

CENTROS DE TRABAJADORES INMIGRANTES EN EL ESTE DE MASSACHUSETTS, EUA: FOMENTANDO SERVICIOS, APOYO, DEFENSA, Y ORGANIZACIÓN COMUNITARIA

IMMIGRANT WORKERS CENTERS IN EASTERN MASSACHUSETTS, USA: FOSTERING SERVICES, SUPPORT, ADVOCACY, AND COMMUNITY ORGANIZING

CENTROS DE TRABALHADORES IMIGRANTES NO LESTE DE MASSACHUSETTS, EUA: PROMOVENDO SERVIÇOS, ADVOCACIA, SUPORTE, E ORGANIZAÇÃO COMUNITÁRIA

Humberto Reynoso-Vallejo

UNIVERSITY OF MASSACHUSETTS MEDICAL SCHOOL

Lee Staples

BOSTON UNIVERSITY SCHOOL OF SOCIAL WORK

RESUMEN: Este trabajo de investigación tuvo como propósito examinar cómo los Centros de Trabajadores Inmigrantes (CTI), localizados en la parte Este del Estado de Massachusetts (EU), están estructurados en torno a doce dimensiones de desarrollo organizativo y organización comunitaria. Métodos cualitativos de investigación fueron utilizados en este estudio para identificar temas comunes entre los seis CTI y las tres organizaciones de apoyo a inmigrantes, así como sus respuestas organizativas en el actual ambiente anti-inmigrante. Los CTI constituyen una muestra de conveniencia, lo que permitió a los investigadores recopilar datos usando la metodología de estudio de caso. Entrevistas semi-estructuradas en profundidad se realizaron entre los meses de Julio y Septiembre de 2009 para responder a las siguientes preguntas de investigación: 1) ¿Cuáles son los temas comunes para el desarrollo de los CTI?, y 2) ¿Cómo responden los CTI al actual sentimiento anti-inmigrante, las políticas de migración intolerantes, y a la creciente explotación en esta economía en problemas? Los temas comunes entre los CTI incluyen dar prioridad a la organización comunitaria para defender los derechos de los trabajadores y el empoderamiento colectivo. Sub-modalidades como la educación, la formación y el desarrollo de liderazgo son una característica común. Se proporciona apoyo individual, y en algunos casos la programación, siempre en un contexto que hace hincapié en la necesidad de la acción colectiva para superar la injusticia. Los temas tratados incluyen la salud / seguridad, el acoso sexual, discriminación, y varios problemas asociados con los salarios (insuficiente, pagos atrasados, salarios caídos, y la falta de pago de horas extras). Los CTI responden a las políticas y prácticas anti-inmigrantes mediante el apoyo a esfuerzos más amplios para lograr una reforma migratoria a nivel municipal, estatal y federal. Las coaliciones de CTI y sus aliados intentan realizar cam-

bios en las políticas a nivel estatal y federal mediante el uso de una variedad de tácticas organizativas, incluyendo el cabildeo legislativo, eventos de prensa, mítines, marchas, vigílias y una variedad de acciones directas.

PALABRAS CLAVE: Centros de Trabajadores Inmigrantes, Derechos de los Trabajadores, Justicia Social, Acción Directa, Organización Comunitaria.

ABSTRACT: Immigrant Workers Centers (IWCs) are community-based organizations that have been developed in the United States to promote and protect workers' rights through support, services, advocacy, and organizing initiatives. The purpose of this research study was to examine how IWCs in the Eastern part of the state of Massachusetts are structured along twelve dimensions of organizational development and community organizing. Qualitative research methods were used to identify shared themes within the six IWCs and three immigrant support organizations, as well as their organizational responses to the current anti-immigrant environment. IWCs constituted a convenience sample which enabled the researchers to gather data utilizing a case study methodology. In-depth semi-structured interviews were conducted between the months of July and September of 2009 to answer the following research questions: 1) What are the shared themes for the development of Immigrant Workers Centers?, and 2) How do Immigrant Workers Centers respond to current anti-immigrant sentiment, intolerant immigration policies, and increased exploitation in this troubled economy? Shared themes among the IWCs include prioritizing community organizing for workers' rights and collective empowerment. Sub-modalities such as education, training and leadership development are a common feature. While some individual support is provided, and in some cases, programming, it always is offered within a context that emphasizes the need for collective action to overcome injustice. Issues addressed include health/safety, sexual harassment, discrimination, and various problems associated with wages (underpayment, missed payments, collecting back wages, and lack of overtime pay). IWCs respond to anti-immigrant policies and practices by supporting larger efforts for immigration reform at the municipal, state, and federal levels. Coalitions of IWCs and their allies attempt to make statewide and federal policy changes by using a variety of organizing tactics, including legislative lobbying, media events, rallies, marches, vigils, and a variety of direct actions. The community organizing principles and methods employed by IWCs are consistent with the theoretical tenets of social pedagogy, and given the increasing number of immigrant workers experiencing growing hostility and deteriorating working conditions in Europe, the applicability of this new model should be considered by both scholars and practitioners.

KEYWORDS: Immigrant Worker Centers, Workers Rights, Social Justice, Direct Action, Community Organizing.

RESUMO: O objetivo deste estudo foi analisar como os centros de trabalhadores imigrantes (CTI) na parte leste do estado de Massachusetts são estruturados ao longo de doze dimensões do desenvolvimento organizacional e organização comunitária. Métodos de pesquisa qualitativa foram utilizados para identificar temas comuns dentro dos seis CTI e três organizações de apoio de imigrantes, bem como suas respostas organizacionais ao ambiente anti-imigrante atual. CTI constituíram uma amostra de conveniência que permitiu aos pesquisadores para coletar dados, utilizando uma metodologia de estudo de caso. Em profundidade entrevistas semi-estruturadas foram realizadas entre os meses de julho e setembro de 2009 para responder às seguintes perguntas de pesquisa: 1) Quais são os temas comuns para o desenvolvimento de Centros de trabalhadores imigrantes, e 2) Como respondem os centros de trabalhadores imigrantes ao sentimento anti-imigrante atual, as políticas de imigração intolerantes, e uma maior exploração nessa economia em apuros? Temas compartilhados entre os CTI incluem comunidade priorizando a organização pelos direitos dos trabalhadores e de empoderamento coletivo. Sub-modalidades como o desenvolvimento da educação, formação e liderança são uma característica comum. Enquanto alguns o apoio individual é fornecido, e, em alguns casos,

a programação, ele sempre é oferecido dentro de um contexto que enfatiza a necessidade de ação coletiva para superar a injustiça. As questões abordadas incluem saúde/segurança, assédio sexual, discriminação e vários problemas associados com salários (pagamento a menor, falta de pagamentos, recolhendo de volta salários e falta de pagamento de horas extras). Os assuntos abordados incluem saúde/segurança, assédio sexual, discriminação e vários problemas associados com o salário (recolhimento a menor, os pagamentos não atendidas, de coleta de volta salários e falta de pagamento de horas extras). CTI respondem a anti-imigrantes políticas e práticas, apoiando os esforços maiores para a reforma da imigração no municipal, estadual e federal. Coligações de CTI e seus aliados tentam fazer mudanças nas políticas estaduais e federais, utilizando uma variedade de táticas de organização, incluindo lobby legislativo, eventos de mídia, comícios, marchas, vigílias, e uma variedade de acções directas.

PALAVRAS-CHAVE: Centros de trabalhadores imigrantes, direitos dos trabalhadores, a justiça social, ação directa, organização comunitária.

Introducción

Las políticas de inmigración continúan siendo temas muy tensos en Estados Unidos, particularmente en lo que respecta a los trabajadores latinos. La actual crisis económica ha incrementado dramáticamente el sentimiento anti-inmigrante - un fenómeno que sin duda se ha experimentado en muchos países Europeos. La debilitación de la economía ha exacerbando los problemas de los recién llegados en cuanto a limitaciones en el acceso al empleo y a posibilidades de formación, malas condiciones laborales, bajos salarios y restricciones a las prestaciones de asistencia sanitaria. En respuesta a ello, los Centros de Trabajadores Inmigrantes (CTI) se formaron, principalmente en las zonas urbanas de los Estados Unidos, para promover y proteger los derechos de los trabajadores a través del empoderamiento colectivo y la organización de iniciativas a nivel comunitario, no solo en las zonas de trabajo (Fine, 2006). Los principios y métodos de la organización comunitaria son fundamentales para los CTI y van en línea con la pedagogía social; estos centros tienen gran potencial para convertirse en un modelo replicable de organización de relevancia en el ámbito europeo.

Esta investigación cualitativa estudia el papel mediador de los Centros de Trabajadores Inmigrantes en el estado de Massachusetts como espacio para impartir conocimientos acerca de los derechos legales, facilitando la pedagogía crítica, la promoción de la educación política, fomentando el desa-

Introduction

Immigration policy continues to be a highly charged topic in the United States, particularly as it pertains to Latino workers. The current economic crisis has increased anti-immigrant sentiment dramatically - a phenomenon that certainly has been experienced in many European nations. The weakened economy has exacerbated problems for newcomers related to limited employment and training opportunities, poor working conditions, low wages, and restricted access to healthcare benefits. In response, Immigrant Workers Centers (IWCs) have been formed primarily in urban areas in the United States to promote and protect workers' rights through collective empowerment and organizing initiatives at the community level, rather than in the workplace (Fine, 2006). The community organizing principles and methods that are central to IWCs are in alignment with social pedagogy; and these centers show great promise to become a replicable organizational model that has potential relevance in the European arena.

This qualitative study examines the mediating role of Immigrant Workers Centers in the state of Massachusetts as a locus for imparting knowledge about legal rights, facilitating critical pedagogy, promoting political education, fostering leadership development, teaching skills for collective self-advocacy, and supporting community organizing. Semi-structured interviews with key

rollo del liderazgo, la enseñanza de competencias para la defensa colectiva y la organización comunitaria. Entrevistas semi-estructuradas con informantes clave se llevaron a cabo en seis CTI utilizando la metodología de estudio de caso. El análisis de estos CTI se ha realizado a través de las doce dimensiones de desarrollo organizacional desde el enfoque de la organización comunitaria: Circunstancias Históricas de Formación; Metas, Objetivos, y Modalidades de Orientación (Servicios/ Apoyo/ Defensa/ Organización); Dotación de Personal; Modelos de Participación, Liderazgo, Estructura, Sistema de objetivos, Estrategias y Tácticas, Recursos, Aliados; Sistemas de Comunicación (internos y externos), y Resultados (Bobo et al, 2001; Daley, 2002; Boehm & Staples, 2005; Ephross & Vassil, 2005; Staples, 2004). También se analiza la presencia de trabajadores sociales capacitados profesionalmente como personal en estos centros o como aliados en las agencias de servicios humanos de apoyo.

Los Estados Unidos, como la economía más fuerte del mundo, constituyen también el mayor Mercado laboral informal. Actualmente, los inmigrantes ilegales representan el 30 % del total de población nacida en el extranjero, aproximadamente 11,9 millones de personas y el 4% de la población total de EE.UU (Passel & Cohn, 2008). De acuerdo con un reciente informe, 24,4 millones de personas o el 15,7% de la fuerza de trabajo de EE.UU. de 16 años o más, era de origen extranjero, un aumento del 12,7% desde el 2000 (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2007). Los inmigrantes vienen a los EE.UU. principalmente como trabajadores, estén o no documentados, y con frecuencia trabajan en malas condiciones. Muchos de esos trabajadores no están calificados. La mayoría pagan impuestos y seguridad social que no llegan a recuperar, reciben menos prestaciones sociales (salud, educación, programas de ayuda social, y los derechos de voto) que otros trabajadores, contribuyendo así a subsidiar la economía de los EE.UU.

Recientemente, el entorno político en los Estados Unidos ha llegado a ser más hostil hacia los inmigrantes, como evidencian la implementación de políticas y prácticas más punitivas, particularmente para los trabajadores Latinoamericanos indocumentados de México, Centro América y la Repú-

informants were conducted at six IWCs using a case study methodology. The analysis of these IWCs has been conducted along twelve dimensions of organizational development with a particular focus on community organizing: Historical Circumstances of Formation; Goals, Objectives, and Modality Orientation (Services/ Support/Advocacy/Organizing); Staffing; Participation Patterns; Leadership; Structure; Target Systems; Strategies and Tactics; Resources; Allies; Communication Systems (internal and external); and Outcomes (Bobo et al, 2001; Daley, 2002; Boehm & Staples, 2005; Ephross & Vassil, 2005; Staples, 2004). The presence of professionally trained social workers as staff in these centers or as allies in supportive human services agencies also is explored.

As the world's strongest economy, the United States also constitutes the largest informal labor market. Currently, unauthorized immigrants represent up to 30 per cent of the total foreign-born population, approximately 11.9 million people and 4% of the total U.S. population (Passel & Cohn, 2008). According to a recent report, 24.4 million people or 15.7% of the U.S. labor force age 16 and over was foreign born, an increase from 12.7% in 2000 (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2007). Immigrants come to the U. S. primarily as workers, whether or not they have legal documentation, and frequently they labor under substandard conditions. Many of these workers are unskilled. The majority pay taxes and social security that they will not recover, receiving fewer social welfare benefits (health, education, entitlement programs, and voting rights) than other workers, thereby helping to subsidize the U.S. economy.

Recently, the political environment in the United States has become more hostile towards immigrants, as evidenced by the implementation of more punitive policies and practices, particularly for undocumented Latino workers from Mexico, Central-America, and the Dominican Republic (Sen, 2003; Nguyen, 2005). These workers lack the same rights as are enjoyed by other immigrant workers who are considered to be White, and they face additional challenges associated with racism. In this research study, workers' rights are not defined quantitatively as the

blica Dominicana (Sen, 2003; Nguyen, 2005). Estos trabajadores carecen de los mismos derechos que los demás trabajadores inmigrantes considerados como Blancos, y se enfrentan a desafíos adicionales relacionados al racismo. En este estudio de investigación, los derechos de los trabajadores no son definidos cuantitativamente como el acceso a bienes y servicios. En su lugar, se operacionalizan cualitativamente como el acceso a los beneficios sociales asociados con ser miembros con pleno derecho dentro de la sociedad, es decir, como ciudadanos (Marshall, 1950, p.8). Aquí, la ciudadanía no se concibe como una situación jurídica, sino más bien como el derecho que todos los trabajadores deben poseer como miembros de la sociedad.

