



El trabajo doméstico, ¿último eslabón en la cadena de los derechos humanos de los trabajadores? Su regulación en el Convenio n. 189 de la OIT

Antonio Muñoz Aunión

Doctor en Derecho Internacional Público. Especialista en Derecho Internacional de los derechos humanos, asilo e inmigración.
Profesor – Investigador Universidad Autónoma de Chile.
E-mail: antonio.munoz@uautonoma.cl

Resumen

A través del Convenio 189, la OIT ha llevado finalmente el sistema de normas a un área de trabajo hasta ahora considerada en un importante número de países dentro de la economía informal, lo que supone la dignificación con carácter universal de un trabajo tradicionalmente ejercido por los sectores más vulnerables de la población- mujeres, niños y trabajadores migrantes-. Se trata de una norma mínima, incluso respecto de otros Convenios Internacionales de trabajo, dirigida a garantizar, para los trabajadores/as domésticos, dos planos de protección en la relación de trabajo: los derechos fundamentales, ligados a la libertad y dignidad de la persona, y los derechos básicos laborales y de seguridad social, garantizando su cumplimiento mediante un sistema de protección judicial y control administrativo. No obstante, el alcance y efectividad real de esta norma internacional va a depender en gran medida de lo que pueda –o quiera– hacer el legislador nacional, en este punto condicionado y justificado por la propia naturaleza, evidentemente especial, de este trabajo de investigación documental.

Palabras clave: Derecho Internacional del Trabajo, Convenio y Recomendación de la OIT, trabajo doméstico, prohibición de discriminación, empleo digno.

Domestic Work: The Last Link in the Chain of Workers' Human Rights. Their Regulation in ILO Covention No. 189

Abstract

Through ILO Convention 189, the International Labor Organization has finally carried the system of standards to an area of work considered up to now in a significant number of countries as part of the informal economy. It proposes dignifying, on a universal level, a job traditionally carried out by the most vulnerable sectors of the population: women, children and migrant workers. It is a minimal norm, even with regard to other international ILO Conventions, aimed to guarantee for male and female domestic workers two planes of protection in the work relationship: fundamental rights, linked to the freedom and dignity of the person, and basic labor and social security rights, guaranteeing their fulfillment through a system of judicial protection and administrative control. Nevertheless, the scope and real effectiveness of this international norm will depend to a large extent on what the national legislator can or wants to do about this point, conditioned and justified by nature itself, which evidently special, as noted in this documentary research.

Keywords: International Labour Law, ILO Convention and Recommendation, domestic work, prohibition of discrimination, employment with dignity.

1. Aproximación al tema

En la década de los setenta, los teóricos de la modernización hicieron cábalas sobre la desaparición del trabajo doméstico como tal, la reali-

dad probó que se equivocaban¹ y la falta de previsión derivó en un ordenado caos que sólo recientemente comienza a declinar. Si bien las situaciones cercanas a la esclavitud

- 1 La predicción de los teóricos de la modernización que afirmaba que este tipo de trabajadores iba a disminuir debido a la industrialización de los países menos desarrollados se ha probado errónea. Véase a MOORS, A. (2003). "Migrant domestic workers: Debating transnationalism, identity politics and family relations. A Review Essay. En: **Comparative studies in society and history**. Vol. 45. No. 2. Pp. 386-394.

abundan en todos los sectores económicos, nos centraremos sólo en un sector que además es el que tiene un índice más alto de atentados contra la dignidad humana², a lo que se añade la invisibilidad de los mismos, por la propia naturaleza de su trabajo en domicilios privados, en concreto la situación de los trabajadores extranjeros domésticos, y a su nueva situación jurídica desde la entrada en vigor del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (en ade-

lante OIT) relativa a las condiciones laborales decentes de trabajadores domésticos (C-189) y su normativa secundaria, Recomendación (n.201)³ que establecen el primer marco de protección global para este conjunto de trabajadores, realizado en un entorno innovador con la presencia de representantes de la sociedad civil internacional⁴, y una óptica de derechos humanos, pasando de ser un tema marginal, las propias pautas culturales que devalúan el tra-

