

# La voz de los trabajadores: Qué es, qué no es y por qué es importante

## Resumen del Informe



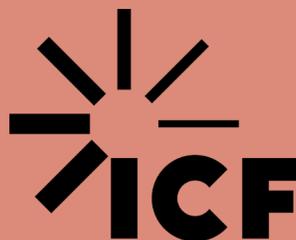
Enero de 2025

Por Mark Anner y  
Matthew Fischer-Daly



**PennState**  
College of the Liberal Arts

**CGWR**  
Center for Global Workers' Rights



# **La voz de los trabajadores: Qué es, qué no es y por qué es importante**

*Informe resumido*

El Centro para los Derechos Globales  
de los Trabajadores

Universidad Estatal de Pensilvania

Autores:

Mark Anner

y

Matthew Fischer-Daly

Con aportes de estudios de caso de:

Sifat Amita (caso de acuerdos de marcas  
legalmente vinculantes (AMLV)

Katherine Maich (los trabajadores domésticos)

Samuel Okyere (trabajo infantil),

y Ye Yint (Birmania)

**Enero de 2025**

DESCARGO DE RESPONSABILIDAD: Este informe fue elaborado para el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos en el marco del proyecto nro. 1605C2-20-A-0002. Las opiniones de los autores expresadas en esta publicación no reflejan necesariamente los puntos de vista o las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

# **La voz de los trabajadores: Qué es, qué no es y por qué es importante**

*Informe resumido*

El Centro para los Derechos Globales  
de los Trabajadores (CGWR)

Enero de 2025

El Centro para los Derechos Globales de los Trabajadores (CGWR, por sus siglas en inglés) se creó en 2012 como centro de investigación dentro de la Escuela de Relaciones Laborales y del Empleo de la Universidad Estatal de Pensilvania (Penn State). Se centra especialmente en los trabajadores estructural y legalmente vulnerables de diversos sectores de la economía mundial que están sujetos a riesgos particulares a los derechos laborales y humanos. Esto incluye a los trabajadores de la confección en las cadenas de suministro mundiales, los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos y los trabajadores de la economía informal. Publica informes de investigación, financia proyectos de estudiantes sobre los derechos de los trabajadores, organiza intercambios entre académicos y profesionales y es coanfitrión del Global Labour Journal. Es la sede de los Indicadores de Derechos Laborales, una completa base de datos mundial sobre los derechos de los trabajadores que sentó las bases del indicador de Desarrollo Sostenible de la ONU para el Objetivo 8.8.2 sobre los derechos de los trabajadores. El Centro trabaja en estrecha asociación con el programa de Maestría de Estudios Profesionales (MPS, por sus siglas en inglés) de la Escuela en Derechos Laborales y de los Trabajadores Globales como parte de la Universidad Laboral Global (GLU, por sus siglas en inglés).

Este informe resumido se basa en la versión más extensa de “La voz de los trabajadores: qué es, qué no es y por qué es importante” elaborado por el Centro para los Derechos Globales de los Trabajadores con ICF Macro, Inc. para Worker Voice Policy Research (Proyecto nro. 1605C2-20-A-0002) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Oficina de Asuntos Laborales Internacionales (Anner et al. 2024). Hay más información sobre el proyecto en el [sitio web de USDOL-ILAB](#) y en el [sitio web de CGWR](#). También hay una revisión bibliográfica sobre la voz de los trabajadores que puede encontrarse [aquí](#) (Fischer-Daly y Anner 2023).

# Índice

Agradecimientos	4
Resumen ejecutivo	5
Introducción	7
Definición de la voz de los trabajadores	8
Un marco para analizar los mecanismos de la voz de los trabajadores	11
Estudio de caso 1: Acuerdos de marcas legalmente vinculantes (AMLV) en Bangladesh, Honduras, India, Lesotho y Pakistán	13
Estudio de caso 2: El Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) a Nivel de Instalación en el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)	15
Estudio de caso 3: Mecanismos de voz de los trabajadores en el trabajo doméstico	16
Estudio de caso 4: La voz de los trabajadores en el empleo agrícola en los Estados Unidos	17
Estudio de caso 5: La voz de los trabajadores migrantes a través de los corredores transnacionales de derechos laborales (TLRC)	19
Estudio de caso 6: La voz de los trabajadores en los regímenes autoritarios: Birmania	21
Estudio de caso 7: La voz de los trabajadores en los esfuerzos para eliminar el trabajo infantil	23
Resumen de las conclusiones del proyecto de investigación sobre la voz de los trabajadores	25
Referencias	27
Participantes expertos	33

# Agradecimientos

Este informe ha sido posible gracias al apoyo, el conocimiento y la colaboración de un gran número de personas que realizaron aportes a través de mesas redondas, grupos de discusión, entrevistas y comentarios por escrito sobre los borradores de los estudios de caso y el informe completo. Los autores agradecen especialmente a la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL-ILAB) y a ICF por su apoyo. Agradecemos profundamente la participación de numerosos expertos que aportaron observaciones perspicaces en entrevistas, debates de grupos de discusión y mesas redondas. Sus nombres figuran al final de este informe.

Damos las gracias a las numerosas personas que han colaborado en la elaboración de este informe. Jafar Iqbal, de la Universidad de Columbia Británica, aportó excelentes contribuciones y comentarios sobre el caso de los acuerdos de marcas legalmente vinculantes (AMLV), y Luis Mendoza, de Penn State, ofreció una investigación meticulosa en la compilación de un cuadro de quejas del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) para el estudio de caso del MLRR. Selim Benaissa y Piyamal Pichaiwongse, de la Oficina de Enlace de la OIT en Birmania; Jennifer Gordon, de la Universidad de Fordham; y Victor Yengle, de la Universidad de Virginia, aportaron sus valiosos comentarios sobre los estudios de caso. La USDOL-ILAB también proporcionó excelentes comentarios sobre los borradores. Por último, agradecemos a Tara Mathur su excelente edición y diseño gráfico.

## Resumen ejecutivo

1. Profesionales, legisladores y académicos han utilizado el término “voz de los trabajadores” para abarcar una amplia gama de instituciones y mecanismos, desde los buzones de sugerencias y los programas de responsabilidad social empresarial hasta los sindicatos y los acuerdos de marcas legalmente vinculantes (AMLV).
2. El reto de establecer una definición de “voz de los trabajadores”, y de lo que constituye y no constituye formas efectivas de voz de los trabajadores, se ve exacerbado por los intentos de construir la voz de los trabajadores en el trabajo no estándar y precario, incluyendo las cadenas de suministro globales, el trabajo informal, la agricultura y el trabajo doméstico, los regímenes autoritarios y los segmentos de la economía con trabajadores inmigrantes y trabajo infantil.
3. A través de una extensa exploración de la literatura<sup>1</sup>, mesas redondas, entrevistas con los principales expertos en la materia, grupos de discusión y siete estudios de caso en profundidad, este informe define la voz de los trabajadores como la capacidad de los trabajadores para hablar, articular y manifestar su capacidad de acción colectiva para mejorar los términos y condiciones de trabajo y de vida, y de contribuir a sociedades más equitativas y democráticas. Considera que la voz de los trabajadores se ve respaldada de forma más eficaz por instituciones y mecanismos que mejoran la capacidad de los trabajadores para elegir, representar, proteger, incluir, capacitar y empoderar a los trabajadores y a sus organizaciones; un marco de seis componentes que se elabora a continuación.
4. Para analizar las instituciones y los mecanismos de voz del trabajador, el informe establece un proceso de tres pasos. El primer paso consiste en analizar el contexto, incluyendo el régimen normativo, los patrones de violación de los derechos de los trabajadores, la dinámica sindical y las estructuras de exclusión en la sociedad. El segundo paso implica analizar los mecanismos o estructuras organizativas, las formas de participación y gobernanza y los mecanismos de reparación. El tercer paso consiste en estudiar los resultados para los trabajadores y la sociedad como consecuencia de estos mecanismos.
5. Utilizando el marco de seis componentes y el proceso analítico de tres pasos, el informe concluye que los sindicatos democráticos y la negociación colectiva son el mecanismo más eficaz para apoyar la voz de los trabajadores. El estudio también concluye que los acuerdos de marcas legalmente vinculantes (AMLV), el Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) del Acuerdo Estados Unidos-México-Canadá (T-MEC), la organización de los trabajadores a lo largo de los corredores migratorios y en el trabajo agrícola y doméstico, y los protocolos de libertad sindical han apoyado la voz de los trabajadores en contextos extraordinariamente difíciles.
6. Los mecanismos de voz individuales, como los buzones de sugerencias, los programas de responsabilidad social empresarial, los comités de participación controlados por la gerencia y la diligencia debida obligatoria bajo un régimen autoritario, carecen de los componentes de los mecanismos eficaces esbozados anteriormente y, de diversas maneras, han planteado retos al desarrollo de una voz eficaz de los trabajadores.

---

<sup>1</sup>Véase Voz de los trabajadores: Una revisión bibliográfica (*Worker Voice: A Literature Review*), [https://ler.la.psu.edu/wp-content/uploads/sites/4/2024/04/literature\\_review\\_Worker\\_Voice\\_Research\\_Project\\_9November2023\\_amended16March2024-1.pdf](https://ler.la.psu.edu/wp-content/uploads/sites/4/2024/04/literature_review_Worker_Voice_Research_Project_9November2023_amended16March2024-1.pdf).

7. Las consideraciones clave para los legisladores incluyen la importancia de la aplicación universal de las protecciones legales para los trabajadores y sus organizaciones en el ejercicio de la voz, la voz de los trabajadores como medio para reforzar la aplicación de la legislación laboral y la voz de los trabajadores como medio para mejorar la gestión económica y de crisis. Aunque la voz de los trabajadores en la formulación de políticas económicas ha demostrado desde hace tiempo su capacidad para equilibrar los intereses de la sociedad, el reciente brote de COVID-19 aportó nuevas pruebas del papel de la voz de los trabajadores en la mitigación de las crisis.
8. De cara al futuro, el informe concluye que la comprensión de la voz de los trabajadores mejoraría con más investigaciones sobre la voz de los trabajadores en las regiones poco estudiadas de África y América Central y del Sur, sobre las relaciones entre las jerarquías sociales y la voz de los trabajadores, sobre la voz de los trabajadores como medio para acabar con el trabajo infantil y forzoso, y sobre la voz de los trabajadores en la mitigación de las crisis medioambientales y las transiciones justas hacia sistemas económicos sostenibles desde el punto de vista medioambiental.

## Introducción

La voz de los trabajadores implica la capacidad de los trabajadores para expresarse, articular y manifestar su capacidad de acción colectiva para mejorar sus condiciones de trabajo y sus medios de subsistencia y contribuir a sociedades más equitativas y democráticas. Los sindicatos y la negociación colectiva encajan más claramente en esta definición de voz. Sin embargo, el término “voz de los trabajadores” se ha utilizado para abarcar una amplia gama de otros mecanismos, desde los buzones de sugerencias y los programas de responsabilidad social dirigidos por las empresas hasta los modelos de cogobernanza, como a través de Acuerdos de marcas legalmente vinculantes (AMLV).

