



FREEDMAN
SEATING COMPANY

SIN UN LUGAR EN LA MESA

Bajos salarios, riesgos para la salud y la seguridad, y escasa voz de los trabajadores en Freedman Seating

OCTUBRE DE 2026

AUTORÍA Y AGRADECIMIENTOS

Jobs to Move America (JMA) es una organización sin fines de lucro y apartidista que utiliza la investigación, la incidencia política y la organización comunitaria para transformar el gasto público y el comportamiento empresarial. JMA y sus organizaciones aliadas colaboran con responsables de políticas y comunidades de todo el país para garantizar que las inversiones gubernamentales en manufactura generen empleos dignos y limpios, y contribuyan a crear comunidades saludables.

La investigación de JMA combina estándares académicos rigurosos con trabajo de campo realizado en colaboración con trabajadores y comunidades. Como parte de esta labor, JMA lleva a cabo encuestas entre trabajadores y miembros de la comunidad para comprender mejor las condiciones dentro y en los alrededores de las fábricas operadas por empresas que reciben importantes subsidios y contratos públicos.

Este informe fue elaborado por Marcos Feldman, con la edición de HeeWon Brindle-Khym. El equipo de JMA para el Medio Oeste –integrado por Kassie Beyer, Andre Steele y Ross Floyd– aportó experiencia de campo y apoyo durante todo el proceso de investigación y elaboración del informe.

JMA quiere agradecer al equipo de investigación del **Centro para el Desarrollo Económico Urbano (CUED) de la Universidad de Illinois en Chicago** por su colaboración y su análisis experto de los datos de la encuesta a trabajadores, incluido el análisis comparativo de salarios basado en datos de la Oficina de Estadísticas Laborales. Cualquier error u omisión es la responsabilidad exclusiva del autor.

JMA también agradece a los miembros de la **Good Work Coalition** – una alianza de grupos comunitarios, laborales y de fuerza laboral, así como trabajadores de base radicados en el oeste de Chicago– por sus conocimientos, orientación y colaboración a lo largo de este trabajo. Esta investigación no habría sido posible sin las organizaciones aliadas y los trabajadores que ayudaron a difundir la encuesta, y especialmente sin los trabajadores que compartieron sus experiencias con nosotros. El derecho de los trabajadores a hablar sobre las condiciones laborales y a actuar conjuntamente ante inquietudes relacionadas con el trabajo está protegido por las Secciones 7 y 8(a)(1) de la Ley Nacional de Relaciones Laborales.



ÍNDICE

Resumen ejecutivo	4
Introducción.....	5
Hallazgos.....	6
Salarios bajos y escaso crecimiento salarial	6
Oportunidades limitadas de ascenso y capacitación	9
Riesgos para la salud y la seguridad.....	10
Los trabajadores señalan barreras para alzar la voz	11
Fondos públicos, responsabilidad pública	12
Subsidios estatales y locales	12
Contratos públicos.....	12
Conclusión	13
Notas al pie	14
Anexo metodológico	16
Metodología de la encuesta	16
Análisis de datos	16
Características de la muestra de la encuesta.....	18
Resultados seleccionados de la encuesta.....	19

RESUMEN EJECUTIVO

Como importante fabricante de asientos para el transporte que atiende a clientes del sector público y se ha beneficiado de incentivos fiscales y financiación pública, Freedman Seating, empresa con sede en Chicago y ahora propiedad de Lippert Components, tiene la responsabilidad particular de ofrecer empleos que brindan oportunidades económicas significativas a los trabajadores y a la comunidad circundante. Para algunos de sus principales clientes, como la Autoridad de Transporte de Chicago (CTA), la contratación pública puede constituir una herramienta mediante la cual los contratos “beneficien a trabajadores en situación de desventaja y a comunidades económicamente desfavorecidas”.¹

Jobs to Move America (JMA) investigó las condiciones laborales en la planta de fabricación de Freedman Seating, situada en el oeste de Chicago, una comunidad mayoritariamente afroamericana y latina afectada por la pobreza y la falta histórica de inversión. A través de una encuesta a 116 trabajadores de manufactura remunerados por hora y mediante el análisis de datos realizado por el Centro para el Desarrollo Económico Urbano de la Universidad de Illinois en Chicago, nuestra investigación reveló los siguientes problemas en Freedman:

- Salarios bajos: El salario mediano por hora de los encuestados fue de \$19.45. El salario mediano por hora de los ensambladores encuestados (\$18.85) está más cerca del salario mínimo de la ciudad (\$17.05) que del salario mediano del área metropolitana de Chicago (\$20.99) para los puestos de ensamblador.
- Precariedad en los hogares: Aproximadamente tres cuartas partes de los encuestados declararon haber tenido dificultades para pagar los servicios básicos (77%), los alimentos (74%) o la vivienda (71%) al menos en alguna ocasión durante el último año; asimismo, el 62% informó tener dificultades para cubrir los gastos médicos al menos en alguna ocasión.
- Riesgos para la salud y la seguridad: el 81% informó haber observado uno o más riesgos laborales en los últimos 12 meses. Los riesgos mencionados con mayor frecuencia fueron goteras en el techo (68%), calor excesivo en el interior de la fábrica (52%), presencia de





Exterior de la planta de fabricación de
Freedman Seating Company en Chicago.
Crédito: Marcos Feldman

roedores o plagas (52%), ventilación deficiente (50%), suelos resbaladizos (41%) y falta de sistemas de extracción de polvo o humos (39%).

- Oportunidades de crecimiento limitadas: el 40% estuvo en desacuerdo en que sus posibilidades de ascenso y promoción fueran altas, y el 42% estuvo en desacuerdo en que las evaluaciones de desempeño se realizaran de manera justa.
- Obstáculos para expresar opiniones: el 40% informó haber planteado a la dirección alguna inquietud sobre sus condiciones laborales. De ellos, casi el 70% señaló que la dirección no tomó medidas para resolver el problema, y numerosos trabajadores indicaron que, tras expresar su preocupación, la dirección intensificó la supervisión de su trabajo, aumentó su carga laboral o les asignó tareas más peligrosas –por citar las respuestas de la dirección mencionadas con mayor frecuencia.
- Un tercio de los trabajadores encuestados no estuvo de acuerdo en que podían expresarse sin temor a represalias, mientras que al menos una cuarta parte indicó que no se sentían cómodos informando a un supervisor o gerente sobre condiciones de trabajo inseguras.

Estos hallazgos plantean interrogantes importantes sobre si los empleos respaldados por contratos públicos cumplen con los estándares que los trabajadores y las comunidades de Chicago deberían esperar. Abordar las cuestiones señaladas por esta investigación –salarios más altos, oportunidades reales de crecimiento y ascenso, condiciones más saludables y seguras, y una voz significativa en el trabajo– también podría favorecer la productividad y ayudar a Freedman a reclutar y retener a los empleados cualificados y experimentados que necesita para prosperar.



Si a la gente le pagaran lo necesario para salir adelante, la empresa sería totalmente distinta. Los empleados vendrían a trabajar contentos y cerca de la mitad de los problemas se resolverían de la noche a la mañana. La productividad aumentaría y nuestros productos serían mejores. La gente está tan descontenta que simplemente se marcha. No nos damos abasto con el trabajo, lo que significa que nos retrasaremos en las entregas de los contratos. La situación es mala.

– Oliver

INTRODUCCIÓN

Es posible que el asiento del autobús o del tren en el que viaja haya sido fabricado en el oeste de Chicago, en una comunidad que ha sufrido décadas de desinversión económica y pérdida de empleos en el sector manufacturero. Esto ha sido motivo de orgullo para Freedman Seating Company y para muchos habitantes de Chicago que conocen la fábrica. Como empresa familiar local y multigeneracional, Freedman siguió expandiéndose incluso cuando la ciudad y la región perdían empleos industriales. Sin embargo, preservar los empleos manufactureros no basta; la calidad de dichos empleos también importa.

Antiguamente, los empleos en el sector manufacturero se asociaban ampliamente con carreras estables capaces de sustentar a una familia. Sin embargo, las investigaciones indican que la prima salarial asociada a la manufactura se ha erosionado en las últimas décadas,² y que los trabajadores de color se han visto particularmente afectados por el deterioro de la calidad del empleo.³

Es en este contexto que Jobs to Move America (JMA) investigó las condiciones laborales en Freedman Seating, una empresa que se beneficia de contratos públicos, ha recibido incentivos fiscales estatales y locales, así como otras formas de apoyo público, y que fue adquirida por Lippert Components, una filial de LCI Industries, en abril de 2025.⁴

Freedman ha desarrollado gran parte de su actividad empresarial atendiendo al sector público, donde las compras públicas tienen como objetivo no sólo adquirir bienes, sino también fomentar empleos de calidad y oportunidades económicas. Para clientes importantes como la Autoridad de Transporte de Chicago (CTA), la contratación en el sector del transporte puede servir como herramienta para que los contratos “beneficien a trabajadores en situación de desventaja y a comunidades económicamente desfavorecidas”.⁵

HALLAZGOS

JMA llevó a cabo 116 encuestas y entrevistas de seguimiento entre octubre de 2025 y junio de 2026 con trabajadores de manufactura remunerados por hora en Freedman Seating Company, en Chicago.

