

Prácticas de diálogo social en Estados Unidos: casos de estudio

Social Dialogue Practices in the United States: Case Studies

FERNANDO MONTOYA VARGAS*

RESUMEN

El objetivo de este artículo es ubicar y analizar dos prácticas que pueden considerarse como experiencias de diálogo social y civil en Estados Unidos 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 bipartita. 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 del estudio muestra el reconocimiento de derechos y obligaciones de dos movimientos de índole laboral: el movimiento “Antitalleres de Explotación Laboral” y el movimiento de cuidadores y enfermeras de atención domiciliaria en California.

Palabras clave: diálogo social, Estados Unidos, sindicato, sociedad civil, sector empresarial.

ABSTRACT

The objective of this article is to locate and analyze two practices that can be considered as experiences of social dialogue between unions, businessmen and civil society organizations in the United States, without the intervention of the State. Based on a qualitative methodology, the result of this study shows the major impact of two labor movements, with the support of unions and civil organizations: the Anti-Sweatshop movement and the union movement of caregivers and home care nurses in the State of California.

Key words: social dialogue, United States, union, civil society, corporate sector.

* Subsecretaría de Turismo del Gobierno de México; <fernando.montoya@gmail.com>.

INTRODUCCIÓN

El diálogo social ha sido 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 para lograr mejores condiciones de trabajo, altos estándares de vida y alta productividad. Igualmente, es a menudo comprendido como un medio para el desarrollo sustentable y para el trabajo decente, especialmente en tiempos de crisis o recuperación.¹

La OIT (única organización 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 en “Década de acción”³ y en los “Objetivos de desarrollo sostenible”. Otros organismos internacionales, como la Comisión Europea, promueven un “Nuevo comienzo para el diálogo social”, en el cual estén más implicados los interlocutores sociales en la política y la 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 y de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020), la cual ha hecho reiterados llamados al pacto social, así como a promover políticas sociales universales, redistributivas y solidarias para enfrentar crisis, como fue el caso de la Covid-19 en 2020 y 2021.

Ahora bien, el diálogo social, tal y como lo concibe la OIT, no existe en Estados Unidos de América. En este país no se han creado instituciones, como los consejos

¹ Así se ha visto en Sudáfrica, donde se crearon instituciones como parte del esfuerzo de reconstruir a la sociedad después del Apartheid; o en América Latina, cuando las sociedades se concilian después de periodos de inestabilidad social o económica. Incluso en 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”, 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, en donde 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 diversos desafíos del mundo, como la pobreza y la inequidad de género, el cambio climático, la desigualdad y el cierre de la brecha financiera (CEPAL, 2022).

económicos y sociales⁴ tan comunes en América Latina y Europa, con la finalidad de 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 de las condiciones laborales de las personas. Es más, no hay tantas instituciones que se dediquen al diálogo entre dos de los tres sectores, ya sean el sindical, el empresarial y/o el público; sin embargo, a pesar de que no han surgido este tipo de espacios, sí han existido tendencias o prácticas que podrían definirse como diálogos sociales. Una de ellas 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 Estados Unidos de América que, sin la necesidad de un organismo o institución pública que las formalice, se presentan como prácticas dialogantes para la incidencia y el cambio. Dicho en otras palabras, el principal objetivo es analizar diversas coaliciones y/o alianzas entre los sectores empresarial, civil y sindical en 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 Estados Unidos, pueden generar dinámicas propias para la deliberación, la negociación, el acuerdo y la acción a través de proyectos de corto, mediano y largo alcance.

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 en el que puede situarse al diálogo social en Estados Unidos, que fueron los años entre las dos guerras mundiales. En consecuencia, se presentan dos estudios de caso que se proponen como prácticas de diálogo social en la Unión Americana: el movimiento “Antitalleres de Explotación Laboral” y el movimiento sindical de cuidadores y enfermeros de atención domiciliaria en California. En ambos casos, se estudian los orígenes de la problemática y se ubican los actores principales, el desarrollo de los movimientos y los resultados de impacto. Consideramos

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

que estos dos casos permiten profundizar en las prácticas exitosas e innovadoras de diálogo social en Estados Unidos sin la intervención de los poderes públicos.

¿QUÉ ES EL DIÁLOGO SOCIAL?