La necesidad de una definición clara del término es importante y oportuna. Ha surgido confusión por el uso de “voz de los trabajadores” para describir iniciativas controladas por las empresas, como comités organizados por la gerencia, buzones de sugerencias y líneas directas. Además, la economía global actual está fragmentada: las cadenas de suministro globales, la informalidad, el trabajo no estándar, la migración laboral, el trabajo infantil y el trabajo agrícola y doméstico poco regulado son cada vez más la norma. ¿Cómo podrían organizarse

y hacer oír su voz los trabajadores inmigrantes a bordo de barcos pesqueros de aguas lejanas, endeudados con las agencias de contratación? ¿Cómo debe ejercer su voz una trabajadora de la confección en Bangladesh que está empleada en una fábrica local pero cuyas condiciones laborales están determinadas por las prácticas de compra de marcas mundiales con sede en otros países?

Las formas más eficaces de hacer oír la voz de los trabajadores son las instituciones y los mecanismos que mejoran la capacidad de los trabajadores para elegir, representar, proteger, incluir, capacitar y empoderar a los trabajadores y a sus organizaciones. Esta conclusión se basa en un proyecto de investigación de un año de duración que incluyó una amplia revisión de la bibliografía existente, mesas redondas, entrevistas con los principales expertos en la materia, grupos de discusión y siete estudios de casos en profundidad. La definición de la voz de los trabajadores, el marco para analizar los efectos de los mecanismos sobre la voz de los trabajadores, los estudios de casos y las conclusiones para investigadores, legisladores y profesionales se detallan en el [informe completo](#) y se resumen aquí.

## Definición de la voz de los trabajadores y sus seis componentes básicos

La voz de los trabajadores se define como “la capacidad de los trabajadores para hablar, articular y manifestar su capacidad de acción colectiva que, en última instancia, mejore las condiciones de su empleo, su participación democrática en la sociedad y sus medios de vida”. Los sindicatos son la forma prototípica de la voz de los trabajadores, y la diversidad de condiciones e intervenciones en el mundo laboral exige un análisis más profundo de lo que hace que la voz de los trabajadores sea eficaz. Como se representa en la Figura 1, nuestra investigación destaca seis componentes básicos<sup>2</sup>: 1. **Elección** de representantes; 2. **Representación** de los miembros; 3. **Inclusión** de la diversidad de los

miembros en la dirección, en los comités y en todas las organizaciones y mecanismos de voz de los trabajadores; 4. **Protección** de los trabajadores frente a actos antisindicales y otras formas de discriminación, acoso, amenazas y violencia; 5. **Permitir** que las organizaciones lleven a cabo sus funciones garantizando que los miembros dispongan del tiempo, el espacio, la información y la formación que necesitan; 6. **Empoderamiento** de los trabajadores y sus organizaciones para que utilicen su influencia en favor de sus objetivos y recurran a los mecanismos estatales y privados que tienen poder de sanción.

**La voz de los trabajadores se define como la capacidad de los trabajadores para hablar, articular y manifestar su capacidad de acción colectiva que, en última instancia, mejore las condiciones de su empleo, su participación democrática en la sociedad y sus medios de vida.**

Figura 1: Seis componentes de la voz de los trabajadores



<sup>2</sup> Estos componentes de la voz de los trabajadores se basan en Anner, 2017b.

**1. Elección:** En las organizaciones de trabajadores eficaces, los trabajadores eligen a sus representantes y operan de forma independiente y sin interferencias de los empresarios y el gobierno.<sup>3</sup> Aunque la mayoría de los sindicatos cumplen estos criterios, la persistencia de sindicatos controlados por los empresarios y el Estado subraya la importancia de las organizaciones democráticas de trabajadores. Algunos ejemplos son los pactos de gestión con los sindicatos de protección patronal en México y el control estatal y partidista de los sindicatos en China, especialmente en los niveles superiores (Bensusán y Middlebrook, 2013; Hui y Chan, 2015). Mientras tanto, algunas formas de representación de los trabajadores, que pueden o no estar conectadas con estructuras sindicales formales, como las cooperativas de trabajadores y los centros de trabajadores, utilizan métodos de gobernanza participativa (Wolford, 2010; Carter, 2015). Por el contrario, las iniciativas dirigidas por las empresas, como los programas de responsabilidad social empresarial (RSE) y los programas de participación de los trabajadores, por definición, niegan el control a los trabajadores y, por tanto, no pueden considerarse mecanismos legítimos de voz de los trabajadores (Anner, 2012, 2023).

**2. Representación:** La forma más eficaz de voz de los trabajadores es la representación colectiva (Budd, Gollan y Wilkinson, 2010; Doellgast, 2022; Freeman y Medoff, 1984; Godard, 1992; Kochan et al., 2019). Más allá de las elecciones, los dirigentes deben rendir cuentas a los miembros, a los que informan, implican en las actividades de la organización y consultan sobre asuntos importantes. Cuando la dirección nombra, controla o coopta a los representantes de los trabajadores, hace ineficaz la función de representación. Los mecanismos individuales de comunicación de los trabajadores con la

gerencia carecen de la legitimidad y el poder derivados de los mecanismos colectivos de voz de los trabajadores y, por tanto, no consiguen resolver los conflictos laborales basados en los derechos (Batt et al., 2002; Budd et al., 2010; Charlwood & Pollart, 2014; Mowbray et al., 2015).

**3. Inclusión:** El hecho de que las organizaciones de trabajadores den prioridad a la inclusividad también refuerza la voz de los trabajadores. En muchas organizaciones, incluidos algunos sindicatos, los individuos con posiciones sociales privilegiadas dominan el liderazgo (Ledwith, 2012; Lee & Tapia, 2021; Munakamwe, 2021). Cuando las organizaciones de trabajadores dan prioridad a la participación, la inclusión y el liderazgo entre la fuerza laboral diversa a la que representan, tienen más probabilidades de éxito (Tapia et al., 2017; Fischer-Daly, 2023). Con mecanismos innovadores de voz de los trabajadores, como los acuerdos de Lesotho y Dindigul —examinados en el estudio de caso de los Acuerdos de marcas legalmente vinculantes (AMLV)—, las estructuras de gobernanza que incluyen a las organizaciones de mujeres y a los sindicatos están abordando de forma directa y eficaz la violencia de género y el acoso y la discriminación por motivos de casta.

**4. Protección:** La voz de los trabajadores es más eficaz cuando estos pueden expresarse sin temor a represalias. La represión, incluida la violencia y las amenazas contra los sindicatos y los trabajadores, sigue obstaculizando gravemente la voz de los trabajadores en toda la economía mundial (Anner, 2017a; OIT, 2023). La importancia de la protección frente a las represalias puede ser mayor para los trabajadores inmigrantes (Ford, 2019; Gordon, 2007). Una mayor estabilidad laboral, incluidos los requisitos de despido por causa justa, favorece la voz de los trabajadores, como

---

<sup>3</sup> Véase OIT [C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación](#) de 1948 y OIT [C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva](#) de 1949.

ha demostrado la investigación comparativa internacional (Doellgast, 2022; Doeringer et al., 2003). La protección contra el despido injustificado también contribuye a reducir la violencia de género en el trabajo, como muestra el estudio de caso de este proyecto sobre los AMLV en Lesotho.

**5. Permitir:** Los representantes de los trabajadores necesitan tiempo, espacio, información, recursos y formación para cumplir sus funciones. Aunque todas las organizaciones tienen estas necesidades operativas, las organizaciones de trabajadores deben tener en cuenta la realidad de que el tiempo de los trabajadores está limitado por su necesidad de trabajar, la falta de control sobre cómo pasan su jornada laboral y el cuidado de sus familias. Dado que muchos trabajadores, especialmente las mujeres, equilibran el trabajo, las responsabilidades de cuidado y las actividades sindicales, abordar el tiempo y el trabajo de cuidado no remunerado también permite la creación de organizaciones de trabajadores efectivas e inclusivas (Blofield y Jokela, 2018; Paz, 2023; Ferrant et al., 2014). Ejemplificando la interdependencia entre los componentes de los mecanismos eficaces de voz de los trabajadores, la cogestión del Acuerdo de Bangladesh permitió a los trabajadores mejorar las condiciones de trabajo proporcionándoles formación sobre seguridad y salud en el trabajo. Incluso cuando está permitida de otro modo, la falta de información puede impedir la voz efectiva de los trabajadores.

**6. Empoderar:** Los trabajadores y sus organizaciones deben poder usar su influencia para lograr sus objetivos, incluyendo el derecho

a huelga, el acceso a procedimientos de resolución de disputas legalmente vinculantes y sanciones por violaciones de derechos. Sin la capacidad de retener su trabajo, los trabajadores carecen de influencia para negociar mejores términos y condiciones de empleo (Bellace, 2014; Katz et al. 2017; Vogt et al., 2020). El contrapoder de la huelga subraya por qué los mecanismos que prohíben el derecho de huelga impiden la voz de los trabajadores. Existen, no obstante, formas adicionales de influencia, que incluyen cláusulas vinculantes en los AMLV y en los acuerdos comerciales, como se ilustra en los estudios de caso de este proyecto.<sup>4</sup>

Estos seis componentes, representados en la Figura 1, son interdependientes. Una organización de trabajadores necesita que los trabajadores elijan a sus líderes; una organización colectiva; la inclusión de las diversas perspectivas de los trabajadores; protección frente a la discriminación, las amenazas, las represalias y los daños físicos; el tiempo, el espacio, la información y la formación para funcionar; y la influencia para perseguir los intereses de los trabajadores. Sin cualquiera de estos componentes, los demás se debilitan y la voz de los trabajadores es menos eficaz en general. La proliferación de mecanismos de voz controlados por la gerencia, como los comités obrero-patronales, crean mecanismos que carecen de una voz auténtica de los trabajadores y a menudo se utilizan para socavar o reemplazar los mecanismos legítimos de voz de los trabajadores. Estos enfoques no proporcionan un escalón hacia la auténtica voz de los trabajadores y, de hecho, podrían bloquearla.

---

<sup>4</sup>Sobre la mejora de la capacidad de aplicación de la legislación laboral, véanse Fine y Bartley, 2019 y [El Laboratorio de Justicia Laboral de la Universidad de Rutgers](#).

## Un marco para analizar los mecanismos de la voz de los trabajadores

La negociación colectiva entre los sindicatos representativos y los empresarios y sus organizaciones representa el mecanismo de voz de los trabajadores que ha contribuido sistemáticamente a aumentar la igualdad y la democracia (Freeman y Medoff, 1984; Doucouliagos et al., 2017; Farber et al., 2021; OIT, 2022: Figura 3.3; Jaumotte y Osorio Buitron, 2020). Sin embargo, el ejercicio de la voz de los trabajadores a través de sindicatos democráticos y empoderados se enfrenta a una gran cantidad de retos. Estos pueden adoptar la forma de resistencia de los empresarios, interferencia de los empresarios o del Estado, brechas en la cobertura, aplicación laxa de las leyes laborales o falta de acceso a un recurso efectivo. En estos contextos, los trabajadores involucran colectivamente a aliados y tratan de aprovechar los mecanismos que podrían abordar las violaciones de los derechos y fomentar las negociaciones de buena fe, como la presión sobre las marcas, el sistema de supervisión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los procesos de resolución de conflictos dentro de los capítulos laborales de los acuerdos comerciales (véase la Figura 2)<sup>5</sup> Aunque no son, en sí mismas, “mecanismos de voz de los trabajadores”, estas intervenciones abren claramente un espacio y ofrecen protección para un mayor ejercicio de la voz colectiva de los trabajadores (Johnston y Land-Kazlauskas, 2018).