Tabla 1: Salarios Mediano por Hora de los Encuestados de Freedman Seating en Comparación con los Salarios Ocupacionales del Área de Chicago

	Salario Mediano por Hora en Freedman	Salario Mediano por Hora en el Área de Chicago BLS	Brecha Salarial por Hora	Porcentaje por Debajo del Mediano de BLS
Todos los encuestados Comparación de la BLS ⁱ : Ocupaciones de Producción (51-0000)	\$19.45 ⁱ	\$22.57	\$3.12	13.8%
Soldadores Comparación de la BLS: Soldadores, Cortadores, Soldadores Blandos y Soldadores Fuertes (51-4121)	\$22.00 ⁱⁱ	\$25.31	\$3.31	13.1%
Ensambladores Comparación de BLS: Montadores y Fabricantes Diversos (51-2090)	\$18.85 ⁱⁱⁱ	\$20.99	\$2.14	10.2%

i Basado en 115 trabajadores de manufactura remunerados por hora de Freedman Seating encuestados entre octubre de 2025 y junio de 2026. Se excluyó a un encuestado que no indicó su salario por hora.
 ii Basado en 25 encuestados que se identificaron como soldadores e indicaron su salario por hora.
 iii Basado en 25 encuestados que se identificaron como ensambladores e indicaron su salario por hora.

Los participantes fueron reclutados principalmente mediante folletos con códigos QR distribuidos fuera de las instalaciones, complementados con algunas encuestas adicionales obtenidas a través de referencias de otros trabajadores. Se ofreció a los encuestados una tarjeta de regalo electrónica de 25 dólares por completar la encuesta. Las preguntas abordaron temas como salarios y horarios, capacitación y desarrollo profesional, la opinión de los trabajadores, y salud y seguridad. La encuesta estuvo disponible en inglés, español y chino.

JMA colaboró con investigadores del Centro de Desarrollo Económico Urbano de la Universidad de Illinois en Chicago para analizar los datos de la encuesta y elaborar un análisis comparativo de salarios utilizando información de la Oficina de Estadísticas Laborales.

La mayoría de los encuestados eran de origen latino (42%) y afroamericano (40%); un porcentaje menor se identificó como



Este no es un trabajo de salario mínimo, aunque básicamente eso es lo que nos pagan. Es duro para el cuerpo: cargar cosas pesadas, estar encorvado durante horas, sentir cómo se te entumecen las manos por usar herramientas eléctricas... es un trabajo minucioso y tedioso.

– Oliver



Estoy buscando otro trabajo, pero es difícil debido a mis antecedentes. A muchos aquí nos pasa lo mismo. Te sientes atrapado. No importa que hayas saldado tu deuda con la sociedad o cumplido tu condena; cuando vas a pedir trabajo, siempre hay alguna excusa: que si estás sobrecualificado, que si no tienes la cualificación necesaria... siempre ponen alguna excusa. Pero aquí sí contratan a gente como yo, porque reciben algún tipo de beneficio fiscal. Así que te quedas estancado y te pagan lo que quieren.

– Peter

blanco (11%) y un pequeño grupo como nativo americano, asiático o de otro origen. Del total de encuestas, el 16.4% se completó en español y el resto en inglés. La muestra está compuesta mayoritariamente por hombres (83%) con una edad promedio de 44 años; la mayoría supera los 40 años (61.2%). Cerca de tres cuartas partes de los encuestados trabajan en el primer turno (72%), mientras que el 28% restante lo hace en el segundo turno.

En el anexo metodológico se ofrece información más detallada sobre la metodología, así como sobre las características demográficas y de la muestra. Para proteger la confidencialidad, todos los participantes citados en este informe aparecen bajo seudónimos.

Salarios Bajos y Crecimiento Salarial Limitado

Los trabajadores de Freedman encuestados declararon salarios inferiores a los estándares regionales para ocupaciones comparables en el sector manufacturero. El salario mediano por hora entre los encuestados fue de \$19.45. Los salarios mediano correspondientes a los dos puestos de trabajo más frecuentes –que representaban el 44% de los trabajadores encuestados: soldadores y ensambladores– fueron de \$22.00 y \$18.85, respectivamente. Ambas cifras se situaban considerablemente por debajo del salario mediano para ocupaciones comparables del sector manufacturero en el área metropolitana de Chicago, según datos de la Oficina de Estadísticas Laborales (BLS).

En mayo de 2025, el salario mediano registrado por el BLS para los soldadores del área de Chicago era de \$25.31, frente a los \$22 de los soldadores de Freedman encuestados entre octubre de 2025 y junio de 2026; esto representa una diferencia de \$3.31, o 13.1%. Los ensambladores encuestados en Freedman percibían un salario mediano de \$18.85,⁷ 10.2% menos que el salario mediano de \$20.99 registrado por el BLS para el área de Chicago. Al considerar a todos los encuestados, el salario mediano de Freedman (\$19.45) se situaba 13.8% por debajo del salario mediano del BLS (\$22.57) para las ocupaciones de producción.

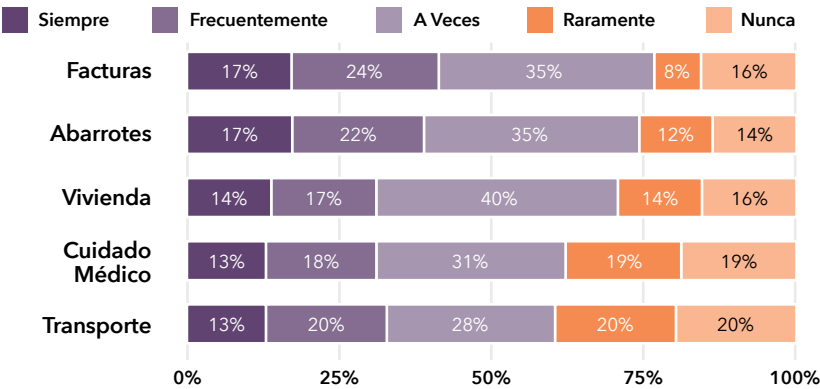
Los resultados de la encuesta también sugieren un progreso salarial limitado con el paso del tiempo. Los trabajadores con una antigüedad de uno a dos años en la empresa declararon un salario mediano de \$18.45, mientras que aquellos con entre dos y cinco años ganaban \$19.30; el salario mediano para quienes llevaban entre cinco y diez años en la empresa era de \$19.77; los trabajadores con una antigüedad de 10 a 15 años ganaban \$21.50; y aquellos con 15 años o más declararon un salario mediano de \$20.

Una mejor remuneración fue una recomendación mencionada con frecuencia para mejorar el empleo. Los encuestados comentaron las exigencias del trabajo y la dificultad para hacer frente al costo de vida. Algunos también expresaron su frustración ante la falta de crecimiento profesional.

Además de los salarios bajos, los encuestados señalaron una considerable precariedad económica en sus hogares. Aproximadamente tres cuartas partes de los encuestados indicaron haber tenido dificultades para pagar los servicios básicos (77%), los alimentos (74%) o la vivienda (71%) al menos en alguna ocasión durante el último año; el 62% reportó problemas para cubrir los gastos médicos (Cuadro 1).

Peter, uno de los participantes en las entrevistas, destacó el impacto que los bajos salarios tienen en su familia: “Apenas me alcanza para vivir con lo que me pagan. Esto está afectando a mi matrimonio. Tengo que hacer trabajos extra... Deberíamos poder hacer algo más que simplemente sobrevivir trabajando a tiempo completo fabricando asientos para el gobierno”.

Cuadro 1: Frecuencia de las Dificultades para Pagar los Gastos Mensuales en los Últimos 12 Meses



* Tuvieron Dificultades = Retrasaron pagos o no pudieron pagar una factura o gasto

Oportunidades Limitadas de Ascenso y Capacitación

Trabajar en Freedman podría abrir el camino hacia una carrera en el sector manufacturero. Sin embargo, los resultados de la encuesta sugieren que muchos trabajadores perciben oportunidades limitadas de ascenso dentro de la empresa.

//

He estado intentando ascender y conseguir un mejor puesto, pero me dicen que no puedo presentar el examen porque no hay vacantes. Sin embargo, están contratando a gente de fuera para el puesto que yo quiero. Le pregunté a uno de los nuevos que consiguió el empleo y resultó que no tenía experiencia. Entonces, ¿por qué me pasan por alto? ¿Acaso no cuenta mi compromiso con la empresa durante todo este tiempo?

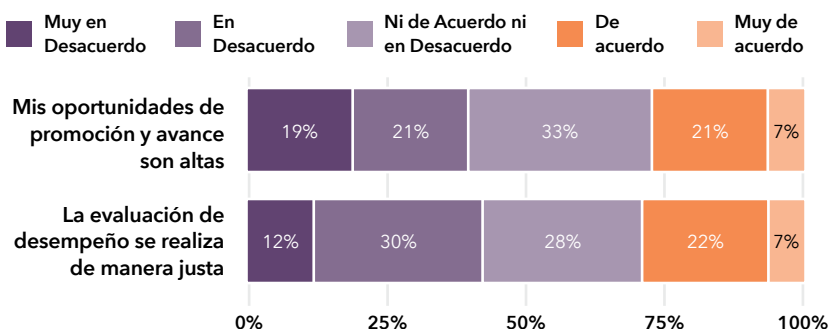
— James



Todo el mundo está empapado en sudor durante todo el día. No hay descansos adicionales, pero si alguien se siente abrumado y a punto de desmayarse, los supervisores le permiten ir a la cafetería, donde hay aire acondicionado, para tomarse un descanso de 10 minutos; eso sí, después debes recuperar el tiempo perdido. El calor – trabajar 8 horas así – te pasa una factura enorme; es agotador. Llego a casa y lo único que quiero es sentarme frente al aire acondicionado para recuperarme.

