: denuncian protección inadecuada contra la coronavirus en el lugar de trabajo), ABC News, de fecha 16 de julio de 2020, <https://abcnews.com/US/fast-food-workers-strike-alleging-inadequate-coronavirus-protection/story?id=71795057>; Rebekah Barber, "McDonald's Workers Strike over Low Wages, Lack of COVID-19 Protections" (Huelga de trabajadores de McDonald's por salarios bajos y falta de protecciones contra la COVID-19), *Facing South*, de fecha 15 de diciembre de 2020, <https://www.facingsouth.org/2020/12/mcdonalds-workers-strike-over-low-wages-lack-covid-19-protections>.
 - 33 Lily Roberts y Ben Olinsky, "Raising the Minimum Wage Would Boost an Economic Recovery and Reduce Taxpayer Subsidization of Low-Wage Work" (El aumento del salario mínimo impulsaría una recuperación económica y reduciría el subsidio de los contribuyentes a los trabajos de salarios bajos), Center for American Progress, de fecha 27 de enero de 2021, <https://www.americanprogress.org/article/raising-minimum-wage-boost-economic-recovery-reduce-taxpayer-subsidization-low-wage-work/>.
 - 34 "House approves \$1.9tn Covid aid bill despite minimum wage setback" (La Cámara de Representantes aprueba el proyecto de ley de ayuda por la COVID-19, por un valor de 1,9 billones de dólares, a pesar del revés sufrido en materia de salario mínimo) *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/us-news/2021/feb/26/joe-biden-coronavirus-stimulus-bill-aid-package>.
 - 35 Kelsey Snell, "Senate Can't Vote on \$15 Minimum Wage, Parliamentarian Rules" (El Senado no puede votar sobre el salario mínimo de 15 dólares, según el parlamentario), NPR, de fecha 25 de febrero de 2021, <https://www.npr.org/2021/02/25/970637190/senate-cant-vote-on-15-minimum-wage-parliamentarian-rules>; Josh Boak, "Biden Signs \$15 Minimum Wage for Federal Contract Workers" (Biden aprueba un salario mínimo de 15 dólares para trabajadores contratados a nivel federal), Associated Press, de fecha 27 de abril de 2021, <https://apnews.com/article/minimum-wage-coronavirus-government-and-politics-health-d89b279c821af20607a02fbcd9d8ff4>.
 - 36 Jennifer Sherer, "California's FAST Recovery Act Is a Victory for Fast Food Workers and a Model for State Labor Policy" (La Ley de Recuperación Rápida (FAST, en inglés) de California es una victoria para los trabajadores de comida rápida y un modelo para la política laboral estatal), Instituto de Política Económica, de fecha 30 de agosto de 2022, <https://www.epi.org/blog/californias-fast-recovery-act-is-a-victory-for-fast-food-workers-and-a-model-for-state-labor-policy/>; Aaron Van Nostrand y Kyle C. Lennox, "Big Changes for Fast Food Franchises in California ... and Maybe Beyond" (Grandes cambios para las franquicias de comida rápida en California ... Y tal vez más allá), *The Franchise Lawyer*, de fecha 23 de agosto de 2024, <https://www.americanbar.org/groups/franchising/resources/franchise-lawyer/2024-winter/big-changes-fast-food-franchises-california-maybe-beyond/>. El 28 de septiembre de 2023, el gobernador Newsom promulgó la ley AB 1228, que derogaba la Ley de Recuperación Rápida, y codificó el Consejo de Comida Rápida, además de establecer un salario mínimo para los trabajadores de comida rápida de California en 20 dólares la hora, a partir del 1 de abril de 2024.