Los mecanismos más eficaces reducen el bloqueo al que se enfrentan los trabajadores y sus organizaciones. Por ejemplo, a partir de nuestro estudio de caso sobre los AMLV (Anner et al. 2024; véase también Anner, 2022), en

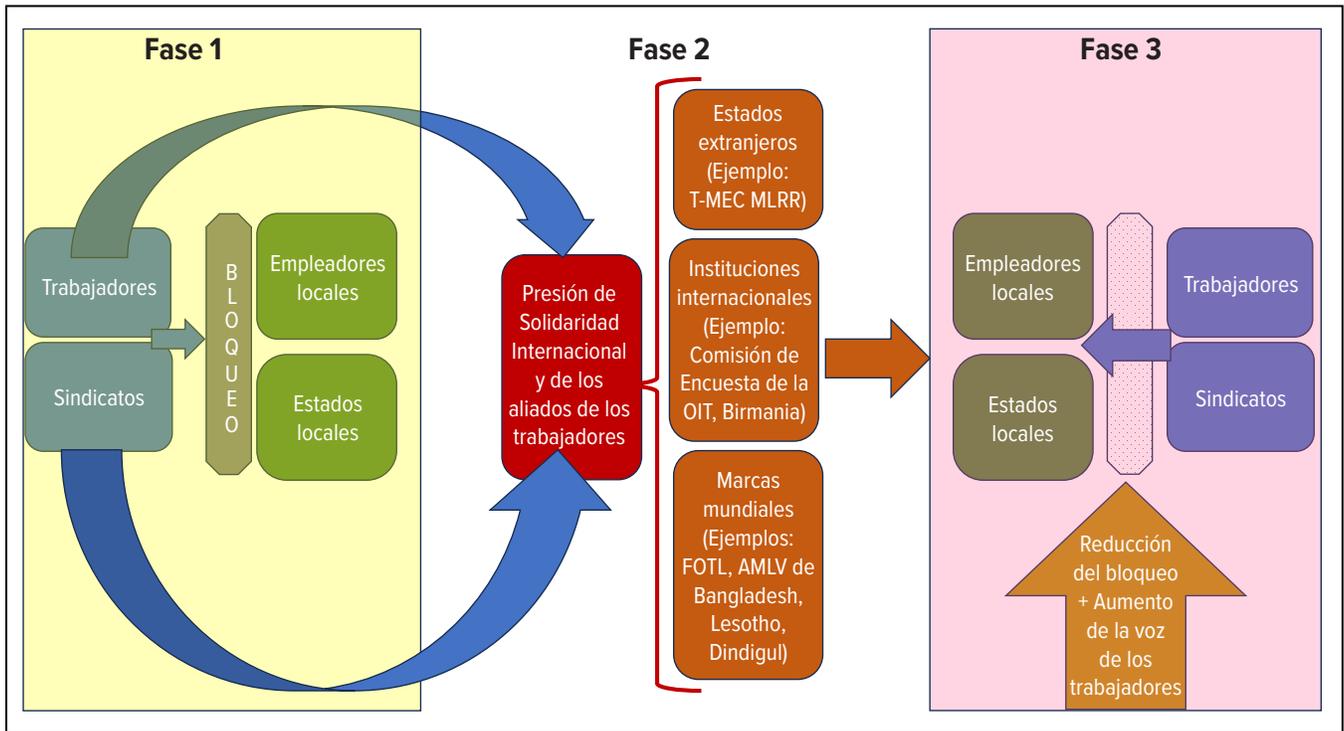
Honduras, antes de 2010, los trabajadores eran en gran medida incapaces de organizar con éxito sus lugares de trabajo o dirigir sus quejas a través de las instituciones estatales (Figura 2, fase 1). Con el establecimiento de un AMLV (fase 2), presionaron a la marca mundial y consiguieron acceder a la fábrica. Esto redujo los bloqueos a nivel de fábrica, abriendo espacio para que los sindicatos locales organizaran a los trabajadores y negociaran colectivamente con los empresarios (fase 3). Los sindicatos de trabajadores de la India, Lesotho, México y Birmania han utilizado estrategias bumerán similares —trabajadores que van más allá de su país de origen y utilizan mecanismos de alcance internacional para desbloquear la resistencia a la voz de los trabajadores en su entorno laboral—, como se documenta en los estudios de caso de este proyecto.

El análisis de los efectos de un mecanismo sobre la voz de los trabajadores requiere examinar el contexto, el propio mecanismo y los resultados (Figura 3). El contexto puede incluir regímenes reguladores, patrones históricos de violaciones de los derechos de los trabajadores, fuerza relativa de los sindicatos y organizaciones aliadas, y estructuras discriminatorias basadas en el género, la raza y otras formas de subordinación. Una vez comprendido el contexto, también es necesario evaluar el mecanismo y los resultados. ¿Potenció el mecanismo la voz efectiva de los trabajadores tal y como se conceptualizó en la sección anterior? Los estudios de caso de este proyecto aplican este marco analítico para considerar la voz de los trabajadores en diversos contextos.

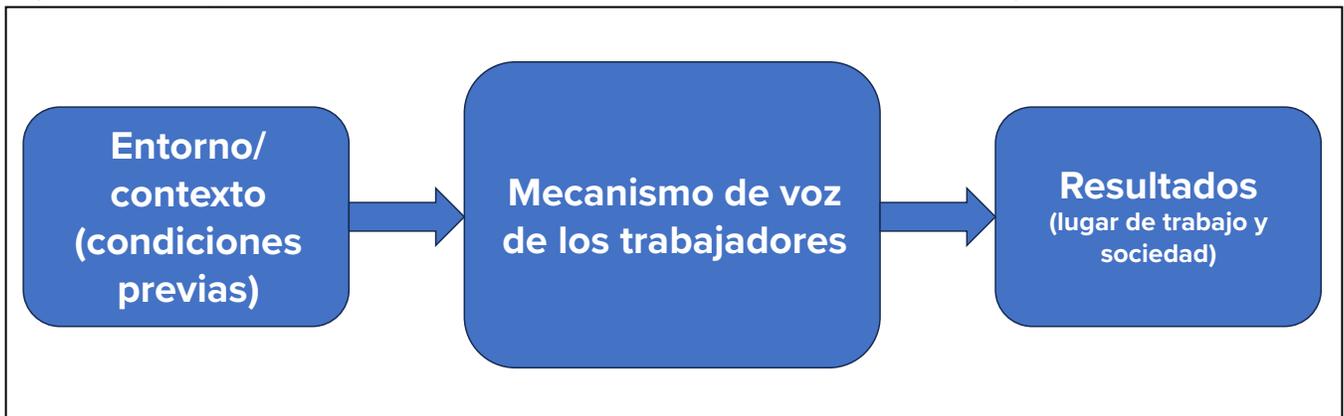
---

<sup>5</sup> Keck y Sikkink, 1998 llamaron a esta estrategia el efecto bumerán.

**Figura 2: Bloqueo local, mecanismos de voz de los trabajadores y presión externa: Uso bumerán de los mecanismos internacionales para apoyar la voz de los trabajadores**



**Figura 3: Tres pasos para analizar los mecanismos de voz de los trabajadores**



## Estudios de caso

Este proyecto utilizó una estrategia de investigación multimétodo para analizar siete estudios de caso. La selección de casos hizo hincapié en la diversidad de contextos geográficos, sectores, mecanismos y problemas. La investigación incluyó revisiones de estudios previos relevantes para los casos, entrevistas y debates en grupos de discusión

con expertos en la materia y análisis de documentos originales. Resumidos aquí, los estudios de casos proporcionan más pruebas, que se basan en la literatura existente, en apoyo de la definición de seis componentes de la voz de los trabajadores y el marco para analizar los mecanismos de la voz de los trabajadores presentados anteriormente.

### Estudio de caso 1: Acuerdos de marcas legalmente vinculantes (AMLV) en Bangladesh, Honduras, India, Lesotho y Pakistán

Los AMLV abordan las fallas en la protección de los derechos laborales internacionales y mejoran de manera demostrable la voz de los trabajadores. Diversos retos –desde las prácticas de compra, la debilidad del marco legal y reglamentario, la laxitud en la aplicación de la ley, la falta de acceso a la justicia laboral y el fracaso de los enfoques reguladores voluntarios y privados– han llevado a los trabajadores, los

sindicatos y las ONG laborales a presionar a favor de los AMLV. Se trata de acuerdos que establecen los términos y condiciones de trabajo en las cadenas de suministro que se aplican mediante la participación de los trabajadores en la negociación de los acuerdos, el seguimiento de las normas negociadas y la creación de procesos de resolución de conflictos y comités de supervisión.



Las Reuniones con todos los empleados, que se llevan a cabo bajo el Comité de Seguridad y el programa de Capacitación en Seguridad del Acuerdo, informan a todos los trabajadores sobre la seguridad en el lugar de trabajo, las evacuaciones seguras y sus derechos conforme al Acuerdo. *Fotografía cortesía de la Secretaría del Acuerdo Internacional.*

**Tabla 1: Los AMLV como mecanismos eficaces de voz de los trabajadores, 2013-2023**

Periodo	País	Problema	Ejemplos de resultados	
Acuerdo entre Fruit of the Loom y el sindicato CGT	2009 hasta la fecha	Honduras	Libertad de asociación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 22 convenios colectivos que cubren a 45,737 trabajadores (44% del total del sector en el país)</li> <li>• Salario un 6.5% más alto y trabajadoras no cubiertas por convenio 10.7% más</li> <li>• Probabilidades de sufrir violencia de género</li> </ul>
Acuerdo de Bangladesh sobre seguridad contra incendios y en la construcción	2013-2018	Bangladesh	Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dos millones de trabajadores de 1,600 fábricas cubiertas</li> <li>• 97,235 infracciones subsanadas</li> <li>• 1,000 comités de SST formados</li> <li>• 183 reclamaciones resueltas</li> <li>• 96 fábricas sancionadas por infracciones</li> </ul>
Acuerdos de Lesotho	2019 hasta la fecha	Lesotho	Violencia de género y acoso	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10,000 trabajadores cubiertos (20% del sector del país)</li> <li>• Fin de los contratos a corto plazo</li> <li>• 81 quejas de trabajadores investigadas</li> <li>• Acosadores despedidos</li> </ul>
Acuerdo de Dindigul	2022 hasta la fecha	India	La violencia de género y acoso y la discriminación basada en la casta y la migración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 182 de 185 quejas de trabajadores resueltas, el 90% en una semana</li> <li>• Formación en círculos seguros para trabajadores, supervisores y gerencia</li> </ul>
Acuerdo de Pakistán sobre Salud y Seguridad en la Industria Textil y de la Confección	2023 hasta la fecha	Pakistán	Salud y Seguridad en el Trabajo (SST)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Más de 500 fábricas cubiertas</li> <li>• Las inspecciones en fábrica están en marcha</li> </ul>