– Oliver

Cuadro 2: Percepción de los Trabajadores Sobre las Oportunidades de Ascenso y la Equidad en la Evaluación del Desempeño



Muchos encuestados señalaron que las oportunidades de ascenso y promoción eran limitadas. Solo el 28% coincidió en que sus posibilidades de ascenso eran altas, mientras que el 40% opinó lo contrario. Apenas el 29% estuvo de acuerdo en que las evaluaciones de desempeño se realizaban de manera justa, frente al 42% que no lo consideraba así. En las respuestas abiertas, los trabajadores mencionaron con frecuencia la percepción de favoritismo y subjetividad en los procesos de evaluación y promoción.

La mayoría de los encuestados se incorporó a Freedman sin haber pasado por un programa formal de capacitación laboral: el 76% indicó que no fue contratado a través de ninguna vía de formación profesional. La capacitación recibida en el puesto de trabajo estaba orientada más al cumplimiento de normas que al desarrollo profesional. Si bien el 59% recibió formación sobre salud y seguridad y el 68% sobre acoso sexual, solo el 24% recibió capacitación para acceder a un nuevo puesto o función, y el 32% recibió formación para adquirir nuevas habilidades.

Las oportunidades de ascenso pueden ser especialmente importantes para los trabajadores de Freedman, ya que muchos encuestados señalaron la existencia de barreras para conseguir otros empleos bien remunerados. Al preguntarles qué obstáculos dificultan obtener o conservar un trabajo con buen salario, las respuestas más frecuentes fueron: antecedentes penales (25%), falta de título o credenciales (24%), ausencia de transporte confiable (19%) y discriminación racial (14.7%).

Riesgos para la Salud y la Seguridad

La fabricación de asientos conlleva diversos riesgos potenciales para la salud y la seguridad. En Freedman, 94 encuestados (el

81%) informaron haber estado expuestos a uno o más de los riesgos laborales que se enumeran a continuación durante los últimos 12 meses. Las preocupaciones señaladas con mayor frecuencia se referían a las condiciones de las instalaciones, el calor, la calidad del aire y la ventilación, así como a las operaciones de traslado de materiales.

Tabla 2: Lista completa de riesgos para la salud y la seguridad observados por los encuestados en los últimos 12 meses

Riesgos Reportados para la Salud / Seguridad	N	Porcentaje
Goteras en el techo	79	68.1%
Demasiado calor dentro de la Fábrica	60	51.7%
Roedores / plagas	60	51.7%
Mala ventilación	58	50.0%
Piso resbaloso	48	41.4%
Falta de extracción de polvo o humos	45	38.8%
Vías obstruidas	35	30.2%
Operación insegura de montacargas	35	30.2%
Áreas de descanso para empleados sucias o antihigiénicas	29	25.0%
Uso de equipo obsoleto o dañado	28	24.1%
Operaciones inseguras por falta de capacitación	14	12.1%
Otros: "Tarimas viejas y rotas; carros insuficientes"	1	

* Se permitieron respuestas múltiples

Las condiciones de las instalaciones figuraron entre las preocupaciones más señaladas. Entre los encuestados, el 68% informó de goteras en el techo; el 52%, de calor excesivo en el interior de la fábrica; el 52%, de presencia de roedores o plagas; y el 41%, de suelos resbaladizos. Varios trabajadores también describieron la filtración de agua en las zonas de trabajo durante las lluvias, lo que generaba inquietud ante el riesgo de resbalones y los peligros relacionados con los equipos eléctricos. Un soldador describió así el problema del agua: "el agua inunda el suelo cuando llueve, creando un entorno sumamente peligroso".

La calidad del aire fue otra de las preocupaciones más frecuentes. Si bien el 94% de los encuestados afirmó que Freedman proporciona suficiente equipo de protección personal (EPP), el 50% señaló una



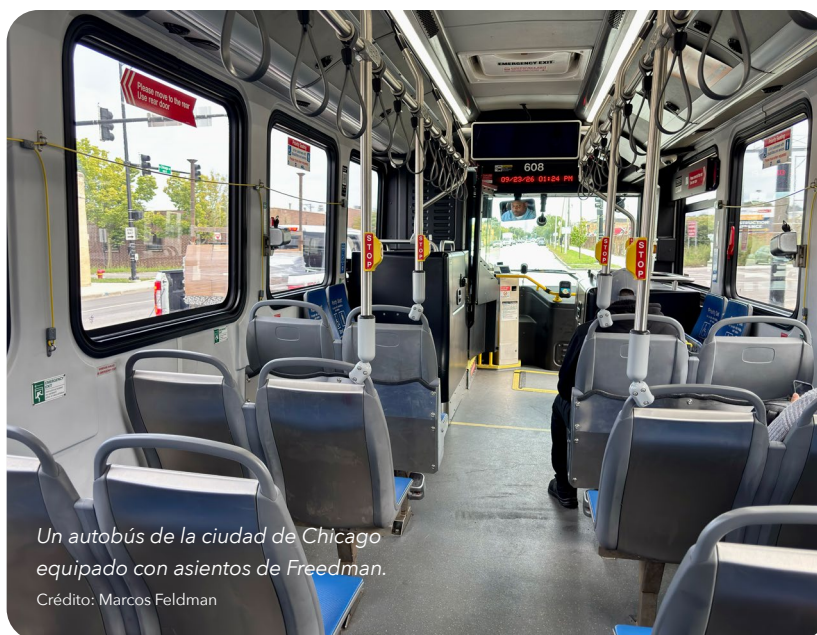
Tenemos demasiadas cosas estorbando en el suelo: tarimas, cajas, piezas de metal y objetos diversos. Alguien de mi departamento lo menciona en casi todas las reuniones, pero no se hace nada. La gente tropieza o tiene que levantar cosas de manera inapropiada porque hay cosas que bloquean el acceso a los materiales que necesitamos. No hay espacio. Hacia el final del turno, todos estamos estirando el cuerpo para aliviar las molestias de haber levantado objetos pesados en posiciones forzadas. Nos estamos destrozando la espalda simplemente porque no quieren mover unas cuantas tarimas.

— James



Herramientas desgastadas que no dan abasto para cumplir con la cuota exigida. Los superiores no escuchan las inquietudes que planteamos para evitar complicaciones de antemano.

– Pulidor



ventilación deficiente, el 39% informó de la falta de sistemas de extracción de polvo o humos, y el 43% indicó haber estado expuesto a humos, vapores o polvo peligrosos durante el año anterior.

Los contaminantes atmosféricos generados durante el trabajo con metales, incluidos los procesos de soldadura, esmerilado y pulido de piezas metálicas para asientos, pueden entrañar graves riesgos respiratorios si no se controlan adecuadamente. Dependiendo de las sustancias presentes, la exposición puede contribuir a enfermedades respiratorias y otros efectos graves para la salud.⁸ Las preocupaciones sobre la calidad del aire expresadas por los trabajadores encuestados cobran especial relevancia a la luz de una sanción previa de OSHA impuesta a Freedman por riesgos relacionados con el cromo. Una inspección de las instalaciones realizada en julio de 2019, motivada por una denuncia, dio lugar a dos sanciones por infracciones graves y multas por un total de 7,000 dólares. OSHA determinó que un soldador estuvo “expuesto al cromo” y que “el empleador no capacitó a los empleados sobre los riesgos asociados a dicho elemento”.⁹

Entre 2025 y 2026, varios soldadores, pulidores y otros trabajadores de Freedman conversaron extensamente con los investigadores sobre sus inquietudes respecto a la calidad del aire y la ventilación en las áreas de soldadura y pulido, señalando cómo diversos factores interactúan para agravar los riesgos para la salud. Algunos trabajadores indicaron que la ausencia de aire acondicionado durante el verano dificulta el uso del equipo de protección individual (EPI) disponible. No obstante, tal como señaló Peter, la ventilación

y la extracción de humos son deficientes, lo que provoca que “al encender el ventilador, este te lance aire caliente y sucio”.

Otros riesgos mencionados por los encuestados incluyeron vías de paso obstruidas (30%), conducción insegura de montacargas (30%), uso de equipos obsoletos o defectuosos (24%) y operaciones inseguras derivadas de la falta de capacitación (12%). Las respuestas abiertas describieron situaciones de vías obstruidas, traslado inseguro de materiales y equipos desgastados.

Los Trabajadores informan Sobre Obstáculos para Expresar su Opinión

De los trabajadores encuestados, 46 (40%) informaron haber planteado a un supervisor alguna inquietud sobre las condiciones laborales durante los 12 meses anteriores. Las inquietudes más frecuentes estaban relacionadas con condiciones de trabajo inseguras y salarios bajos. Entre los trabajadores que expresaron sus preocupaciones, cerca del 70% indicó que la dirección no tomó ninguna medida para resolverlas; asimismo, varios trabajadores señalaron que la dirección adoptó otras medidas a raíz de haber planteado dichas inquietudes, tales como una mayor supervisión de su trabajo, un aumento de la carga laboral o la asignación a tareas más peligrosas.¹⁰

Estos hallazgos concuerdan con preocupaciones más amplias sobre la capacidad de los trabajadores para expresar sus opiniones. Un tercio de los trabajadores encuestados no estuvo de acuerdo en que podían expresar su opinión sin temor a represalias, mientras que al menos una cuarta parte indicó no sentirse cómodo informando a un supervisor o gerente sobre condiciones laborales inseguras. Las respuestas abiertas reflejaron reiteradamente la frustración ante lo que los trabajadores percibían como una falta de medidas significativas por parte de la dirección.