- 2 Históricamente el trabajo doméstico está vinculado a la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre, hoy en día los parámetros que sirven para proteger a estos trabajadores están centrados en la legalidad, decencia, y dignidad. Sobre la dignificación y visibilidad de esta categoría de trabajadores, véase a QUESADA SEGURA, R. (2011). “La dignificación del trabajo doméstico: el Convenio n. 189 de la OIT” En: **Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. N. 27. Apartado III.
- 3 Fueron adoptadas con ocasión de la sesión que hizo la número cien de la Conferencia Internacional del Trabajo, bajo este término en el Derecho Laboral Internacional se conocen normas generales no vinculantes que pueden complementar a un Convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Pero una Recomendación también puede ser autónoma, sin vínculo a ningún convenio. Los Convenios y las Recomendaciones son preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, dada la especial composición tripartita de esta Organización y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente. Una vez adoptadas las normas, en virtud de la Constitución de la OIT, se requiere de sus Estados Miembros, que las sometan a sus autoridades competentes (normalmente el Parlamento) para su examen. En el caso de los convenios, se trata de examinarlos de cara a su ratificación. Si un país decide ratificar un convenio, en general éste entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica, nacionales, y tienen que enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Además, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra los países por violación de los convenios que han ratificado.
- 4 Por ejemplo, representada por la Red internacional de trabajadores domésticos.

bajo doméstico como algo propio de mujeres, a ocupar un lugar destacado en la agenda internacional, mejorándose el marco convencional existente hasta la fecha que contaba sólo con el Convenio sobre trabajo a tiempo parcial (n. 175)⁵ y el Convenio sobre Trabajo en casa (n. 177)⁶.

En realidad, el Convenio y la Recomendación son instrumentos con un gran potencial para sacar a los trabajadores domésticos de la penumbra, le dan una cara a una categoría de personas que eran invisibles y por ende sujetas a abusos de todo tipo,⁷ y se ahonda en la justicia social y en la consecución de los objetivos del Milenio⁸ y al mismo tiempo, se intenta remediar el carácter desechable de esta categoría de trabajadores. Otros trabajadores como los denominados “trabajadores invitados-gastarbeiter” para realizar un trabajo determinado, un programa recurrente en la Historia de la Economía mundial

y fomentado por reformas migratorias están acercando a estos trabajadores a una situación similar a la esclavitud sancionada por un legislador nacional y en clara oposición con el adelanto que traen estas medidas, lo que supone un difícil encaje entre normas nacionales e internacionales.

Las propuestas para mejorar su situación son extrapolables y exigibles para otras categorías profesionales y de esta forma será posible hacer frente a la lacra de la esclavitud moderna, consecuencia de la globalización y falta de gobernanza. En cualquier caso, al ser sistémicamente estos trabajadores los que han recibido un trato discriminatorio frente a otros, son ellos los que alcanzan con este texto el mínimo necesario para llevar a cabo una vida laboral digna y amparada por mecanismos de observancia. El razonamiento es el siguiente: “*si bien el trabajo en el*

5 Firmado en 1994 y en vigor desde 1998, que no protege la figura del trabajo doméstico por su especificidad y la cuestión probatoria de las horas trabajadas,

6 Firmado en 1996 en vigor desde el 22 de abril de 2000, dirigido a establecer unos estándares mínimos de seguridad en talleres artesanales y manufacturas domésticas situados en viviendas para evitar situaciones de riesgo para estos trabajadores, poco representativo de la realidad de esta industria. Véase, número y divergencia de países que han ratificado. [Http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?P=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?P=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312322). Fecha Consulta: 14.11.2013.

7 Con frecuencia cayendo en manos de empresarios de esta industria de la migración irregular que las emplazan en domicilios privados a salvo del escrutinio de la sociedad (Benton: 2013).

8 “Erradicar la pobreza extrema y el hambre” y “promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer”.

*hogar, es un trabajo como cualquier otro, debe analizarse como si fuera un trabajo como ningún otro*⁹.

Entre las ventajas de este instrumento se encuentra el que se convierte en catalizador de cambio para las legislaciones nacionales¹⁰, inclusive para países que no han firmado el texto; especialmente por cuanto ofrece un mayor relieve a la figura del trabaja doméstico y a su protección frente a la comisión de delitos que en numerosos países quedan impunes.

La cuestión de porqué acudir al Derecho Internacional para proteger a esta categoría de trabajadores encuentra respuesta en el interés de los países de origen de los mismos preocupados por la situación en los países de destino; segundo, la situación de los

países más desarrollados con una población en creciente envejecimiento que depende de estos trabajadores, y la situación de los países asiáticos donde cada día crece el empoderamiento de estos trabajadores como consecuencia de la gravedad de los abusos de los que han sido objeto.

La invisibilidad, clandestinidad, desproporción de poder, son términos recurrentes en este sector laboral bajo los cuales se producen un número elevado de violaciones de derechos humanos, a saber, resulta difícil controlar la edad mínima del trabajador, algo que si es posible respecto de otros potenciales trabajadores. A esto se añade la circunstancia de una nacionalidad distinta lo cual aumenta el riesgo de ser sometidos a abusos, factores que llevan a pasar a la economía informal¹¹.