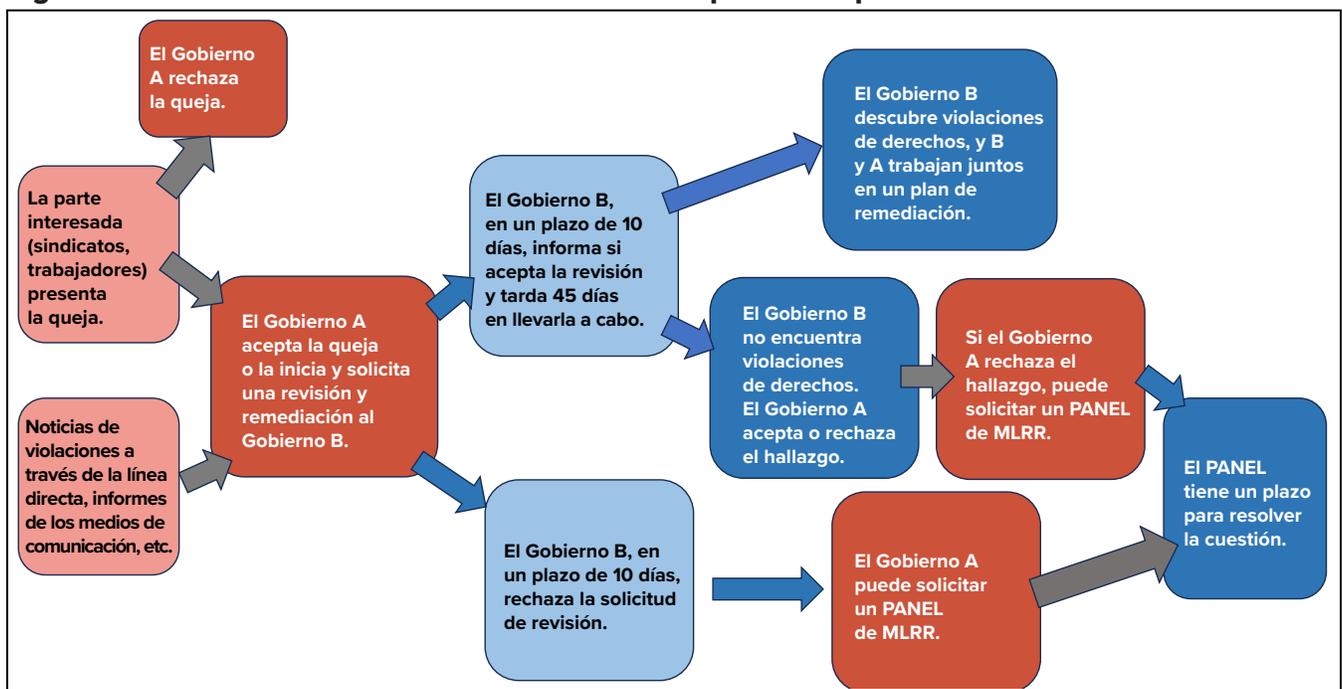
## Estudio de caso 2: El Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) a Nivel de Instalación en el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC)

Los gobiernos acordaron incluir el MLRR en el T-MEC tras décadas de presión por parte de los sindicatos para que se establecieran protecciones exigibles de la libertad de asociación, la negociación colectiva y los derechos de huelga en los acuerdos comerciales y de inversión (Compa et al., 2018; Brooks, 2022; Compa, 2022). El MLRR respondió a los fracasos de los acuerdos previos e inaplicables sobre normas laborales en múltiples contextos y al uso generalizado de pactos de protección patronal para bloquear la voz de los trabajadores y la negociación colectiva genuina y voluntaria en México (Collier y Collier, 1991; Cook, 1996; La Botz, 1999; Bensusán y Middlebrook, 2013), y complementó las reformas de la legislación laboral nacional. Véase la Figura 4 para conocer los pasos del proceso MLRR.

El MLRR se ha caracterizado por muchos de los componentes básicos de la voz de los trabajadores. Ha reforzado la reformada ley laboral mexicana, que promueve la elección de representantes. Las trabajadoras dirigen cada vez más los sindicatos y a menudo son las encargadas de presentar las denuncias, lo que refuerza el componente de inclusividad. Los trabajadores

están mejor protegidos, ya que las sanciones comerciales pueden derivarse de una violación de los derechos de los trabajadores. Además, las organizaciones de trabajadores se han visto capacitadas para ejercer su voz gracias al acceso a mecanismos de reparación que incluyen la amenaza de sanciones por violaciones de los derechos y posibilitadas por un mayor acceso a los lugares de trabajo, a la información y a la formación. Desde el primer caso de MLRR en 2021 hasta 2023, 13 casos de proveedores de algunas de las mayores empresas multinacionales demuestran que el MLRR es un mecanismo eficaz de voz de los trabajadores. En la mayoría de los casos, el MLRR redujo los bloqueos locales y permitió la formación de sindicatos y la negociación colectiva. Durante sus dos primeros años de aplicación, los casos de MLRR dieron lugar a nuevos contratos con mayores salarios y prestaciones (Anner et al., 2024: Tabla 2). Una línea directa establecida por el MLRR para recibir quejas ha dado lugar a 444 denuncias de trabajadores, incluidas 97 relacionadas con violaciones de la libertad de asociación y la negociación colectiva.

**Figura 4: Proceso del Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en el T-MEC**





Trabajadores domésticos organizados en Perú durante el brote pandémico de COVID-19. Fotografía cortesía de la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar.

### Estudio de caso 3: Mecanismos de voz de los trabajadores en el trabajo doméstico

Las trabajadoras y los trabajadores domésticos han creado mecanismos para hacer oír su voz a la hora de abordar los retos específicos del sector. El trabajo doméstico es ubicuo en todo el mundo, altamente informalizado, a menudo realizado en entornos privados por trabajadores aislados, con frecuencia no reconocido como empleo por los agentes estatales y los empleadores, y caracterizado por desigualdades entrecruzadas basadas en la raza, la etnia, la casta, el género, el idioma, la nacionalidad y el estatus migratorio.

Los trabajadores domésticos han organizado acciones colectivas durante más de un siglo, a pesar de la exclusión reglamentaria de las leyes laborales en muchos países. El Movimiento Nacional de Trabajadores Domésticos comenzó en la década de 1950 en la India, y la Federación Internacional de Trabajadores Domésticos se fundó en 2013 como sindicato que representa a 670,000 trabajadores en 69 países (Paz, 2023). Estas organizaciones han creado innovaciones para mejorar la democracia en el trabajo y en la sociedad, como las juntas sectoriales tripartitas puestas en marcha por la Asociación de Trabajadoras Autónomas (SEWA, por sus siglas en inglés) en la India, que se han adaptado a las ciudades y estados de Estados Unidos. Las organizaciones de trabajadores

domésticos se caracterizan por ser inclusivas, ya que contrarrestan las formas de explotación entrecruzadas basadas en la casta, la clase, el género, la nacionalidad, la raza y la sexualidad (Bernardino-Costa, 2014; Brown y Bayard, 2015; McBride et al., 2021; Guimaraes, 2021). La defensa de los trabajadores domésticos ha comenzado a crear protecciones legales para ejercer su voz, basándose en ejemplos nacionales como el régimen regulador conjunto tripartito de Uruguay y el establecimiento y la promoción de los Convenios de la OIT sobre los trabajadores domésticos y sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.<sup>6</sup> La formación, la organización para unir a los trabajadores domésticos aislados y la defensa del desarrollo de sistemas de denuncia vinculados a la aplicación de la legislación laboral son ejemplos de las iniciativas habilitadoras de las organizaciones de trabajadores domésticos. Los trabajadores domésticos se han empoderado a sí mismos a pesar del aislamiento que impide su acción colectiva, haciendo valer su importancia ante los empleadores y la sociedad en manifestaciones públicas, protestas y campañas, que dieron lugar a resultados como la Carta de Derechos de los Trabajadores Domésticos promovida por la Federación Nacional de Trabajadores Domésticos, con sede en Estados Unidos.

<sup>6</sup> [OIT C189 - Convenio sobre los trabajadores domésticos](#) y [OIT C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso](#).

#### Estudio de caso 4: La voz de los trabajadores en el empleo agrícola en los Estados Unidos

Los trabajadores agrícolas han creado mecanismos innovadores de voz de los trabajadores para contrarrestar los bloqueos legales y económicos en Estados Unidos. El gobierno federal y la mayoría de los gobiernos estatales excluyen a los trabajadores agrícolas de las protecciones de la libertad de asociación y de los derechos de negociación colectiva (29 Código de los EE. UU. § 152 (3); Perea, 2011; Costa et al. 2020; Costa y Martin, 2023; Rodman et al., 2016). El miedo a las represalias puede impedir el ejercicio de la voz de los trabajadores agrícolas (Bauer y Stewart, 2013; Massey et al., 2016; Bauer y Perales Sanchez, 2020). Los empleadores pueden evitar la negociación colectiva con los trabajadores agrícolas para mantener la competitividad de los precios como proveedores de los minoristas que dominan el mercado (Burch y Lawrence, 2007; McMichael, 2013; Corrado et al., 2016; Costa y Martin, 2023; Fischer-Daly, 2023).

En este contexto, la Sindicato de Trabajadores Agrícolas (UFW, por sus siglas en inglés) y Familias Unidas por la Justicia (FUJ) crearon regímenes de negociación colectiva en California y Washington, y la Coalición de Trabajadores de Immokalee (CIW, por sus siglas en inglés) creó el Programa de Alimentos Justos (FFP, por sus siglas en inglés), un acuerdo exigible por el que los empresarios agrícolas de Florida y de la región sudeste de Estados Unidos se comprometen a cumplir las normas laborales o corren el riesgo de perder el negocio de supermercados y restaurantes. La elección estratégica de mecanismos por parte de las tres organizaciones de trabajadores respondió a las condiciones de su industria y subnacionales, y sus resultados demuestran la importancia de cada componente de la voz de los trabajadores (véase la Tabla 2).



Los trabajadores ratificaron el convenio colectivo entre su sindicato, Familias Unidas por la Justicia, y Sakuma Brothers en 2016. *Fotografía cortesía de David Bacon.*

**Tabla 2: La voz efectiva de los trabajadores en la agroindustria estadounidense**

	Colectivo	Democracia	Inclusión	Empoderamiento	Permitir	Protección	Resultados
<b>Sindicato de Trabajadores Agrícolas (UFW)</b>	Sindicato	Votos, delegados en el lugar de trabajo	Unidad multiétnica; defensa de los derechos de los inmigrantes	Huelgas, boicots, defensa política, convenios colectivos	Formación de los trabajadores; cuotas de los miembros; acceso al lugar de trabajo, finanzas mediante contrato	Federal: Exclusiones de NLRA, FLSA Estado: ALRA	Mejores salarios, seguridad laboral, salud y seguridad; acabar con el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la discriminación
<b>Coalición de Trabajadores de Imokalee (CIW)</b>	Centro de trabajadores	Educación popular, entrevistas a trabajadores por FFSC	Unidad multiétnica; defensa de los derechos de los inmigrantes	Huelgas, boicots, campañas corporativas, acuerdos FFP, co-ejecución	Formación de los trabajadores; fondos de subvención; acceso al lugar de trabajo	Federal: Exclusiones de NLRA, FLSA Estado: ninguno	Mejores salarios, seguridad laboral, salud y seguridad; acabar con el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la discriminación
<b>Familias Unidas por la Justicia (FUJ)</b>	Sindicato	Educación popular, votos, delegados en el lugar de trabajo, ingresos indexados del personal	Unidad multiétnica; defensa de los derechos de los inmigrantes	Huelgas, boicots, demandas, convenios colectivos, cooperativas de trabajo asociado	Formación de los trabajadores; cuotas de los miembros; acceso al lugar de trabajo, finanzas mediante contrato	Federal: Exclusiones de NLRA, FLSA Estado: LNLA	Mejores salarios, seguridad laboral, salud y seguridad; acabar con el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la discriminación

## Estudio de caso 5: La voz de los trabajadores migrantes a través de los corredores transnacionales de derechos laborales (TLRC)

Los trabajadores migrantes internacionales crearon los TLRC para superar de forma colectiva y transnacional los bloqueos que les impiden ejercer su voz y buscar soluciones a los salarios extraordinariamente bajos, las elevadas tasas de lesiones laborales, la falta de protección social y el alto riesgo de violación de los derechos laborales (OIT, 2017; Bernhardt et al., 2009; Bobo, 2009; Sarathy y Casanova, 2008; Nevins, 2012; Ford, 2019; Costa, 2022). Con pocas oportunidades de ganarse la vida en los países de origen y de destino, riesgo de represalias y lazos sociales debilitados por

el desplazamiento, los trabajadores migrantes internacionales tienen una capacidad limitada para rechazar las malas condiciones de empleo (Massey, 1999; Garrison et al., 2015; GAO, 2017). El acceso a la reparación se ve limitado por los bajos niveles de aplicación de la legislación laboral nacional, las barreras a la representación legal y la limitada aplicación extraterritorial de las leyes, incluido el pago de los salarios adeudados y las prácticas de empleo no discriminatorias (Compa 2017; Farbenblum y Berg, 2021; Lee y Micah-Jones, 2022; Polaris, 2022; Lee, 2023).