Para este estudio se considera importante introducir una serie de definiciones sobre diálogo social que nos orientarán al momento de analizar las experiencias de Estados Unidos. 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). Éste será el concepto que marcará históricamente la pauta para la conciliación o la mediación de conflictos entre sectores productivos, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo. Incluso, la Declaración Sociolaboral del Mercosur coloca al diálogo social como un derecho fundamental.⁵

En un ámbito básico, el término “diálogo” se sitúa como un proceso de generación de sentido y significados entre individuos (o colectivos) para acordar una acción particular. Es decir, es un proceso generativo de comunicación-acción, mas no de contemplación. Para Jürgen Habermas (2001: 27-40), la intersubjetividad es 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 los 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”.

⁵ Así lo estipula el artículo 20 de dicha Declaración al señalar que: “Los Estados Parte se comprometen a fomentar el diálogo social en los ámbitos 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, 1998).

David Bohm (1997: 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 impulsan el diálogo, con miras a la reconciliación por medio de representantes acreditados y con conocimientos de gestión, para obtener soluciones comunes (Sojo, 2009).

Así pues, la sociedad busca formas de autonomía de decisión que permitan legitimar su 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 en uno colectivo (Nino, 1997: 203); de esta forma, el discurso entre personas logra institucionalizar criterios sobre lo justo, lográndose consensos y, por lo tanto, acuerdos (Habermas, 1993: 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, lo que permite considerar 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 los colectivos sindicales y las compañías, con la finalidad de negociar conflictos críticos (Reynoso Castillo, 2000). Para el caso del “pacto”, de acuerdo con la OIT, éste se centra principalmente en las políticas macroeconómicas y sociales y no en las condiciones del empleo. Para Barreto (2007), el diálogo en el “pacto” está implícito, aunque el autor lo reduce a un simple tránsito hacia acuerdos, quedando

Como se señaló desde un principio, la OIT presenta una definición abierta para el 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, debe ser consultivo, pues para que exista un consenso sobre propuestas de políticas o leyes laborales, sociales o económicas resulta necesaria la consulta a y la opinión de los grupos, comunidades o personas que serían afectados; tercero, que sea propositivo, es decir, que las recomendaciones surgidas con motivo de diálogo sean innovadoras, preventivas; y cuarto, debe ser vinculante, esto es, que las propuestas originadas a partir del consenso de los integrantes puedan tener vinculación legal o normativa con los poderes públicos. Este último punto, si bien sería el ideal del diálogo social, lo cierto es que el carácter vinculatorio no es una facultad que se otorgue a mecanismos de este tipo, como lo son los consejos económicos y sociales (Montoya, 2014), pues se correría el riesgo de que pudiesen convertirse en una tercera cámara parlamentaria.

Randall 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, que se refiere a la implicación de los sectores empresarial y sindical, con la inclusión (o no) del sector público como observador; *c*) tripartito *plus*, que abre la participación a otros sectores diferentes a los tradicionales *d*) *ad hoc*, que remite a prácticas de diálogo no institucionalizadas sino organizadas espontáneamente y, finalmente, *e*) institucional, entendido como producto de 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 las políticas públicas y en los anteproyectos de ley sobre materia económica, social, laboral, medioambiental, etcétera, aunque sus conclusiones no son vinculantes sino que, por el contrario, la calidad de sus opiniones, memorias, consultas, anteproyectos será su instrumento principal 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 con la clasificación de Arias, las dos tipologías que se adecuan a las experiencias analizadas son: el diálogo social *plus* y el diálogo social *ad hoc*. El primero, dado que resulta oportuno considerar al diálogo social como un concepto que trasciende el tradicional “tripartismo” (gobierno, sindicatos y empresarios), ya que, al excluir a otros sectores como las asociaciones y 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 su legítimo derecho a participar, consultar, opinar y proponer proyectos que afectarían, por ejemplo, a poblaciones en situación de vulnerabilidad. El segundo, puesto que los casos examinados tratan sobre el surgimiento espontáneo y natural de negociaciones entre sectores sociales en la búsqueda de soluciones concretas, como lo es el reconocimiento de derechos y obligaciones laborales. Óscar Ermida (2000: 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: 13) tipifica igualmente el “diálogo social espontáneo”, al describirlo como “forma inorgánica”, esto es, como una dinámica que se desarrolla de manera natural, sin la existencia de algún organismo especial.⁶

⁶ En dicho artículo, Ermida puntualiza la espontaneidad del diálogo al analizar un ejemplo de la negociación

