

Análisis de Actualidad

Prácticas de diálogo social en los Estados Unidos de América: casos de estudio.

Social Dialogue Practices in the United States of America:
Study cases.

Fernando Montoya Vargas*

Abstract: El objetivo de este artículo es ubicar y analizar dos prácticas que pueden considerarse como experiencias de diálogo social entre sindicatos, empresarios y organizaciones de la sociedad civil en los Estados Unidos de América sin la intervención del Estado. Para este estudio, se considera que el diálogo social trasciende a la definición tripartita de la Organización Internacional del Trabajo, empresarios, sindicatos y sector público, al incorporar a organizaciones de la sociedad civil, o bien, circunscribirse a un diálogo bipartito. De igual manera, supone que no resulta necesaria la creación de instituciones públicas para el diálogo social, pues las simples alianzas entre sectores pueden permitir la generación de proyectos comunes. Con una metodología cualitativa, el resultado de dicho estudio muestra el reconocimiento de derechos y obligaciones de dos movimientos de índole laboral: el movimiento sindical Anti-Talleres de Explotación Laboral y el movimiento sindical de cuidadores y enfermeros de atención domiciliaria en el Estado de California.

Keywords: Diálogo Social; Estados Unidos de América; sindicato; sociedad civil; sector empresarial.

Resumen: The objective of this article is to locate and analyze two practices that can be considered as experiences of social dialogue in the United States of America without the intervention of the State. For this study, it is considered that social dialogue transcends the tripartite definition of the International Labor Organization, employers, unions, and the public sector, by incorporating civil society organizations, or by limiting itself to a bipartite dialogue. Likewise, it assumes that the creation of public institutions for social dialogue is not necessary since simple alliances between sectors can allow the generation of common projects. With a qualitative methodology, the result of this study shows the recognition of rights and obligations of two labor movements: the Anti-Sweatshop movement and the movement of caregivers and home care nurses in the State of California.

Keywords: Social Dialogue, United States of America, Union, Civil Society, Corporate Sector.

Introducción

El diálogo social es tradicionalmente definido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) como toda dinámica de consulta, deliberación y negociación de intereses entre representantes de gobiernos, empresarios y sindicatos, en torno a mejoras de políticas económicas y sociales. Durante muchos años, el diálogo social ha sido frecuentemente referido por todo el mundo como una herramienta para alcanzar el crecimiento y la prosperidad, así como alcanzar mejores condiciones de trabajo, altos estándares de vida y alta productividad. Igualmente, es a menudo visto como un medio para el desarrollo sustentable y para el trabajo decente, especialmente en tiempos de crisis o recuperación¹.

La OIT (única en el sistema de las Naciones Unidas cuya conformación es justamente tripartita) fue fundada para promover los derechos fundamentales de los trabajadores, la protección social y mejorar las condiciones laborales, a través del diálogo social. Así se ha reflejado en la “Agenda de Trabajo Decente”, en “Nuestra Agenda Común”², “Década de Acción”³ y en los “Objetivos de Desarrollo Sostenible”. Otros organismos internacionales como es la Comisión Europea promueve un “Nuevo comienzo para el diálogo social”, en el que se vean más implicados los interlocutores sociales en la política y legislación europeas (Comisión Europea, 2016). En otros cuerpos regionales han existido diversas resoluciones que apelan a algo similar, tal es el caso de la Comunidad de Desarrollo de África Austral (2000) y la CEPAL (2020), la cual ha hecho reiterados llamados al pacto social, así como promover políticas sociales universales,

1 Así se ha visto en Sudáfrica, donde se crearon instituciones como parte del esfuerzo de reconstruir la sociedad después del Apartheid; en América Latina cuando las sociedades se concilian después de periodos de inestabilidad social o económica. Incluso en los Estados Unidos fue evocado como parte del New Deal en la década de 1930 o bien, en esa misma década, en Escandinavia cuando surge el “modelo nórdico” y que refiere al “gran compromiso” entre trabajadores y empresarios, tras un largo periodo de crisis económica y lucha de clases.

2 Nos referimos a la Agenda esbozada por el Secretario General de la ONU, António Guterres, y que hace un “llamamiento a un multilateralismo inclusivo, interconectado y eficaz para responder mejor y ofrecer resultados a las personas y al planeta, y para que el mundo retome las acciones que lleven a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Esboza posibles soluciones para abordar las lagunas y los riesgos que han surgido desde 2015, y hace un llamamiento a una Cumbre del Futuro que se celebrará en 2024” (ONU, 2021).

3 Que pretende acelerar soluciones sostenibles para aquellos desafíos del mundo, como la pobreza y el género, el cambio climático, la desigualdad y el cierre de la brecha financiera (CEPAL, 2022).

redistributivas y solidarias para enfrentar crisis, como fue el caso del COVID-19 durante los años 2020 y 2021.

Ahora bien, el diálogo social, tal y como lo concibe la OIT, no existe en los Estados Unidos de América. En este país no existen instituciones, como son los Consejos Económicos y Sociales⁴ tan comunes en América Latina y Europa, en el que los sectores empresarial, sindical y público consulten, negocien y propongan políticas públicas o iniciativas de ley que tengan que ver con el mejoramiento de la economía o las condiciones laborales de las personas. Es más, no hay tantas instituciones que dediquen diálogo entre dos de los tres sectores, sean sindical, empresarial y/o público; sin embargo, a pesar de que no hayan surgido este tipo de espacios, sí han existido tendencias o prácticas que permiten definirse como diálogo social. Una de estas tendencias o prácticas puede visualizarse a través de la creación de coaliciones entre trabajadores, empresarios y/u organizaciones de la sociedad civil, como se analizará más adelante.

El presente estudio tiene como propósito presentar algunas de estas experiencias focalizadas de diálogo social en los Estados Unidos de América que, sin la necesidad de un organismo o institución pública que lo formalice, se presentan como prácticas dialogantes para la incidencia y el cambio. Dicho en otras palabras, el principal propósito es analizar diversas coaliciones y/o alianzas entre sectores empresarial, civil y sindical en los Estados Unidos que, de manera espontánea, optaron por el diálogo social sin necesariamente invitar al Estado a formar parte de él.

La hipótesis de partida es que no resulta necesaria la “institucionalización del diálogo social” (Arias, 2008) a través de organismos creados para ese propósito y que el Estado intervenga como mediador de conflictos, sino que las simples alianzas entre sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, grupos comunitarios y empresarios o empleadores, como sucedió en los Estados Unidos de América, pueden generar dinámicas propias para la deliberación, la negociación, el acuerdo y la acción a través de proyectos de corto, mediano y largo alcance.