- 9 La explotación del trabajador doméstico puede ser graduada como leve, cuando no se le abonan las horas extras, o si se le paga por debajo del salario mínimo; moderada, en aquellas situaciones en las que trabaja o vive por debajo de unos estándares mínimos o cuando se le coacciona, o se le exige una disponibilidad 24/7; y grave, en aquellas situaciones que lo acercan a la esclavitud o a sufrir abusos sexuales o físicos (Einat y Mantouvalou, 2012). Véase en mayor detalle, BLACKETT, A. (2005). "Promoting Domestic workers" human dignity through specific regulation". En: FAUVE- CHAMOIX, A. (ed) (2005). **Domestic Service and the formation of European identity: Understanding the globalization of domestic work, 16 th – 21st centuries**. Peter Lang. Pp. 252.
- 10 Según datos de la OIT alrededor de un 30 por ciento de los trabajadores domésticos existentes en el mundo realizan su trabajo en países en los que están excluidos de toda aplicación de normativa laboral estatal (Einat y Mantouvalou, 2012).
- 11 "Conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto".

2. Análisis del Convenio

El 5 de septiembre de 2013 el Convenio relativo al trabajo decente de los trabajadores domésticos de la OIT entró en vigor¹², su ámbito de aplicación se extiende a más de 50 millones de personas, muchas de ellas mujeres y niñas, una gran parte emigrantes que realizan tareas de aseo, de cocina y cuidados de menores y de ancianos en domicilios particulares. Esta cifra tiende a aumentar dado el crecimiento de la población adulta necesitada de cuidados, que impiden a los trabajadores compaginarlos con las tareas de cuidado del hogar; el incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral; altos niveles de desigualdad de salarios entre países; y la migración laboral al alza dada la disparidad económica y de renta entre países. En cualquier caso, los datos son

aproximados ya que son pocos los países que cuentan con estadísticas de población activa en el sector del servicio doméstico, en ocasiones se engloba para una categoría ocupacional genérica o eufemismos como “personal de los servicios de protección y seguridad”.

Este instrumento largamente esperado supone conceder una serie de derechos humanos a un porcentaje de la población mundial que sólo los disfrutaba indirectamente.

La principal consecuencia de la existencia del Convenio es que los trabajadores domésticos van a disfrutar de los mismos derechos fundamentales que el resto de trabajadores, por ejemplo, un día de descanso semanal, límites en el horario laboral, la cobertura de un salario mínimo, compensación por horas extras, seguridad social, y una clara información de los

- 12 Firmado el 16 de junio de 2011, en septiembre de 2013, diez países habían ratificado el Convenio y otros muchos contemplan la ratificación o bien la modificación de sus normas nacionales. Sin embargo, resulta desalentador que los convenios diseñados específicamente para los trabajadores migrantes bien al amparo de la OIT o de Naciones Unidas, estos sean los que tengan un índice menor de ratificaciones, y existen estudios que ofrecen explicaciones políticas a este desapego. Cfr. PIPER, N. y IREDALE, R. (2003). “Identification of the obstacles to the signing and ratification of the UN Convention on the Protection of the rights of all migrants workers 1990: The Asia Pacific Perspective”. Working Paper No. 14 **Asian Pacific Migration Research Network**. University of Wollongong; y PECOUD, A. Y GUCHTENEIRE, P. (2004). “Migration, Human Rights and the United Nations: An Investigation into the low ratification record of the UN Migrant workers convention”. **Global Migration Perspective**. Ginebra. No. 3. Global Commission on International Migration.

términos y condiciones de su trabajo, poniendo fin a la discriminación¹³.

Entre las obligaciones para los Estados firmantes destacan, la obligación de proteger a estos trabajadores frente a actos de violencia o de abusos, a la regulación de las agencias privadas de colocación y a prevenir el trabajo de menores. Numerosos empleadores tienden a la contratación de menores, en la creencia de que son fácilmente manipulables y tienen un menor costo. Las autoridades nacionales para estos casos hacen la *vista gorda* y no aplican las normas nacionales producto de compromisos internacionales dirigidos a prohibir la esclavitud y los abusos a menores. El término trabajo infantil en el servicio doméstico hace referencia al “trabajo en el servicio doméstico realizado por niños y niñas por debajo de la edad mínima legal o los menores de 18 años en condiciones análogas a la esclavitud, peligrosas u otras condiciones de explotación”.

Los principales derechos que reciben los trabajadores domésticos son: horas de descanso diarias y semanales (por lo menos 24 horas), derecho a un salario mínimo y a elegir el lugar donde viven y pasan sus vacaciones. Los Estados Partes del Convenio deben adoptar medidas de protección

contra la violencia y al cumplimiento de una edad mínima que es consistente con la edad mínima en otros tipos de empleo. Además, los trabajadores tienen derecho a una adecuada (preferentemente por escrito) información de las condiciones de empleo, que deben –en el caso de la contratación internacional– ser comunicados antes de la inmigración. Además, los trabajadores domésticos no están obligados a residir en la casa en donde trabajan, ni a quedarse en la casa durante sus vacaciones.