Una vez hecho un repaso teórico sobre el concepto de diálogo social, el siguiente apartado se dedicará a analizar diversos antecedentes históricos de diálogo social en Estados Unidos, 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 de conflictos entre los sectores laboral, empresarial y público con la finalidad de impulsar la formación de políticas públicas que favorezcan las condiciones laborales y económicas de los trabajadores. Durante el periodo 1919-1938 (entre las dos guerras mundiales) se presentaron las condiciones institucionales para que los sectores empresarial y sindical pudieran definir, 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 una de las principales fuentes internacionales para el derecho laboral al fomentar la creación de instituciones que han permitido reforzar el diálogo social en los espacios nacionales.

En Estados Unidos las instituciones tripartitas, fomentadas por la OIT, no han sido adoptadas por el gobierno, a excepción de en un breve periodo durante la segunda guerra mundial (Atleson, 1998; Lichtenstein, 1982). Una vez que Estados Unidos ingresó 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, al tiempo que creó 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 los dirigentes de la Federación Estadounidense del Trabajo y del Congreso de Organizaciones Industriales), cuatro representantes del sector industrial y cuatro representantes del gobierno.

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 Económica,⁷ cuyo eje de acción fue promover una política de estabilización de los salarios, que sería aprobada por los integrantes de la propia junta, mostrándose así como un espacio de poder

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 (Ermida, 2006: 13).

⁷ La oficina estuvo compuesta por los secretarios del Tesoro, Agricultura, Comercio y Trabajo, así como por el presidente de la Junta de Gobernadores del Sistema de la Reserva Federal, el director de la Oficina de Presupuesto, el director-administrador de Precios, el presidente de la Junta Nacional de Trabajo de Guerra y dos representantes de los trabajadores, la industria y los agricultores, quienes fueron designados por el presidente (Roosevelt, 1942).

al determinar las condiciones del empleo durante la guerra. Sin embargo, ante el aumento del costo de vida de los estadounidenses se incrementó también el número de casos relacionados con los ajustes salariales, lo cual desencadenó la descentralización en la toma de decisiones por medio de juntas regionales distribuidas en todo el país (en diciembre de 1942), generándose también comisiones especiales para tratar asuntos de las industrias aeronaval, agrícola y de la 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 por ciento de los conflictos, lo cual perjudicó a 12 200 000 trabajadores al no resolver sus casos. Entre todos 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 para 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 que estableció la “cláusula de mantenimiento de membresía”, mediante la cual los trabajadores no estaban obligados a afiliarse a un sindicato, pero aquellos que ya estaban o se convirtieron en miembros tenían que seguir siéndolo y pagar sus 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, los días feriados y las vacaciones. Por otro lado, los esfuerzos de la junta por combatir la inflación, poniendo límites a los salarios, molestaron 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 registrándose la huelga más larga, iniciada el 21 de noviembre y concluida el 13 de marzo de 1946, esto es, ciento trece días en los que trescientos mil trabajadores de la agrupación United Auto Workers protestaron contra la corporación General Motors.

Desde el periodo de la segunda 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 equilibrados sólo en la medida en que los trabajadores logran movilizar su influencia para limitarlos. De esta manera, el gobierno fija salarios mínimos, promulga leyes sobre salud y seguridad, y establece el derecho a formalizar sindicatos, todo ello presionado por el movimiento sindical. Un ejemplo sería la aprobación en el Congreso de Estados Unidos,

en 1938, de la Ley de Estándares Laborales Justos (FLSA, *Fair Labor Standards Act*), que establecía un salario mínimo a nivel federal, el pago de horas extras, así como la eliminación del trabajo infantil (WHD, 2011). Por otro lado, en 1995, durante un periodo de escasa influencia sindical, no fue posible aprobar en el Congreso la *Workplace Democracy Act*, la cual proponía reformar el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos (Sanders, 1995).

En síntesis, se puede afirmar que a partir del periodo señalado se establecieron las relaciones empresas-sindicatos tal y como se practican actualmente en Estados Unidos. Estas relaciones desvinculan al gobierno de su desarrollo activo, razón por la cual este país norteamericano no cuenta con instituciones o dinámicas de diálogo social, tal y como lo concibe la OIT, además de que tampoco incluye al movimiento laboral en la mesa de formulación de políticas públicas.