FONDOS PÚBLICOS, RESPONSABILIDAD PÚBLICA

Como importante fabricante de Chicago que atiende a clientes del sector público y se ha beneficiado de incentivos y financiación respaldados por los contribuyentes, Freedman tiene la responsabilidad particular de ofrecer empleos que brinden oportunidades económicas significativas a los trabajadores y a la comunidad circundante.

//

El polvo y los gases son terribles. Además, hace tanto calor que la gente realmente no puede usar las mascarillas que nos dan. Me preocupa que todos vayamos a enfermarnos gravemente más adelante –problemas respiratorios, cáncer– debido a todas estas sustancias que hay en el aire.

– James



Máquinas de soldar en buen estado de mantenimiento; actualmente, muchas se mantienen unidas con muchísimas capas de cinta aislante

– Soldador



La dirección simplemente no escucha. Y realmente me molesta que no me tomen en serio

– Oliver

A lo largo de varias décadas, Freedman Seating se ha beneficiado de incentivos fiscales estatales y locales, financiación industrial con apoyo público y un volumen considerable de negocio generado mediante contratos de transporte del sector público.

Subsidios Estatales y Locales

Las instalaciones fabriles de Freedman en el oeste de Chicago se han beneficiado de una reducción en la valoración fiscal a efectos del impuesto sobre la propiedad, gracias al programa de incentivos de Clase 6(b) del Condado Cook.¹¹ El condado renovó este incentivo más recientemente en noviembre de 2024, al considerar que dicho alivio era necesario para que la empresa siguiera operando en su ubicación actual,¹² apenas unos meses antes de que Lippert Components adquiriera el negocio de Freedman Seating en abril de 2025. Freedman también ha obtenido financiación mediante bonos de ingresos industriales a través de la Autoridad de Finanzas de Illinois,¹³ incluyendo una suma de hasta 10 millones de dólares autorizada en 2014.¹⁴

Más recientemente, en noviembre de 2024, el estado de Illinois aprobó la concesión a Freedman de créditos fiscales sobre la renta estatal estimados en 4.01 millones de dólares, vinculados a la creación de 50 nuevos empleos a tiempo completo y al mantenimiento de 676 puestos de trabajo.^{15,16} Asimismo, el Chicago Development Fund asignó 11 millones de dólares en créditos fiscales del programa Crédito Fiscal para Nuevos Mercados para financiar la expansión de la empresa mediante la adquisición de propiedades y la mejora de las instalaciones y maquinaria existentes.¹⁷

Contratos públicos

Las agencias de transporte del sector público también son clientes importantes de los productos de Freedman Seating. Freedman fue el proveedor de asientos para el contrato de 2021 de la Autoridad de Transporte de Chicago (CTA) con Nova Bus, valorado en hasta 334 millones de dólares por un pedido inicial de 100 autobuses y opciones para adquirir hasta 500 autobuses adicionales.¹⁸ Freedman también ha firmado contratos directamente con la CTA, incluido un contrato de 2018 por valor de 737,400 dólares para 20,000 insertos de asiento que no son de tela¹⁹, y suministra asientos a otras agencias públicas de todo el país. La empresa actúa como proveedora de asientos en virtud de contratos con los estados de Nueva York²⁰ y Maine²¹ y con el Sistema de Transporte Metropolitano de San Diego,²² entre otros clientes gubernamentales.

CONCLUSIÓN

Los resultados de la encuesta señalan preocupaciones persistentes sobre la calidad del empleo en Freedman. Los trabajadores encuestados informaron percibir salarios inferiores a los niveles de referencia regionales para sus ocupaciones y contar con oportunidades de ascenso limitadas; asimismo, muchos manifestaron dificultades para cubrir los gastos básicos del hogar. Los trabajadores expresaron inquietudes generalizadas en materia de salud y seguridad, incluyendo problemas con las condiciones de las instalaciones, tales como el calor, la ventilación y la presencia de polvo o vapores, así como obstáculos para plantear sus preocupaciones a la dirección.

El reciente cambio de propiedad añade otra dimensión a estos hallazgos. Lippert Components, una filial de LCI Industries, adquirió el negocio de Freedman Seating en abril de 2025, aproximadamente seis meses antes de que JMA comenzara a encuestar a los trabajadores. Freedman ya no es la empresa local y de carácter multigeneracional que solía ser; ahora forma parte de una organización corporativa mucho mayor. A medida que Lippert integra el negocio, la transición no debe evaluarse únicamente en función de si se conservan los empleos o si aumenta la producción, sino también de si mejoran las condiciones laborales. Las preocupaciones identificadas en este informe, relativas a los salarios, las oportunidades de ascenso y capacitación, la salud y seguridad, y la capacidad de los trabajadores para expresar sus inquietudes, ofrecen parámetros claros para evaluar dicho progreso.

La prolongada relación de Freedman con organismos públicos y su acceso a financiación pública convierten la calidad de estos empleos en una cuestión de interés público. La inversión pública en el sector manufacturero debe fomentar no sólo la preservación y el crecimiento del empleo, sino también mejoras en la calidad del mismo, incluyendo la seguridad económica, las oportunidades de ascenso, condiciones de trabajo seguras y saludables, y una participación significativa en el entorno laboral. Ahora que Freedman inicia esta nueva etapa bajo la gestión de Lippert, el continuo apoyo público debería condicionarse a compromisos claros, medibles y exigibles para mejorar la calidad del empleo, garantizando oportunidades significativas para que los trabajadores y la comunidad circundante puedan definir y evaluar dichos compromisos. Las conclusiones de este informe plantean interrogantes importantes sobre si los empleos respaldados por esa inversión pública cumplen con los estándares que los trabajadores y las comunidades de Chicago deben esperar.



Me siento muy orgulloso de lo que hago en el trabajo. Cuando subo al autobús, poder decir 'Sé cómo desmontarlo y volverlo a armar, cómo soldar las patas'... en fin, todo el proceso. También tiene su lado negativo, porque veo defectos y eso me molesta, ya que sé que la empresa podría hacerlo mejor. Es interesante cuando la gente me habla en el autobús y me pregunta a qué me dedico: ¡pues a fabricar aquello en lo que están sentados! ¡Yo hice eso! Y hay orgullo en eso: en crear algo útil.

– Oliver

ENDNOTES

- 1 Chicago Transit Authority, Procurement Policy and Procedures, updated May 7, 2026, p. 10, https://www.transitchicago.com/assets/1/28/CTA_Procurement_Policies_and_Procedures.pdf.
- 2 Federal Reserve Board Working Papers, "Are Manufacturing Jobs Still Good Jobs? An Exploration of the Manufacturing Wage Premium," March 2022, revised September 2024.
- 3 Robert E. Scott, Valerie Wilson, Jori Kandra, and Daniel Perez, "Botched policy responses to globalization have decimated manufacturing employment with often overlooked costs for Black, Brown, and other workers of color," Economic Policy Institute, January 31, 2022, <https://www.epi.org/publication/botched-policy-responses-to-globalization/>.
- 4 LCI Industries, "Lippert Acquires Freedman Seating Company," April 29, 2025, <https://www.sec.gov/Archives/edgar/data/763744/000076374425000061/lciex991-freedmanannounce.htm>.
- 5 Chicago Transit Authority, Procurement Policy and Procedures, updated May 7, 2026, p. 10, https://www.transitchicago.com/assets/1/28/CTA_Procurement_Policies_and_Procedures.pdf.
- 6 Bureau of Labor Statistics, Occupational Employment and Wage Statistics, May 2025, median hourly wages for selected occupations in the Chicago-Naperville-Elgin, IL-IN metropolitan area, accessed August 24, 2026, <https://data.bls.gov/oes/#/home>. Comparison note: BLS occupational wage estimates are not specific to the manufacturing industry. However, manufacturing accounts for the largest share of national employment in each of the occupational categories used for comparison: Welders, Cutters, Solderers, and Brazers (51-4121); Miscellaneous Assemblers and Fabricators (51-2090); and Production Occupations (51-0000).
- 7 This is consistent with a September 2026 company job posting listing an assembler wage range of \$18-\$19 per hour. Freedman at Lippert Careers website, accessed September 4, 2026, <https://careers.lippert.com/careers-home/jobs/16924?lang=en-us&previousLocale=en-US>.
- 8 U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration, "Hexavalent Chromium: Health Effects," accessed September 10, 206, <https://www.osha.gov/hexavalent-chromium/health-effects>; U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration, Controlling Hazardous Fume and Gases during Welding, accessed September 10. 2026, https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/OSHA_FS-3647_WELDING.pdf.
- 9 U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration, Inspection No. 1417041.015, Freedman Seating Company, opened July 22, 2019, https://www.osha.gov/ords/imis/establishment.inspection_detail?id=1417041.015.
- 10 Two workers reported being given a less favorable schedule; one worker reported reduced hours; another reported reduced pay and being threatened with termination; and another respondent reported being, "threatened to give me a bad review."
- 11 City of Chicago, "Resolution: Support of Class 6(b) Tax Incentive for Property at 4545 W. Augusta Blvd.," January 17, 2023, <https://ocprodstorageev1.blob.core.usgovcloudapi.net/lsmatterattachmentspublic/e12570c1-47c5-49a3-a723-f2a70c57637b.pdf>; Cook County Board of Commissioners, Legislation File No. 24-5660, "Freedman Seating Company Class 6b Sustainable Emergency Relief (SER)."
- 12 Cook County Board of Commissioners, Legislation File #24-5660, "Freedman Seating Company Class 6b Sustainable Emergency Relief (SER)," <https://cook-county.legistar.com/LegislationDetail.aspx?ID=6897645&GUID=235F1D94-1E77-4DCA-ABD2-A1FD2F9CE5F4&Options=&Search=&FullText=1>.