4 Sobre este punto se precisa que esta investigación parte de estudios previos sobre experiencias de diálogo social como son este tipo de Consejos (Montoya, 2017; 2014; 2013). Los Estados Unidos de América, como se ha señalado, carece de este tipo de organismos por lo que hace motivo de análisis la experiencia de diálogo y consenso en este país.

En este sentido, el estudio se organiza en un primer apartado que analiza el concepto de diálogo social desde diversas posturas teóricas, a modo de acercarse a tipologías distintas de la definida por la Organización Internacional del Trabajo; enseguida, se examina el único periodo histórico por el que puede ubicarse al diálogo social en los Estados Unidos, que fue la etapa entre las dos Guerras Mundiales. En consecuencia, se presentan dos estudios de caso que se proponen como prácticas de diálogo social en los Estados Unidos: el movimiento “Anti-Talleres de Explotación Laboral” y el movimiento sindical de cuidadores y enfermeros de atención domiciliaria en el Estado de California. En ambos casos, se estudian los orígenes de la problemática, se ubican a los actores principales, el desarrollo de los movimientos y los resultados de impacto. Consideramos que estos dos casos permiten ubicar prácticas exitosas e innovadoras de diálogo social en los Estados Unidos sin la intervención de los poderes públicos.

¿Qué es el diálogo social?

Para este estudio se considera importante dar con una serie de definiciones sobre diálogo social, que orientarán al momento de analizar las experiencias de los Estados Unidos de América.

En la teoría, el concepto “diálogo social” abarca dinámicas de consulta, deliberación y negociación de intereses entre representantes de gobiernos, empresarios y sindicatos en torno a políticas económicas y sociales (OIT, 2018). Este será el concepto que marcará históricamente la pauta para la conciliación o la mediación de conflictos entre sectores productivos, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo. Incluso, la *Declaración Sociolaboral del Mercosur* coloca al diálogo social como un derecho fundamental⁵.

En un ámbito básico, el término “diálogo” se sitúa como un proceso de generación de sentido y significados entre individuos (o colectivos) para dar con una acción particular. Es decir,

⁵ Así lo estipula el artículo 20 de dicha Declaración al señalar que: “Los Estados Partes se comprometen a fomentar el diálogo social en el ámbito nacional y regional, instituyendo mecanismos efectivos de consulta permanente entre los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, a fin de garantizar, mediante el consenso social, condiciones favorables para el crecimiento económico sostenible y con justicia social de la región y para la mejora de las condiciones de vida de sus pueblos”, OIT, Declaración Sociolaboral del Mercosur, https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_11257/lang--es/index.htm [Consulta realizada el 8 de diciembre de 2023].

es un proceso generativo de comunicación-acción, mas no de contemplación. Para Jürgen Habermas (2001, pp. 27-40), la intersubjetividad será el rasgo definitorio de la dimensión comunicativa del lenguaje, o lo que es lo mismo, todo acto de habla con sentido racional es un acto intersubjetivo de comunicación, siendo las relaciones interpersonales el engranaje sustantivo para que la gramática del lenguaje mantenga su valor.

Habermas, además, considera que los conflictos pueden resolverse gracias a juicios morales que den sentido de validez a las normas y, por tanto, que se encuentren por encima de intereses individuales. Así, en el reconocimiento entre sujetos, logrado a través del diálogo, se pueden generar propuestas de acción con el objetivo de lograr acuerdos por consenso y que hagan posible la integración social. Como participantes en un diálogo incluyente y encaminado al consenso, se requiere que se ejerza la empatía hacia las diferencias con el otro u otros. El paso de un discurso monológico a uno dialógico fundará una nueva racionalidad que no dependa solamente del sujeto, sino de las relaciones intersubjetivas que ese sujeto establece como “nosotros”.

David Bohm (1997, p. 30) recuerda que el “diálogo” es una corriente que fluye entre, dentro y a través de los actores participantes en la acción comunicativa. En el ámbito social, el conflicto o la diferencia impulsa al diálogo a la reconciliación a través de representantes acreditados y con conocimiento de gestión, para dar con soluciones comunes (Sojo, 2009).

Así, pues, la sociedad busca formas para la autonomía de decisión que le permitan legitimar libertad política y equidad de condiciones ante el Estado. En la práctica política, el diálogo debe ser el espacio por el que la democracia pueda transformar un interés individual a uno colectivo (Nino, 1997, p. 203), de esta forma el discurso entre personas logra institucionalizar criterios sobre lo justo, logrando consensos y, por tanto, acuerdos (Habermas, 1993, p. 31). Construir políticamente a partir de la autonomía de los juicios, es un criterio que coadyuva a la integración de la sociedad a través de acuerdos entre todos los participantes, permitiendo asistir el interés de todos de manera igualitaria.

Años atrás, era usual la conciliación de partes a través de “pactos” o “concertaciones”, entre empresas y sindicatos. Para el caso de la concertación, el Estado interviene como mediador

entre colectivos sindicales y las empresas, con la finalidad de negociar conflictos críticos (Reynoso Castillo, 2000). Para el caso del “pacto”, de acuerdo a la OIT, se centra principalmente sobre políticas macroeconómicas y sociales y no sobre condiciones de empleo. Para Barreto (2007), el diálogo en el “pacto” está implícito, aunque el autor lo reduce a un simple tránsito hacia acuerdos, quedando en la sombra los procesos o procedimientos.

Como se señaló desde un principio, la OIT presenta una definición abierta al concepto de diálogo social, al referirse a una diversidad de relaciones entre poderes públicos, empresarios y sindicatos para llegar a acuerdos. Diversos teóricos van más allá y desmenuzan el concepto visibilizando los criterios que lo sustentan. Por ejemplo, para André Linard (2000) el diálogo social debe contar con cuatro características esenciales: primero, que sea informativo, pues en todo diálogo los participantes necesitan contar con los datos suficientes para conocer el tema a tratar; segundo lugar, consultivo, pues para que exista un consenso sobre propuestas de políticas o leyes laborales, sociales o económicas, resulta necesaria la consulta y opinión de los grupos, comunidades o personas que se verán afectados; tercero, que sea propositivo, es decir, que las recomendaciones o propuestas motivo de diálogo, sean innovadoras, preventivas ; y, cuarto, vinculante, es decir, que las propuestas, originadas del consenso de los integrantes, puedan tener vinculación legal o normativa con los poderes públicos. Para este último punto, si bien sería el ideal del diálogo social, lo cierto es que el carácter vinculatorio no es facultad que se otorguen a mecanismos de este tipo, como son los Consejos Económicos y Sociales (Montoya, 2014, pues se encontrarían en riesgo de convertirse en tercera cámara parlamentaria.