Sin embargo, el diálogo social en sentido amplio sí está presente en otro tipo de prácticas, como son alianzas entre sindicatos, empresarios y/u organizaciones de la sociedad civil. Este tipo de diálogo nos recuerda la clasificación de Randall Arias (2008) sobre el diálogo social. Uno de los tipos que encuentra, como hemos señalado en líneas anteriores, es el que denomina *ad hoc*, que se refiere a prácticas de diálogo no institucionalizadas sino que se surgen 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 las coaliciones que abordan cuestiones específicas, hasta aquellos de largo plazo, como las alianzas generadas con base en diversos objetivos en común de índole más general que comparten los actores. En los siguientes apartados se examinan dos experiencias de diálogo social en Estados Unidos que tuvieron un impacto significativo en diferentes vertientes.

El movimiento "Antitalleres 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 trabajaban para grandes corporaciones como Nike, Gap y Guess (Quan, 2000; Powell, 2014; Williams, 2010). Lo anterior tiene razón de ser: las naciones en desarrollo resultan atractivas para la fabricación ya que ofrecen mano de obra barata y legislaciones sociales, fiscales o medioambientales más flexibles. 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 y horarios queda a criterio de los productores y las legislaciones locales. Bajo este esquema, las

compañías estadounidenses comenzaron a expandirse, las ganancias se incrementaron y, por ende, la falta de transparencia acerca de la modalidad de producción y las fábricas contratadas fue motivo para que diversos sindicatos y organizaciones de la sociedad civil encontraran sospechoso este fenómeno.

Un caso emblemático de explotación laboral de niñas y niños fue la producción del calzado deportivo Air Jordan, de la marca Nike, que se vendía en Estados Unidos en alrededor de ciento treinta dólares y que era fabricado en Indonesia por infantes que cobraban catorce centavos la hora laboral. Este hecho fue denunciado por la Fundación Made in USA, una alianza de sindicatos y empresas que reivindica la producción local. La respuesta de la empresa deportiva fue reordenar el aprovisionamiento del producto y firmar acuerdos exclusivamente con proveedores comprometidos con evitar ofrecer trabajo a menores de dieciocho años.

Durante ese periodo, los defensores de los derechos laborales idearon una estrategia con el fin de reestructurar los movimientos de los 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 también hacia los contratistas (esto es, aquellas compañías responsables de proporcionar materiales y mano de obra), enfocándose en 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 aceptables en sus bodegas o talleres y así lograr que los consumidores asocien a las marcas con valores universales de justicia e igualdad.

Esta coalición de sindicatos con organizaciones de la sociedad civil fue clave para la campaña en favor de la responsabilidad social corporativa.⁸ Dado que los defensores de los derechos laborales demostraron la explotación laboral infantil con la complicidad de empresas estadounidenses, se replanteó el sistema laboral como una cuestión a ser revisada desde la perspectiva de los derechos humanos, que buscaría 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 el National Labor Committee (desde 2011, Institute for Global Labour and Human Rights), Global Exchange, Sweatshop Watch y Made in USA, con sus respectivas redes nacionales e internacionales, se movilizaron conjuntamente para exigir a las corporaciones de la Unión Americana actuar de manera ética con sus empleados, y para llamar a los consumidores a boicotearlas en caso contrario.

⁸ 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 investigación sobre el cáncer, así como para su prevención y para soporte a personas que lo sufren.

Después de esta intensa presión, las corporaciones se sintieron obligadas a salvar su imagen; aceptaron las demandas y los derechos laborales, que fueron plasmados en “códigos de conducta empresarial”. Dichos códigos, generalmente inspirados en los principios básicos de la OIT, incluyen la prohibición del trabajo infantil; el pago de salarios dignos; el reconocimiento y pago de horas extras, así como el derecho de organizar y ser miembro de sindicatos. Por ejemplo, para el caso de Nike la empresa especificó en su código el respeto a la voluntad de las y los empleados para asociarse en sindicatos; el derecho a la negociación colectiva; su compromiso con el medioambiente; asegurar un trabajo seguro y saludable, así como contribuir a la salud y el bienestar de sus empleados. Igualmente, la firma definió una serie de objetivos encaminados a la reducción de la pobreza, la lucha contra la discriminación sexual y la supervisión de las condiciones laborales,⁹ además de que transparentó e hizo públicas las identidades de sus setecientos proveedores y plantas subcontratadas en todo el mundo. Esta actividad nunca se había realizado en la historia de la industria textil y se puede afirmar que constituye un hito en el diálogo social sin la intervención del poder público, esto es, que se llevó a cabo entre sindicatos, empresas y organizaciones de la sociedad civil sin la intervención de ningún gobierno.