- 37 Aurelia Glass, "Trump Just Cut the Minimum Wage for Hundreds of Thousands of Private Sector Workers" (Trump acaba de recortar el salario mínimo para cientos de miles de trabajadores del sector privado), Center for American Progress, de fecha 11 de abril de 2025, <https://www.americanprogress.org/article/trump-just-cut-the-minimum-wage-for-hundreds-of-thousands-of-private-sector-workers/>.
- 38 Celine McNicholas, Margaret Poydock y Josh Bivens, "47 Ways Trump Has Made Life Less Affordable in the Last Year" (47 maneras en que Trump ha hecho la vida menos asequible en el último año), Instituto de Política Económica, de fecha 13 de enero de 2026, <https://www.epi.org/publication/47-ways-trump-has-made-life-less-affordable-in-his-first-year/>.
- 39 Proyecto Nacional de la Ley de Empleo, "Fighting Preemption of Local Workplace Laws" (Lucha contra la supremacía de las leyes locales del lugar de empleo), <https://www.nelp.org/explore-the-issues/minimum-living-wage/preemption/>; Instituto de Política Económica, "Workers' Rights Preemption in the U.S.: A Map of the Campaign to Suppress Workers' Rights in the States" (La prevalencia de la legislación federal sobre los derechos de los trabajadores en EE. UU.: Un mapa de la campaña para restringir los derechos de los trabajadores en los estados), <https://www.epi.org/preemption-map/>; Christopher B. Goodman y Megan E. Hatch, "Why States Preempt City Ordinances: The Case of Workers' Rights Laws" (Por qué los estados prevalecen sobre las ordenanzas municipales: el caso de las leyes sobre los derechos de los trabajadores), *Publius: The Journal of Federalism* 54, N.º 1 (Invierno 2024): 121-145, <https://doi.org/10.1093/publius/pjad023>.
- 40 Proyecto Nacional de la Ley de Empleo, "Virginia Approves Raising Minimum Wage" (Virginia aprueba aumentar el salario mínimo), <https://www.nelp.org/virginia-approves-raising-minimum-wage/>; Parrott, "The Impact of Increased Minimum Wages on Local Governments" (El Impacto del Aumento de los Salarios Mínimos en los Gobiernos Locales), <https://tcf.org/content/report/impact-increased-minimum-wages-local-governments/>; Childers, "Rooted in Racism and Economic Exploitation: The Failed Southern Economic Development Model" (Arraigados en el racismo y la explotación económica: el fallido modelo de desarrollo económico del sur), <https://www.epi.org/publication/rooted-in-racism/>.
- 41 Lulit Shewan, "For Southern Black Workers, the Fight Against Racist Right-to-Work Legislation Is Nothing New" (Para los trabajadores negros del sur, la lucha contra la legislación racista del derecho al trabajo no es nada nuevo), Centro para la Legislación y la Política Social, de fecha 27 de febrero de 2025, <https://www.clasp.org/blog/southern-black-workers-right-to-work-legislation/>; Hunter Blair, David Cooper, Julia Wolfe, y Jaimie Worker, "Prevailing Progress: State Interference in Local Policymaking Prevents People of Color, Women, and Low-Income Workers from Making Ends Meet in the South" (Progreso generalizado: la injerencia estatal en la elaboración de políticas locales impide que las personas de color, las mujeres y los trabajadores con bajos ingresos puedan llegar a fin de mes en el sur), Instituto de Política Económica, de fecha 30 de septiembre de 2020, <https://www.epi.org/publication/preemption-in-the-south/>.
- 42 Chandra Childers, Dave Kamper y Jennifer Sherer, "Operation Dixie Failed 78 Years Ago. Are Today's Southern Workers About to Change All That?" (La operación Dixie fracasó hace 78 años. ¿Los trabajadores del sur de hoy en día están a punto de cambiar todo eso?), Instituto de Política Económica, de fecha 14 de mayo de 2024, <https://www.epi.org/blog/operation-dixie-failed-78-years-ago-are-todays-southern-workers-about-to-change-all-that/>.
- 43 Ben Wilkins, "Organizing the South: We Look Back to Move Ahead" (Organizando el Sur: miramos hacia atrás para poder avanzar), *Convergence*, de fecha 30 de abril de 2024, <https://convergencemag.com/articles/organizing-the-south-we-look-back-to-move-ahead/>.
- 44 Nota conceptual del Sindicato de Trabajadores de Servicios del Sur (USSW) (no publicada, noviembre de 2025).
- 45 *Ibíd.*

SOBRE LOS AUTORES

MARY KAY HENRY

Mary Kay Henry es la expresidenta internacional del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU, por sus siglas en inglés) y fue la primera mujer en ocupar ese cargo. Activista, organizadora sindical y líder de justicia social, Henry ha tenido una carrera de más de 40 años, definida por una visión de principios y transformación para los trabajadores, arraigada en la justicia racial y económica. Es defensora de la organización innovadora, la participación ciudadana y de la política audaz, liderando iniciativas pioneras, entre las que se incluyen los primeros convenios colectivos nacionales en el sector hospitalario de su clase y logros históricos para los trabajadores de la atención domiciliar y cuidado infantil. Su liderazgo de una década en la Lucha por los 15 dólares y un sindicato ayudaron a distribuir más de 150 mil millones dólares en aumentos para más de 26 millones de trabajadores.

A lo largo de su mandato en el SEIU, Henry defendió a los trabajadores en los Estados Unidos, Puerto Rico y Canadá de la escalada de ataques legales y políticos y desafió directamente el racismo sistémico. Ella se puso hombro con hombro con los trabajadores en huelga, en acciones nacionales, y mientras tocaba distintas puertas, demandaba un cambio y creaba conexiones auténticas y significativas.

La visión de Henry para la justicia se entrelaza con su fe católica y un claro llamado al trabajo que sirve a los demás. Creció fuera de Detroit, Michigan, y desde el principio observó la diferencia que los sindicatos hacían en su comunidad. Se graduó de la Universidad Estatal de Michigan con un título en planificación urbana y relaciones laborales. Mary Kay se ha jubilado y vive en su casa de San Francisco con su esposa, Paula Macchello.

DYLAN BACA

Dylan Baca es ciudadano de la Nación Navajo y la Tribu Apache de la Montaña Blanca y graduado de la Universidad de Columbia, donde estudió ciencias políticas y estudios estadounidenses. Un académico de Udall, su trabajo se ha centrado en políticas públicas, organización política y la construcción de coaliciones a través de la defensa indígena, el compromiso democrático y las oportunidades económicas. En los últimos años, Baca ha asesorado a funcionarios electos, organizaciones sin fines de lucro y esfuerzos políticos nacionales sobre derechos de voto, educación, gobierno tribal y temas de desarrollo comunitario. Criado en Arizona y ahora residente en la ciudad de Nueva York, Baca se desempeñó como asistente de investigación de Mary Kay Henry en este proyecto, brindado apoyo a la investigación y convocando esfuerzos para analizar la Lucha por los 15 dólares y un sindicato y sus implicaciones más amplias para el poder de los trabajadores y la justicia económica.



IGP Institute of
Global Politics

Edificio de Asuntos Internacionales
420 West 118th Street
New York, NY 10027

212-853-4720
igp.sipa.columbia.edu
igp@sipa.columbia.edu