Mientras que diversas agencias de servicios humanos han intentado abordar las necesidades a nivel individual, surge todo un movimiento por los derechos de los inmigrantes que persiguen grandes cambios sistémicos (Milkman, 2006). Este fenómeno ha resultado un incremento en diversos modelos de acción colectiva, incluyendo en el trabajo la organización comunitaria. Históricamente, los trabajadores inmigrantes han participado activamente en sindicatos, haciendo una gran contribución como líderes y como trabajadores. De hecho, como la mano de obra inmigrante ha crecido de manera constante, recientemente, ha ayudado a la revitalización del movimiento obrero en muchas empresas. Sin embargo, los Centros de Trabajadores Inmigrantes operan en la comunidad en vez de en el lugar de trabajo, y esto puede entenderse mejor a través del objetivo teórico de la organización comunitaria, lo que implica una acción colectiva a nivel de base para abordar intereses comunes y lograr un cambio social. Existe una amplia literatura sobre organización, organización comunitaria y práctica comunitaria (Alinsky 1971; Bobo et al, 200; Brueggemann, 2002; Freire 1972, 1973; Mondros & Staples, 2008; Rothman, 1969, 2001; Rubin & Rubin, 2005; Sen, 2003; Staples 2004; Weil, 2012). Staples (2004) definió la organización comunitaria como, “acción colectiva aprovechando la fuerza en número de los miembros de la comunidad, los procesos de participación y liderazgo local para reducir las desigualdades de poder y lograr objetivos compartidos para el cambio social” (pp. 1-2).

Los Centros de Trabajadores Inmigrantes se inspiran en los principios desarrollados y de carácter

access to goods and services. Instead, they are operationalized qualitatively as access to the social benefits associated with being full members of society, that is, as citizens (Marshall, 1950, p.8). Here, citizenship is conceptualized not as a legal status, but rather as the rights that all workers should possess as members of society.

While a wide range of human services agencies have attempted to address needs at the individual level, an immigrant rights movement has emerged to pursue larger systemic change (Milkman, 2006). This phenomenon has resulted in a dramatic increase in various forms of collective action, including both labor and community organizing. Historically, immigrant workers have participated actively in labor unions, making a strong contribution as leaders and rank-and-file workers. Indeed, more recently, as the immigrant labor force has grown steadily, they have helped revitalize the labor movement in many industries. However, Immigrant Workers Centers operate in the community instead of the workplace, and they best can be understood through the theoretical lens of community organizing, which entails collective action at the grassroots level to address common interests and to bring about social change. There is an extensive literature on organizing, community organization, and community practice (Alinsky 1971; Bobo et al, 200; Brueggemann, 2002; Freire 1972, 1973; Mondros & Staples, 2008; Rothman, 1969, 2001; Rubin & Rubin, 2005; Sen, 2003; Staples 2004; Weil, 2012). Staples (2004) defined *community organizing* as, “collective action by community members drawing on the strength of numbers, participatory processes, and indigenous leadership to decrease power disparities and achieve shared goals for social change” (pp. 1-2).

Immigrant Workers Centers draw on principles developed and popularized by legendary community organizer Saul Alinsky (1971), including: building powerful locally-based organizations; systematically recruiting organizational members from the affected community; training leaders from that constituency; identifying specific, “winnable” issues of immediate concern; fixing responsibility on the appropriate institutional decision-makers; and engaging in so-

popular del legendario organizador comunitario Saul Alinsky (1971), incluyendo: la construcción de poderosos grupos de organización local, reclutando sistemáticamente a miembros de la organización de la comunidad afectada, capacitando a los líderes del grupo, identificando específicamente las cuestiones “factibles” de interés inmediato, fijando responsabilidades en la toma de decisiones institucional, y participando en campañas de acción social “para convencer, presionar o coaccionar [aquellos] en la toma de decisiones para alcanzar metas colectivas ya sea para actuar de una manera determinada o para modificar o detener ciertas actividades” (Staples, 2004, p. 9). Estas organizaciones también incorporan los principios del maestro brasileño, teórico social y activista político, Paulo Freire (1972, 1973), incluyendo: un énfasis en el desarrollo personal de los participantes; el ejercicio de las competencias de diálogo para problematizar cuestiones personales / locales, a través de la codificación de las cuestiones más destacables de su vida a través de fotografías, historias, poemas, dibujos animados, teatro o música; y la facilitación de la concientización sobre las fuentes de opresión a través de la “educación para la liberación” y la pedagogía crítica; las prácticas participativas, y la acción colectiva para lograr el cambio transformador en la justicia social y el bienestar colectivo. Cabe señalar que el enfoque pedagógico de Freire es especialmente relevante para esta revista.

A lo largo de los Estados Unidos, los CTI han sido organizados por diferentes entidades, incluidas las ONG's multiculturales (23%), las organizaciones religiosas (22%), sindicatos / sindicato unidades de la organización (14%), iniciativas comunitarias (9%), agencias de servicios sociales (9%), fallidas uniones sindicales (9%), organizaciones legales (9%), y un 5% los movimientos solidarios (Fine, 2006, p.15). Los dos modelos predominantes son los servicios sociales y las propuestas centradas en los trabajadores (Calderón et al, 2003). El componente esencial del modelo de servicio social es una bolsa de trabajo con una estructura institucional similar a las organizaciones sin fin de lucro. También incluyen otros servicios, clases de inglés como segundo idioma, ropa gratuita, despensa de alimentos, programa de formación laboral, clases de alfabetización, actividades comunitarias, servicios médicos y formación en liderazgo.

cial action campaigns “to convince, pressure, or coerce [those] decision-makers to meet collective goals either to act in a specified manner or to modify or stop certain activities” (Staples, 2004, p. 9). These organizations also incorporate principles from the influential Brazilian social theorist and political activist, Paulo Freire (1972, 1973), including: an emphasis on the personal development of individual participants; exercising the skills of dialogue to *problematize* personal/local issues, often through *codification* that brings salient issues to life through photographs, stories, poems, cartoons, drama or music; the facilitation of *conscientization* about the sources of oppression through “liberation education” and critical pedagogy; participatory *praxis*, and collective action for transformative change to achieve social justice and collective well-being. It should be noted that Freire’s pedagogical approach is particularly relevant for this journal.

Across the United States, IWCs have been established by a variety of entities, including multicultural NGOs (23%), faith-based organizations (22%), union/union organizing drives (14%), community-based initiatives (9%), social service agencies (9%), failed union drives (9%), legal organizations (9%), and 5% solidarity movements (Fine, 2006, p. 15). The two predominant models are *social services* and *workers centered* approaches (Calderon et al, 2003). The essential component of the *social services* model is a hiring hall with an institutional structure similar to non-profit organizations. Other services include ESL classes, free clothing, a food pantry, job training program, literacy classes, community activities, medical services, and leadership training. The *workers centered* approaches are less institutionalized and more participatory, with workers serving as leaders and managers, and more frequently linked to grassroots community groups. This study builds on the existing data about Immigrant Workers Centers with an in-depth analysis of six IWCs in a Northeastern state with a particular focus on community organizing and the roles of professionals and other community members. Research questions included: 1) What are the shared themes for the development of

Las propuestas centradas en los trabajadores están menos institucionalizadas y son más participativas, los trabajadores son los protagonistas y gestores, y normalmente están más relacionados con organizaciones comunitarias de base. Este estudio se basa en los datos existentes sobre los centros de trabajadores inmigrantes, añadiendo un análisis en profundidad de seis CTI en un Estado del noreste, prestando particular atención a la organización comunitaria y al papel de los profesionales y otros miembros de la comunidad. Las preguntas de investigación planteadas son las siguientes: 1) ¿Cuáles son los temas comunes para el desarrollo de los CTI?, y 2) ¿Cómo responden los CTI al actual sentimiento anti-inmigrante, las políticas de migración intolerantes, y a la creciente explotación en esta economía en problemas?

1. Método

Métodos cualitativos de investigación fueron utilizados en este estudio para identificar temas comunes entre los CTI y las tres organizaciones de apoyo a inmigrantes, así como sus respuestas organizativas en el actual ambiente anti-inmigrante. Los CTI constituyeron la muestra (representando a las organizaciones de la parte oriental del estado que tratan con diferentes trabajadores inmigrantes), que permitió a los investigadores obtener los datos a través de la metodología de estudio de caso. Se realizaron entrevistas en profundidad semi-estructuradas entre los meses de julio y septiembre de 2009 en seis CTI, así como con en tres organizaciones de apoyo a inmigrantes. Las entrevistas incluían medidas relacionadas con las 12 dimensiones del desarrollo organizacional. Criterios para la selección de CTI incluido el de servir a los inmigrantes “de color.” En los Estados Unidos la “gente de color” ha sido excluida tradicionalmente por los grupos que componen el sector de la población Blanca. Los CTI estudiados fueron Casa do Trabalhador do Metro West, Centro Comunitario de los Trabajadores, Centro Presente, Chelsea Collaborative, Chinese Progressive Association, y MassCOSH (Massachusetts Coalition of Occupational Safety and Health). Es importante destacar que Chelsea Collaborative, Centro Presente, Chinese Progressive Association, y Mass COSH también tienen otros programas, además de

Immigrant Workers Centers?; and 2) How do Immigrant Workers Centers respond to current anti-immigrant sentiment, intolerant immigration policies, and increased exploitation in this troubled economy?

1. Methods

Qualitative research methods were used to identify shared themes within IWCs, as well as their organizational responses to the current anti-immigrant environment. IWCs constituted a convenience sample (they represent the organizations in the Eastern part of the state that are dealing with diverse immigrant workers) which enabled the researchers to gather data utilizing a case study methodology. In-depth semi-structured interviews were conducted between the months of July and September of 2009 with six IWCs, as well as with three immigrant support organizations. Interviews included measures related to the 12 dimensions of organizational development. Criteria for selecting IWCs included serving immigrants “of color.” In the United States “people of color” are traditionally excluded groups that comprise the non-White segment of the population. The IWCs studied included Casa do Trabalhador do Metro West, Centro Comunitario de los Trabajadores, Centro Presente, Chelsea Collaborative, Chinese Progressive Association, and MassCOSH (Massachusetts Coalition of Occupational Safety and Health). It is important to note that Chelsea Collaborative, Centro Presente, Chinese Progressive Association, and Mass COSH also have other programs in place in addition to IWCs. Im-

sus CTI. Estas organizaciones de apoyo al inmigrante incluyen los programas Jobs with Justice, Organización Maya K'iche, y Massachusetts Interfaith Committee for Workers Justice.

Los datos cualitativos son recogidos de las entrevistas grabadas con los miembros del personal de los CTI y las organizaciones de apoyo, así como las notas de campo tomadas por los autores. Las entrevistas grabadas fueron transcritas, codificadas y analizadas, y las notas de campo se han añadido al análisis final.

2. Hallazgos

Las dificultades económicas, la dislocación, y otros perniciosos problemas sociales han obligado a las personas a abandonar sus países y emigrar a los Estados Unidos. El número de inmigrantes se ha ido incrementando de manera constante desde 1970 (Passel & Suro, 2005). En el 2000, de acuerdo con el Censo de EE.UU, durante el periodo comprendido entre 1990 y 2000, la población nacida en el extranjero creció un 50% pasando de 19.767.316 a 31.107.889. En la primera mitad de 1990, un promedio de 1,1 millones de inmigrantes ingresaron al país anualmente (Passel & Suro, 2005). Los nacidos en el extranjero en el 2000 representaban al once por ciento de la población total de EE.UU. De los nacidos fuera de Estados Unidos, más de la mitad venían de países de América Latina, seguido por Asia (26%) y Europa (16%). A pesar de hacer una contribución significativa a nuestro país, a menudo los trabajadores inmigrantes se enfrentan a múltiples desafíos y factores estresantes. Los CTI y las organizaciones comunitarias han tratado de incrementar el capital social de los nuevos trabajadores inmigrantes, poniendo especial énfasis en la dimensión política, representados por acciones colectivas para hacer frente a la explotación, la discriminación y la injusticia social (Reynoso-Vallejo, Miranda & Staples, 2009). En este apartado se presentan los resultados para cada una de las 12 dimensiones del desarrollo organizacional, seguido de un resumen de los temas compartidos por los participantes de los CTI, y el análisis de los resultados. La Figura 1 nos muestra los CTI y las organizaciones de apoyo al inmigrante, en función de las circunstancias históricas de formación (primera dimensión del desarrollo organizacional).

migrant support organizations included Jobs with Justice, Organización Maya K'iche, and Massachusetts Interfaith Committee for Workers Justice. Qualitative data included recorded interviews with staff members of IWCs and support organizations, as well as field notes taken by the authors. Recorded interviews were transcribed, coded and analyzed, and field notes were added to the final analysis.

2. Findings

Economic difficulties, dislocation, and other pernicious social problems have forced people to leave their countries and migrate to the United States. The number of immigrants has been increasing steadily since the 1970s (Passel & Suro, 2005). According to the 2000 U.S. Census, during the period between 1990 to 2000, the foreign born population grew over 50% from 19,767,316 to 31,107,889. In the first half of the 1990s, an average of 1.1 million migrants entered the country annually (Passel & Suro, 2005). The foreign born in 2000 represented eleven percent of the total US population. Of those born outside the United States, over half were from Latin American countries, followed by Asia (26%) and Europe (16%). While making a significant contribution to our country, immigrant workers often face multiple stressors and challenges. IWCs and community organizations have been trying to increase social capital among recent immigrant workers, with a particular emphasis on the political dimension, represented by collective action taken to address exploitation, discrimination and social injustice (Reynoso-Vallejo, H., Miranda, C., and Staples, L. 2009). In this section findings for each of the 12 dimensions of organizational development are presented, followed by a summary of shared themes by participant IWCs, and an analysis of the results. Figure 1 shows the IWCs and immigrant support organizations in terms of the historical circumstances of formation (first dimension of organizational development).