A más de veinte años de que las corporaciones comenzaran a formular códigos de conducta, la mayor parte de los fabricantes de ropa en Estados Unidos ya cuenta con dicha política (Rodríguez Garavito, 2005; Cerchia y Piccolo, 2019). Incluso, muchos de ellos crearon departamentos internos encargados de supervisar el apego a estos códigos (Locke *et al.*, 2007), o bien, contratan auditorías externas para verificar su cumplimiento. Sin embargo, diversos defensores de derechos humanos y organizaciones de la sociedad civil consideraron que dichas auditorías no necesariamente garantizan una visión imparcial de los hechos, por lo que recomiendan que sean los mismos sindicatos locales o bien las organizaciones sociales las encargadas de la vigilancia de los códigos de ética al interior de las empresas.

Lo anterior sucedió en 1999 con la empresa Nike, cuando invitó a la organización Fair Labor Association,¹⁰ alianza compuesta por compañías, organizaciones de la sociedad civil y universidades, especializada en auditorías laborales para erradicar la explotación en fábricas. Un año después, en 2000, la empresa clausuró fábricas subcontratadas en Camboya, al salir a la luz un reportaje de la BBC que desvelaba abusos sexuales y la contratación de niñas y niños menores de quince años en turnos interminables.¹¹

⁹ Para consultar el código de conducta de la empresa se puede visitar el enlace de Nike (2020).

¹⁰ Para mayor información consúltese la página electrónica de la Fair Labor Association (s. f.).

¹¹ Puede verse el documental completo, de la BBC, realizado por Paul Kenyon (2000).

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 las industrias textil y del calzado, sino que además influyó en la defensa de los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, en el Tratado México, Estados Unidos, Canadá (T-MEC), específicamente en el capítulo 23, denominado “Laboral”, se establecen definiciones, declaraciones, reconocimientos y obligaciones referentes a la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.¹² O bien, en 1999 (a unos años de haberse exhibido el caso de las empresas estadounidenses), 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 del convenio) 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 1941,¹³ ocurrió en la década de 1990, cuando se logró lo mismo para alrededor de cien mil trabajadores, entre cuidadores y enfermeros de atención domiciliaria¹⁴ en California (Quan, 2002). Este último reconocimiento se consiguió gracias a una alianza entre sindicatos y asociaciones civiles locales de profesionales que atienden a personas de la tercera edad y con discapacidades, con el objetivo de deliberar sobre posibles acciones que permitan 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.

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, así como el

¹² En específico, este asunto es señalado en los artículos 23.1, 23.2, 23.3, 23.6 y 23.12, los cuales establecen el compromiso de los Estados de cumplir con las obligaciones adquiridas como miembros de la OIT, entre las que destacan la eliminación del trabajo infantil forzoso, así como el combate a la trata de personas (T-MEC, 2020).

¹³ En 1941, Ford Motor Company era una de las pocas empresas que aún no reconocía a United Auto Workers como la voz unificada de sus trabajadores. Después de diversas huelgas y algunas muertes producto del abuso policial, la empresa estadounidense decidió firmar el reconocimiento del sindicato; véase Ford Motor Company (s. f.).

¹⁴ Se realiza esta traducción libre al español de “Home Care Workers”, debido a que se aproxima más a la connotación sustantiva de este tipo de empleo.

seguimiento de la administración de medicamentos y los traslados a médicos, entre otros. En California, de acuerdo con las estadísticas arrojadas en el Censo de 2000 (U.S. Census, 2000), existieron alrededor de cien mil 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 los enfermos, las personas de la tercera edad y los discapacitados de las casas de retiro a hogares privados.