Participantes en la Tercera Cumbre de Corredores para la Justicia en la Migración Laboral, 2021. *Fotografía cortesía de la Red Nacional de Organización de Jornaleros (NDLON, por sus siglas en inglés)*

Los TLRC son redes de centros de trabajadores inmigrantes y organizaciones de defensa aliadas que proporcionan acceso a servicios jurídicos y de otro tipo, abogan por la protección gubernamental de los derechos de los trabajadores migrantes y apoyan la organización de sindicatos y la negociación colectiva. Los TLRC, un mecanismo emergente en las Américas, se basan en décadas de iniciativas de trabajadores migrantes, incluida la creación de centros de trabajadores y la defensa de sus derechos a escala internacional, nacional y local.<sup>7</sup> Los TLRC han contribuido al establecimiento y la aplicación

de la Acción Diferida para el Cumplimiento de la Legislación Laboral (DALE, por sus siglas en inglés) —un programa estadounidense que ha ampliado los visados a miles de trabajadores cuyos derechos fueron violados— y están implicando a los ministerios de trabajo de todo el continente americano en la aplicación de la legislación laboral local. A pesar del potencial de los TLRC, empoderar y proteger la voz de los trabajadores migrantes internacionales implica cambios en las políticas y prácticas, incluidos los que se resumen en la Tabla 3 (Farbenblum y Berg, 2021; Costa, 2022; Polaris, 2022).

**Tabla 3: Mejorar la voz de los trabajadores migrantes internacionales en Estados Unidos**

ACCIÓN	OBJETIVO
Permitir que los trabajadores migrantes internacionales trabajen con plenos derechos laborales	Reducir los bloqueos a la voz de los trabajadores
Aumentar la aplicación de la legislación laboral, con recursos, hacia los empleadores y reclutadores	Reducir las represalias contra los trabajadores que hacen valer su voz
Proteger de represalias a los trabajadores que denuncien violaciones de la legislación laboral Facilitar la participación en conflictos laborales desde cualquier país	Aumentar el acceso a la reparación de las violaciones de derechos
Crear y administrar registros públicos de trabajadores, reclutadores y empleadores implicados en programas de trabajo temporal	Responsabilizar a todas las partes de las violaciones de derechos, incluidos los empleadores directos, los contratistas laborales y las empresas que dependen de mano de obra subcontratada

<sup>7</sup> Entre las organizaciones participantes en TLRC figuran: Asamblea Abierta de Migrantes y Pro-Migrantes de Tarapacá, Asociación Civil Guatemaltecos Por Nuestros Derechos, Asociación de Retornados Guatemaltecos, Centro de Derechos Laborales Sin Fronteras, Centro de Integración para Migrantes, Coalición de Trabajadoras y Trabajadores Migrantes Temporales Sinaloenses, Comisión de Acción Social Menonita, Global Labor Justice-International Labor Rights Forum, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador, IRCA Casa Abierta, Movimiento de Acción Migrante, National Day Labor Laborers Organizing Network, Proyecto Derechos Económicos, Sociales, y Culturales, Red Nacional de Jornaleros Agrícolas, Réseau d'aide aux travailleuses et travailleurs migrants agricoles du Québec, Sanctuary Health Vancouver, y Visión ML.

## Estudio de caso 6: La voz de los trabajadores en los regímenes autoritarios: Birmania

Los trabajadores y sus sindicatos en Birmania están demostrando que sindicatos fuertes e independientes pueden contrarrestar el autoritarismo en defensa de la democracia en los lugares de trabajo y en la sociedad. Desde el golpe de Estado de 2021, la junta militar de Birmania ha cerrado un parlamento electo, ha encarcelado a numerosos parlamentarios y opositores políticos, ha establecido un estado de emergencia que le otorga autoridad exclusiva, ha criminalizado a las organizaciones de trabajadores y ha tomado represalias contra los trabajadores por ejercer sus derechos. Las organizaciones de trabajadores formaron la Alianza Laboral de Birmania (MLA, por sus siglas

en inglés) y se unieron al Consejo Consultivo de Unidad Nacional (NUCC, por sus siglas en inglés), un órgano asesor del Gobierno de Unidad Nacional (NUG, por sus siglas en inglés), como parte de un movimiento social nacional y multiétnico que lucha por restaurar la democracia.

La MLA ha empleado mecanismos internacionales para contrarrestar los formidables bloqueos a la voz de los trabajadores, incluida su campaña a favor de las Sanciones Económicas Globales (CES, por sus siglas en inglés) y la Comisión de Encuesta (COI, por sus siglas en inglés) de la



Los trabajadores piden sanciones económicas globales para presionar al gobierno militar de Birmania. *Fotografía cortesía de AHS, 2021.*

OIT. La campaña de CES consiguió que 434 sindicatos de 111 países pidieran públicamente a las empresas multinacionales que cesaran sus negocios en Birmania (IndustriALL, 2021). La COI descubrió amplias violaciones de los Convenios de la OIT sobre trabajo forzoso y libertad sindical e instó al ejército de Birmania a tomar “medidas inmediatas para poner fin a las atroces violaciones de los dos Convenios y evitar nuevos abusos” (OIT, 2023).<sup>8</sup> El trabajo de la MLA llevó a 12 federaciones sindicales mundiales a pedir a los gobiernos de todo el mundo que reconocieran al NUG.

La MLA también trabajó con la iniciativa Acción, Colaboración, Transformación sobre Salarios Dignos (ACT, por sus siglas en inglés) para responder al golpe militar y a las violentas represalias contra los trabajadores cesando las operaciones de ACT en Birmania, una decisión de cogobierno que se construyó sobre múltiples años de diálogo entre las empresas multinacionales, sus proveedores y los sindicatos del país. La lucha de los trabajadores sigue enfrentándose a obstáculos.

En respuesta a la decisión de la Alianza Multisectorial para el Empleo Decente en la Industria de la Confección de Birmania de animar a sus empresas participantes a seguir haciendo negocios en el país, la MLA declaró:

“...las actividades del proyecto no podrían realizarse bajo el régimen militar y la ley marcial, donde no pueden existir los derechos legítimos, el gobierno civil elegido, los sindicatos independientes ni la sociedad civil”. (MLA, 2023)

La lucha en curso en Birmania demuestra que la voz de los trabajadores es un medio para hacer avanzar la democracia no solo en el trabajo, sino en la sociedad en general. El movimiento obrero de Birmania sigue pidiendo apoyo internacional, incluso para que las empresas multinacionales cesen sus negocios en el país y para que los gobiernos de otros países sancionen a los militares y apoyen al NUG.

---

<sup>8</sup> [OIT C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930](#) y [OIT C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948](#).

## Estudio de caso 7: La voz de los trabajadores en los esfuerzos para eliminar el trabajo infantil

Los trabajadores que pueden sindicarse libremente, negociar colectivamente con los empleadores y entablar un diálogo social con los gobiernos erradican eficazmente el trabajo infantil abordando sus determinantes económicos y de otro tipo. Esta conclusión se mantiene a lo largo de más de un siglo de investigación (Devreese, 2006; Hansan, 2022), porque la negociación colectiva mejora los medios de vida de los trabajadores (Card, 1996; Budd y Brey, 2003; Mishel, 2012; Departamento del Tesoro de los EE. UU., 2023:5), aborda las causas profundas y los motores económicos del trabajo infantil (Edmonds, 2005; Fors, 2010; Soares et al, 2012; Filho, 2012; Tagliati, 2021), y aumenta la aplicación de la legislación laboral (Wright, 2014; Esim et al., 2019; ICETT, 2021). Cuatro casos ocurridos en los últimos años demuestran el papel de la voz de los trabajadores en la erradicación del trabajo infantil.

- En Ghana, los agricultores y los pescadores se sindicaron, crearon comités de protección de la infancia y negociaron con los compradores de sus cadenas de suministro compensaciones más elevadas y con el Gobierno la mejora de los servicios sociales (SCL, 2015a,b; OIT, 2016). Mejoraron sus medios de vida, lo que permitió que 1,481 niños dejaran de trabajar y evitó que otros 1,284 niños entraran a trabajar en las industrias del cacao, el aceite de palma y la pesca (SCL, 2015a,b; Solidarity Center, 2020).
- En Marruecos, el sindicato nacional de maestros SNE-CDT defendió con éxito la mejora de los recursos educativos y la aplicación de la legislación laboral por parte del gobierno demostrando que las malas condiciones de empleo en el sistema educativo contribuían al trabajo infantil y que los educadores ocupaban posiciones estratégicas para contribuir a eliminar el

trabajo infantil (Hivos, 2015; Kouya, 2012; Kasraoui, 2019; IE, 2022). Las mejoras del sindicato en los entornos de enseñanza y aprendizaje permitieron que 3,786 niños permanecieran en la escuela y evitaron que 3,741 niños entraran en el trabajo infantil (Hivos, 2015; Millard et al., 2015).

- En Liberia, los trabajadores de las plantaciones de caucho de Firestone eligieron al Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Firestone de Liberia (FAWUL, por sus siglas en inglés) para sustituir a un sindicato controlado por el empleador. El sindicato interpuso una demanda internacional contra la empresa por trabajo infantil y forzado (WRM, 2006; Bergman, 2011; CRIN, 2015; Pailey, 2007, 2023). Frente a la violenta resistencia de los empleadores (Redmond, 2011), FAWUL aprovechó la solidaridad internacional para negociar aumentos salariales, reducciones de cuotas, una prohibición explícita del trabajo infantil y la mejora de las instalaciones educativas para los hijos de los trabajadores (AFL-CIO, 2008; Newman & Woods, 2011; Departamento de Trabajo de los EE. UU., 2011).
- En Perú, los trabajadores de entre 18 y 24 años abogaron por derogar una ley destinada a formalizar el empleo para su grupo de edad. Protestaron contra ella porque la ley tuvo la consecuencia no deseada de incentivar a los empleadores a contratar mano de obra infantil en lugar de jóvenes más protegidos (Mora, 2014; Ipsos, 2016; Pavlic, 2020; OCDE, 2019; Cole, 2018:49; TeleSUR Español, 2015). Su defensa demostró la importancia de la voz de los trabajadores en la elaboración de políticas y la capacidad de los jóvenes trabajadores para ejercer eficazmente su voz con el fin de promover las normas laborales.