- 13 Illinois Finance Authority, Public Board Book, meeting minutes, September 11, 2012, Item 1, "Industrial Revenue Bonds for Freedman Seating Company," <https://www.il-fa.com/wp-content/uploads/2026/04/09-11-12-board-book.pdf>.
- 14 Illinois Finance Authority, Public Board Book, meeting minutes, September 22, 2014, Item 1, "Industrial Revenue Bonds for Freedman Seating Company," https://www.il-fa.com/wp-content/uploads/2026/04/Public-Board-Book-09-22-14-v1_0.pdf.
- 15 Illinois Department of Commerce and Economic Opportunity, EDGE Incentive Agreements, accessed August 25, 2026, "Freedman Seating IL EDGE Act Tax Credit Agreement," November 25, 2024, <https://dceo.illinois.gov/expandrelocate/incentives/edgeagreements.html>.
- 16 The company may not yet have claimed these credits if it has not fulfilled the job creation and retention commitments under the EDGE program. As of year-end 2024, the only progress report available to date stated it had hired six FTEs (Illinois DCEO, Progress Reports for 2024: Freedman Seating Company), https://dceoapps.ildceo.net/ilcorpacct/corpacct/output/2024/2024-Freedman_S-Chicago_8691.pdf.
- 17 Chicago Development Fund, "Featured Projects: Freedman Seating Company," accessed August 30, 2026, <https://chicagodevelopmentfund.org/portfolio-item/freedman-seating-company/>; New Markets Tax Credit Coalition, "Projects: Freedman Seating Company," accessed August 30, 2026, <https://nmtccoalition.org/project/freedman-seating-company/>; Block Club Chicago, "West Side Manufacturer Announces \$4 Million Investment To Spur Growth, Add 50 Jobs," February 7, 2025, <https://blockclubchicago.org/2025/02/07/illinois-invests-4-million-in-west-side-seat-manufacturer-preserving-nearly-700-jobs/>.
- 18 Chicago Transit Authority, "Board Approves Nova Bus Contract," press release, February 10, 2021, <https://www.transitchicago.com/chicago-transit-board-approves-contract-to-purchase-new-clean-diesel-buses/>; Chicago Transit Authority, Contract Search Results, Contract #C20FT102342998, https://vcsearch.transitchicago.com/contractPaymentDetail.php?CONTRACT_NUMBER=C20FT102342998.
- 19 Chicago Transit Authority Vendor Search, "Freedman Seating Company," https://vcsearch.transitchicago.com/vendorDetail.php?VENDOR_ID=28335.
- 20 New York State Office of General Services, Awards No. 23306, <https://ogs.ny.gov/award-23306>
- 21 State of Maine, Master Agreement for Small Cutaway Buses, January 13, 2023, <https://www.maine.gov/dafs/bbm/procurementservices/sites/maine.gov.dafs.bbm.procurementservices/files/inline-files/2023%20MA%20230110-092%20Web%20Doc.pdf>; State of Maine, Master Agreement for 16 Passenger Cutaway Buses, June 4, 2021, <https://www.maine.gov/dafs/bbm/procurementservices/sites/maine.gov.dafs.bbm.procurementservices/files/inline-files/2021%20MA%20210503-114%20Web%20Doc.pdf>.
- 22 San Diego Metropolitan Transit System, "Approval of Purchase Agreement for Class E Cutaway Vehicles," June 26, 2025, <https://www.sdmts.com/sites/default/files/2025-06-26-final-packet.pdf>.

APÉNDICE METODOLÓGICO

Metodología de la Encuesta

JMA llevó a cabo 116 encuestas entre octubre de 2025 y junio de 2026, así como tres entrevistas de seguimiento, con trabajadores de manufactura remunerados por hora empleados en Freedman Seating Company, en Chicago. La encuesta se administró en línea a través de la plataforma Alchemer; los participantes fueron reclutados principalmente mediante folletos con códigos QR distribuidos en el exterior de las instalaciones, aunque también se obtuvieron algunas respuestas adicionales a través de referencias de otros trabajadores. Se ofreció a los participantes una tarjeta de regalo electrónica de 25 dólares por completar la encuesta. Veinte encuestas se obtuvieron mediante referencias remuneradas, para las cuales se ofreció a los trabajadores un incentivo de 10 dólares por cada referencia.

El cuestionario constaba de hasta 64 preguntas; el número de preguntas presentadas a cada participante variaba según sus respuestas y los patrones de salto aplicables. Las preguntas abordaban temas como salarios y horarios, capacitación y desarrollo profesional, la voz de los trabajadores y sus experiencias al plantear inquietudes a los supervisores, las condiciones económicas del hogar, y la salud y seguridad, entre otras áreas de análisis. La encuesta estuvo disponible en inglés, español y chino.

JMA colaboró con investigadores del Centro de Desarrollo Económico Urbano de la Universidad de Illinois en Chicago para analizar los datos de la encuesta a los trabajadores y elaborar un análisis comparativo de salarios basado en datos de la Oficina de Estadísticas Laborales.

Los participantes de la encuesta fueron reclutados mediante trabajo de campo y referencias de trabajadores, en lugar de utilizar un muestreo aleatorio. Por consiguiente, los hallazgos deben interpretarse como una descripción de las experiencias de los trabajadores que participaron en el estudio.

Se realizaron entrevistas de seguimiento con trabajadores para aportar contexto adicional sobre los temas identificados en la encuesta. Las citas incluidas en el informe provienen de dichas entrevistas en profundidad o de las respuestas a preguntas abiertas de la encuesta. Los participantes en las entrevistas aparecen identificados mediante seudónimos para garantizar la confidencialidad.

Análisis de Datos

JMA colaboró con investigadores del Centro de Desarrollo Económico Urbano (CUED) de la Universidad de Illinois en Chicago para analizar los datos de la encuesta a los trabajadores y elaborar un análisis comparativo de salarios basado en información de la Oficina de Estadísticas Laborales.

CUED llevó a cabo un análisis basado en la codificación de datos utilizando el paquete de software estadístico R. En los casos en que JMA ya había recodificado las variables de la encuesta, el CUED utilizó dichas variables en su análisis, incluyendo las clasificaciones laborales, los salarios y las medidas relacionadas con el sistema de justicia penal. Asimismo, las respuestas abiertas de la encuesta y los cargos laborales declarados se codificaron en categorías para su análisis. Los cargos similares se

agruparon en categorías ocupacionales más amplias cuando resultó pertinente, y aquellos cargos representados por un número muy reducido de encuestados se combinaron o se omitieron cuando fue necesario para garantizar la confidencialidad.

Para las preguntas pertinentes de la encuesta, CUED elaboró tablas de frecuencias que presentan tanto el número como el porcentaje de encuestados en cada categoría de respuesta. Algunas preguntas cuentan con un número diferente de encuestados debido a que ciertas interrogantes dependían de las respuestas dadas a preguntas anteriores y a que las respuestas de tipo “no sabe” y las negativas a responder se excluyeron de las tablas finales. La pregunta de la encuesta sobre raza y origen étnico permitía seleccionar varias categorías; los cuatro encuestados que eligieron más de una categoría racial o étnica se clasificaron bajo la categoría “Selecciones Múltiples”. El análisis de CUED también incluyó, para determinadas preguntas, resultados desglosados según la raza y el origen étnico con los que se identificaban los encuestados.

Las respuestas abiertas se revisaron y codificaron en categorías para identificar temas recurrentes entre los encuestados. Esta codificación se utilizó para analizar aquellas preguntas en las que los trabajadores describían, con sus propias palabras, las condiciones laborales, sus inquietudes o sus recomendaciones. Las respuestas abiertas codificadas se examinaron junto con los resultados cuantitativos de la encuesta para aportar un contexto adicional a los hallazgos relacionados con los salarios, el ascenso profesional, la salud y la seguridad, y la voz de los trabajadores.

El CUED también realizó un análisis salarial básico examinando los salarios por hora declarados en función de características demográficas y laborales. Se excluyó del análisis salarial a un encuestado que declaró un salario por hora de \$0.00. Los cargos laborales declarados se codificaron y agruparon en categorías ocupacionales más amplias cuando resultó pertinente. Por ejemplo, la categoría de operador de maquinaria incluye a operadores de robots, de prensas plegadoras y de otros tipos de maquinaria, mientras que la categoría Líder agrupa a líderes de diferentes funciones basándose en su posición común como trabajadores de producción por hora de mayor nivel dentro de un departamento.