Con anterioridad a la sindicalización de los cuidadores y enfermeros domésticos (1990-1991), el salario que obtenían era el mínimo,¹⁵ esto es, una cantidad que no podía elevar su calidad de vida por encima de los niveles de pobreza¹⁶ a escala nacional. Aunado a ello, un cuidador doméstico no contaba con seguro médico, prestaciones sociales, pensión, prima vacacional o aguinaldo. Si bien había un tabulador que permitía que trabajaran un máximo de doscientos ochenta y tres horas de servicios al mes para atender a personas con discapacidad severa y un máximo de ciento noventa y cinco horas para personas con discapacidad no severa (sin pago de horas extra), la mayor parte de ellos no podían encontrar un empleo de cuarenta horas por semana. La profesión de cuidador es, en sí misma, 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 con el censo, la mayor parte de los/las cuidadores eran mujeres de origen afroamericano o inmigrantes latinas y asiáticas (U.S. Census, 2000), y casi el 50 por ciento eran familiares del paciente (Wolfe *et al.*, 2020).

Ahora bien, el movimiento de sindicalización de cuidadores y enfermeros de atención domiciliaria en Los Ángeles enfrentó diversos desafíos para su conformación (UCLA, 2022; Quan, 2002: 13). Primero, cómo organizar a más de 74 000 trabajadores (de diversas nacionalidades y, por tanto, idiomas) distribuidos alrededor del condado de Los Ángeles; segundo, cómo estructurar la negociación colectiva entre empleados y empleadores. Si bien el IHSS emitía cheques de pago, la ley no le confería facultades para negociar colectivamente con un sindicato. Aún más, esta agencia pública delegó funciones a los consumidores, tales como la contratación y rescisión del contrato a su voluntad y no los consideraba como “empleadores” para efectos de negociación, pues ellos mismos recibían asistencia pública por la intermediación de una oficina estatal y carecían de medios para pago de salarios y beneficios adicionales. Por lo tanto, el sindicato tenía este dilema: determinar cuál de las dos partes debía

¹⁵ De acuerdo con datos del Departamento del Trabajo del Gobierno de 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 de 4.25 dólares la hora a partir del 1° de abril de 1991.

¹⁶ De acuerdo con el censo de 1990 (U.S. Census, 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 por ciento de la población del país.

constituirse como el empleador y fundamentarlo legalmente. El tercer desafío consistió en cómo generar influencia para exigir el cumplimiento de las demandas de los cuidadores domésticos. Tradicionalmente, los trabajadores luchan por el reconocimiento de sus peticiones, so pena de irse a la huelga. Sin embargo, en este caso específico, la situación era complicada porque su servicio era la atención a 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 lucha y convencimiento para beneficiar a ambas partes.

De esta forma, el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU, Service Employees International Union) 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 fungan 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, la siguiente acción del sindicato fue conformar una alianza con quienes contrataban el servicio, lo que provocó que este realineamiento de fuerzas uniera 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 médica recibida.¹⁷

Así, cuidadores y enfermeros domésticos, sindicato, organizaciones de la sociedad civil y grupos comunitarios que representaban a los clientes promovieron y realizaron reuniones con líderes políticos y legisladores para solicitar la revisión del sistema de empleabilidad existente con el fin de construir condiciones de reconocimiento y de dignificación para 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 a diversas organizaciones de la sociedad civil a convertirse en empleadores para negociar colectivamente con el sindicato.

De acuerdo con Quan (2000), en el 2000 se llevaron a cabo diversas elecciones sindicales en condados de California, elevándose la cifra a cien mil cuidadores y enfermeros domésticos sindicalizados. La lucha permitió, por un lado, garantizar el derecho

¹⁷ El artículo de Nancy Cleeland en *Los Angeles Times* es un importante referente para conocer el fenómeno del reconocimiento de los "Home Care" en ese condado.

del trabajador a afiliarse a sindicatos y, por el otro, el derecho del empleador de contratar y poder despedir legalmente. En el condado de San Francisco, por ejemplo, se logró para este gremio 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 debido a que existen por lo menos tres modalidades distintas de empleadores: el In-Home Support Services (IHSS), los propios clientes y las autoridades públicas. Sin embargo, esta relación tan innovadora puede ser un parteaguas para muchas sociedades y, además, puede perfeccionarse 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 sólo incorporen a empresarios, sindicatos y gobierno significa excluir a otros agentes sociales que buscan llegar a los mismos objetivos con el mismo método. De igual manera, no se requieren de instituciones públicas que promuevan el diálogo: son los mismos actores sociales y económicos quienes, de manera espontánea, generan dinámicas que permiten 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 los sindicatos para la instauración de una agenda común. El diálogo social creado con 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 las oficinas estatales, y *d*) permite cambiar estructuras industriales/empresariales a través del diálogo y la negociación.