## Resumen de las conclusiones del proyecto de investigación sobre la voz de los trabajadores

Las conclusiones del proyecto de investigación sobre la voz de los trabajadores aportan ideas para orientar la acción en un mundo laboral complejo. Las pruebas apuntan a la voz de los trabajadores como la capacidad de estos para actuar colectivamente en defensa de sus intereses y lograr así lugares de trabajo y sociedades más democráticos y justos. Al integrar el marco de seis componentes de mecanismos eficaces para la voz de los trabajadores, todos los actores pueden contribuir a promover estos objetivos.

### Los gobiernos pueden:

- ✓ Promulgar y aplicar leyes que protejan la voz de los trabajadores para todos los trabajadores, reconociendo la importancia crítica de la protección gubernamental y su ausencia en las industrias agrícolas, domésticas, el trabajo por encargo u ocasional y otras como un impedimento para el desarrollo pleno y efectivo de la voz de los trabajadores;
- ✓ Incorporar procedimientos que hagan cumplir eficazmente los derechos laborales reconocidos internacionalmente como condición para el comercio y la inversión internacionales, basándose en la evidencia de las contribuciones del MLRR del T-MEC a la voz de los trabajadores en América del Norte;
- ✓ Crear y reforzar los foros existentes para el diálogo social con los sindicatos y las asociaciones patronales sobre las políticas públicas, incluida la política macroeconómica para equilibrar el empleo y la inflación, la protección social para eliminar las privaciones y la política medioambiental para mitigar las crisis actuales y promover transiciones justas hacia la sostenibilidad;
- ✓ Apoyar la voz de los trabajadores a lo largo de las cadenas de suministro mundiales, animando a las empresas multinacionales con sede en el país a participar en los AMLV y apoyando la cooperación multilateral para ampliar el alcance de estos mecanismos de eficacia demostrada; y
- ✓ Asegurarse de que los proyectos de asistencia técnica se basen en la plena realización de la libertad de asociación como habilitadora de otros derechos, implicar a las organizaciones de trabajadores y a los empleadores en el diseño, la implementación y la evaluación, e incorporar procedimientos eficaces para remediar las violaciones de los derechos de los trabajadores.

### Las empresas y las asociaciones de empleadores pueden:

- ✓ Respetar los derechos de los trabajadores en todos los lugares de trabajo y cadenas de suministro de su propiedad, reconociendo que el ejercicio de la libertad de asociación y los derechos de negociación colectiva posibilitan otros derechos, la equidad y la democracia, que la discriminación en el lugar de trabajo impide la voz inclusiva de los trabajadores y que el acceso de las organizaciones de trabajadores al tiempo, a las instalaciones de la empresa y a la información posibilita la voz de los trabajadores;
- ✓ Apoyar la voz de los trabajadores implicando a los sindicatos en la negociación colectiva a nivel local, nacional e internacional y, cuando los sindicatos locales aún no estén organizados, entablando un diálogo con los sindicatos nacionales e internacionales que representen a los trabajadores de la industria;
- ✓ Evitar obstaculizar la voz de los trabajadores incorporando la idea de que las iniciativas controladas por el empleador, la empresa o la industria pueden proporcionar información empresarial importante pero no son mecanismos de voz de los trabajadores; y
- ✓ Entablar un diálogo social con los sindicatos y los gobiernos, especialmente en apoyo de la promulgación y aplicación de una legislación laboral acorde con las normas reconocidas internacionalmente.

**Los trabajadores y las organizaciones de trabajadores pueden:**

- ✓ Organizar y gestionar las organizaciones de forma democrática e inclusiva, integrando así las diversas perspectivas de los trabajadores y reforzando la representación colectiva de los intereses compartidos en las negociaciones y el diálogo con los empleadores y los gobiernos;
- ✓ Construir la solidaridad internacional mediante el compromiso transfronterizo y el desarrollo de iniciativas eficaces a lo largo de la cadena de suministro, basándose en los conocimientos de los AMLV, las acciones internacionales en favor de los derechos laborales y la democracia en Birmania, y el trabajo en red de los trabajadores migrantes internacionales; y
- ✓ Entablar un diálogo social con las asociaciones de empleadores y los gobiernos, que incluya la protección legal universal de los derechos laborales de todos los trabajadores, sistemas sólidos de protección social y transiciones justas.

**Los investigadores pueden ampliar la investigación sobre la voz de los trabajadores:**

- ✓ Geográficamente en todo el Sur Global, con especial atención a África y América Central y del Sur,
- ✓ Metodológicamente con un enfoque interseccional de las jerarquías sociales y las relaciones laborales, y
- ✓ Programáticamente centrándose en el papel de la voz de los trabajadores en la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso, en la elaboración de políticas macroeconómicas y en la mitigación de las crisis medioambientales y el avance de transiciones justas hacia sistemas de producción y distribución sostenibles.

## Referencias

- Federación Estadounidense del Trabajo - Congreso de Organización Industrial (AFL-CIO). (2008). Premio George Meany-Lane Kirkland de Derechos Humanos 2007: Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Firestone de Liberia (FAWUL). Declaración del Consejo Ejecutivo. Disponible en: <https://aflcio.org/about/leadership/statements/2007-george-meany-lane-kirkland-human-rights-award-firestone>.
- Anner, Mark. (2012). “Responsabilidad social de las empresas y derechos de libertad sindical: La precaria búsqueda de legitimidad y control en las cadenas mundiales de suministro”. *Politics & Society* 40 (4): 604-639.
- Anner, Mark. (2017a). Comités de participación de CSR, huelgas salvajes y la presión del aprovisionamiento en las cadenas de suministro mundiales. *British Journal of Industrial Relations*, 56(1), 75-98.
- Anner, Mark. (2017b). “Huelgas salvajes y comités bipartitos de Better Work en Vietnam: Hacia un marco para elegir, representar, proteger y empoderar” Documento de debate 24. Organización Internacional del Trabajo y Corporación Financiera Internacional.
- Anner, Mark. (2022). “Negociación por el trabajo decente y más allá”. State College, PA: Centro para los Derechos Globales de los Trabajadores.
- Anner, Mark. (2023). “El disputado terreno de la producción global: gobernanza laboral colectiva versus privada en las plantaciones bananeras guatemaltecas”. *Revista de Economía Política Internacional*, 31:1, 382-408.
- Anner, Mark, Matthew Fischer-Daly, Sifat Amita, Katherine Maich, Samuel Okyere y Ye Yint. (2024). “La voz de los trabajadores: Qué es, qué no es y por qué es importante”. Centro para los Derechos Globales de los Trabajadores, Universidad Estatal de Pensilvania. Washington, DC: Oficina de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de Estados Unidos. <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/LAB/Worker-Voice-Report-Final-3-6-24.pdf>.
- Batt Rose, Alexander Colvin y Jeffrey Keefe. (2002). “La voz de los empleados, las prácticas de recursos humanos y las tasas de abandono: Pruebas de la industria de las telecomunicaciones”. *Revista de Relaciones Industriales y Laborales* 55: 573–94.
- Bauer, Mary y Maria Perales Sanchez. (2020). “Tiempo de reforma: Abusos de las y los trabajadores agrícolas en el programa de visa H-2A”: Baltimore, Ciudad de México, Oaxaca: Centro de los Derechos del Migrante, <https://cdmigrante.org/wp-content/uploads/2020/04/Ripe-for-Reform.pdf> (consultado el 10 de mayo de 2023).
- Bauer, Mary y Meredith Stewart. (2013). “Cerca de la esclavitud: Programas de trabajadores invitados en Estados Unidos”. Montgomery, AL: Southern Poverty Law Center, <https://www.splcenter.org/20130218/close-slavery-guestworker-programs-united-states> (consultado el 10 de mayo de 2023).
- Bellace, Janice. (2014). “La OIT y el derecho de huelga”. *Revista Internacional del Trabajo* 153 (1):29-70
- Bensusán, Graciela, y Kevin J Middlebrook. (2013). *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*. FLACSO Mexico/UAM-X/CLACSO.
- Bergman, Jessica. (2011). “El Estatuto de Reclamaciones contra Extranjeros y Flomo contra Firestone Natural Rubber Company: La Clave del Cambio en las Prácticas Globales de Trabajo Infantil”. *Indian Journal of Global Legal Studies* 18:455.
- Bernardino-Costa, J. (2014). “Interseccionalidad y sindicatos de trabajadoras domésticas en Brasil”. *Foro Internacional de Estudios de la Mujer* 46,72-80.
- Bernhardt, Annette, Ruth Milkman y Nik Theodor. (2009). “Leyes rotas, trabajadores desprotegidos: Violaciones de las leyes laborales y de empleo en las ciudades de América”, NELP, <https://www.nelp.org/publication/broken-laws-unprotected-workers-violations-of-employment-and-labor-laws-in-americas-cities/> (consultado el 4 de octubre de 2023).

- Blofield, Merike y Merita Jokela. (2018). “El trabajo doméstico remunerado y las luchas de las cuidadoras en América Latina”. *Current Sociology*, 66(4), 531-546.
- Bobo, Kim. (2009). *El robo de salarios en América*. Nueva York: New Press.
- Brooks, Tequila J. (2022). “Aplicación de las normas laborales en los acuerdos comerciales: el caso de Guatemala”. *Manual sobre globalización y normas laborales*, 314.
- Brown, Kimberly Freeman y Marc Bayard. (2015). “Editorial: El nuevo rostro del trabajo y los derechos civiles es negro y femenino”. *NBC*, 7 de septiembre. <https://www.nbcnews.com/news/nbcblk/editorial-newface-labor-civil-rights-black-female-n422896>.
- Budd, John W. y Angela M. Brey. (2003). “Sindicatos y baja familiar: primeras experiencias bajo la Ley de Licencia Familiar y Médica” *Labor Studies Journal*. 28(3):85–105.
- Budd, John W., Paul J. Gollan y Adrian Wilkinson. (2010). “Nuevos enfoques de la voz y la participación de los empleados en las organizaciones”. *Human Relations* 63 (3):303–310.
- Burch, David y Geoffrey A. Lawrence (eds.). (2007). *Supermercados y cadenas de suministro agroalimentario*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Card, David. (1996). “Los efectos de los sindicatos en la estructura de los salarios: Un análisis longitudinal”. *Econometrica*, 64, 957–979.
- Carter, Miguel. (2015). *Desafiar la desigualdad social*. Duke University Press.
- Charlwood, Andy y Anna Pollert. (2014). “Resolución informal de conflictos laborales entre trabajadores no sindicados con salarios bajos: ¿La voz en el lugar de trabajo iniciada por la gerencia mejora la equidad y la eficacia?” *British Journal of Industrial Relations*. 52(2): 359–86.
- Child Right International Network (CRIN). (2015). Liberia: Devolviendo el fuego a Firestone. Disponible en: [https://archive.crin.org/sites/default/files/liberiacasestudy-crin\\_1.pdf](https://archive.crin.org/sites/default/files/liberiacasestudy-crin_1.pdf).
- Cole, Felipe F. (2018). *La ley del neoliberalismo en Perú: Un modelo*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Collier, Ruth Berins y David Collier. (1991). *Dar forma a la arena política: Las coyunturas críticas, el movimiento obrero y la dinámica de los regímenes en América Latina*. Princeton: Princeton University Press.
- Compa, Lance (2017). “Trabajadores inmigrantes en Estados Unidos: conectar la legislación nacional con las normas laborales internacionales” *Chicago-Kent Law Review*, 92(1): 211–248.
- Compa, Lance. (2022). “Lecciones del TLCAN sobre normas laborales y acuerdos comerciales” *Manual sobre globalización y normas laborales*, 274.
- Compa, Lance, Jeffrey Vogt y Eric Gottwald. (2018). “Giro equivocado para los derechos de los trabajadores: el fallo arbitral laboral del TLC entre Estados Unidos y Guatemala – Y qué hacer al respecto”. Washington: International Labor Rights Forum.
- Cook, Maria Lorena. (1996). *Organizar la disidencia: Sindicatos, Estado y Movimiento Democrático de Maestros en México*. University Park, PA: Pennsylvania State University Press.
- Corrado, Alessandra, Carlos De Castro y Domenico Perrotta. (2016). *Migración y agricultura: Movilidad y cambio en el área mediterránea*. Londres y Nueva York: Routledge, Grupo Taylor y Francis.
- Costa, Daniel. (2022). “A medida que crece el programa de visados H-2B, la necesidad de reformas que protejan a los trabajadores es mayor que nunca” Washington: Economic Policy Institute.
- Costa, Daniel, Philip Martin y Zachariah Rutledge. (2020). “Aplicación de las normas laborales federales en la agricultura”. Washington: Economic Policy Institute.
- Costa, Daniel, y Philip Martin. (2023). “Cifra récord de investigaciones federales sobre salarios y horas de trabajo en las explotaciones agrícolas en 2022” Washington, D.C: Economic Policy Institute, [epi.org/271660](https://epi.org/271660).