Para establecer un punto de referencia regional, los salarios declarados se compararon con los datos de mayo de 2025 de la Oficina de Estadísticas Laborales sobre Estadísticas de Empleo y Salarios Ocupacionales para el área metropolitana de Chicago-Naperville-Elgin. El análisis compara a los soldadores de Freedman con la categoría de la BLS de Soldadores, Cortadores, Soldadores de Estaño y Operarios de Soldadura Fuerte (51-4121); a los ensambladores con la categoría Ensambladores y Fabricantes Diversos (51-2090); y a la muestra general de la encuesta de Freedman con la categoría Ocupaciones de Producción (51-0000). Las estimaciones salariales ocupacionales de la BLS no son específicas del sector manufacturero, aunque este sector representa la mayor parte del empleo nacional en cada una de las categorías ocupacionales utilizadas para la comparación.

Además de la comparación salarial por ocupación, el análisis examinó los salarios según los años de antigüedad en Freedman y resumió los resultados de la encuesta en las principales áreas abordadas en el informe, incluidas las condiciones económicas de los hogares, la formación y las oportunidades de ascenso, las condiciones de salud y seguridad, y las experiencias de los trabajadores al plantear inquietudes a los supervisores o a la dirección.

Características de la Muestra de la Encuesta

Información Demográfica de los Encuestados

Raza/Etnia

Blanco	11.2% (n=13)
Negro o Afroamericano	39.7% (n=46)
Hispano / Latino	42.2% (n=49)
Nativo Americano	0.9% (n=1)
Asiático o Asiático-Americano	0.9% (n=1)
Selección Múltiple	3.4% (n=4)
Otro	1.7% (n=2)

Grupo Etario

Menos de 30	16.4% (n=19)
30 a 39	22.4% (n=26)
40 a 49	24.1% (n=28)
50 a 59	19% (n=22)
60 o más	18.1% (n=21)

Género

Masculino	82.8% (n=96)
Femenino	17.2% (n=20)

Características de Trabajo de los Encuestados

Tipo de Trabajo

Soldador	22.4% (n=26)
Ensamblador	21.6% (n=25)
Otro	56% (n=65)

Antigüedad en el Trabajo

Menos de 1 año	7.8% (n=9)
1 a menos de 5 años	50% (n=58)
5 a menos de 10 años	19% (n=22)
10 a menos de 20 años	20.7% (n=24)
20 años o más	2.6% (n=3)

Horas por Semana

1 a 20 horas por semana	0.9% (n=1)
21 a 39 horas por semana	2.6% (n=3)
40 horas por semana	94.8% (n=110)
41 a 50 horas por semana	1.7% (n=2)

Por Hora/Salario

Por hora	100% (n=116)
----------	--------------

Turno

Primer turno	71.6% (n=83)
Segundo turno	28.4% (n=33)

Tiene Múltiples Empleos

No	90.5% (n=105)
Sí	9.5% (n=11)

Resultados Seleccionados de la Encuesta

1. Salarios y Empleo

Datos Sobre la Respuesta Salarial					
	Salario Mediano	Salario Promedio	Salario Inicial Mediano	Aumento Salarial Promedio	Aumento Salarial Anual Promedio
All Respondents	19.45	20.07	16.5	4.52	0.76

Datos Sobre la Respuesta Salarial						
Raza	n	Salario Mediano	Salario Promedio	Salario Inicial Mediano	Aumento Salarial Promedio	Aumento Salarial Anual Promedio
Blanco	13	22.10	22.03	18.18	3.95	0.99
Negro o Afroamericano	46	19.00	19.31	16.45	4.21	0.69
Hispano / Latino	49	19.45	20.02	16.50	4.73	0.71

Datos Sobre la Respuesta Salarial						
Género	n	Salario Mediano	Salario Promedio	Salario Inicial Mediano	Aumento Salarial Promedio	Aumento Salarial Anual Promedio
Masculino	96	19.5	20.15	16.50	4.72	0.77
Femenino	20	19.0	19.70	16.75	3.60	0.69

Datos Sobre la Respuesta Salarial						
Antigüedad	n	Salario Mediano	Salario Promedio	Salario Inicial Mediano	Aumento Salarial Promedio	Aumento Salarial Anual Promedio
Menos de 1 año	9	19.00	19.27	18.00	0.55	0.63
De 1 a menos de 2 años	26	18.45	18.75	17.50	0.84	0.57
De 2 a menos de 5 años	32	19.30	20.01	17.00	2.48	0.89
De 5 a menos de 10 años	22	19.77	20.88	15.55	5.65	0.78
De 10 a menos de 20 años	24	20.00	20.87	9.38	10.73	0.83
20 años o más	3	22.37	21.86	8.00	10.99	0.43

Datos Sobre la Respuesta Salarial						
Tipo de Trabajo	n	Salario Mediano	Salario Promedio	Salario Inicial Mediano	Aumento Salarial Promedio	Aumento Salarial Anual Promedio
Soldador	25	22.00	22.55	19.00	4.45	0.95
Ensamblador	25	18.85	18.95	16.65	3.87	0.64
Otro	65	19.00	19.55	16.20	4.80	0.73

2. Condiciones económicas del hogar

En los últimos 12 meses, ¿con qué frecuencia ha tenido dificultades para pagar alguno de los siguientes gastos? "Dificultad" significa si se retrasó en el pago o no pudo pagar una factura o gasto.								
	Todos los encuestados (n=116)	Blanco (n=13)	Negro o Afroamericano (n=46)	Hispano/ Latino (n=49)	Nativoamericano (n=1)	Asiático o Asiático-americano (n=1)	Respuestas Múltiples (n=4)	Otro (n=2)
Comestibles / Comida								
Nunca o raramente	25.9% (n=30)	23.1% (n=3)	23.9% (n=11)	30.6% (n=15)	0% (n=0)	100% (n=1)	0% (n=0)	0% (n=0)
Ocasionalmente	35.3% (n=41)	38.5% (n=5)	30.4% (n=14)	36.7% (n=18)	100% (n=1)	0% (n=0)	50% (n=2)	50% (n=1)
Casi siempre	38.8% (n=45)	38.5% (n=5)	45.7% (n=21)	32.7% (n=16)	0% (n=0)	0% (n=0)	50% (n=2)	50% (n=1)
Facturas de servicios públicos (luz, gas, agua, etc.)								
Nunca o raramente	23.3% (n=27)	15.4% (n=2)	17.4% (n=8)	32.7% (n=16)	0% (n=0)	100% (n=1)	0% (n=0)	0% (n=0)
Ocasionalmente	35.3% (n=41)	30.8% (n=4)	32.6% (n=15)	36.7% (n=18)	0% (n=0)	0% (n=0)	50% (n=2)	100% (n=2)
Casi siempre	41.4% (n=48)	53.8% (n=7)	50% (n=23)	30.6% (n=15)	100% (n=1)	0% (n=0)	50% (n=2)	0% (n=0)
Atención médica								
Nunca o raramente	37.9% (n=44)	30.8% (n=4)	37% (n=17)	40.8% (n=20)	0% (n=0)	100% (n=1)	25% (n=1)	50% (n=1)
Ocasionalmente	31% (n=36)	30.8% (n=4)	28.3% (n=13)	36.7% (n=18)	0% (n=0)	0% (n=0)	25% (n=1)	0% (n=0)
Casi siempre	31% (n=36)	38.5% (n=5)	34.8% (n=16)	22.4% (n=11)	100% (n=1)	0% (n=0)	50% (n=2)	50% (n=1)
Costos de transporte								
Nunca o raramente	39.7% (n=46)	30.8% (n=4)	41.3% (n=19)	44.9% (n=22)	0% (n=0)	100% (n=1)	0% (n=0)	0% (n=0)
Ocasionalmente	27.6% (n=32)	23.1% (n=3)	23.9% (n=11)	24.5% (n=12)	100% (n=1)	0% (n=0)	75% (n=3)	100% (n=2)
Casi siempre	32.8% (n=38)	46.2% (n=6)	34.8% (n=16)	30.6% (n=15)	0% (n=0)	0% (n=0)	25% (n=1)	0% (n=0)
Pago mensual de alquiler o hipoteca								
Nunca o raramente	29.3% (n=34)	15.4% (n=2)	26.1% (n=12)	38.8% (n=19)	0% (n=0)	100% (n=1)	0% (n=0)	0% (n=0)
Ocasionalmente	39.7% (n=46)	61.5% (n=8)	34.8% (n=16)	36.7% (n=18)	0% (n=0)	0% (n=0)	75% (n=3)	50% (n=1)
Casi siempre	31% (n=36)	23.1% (n=3)	39.1% (n=18)	24.5% (n=12)	100% (n=1)	0% (n=0)	25% (n=1)	50% (n=1)
Cuidado infantil								
Nunca o raramente	75% (n=87)	69.2% (n=9)	84.8% (n=39)	67.3% (n=33)	100% (n=1)	100% (n=1)	50% (n=2)	100% (n=2)
Ocasionalmente	11.2% (n=13)	15.4% (n=2)	6.5% (n=3)	14.3% (n=7)	0% (n=0)	0% (n=0)	25% (n=1)	0% (n=0)
Casi siempre	13.8% (n=16)	15.4% (n=2)	8.7% (n=4)	18.4% (n=9)	0% (n=0)	0% (n=0)	25% (n=1)	0% (n=0)