Arias (2008), por su parte, cataloga al diálogo social en diferentes perspectivas: a) tripartito propio, refiriéndose a la participación de los sectores tradicionales; b) tripartito impropio, la cual se refiere a la participación de los sectores empresarial y sindical y con la inclusión (o no) del sector público como observador; c) tripartito plus, que abre la participación a otros sectores, diferentes al tradicional; d) *ad hoc*, que remite a prácticas de diálogo no institucionalizadas sino originadas espontáneamente; y, finalmente e) institucional, entendido como la institucionalización del diálogo social a través de organismos constituidos para ese propósito. Para esta última categoría se aplica la figura de los Consejos Económicos y Sociales,

considerados como espacios para la deliberación, negociación y consulta sobre temas económicos y sociales, y cuyo objetivo es incidir u orientar con sus opiniones en políticas públicas, anteproyectos de ley sobre materia económica, social, laboral, medioambiental. Aunque sus opiniones no son vinculantes sino por el contrario, la calidad de sus opiniones, memorias, consultas, anteproyectos, será el instrumento de incidencia política. En su conformación, una amplia mayoría de estos Consejos se integran por la clásica estructura tripartita, pero otros más convocan a organizaciones de la sociedad civil, colegios de profesionistas, instituciones académicas, asociaciones culturales e incluso religiosas.

Ahora bien, para fines de nuestro estudio, y de acuerdo a clasificación de Arias, las dos tipologías que se adecúan a las experiencias analizadas son: el diálogo social *plus* y el diálogo social *ad hoc*. La primera, pues resulta oportuno considerar al diálogo social como un concepto que trasciende al tradicional “tripartismo” (gobierno, sindicatos y empresarios) pues, al excluir a otros sectores como asociaciones u organizaciones de la sociedad civil, se discrimina a poblaciones en la planeación del desarrollo económico y social de una localidad. Excluir o dejar de lado a estos sectores, es igual a no reconocer el legítimo derecho en participar, consultar, opinar y proponer proyectos que afectarían, por ejemplo, a poblaciones en situación de vulnerabilidad. El segundo, pues los casos examinados tratan sobre el surgimiento espontáneo y natural de negociaciones entre sectores sociales, en búsqueda de una solución como es el reconocimiento de derechos y obligaciones laborales. Ermida (2000, p. 59) señala que en cualquier sociedad democrática se “[...] supone pluralismo, esto es, el reconocimiento de la (co) existencia de grupos autónomos con intereses diferentes y a veces contrapuestos, y que la articulación de los mismos conlleva, necesariamente, su reconocimiento y participación”. De hecho, Ermida (2006, p.13) clasifica igualmente al “diálogo social espontáneo” al referirlo como “forma inorgánica”, esto es, como una dinámica que se desarrolla de manera natural, sin la existencia de algún organismo especial⁶.

6 Ermida en dicho artículo, puntualiza la espontaneidad del diálogo al puntualizar un ejemplo de la negociación colectiva que en 1997-1998 llevaron a cabo directivos de Volkswagen de Argentina y Brasil con los sindicatos metalúrgicos de ambos países de manera autónoma y espontánea (2006, 13).

Una vez hecho un repaso teórico por el concepto de diálogo social, el siguiente apartado se dedicará a analizar diversos antecedentes históricos de diálogo social en los Estados Unidos de América, como preámbulo al análisis de los dos casos contemporáneos.

Antecedentes y contexto del diálogo social en Estados Unidos de América

Como se ha señalado, la principal misión de la OIT es alentar la consulta y la resolución entre los sectores laboral, empresarial y público hacia la formación de políticas públicas que favorezcan condiciones laborales y económicas. Durante el periodo 1919-1938 (entre las dos guerras mundiales) se vieron reflejadas las condiciones institucionales para que los sectores empresarial y sindical vieran a través del trabajo conjunto y con la intervención del Estado, las formas de equilibrar los mecanismos del mercado. Así, desde su fundación en 1919 gracias al Tratado de Versalles, la OIT se constituyó como fuente internacional para el Derecho Laboral al fomentar la creación de instituciones que permitieran reforzar el diálogo social en ámbitos nacionales.

En los Estados Unidos de América las instituciones tripartitas, fomentadas por la OIT, no han sido adoptadas por el Gobierno, a excepción de un breve periodo durante la II Guerra Mundial (Atleson, 1998; Lichtenstein, 1982). Una vez que los EU ingresaron a la guerra, el Presidente Franklin D. Roosevelt (1933-1945) actuó rápidamente para garantizar la estabilidad industrial, llamando a evitar huelgas y cierres patronales y convocó a trabajadores y empresarios a una conferencia nacional, creando la Junta Nacional de Trabajo de Guerra, el 12 de junio de 1942. Esta Junta estuvo compuesta por cuatro líderes sindicales (entre los que se encontraban la Federación Estadounidense y el Congreso de Organizaciones Industriales), cuatro representantes del sector industrial y cuatro representantes del sector gubernamental.

Fue el 3 de octubre de 1942 cuando la propia Junta se amplió a través de la Orden Ejecutiva No. 9250 al crearse una Oficina de Estabilización Económica⁷, cuyo eje fue el promover una Política de Estabilización de Salarios que quedaba bajo aprobación de los integrantes de la propia

7 La Oficina estuvo compuesta por el Secretario del Tesoro, el Secretario de Agricultura, el Secretario de Comercio, el Secretario de Trabajo, el Presidente de la Junta de Gobernadores del Sistema de la Reserva Federal, el Director de la Oficina de Presupuesto, el Director de Precios Administrador, el Presidente de la Junta Nacional de Trabajo de Guerra y dos representantes de los trabajadores, la industria y los agricultores, que serán designados por el Presidente (Roosevelt, 1942).

Junta, mostrándose así como un espacio de poder al determinar las condiciones de empleo durante la guerra. Sin embargo, ante el aumento del costo de vida de los estadounidenses se sumó también el número de casos relacionados a ajustes salariales, lo cual desencadenó en la descentralización de la toma de decisiones a través de juntas regionales distribuidas en todo el país (diciembre de 1942), generando comisiones especiales para tratar asuntos de las industrias aeronavales, agrícolas, de construcción, entre otras.