- Devreese, D.E. (1999[2006]). La Asociación Internacional de Trabajadores (1864-1876) y la educación obrera: Un enfoque histórico. *Paedagogica Historica*, 35(1):15–21.
- Doellgast, Virginia. (2022). *Salida, voz y solidaridad: Impugnación de la precariedad en las industrias de telecomunicaciones estadounidense y europea*. Oxford University Press.
- Doeringer, Peter B., Edward Lorenz y David G. Terkla. (2003). “La adopción y difusión de la gestión de alto rendimiento: Lecciones de las multinacionales japonesas en Occidente”. *Cambridge Journal of Economics* 27 (2):265–286.
- Doucoulagos, Hristos, Richard B. Freeman y Patrice Laroche. (2017). *La economía de los sindicatos: Estudio de un campo de investigación y sus conclusiones*. Londres y Nueva York: Routledge.
- Edmonds, E.V. (2016). Crecimiento económico y trabajo infantil en las economías de ingresos bajos. Un documento de síntesis elaborado para IZA/DFID. Bonn: Institute for the Study of Labor. Disponible en: [https://g2lmlic.iza.org/wp-content/uploads/2017/06/glmlic\\_sp003.pdf](https://g2lmlic.iza.org/wp-content/uploads/2017/06/glmlic_sp003.pdf).
- Internacional de la Educación (IE). (2022). “Los sindicatos de docentes en la vanguardia de la lucha contra el trabajo infantil: Buenas prácticas”. Disponible en: <https://www.ei-ie.org/en/item/25832:teacher-unions-at-the-forefront-of-the-fight-against-child-labour-good-practice>.
- Farbenblum, Bassina y Laurie Berg. (2021). “Acceso de los trabajadores inmigrantes a la justicia por robo de salarios: Un estudio global de iniciativas prometedoras”. Sydney y Melbourne.
- Farber, Henry S.; Daniel Herbst, Ilyana Kuziemko y Suresh Naidu. (2021). “Sindicatos y desigualdad a lo largo del siglo XX: Nuevas pruebas a partir de datos de encuestas”. *Quarterly Journal of Economics*. 136(3). 1325–1385.
- Ferrant, Gaëlle, Luca Maria Pesando y Keiko Nowacka. (2014). “Trabajo de cuidados no remunerado: El eslabón perdido en el análisis de las diferencias de género en los resultados laborales”. París: OECD Development Centre. Fine, Janice y Tim Bartley. (2019). “Elevar el piso: Nuevas direcciones en la aplicación pública y privada de las normas laborales en Estados Unidos”. *Journal of Industrial Relations* 61 (2):252–276.
- Fischer-Daly, Matthew. (2023). *Comercio internacional, relaciones laborales y poder de negociación: International Strawberry Commodity Networks*. Nueva York: Routledge.
- Fischer-Daly, Matthew y Mark Anner. (2023). “La voz de los trabajadores: Una revisión bibliográfica”. Centro para los Derechos Globales de los Trabajadores, Universidad Estatal de Pensilvania. Washington, DC: Oficina de Asuntos Laborales Internacionales del Departamento de Trabajo de Estados Unidos, <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/Worker-Voice-Literature-Review-3-6-24.pdf>.
- Ford, Michele. (2019). *De emigrante a trabajador: Sindicatos globales y migración laboral temporal en Asia*. Ítaca: Cornell University Press.
- Freeman, Richard B. y James L. Medoff. (1984). *¿Qué hacen los sindicatos?* Nueva York: Libros básicos.
- Garrison, Jessica, Ken Bensinger y Jeremy Singer-Vine. (2015). “La nueva esclavitud estadounidense: Invitados a EE. UU., los trabajadores extranjeros se encuentran con una pesadilla”, *BuzzFeed News*.
- Godard, John. (1992). “Las huelgas como voz colectiva: Un análisis conductual de la actividad de huelga”. *Industrial & Labor Relations Review* 46(1):161–175.
- Gordon, Jennifer. (2007). “Ciudadanía laboral transnacional”. *Southern California Law Review* 80(3):503–87.
- Oficina de Responsabilidad Gubernamental (GAO). (2017). “Programas de visados H-2A y H-2B: Se necesitan más protecciones para los trabajadores extranjeros”. GAO-15-154.
- Guimaraes, S. (2021). *Las trabajadoras domésticas y su lucha interseccional por los derechos en Brasil. Desarrollo en América Latina: Un examen de la autonomía de la mujer*.

- Hansan, J. (2022). “La era estadounidense del trabajo infantil”. *Social Welfare History Project*. Disponible en <https://socialwelfare.library.vcu.edu/programs/child-welfarechild-labor/child-labor/>.
- Hivos, Stop Child Labour. (2015). “El sueño de Omar: el principio del fin del trabajo infantil”. Informe anual para el proyecto El sueño de Omar”. Disponible en: [https://stopchildlabour.org/assets/150428-Bi-Annual-report\\_Omars-Dream-project\\_Mar-2015.pdf](https://stopchildlabour.org/assets/150428-Bi-Annual-report_Omars-Dream-project_Mar-2015.pdf).
- Hivos. (2015). Informe anual de Hivos, Disponible en: <https://hivos.org/assets/2019/02/Hivos-Annual-Report-2015.pdf>.
- Hui, Elaine Sio-ieng y Chris King-chi Chan. (2015). “Más allá del enfoque centrado en el sindicato: Una evaluación crítica de las recientes elecciones sindicales en China”. *British Journal of Industrial Relations* 53 (3):601–627.
- IndustriALL. (2021). “IndustriALL pide a las empresas que desinvieran en Birmania”, Disponible en: <https://www.industrialall-union.org/industrialall-calls-on-companies-to-divest-from-myanmar> (consultado el 15 de junio de 2023).
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). “El trabajo infantil en la cadena de suministro de pescado en el lago Volta, Ghana: El modelo Torkor”. Disponible en: [https://respect.international/wp-content/uploads/2019/11/WDAACL\\_2016\\_GPs\\_No\\_01\\_Lake\\_Volta\\_EN\\_WEB\\_20160604.pdf](https://respect.international/wp-content/uploads/2019/11/WDAACL_2016_GPs_No_01_Lake_Volta_EN_WEB_20160604.pdf).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). “Abordar los retos de la gobernanza en un panorama migratorio laboral cambiante”. Ginebra: OIT. ILC.106/IV.
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente* Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). “La Comisión de Encuesta de la OIT sobre Birmania constata violaciones de gran alcance de los convenios sobre libertad sindical y trabajo forzoso”, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo (consultado el 10 de octubre de 2023).
- Ipsos Flair Collection. (2016). “Perú 2017, De la informalidad a la modernidad”. Ipsos Edition. [https://www.ipsos.com/sites/default/files/2017-04/Flair\\_Peru-2017.pdf](https://www.ipsos.com/sites/default/files/2017-04/Flair_Peru-2017.pdf).
- Jaumotte, Florence y Carolina Osorio Buitron. (2020). “Desigualdad: Los impulsores tradicionales y el papel del poder sindical”. *Oxford Economic Papers*. 72(1):25–58.
- Johnston, Hannah y Chris Land-Kazlauskas. (2018). “Representación, voz y negociación colectiva: la sindicalización en la economía del trabajo esporádico y por encargo.” Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Kasraoui, Safaa. (2019). “Los profesores contratados marroquíes en huelga por cuarta semana por la igualdad. Morocco World News.” Disponible en: <https://www.moroccoworldnews.com/2019/03/268900/contractu-al-teachers-morocco-government-education>.
- Katz, Harry C., Thomas A. Kochan y Alexander J.S. Colvin. (2017). *Una introducción a la negociación colectiva y las relaciones laborales en los EE. UU.* Ítaca: ILR, un sello editorial de Cornell University Press.
- Keck, Margaret E. y Kathryn Sikkink. (1998). *Activistas sin fronteras: Redes de defensa en política internacional.* Ítaca: Cornell University Press.
- Kochan, Thomas A., Duanyi Yang, William T. Kimball y Erin L. Kelly. (2019). “La voz de los trabajadores en América: ¿Existe una brecha entre lo que los trabajadores esperan y lo que experimentan?” *ILR Review* 72 (1):3–38.
- Kouya, Rachid. (2012). “Marruecos: ¿Cómo pueden los profesores desmotivados motivar a los estudiantes desmotivados? Morocco World News.” Disponible en: <https://www.moroccoworldnews.com/2012/03/29620/morocco-how-can-unmotivated-teachers-motivate-unmotivated-students>.