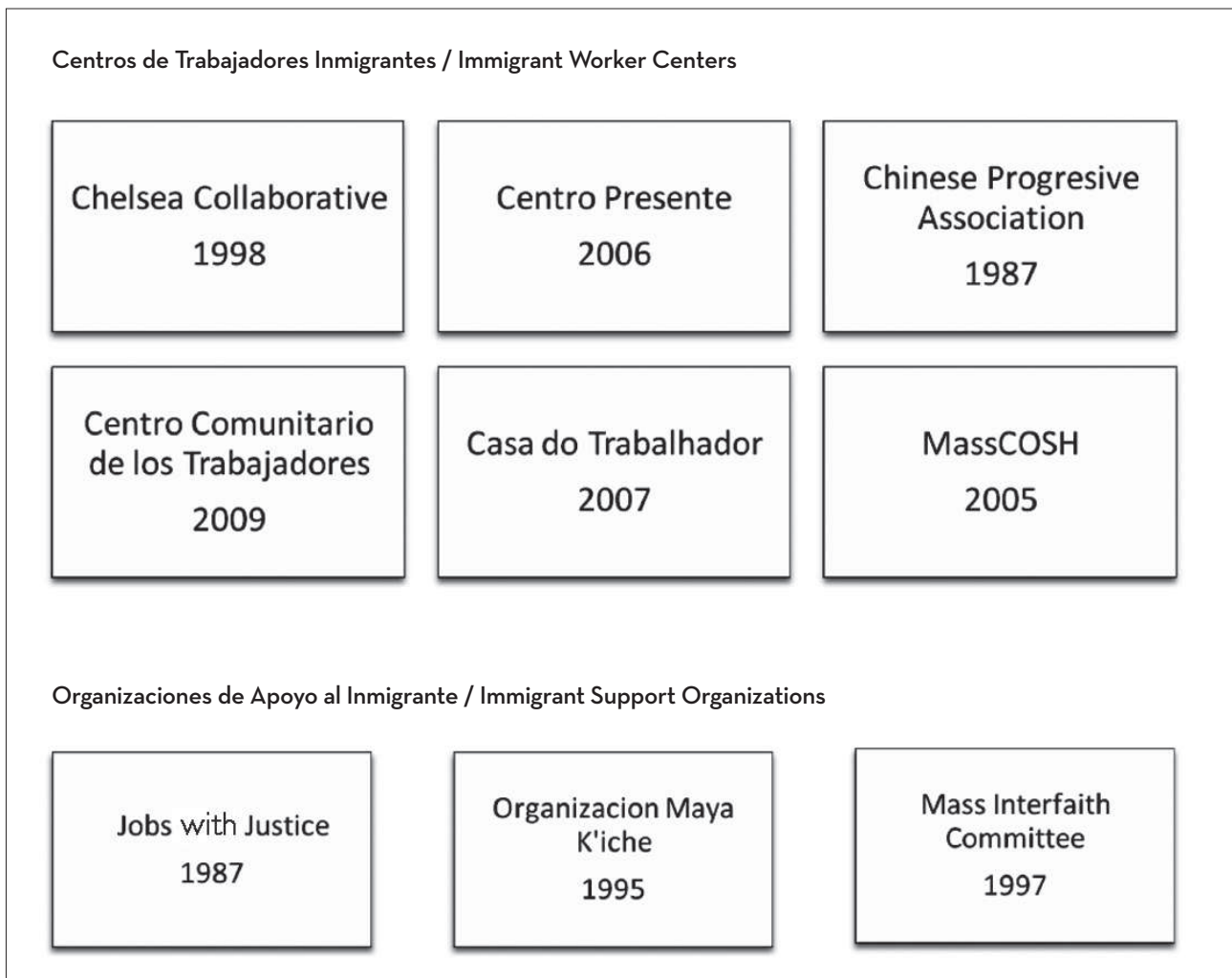


Figura 1. *Fundación de Centros de Trabajadores Inmigrantes y Organizaciones de Apoyo al Inmigrante.*

Figure 1. *Foundation of Immigrant Worker Centers and Immigrant Support Organizations.*

2.1 *Circunstancias Históricas de Formación*

Los CTI comenzaron a organizarse en el área de Boston durante la década de 1980 para ayudar a los trabajadores inmigrantes que enfrentaban problemas relacionados a opciones limitadas de empleo, bajos salarios, condiciones de trabajo inseguras, acoso sexual, y la falta de beneficios. El primer CTI fue creado en 1987 por el Chinese Progressive Association (CPA), como organización comunitaria al “estilo Alinsky” en el área de Chinatown de la ciudad de Boston. El CPA desarrolló su CTI en respuesta a la lucha por los derechos de los trabajadores cuando un gran número de mujeres chinas, trabajadoras de la confección, fueron desplazadas así como el cierre de una serie de empresas textiles en Chinatown. La organización tiene una larga experiencia en la organización comunitaria y en el desarrollo de cam-

2.1 *Historical Circumstances of Formation*

IWCs began to organize in the Boston area during the 1980s to aid immigrant workers who were dealing with problems related to limited employment options, low wages, unsafe working conditions, sexual harassment, and lack of benefits. The first IWC was formed in 1987 by the Chinese Progressive Association (CPA), an “Alinsky style” community organization in the Chinatown area of the city of Boston. CPA developed their IWC in response to the struggle for workers’ rights when large numbers of Chinese women garment workers were displaced as a number of textile operations began closing in Chinatown. The organization has a long experience in community organizing and developing workers’ campaigns, as well as pro-

pañías de trabajadores, así como en la proporción de diferentes servicios para los residentes de Chinatown como son la educación de adultos, el desarrollo juvenil, la participación cívica y la orientación para el conocimiento de los derechos.

El CTI de Chelsea Collaborative se creó en 1998 organizada con el fin de defender los derechos de los trabajadores inmigrantes de Centro. La Chelsea Collaborative también participa en la organización comunitaria abordando temas de justicia ambiental, la vivienda asequible, servicios de la ciudad, la educación pública, el empleo juvenil y la organización juvenil.

Centro Presente creó su CTI en el 2006 después de que sus miembros, principalmente procedentes de Centroamérica, llevaran a cabo un análisis político relacionado con los derechos de los trabajadores. La organización también trabaja para la reforma de la política de inmigración y ofrece programas de educación de adultos, desarrollo juvenil, y protección jurídica.

El Centro Comunitario de los Trabajadores fue creado en 2009 por el miembro fundador de la Organización Maya-K'iche, cuya experiencia como organizador comunitario, se remonta a su natal Guatemala. Al ser testigo de atrocidades provocadas por la guerra contra los pobres e indígenas, aprendió como organizarse a partir de la implicación de su padre como uno de los líderes del movimiento de resistencia indígena y de su propia experiencia como superviviente.

Casa do Trabalhador do Metro West comenzó en 2007 con el propósito de servir a la creciente población de población inmigrante brasileña de la zona. Desde su creación, Casa do Trabalhador se ha enfrentado a los desafíos de organizaciones anti-inmigrantes instaladas en la región.

MassCOSH establece su CTI en 2005. La organización reúne a los trabajadores y aliados para organizarse y defender la seguridad, los puestos de trabajo seguros y la promoción de comunidades saludables. Además, MassCOSH establece los programas Labor Environment Health Initiative (Salud en el medio laboral), Teens Lead at Work (formación y apoyo jóvenes trabajadores) y Union Education and Organizing (fortalecimiento movilización y organización por la seguridad y salud de las condiciones laborales).

viding services to the residents of Chinatown, including adult education, youth development, civic participation, and know-your-rights counseling.

The IWC at the Chelsea Collaborative was formed in 1998 in order to help Central-American immigrant workers organize to defend their rights. The Collaborative also engages in community organizing addressing issues of environmental justice, affordable housing, city services, public education, youth employment and youth organizing.

Centro Presente formed their IWC in 2006 after their members, mainly from Central America, conducted a political analysis related to workers' rights. The organization also works for immigration policy reform and provides programs for adult education, youth development, and legal services.

Centro Comunitario de los Trabajadores was formed in 2009 by a former member of Organización Maya-K'iche, whose personal experience as community organizer goes back to his native Guatemala. While witnessing the atrocities of the war against the poor and indigenous people, he learned to organize from his father's involvement as one of the leaders of the indigenous resistance movement, and from his own experience as survivor.

Casa do Trabalhador do Metro West started in 2007 with the purpose of serving the rapidly growing Brazilian immigrant population in the area. Since its creation, Casa do Trabalhador has faced the challenges of anti-immigrant organizations established in the region.

MassCOSH established their IWC in 2005. The organization brings together workers and allies to organize and advocate for safe, secure jobs and healthy communities. In addition, MassCOSH has established programs including the Labor Environment Health Initiative, Teens Lead at Work, and Union Education and Organizing.

Immigrant support organizations include Jobs with Justice formed in 1987 with the purpose of building a strong progressive labor movement; Organización Maya-K'iche, established in 1995 to support displaced Mayans from Guatemala liv-

Estas organizaciones de apoyo a los inmigrantes incluidos Jobs with Justice creada en 1987 con el propósito de construir un fuerte movimiento laboral progresista; Organización Maya-K'iche, creada en 1995 para apoyar a los Mayas que viven desplazados de Guatemala en el área de New Bedford; y Mass Interfaith Committee for Workers Justice comenzó en 1997 para enlazar componentes religiosos y de organización comunitaria.

2.2 Metas, Objetivos y Modelo de Orientación (Servicios, Apoyo, Defensa, Organización)

Los temas prioritarios compartidos entre los CTI y sus partidarios de la comunidad incluyen la organización por los derechos de los trabajadores y el empoderamiento colectivo (no defensa individual o servicios directos). Sub-modalidades tales como el desarrollo de la educación, la enseñanza, el entrenamiento y el liderazgo son una característica común. Mientras que algunos proporcionan apoyo individual y, en algunos casos, programas (educación, protección jurídica y asesoramiento de los derechos de los trabajadores), siempre se ofrece dentro de un contexto que hace hincapié en la necesidad de una acción colectiva para superar la injusticia. Las temáticas tratadas incluyen la salud / seguridad, el acoso sexual, la discriminación y los diversos problemas relacionados con los salarios (insuficiente, pagos atrasados, salarios caídos y la falta de pago de horas extras).

Las prácticas discriminatorias, basadas en la supremacía de la ideología blanca, son experimentadas comúnmente por los diferentes colectivos de trabajadores inmigrantes, especialmente por los de origen indígena. Por ejemplo, el director del Centro Comunitario de los Trabajadores, de origen maya, mencionó que:

“A veces los trabajadores inmigrantes son maltratados... Nos dijeron ‘mueve tu culo o llamaré a inmigración’. Nos ven como animales... nos pagan el salario mínimo... 7 dólares... ‘si tu no lo quieres, ve-te’ [dijo el propietario de la fábrica]. La empresa textil maltrata a los indígenas como yo... nos dijeron estáis fuera. A pesar de que no tener papeles, los portugueses no fueron molestados porque ellos parecen gringos.”

ing in the New Bedford Area; and Mass Interfaith Committee for Worker Justice started in 1997 to link religious constituents and community organizations.

2.2 Goals, Objectives, and Modality Orientation (Services, Support, Advocacy, Organizing)

Shared themes among the IWCs and their supporters include prioritizing community organizing for workers' rights and collective empowerment (not individual advocacy or direct services). Sub-modalities such as education, coaching, training and leadership development are a common feature. While some individual support is provided, and in some cases, programming (education, legal services, and workers' rights counseling), it always is offered within a context that emphasizes the need for collective action to overcome injustice. Issues addressed include health/safety, sexual harassment, discrimination, and various problems associated with wages (underpayment, missed payments, collecting back wages, and lack of overtime pay). Discrimination practices based on white supremacist ideologies are commonly experienced by particular segments of immigrant workers, particularly those from indigenous backgrounds. For instance, the leader of the Centro Comunitario de los Trabajadores, who is himself a Mayan indigenous, mentioned that:

“Sometimes immigrant workers are mistreated... they said ‘move your ass or I call immigration’. They see us as animals... pay minimum salary...7 dollars... ‘if you don't want it, leave’ [said a factory owner]. A textile company treated badly indigenous like me... told us you are out. Portuguese were not bothered, even though they did not have documents, because they look like gringos.”

2.3 *Plantilla*

La mayoría de los miembros de la plantilla de los CTI son inmigrantes. Por ejemplo, la de Chelsea Collaborative está compuesta por inmigrantes de diferentes países de América Central y del Sur, y Puerto Rico, formados para llegar a ser defensores de los trabajadores. Otros CTI tienen experiencia de organización comunitaria traída de sus países de origen (como, el director del Centro Comunitario de los Trabajadores), mientras que otros han desarrollado conocimiento y competencias en cargos con organizaciones de base en los Estados Unidos (por ejemplo, Centro Presente). El papel de la organización comunitaria incluye ser facilitador, formador, entrenador y educador de adultos. A menudo hay intentos de desarrollar nuevos cargos entre la circunscripción electoral de los trabajadores inmigrantes, ya que la mayoría de CTI están insuficientemente atendidos debido a las limitaciones presupuestarias, por lo tanto limita las oportunidades de empleabilidad. Con frecuencia, abogados ofrecen pro bono, servicio para el bien público de manera voluntaria, asistiendo a los CTI en diferentes medios. La actual crisis económica también presenta desafíos adicionales para los CTI.

2.4 *Modelos de Participación*

Las características demográficas de los trabajadores inmigrantes en este estudio hacen referencia a los latinos de América Central, los indígenas centroamericanos, brasileños y chinos. Los esfuerzos por la integración y la incorporación se han llevado a cabo a través de redes de trabajadores, iglesias, programas de radio, distribución de materiales educativos y visitas domiciliarias. Muchos trabajadores llegan a los CTI buscando servicios, frecuentemente son reclutados de manera masiva en reuniones periódicas y talleres informativos. Otros reciben algún tipo de asistencia individual, pero rápidamente son conectados al grupo de trabajadores activistas ocupados en las sesiones centradas en los derechos de los trabajadores y de formación política. Tras una redada de los altos perfiles del U.S. Immigration and Customs Enforcement (ICE) en 2007 que afectó a cientos de trabajadores y sus familias (la mayoría de América Central), el Centro Comunitario de los

2.3 *Staffing*

The majority of IWC staff members are immigrants themselves. For instance, the IWC at the Chelsea Collaborative is comprised of immigrants from different countries of Central and South America, and Puerto Rico, trained to become workers' advocates. Other IWCs have prior community organizing experience in their countries of origin (e.g. the leader of Centro Comunitario de los Trabajadores), while others have developed knowledge and skills in staff positions with grassroots organizations in the United States (e.g. Centro Presente). The role of community organizer includes being a facilitator, trainer, coach, and adult educator. Although there is an attempt to develop new staff from within the immigrant workers constituency, most IWCs are understaffed due to budget constraints, thereby limiting employment opportunities. Lawyers offering *pro bono* services and volunteers frequently assist IWCs in a variety of different capacities. The current economic crisis also presents additional challenges for IWCs.