Antes de su desaparición el (31 de diciembre de 1945), las juntas regionales (erigiéndose al estilo de tribunales de lo laboral) recibieron 20,692 disputas salariales y atendieron en total 17,650, mientras que la Junta Nacional de Trabajo de Guerra sólo resolvió el 16% de disputas, perjudicando a 12.2 millones de trabajadores al no resolver sus casos. Entre estos problemas, la seguridad sindical también generó mucho debate político. Los líderes sindicales deseaban cerrar comercios, con la afiliación sindical para el empleo como condición de no hacerlo; los industriales y empresarios querían comercios abiertos, con la condición de tener libertad para contratar a voluntad. Frente a estos fenómenos, la Junta Nacional logró un acuerdo de establecer la “cláusula de mantenimiento de membresía” en la cual los trabajadores no estaban obligados a afiliarse a un sindicato, pero aquellos que estaban o se convirtieron en miembros tenían que seguir siéndolo y pagar cuotas durante la vigencia del contrato.

Dicha “cláusula de mantenimiento de membresía” ofendió al empresariado, pero fortaleció a los sindicatos en las industrias. Las fallas de la Junta Nacional vinieron a reforzar los patrones de negociación colectiva en tiempos de paz y aumentaron diversos beneficios como las licencias por enfermedad, días feriados y vacaciones. Por otro lado, los esfuerzos de la Junta por combatir la inflación, poniendo límites a los salarios, alinearon a muchos trabajadores. Por ejemplo, la *United Mine Workers* desafió los fallos de la Junta y se declaró en huelga cuatro veces; o bien, los paros laborales en las industrias automotrices que lograron alcanzar cifras récord en 1944 y 1945, este último año registrando la huelga más larga, iniciada el 21 de noviembre y concluida el 13 de marzo de 1946, esto es, 113 días en los que 300,000 trabajadores del *United Auto Workers* protestaron contra *General Motors Corporation*.

Desde el periodo de la II Guerra Mundial, las relaciones laborales en Estados Unidos continúan basándose en la premisa de que las empresas cuentan con derechos para ejercer sus prerrogativas, y que tales derechos son moderados a medida en que los trabajadores logren movilizar su influencia para limitarlos. De esta manera, el gobierno fija salarios mínimos, leyes sobre salud y seguridad y establece el derecho a formalizar sindicatos, mayormente presionado por el movimiento sindical. Un ejemplo de ello se puede constatar con lo ocurrido en 1938 cuando el Congreso de los Estados Unidos logró aprobar la *Ley de Normas Justas de Trabajo Laborales* (FLSA por su sigla en inglés)⁸ que establecía un salario mínimo a nivel federal, pago de horas extras así como la eliminación del trabajo infantil (WHD, 2011). Por otro lado, en 1995 y durante un periodo de poca influencia sindical, el Congreso no logró aprobar el *Workplace Democracy Act*, el cual propuso reformar derechos de los trabajadores a organizar sindicatos (Sanders, 1995).

En síntesis, se puede afirmar que, a partir del periodo señalado, se establecieron las relaciones empresa-sindicato tal y como se practica actualmente en los Estados Unidos. Estas relaciones desvinculan al gobierno del desarrollo activo de esa relación, por tanto, el país de América del Norte no cuenta con instituciones o dinámicas de diálogo social tal y como lo concibe la OIT, incluso no lleva al movimiento laboral a la mesa de formulación de políticas públicas.

Sin embargo, el diálogo social en sentido amplio está presente en otro tipo de prácticas como son alianzas entre sindicatos, empresarios y/u organizaciones de la sociedad civil. Este tipo de diálogo recuerda a la clasificación que hace Arias (2008) al diálogo social. Entre estas se encuentra, como hemos señalado líneas anteriores, una que denomina *ad hoc* y que refiere a prácticas de diálogo no institucionalizadas sino originadas espontáneamente. Pues bien, este diálogo *ad hoc* en Estados Unidos varía en alcance y duración. Existen casos que van desde el corto plazo, como son coaliciones que abordan cuestiones específicas, hasta aquellas de largo plazo como son alianzas generadas por diversos objetivos en común que tienen los actores. En los siguientes apartados se examinan dos experiencias de diálogo social en los Estados Unidos de América y que tuvieron un impacto en diferentes vertientes.

8 Fair Labor Standards Act (FLSA).

El movimiento “anti-talleres de explotación laboral”.

Este movimiento es un ejemplo de coalición entre sindicatos y organizaciones de la sociedad civil que tuvo su origen en la década de 1990 y que basó su estrategia en exhibir talleres textiles y/o de calzado clandestinos sin condiciones laborales básicas y que trabajaron para grandes corporaciones como Nike, GAP y GUESS (Quan, 2000; Powell, 2014; Williams, 2010). Lo anterior tiene razón de ser: los países en desarrollo resultan atractivos para las fábricas ya que ofrecen una mano de obra barata y una legislación social, fiscal o medioambiental más flexible. En esos países, las empresas occidentales trabajan con fábricas locales para elaborar productos, de tal modo que todo aquello referido a los empleados, las condiciones laborales, sueldos, horarios, queda en mano de los productores y legislaciones locales. Bajo este esquema, las empresas norteamericanas comenzaron a expandirse, las ganancias se vieron incrementadas y, por ende, la falta de transparencia acerca de la modalidad de producción y fábricas contratadas, fue motivo para que diversos sindicatos y organizaciones de la sociedad civil encontraran sospechoso este fenómeno.

Un caso emblemático de explotación laboral a niñas y niños fue la producción del calzado deportivo *Air Jordan*, de la marca Nike, que se vendía en Estados Unidos alrededor de 130 dólares y que era fabricado en Indonesia por niñas y niños que cobraban 14 centavos la hora laboral. Este hecho fue denunciado por la Fundación *Made in USA*, una alianza de sindicatos y empresas que reivindican la producción local. Ante ello, la respuesta de la empresa deportiva fue el de reordenar el aprovisionamiento del producto y firmar acuerdo en exclusiva con único proveedor comprometido a prohibir ofrecer trabajo a menores de 18 años.

Durante ese periodo, los defensores de derechos laborales idearon una estrategia con el fin de reestructurar el movimiento de trabajadores hacia el combate contra la explotación. Uno de los primeros pasos fue unir sindicatos con organizaciones defensoras de los derechos humanos para hacer un llamado a la responsabilidad social de las empresas. Otra fase más fue redirigir el objetivo de sus demandas con la de los contratistas (esto es, aquellos responsables de proporcionar materiales y mano de obra) hacia los niveles de generación de ganancias de las empresas. El resultado: una campaña de los corporativos pidiendo a fabricantes y *retailers*

aceptar responsabilidades para asegurar condiciones laborales en sus bodegas o talleres y así lograr que los consumidores terminaran asociando las marcas a valores universales de justicia e igualdad.