- La Botz, Dan. (1999). *La máscara de la democracia: La represión laboral en México hoy*. Boston: South End Press.
- Ledwith, Sue. (2012). “La política de género en los sindicatos. La representación de la mujer entre la exclusión y la inclusión”. *Transfer* 18(2):185–199.
- Lee, Jennifer J. y Rachel Micah-Jones. (2022). “Delegar la discriminación en los programas de visados de trabajo temporal”. *Race, Gender, and Contemporary International Labor Migration*, editado por Leticia Saucedo y Robyn Magalit Rodriguez. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 63–89.
- Lee, Tamara L. y Maite Tapia. (2021). “Confrontar la raza y otros borrones de la identidad social: El caso de la teoría crítica de las relaciones laborales”. *ILR Review* 74(3):637–662.
- Lee, Thea. (2023). “Devolver lo que se debe a los trabajadores migrantes”. <http://blog.dol.gov/2023/03/17/returning-what-is-owed-to-migrant-workers> (consultado el 3 de octubre de 2023).
- Massey, Douglas S. (1999). “¿Por qué se produce la inmigración? Una síntesis teórica”. *The Handbook of International Migration*. Nueva York: Russell Sage Foundation, p. 34–52.
- Massey, Douglas S., Jorge Durand y Karen A. Pren. (2016). “Por qué retrocede la aplicación de las leyes fronterizas”. *American Journal of Sociology* 121(5):1557–1600.
- McBride, Justin, Chris Tilly, Rina Agarwala, Jennifer Chun, Georgina Rojas, Ben Scully, Sarah Swider y Nik Theodore. (2021). “Organizar a los trabajadores informales para ganar: Lecciones de los trabajadores domésticos y de la construcción informales en seis países”. Facultad de Ciencias Sociales de la UCLA, Institute for Research on Labor & Employment y Centro para los Derechos Globales de los Trabajadores.
- McMichael, Philip. (2013). *Regímenes alimentarios y cuestiones agrarias*. Halifax y Winnipeg: Fernwood Publishing.
- Mishel, L. (2012). “Sindicatos, desigualdad y caída de los salarios de la clase media”. Economic Policy Institute, Issue Brief 342. 2012. Disponible en: <http://www.epi.org/publication/ib342-unions-inequality-faltering-middle-class>. (consultado el 17 de junio de 2023).
- Mowbray, Paula. K., Adrian Wilkinson y Herman H.M. Tse. (2015). “Una revisión integradora de la voz de los empleados: Identificar una conceptualización común y una agenda de investigación”. *International Journal of Management Reviews*, 17(3), 382–400.
- Mora, R. (2014). “La policía peruana ataca a jóvenes que se manifestaban por los derechos laborales”. Disponible en: <https://www.telesurenglish.net/news/Peruvian-Police-Attack-Youth-Labor-Rights-Protest-ers-20141219-0028.html>.
- Munakamwe, Janet. (2021). “‘Amnesia selectiva’ y estrategias sindicales de exclusión en la Sudáfrica contemporánea” *International Union Rights* 28(1):3–5, 25.
- Nevins, Joseph. (2012). “Vigilancia de la movilidad: El mantenimiento del apartheid global de Sudáfrica a Estados Unidos”, en *Beyond Walls and Cages*, de Matt Mitchelson, Andrew BurrIDGE y Jenna M. Loyd. Atenas: University of Georgia Press, 21.
- Newman, Tim y Emira Woods. (2011). “Defensores de los derechos laborales felicitan a los trabajadores de Bridgestone/Firestone en Liberia por el premio del Departamento de Trabajo de los EE. UU.” *Foreign Policy in Focus*. Disponible en: [https://fpif.org/dept\\_of\\_labor\\_liberia\\_workers\\_award/](https://fpif.org/dept_of_labor_liberia_workers_award/).
- OCDE. (2019). *Negociar nuestro ascenso: La negociación colectiva en un mundo laboral cambiante*. París: OECD Publishing. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>.
- Pailey, Robtel N. (2007). “La esclavitud no ha muerto, se fabrica en el caucho de Liberia” en Patrick Bond y Firoze Manji (eds.) *De la trata de esclavos al comercio “libre”: Cómo el comercio socava la democracia y la justicia en África*. Nairobi, Kenia y Oxford, Reino Unido: Fahamu, Networks for Social Justice: 77–83.

- Pailey, Robtel N. (2023). “Detener a Firestone e iniciar una 'revolución ciudadana desde abajo': reflexiones sobre la explotación duradera de la tierra y el trabajo liberianos”. *Third World Quarterly*, pp.1–18. Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.1080/01436597.2023.2240729>.
- Pavlic, Rodolfo D. (2020). “Elegir entre el repertorio de la contención: Evidencias de las protestas estudiantiles en América Latina”. *Revista de Sociología e Política*, (28)76. Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.1590/1678-987320287611>.
- Paz, Adriana. (2023). Presentación en la Conferencia de la Asociación de Relaciones Laborales y de Empleo (LERA). Detroit, Michigan.
- Perea, Juan F. (2011). “Los ecos de la esclavitud: Reconocer los orígenes racistas de la exclusión de los trabajadores agrícolas y domésticos de la Ley Nacional de Relaciones Laborales”. *Ohio State Law Journal* 72:95–138.
- Polaris. (2022). “Tráfico de mano de obra con visados de trabajo temporales específicos: Un análisis de datos”. Disponible en: <https://polarisproject.org/wp-content/uploads/2022/07/Labor-Trafficking-on-Specific-Temporary-Work-Visas-by-Polaris.pdf>.
- Redmond, Fred. (2011). “USW ayuda a capacitar a los trabajadores de la plantación de Firestone en Liberia” HuffPost. Disponible en: [https://www.huffpost.com/entry/usw-helps-empower-workers\\_b\\_125171](https://www.huffpost.com/entry/usw-helps-empower-workers_b_125171) (consultado en agosto de 2023).
- Rodman, Sarah, Colleen Barry, Megan Clayton, Shannon Frattaroli, Roni Neff y Lainie Rutkow. (2016). “Excepcionalismo agrícola a nivel estatal: Caracterización de las leyes sobre salarios y horas para los trabajadores agrícolas de EE. UU.”. *Journal of Agriculture, Food Systems, and Community Development* 6(2):1–22.
- Sarathy, Brinda y Vanessa Casanova. (2008). “¿Trabajadores invitados o inmigrantes no autorizados?” *Policy Sciences* 41(2):95–114.
- Stop Child Labour (SCL). (2015a). “Evaluación de las zonas libres de trabajo infantil” Disponible en: <https://stop-childlabour.org/child-labour-free-zones-evaluated/>.
- Stop Child Labour. (2015b). “¿Está a la vista el fin del trabajo infantil? Una revisión crítica de una visión y un camino. Un informe de síntesis del CLFZ”. Disponible en: <https://www.stopchildlabour.org/assets/151022-CLFZ-Synthesis-Report-FINAL.pdf>.
- Solidarity Center. (2020). “Un sindicato de Ghana lucha contra el trabajo infantil en la producción de cacao”. Disponible en: [https://www.youtube.com/watch?v=7LnO\\_g9MkNI](https://www.youtube.com/watch?v=7LnO_g9MkNI).
- Tapia, Maite, Tamara L. Lee y Mikhail Filipovitch. (2017). “Organización supersindical e interseccional: Un examen de dos casos destacados en la industria de la restauración estadounidense de bajos salarios”. *Journal of Industrial Relations* 59 (4):487–509.
- TeleSur English. (2015). “Dentro de las Américas: Los derechos laborales bajo ataque en Perú”. Disponible en: [https://www.youtube.com/watch?v=F5N0eV\\_NoYQ](https://www.youtube.com/watch?v=F5N0eV_NoYQ).
- Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). (2014). “La investigación sobre la lectura en Marruecos: análisis de las percepciones y prácticas de los profesores. Informe final – Componente 3” Disponible en: [https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/pa00m2wn.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pa00m2wn.pdf).
- Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL). (2011). “El Departamento de Trabajo de los EE. UU. entrega el premio Iqbal Masih a un grupo de trabajadores liberianos por sus esfuerzos para combatir el trabajo infantil explotador”. Disponible en: <https://www.dol.gov/newsroom/releases/ilab/ilab20110216>.
- Departamento del Tesoro de los EE. UU. (2023). “Los sindicatos y la clase media” Washington, D.C. Disponible en: <https://home.treasury.gov/system/files/136/Labor-Unions-And-The-Middle-Class.pdf>.
- Vogt, Jeffrey, Janice Bellace, Lance Compa, K.D. Ewing, John Hendy Q.C., y Klaus Lörcher. (2020). *El derecho de huelga en el derecho internacional*. Nueva York: Bloomsbury Publishing
- Wolford, Wendy. (2010). *Esta tierra es nuestra ahora*. Duke University Press.

## Expertos participantes en entrevistas, grupos de debate, mesas redondas y paneles de conferencias

### Entrevistas

1. Bassina Farbenblum, Universidad de Nueva Gales del Sur e Iniciativa de Justicia para los Trabajadores Migrantes
2. Michele Ford, Universidad de Sydney
3. Richard Freeman, Universidad de Harvard
4. Jennifer Gordon, Universidad de Fordham
5. Thomas Kochan, Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT)
6. Sarosh Kuruvilla, Universidad de Cornell
7. Gonzalo Mercado, Red Nacional de Organización de Jornaleros (NDLON)
8. Adriana Paz, Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH)
9. Eduardo Villareal, Proyecto de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales (ProDESC)

### Debates de grupos de discusión

1. Kalpona Akter, Bangladesh Center for Workers Solidarity
2. Alejandra Ancheita, Proyecto de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales (ProDESC)
3. Evangelina Argueta, Central General de Trabajadores
4. Khaing Zar Aung, IWFM/ CTUM
5. Anannya Bhattacharjee, Asia Floor Wage Alliance (AFWA)
6. Mayela Blanco, Red Nacional de Jornaleros Agrícolas de México
7. Jessica Champagne, Worker Rights Consortium (WRC)
8. Jennifer Gordon, Universidad de Fordham
9. Christina Hajagos-Clausen, IndustriALL Global Union
10. Jacob Horwitz, Global Labor Rights-International Labor Rights Forum (GLJ-ILRF)
11. Gustavo Juarez, Asociación de Retornados Guatemaltecos
12. Zehra Khan, Home-Based Women Workers' Federation
13. Nasir Mansoor, National Trade Union Federation
14. Tara Mathur, Worker Rights Consortium (WRC)
15. U Maung Maung, CTUM/ MLA/ NUCC
16. Maribel, Sofia y Jennifer, Centro de Integración Para Migrantes
17. Fidelina Mena Corrales, Centro de Derechos Laborales Sin Fronteras
18. Gonzalo Mercado, Red Nacional de Organización de Jornaleros (NDLON)
19. Sethelile Nthlakana, Worker Rights Consortium (WRC)
20. Thusoana Ntlama, Federación Internacional de Abogadas
21. Koen Oosterom, International Accord
22. Walton Pantland, IndustriALL Global Union
23. Mercedes Perez, Comisión de Acción Social Menonita
24. Thivya Rakini, Sindicato Textil y del Trabajo Común de Tamil Nadu
25. Laine Romero-Alston, Departamento de Trabajo de EE.UU., Oficina de Asuntos Laborales Internacionales
26. Phyo Sandar Soe, CTUM/ GSCB
27. Vinicio Sandoval, Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador

### **Debates de grupos de discusión, continuación**

28. José Sicajau Xoc, Asociación Civil Guatemaltecos Unidos Por Nuestros Derechos
29. Eduardo Villareal, Proyecto de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales (ProDESC)
30. Robert Wayss, Departamento de Trabajo de los EE. UU., Oficina de Asuntos Laborales Internacionales
31. Ineke Zeldenrust, Clean Clothes Campaign

### **Oradores de mesas redondas**

1. Alejandra Ancheita, Proyecto de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales (ProDESC)
2. Anannya Bhattacharjee, Asia Floor Wage Alliance (AFWA)
3. Françoise Carré, Universidad de Massachusetts-Boston y Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing
4. Karen Curtis, Organización Internacional del Trabajo (OIT)
5. Susan Hayter, Organización Internacional del Trabajo (OIT)
6. Chris Kazlauskas, Departamento de Trabajo de los EE. UU., Oficina de Asuntos Laborales Internacionales
7. Thomas Kochan, Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT)
8. Thea Lee, Departamento de Trabajo de los EE. UU., Oficina de Asuntos Laborales Internacionales
9. Sue Longley, Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)
10. Molly McCoy, Departamento de Trabajo de los EE. UU., Oficina de Asuntos Laborales Internacionales
11. Patricia Nogueira, ICF

### **Paneles de la conferencia**

1. Anannya Bhattacharjee, Asia Floor Wage Alliance (AFWA)
2. Susan Hayter, Organización Internacional del Trabajo (OIT)
3. Adriana Paz, Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH)
4. Cirila Quintero Ramírez, El Colegio de la Frontera Norte