En el caso del movimiento "Antitalleres 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, no pago por horas extras, bajos salarios y explotación laboral infantil) son formas de esclavitud moderna y deben denunciarse y eliminarse porque atentan contra la dignidad humana y los corporativos tienen la obligación moral de erradicarlas. Con este mensaje, la alianza, ejerciendo el diálogo y la presión social hacia

Nike, Guess y otras grandes transnacionales, 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, fomentada por un sindicato y por diversas organizaciones civiles locales. La práctica del 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 giro en California, así como también alentó el diálogo, la negociación y la fijación de derechos y obligaciones entre empleadores y empleados, el aumento del sueldo base, el otorgamiento de prestaciones sociales y el reconocimiento por parte del Estado a este tipo de trabajo en el sistema de empleabilidad.

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

En definitiva, en estos escenarios de diálogo social bipartito, los trabajadores negocian con la industria para transformar en derechos determinados campos problemáticos a partir de 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 las prácticas analizadas en el presente estudio, muestra estrategias innovadoras de incidencia que no involucran 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*, Córdoba, España, Instituto Español de Estudios Centroamericanos de la Fundación ETEA.

ATLSON, JAMES B.

1998 *Labor and the Wartime State: Labor Relations and Law During World War II*, Urbana, Illinois, University of Illinois Press.

BARRETO GHIONE, HUMBERTO

2007 *Formación profesional en el diálogo social. Pero, ¿a qué llamamos diálogo social?*, Trazos de la Formación, Montevideo, Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor), Organización Internacional del Trabajo.

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”, *Laws*, vol. 8, no. 23, en <<https://www.canlii.org/w/canlii/2019CanLIIDocs3768.pdf>>, consultada el 16 de octubre de 2023.

CLEELAND, NANCY

1999 “Home-care Workers’ Vote for Union, a Landmark for Labor”, *Los Angeles Times*, 26 de febrero de 1999, en <<https://www.latimes.com/archives/la-xpm-1999-feb-26-mn-12006-story.html>>, consultada el 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 de Chile, CEPAL, en <<https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6ad9ef38-4b66-456a-a709-c0c5e11a4c62/content>>, consultada el 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 de Chile: Comunicación Social de la CEPAL, en <<https://www.cepal.org/es/comunicados/es-crucial-plantear-un-pacto-social-basado-un-dialogo-amplio-participativo-enfrentar-la>>, consultada el 10 de octubre de 2023.

COMISIÓN EUROPEA

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

ERMIDA URIARTE, ÓSCAR

2006 “Trabajo, ciudadanía y derechos humanos”, *Iuslabor*, no. 2, en <<https://www.upf.edu/documents/3885005/3889624/Editorial.pdf/96af6273-ce56-4ce5-9f14-10abb6752949>>.

2000 “Diálogo social: teoría y práctica”, *Boletín Cinterfor*, no. 157, Montevideo, en <https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/ermida.pdf>.

FAIR LABOR ASSOCIATION

s. f. <<https://www.fairlabor.org/>>.

FORD MOTOR COMPANY

s. f. <<https://uaw.org/ford-signs-first-contract-uaw-june-20-1941/>>, consultada el 20 de octubre de 2023.

GOSTNER, KEVIN

2000 *Social Dialogue in South Africa*, InFocus Programme on Strengthening Social Dialogue, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, en <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2000/100B09_213_engl.pdf>, consultada el 10 de octubre de 2023.

HABERMAS, JÜRGEN

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

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

KENYON, PAUL

2000 BBC, en <<http://news.bbc.co.uk/2/hi/programmes/panorama/970385.stm>>, consultada el 18 de octubre de 2023.

LICHTENSTEIN, NELSON

1982 *Labor's War at Home: The CIO in World War II*, Nueva York, Cambridge University Press.

LINARD, ANDRÉ

2000 *Dialogar pero sin entregar el alma*, Educación Obrera, no. 120, Organización Internacional del Trabajo.

LOCKE, RICHARD, THOMAS KOCHAN, MONICA ROMIS y QUIN GEU

2007 “Más allá de códigos de conducta como el que rige para los proveedores de Nike”, *Revista internacional del trabajo*, vol. 126, no. 1-2, pp. 21-43, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, en <https://biblioteca.hegoa.ehu.eus/downloads/17388/%2Fsystem%2Fpdf%2F495%2Fmas_alla_de_codigos_de_conducta.pdf>, consultada el 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, Universidad Nacional Autónoma de México.