Esta coalición de sindicatos con OSC fue clave para la campaña a favor de la responsabilidad social corporativa⁹. Mientras los defensores de los derechos laborales demostraron la explotación laboral infantil bajo cobijo de empresas norteamericanas, se replanteó el sistema laboral como una cuestión a ser revisada desde la perspectiva de los derechos humanos, permitiendo la construcción de un discurso moralmente convincente a favor de la justicia y la seguridad de las personas. Así, organizaciones de la sociedad civil como *National Labor Comitte* (desde 2011 el *Institute for Global Labour and Human Rights*); el *Global Exchange*; *Sweatshop Watch* y *Made in USA*, con sus respectivas redes nacionales e internacionales, se movilizaron conjuntamente para exigir a corporaciones norteamericanas a actuar de manera ética hacia sus empleados, llamando a los consumidores a boicotearlas. Después de esta intensa presión, las corporaciones se sintieron obligadas a salvar su imagen; aceptaron las demandas y los derechos laborales a modo de verse plasmados en “Códigos de Conducta Empresarial”. Dichos códigos, generalmente inspirados en los principios básicos de la OIT, consisten en la prohibición del trabajo infantil; pago de salarios dignos; reconocimiento y pago de horas extras, así como el derecho de organizar y ser parte de sindicatos. Por ejemplo, para el caso de Nike, la empresa especificó en su Código el respeto a las y los empleados en asociarse con sindicatos, así como a la negociación colectiva; procurar al medio ambiente; asegurar un trabajo seguro y saludable sí como contribuir a la salud y el bienestar de los empleados. Igualmente, la empresa definió una serie de objetivos encaminados a la reducción de la pobreza, la lucha contra la discriminación sexual y la supervisión de condiciones laborales¹⁰, así como la publicación de los 700 proveedores y plantas subcontratadas en todo el mundo. Esta actividad nunca se había realizado en la historia

9 En mayo de 2004 la campaña “Livestrong” lanzó a la venta una pulsera amarilla desarrollada por Nike, como insignia de la Fundación Lance Armstrong para recaudar fondos para la investigación del cáncer, así como prevención y soporte a personas que lo sufren.

10 Para consultar el Código de Conducta de la empresa Nike, visitar el enlace: https://media.about.nike.com/files/c5e44b12-de63-4b92-b4c4-fc940246f0fb/2020-Nike-Code-of-Conduct.Spanish-LATAM.FINAL_.pdf Consultado el 18 de octubre de 2023.

de la industria textil y se puede afirmar que constituye un hito en el diálogo social sin la intervención del poder público, esto es, entre sindicatos, empresas y organizaciones de la sociedad civil, sin la intervención del gobierno.

A más de 20 años de que las corporaciones comenzaran a adoptar códigos de conducta, la mayor parte de fabricantes de ropa en los Estados Unidos de América cuenta con dicha política (Rodríguez Garavito, 2005; Cerchia y Piccolo, 2019). Incluso, muchas de ellas crearon departamentos internos encargados de supervisar el apego a estos códigos (Locke *et al*, 2007) o bien, contratando auditorías externas para verificar su cumplimiento. Sin embargo, defensores de derechos humanos y organizaciones de la sociedad civil consideraron que dichas auditorías no necesariamente cuentan con una visión imparcial de los hechos, por lo que recomiendan que sean los mismos sindicatos locales o bien las organizaciones, las encargadas de la vigilancia de los códigos de ética al interior de las empresas. Lo anterior sucedió en 1999 con la empresa Nike al invitar a *Fair Labor Association*¹¹, alianza compuesta por compañías, organizaciones de la sociedad civil y universidades y especializada en auditorías laborales para erradicar la explotación en fábricas. Un año después, en 2000, la empresa clausuró fábricas subcontractadas en Camboya, al salir a la luz un reportaje de la BBC desvelando abusos sexuales y contratación de niñas y niños menores de 15 años en turnos interminables¹².

La alianza entre estos dos sectores (sindicatos y organizaciones de la sociedad civil) contra fábricas o bodegas clandestinas no sólo permitió redefinir la relación empleador-empleado en la industria textil y del calzado, sino además haber influido en la defensa de los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, en el Tratado de Libre Comercio con América del Norte, específicamente en el Capítulo 23 denominado Laboral, se establecen definiciones, declaraciones, reconocimientos y obligaciones referente a la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de formas de trabajo forzoso y obligatorio¹³. O bien, en 1999 (a unos años de

11 Para mayor información, consultar la página web de la Fair Labor Association: <https://www.fairlabor.org/>.

12 Para observar el documental completo realizado por Paul Kenyon de la BBC, visitar el siguiente enlace: <http://news.bbc.co.uk/2/hi/programmes/panorama/970385.stm> Consultado el 18 de octubre de 2023.

13 En específico, este asunto es señalado en los artículos 23.1, 23.2, 23.3, 23.6 y 23.12 los cuales establecen la afirmación a los Estados de cumplir con obligaciones adquiridas como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre las que destacan la eliminación del trabajo infantil forzoso u obligatorio, así como el combate a la trata de personas (T-MEC, 2020).

haberse exhibido el caso de las empresas norteamericanas) la Organización Internacional del Trabajo aprobó, con el concurso de sus miembros, la adopción del Convenio 182 sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil, así como la Recomendación 190 (complementaria a la Convención) sobre la Acción Inmediata para su Erradicación.

El movimiento sindical de cuidadores y enfermeros de atención domiciliaria en California.

Una de las mayores victorias en la historia laboral estadounidense, después del reconocimiento sindical de los trabajadores de la planta de fabricación de automóviles Ford de River Rouge en 1941¹⁴, ocurrió en la década de 1990 cuando se logró el reconocimiento sindical de alrededor de 100,000 trabajadores de cuidadores y enfermeros de atención domiciliaria¹⁵ en California (Quan, 2002). Este reconocimiento se logró gracias a la alianza entre sindicatos y asociaciones civiles locales que atienden a personas de la tercera edad y con discapacidades, con el objetivo de deliberar sobre acciones que permitieran favorecer tanto a los cuidadores como a quienes reciben los cuidados. Esta coalición incorporó el concepto de “alianza laboral-comunitaria” como una innovadora forma de generar relaciones.