3. Capacitación y progreso

¿Lo contrataron después de recibir capacitación en alguno de los siguientes programas?								
	Todos los encuestados (n=110)	Blanco (n=13)	Negro o Afroamericano (n=44)	Hispano/Latino (n=46)	Nativo-americano (n=1)	Asiático o Asiático-americano (n=1)	Respuestas Múltiples (n=3)	Otro (n=2)
No - Ninguno	76.4% (n=84)	61.5% (n=8)	75% (n=33)	82.6% (n=38)	100% (n=1)	0% (n=0)	100% (n=3)	50% (n=1)
West Side Health Authority	1.8% (n=2)	0% (n=0)	4.5% (n=2)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)
SAFER Foundation	14.5% (n=16)	15.4% (n=2)	20.5% (n=9)	8.7% (n=4)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	50% (n=1)
JARC - Jane Addams Resource Corp	6.4% (n=7)	15.4% (n=2)	0% (n=0)	8.7% (n=4)	0% (n=0)	100% (n=1)	0% (n=0)	0% (n=0)
Manufacturing Renaissance / Manufacturing Connect	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)
CARA Collective	0.9% (n=1)	7.7% (n=1)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)
Get To Work	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)

Para las siguientes afirmaciones, indique en qué medida está de acuerdo o en desacuerdo.					
	Muy en desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
En general, mi lugar de trabajo es un buen lugar para trabajar.	9.5% (n=11)	10.3% (n=12)	33.6% (n=39)	32.8% (n=38)	13.8% (n=16)
Mi supervisor me trata con respeto.	7.8% (n=9)	5.2% (n=6)	21.6% (n=25)	47.4% (n=55)	18.1% (n=21)
Puedo expresar mi opinión sin temor a represalias.	9.5% (n=11)	23.3% (n=27)	18.1% (n=21)	31% (n=36)	18.1% (n=21)
La salud y la seguridad son prioridades aun cuando estamos retrasados.	6% (n=7)	8.6% (n=10)	22.4% (n=26)	37.1% (n=43)	25.9% (n=30)
Mis oportunidades de promoción y avance son altas.	19% (n=22)	20.7% (n=24)	32.8% (n=38)	20.7% (n=24)	6.9% (n=8)
La evaluación de desempeño se realiza de manera justa	12.1% (n=14)	30.2% (n=35)	28.4% (n=33)	22.4% (n=26)	6.9% (n=8)

**De la siguiente lista, seleccione los tipos de capacitación que ha completado para su empleador.
Puede seleccionar más de una opción.**

	Todos los encuestados (n=116)	Blanco (n=13)	Negro o Afroamericano (n=46)	Hispano/ Latino (n=49)	Nativo- americano (n=1)	Asiático o Asiático- americano (n=1)	Respuestas Múltiples (n=4)	Otro (n=2)
Capacitación en salud y seguridad en el trabajo al momento de mi contratación	58.6% (n=68)	84.6% (n=11)	54.3% (n=25)	57.1% (n=28)	0% (n=0)	0% (n=0)	75% (n=3)	50% (n=1)
Capacitación continua en salud y seguridad después de mi contratación	50% (n=58)	61.5% (n=8)	58.7% (n=27)	38.8% (n=19)	0% (n=0)	0% (n=0)	50% (n=2)	100% (n=2)
Capacitación para ayudarme a mantener este trabajo	26.7% (n=31)	15.4% (n=2)	30.4% (n=14)	26.5% (n=13)	0% (n=0)	0% (n=0)	50% (n=2)	0% (n=0)
Formación para adquirir nuevas habilidades	31.9% (n=37)	46.2% (n=6)	28.3% (n=13)	32.7% (n=16)	0% (n=0)	0% (n=0)	50% (n=2)	0% (n=0)
Capacitación para avanzar a un nuevo trabajo o puesto	23.3% (n=27)	30.8% (n=4)	19.6% (n=9)	26.5% (n=13)	0% (n=0)	0% (n=0)	25% (n=1)	0% (n=0)
Capacitación contra la discriminación	45.7% (n=53)	46.2% (n=6)	37% (n=17)	51% (n=25)	0% (n=0)	0% (n=0)	100% (n=4)	50% (n=1)
Capacitación sobre acoso sexual	68.1% (n=79)	76.9% (n=10)	60.9% (n=28)	73.5% (n=36)	0% (n=0)	0% (n=0)	100% (n=4)	50% (n=1)
Ninguno de los anteriores	12.9% (n=15)	0% (n=0)	15.2% (n=7)	12.2% (n=6)	100% (n=1)	100% (n=1)	0% (n=0)	0% (n=0)
Otro	1.7% (n=2)	0% (n=0)	0% (n=0)	4.1% (n=2)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)

4. Salud y Seguridad

En los últimos 12 meses, ¿ha experimentado alguno de los siguientes? Seleccione todas las opciones que correspondan.

	Todos los encuestados (n=116)	Blanco (n=13)	Negro o Afroamericano (n=46)	Hispano/ Latino (n=49)	Nativo-americano (n=1)	Asiático o Asiático-americano (n=1)	Respuestas Múltiples (n=4)	Otro (n=2)
Expuesto a humos, vapores o polvos peligrosos	43.1% (n=50)	53.8% (n=7)	43.5% (n=20)	38.8% (n=19)	0% (n=0)	100% (n=1)	75% (n=3)	0% (n=0)
Usar o contactar con productos o sustancias químicas	19.8% (n=23)	30.8% (n=4)	21.7% (n=10)	14.3% (n=7)	0% (n=0)	100% (n=1)	25% (n=1)	0% (n=0)
Operar o manejar maquinaria pesada	12.9% (n=15)	0% (n=0)	15.2% (n=7)	6.1% (n=3)	0% (n=0)	100% (n=1)	100% (n=4)	0% (n=0)
Expuesto a peligros eléctricos	12.1% (n=14)	15.4% (n=2)	10.9% (n=5)	10.2% (n=5)	0% (n=0)	0% (n=0)	25% (n=1)	50% (n=1)
Trabajo a alturas superiores a dos pies del suelo	6% (n=7)	0% (n=0)	8.7% (n=4)	6.1% (n=3)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)
Ruidos tan fuertes que tiene que levantar la voz para ser escuchado	32.8% (n=38)	30.8% (n=4)	28.3% (n=13)	32.7% (n=16)	0% (n=0)	0% (n=0)	100% (n=4)	50% (n=1)
Expuesto a altas temperaturas	32.8% (n=38)	23.1% (n=3)	30.4% (n=14)	30.6% (n=15)	0% (n=0)	0% (n=0)	100% (n=4)	100% (n=2)
Ninguna de las anteriores	41.4% (n=48)	46.2% (n=6)	45.7% (n=21)	40.8% (n=20)	100% (n=1)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)
Otro	1.7% (n=2)	0% (n=0)	4.3% (n=2)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)

¿Su empleador le da suficiente equipo de protección personal para mantenerlo seguro en el trabajo?

	Todos los encuestados (n=113)	Blanco (n=13)	Negro o Afroamericano (n=45)	Hispano/ Latino (n=47)	Nativo-americano (n=1)	Asiático o Asiático-americano (n=1)	Respuestas Múltiples (n=4)	Otro (n=2)
No	6.2% (n=7)	7.7% (n=1)	4.4% (n=2)	6.4% (n=3)	0% (n=0)	0% (n=0)	25% (n=1)	0% (n=0)
Sí	93.8% (n=106)	92.3% (n=12)	95.6% (n=43)	93.6% (n=44)	100% (n=1)	100% (n=1)	75% (n=3)	100% (n=2)

Durante los últimos 12 meses, ¿ha observado alguno de los siguientes riesgos para la salud o la seguridad en su lugar de trabajo? Seleccione todas las que correspondan.

	Todos los encuestados (n=116)	Blanco (n=13)	Negro o Afroamericano (n=46)	Hispano/ Latino (n=49)	Nativo-americano (n=1)	Asiático o Asiático-americano (n=1)	Respuestas Múltiples (n=4)	Otro (n=2)
Techo con goteras	68.1% (n=79)	76.9% (n=10)	67.4% (n=31)	63.3% (n=31)	100% (n=1)	100% (n=1)	100% (n=4)	50% (n=1)
Suelo resbaladizo	41.4% (n=48)	61.5% (n=8)	34.8% (n=16)	40.8% (n=20)	0% (n=0)	100% (n=1)	75% (n=3)	0% (n=0)
Vías obstruidas	30.2% (n=35)	53.8% (n=7)	28.3% (n=13)	24.5% (n=12)	100% (n=1)	0% (n=0)	50% (n=2)	0% (n=0)
Ventilación deficiente	50% (n=58)	76.9% (n=10)	39.1% (n=18)	53.1% (n=26)	100% (n=1)	0% (n=0)	75% (n=3)	0% (n=0)
Falta de extracción de polvo o humos	38.8% (n=45)	61.5% (n=8)	37% (n=17)	34.7% (n=17)	100% (n=1)	0% (n=0)	50% (n=2)	0% (n=0)
Demasiado calor dentro de la fábrica	51.7% (n=60)	84.6% (n=11)	37% (n=17)	53.1% (n=26)	100% (n=1)	0% (n=0)	100% (n=4)	50% (n=1)
Conducción peligrosa de montacargas	30.2% (n=35)	38.5% (n=5)	32.6% (n=15)	26.5% (n=13)	100% (n=1)	0% (n=0)	25% (n=1)	0% (n=0)
Operaciones inseguras debido a la falta de capacitación	12.1% (n=14)	0% (n=0)	19.6% (n=9)	6.1% (n=3)	100% (n=1)	0% (n=0)	25% (n=1)	0% (n=0)
Suciedad en las áreas de descanso de los empleados	25% (n=29)	38.5% (n=5)	17.4% (n=8)	24.5% (n=12)	100% (n=1)	100% (n=1)	50% (n=2)	0% (n=0)
Ratas u otras plagas	51.7% (n=60)	61.5% (n=8)	43.5% (n=20)	51% (n=25)	100% (n=1)	100% (n=1)	100% (n=4)	50% (n=1)
Uso de equipos obsoletos o defectuosos	24.1% (n=28)	46.2% (n=6)	28.3% (n=13)	12.2% (n=6)	0% (n=0)	0% (n=0)	75% (n=3)	0% (n=0)
Ninguna - Actualmente no existen ningún riesgo a la seguridad en mi lugar de trabajo	18.1% (n=21)	7.7% (n=1)	21.7% (n=10)	20.4% (n=10)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)
Otro	0.9% (n=1)	0% (n=0)	0% (n=0)	2% (n=1)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)

Durante los últimos 12 meses, ¿ha notado que en su lugar de trabajo se hace el trabajo de una manera que lo ponen en riesgo a usted o a sus compañeros de trabajo?