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*, no. 98, México, Instituto Matías Romero, Secretaría de Relaciones Exteriores.

NIKE

2020 Código de conducta, en <https://media.about.nike.com/files/c5e44b12-de63-4b92-b4c4-fc940246f0fb/2020-Nike-Code-of-Conduct.Spanish-LATAM.FINAL_.pdf>, consultada el 18 de octubre de 2023.

NINO, CARLOS SANTIAGO

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

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJO (OIT)

2018 *Diálogo social y tripartismo*, Ginebra, Conferencia Internacional del Trabajo, 107ª Reunión.

1998 Declaración Sociolaboral del Mercosur, en <https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_11257/lang--es/index.htm>, consultada el 8 de diciembre de 2023.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (ONU)

2021 *Nuestra agenda. Informe del secretario general*, Nueva York, Organización de las Naciones Unidas, en <<https://www.un.org/es/content/common-agenda-report/assets/pdf/informe-nuestra-agenda-comun.pdf>>, consultada el 10 de octubre de 2023.

POWELL, BENJAMIN

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

QUAN, KATIE

2002 "Homecare Worker Organizing in California: An Analysis of a Successful Strategy", *Labor Studies Journal*, vol. 27, no. 1, pp. 1-23, University of California, en <<https://laborcenter.berkeley.edu/homecare-worker-organizing-in-california-an-analysis-of-a-successful-strategy/>>, consultada el 20 de octubre de 2023.

2000 "State of the Art of Social Dialogue-USA", InFocus Programme on Strengthening Social Dialogue, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.

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 Profesional, no. 4, Montevideo, Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor), Organización Internacional del Trabajo.

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, pp. 203-233, en <https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi_name_recurso_15.pdf>, consultada el 16 de octubre de 2023. DOI: 10.1177/0032329205275191.

ROOSEVELT, FRANKLIN D.

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

SANDERS, BERNIE

1995 *H.R. 1355 (104th): Workplace Democracy Act. 104th, Congress. 1st Session, 1355*, Cámara de Representantes de Estados Unidos, en <<https://www.govtrack.us/congress/bills/104/hr1355/text>>, consultada el 12 de octubre de 2023.

SOJO, CARLOS

- 2009 “Diálogo social y democracia deliberativa”, *Revista de derecho electoral*, no. 8, Tribunal Supremo de Elecciones, Costa Rica.

TRATADO MÉXICO, ESTADOS UNIDOS, CANADÁ (T-MEC)

- 2020 Actualización del Tratado entre los Estados Unidos Mexicanos, los Estados Unidos de América y Canadá, capítulo 23, “Laboral”, en <<https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/465805/23Laboral.pdf>>, consultada el 13 de octubre de 2023.

UNIVERSITY OF CALIFORNIA AT LOS ANGELES (UCLA)

- 2022 *Lives and Livelihoods: California's Private Homecare Industry in Crisis*, California, University of California at Los Angeles Labor Center.

U.S. CENSUS

- 2000 “California: 2000 Summary Social, Economic, and Housing Characteristics”, U.S. Department of Commerce, Economics and Statistics Administration, en <<https://www2.census.gov/library/publications/2003/dec/phc-2-6.pdf>>, consultada el 20 de octubre de 2023.
- 1991 “Poverty in the United States: 1990”, Department of Commerce, Economics and Statistics Administration, en <<https://www2.census.gov/library/publications/1991/demographics/p60-175.pdf>>, consultada el 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, en <<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/whd/legacy/files/FairLaborStandAct.pdf>>, consultada el 12 de octubre de 2023.
- 2009 *History of Changes to the Minimum Wage Law*, U. S. Department of Labor, en <<https://www.dol.gov/agencies/whd/minimum-wage/history>>, consultada el 20 de octubre de 2023.

WILLIAMS, MATTHEW S.

- 2010 *Strategizing against Sweatshops: The Anti-Sweatshop Movement and the Global Economy*, Boston, Boston College University Libraries, en <<https://boots.bc.edu/islandora/object/bc-ir:101396/datastream/PDF/download/citation.pdf>>, consultada el 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 D.C., Economic Policy Institute, 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/>>, consultada el 23 de octubre de 2023.