Como tal, los cuidadores y enfermeros domésticos son asistentes personales que atienden tanto a enfermos, personas de la tercera edad y/o con alguna discapacidad y sus deberes pueden incluir: cocinar; limpiar el hogar; atender el cuidado personal; seguimiento a la administración de medicamentos y traslados a médicos, entre otros. En California, de acuerdo a las estadísticas arrojadas en el Censo del año 2000 (USCENSUS, 2000), existieron alrededor de 100,000 personas contratadas como “cuidadores a domicilio” a través de la agencia estatal *In-Home Support Services* (IHSS), que fue creada especialmente para implementar una política pública concebida en la década de 1970 referente al cambio de residencia de enfermos, personas de la tercera edad y discapacitados de las casas de retiro a hogares privados.

14 En 1941, Ford Motor Co. seguía siendo de las pocas industrias en no reconocer al United Auto Workers como la voz unificada de sus trabajadores. Después de diversas huelgas y muertes producto del aviso policial, la empresa estadounidense decidió firmar el reconocimiento del sindicato <https://uaw.org/ford-signs-first-contract-uaw-june-20-1941/> Consulta realizada el 20 de octubre de 2023.

15 Se realiza la traducción libre al español del “Home Care Workers”, debido a que se aproxima a la connotación sustantiva de este tipo de empleo.

Previo a la sindicalización de los cuidadores y enfermeros domésticos (1990 -1991), el salario que obtenían era el mínimo¹⁶, esto es, una cantidad que no podía elevar la calidad de vida por encima de los niveles de pobreza¹⁷ a nivel nacional. Aunado a ello, un cuidador doméstico no contaba con seguro médico, prestación social, pensión, prima vacacional o aguinaldo. Si bien había un tabulador que les permitía trabajar un máximo de 283 horas de servicios al mes para atender a personas con discapacidad severa y un máximo de 195 horas para personas con discapacidad no severa (sin pago de horas extra), la mayor parte de ellos no podían encontrar trabajo de 40 horas por semana. La profesión de cuidador es, en sí, estresante y requiere de una serie de habilidades que van desde hacer labores físicas, cuidado y seguimiento médico e incluso afrontar la muerte del paciente. De acuerdo al censo, la mayor parte de cuidadores eran mujeres de origen afroamericano o inmigrantes latinas y asiáticas (USCENSUS, 2000), y casi el 50% eran familiares del paciente (Wolfe, 2020).

Ahora bien, el caso de sindicalización de cuidadores y enfermeros de atención domiciliaria en Los Ángeles tuvo diversos desafíos para su conformación (UCLA, 2022; Quan, 2002: 13). Primero, cómo organizar a más de 74,000 trabajadoras y trabajadores (de diversas nacionalidades y, por tanto, idiomas) distribuidos alrededor del Condado de Los Ángeles; segundo: cómo estructurar la negociación colectiva entre empleado-empleador. Si bien IHSS emitía cheques de pago, la ley no le daba facultades para negociar colectivamente con un sindicato. Aún más, esta agencia pública (IHSS) delegó funciones a los consumidores tales como la contratación y rescisión del contrato a su voluntad y no les consideraba como tal “empleadores” a efecto de negociación, pues ellos mismos recibían asistencia pública bajo intermediación de una oficina estatal y carecían de medios para pago de salarios y beneficios adicionales. Por tanto, el sindicato tenía este dilema: determinar cuál de las dos partes debía constituirse como empleador y fundamentarse legalmente. El tercer desafío consistió en cómo generar influencia de las demandas de los cuidadores domésticos. Tradicionalmente, los trabajadores luchan porque se les reconozcan sus

16 De acuerdo a datos del Departamento del Trabajo del Gobierno de los Estados Unidos (WHD, 2009), el salario mínimo entre 1990 y 1991 era de 3,80 dólares la hora a partir del 1 de abril de 1990 y a 4,25 dólares la hora a partir del 1 de abril de 1991.

17 De acuerdo al Censo de 1990 (USCENSUS, 1991), el número de estadounidenses por debajo del nivel oficial de pobreza fue de 33,6 millones en 1990, lo que representó el 13,5% de la población del país.

peticiones, so pena de ir a huelga. Sin embargo, en este preciso caso, la situación era complicada porque la atención del servicio era hacia personas en situación de vulnerabilidad y, en muchos casos, crítica. Una huelga hubiera significado un hecho mediático de grandes proporciones en contra de los trabajadores de este sector. Por lo tanto, debía generarse otra alternativa de poder y convencimiento para beneficiar a ambas partes.

De esta forma, el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU, por sus siglas en inglés) diseñó una estrategia de organización (Cleeland, 1999) a largo plazo basada en: a) organizar una campaña entre cuidadores y enfermeros de atención domiciliaria; b) generar una asociación entre el sindicato y los clientes (en este caso, los familiares, dependientes económicos o las mismas personas con discapacidad y/o adultos mayores), así como con la comunidad en general; c) conformar autoridades públicas que fungieran como empleadores registrados para facilitar la negociación colectiva. De esta forma, el SEIU logró registrar a miles de trabajadoras y trabajadores en Los Ángeles gracias a la presión política local. Una vez constituido el registro de cuidadores y enfermeros de atención doméstica en Los Ángeles, el siguiente movimiento del sindicato fue conformar una alianza con quienes contrataban el servicio, lo que provocó que este realineamiento de fuerzas unió a ambas partes por un objetivo común: una atención de calidad. Los clientes vieron en esta alianza una oportunidad para mejorar salarios y habilidades de los cuidadores y enfermeros domésticos, y así aumentar la calidad de la atención médica¹⁸.

Así, cuidadores y enfermeros domésticos, sindicato, organizaciones de la sociedad civil y grupos comunitarios que representaban a los clientes, permitieron reunirse con líderes políticos y legisladores, solicitando revisión del sistema de empleabilidad existente a fin de otorgar condiciones de reconocimiento y de dignificación de los trabajadores. Una de las demandas fue el establecimiento de oficinas públicas en cada condado de California, de tal manera que se autorizaba tanto al gobierno local como organizaciones de la sociedad civil convertirse en empleadores para negociar colectivamente con el sindicato.

18 El artículo de Nancy Cleeland en Los Angeles Times es un importante referente para conocer el fenómeno de reconocimiento de los "Home Care" en ese Condado.

De acuerdo con Quan (2000), para el año 2000 se llevaron a cabo diversas elecciones sindicales en condados de California, elevando la cifra a 100,000 cuidadores y enfermeros domésticos sindicalizados. La lucha permitió, por un lado, el derecho del trabajador a afiliarse a sindicatos y, por otro lado, el derecho al empleador de contratar y poder despedir legalmente. En el Condado de San Francisco, por ejemplo, se logró un incremento salarial a 9.70 dólares la hora, a comparación del salario mínimo que rondaba los 6.25 dólares, así como la obtención de beneficios médicos y dentales.