2.4 *Participation Patterns*

Demographics of immigrant workers in this study included Latinos from Central America, indigenous Central Americans, Brazilians and Chinese. Outreach and recruitment efforts have been conducted through workers' networks, churches, radio programs, distribution of educational materials and home visits. Many "walk-ins" come to IWCs seeking services; often they are moved into collective intakes, regular meetings, and informational workshops. Others receive some individual assistance, but quickly are connected to a group of worker activists and engaged in sessions focusing on workers' rights and political education. After a high profile raid by U.S. Immigration and Customs Enforcement (ICE) in 2007 that impacted hundreds of workers and their families (most from Central America), Centro Comunitario de los Trabajadores brought many of these individuals together to critically assess this situ-

Trabajadores, reunió a muchas de de las personas afectadas para evaluar críticamente la situación y luego presentar una demanda colectiva contra Michael Bianco, propietaria de la fábrica en la que se llevó a cabo la acción federal.

2.5. Liderazgo

En consonancia con los principios básicos de la organización comunitaria, existe un consenso entre los CTI de que su dirección debe asumirse entre la circunscripción electoral de los trabajadores inmigrantes a los que sirven. Todos los CTI examinados ponen un fuerte énfasis en el desarrollo del liderazgo, y con este fin, son empleados a menudo los principios y métodos de Freire. Los activistas son educados y entrenados en los talleres facilitados por los CTI y también por los aliados de los apoyo a los trabajadores. Las sesiones se centran en los derechos del trabajador (a veces, los abogados colaboran con esta parte de la formación) y en elevar la conciencia crítica sobre el sistema opresión y discriminación, facilitando la concientización. Por ejemplo, el IWC del Chelsea Collaborative lleva a cabo cursos de formación para los trabajadores que eventualmente se convertirán en líderes de sus comunidades y de sus lugares de trabajo. El IWC utiliza el modelo de formación que demuestra ser eficaz en el estado vecino de Rhode Island.

2.6. Estructura

Casa do Trabalhador do Metro West es el único CTI que no ofrece otros servicios de todos los sitios estudiados. Los otros son parte de organizaciones comunitarias más amplias, que se han desarrollado en consonancia con los principios de Alinsky. Los comités de dirección o consejos formados por trabajadores inmigrantes supervisan las operaciones de estos CTI, pero el personal informa al Director Ejecutivo de la organización de la comunidad patrocinadora (a excepción de Casa do Trablador). Los comités de dirección y los consejos podrían ser desarrollados a través del reclutamiento de participantes que demuestren cualidades de liderazgo en las reuniones regulares de los trabajadores y las clínicas. El Consejo del Centro Comunitario de los Trabajadores se compone de tres mayas, tres

ation and then to file a class action lawsuit against Michael Bianco, owner of the factory where the federal action took place.

2.5 Leadership

Consistent with basic community organizing principles, there is a consensus among IWCs that their leadership must come from within the immigrant worker constituency that they serve. All of the IWCs examined have a strong emphasis on Leadership Development, and towards this end, Freirean principles and methods often are employed. Activists are educated and trained in workshops provided by the IWCs and also by worker support allies. The sessions focus on both worker rights (lawyers sometimes help with this portion of the training) and raising critical consciousness about systemic oppression and discrimination by facilitating *conscientization*. For instance, the IWC at the Chelsea Collaborative conducts trainings for workers who eventually will become leaders in their communities and in their workplaces. One IWC uses a training model proven effective in the neighboring state of Rhode Island.

2.6 Structure

Casa do Trabalhador do Metro West is the only free standing IWC among all sites studied. The others are part of broader community organizations, which have been developed consistent with Alinsky's principles. Steering committees or boards comprised of immigrant workers oversee the operations of these IWCs, but staff report to the Executive Director of the sponsoring community organization (except for the free standing IWC). Steering committees and boards may be developed by recruiting participants who demonstrate leadership qualities at regular workers' meetings and clinics. The board of Centro Comunitario de los Trabajadores consists of three Mayans, three Castilians (sic) Guatemalans (non-indigenous Spanish-speakers), and one repre-

“castellanos” (sic) guatemaltecos (no indígenas de habla hispana), y un representante de El Salvador, Ecuador, México y Puerto Rico.

2.7. *Objetivo del Sistema*

El objetivo de los CTI son los empleadores que violan los derechos de los trabajadores. Estos pueden incluir subcontratos, agencias de trabajo temporal (agencias contratadas para encontrar trabajadores con carácter temporal, por lo que no tendrán los mismos derechos y beneficios que los trabajadores permanentes) y otros empleadores. Muchos de los trabajadores atendidos por los CTI son indocumentados (una excepción es la Asociación China Progresista, cuya circunscripción electoral se compone de más del 90% de los trabajadores inmigrantes documentados), y tienen un análisis de las circunstancias económicas y políticas que yacen en las raíces de la explotación de los trabajadores. En 2009, el IWC del Chelsea Collaborative ayudó a un grupo de inmigrantes latinos “lumpers” que descargaban camiones en un almacén de una gran cadena de supermercados para recuperar más de 75.000 dólares en salarios atrasados no pagados. Los trabajadores se organizaron y presentaron una demanda legal, que también conllevó daños triples, además de las sanciones por discriminación en contra del supermercado. Varios de estos trabajadores se han convertido en líderes y activistas comprometidos con la lucha por los derechos de los trabajadores, a pesar de que sus propias personales, en este caso particular, se habían resuelto con éxito hace varios años.

2.8. *Estrategias y tácticas*

Las estrategias y tácticas utilizadas por los CTI incluyen clínicas (entrenamientos) de los trabajadores regulares, su participación en las campañas de coalición, la acción directa, la concienciación, la educación popular / liberación, capacitación en liderazgo y desarrollo. Además, son presentadas las demandas de la acción colectiva si son consecuentes con los principios de organización comunitaria. Un trabajador del CTI de Chelsea Collaborative mencionó que “la organización de los trabajadores inmigrantes es muy dura... tienes que ser creativo... los trabaja-

sentative each from El Salvador, Ecuador, Mexico and Puerto Rico.

2.7 *Target Systems*

IWCs target employers that violate workers' rights. These may include subcontractors, temp agencies (agencies hired to find workers on a temporary basis, so they will not qualify for the same rights and benefits as permanent workers) and other employers. Many of the workers served by IWCs are undocumented (an exception is the Chinese Progressive Association, whose constituency consists of more than 90% documented immigrant workers), and there is an analysis of the economic and political circumstances that lie at the roots of worker exploitation. In 2009, the Chelsea Collaborative IWC helped a group of Latino immigrant “lumpers” who were unloading trucks at a large supermarket chain warehouse to recover more than \$75,000 in unpaid back wages. The workers organized and brought a legal case which also won triple damages, plus discrimination penalties against the market. A number of these workers have become leaders and activists who are committed to the broader ongoing struggle for workers' rights, even though their own personal grievances in this particular case were resolved successfully several years ago.

2.8 *Strategies and Tactics*

The strategies and tactics used by IWCs include regular workers' clinics, participation in coalition campaigns, direct action, consciousness raising, popular/liberation education, leadership training and development. Additionally, class action law suits are filed if they are consistent with community organizing principles. A worker from the IWC at the Chelsea Collaborative mentioned that “organizing immigrant workers is very hard... you need to be creative... workers need to feel empowered. One time a worker told me, ‘I don't

dores necesitan sentirse empoderados. Una vez un trabajador me dijo: “No me importa si Inmigración me envía de regreso a mi país. Es como tener un boleto gratis. Estoy cansado de esta explotación”. Esta afirmación no solo ilustra la voluntad del trabajador a participar en la acción colectiva por la justicia social, sino también la disposición a regresar a su país de origen. Los CTI con frecuencia están intentando organizar a trabajadores que no planean quedarse en este país durante un largo periodo de tiempo, que a veces limita el compromiso de estas personas dispuestas a hacer campañas de organización prolongadas. Con el fin de contratar y activar a estos trabajadores, los CTI necesitan aumentar la conciencia acerca del impacto de las grandes fuerzas económicas en los salarios y las condiciones laborales más allá de las fronteras nacionales. Por ejemplo, en Centro Presente, las estrategias incluyen la exploración de los efectos de la globalización, la explotación de los trabajadores en las fábricas y otras cuestiones importantes para los trabajadores, usando “la metodología de Paolo Freire... distribuimos material educativo (modelo de educación popular)... por ejemplo el Equipo Maiz de El Salvador”.

2.9. Recursos

Los CTI son apoyados principalmente por pequeñas donaciones de fundaciones y organizaciones humanitarias, organizaciones internacionales, donaciones generales, residuos de las demandas de la acción colectiva, y asistencia de algunos sindicatos. Las organizaciones comunitarias más antiguas, tales como la Chinese Progressive Association, han establecido una fuente más o menos constante de apoyo, de la cual una parte está destinada a su IWC. Algunos miembros de las plantillas, además de apoyo en especie (espacio, equipos, teléfonos, etc.) proporcionan patrocinio a las organizaciones comunitarias. La mayoría de los CTI reciben ayuda de programas de servicios legales y abogados individuales que proporcionan servicios gratuitos y voluntarios para el bien público. De manera adicional, los recursos de formación son equipados por grandes organizaciones de apoyo a los trabajadores. Son importantes también algunas pequeñas donaciones de trabajadores activistas. Sin embargo, el sostenimiento para obtener financiación para las organizaciones es

care if Immigration sent me back to my country. It is like having a free ticket. I am tired of this exploitation.” This statement illustrates the worker’s willingness to engage in collective action for social justice, but also a readiness to return to the country of origin. IWCs frequently are attempting to organize workers who do not plan to stay in this country for a long period of time, which sometimes limits the commitment these individuals are willing to make to lengthy organizing campaigns. In order to engage and activate such workers, IWCs need to raise consciousness about the larger economic forces that impact wages and working conditions across national borders. For instance, at Centro Presente, strategies include exploring the impact of globalization, workers’ exploitation in maquiladoras, and other important issues for workers, using “Paolo Freire methodology...we distribute educational material (popular education model)... for instance from Equipo Maiz from El Salvador.”

2.9 Resources

IWCs are supported primarily by small grants from foundations and philanthropic organizations, international organizations, general donations, residuals from class action lawsuits, and assistance from some labor unions. The oldest community organizations, such as the Chinese Progressive Association, have established a somewhat steady source of support, in which a portion is destined to their IWC. Some staffing, plus in-kind support (space, equipment, phones, etc.) is provided by sponsoring community organizations. Most IWCs receive assistance from legal services programs and individual lawyers who contribute pro bono services. Additional training resources are furnished by larger worker support organizations. Some small donations from worker activists are also important. However, it remains very difficult to obtain funding for this organizing, which often is controversial and politically unpopular. A common theme is the limited financial re-

muy difícil, a menudo son polémicas y políticamente mal vistas por un sector de la sociedad. Un tema común es la escasez de recursos financieros, lo que representa un gran desafío para los CTI.

2.10 Aliados

Aliados y partidarios han incluido una serie de organizaciones e individuos, incluyendo otros CTI, grandes organizaciones de apoyo a los trabajadores, programas de servicios legales, servicios pro bono de abogados, sindicatos, congregaciones religiosas, grupos interreligiosos, grupos de seguridad laboral / entorno, organizaciones comunitarias, grupos de jóvenes, agencias de servicios humanos, algunas universidades (limitadas) y algunos grupos de justicia ambiental. Los sindicatos incluyen SEIU Local 615 (conserjes), Local 1199 (Atención de Salud), Local 1145 (United Food and Commercial), y el Sindicato de Carpinteros, Steelworkers Local 8751, UNITE HERE, y los conductores de autobuses escolares de Boston. Los aliados se reúnen anualmente para demostrar su fuerza en el gran mitin del 1 de mayo Día de los derechos de los inmigrantes y las marchas por lo general superan los 2.000 participantes.

2.11 Sistema de comunicación (interno y externo)

El establecimiento de una red sólida es crucial para los CTI y una comunicación interna eficaz es esencial para el proceso de organización. Las actividades incluyen visitas directas al hogar, al trabajo en red en múltiples ámbitos (lugar de trabajo, comunidad, iglesia, reuniones sociales, familia), “dan testimonio” en los servicios locales religiosos, programas de radio y periódicos étnicos, folletos y otros materiales escritos. La comunicación interna también se lleva a cabo dentro de la estructura de las reuniones periódicas, talleres y clínicas. La comunicación externa a través de los medios de comunicación convencionales se utiliza tanto para presionar los objetivos de los altos cargos y también para educar a la población sobre las pésimas condiciones de trabajo, las prácticas laborales desleales de los empleadores, los bajos salarios y la discriminación. Por ejemplo, una coalición de CTI y organizaciones de apoyo a los trabajadores, exitosamente ganaron los salarios caídos de los 30 tra-

sources, which represents a major challenge for IWCs.

2.10 Allies

Allies and supporters have included a range of organizations and individuals, including other IWCs, larger worker support organizations, legal services programs, *pro bono* lawyers, labor unions, religious congregations, interfaith groups, environmental/worker safety groups, community organizations, youth groups, human services agencies, some universities (limited) and some environmental justice groups. Unions include SEIU Local 615 (Janitors), Local 1199 (Health Care), Local 1145 (United Food and Commercial), and the Carpenters Union, Steelworkers Local 8751, UNITE-HERE, and the Boston School Bus drivers. Allies have gathered annually for a show of force at large May 1st Immigrant Rights rallies and marches usually exceeding 2000 participants.