	Todos los encuestados (n=116)	Blanco (n=13)	Negro o Afroamericano (n=46)	Hispano/ Latino (n=49)	Nativo-americano (n=1)	Asiático o Asiático-americano (n=1)	Respuestas Múltiples (n=4)	Otro (n=2)
No	81.9% (n=95)	100% (n=13)	71.7% (n=33)	85.7% (n=42)	100% (n=1)	100% (n=1)	75% (n=3)	100% (n=2)
Sí	18.1% (n=21)	0% (n=0)	28.3% (n=13)	14.3% (n=7)	0% (n=0)	0% (n=0)	25% (n=1)	0% (n=0)

5. Voz de los trabajadores

¿Se siente cómodo informando a su supervisor o gerente sobre condiciones de trabajo inseguras?								
	Todos los encuestados (n=116)	Blanco (n=13)	Negro o Afroamericano (n=46)	Hispano/ Latino (n=49)	Nativo-americano (n=1)	Asiático o Asiático-americano (n=1)	Respuestas Múltiples (n=4)	Otro (n=2)
No	25.9% (n=30)	30.8% (n=4)	30.4% (n=14)	20.4% (n=10)	0% (n=0)	0% (n=0)	50% (n=2)	0% (n=0)
Sí	71.6% (n=83)	69.2% (n=9)	67.4% (n=31)	75.5% (n=37)	100% (n=1)	100% (n=1)	50% (n=2)	100% (n=2)
Otro	2.6% (n=3)	0% (n=0)	2.2% (n=1)	4.1% (n=2)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)

Durante los últimos 12 meses, ¿expresó alguna inquietud acerca de sus condiciones de trabajo con su supervisor o gerente?								
	Todos los encuestados (n=116)	Blanco (n=13)	Negro o Afroamericano (n=46)	Hispano/ Latino (n=49)	Nativo-americano (n=1)	Asiático o Asiático-americano (n=1)	Respuestas Múltiples (n=4)	Otro (n=2)
No	60.3% (n=70)	61.5% (n=8)	58.7% (n=27)	61.2% (n=30)	0% (n=0)	100% (n=1)	50% (n=2)	100% (n=2)
Sí	39.7% (n=46)	38.5% (n=5)	41.3% (n=19)	38.8% (n=19)	100% (n=1)	0% (n=0)	50% (n=2)	0% (n=0)

¿Cuáles fueron las inquietudes o quejas que expresó? Seleccione todas las que correspondan.								
	Todos los encuestados (n=116)	Blanco (n=13)	Negro o Afroamericano (n=46)	Hispano/Latino (n=49)	Nativo-americano (n=1)	Asiático o Asiático-americano (n=1)	Respuestas Múltiples (n=4)	Otro (n=2)
Se le pagó por debajo del salario mínimo	3.4% (n=4)	0% (n=0)	6.5% (n=3)	2% (n=1)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)
No se le pagó por todas las horas trabajadas	0.9% (n=1)	0% (n=0)	2.2% (n=1)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)
Se le obligó a trabajar fuera del horario	0.9% (n=1)	0% (n=0)	2.2% (n=1)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)
Se le obligó a trabajar tiempo extra	0.9% (n=1)	0% (n=0)	2.2% (n=1)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)
No se le pagó por el tiempo extra	0.9% (n=1)	0% (n=0)	2.2% (n=1)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)
No se le pagó a tiempo	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)
Condiciones de trabajo peligrosas	22.4% (n=26)	38.5% (n=5)	26.1% (n=12)	14.3% (n=7)	0% (n=0)	0% (n=0)	50% (n=2)	0% (n=0)
Discriminación	6.9% (n=8)	0% (n=0)	10.9% (n=5)	4.1% (n=2)	0% (n=0)	0% (n=0)	25% (n=1)	0% (n=0)
Abuso o acoso por parte de un supervisor o compañero de trabajo	4.3% (n=5)	0% (n=0)	6.5% (n=3)	4.1% (n=2)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)
Falta de descansos o no hay suficientes descansos	0.9% (n=1)	0% (n=0)	2.2% (n=1)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)
Malos turnos/horarios	2.6% (n=3)	0% (n=0)	2.2% (n=1)	2% (n=1)	0% (n=0)	0% (n=0)	25% (n=1)	0% (n=0)
Necesitó un aumento/ la paga es muy poca	21.6% (n=25)	15.4% (n=2)	28.3% (n=13)	18.4% (n=9)	0% (n=0)	0% (n=0)	25% (n=1)	0% (n=0)
Aumento de las cargas de trabajo	12.1% (n=14)	23.1% (n=3)	8.7% (n=4)	12.2% (n=6)	0% (n=0)	0% (n=0)	25% (n=1)	0% (n=0)
Falta de personal	12.1% (n=14)	15.4% (n=2)	10.9% (n=5)	12.2% (n=6)	0% (n=0)	0% (n=0)	25% (n=1)	0% (n=0)
Falta de capacitación para llevar a cabo el trabajo de manera segura	6.9% (n=8)	7.7% (n=1)	6.5% (n=3)	6.1% (n=3)	0% (n=0)	0% (n=0)	25% (n=1)	0% (n=0)
Falta de equipo de protección personal (botas, guantes, mascarillas, etc.)	5.2% (n=6)	7.7% (n=1)	4.3% (n=2)	4.1% (n=2)	0% (n=0)	0% (n=0)	25% (n=1)	0% (n=0)
Otro	3.4% (n=4)	0% (n=0)	2.2% (n=1)	4.1% (n=2)	0% (n=0)	0% (n=0)	25% (n=1)	0% (n=0)

¿Tomó su empleador alguna medida para abordar o resolver la inquietud que planteó?								
	Todos los encuestados (n=46)	Blanco (n=5)	Negro o Afroamericano (n=19)	Hispano/ Latino (n=19)	Nativo-americano (n=1)	Asiático o Asiático-americano (n=0)	Respuestas Múltiples (n=2)	Otro (n=0)
No	69.6% (n=32)	80% (n=4)	63.2% (n=12)	68.4% (n=13)	100% (n=1)	0% (n=0)	100% (n=2)	0% (n=0)
Sí	30.4% (n=14)	20% (n=1)	36.8% (n=7)	31.6% (n=6)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)

¿Su empleador o supervisor hizo algo de lo siguiente como resultado directo de que usted planteó una inquietud? Seleccione todas las que correspondan.								
	Todos los encuestados (n=116)	Blanco (n=13)	Negro o Afroamericano (n=46)	Hispano/ Latino (n=49)	Nativo-americano (n=1)	Asiático o Asiático-americano (n=1)	Respuestas Múltiples (n=4)	Otro (n=2)
Amenazó con despedirlo a usted o a sus compañeros de trabajo	1.7% (n=2)	0% (n=0)	2.2% (n=1)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	25% (n=1)	0% (n=0)
Amenazó con llamar a la policía o a inmigración	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)
Amenaza de cerrar o mudar la empresa	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)
Despedirlo a usted o a sus compañeros	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)
Lo suspendió a usted o a sus compañeros de trabajo	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)
Se enfocó en usted a través de una mayor vigilancia de su trabajo	7.8% (n=9)	0% (n=0)	10.9% (n=5)	6.1% (n=3)	0% (n=0)	0% (n=0)	25% (n=1)	0% (n=0)
Le aumentó las horas / le dio demasiado trabajo	6% (n=7)	0% (n=0)	4.3% (n=2)	8.2% (n=4)	0% (n=0)	0% (n=0)	25% (n=1)	0% (n=0)
Reducieron su pago	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)
Le redujo las horas / le dio poco trabajo	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)
Lo cambió a un horario menos favorable	1.7% (n=2)	0% (n=0)	4.3% (n=2)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)
Le asignó trabajo con mayores riesgos	3.4% (n=4)	0% (n=0)	2.2% (n=1)	2% (n=1)	100% (n=1)	0% (n=0)	25% (n=1)	0% (n=0)
Ninguno de los anteriores	60.3% (n=70)	61.5% (n=8)	58.7% (n=27)	61.2% (n=30)	0% (n=0)	100% (n=1)	50% (n=2)	100% (n=2)
Otro	0.9% (n=1)	0% (n=0)	0% (n=0)	2% (n=1)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)	0% (n=0)