Tanto el sindicato como los grupos comunitarios lograron dar un simple paso para asegurar la dignidad, el reconocimiento y el respeto entre ambas partes. Para este caso en particular, la alianza empleador-empleado resulta ser complicada en tanto que existen elementos de empleador en tres entidades: el *In-Home Support Services* (UHSS), los clientes y las autoridades públicas. Sin embargo, esta relación tan innovadora puede ser un parteaguas para muchas sociedades y, además, puede ser perfeccionada con el tiempo.

Conclusiones

Los casos estudiados han permitido demostrar otra variante de diálogo social diferente a como lo concibe la Organización Internacional del Trabajo. Pensar en prácticas dialogantes que solo incorporen a empresarios, sindicatos y gobierno es lo mismo a excluir a otros agentes sociales que buscan llegar a los mismos objetivos bajo el mismo método. De igual manera, no se requieren de instituciones públicas que promuevan el diálogo: son los mismos actores sociales y económicos que, de manera espontánea, generan dinámicas que les permiten llevarlos a la negociación y la resolución de conflictos.

Las alianzas entre trabajadores y comunidades locales, como se ha analizado, son un tipo de institución social que permite atraer a sindicatos para la instauración de una agenda común. El diálogo social creado bajo este parámetro y sin la intervención del Estado como mediador, es útil porque: a) permite crear cohesión social; b) genera alianzas naturales no forzadas por instituciones públicas; c) genera información adicional a la creada por oficinas estatales y d) permite cambiar estructuras industriales/empresariales a través del diálogo y la negociación.

En el caso del movimiento “Anti-Talleres de Explotación Laboral”, la alianza generada entre sindicatos y organizaciones de la sociedad civil defensoras de los derechos humanos, permitió transitar de un asunto local entre empleador-empleado hacia una campaña global corporativa de sensibilización. Las prácticas de explotación laboral (largas jornadas; sin pago por horas extras; bajos salarios y explotación laboral infantil) son formas de esclavitud moderna y deben ser denunciadas y eliminadas porque atentan contra dignidad humana y los corporativos tienen la obligación moral de erradicarla. Con este mensaje, la alianza, ejerciendo el diálogo y la presión sociales hacia Nike, GUEES y otras, logró cambiar políticas corporativas y fijó “códigos de conducta o de ética” aplicables para cualquier empresa.

Por otro lado, el caso de los cuidadores y enfermeros de atención domiciliaria en Los Ángeles, California, dio lugar a una asociación sin precedentes, fomentado por un sindicato y por diversas organizaciones civiles locales. La práctica de diálogo entre empleados y empleadores, organizada por el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios, permitió la ubicación y censo de miles de trabajadores de ese rubro en California; el diálogo, la negociación y la fijación de derechos y obligaciones entre empleador-empleado, el aumento de sueldo base y el otorgamiento de prestaciones sociales y el reconocimiento del Estado a este tipo de trabajo en el sistema de empleabilidad.

Las dos experiencias demostraron que, para formar una alianza, se deben cumplir con ciertas condiciones básicas. En principio, el reconocimiento del derecho de asociación y/o reunión; el intercambio de información; la ubicación de grupos comunitarios u organizaciones de la sociedad civil afines a los temas a defender; diseño de campañas y estrategias de negociación y de presión social; establecer condiciones para el diálogo y la deliberación de acuerdos.

En definitiva, en estos escenarios de diálogo social bipartito, trabajadores negocian con la industria para transformar en derechos, determinados campos problemáticos a fines comunes y concretos. Esto implica etapas, logros, metas progresivas y articulación de intereses comunes en escenarios que explicitan elecciones sociales de poder para fortalecer y lograr ciertos cambios. El diálogo social bipartito (empleador-empleado), representando en prácticas analizadas en el

presente estudio, muestran estrategias innovadoras de incidencia que no involucra al poder público para dirimir o mediar.

Fuentes.

Arias, Randall

2008 *Diálogo social como espacio de participación política efectiva y de profundización de la democracia*, España, Instituto Español de Estudios Centroamericanos de la Fundación ETEA.

Atleson, James B.

1998 *El trabajo y el estado de guerra: relaciones laborales y derecho durante la Segunda Guerra Mundial*. Illinois, Urbana: Prensa de la Universidad de Illinois.

Barreto Ghione, Humberto,

2007 *Formación profesional en el diálogo social. Pero ¿a qué llamamos diálogo social?* Montevideo, Trazos de la Formación, Cinterfor-OIT.

Bohm, David

1997 *Sobre el diálogo*, Barcelona, Kairós.

Cerchia, Rossella y Katherine Piccolo

2019 “The Ethical Consumer and Codes of Ethics in the Fashion Industry”, en *Laws*, 8, 23; doi:10.3390/laws8040023. Disponible en <<https://www.canlii.org/w/canlii/2019CanLIIDocs3768.pdf>>, consultado (16 de octubre de 2023).

Cleeland, Nancy

1999 “Home-Care Workers’ Vote for Union a Landmark for Labor”. *Los Angeles Times*, 26 de febrero 1999. Disponible en < <https://www.latimes.com/archives/la-xpm-1999-feb-26-mn-12006-story.html>>, consultado (24 de octubre de 2023).

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

2022 *Una década de acción para un cambio de época*, Santiago: CEPAL. Disponible en < <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6ad9ef38-4b66-456a-a709-c0c5e11a4c62/content>>, consultado (10 de octubre de 2023).

2020 *Es crucial plantear un pacto social basado en un diálogo amplio y participativo para enfrentar la contingencia y repensar la reactivación post COVID-19*. Comunicado de Prensa. Santiago: Comunicación Social CEPAL. Disponible en <<https://www.cepal.org/es/comunicados/es-crucial-plantear-un-pacto-social-basado-un-dialogo-amplio-participativo-enfrentar-la>>, consultado (10 de octubre de 2023).

Comisión Europea

2016 *Un nuevo comienzo para el diálogo social*. Bruselas: Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Disponible en <<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16099&langId=es>>, consultado (10 de octubre de 2023).

Ermida Uriarte, Óscar

2006 “Trabajo, ciudadanía y derechos humanos”, *Iuslabor*, núm. 2.

2000 *Diálogo Social: Teoría y Práctica*, Boletín Cinterfor, Montevideo, núm. 157.

Gostner, Kevin

2000 *Social Dialogue in South Africa*. InFocus Programme on Strengthening Social Dialogue. Geneve: International Labour Office. Disponible en <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2000/100B09_213_engl.pdf>, consultado (10 de octubre de 2023).