2.11 Communications Systems (internal and external)

Establishing a strong network is crucial for IWCs and effective internal communication is essential to the organizing process. Activities include direct home visits, networking in multiple arenas (workplace, community, church, social gatherings, family), “testifying” at local religious services, ethnic radio programs and newspapers, brochures and other written materials. Internal communication also takes place within the structure of regular meetings, workshops and clinics. External communication through mainstream media outlets is utilized both to pressure high profile targets and also to educate the general public about miserable working conditions, unfair labor practices by employers, low wages, and discrimination. For instance, a coalition of IWCs and worker support organizations successfully won back wages for 30 immigrant workers who were employed through subcontracting companies as

bajadores inmigrantes que fueron contratados a través de empresas subcontratadas como limpiadores en dos restaurantes muy conocidos en Boston (Cheesecake Factory y Legal Sea Food). Los trabajadores o bien habían sido pagados por cheques sin fondos o con pagos insuficientes por las horas normales y las horas extras. En los nueve meses la organización de la campaña contó con la acción directa y una estrategia mediática que dio lugar a una considerable difusión en prensa, negativa para estas dos grandes cadenas de restaurantes, finalmente, estos empleadores aceptaron pagar los salarios vencidos.

2.12. Resultados

Las victorias han abarcado con éxito demandas de la acción colectiva (por ejemplo, los lumpers), participación en campaña para detener la derogación del impuesto del estado sobre el ingreso, esfuerzos de las grandes coaliciones para recuperar salarios no pagados y los pagos de las horas extras de otros empleadores destacados, e innumerables esfuerzos que han defendido los derechos de los trabajadores inmigrantes en el ámbito local. Poco después de la finalización de este estudio, MassCOSH y Chelsea Collaborative lideraron una coalición de más de cincuenta organizaciones para lograr la aprobación en la legislatura estatal de la Reforma a la Ley de Agencias de Empleo (REAL). El Proyecto de ley para regular la industria del trabajo temporal. Más de 25.000 trabajadores (mayoritariamente inmigrantes) están contratados en trabajos de carácter temporal, cada día en Massachusetts, trabajando en una gran variedad de peligrosos trabajos, incluyendo procesamiento de pescado y carne, cuidados de jardines, demoliciones, gestión de residuos, cosecha de arándanos, y construcción residencial. Antes de esta legislación no había supervisión regulatoria. Habían sufrido masivos abusos en salarios y fraudes fiscales, violaciones a la seguridad y falta de información a los empleados sobre el acceso a los beneficios de compensación de los trabajadores, equipo de protección y en las funciones escritas de trabajo. El proyecto de ley REAL ha sentado un importante precedente nacional por la protección de los derechos de los trabajadores inmigrantes. La Tabla 1 muestra con mayor detalle los CTI en relación con las 12 dimensiones del desarrollo organizacional.

cleaners in two well-known restaurants in Boston (the Cheesecake Factory and Legal Sea Food). The workers either had been paid by bad checks or had been underpaid for regular and overtime hours. The nine months organizing campaign featured direct action and a media strategy that resulted in considerable negative press coverage for these two large restaurant chains, and ultimately these employers agreed to pay the missing wages.

2.12 Outcomes

Victories have included successful class action lawsuits (e.g. the lumpers), participation in a campaign to stop the repeal of the state income tax, large coalition efforts to recover unpaid wages and overtime pay from other prominent employers, and countless smaller efforts that have protected immigrant worker rights at the local level. Shortly after completion of this study, MassCOSH and the Chelsea Collaborative led a coalition of more than fifty organizations to win passage in the state legislature of the Reform Employment Agency Law (REAL) Bill to regulate the temporary work industry. More than 25,000 workers (overwhelmingly immigrants) are engaged in temporary employment each day in Massachusetts, working in a variety of hazardous jobs, including fish and meat processing, landscaping, demolition, waste management, cranberry harvesting, and residential construction. Prior to this legislation there was no regulatory oversight. There had been massive wage and tax fraud abuse, safety violations, and failure to provide employees with information about access to workers' compensation benefits, protective equipment, and written job assignments. The REAL Bill has set an important national precedent to protect the rights of immigrant workers.

Table 1 shows a more detailed data by IWCs in relation to the 12 dimensions of organizational development.

Immigrant support organizations also were analyzed using the twelve dimensions model of organizational development (for a full description

Tabla 1. Fomento de la integración a nivel nacional/federal

Dimensiones del Desarrollo Organizacional	Chelsea Collaborative (ChC)	Centro Presente (CP)	Chinese Progressive Association (CPA)	Centro Comunitario de los Trabajadores (CCT)	Casa do Trabalhador do Metro West (CdT)	MassCOSH (MC)
Circunstancias Históricas de Formación	Organizar a los trabajadores inmigrantes centroamericanos. 1998.	CTI desarrollado en 2006 tras haber conducido un análisis político de los derechos de los trabajadores. Principalmente, sirven a centroamericanos, muchos desplazados por la guerra.	En respuesta a la lucha de los trabajadores de la confección, en 1987.	Creado en 2009 por un miembro fundador de la Organización Maya Kichee	Comienza el registro de trabajadores de manera colectiva hace pocas semanas. Comenzó en octubre de 2007 con ayuda de los trabajadores inmigrantes brasileños.	Creado hace 33 años para asegurar la salud de los trabajadores. El CTI fue creado en 2005.
Metas, Objetivos y Modelo de Orientación (Servicios, Apoyo, Defensa, Organización)	Derechos de los trabajadores inmigrantes de Latinoamérica. Empoderamiento y asistencia para formar Sindicatos, ya que muchos trabajadores tiene miedo a las autoridades de inmigración.	Educando, desarrollando liderazgo, empoderamiento, organización y participación en la toma de decisiones en la organización.	Incremento de la calidad de vida de los trabajadores. Derechos de los trabajadores. Educación, organización, empoderamiento. Proporciona apoyo y formación.	Lucha por los derechos de todos los trabajadores incluidos los indígenas K'iche, Latinos, y otros trabajadores inmigrantes. Enfoque hacia organizaciones políticas de base.	Ejercer el poder en nombre de los trabajadores inmigrantes. Apoyo a los trabajadores en acciones legales (acción colectiva, recuperación de salarios y las horas extras) durante los primeros años. Se comienza a construir la base e involucrándose en la acción directa.	Salud/Seguridad, salarios, discriminación, etc. Educación, empoderamiento, organización.
Plantilla	Comités de Dirección. Coordinador del CTI.	El director Ejecutivo supervisa el CTI director. Solían tener voluntarios.	Esta Agencia tiene 8 empleados y el CTI tiene 5.	Voluntarios con un pequeño fondo. En proceso de incrementar voluntarios.	2 empleados. En los dos primeros años, demandas colectivas legales, recuperación de las horas extras	Equipo de Directores (c. 15, incluidos 2 latinos), abogados. El CTI tiene 3 empleados así como 40 voluntarios aproximadamente.
Modelos de Participación	Comités de dirección que traen los temas y decide si quieren organizar una campaña. Trabajando en colaboración con otras agencias como MassCosh. Más de 500 personas acudieron a los CTI. "Acabamos de finalizar el grupo piloto al que formaremos como primer grupo de líderes." Registro colectivo de trabajadores.	Aproximadamente 10 voluntarios (todos trabajadores). Registro de trabajadores durante las visitas a sus casas. Reuniones de abogados. Los casos de discriminación son manejados por abogados. Parte de los talleres es hablar de discriminación. Nos centramos en la organización comunitaria y el aumento de la conciencia	Organizando campañas. A veces, en colaboración con otras entidades.	Trabajos con una organización en Guatemala involucrados en casos de inmigración y deportación. Trabajadores van por información, educación y representación. Desarrollo de liderazgo entre los trabajadores participantes.	Acción directa, registro colectivo de trabajadores (talleres). Los trabajadores lideran la plataforma por la voz de los inmigrantes alrededor de los temas como son los salarios no pagados, cuestiones de seguridad, acoso sexual y lenguaje discriminatorio.	Registro colectivo de trabajadores durante situaciones relacionadas a la seguridad o salud, referidos por otras agencias, o cuando los trabajadores lo solicitan.

Liderazgo	Formación de trabajadores que llegarán a ser líderes en sus comunidades y lugar de trabajo.	Desarrollo de líderes entre los trabajadores.		“Creación de nuestros propios representantes de diversos orígenes. Esta Organización es para todos no solo para indígenas.”	Capacitar a los trabajadores sobre la manera de tratar con los medios de comunicación. La discusión de los derechos de migración y de los trabajadores. Registro colectivo de trabajadores.	Los miembros de la plantilla y aliados proporcionan formación de liderazgo a los trabajadores para empoderarlos y continuar con la organización comunitaria.
Estructura	Comités de dirección. Supervisar la Educación, Política y Áreas de Actividad.	Director Ejecutivo. Coordinador del CTI y voluntarios.		Asamblea General. Junta. . Comisiones (organización, educación y relaciones públicas. Trabajadores.		CTI-MassCosh: Centros juveniles, sindicatos, recepción de formación sobre trabajos arriesgados.
Objetivos del Sistema	Trabajadores inmigrantes, principalmente de Centroamérica.	Principalmente trabajadores Salvadoreños y otros de Centroamérica.	Población china. Servicio aproximado a 700 trabajadores al año.	Trabajadores inmigrantes Latinos y trabajadores guatemaltecos.	Sobre todo trabajadores brasileños. También, ecuatorianos (indígenas Quechua); algunos mexicanos y otros. Subcontratas y agencias de trabajo temporal.	Entidades comunitarias (p. e. iglesias) alcanzados por los trabajadores que reciben del CTI.
Estrategias y Tácticas	Reunión con los trabajadores. “Queremos que se conviertan en miembros activos para detener las injusticias hacia los trabajadores inmigrantes.”	Programas de radio. Redes de trabajadores. Testimonios en Universidades (p.e. Harvard); Campaña contra el restaurant Cheesecake Factory. Testimonios en iglesias(p.e. Arlington,)	Servicios multilingüísticos, reconversión laboral y competencias. En 2001 organiza la Campaña Power One (Fábrica en Allston-Brighton) con aproximadamente 300 empleados, la mayoría de ellos chinos.	Conexión con agencias locales, nacionales e internacionales (Guatemala).	Legal. Gravámenes sobre los hogares donde los trabajadores fueron contratados por subcontratistas.	Hacer que el trabajador esté cómodo en cuanto a idioma, educación y otras competencias.
Recursos	“Pertenece al CTI pero no nos beneficiamos de él.” Discrepancias. Solo CP, CPA, ChC, en el pasado comunidades de Inmigrantes Brasileños, MassCosh and Organización Maya-K'iche.	Fundaciones. “El dinero del coordinador del CTI viene del presupuesto general. Estamos intentando incorporar donaciones. No cobramos.”	5 millones al año principalmente de fundaciones. No sabe el presupuesto de los CTI.	“La Comisión de Derechos Humanos de Guatemala me dio un premio que me ayudó.” CSS. CSIO Donaciones después que los trabajadores ganan un caso.	El Sindicato de Carpinteros y otros CTI. “Inicialmente teníamos 2 subvenciones de la Boston Foundation. Residuos de las acciones de clase.	Fondos de la Boston Foundation y otras organizaciones filantrópicas.
Aliados	Otros CTI, estudiantes, sindicatos, Jobs with Justice (para investigación).	Chelsea Collaborative a través de la campaña contra el restaurant Cheesecake Factory. Intercambios de trabajadores de otros CTI. “Planeamos reunirnos este año.” Equipo Maíz (educación popular) desde El Salvador para desarrollar material educativo.	Otro CTI local (ChC, CP, MassCosh, JwJ, Metro West) Centro del Barrio Chino de Boston.	Organizaciones de Carolina del Norte, Rhode Island, y Connecticut. Centro Latinos Unidos (New Bedford).	Sindicato de Carpinteros El Centro de Trabajador Inmigrante Colaborador. MassCosh proporciona formadores que hablan portugués y español.	Otro CTI local y regional, grupos ambientalistas, abogados, grupos de riesgos laborales.

Tabla 1. Fomento de la integración a nivel nacional/federal (Continuación)

Sistema de Comunicación (interna y externa)	Visitan a los trabajadores en sus casas para aprender sobre cuestiones de los trabajadores.	Integración a través de la radio 1600 AM jueves de 3 a 5:pm (español). Folletos distribuidos en restaurantes locales. Clínicas para trabajadores todos los miércoles de 3 a 5:00 p.m. y registro colectivo de trabajadores. Después de esas reuniones, hacemos visitas a las casas. Introducimos la idea de llegar a formar parte del Centro de Trabajadores. Testimonios en iglesias principalmente de "Blancos" progresistas.	Contactar con trabajadores a través de organizaciones (p.e. Asociación del barrio chino).	Empieza el desarrollo de la misión de declaración y metas/objetivos para distribuir entre los miembros de la comunidad. "Somos nuevos. He estado en Univisión con un compañero de España. Time. . Conocemos el poder de los medios. Un lápiz es más poderoso que una espada."	Registro colectivo de trabajadores. Prensa brasileña. En proceso Express Latino	Contactar a través de los Medios (radio, periódicos) no desde Internet hasta que los trabajadores no tengan acceso a él.
Resultados	Identificación de temas y organización de campañas. Éxito en la campaña contra el restaurant Cheesecake Factory. United Food y Commercial 1145 (remover los paquetes de los supermercados de la Plantación Smithfield) La compañía Peaches & Cream contrató a trabajadores de 14 años, los explotó, y los dueños decían: "deberías estar agradecido porque te he dado empleo"	Participación de las personas. Vuelta de las personas. Desarrollo de liderazgo. Campaña contra el restaurant Cheesecake Factory. Educación. Organización Comunitaria. Concientización. Empoderamiento de los trabajadores.	Incremento de los derechos de los trabajadores; leyes; larga historia de la organización	En 2 meses hemos hecho 4 casos con la ayuda de abogados (JBLS). Las Compañías.	Victorias de las demandas de acción colectiva. Salarios no pagados y horas extras. La construcción del Consejo del Trabajador comenzó en noviembre de 2008. Lucha contra la discriminación por parte de la policía.	Trabajadores educados y organizados. Empleadores más educados en los derechos de los trabajadores tras las demandas. Necesidad de incrementar la contribución e integración de miembros.

Table 1. Immigrant Workers Centers: Dimensions of Organizational Development and Community Organizing by Agency

Dimensions of Organizational Development	Chelsea Collaborative (ChC)	Centro Presente (CP)	Chinese Progressive Association (CPA)	Centro Comunitario de los Trabajadores (CCT)	Casa do Trabalhador do Metro West (CdT)	MassCOSH (MC)
Historical Circumstances of Formation	Organize Central American immigrant workers. 1998.	Developed in 2006 IWC after a political analysis on workers' rights was conducted. Serves mainly Central Americans, many displaced by war.	In response to garment workers struggle, in 1987.	Formed in 2009 by a former member of Organización Maya Kichee	Starting collective intakes a few weeks ago. Started October 2007 to help Brazilian immigrant workers.	Formed 33 years ago to ensure health and safety of workers The IWC was formed in 2005
Goals, Objectives, and Modality Orientation (Services, Support, Advocacy, Organizing)	Workers rights of Latino Immigrant Communities. Empower and assist in Unionizing, since many workers are afraid of immigration authorities.	Educate, developing leadership, empower, organize, and participate in the decision making process in the organization.	Increase quality of life of workers. Workers rights. Education, organizing, empowerment. Provide support and training.	Fight for the rights of all workers including Kichee indigenous, Latinos, and other immigrant workers. Grassroots approach.	Exercise power on behalf of immigrant workers. Support workers in legal actions (class action, recovering wages and overtime) for the first years. Beginning to build our base and engaging more in direct action.	Health/Safety, wages, discrimination, etc. Educate, empower, organize
Staffing	Steering Committee. IWC coordinator.	Executive director oversees the IWC director. We use to have volunteers.	Agency has 8 employees and the IWC 5.	Volunteers with a small fund. In process to increase volunteers.	2 employees.	Board Directors (c. 15, including 2 Latinos), lawyers. IWC has 3 employees as well as approximately 40 volunteers.
Participation Patterns	Steering Committee brings the issue and decides if they want to organize a campaign. Working in collaboration with other agencies such as MassCosh. Over 500 people came to IWC. We just finished the pilot group to train the first set of leaders. Intake.	Approximately 10 volunteers (all workers). Intakes during home visits with workers. Lawyers meet on site. Cases of discrimination are managed by Lawyers. Part of workshops is to talk about discrimination. We focus on community organizing and rising consciousness.	Organize campaigns. Sometimes in collaboration with other entities.	Works with an organization in Guatemala involved in immigration and deportation cases. Workers come for information, education, and representation. Develop leadership among participant workers.	First two years, legal class action lawsuits, recovering overtime Direct action Collective intakes (workshops). Workers lead platform for immigration voices around issues such as unpaid wages, safety issues, sexual harassment, and language discrimination.	Intake, when safety/health issues, either referred, or workers coming in.
Leadership	Train workers to become leaders in their communities and workplace.	Developed leadership among workers.		Create our own representatives from diverse backgrounds. This Organization is for all not only indigenous.	Train workers in how to deal with the media. Discussion of migration and workers' rights. Collective intakes	Staff members and allies provide leadership training to workers to empower and continue community organizing.

Table 1. Immigrant Workers Centers: Dimensions of Organizational Development and Community Organizing by Agency (Cont.)

Structure	Steering Comm. Overseeing Education, Political, and Activity areas	Executive director. IWC coordinator and volunteers.		General Assembly. Board. Commissions (organization, education and public relations). Workers.		MassCosh- IWC: Youth center, unions, receive trainings on hazardous jobs
Target Systems	Immigrant workers, mainly Latinos from Central America.	Mainly Salvadorian workers and other Central Americans.	Chinese population. Service approximately 700 workers a year.	Immigrant Latino Workers and Guatemalan workers.	Mostly Brazilian workers. Also, Ecuadorians (Quechua indigenous); some Mexicans and others. Subcontractors and temp agencies.	Community entities i. e. churches are reached by the workers serviced by the IWC
Strategies and Tactics	Meet w/ workers. We want for them to become active members to stop injustice to immigrant workers.	Radio programs. Workers networks. Testimonies in Universities (i.e. Harvard); cheesecake factory campaign. Testimonies in churches (i.e. Arlington.)	Multilingual services, job retraining and skills. In 2001 organize the Power One Campaign (Factory in Allston-Brighton) with approximately 300 employees most of them Chinese	Connection with local, national and international agencies (Guatemala).	Legal. Liens on homes where workers hired by subcontractors.	Make the worker comfortable (re: language, education and other skills)
Resources	We belong to IWCC but not benefitted from this. Disagreement. Only CP, CPA, ChC, in the past Brazilian Immigrant community, MAssCosh and Organización Maya-Kiche.	Foundations. Money of IWC coordinator comes from general budget. We are trying to incorporate donations. We do not charge.	5 million a year mainly from Foundations for CPA. Does not know IWC budget.	Comision de Derechos Humanos de Guatemala (Human Rights Commission in Guatemala) gave me an award that helps me. CSS. CSIO Donation after worker gains a case.	Carpenters Union and other IWC's Originally we had 2 grants from the Boston Foundation. Residuals from the class actions.	Funding from Boston Foundation and other philanthropic organizations.
Allies	Other IWC's, students, unions, Jobs w/ Justice (for research).	Chelsea Collaborative through the Cheesecake campaign. IWCC worker's exchanges. We plan to meet this year. Equipo Maiz (popular education) from El Salvador to develop educational material.	Other local IWC (ChC, CP, MassCosh, JwJ, Metro West) Boston Chinatown Neighborhood Center.	Organizations from North Carolina, Rhode Island, and Connecticut. Centro Latinos Unidos (New Bedford).	Carpenters Union Immigrant Worker Center Collaborative. MassCosh provides trainers fluent in Portuguese and Spanish.	Other local and regional IWC, environmental groups, lawyers, occupational hazards groups.
Communication Systems (internal and external)	Visit workers in their homes to learn about workers issues.	Outreach through radio 1600 AM Thursdays from 3 to 5pm (Spanish). Brochures distributed in community such as local restaurants. Workers clinics every Wednesday from 3 to 5:00 pm and do collective intake. After these meetings we do home visits. Introduce the idea of becoming part of the Workers Center. Testimonies in churches primarily White progressive.	Reach workers through local organizations (i.e. Neighborhood Association China Town).	Beginning to develop mission statement and goals/objectives to distribute among community members. We are new. I have been in Univision with a colleague from Spain. Time. We know about the power of media. "A pen is more powerful than a sword"	Intake sessions. Brazilian Press. In process Express Latino	Outreach through Media (radio, newspapers) not internet since workers don't have access to it.

Outcomes	Identify issues and organize campaigns. Success on Cheesecake campaign. United Food and Commercial 1145 (remove packages from supermarkets from Smithfield Plantation) Peaches & Cream Co. hired 14 y/o workers, exploit them and the guy and wife: "you should be grateful I give you employment"	Participation of people. People returning. Developed leadership. Cheesecake campaign. Educate. Community Organizing. Rise consciousness. Empower workers	Increase workers rights; law; long history of organizing	In 2 months we had 4 cases with the help of lawyers (JBLS). The Companies	Class action lawsuits victories. Unpaid wages and overtime. Building Council Worker started in November 08. Police profiling.	Educated and organized workers. Employers more educated on workers' rights after lawsuits. Need to increase membership contribution and outreach.
----------	--	--	--	---	---	---

Las organizaciones de apoyo al inmigrante fueron analizadas también, utilizando el modelo de las doce dimensiones de desarrollo organizacional (para una descripción detallada véase Table 2). La Organización Maya K'iche no quiso grabar la entrevista, porque tuvieron una experiencia negativa con un investigador de una universidad local. Por lo tanto, utilizamos las notas de campo para comparar los datos con los otros dos grupos. Esta información se proporciona sólo como marco para entender el papel de aliados clave en el movimiento de lucha por los derechos de los trabajadores inmigrantes.

Job with Justice parecía muy involucrado con los trabajadores inmigrantes y los CTI, en particular con las organizaciones de habla hispana. Colaboran en la preparación de campañas en contra de los empleadores (por ejemplo, los supermercados como Whole Foods, y Super 88). En general, nuestro entrevistado de Job with Justice considera que los CTI están bien organizados, proporcionando apoyo, e informando a los trabajadores de los derechos de los inmigrantes. Sin embargo, también cree que los CTI se enfrentan a retos importantes en relación con las fuentes de financiación, la falta de modelos innovadores, y la jerarquía, así como los planteamientos de los sindicatos. De hecho, el modelo sindical jerárquico se percibe como no inclusivo de diversas poblaciones. Dijo el entrevistado, que los sindicatos locales no tienen el mismo apoyo a las campañas de trabajadores lideradas por inmigrantes procedentes de países no europeos (por ejem-

see Table 2). The Organización Maya-K'iche did not want us to record the interview, because they had a negative experience with a researcher from a local university. Therefore, we are using our field notes to compare it with the other two groups. This information is provided only as a framework to understand the role of key allies in the movement to fight for the rights of immigrant workers.

Jobs with Justice appeared very involved with immigrant workers and IWCs, particularly with Spanish speaking organizations. They assist in preparing campaigns against employers (e.g. supermarkets such as Whole Foods, and Super 88). In general, our interviewee at Jobs with Justice thinks that IWCs are well-organized, providing advocacy, and informing workers of immigration rights. However, he also believes that IWCs are facing important challenges related to funding sources, the lack of innovative models, and the hierarchy, as well as approaches of labor unions. Indeed, the hierarchical union model is perceived as not being inclusive of diverse populations. He said that local unions do not have the same level of support for workers' campaigns led by immigrants from non-European countries (e.g. the janitor campaign which was comprised mainly by non-White workers). Fortunately, at the national level, many unions now understand this situation and are adapting to the demographic changes. In addition to fighting against the "White-led Unions" that promote non-inclusive policies and

Tabla 2. Organizaciones de Apoyo al Inmigrante. Dimensiones del desarrollo organizacional, organización comunigaria por Agencia

Dimensiones del Desarrollo Organizacional	Jobs with Justice	Organización Maya-K'iche	Mass Interfaith Committee for Worker Justice
Circunstancias históricas de formación	No es un Centro de Trabajadores, Aunque en algunos lugares tienen uno (p.e. Vermont) Coalición de la Comunidad. Organización y Centros de Trabajadores.	Se crea en 1995 para defender a los Mayas desplazados de Guatemala; también sirve a personas de El Salvador, Honduras, Puerto Rico y Brasil, además de otros países.	Creado en 1997, en Boston, para unir constituyentes religiosos y organización comunitaria.
Metas, Objetivos y Modelo de Orientación (Servicios, Apoyo, Defensa, Organización)	Construir un movimiento laboral fuerte y progresista que trabaja en coalición con la comunidad, la fe y las organizaciones de estudiantes para construir un movimiento global por la justicia económica y social. Educar en cuestiones que atañen a los trabajadores inmigrantes y a otros trabajadores. proporcionar formación, servicios directos, registro colectivo de trabajadores, mediación con Sindicatos y Centros de Trabajadores, capacitación para la captación de fondos. "Esperamos hacer más en cuanto a la identificación de campañas, y campañas contra corporaciones." Facilitar la comunicación entre los trabajadores y los dueños de empresas. (p.e. Cheesecake Factory). Uso de mejores prácticas para los derechos de los trabajadores.	El propósito de esta organización sin fines de lucro es orientar y apoyar a los Mayas y centroamericanos.	Apoyar los derechos de los trabajadores. Traer los valores religiosos. Educar, organizar, y movilizar a la comunidad religiosa de Massachusetts en cuestiones y campañas para la mejora de salarios, beneficios y condiciones de trabajo para todos los trabajadores de bajos ingresos del estado. "Nos centramos especialmente en dar a los trabajadores negros, latinos y trabajadores inmigrantes." Afiliados a Interfaith Worker Justice, una organización nacional con 70 grupos locales interreligiosos se ocupan de cuestiones laborales.
Plantilla	Una persona a cargo de los trabajadores inmigrantes.	Director ejecutivo con salario y voluntarios.	Un trabajador asalariado. Aproximadamente 15 personas en los encuentros mensuales (ministros y seminaristas).
Modelos de Participación	"Organizar, educar, y movilizar a los trabajadores y a sus aliados clave para construir el poder. La experiencia de confrontar el poder a través de la acción directa transforma a nuestros miembros, trayendo nuevas caras y voces al movimiento por la justicia económica".	El 6 de marzo de 2007, Immigration and Customs Enforcement (ICE) hizo un arresto masivo de trabajadores en New Bedford. La Organization Maya K'iche ha acusado a Michael Bianco, propietario de la fábrica, y establecido un fondo de ayuda para los trabajadores detenidos por ICE, y sus familias	Proporciona un análisis político/económico del sistema de opresión. Desarrollo de mensajes para concientizar. Apoyo en campañas de otros CTI.
Liderazgo	"Formar líderes y actividades que dirijan nuestras luchas incluyendo el Proyecto de Acción Laboral Estudiantil, Juntas de Derechos de los Trabajadores, y el Proyecto de Jóvenes Trabajadores.		Desarrollo de liderazgo a través de capacitación para constituyentes de Job with Justice. 20 de 25 líderes en organizaciones religiosas.
Estructura	Con el respaldo de la estructura de Jobs with Justices, los Trabajadores Inmigrantes implementan sus metas y objetivos.		500 ministros ordenados, seminaristas y laicos.

Objetivos del sistema	Trabajar con el CTI y otras organizaciones para aumentar su poder. Desarrollar material multilingüe. Trabajar en estrecha colaboración con los CTI y organizaciones, y educar a los trabajadores y al liderazgo. Los grupos de inmigrantes que no han sido organizados incluyen , haitianos, brasileños (sic), Sur Este de Asia (Camboya, Vietnam, Tailandia, India, Filipinas), y Musulmanes.	Centroamericanos, principalmente Indígenas Maya-K'iche. Desarrollo de los jóvenes. Derechos de los indígenas. Derechos Humanos. Cultura (Popol Vuh y otras características culturales Maya)	Construir el poder para el CTI y para nosotros mismos uniendo los esfuerzos con Jobs with Justice.
Estrategias y tácticas	Construir campañas para empoderar a los trabajadores. Redes de organizaciones políticas de base sostenibles, estratégicas, y coaliciones poderosas. Nuevas alianzas estratégicas para construir el poder.		Organizaciones religiosas, iglesias (núcleo constituyente).
Recursos	La financiación es el mayor problema. La fundaciones quieren financiar servicios que se puedan cuantificar y no este tipo de trabajo. La naturaleza del trabajo no es algo que se aprecie. Es similar al trabajo de los Sindicatos.	No revelados.	40% de Sindicatos; 40% de individuos; 25% de fundaciones. Aunque el SEIU no está proporcionando recursos financieros, por la crisis económica.
Aliados	Los CTI (p.e. CP y ChC)	Los CTI y sindicatos.	MassCOSH, Casa do Trabalhador do Metro-West y otros CTI.
Sistema de Comunicación (interna y externa))	El CTI usa la radio local de hispanohablantes y el Cable en Boston y Chelsea.	Con ayuda de activistas sociales y académicos, escriben cartas para la elección oficial incluyendo el presidente. Principalmente para las personas indígenas y los derechos humanos.	Trabajo con temas religiosos en 13 congregaciones en Greater Boston a través de nuestro trabajo en el programa de Púlpitos.
Resultados	Victorias en campañas. Incremento de coalición con los CTI.	Influyendo la dirección política de derechos de los trabajadores después del arresto masivo de ICE en New Bedford.	"En 2008-9 nos solidarizamos con los 1,200 trabajadores de seguridad en Boston y Cambridge. Educamos a personas de fe sobre la inmigración y la justicia económica. Derrotamos a la pregunta 1 relativa a derogar impuesto estatal sobre los ingresos. Apoyo a la Ley de Libre Derecho a formar sindicatos. Nos unimos con los trabajadores de limpieza de SEIU Local 615.