Habermas, Jürgen,

2001 *Teoría de la Acción Comunicativa: complementos y estudios previos*. España, Cátedra.

1993 “Los usos pragmáticos, éticos y morales de la razón práctica” en: Herrera, María *Jürgen Habermas: moralidad, ética y política. Propuestas y críticas*. México, Alianza.

Lichtenstein, Nelson

1982 *Labor's War at Home: El CIO en la Segunda Guerra Mundial*. Nueva York: Cambridge University Press.

Linard, André

2000 *Dialogar pero sin entregar el alma*, Educación Obrera, OIT, núm. 120.

Locke, Richard; Kochan, Thomas; Romis, Mónica y Geu Quin

2007 “Más allá de códigos de conducta como el que rige para los proveedores de Nike”, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 126, núm. 1-2, pp. 21-43, Ginebra, OIT. Disponible en https://biblioteca.hegoa.ehu.eus/downloads/17388/%2Fsystem%2Fpdf%2F495%2Fmas_alla_de_codigos_de_conducta.pdf, consultado (16 de octubre de 2023).

Montoya Vargas, Fernando

2017 “Los Consejos Económicos y Sociales como promotores del diálogo social en la Unión Europea”, *Iberoforum*. Revista de Ciencias Sociales de la Universidad *Iberoamericana*, Año XII, No. 24 Julio-Diciembre, pp. 166-188.

2014 *Hacia el Consejo Económico y Social de México como agente colaborador para el combate a la pobreza*, México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.

2013 “El desempeño de los consejos económicos y sociales ante la crisis económica y financiera: los casos de España, Grecia e Italia”, *Revista Mexicana de Política Exterior*, Número 98, México, Instituto Matías Romero-SRE.

Nino, Carlos Santiago

1997 *La constitución de la democracia deliberativa*, España, Gedisa.

Organización Internacional de Trabajo (OIT)

2018 *Diálogo Social y Tripartismo*, Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, 107.ª reunión.

Organización de las Naciones Unidas (ONU)

2021 *Nuestra Agenda. Informe del Secretario General*. Nueva York: Naciones Unidas. Disponible en <https://www.un.org/es/content/common-agenda-report/assets/pdf/informe-nuestra-agenda-comun.pdf>, consultado (10 de octubre de 2023).

Powell, Benjamin

2014 *Out of Poverty. The Anti-Sweatshop Movement*. Cambridge University Press.

Quan, Katie

2000 “State of the Art of Social Dialogue-USA”, Geneva, InFocus Programme on Strengthening Social Dialogue, Geneva : ILO.

2002 “Homeworker Organizing in California: An Analysis of a Successful Strategy”. *Labor Studies Journal* . Vol. 27, No. 1, pp. 1-23: University of California. Disponible en <<https://laborcenter.berkeley.edu/homecare-worker-organizing-in-california-an-analysis-of-a-successful-strategy/>>, consultado (20 de octubre de 2023).

Reynoso Castillo, Carlos

2000 *Negociación colectiva, diálogo social y participación en la formación profesional: el caso de México*, Aportes para el Diálogo Social y la Formación, Cinterfor-OIT, núm. 4, Montevideo, OIT, 2000.

Rodríguez Garavito, César.

2005 “Global Governance and Labor Rights: Codes of Conduct and Anti-Sweatshop Struggles in Global Apparel Factories in Mexico and Guatemala”, *POLITICS & SOCIETY*, Vol. 33 No. 2, June 2005 203-233. DOI: 10.1177/0032329205275191. Disponible en <https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi_name_recurso_15.pdf>, consultado (16 de octubre de 2023).

Roosevelt, Franklin D.

1942 *Executive Order 9250. Establishing the Office of Economic Stabilization*. The American Presidency Project, John Woolley and Gerhard Peters, Santa Barbara University. Disponible en <<https://www.presidency.ucsb.edu/node/209961>>, consultado (11 de octubre de 2023).

Sanders, Bernie

1995 *H.R. 1355 (104th): Workplace Democracy Act*. 104th CONGRESS. 1st Session. 1355. USA. House of Representatives. Disponible en <<https://www.govtrack.us/congress/bills/104/hr1355/text>>, consultado (12 de octubre de 2023).

Sojo Carlos,

2009 *Diálogo social y democracia deliberativa*, Revista de Derechos Electoral, Tribunal Supremo de Elecciones, núm. 8, Costa Rica.

T-MEC

2020 Actualización del Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá. Capítulo 23. Laboral. Disponible en <<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf>>, consultado (13 de octubre de 2023).

UCLA

2022 *Lives and Livelihoods: California's Private Homecare Industry in Crisis*. California, UCLA Labor Center.

U.S. CENSUS

2000 *California: 2000 Summary Social, Economic, and Housing Characteristics*. U.S. Department of Commerce Economics and Statistics Administration. Disponible en <<https://www2.census.gov/library/publications/2003/dec/phc-2-6.pdf>>, consultado (20 de octubre de 2023).

1991 *Poverty in the United States: 1990*. Department of Commerce Economics and Statistics Administration. Disponible en <<https://www2.census.gov/library/publications/1991/demographics/p60-175.pdf>>, consultado (20 de octubre de 2023).

Wage and Hour Division (WHD)

2011 *The Fair Labor Standards Act Of 1938, As Amended*. U.S. Department of Labor. Disponible en <<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/legacy/files/FairLaborStandAct.pdf>>, consultado (12 de octubre de 2023).

2009 *History of Changes to the Minimum Wage Law*. U.S. Department of Labor. Disponible en <<https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/history>>, consultado (20 de octubre de 2023).

Williams Matthew S.

2010 *Strategizing Against Sweatshops: The Anti-Sweatshop Movement and the Global Economy*. Boston College University Libraries. Disponible en <<https://boots.bc.edu/islandora/object/bc-ir:101396/datastream/PDF/download/citation.pdf>>, consultado (12 de octubre de 2023).

Wolfe, Julia, Jori Kandra, Lora Engdahl y Heidi Shierholz

2020 *Domestic Workers Chartbook. A comprehensive look at the demographics, wages, benefits, and poverty rates of the professionals who care for our family members and clean our homes.* Washington, Economic Policy Institute. Disponible en <
<https://www.epi.org/publication/domestic-workers-chartbook-a-comprehensive-look-at-the-demographics-wages-benefits-and-poverty-rates-of-the-professionals-who-care-for-our-family-members-and-clean-our-homes/>>, consultado (23 de octubre de 2023).