Table 2. Immigrant Support Organizations. Dimensions of organizational development, community organizing, by Agency

Dimensions of Organizational Development	Jobs with Justice	Organización Maya-K'iche	Mass Interfaith Committee for Worker Justice
Historical Circumstances of Formation	Not a worker Center, although in some places they do have one (i.e. Vermont) Coalition with Community Organizations and Workers Centers	Established in 1995 to support displaced Mayans from Guatemala; it also serves people from El Salvador, Honduras, Puerto Rico and Brazil, among other countries.	Formed in 1997, Boston, to link religious constituents and community organizations
Goals, Objectives, and Modality Orientation (Services/Support/Advocacy/Organizing)	Building a strong progressive labor movement that works in coalition with community, faith, and student organizations to build a broader global movement for economic and social justice. Educate on issues pertaining immigrant workers, and other workers. Provide trainings, direct service, intake, mediation with Unions and Workers Centers, fundraising skills. Hope to do more on identifying campaigns and corporate campaigns. Facilitate communication between workers and CEO's (i.e. cheesecake factory). Best practices on how to do workers' rights.	The purpose of this non-profit organization is to orientate and support the Mayan and Central American community. .	Support workers' rights. Bring religious values. Educate, organize, and mobilize the religious community in MA on issues and campaigns that will improve wages, benefits, and working conditions for all MAs low-wage workers. We focus especially on giving black, Latino, and immigrant workers. Affiliated to Interfaith Worker Justice, a national organization with a network of 70 local interfaith groups concerned with labor issues.
Staffing	One person in charge of immigrant workers	Executive director with salary, and volunteers	One salaried staff. Approximately 15 people in monthly meetings (ministers and seminarians).
Participation Patterns	"Organizing, educating, & mobilizing working people and their allies is key to building power. The experience of confronting power through direct action transforms our members, bringing new faces and voices into movement for economic justice"	March 6, 2007 Immigration and Customs Enforcement (ICE) Raid in New Bedford. Organization Maya K'iche has established a Michael Bianco -factory owner- disaster (related to the raids ICE) fund to help detainees and their families.	Provide political/economic analysis of systems of oppression. Develop message to raise consciousness. Support other IWC's in campaigns
Leadership	Train leaders and activist to lead our fights including Student Labor Action Project, Worker's Rights Boards, and Young Worker Project.		Develop leadership through trainings for constituents with JwJ. 20 to 25 leaders in religious org.
Structure	Backed by Jobs with Justices' structure, the Immigrant Workers implements its goals and objectives.		500 ordained ministers, seminarians, and lay persons.
Target Systems	Work with IWC and other organizations to build power. Develop multilingual materials. Work closely IWCs and organizations, and educate workers and leadership. Immigrant groups not been organized include Haitian, Brazilian (?), South East Asia (Cambodia, Vietnam, Thailand, India, Filipinos), Muslims	Central-Americans, mainly Indigenous Maya-K'iche. Youth development. Indigenous peoples' rights Human Rights. Culture (Popol Vuh and other Maya cultural features)	Building power for IWC and for ourselves by joining efforts with Jobs with Justice
Strategies and Tactics	Building campaigns to empower working people. Grassroots network of sustainable, strategic, and powerful coalitions. New strategic alliances to build power.		Religious organizations, churches (core constituency).

Resources	Funding is a big problem. Foundations want to fund services (quantify) and not this type of work. Nature of work is somewhat not appreciated. It is similar as the work of Unions.	No disclosed	40% from Unions; 40% from individuals; 25% from foundations. Although the SEIU is not providing financial resources because economic crisis.
Allies	IWC's (i.e. CP and ChC) IWC use local radio Spanish-Speaking and local Cable in Boston and Chelsea	IWC's and unions With help from social activist/academics write letters to elected officials including the president. Mainly on indigenous people and human rights.	MassCOSH, Casa do Trabalhador do Metro-West and other IWCs.
Communication Systems (internal and external)			Labor-themed worship in 13 congregations across Greater Boston through our labor in the Pulpits program.
Outcomes	Victories in campaigns. Increase coalition with IWC's	Influence political direction of immigrant workers rights after New Bedford's ICE raids.	In 2008-9 we stood in solidarity with 1,200 security workers in Boston and Cambridge. We educate people of faith about immigration and economic justice. We defeat question 1 related to repeal state income tax. Support Free Choice Act right to form unions. Joined janitors of SEIU local 615.

plo, la campaña de conserjes que estaba compuesta principalmente por trabajadores no Blancos). Afortunadamente, a nivel nacional, muchos sindicatos entienden ahora esta situación y se están adaptando a los cambios demográficos. Además de luchar contra los “Sindicatos Liderados por Blancos” que promueven políticas y prácticas no incluyentes, el personal de Job with Justice también sugirió la inclusión de los diferentes perspectivas de trabajadores inmigrantes de orígenes diversos, y un compromiso con la reforma migratoria como la vía para potenciar el trabajo y los movimientos de los inmigrantes.

La Organización Maya-K'iche, centra su actividad en la educación y el estudio de la historia de los mayas transmitida generación tras generación por los antepasados Maya-K'iche. Lleva a cabo programas y actividades que fomentan la participación y el desarrollo personal, mientras continúan enseñando cultura y valores a través de actividades de investigación, defensa innovadora y actividades para desarrollar la concienciación, con el fin de mejorar el nivel de vida de los centroamericanos en los Estados Unidos.

El Comité Massachusetts Interfaith Workers for Justice ofrece un importante apoyo a los CTI en sus campañas y acciones, similares a la visión de Jobs with Justice sobre los desafíos de trabajar con algunos sindicatos. Sin embargo, el entre-

practices, staff at Jobs with Justice also suggested the inclusion of different perspectives of immigrant workers from diverse backgrounds, and a commitment to immigration reform as ways to improve both the labor and immigrant movements.

Organización Maya-K'iche is primarily involved in educating about and studying the history of the Mayans as passed down by the Maya-K'iche fore-fathers. It conducts programs and activities that encourage participation and self-development, while continuing to teach the culture and values through research, innovative advocacy, and consciousness raising activities, in order to improve the standards of living for Central Americans in the United States.

The Massachusetts Interfaith Committee for Workers Justice offers important support to IWCs in their campaigns and shares similar views as Jobs with Justice about the challenges of working with some labor unions. However, the interviewee also revealed that this support organization has been less successful connecting with IWCs. He noted that immigrant workers tend to “...come from a different culture,” and that these workers are “different from White workers who seemed pretty competent in their campaigns.” He also referred to IWCs as evolving organizations in the process of incorporat-

vistado también constata que esta organización de apoyo ha tenido poco éxito conectando con los CTI. Señaló que los trabajadores inmigrantes tienden a "... venir de una cultura diferente", y que estos trabajadores son "diferentes de los trabajadores Blancos que muestran mucha competencia en sus campañas". También se refirió a los CTI como organizaciones en evolución en el proceso de incorporación de la historia social de su país de origen, así como de los principios de la teología de la liberación. Estas actitudes podrían explicar las dificultades experimentadas por esta organización de apoyo en el establecimiento de relaciones más productivas con los CTI.

3. Discusión

Los CTI que fueron examinados daban prioridad a la organización de comunidades de base, en lugar de proporcionar servicios directos o de defensa. Por otra parte, las metas y los objetivos organizacionales no se limitan a remediar los estrechos agravios económicos de un modo legalista y apolítico. Mientras se ocupan de las preocupaciones concretas sobre salarios, condiciones de trabajo, beneficios y acoso sexual, la organización se encuentra en un contexto politizado que hace hincapié en complicados temas de la justicia económica y social. Esto se refleja en la metodología de la organización que incluye educación popular / liberación, desarrollo de liderazgo, tácticas de acción directa, y fundamental para aumentar la conciencia sobre la opresión sistémica enraizada en el capitalismo, el racismo, el clasismo y el sexismo.

Muchos miembros del personal de los CTI, líderes y miembros centrales se habían involucrado directamente en las luchas populares en sus países de origen y, cuando llegaron a comprometerse con estas organizaciones de los derechos de trabajadores en Estados Unidos traían consigo un análisis político bien desarrollado de la globalización, la política de inmigración, y la explotación de los trabajadores. Esta politización a menudo conduce a un profundo compromiso con la misión y los objetivos de los CTI que se unen, yendo más allá, pero no excluyendo el interés propio. Como resultado, normalmente los CTI tienen una base de apoyo más

ing social history of their country of origin, as well as the principles of liberation theology. These attitudes may explain the difficulties experienced by this support organization in establishing more productive relationships with IWCs.

3. Discussion

The IWCs that were examined all place the highest priority on grassroots community organizing, rather than providing direct services or advocacy. Furthermore, organizational goals and objectives are not limited to remediating narrow economic grievances in a legalistic, apolitical manner. While concrete concerns about wages, working conditions, benefits, and sexual harassment certainly are addressed, the organizing takes place within a politicized context that emphasizes very strong themes of economic and social *justice*. This is reflected by an organizing methodology that features popular/liberation education, leadership development, direct action tactics, and critical pedagogy to raise consciousness about systemic oppression rooted in capitalism, racism, classism, and sexism.

Many IWC staff, leaders, and core members have been directly involved in popular struggles in their countries of origin, and when they become engaged with these workers' rights organizations in the United States they bring with them a well-developed political analysis of globalization, immigration policy, and the exploitation of workers. This politicization often leads to a deep commitment to the mission and goals of the IWCs that they join, transcending, but not excluding, material self-interest. As a result, IWCs typically have a stronger base of support than many other community organizations and

fuerte y un planteamiento más ideológico que otras muchas organizaciones de la comunidad. Son reforzada por las grandes organizaciones de apoyo a los trabajadores, otros CTI con los que frecuentemente llevan a cabo campañas conjuntas y aliados firmes que incluyen programas como pro bono de abogados, sindicatos, congregaciones religiosas, grupos interreligiosos, ambientales / grupos de seguridad laboral/ del entorno de los trabajadores, académicos y grupos de justicia ambiental.

Sin embargo, los CTI también deben hacer frente a desafíos importantes. La reciente recesión económica en Estados Unidos ha tenido profundas consecuencias para los trabajadores inmigrantes. Las economías locales se han desacelerado, han continuado los recortes presupuestarios y las pérdidas de empleo. A menudo los trabajadores inmigrantes son los “últimos contratados y los primeros despedidos.” Muchos inmigrantes brasileños han regresado a su país de origen, donde la economía es relativamente fuerte y abunda más el empleo. Por otro lado, los inmigrantes que han huido de países en los que tanto el mercado de trabajo y la situación política siguen siendo opresivo han permanecido en Estados Unidos, donde por lo general se han visto obligados a aceptar empleos con salarios aún más bajos y condiciones de trabajo más duras. Falta una mejor promoción de la economía del país receptor mediante la capitalización de sus habilidades. Por el contrario, otros países, como España, han desarrollado programas para facilitar la integración de los trabajadores y la inclusión (Etxeberria, et. al., 2009; García y Sánchez, 2005, 2006). Por ejemplo, mediante un proceso normativo que permita a los trabajadores con títulos profesionales utilizar su educación y experiencia mejorará en gran medida sus oportunidades de vida (Scarpa & Corrente, 2006).

La contracción del mercado de trabajo ha hecho que sea más fácil para los empleadores sin escrúpulos reducir los salarios y realizar prácticas laborales injustas, ya que los trabajadores que se sienten explotados y deciden abandonar fácilmente pueden ser reemplazados por otros que están desesperados por obtener cualquier tipo de empleo. Como los abusos patronales han aumentado, ni la voluntad ni la capacidad de regulación gubernamental

a more ideological approach. They are further bolstered by larger worker support organizations, other IWCs with which they frequently conduct joint campaigns and firm allies that include legal services programs, pro bono lawyers, labor unions, religious congregations, interfaith groups, environmental/worker safety groups, academics, and environmental justice groups.

Nevertheless, IWCs also must deal with significant challenges. The recent economic recession in the United States has had profound implications for immigrant workers. As local economies have slowed, budget cuts and job losses have followed. Immigrant workers often are the “last hired and first fired.” Many Brazilian immigrants have returned to their home country where the economy is relatively stronger and jobs are more plentiful. On the other hand, immigrants who have fled countries where both the job market and the political situation continue to be oppressive have remained in the United States, where they usually have been forced to accept jobs with even lower pay and harsher working conditions. A better integration to the host economy by capitalizing on their skills is lacking. In contrast, other countries such as Spain have developed programs to facilitate workers’ integration and inclusion (Etxeberria, et. al., 2009; García, & Sánchez, 2005-2006). A normative process that allows workers with professional degrees to utilize their education and expertise will greatly improve their life opportunities (Scarpa & Corrente, 2006).

The contraction of the labor market has made it easier for unscrupulous employers to depress wages and engage in unfair labor practices, since workers who feel exploited and decide to leave easily can be replaced by others who are desperate for any type of employment. As employer abuses have increased, neither the willingness nor the ability of governmental regulation and enforcement has kept pace. IWCs have been left to fill this void and often have struggled to convince governmental bodies to hold employers accountable under the law.

Economic scarcity and insecurity coupled with growing racism and xenophobia since the

mental ni la ejecución ha seguido el mismo ritmo. Los CTI se han encargado de llenar este vacío y, a menudo tienen dificultades para convencer a los organismos gubernamentales de que los empleadores rindan cuentas ante la ley.

La escasez económica y la inseguridad, unido al aumento del racismo y la xenofobia desde el ataque de Septiembre 11 y la elección de un Presidente Negro se ha incrementado un clima cada vez más hostil para todos los inmigrantes, especialmente para aquellos que son indocumentados. Un falso argumento sobre que “los inmigrantes toman los puestos de trabajo de los ciudadanos estadounidenses” ha sido promovido por políticos que atribuyen cualidades negativas a los recién llegados, entrevistas de derecha en programas de radio, una desinformación muy extendida en los medios de comunicación (especialmente en las noticias de la cadena de noticias Fox), y grupos de odio anti-inmigrante. Ataques a la inmigración por el organismo oficial gubernamental encargado de la migración “ICE” (Immigration and Customs Enforcement) han aumentado dramáticamente, y los individuos indocumentados siempre que participan en las protestas públicas lo hacen bajo el riesgo de ser deportados. Este cambió en el panorama político a menudo tiene un “efecto escalofriante” para las organizaciones de derechos del inmigrante, por lo que el trabajo de CTI es aún más difícil.

La crisis económica también ha hecho que sea más difícil para las organizaciones sin fin de lucro recaudar fondos de fundaciones benéficas, grandes donantes, organizaciones religiosas, empresas, dinero público, e incluso a través de recaudación de fondos en comunidades, ya que todos los sectores han sentido los efectos y han tenido que reducir los recursos. Los grupos que se dedican a la acción social que desafían la organización institucional de toma de decisiones y las relaciones de poder existentes se han visto especialmente afectadas, y la financiación a las organización de derechos de los inmigrantes se ha vuelto más polémica y difícil de asegurar. Los CTI que ya tenían falta de financiación y poco personal siguen luchado para sobrevivir. Las divisiones y la competencia entre las organizaciones de apoyo a los CTI en el este de Massachusetts sólo han añadido a esto estrés.

9/11 attack and the election of a Black President has led to an increasingly hostile climate for all immigrants, especially those who are undocumented. A largely specious argument about “immigrants who take jobs from American citizens” has been promoted by elected officials who demonize newcomers, Right-wing talk radio programs, wide-spread misinformation in the news media (especially FOX News), and anti-immigrant hate groups. Immigration raids by ICE have increased dramatically, and undocumented individuals who engage in public protests do so under the ever present risk of deportation. This changed political landscape often has a “chilling effect” for immigrant rights organizing, making the work of IWCs even more difficult.

The economic downturn also has made it more difficult for nonprofits to raise funds from charitable foundations, wealthy donors, religious organizations, businesses, public monies, and even via grassroots fundraising, as all sectors have felt the pinch of constricting resources. Groups that engage in social action organizing that challenges institutional decision-makers and existing relations of power have been especially hard hit, and funding for immigrant rights organizing has become more controversial and difficult to secure. IWCs which already were starved for funding and under-staffed have struggled to survive. Divisions and competition among the worker support organizations in Eastern Massachusetts have only added to this stress.

4. Conclusiones

Nuestro estudio examinó cómo los CTI se estructuran en torno a las doce dimensiones de desarrollo organizacional y la organización comunitaria. Los resultados de los datos cualitativos sugieren que los temas comunes entre los CTI incluyen priorizar la organización comunitaria por los derechos de los trabajadores y el empoderamiento colectivo (no defensa individual o servicios directos). Las sub-modalidades como la educación política, la enseñanza de los derechos legales, la capacitación, la formación y el desarrollo de liderazgo son una característica común. Mientras que algunos proporcionan apoyo individual y, en algunos casos, programación (educación, servicios legales y asesoría derechos de los trabajadores), siempre ofrecida dentro de un contexto que hace hincapié en la necesidad de una acción colectiva para superar la injusticia. Los temas tratados incluyen la salud / seguridad, el acoso sexual, la discriminación y los diversos problemas relacionados con los salarios (pagos insuficientes, pagos atrasados, salarios caídos y falta de pago de horas extras). Los CTI responden a las políticas y las prácticas anti-inmigrantes mediante el apoyo a esfuerzos por la reforma de inmigración a nivel municipal, estatal y federal. Más allá de llevar a cabo la organización en las ciudades donde se ubican, los CTI suelen trabajar en coaliciones con otros CTI y organizaciones aliadas para tratar de hacer cambios en las políticas a nivel estatal y federal. Las tácticas incluyen el cabildeo legislativo, eventos de prensa, mítines, marchas, vigilias, y varias acciones directas. Los CTI ubicaron la máxima prioridad a la organización comunitaria de base, más que proporcionar servicio directo o de defensa. Las metas y los objetivos organizacionales no se limitan a remediar los estrechos agravios económicos de manera legalista y apolítica. Mientras se abordan las preocupaciones concretas sobre salarios, condiciones de trabajo, beneficios y acoso sexual, la organización se lleva a cabo en un contexto politizado que hace fuerte hincapié en temas de justicia económica y social. Esto se refleja en la metodología de la organización que incluye educación popular / liberación, desarrollo de liderazgo, tácticas de acción directa, y aumento de la conciencia crítica sobre la opresión sistémica enraizada en el capitalismo, el racismo, la

4. Conclusions

Our study examined how IWCs were structured along twelve dimensions of organizational development and community organizing. Results from the qualitative data suggested that shared themes among the IWCs include prioritizing community organizing for workers' rights and collective empowerment (not individual advocacy or direct services). Sub-modalities such as political education, teaching legal rights, skills training, coaching, and leadership development are a common feature. While some individual support is provided, and in some cases, programming (education, legal services, and workers' rights counseling), it always is offered within a context that emphasizes the need for collective action to overcome injustice. Issues addressed include health/safety, sexual harassment, discrimination, and various problems associated with wages (underpayment, missed payments, collecting back wages, and lack of overtime pay). IWCs respond to anti-immigrant policies and practices by supporting larger efforts for immigration reform at the municipal, state, and federal levels. Beyond conducting organizing in the cities where they are located, IWCs typically work in coalitions with other IWCs and allied organizations to attempt to make statewide and federal policy changes. Tactics include legislative lobbying, media events, rallies, marches, vigils, and a variety of direct actions. IWCs placed the highest priority on grassroots community organizing, rather than providing direct services or advocacy. Organizational goals and objectives are not limited to remediating narrow economic grievances in a legalistic, apolitical manner. While concrete concerns about wages, working conditions, benefits, and sexual harassment certainly are addressed, the organizing takes place within a politicized context that emphasizes very strong themes of economic and social *justice*. This is reflected by an organizing methodology that features popular/liberation education, leadership development, direct action tactics, and raising critical consciousness about systemic oppression rooted in capitalism, racism, discrimination, xenophobia, classism, and sexism.

discriminación, la xenofobia, el clasismo y el sexismo.

Las reacciones de otras sociedades occidentales llamadas “democráticas” hacia los derechos humanos de los trabajadores inmigrantes revelan la ambivalencia y contradicciones en sus culturas políticas paralelas a la experiencia de los Estados Unidos (Zamora, 2001). Los Centros de Trabajadores Inmigrantes representan un modelo emergente que es consistente con los principios de la pedagogía social, y estas organizaciones comunitarias han adquirido un grado de tracción en los EE.UU. Se recomienda que la aplicabilidad de esta forma de organización como instrumento de los derechos laborales, la justicia social y económica en el contexto europeo sea explorada por los estudiosos y profesionales progresistas.

The reactions of other so-called “democratic” western societies toward the human rights of immigrant workers reveal ambivalence and contradictions in their political cultures that parallel the experience in the United States (Zamora, 2001). Immigrant Workers Centers represent an emerging model that is consistent with the principles of social pedagogy, and these community organizations have gained a degree of traction in the U.S. We recommend that the applicability of this organizational form as an instrument for workers’ rights, social and economic justice in the European context be explored by progressive scholars and practitioners.

Referencias Bibliográficas / References

- Alinsky, S. (1971). *Rules for radicals: A practical primer for realistic radicals*. New York: Vintage Books.
- Bobo, K., Kendall, J. & Max, S. (2001). *Organizing for social change* (Third Edition). Washington: Seven Locks Press.
- Boehm, A. & Staples, L. (2005). Grassroots leadership in task-oriented groups: Learning from successful leaders. *Social Work with Groups*, 28(2), 77-96.
- Brueggemann, W. G. (2002). *The practice of macro social work* (2nd ed.). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Calderon, J., Foster, S. & Rodriguez, S. (2003). *Organizing immigrant workers: Action research and strategies in the Pomona Day Labor Center*. Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association, Atlanta, GA.
- Daley, J. (2002). An action guide to nonprofit board diversity. *Journal of Community Practice*, 10(1), 35-54.
- Ephross, P. & Vassil, T. (2005). *Groups that work: Structure and process* (Second Edition). New York: Columbia University Press.
- Etxeberría, F., Arrieta, E., Garmendia, J., y Imaz, J. (2009). Empleabilidad y formación de inmigrantes. *Pedagogía Social, Revista Universitaria*, 16, Tercera Epoca, Marzo, 63-74.
- Fine, J. (2006). *Workers centers: Organizing at the edge of the dream*. Ithaca, NY: ILR Press.
- Freire, P. (1970). *Pedagogy of the oppressed*. New York: Seabury Press.
- Freire, P. (1973). *Education for critical consciousness*. New York: Seabury Press.
- García, M. y Sánchez, A. (2005-2006). La integración de inmigrantes en España: el caso de Jumilla. *Pedagogía Social, Revista Universitaria*, 12-13, (Segunda Epoca), 193-207.
- Marshall, T. (1950). *Citizenship and social class, and other essays*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Milkman, R. (2006). *Labor and the new immigrant rights movement: Lessons from California*. New York: Russell Sage Foundation.
- Mondros, J. & Staples, L. (2008). Community organization. In T. Mizrahi & L. Davis (Eds.), *Encyclopedia of Social Work*, 20th Edition. New York: Oxford University Press.
- Nguyen, T. (2005). *We are all suspects now: Untold stories from immigrant communities after 9/11*. Boston: Beacon Press.
- Passel, J. & Cohn, D. (2008). *Trends in unauthorized immigration: Undocumented inflows now trail legal flow*. Washington, D.C.: Pew Hispanic Center. Retrieved from www.pewhispanic.org

- Passel, J., & Suro, R. (2005). Rise, peak and decline: Trends in U.S. immigration 1992-2004. Washington, DC: Pew Hispanic Center.
- Reynoso-Vallejo, H., Miranda, C., y Staples, L. (2009). Capital social y organización comunitaria con inmigrantes de bajos ingresos en Chelsea, Massachusetts, EE.UU. En X. Ucar, (ed). *Enfoques y experiencias internacionales de acción comunitaria en España, Israel, Finlandia, Estados Unidos de América y Brasil*. Grao: Barcelona, Spain.
- Rothman, J. (1969). An analysis of goals and roles in community organization practice. In R. Kramer and H. Specht (Eds.), *Readings in community organization practice* (pp. 49-61). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Rothman, J. (2001). Approaches to community intervention. In J. Rothman, J. L. Erlich, & J. E. Tropman (Eds.), *Strategies of community intervention* (6th ed., pp. 27-64). Itasca, IL: F. E. Peacock.
- Rubin, H. J. & Rubin, I. S. (2005). *Community organizing and development*, 4th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Scarpa, P, y Corrente, M. (2006). La dimensión europea del Educador/a Social. *Pedagogía Social. Revista Universitaria*, 14, (Tercera Epoca), 63-74.
- Sen, R. (2003). *Stir it up*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Staples, L. (2004). *Roots to power* (Second Edition). Westport, CT: Praeger.
- U.S. Census Bureau. (2000). Profile of selected social characteristics: United States. Retrieved from <http://factfinder.census.gov>.
- U. S. Bureau of Labor Statistics. (2007). *Foreign-born workers: labor force characteristics*. Retrieved from <http://www.bls.gov/news.release/pdf/forbrn.pdf>
- Weil, M. (Ed.). (2012). *The Handbook of Community Practice*. Second Edition. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Zamora, J. (2001). Inmigración: reto a la democracia. *Pedagogía Social. Revista Universitaria*, 8, (Segunda Epoca), 53-80.

Agradecimientos

Los autores quieren dar las gracias a los Centros de Trabajadores Inmigrantes y Organizaciones de Apoyo a Inmigrantes por participar en este estudio: Centro Presente, Chelsea Collaborative, Chinese Progressive Association, Centro Comunitario de los Trabajadores, Casa Do Trabalhador, MassCOSH, Jobs with Justice, Organización Maya-K'iche, and Mass Interfaith Committee.

Acknowledgements

The authors wish to thank the Immigrant Worker Centers and Immigrant Support Organizations for participating in this study: Centro Presente, Chelsea Collaborative, Chinese Progressive Association, Centro Comunitario de los Trabajadores, Casa Do Trabalhador, MassCOSH, Jobs with Justice, Organización Maya-K'iche, and Mass Interfaith Committee.

Dirección de los autores /Authors' addresses

CHumberto Reynoso-Vallejo, Ph.D. Director for Program Evaluation. Center for Health Policy and Research. University of Massachusetts Medical School, 333 South Street, 13E683. Shrewsbury, MA 01545

Lee Staples, Ph.D. Associate Clinical Professor Macro Practice. Boston University School of Social Work

Teléfono/ Phone: (508) 856-1531

Correo electrónico / e-mail:

Humberto.Reynoso@umassmed.edu, lstaples@bu.edu

Fecha de recepción del artículo / received date: 12.1.2012

Fecha de revisión del artículo / reviewed date: 18.1.2012

Fecha de aceptación final / accepted date: 13.6.2012

Cómo citar este artículo/How to cite the article

Reynoso-Vallejo, H. y Staples, L. (2013). Centros de Trabajadores Inmigrantes en el Este de Massachusetts, EUA: Fomentando Servicios, Apoyo, Defensa, y Organización Comunitaria. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 21, 141-173.

http://dx.doi.org/10.7179/PSRI_2013.21.6

Reynoso-Vallejo, H. & Staples, L. (2013). Immigrant Workers Centers in Eastern Massachusetts, USA: Fostering Services, Support, Advocacy, and Community Organizing. *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 21, 141-173.

http://dx.doi.org/10.7179/PSRI_2013.21.6