En resumen las seis disposiciones fundamentales que tiene el Convenio 189 son: Respetar y promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, disfrute de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente para una vida decente, protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia, establecimiento de una jornada laboral con sus días libres, protección efectiva de los derechos para las mujeres migrantes, establecer una edad mínima de acuerdo con las disposiciones del convenio 138 y el convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional y el establecimiento de mecanismos de queja y medios efica-

13 En este sentido es importante señalar los avances en el marco de la Igualdad que se han realizado en la Unión Europea con la adopción de la Carta de Derechos Fundamentales con un artículo consagrado a la igualdad y se la equipara con la dignidad humana. Véase en mayor detalle, MANGAS MARTÍN, Araceli (Ed) (2008). **Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea. Comentario artículo por artículo.** Fundación BBVA.

ces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de las trabajadoras del hogar.

La observancia del Convenio por los Estados se monitoriza por la Comisión de Expertos de la OIT a quien corresponde examinar los informes presentados por los gobiernos así como las observaciones formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y puede realizar comentarios individuales a los países en cuestión, una vez realizado el informe anual, la aplicación del convenio puede ser examinada por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo¹⁴. En esta esfera sin embargo los controles van a resultar mucho más difíciles, dado que el ámbito privado se considera ajeno a la lógica mercantilista del trabajo y a la vigilancia estatal:

“(...) la introducción de relaciones de mercado en el domicilio particular puede ser percibida como algo tremendamente incómodo por los empleadores. Se considera que el hogar está regido por la dependencia mutua y las relaciones de afecto, así pues, sus valores se oponen a los valores del mercado, que se rige por el interés propio y la instrumentalización, y donde la norma es el individualismo, y no la adecuación a los roles sociales preexistentes” (Anderson y O’connell, 2003: 33).

Ciertamente, en algunos países esto está más acentuado que en otros.

3. Puntos principales de la Recomendación

Entre los elementos añadidos de más importancia encontramos la identificación y prohibición de trabajo doméstico peligroso para niñas/os; protección a trabajadoras/es domésticas/os adolescentes; no discriminación, exámenes médicos; información sobre términos y condiciones de empleo, modelos de contratos de trabajo; jornada laboral, descansos, trabajo nocturno habitual; protección del salario, pagos en especie; alojamiento y alimentación; término del trabajo (trabajadoras/es que viven en la casa de su empleador); seguridad y salud ocupacional, seguridad social; protección adicional a los trabajadoras/es domésticas/os migrantes, agencias privadas de empleo; recopilación de datos estadísticos sobre trabajadores domésticos y por último la cooperación internacional entre los Estados.

Conclusiones

Los instrumentos arriba descritos son sólo una pieza más de un difícil puzzle que debe asegurar la dignidad y el respeto de los derechos humanos de los trabajadores con independencia de su nacionalidad o estatuto legal, junto a estos es necesario diseñar una

14 En mayor detalle, véase, VALTICOS, N. (1977). **Derecho Internacional del Trabajo**. Madrid. Tecnos. ACOSTA ESTEVEZ, J.B. (1997). **El Sistema jurídico de la Organización Internacional del Trabajo y el Derecho Español**. Barcelona. CEDECS.

red de acuerdos multilaterales que establezcan estándares mínimos de contratación y de condiciones laborales, y con ello evitar una alocada carrera hacia los infiernos en la que los países de origen de emigrantes compitan entre ellos disminuyendo el nivel de protección de sus trabajadores; las organizaciones internacionales deben promover la firma de estos acuerdos y del Convenio para la protección de los derechos del trabajador migrante y sus familiares, y cambiar el orden de sus prioridades que hasta la fecha se basa en la importancia que las remesas de los emigrantes tienen para las economías locales porque el costo a la larga no compensa la violación de los derechos humanos de tantos miles de trabajadores migrantes. En conclusión, es loable la existencia de un nuevo Convenio amparado en la labor centenaria de la OIT pero hay que recordar que la situación de los trabajadores no es un tema específicamente de derechos laborales sino de derechos humanos per se, y estos pueden ser mejor protegidos a través de instrumentos globales. De ahí que sea necesario alcanzar una armonización transfronteriza de derechos laborales en igual medida que se ha hecho con la regulación de los movimientos de capitales, bienes, servicios o mercancías, y hacer que los derechos laborales internacionales sean tomados en serio, y que emerja una solidaridad transnacional y transregional.

Entre tanto, será necesario que las denuncias individuales y de asociaciones laborales lleguen tanto a las instancias judiciales nacionales como in-

ternacionales, en este último caso, es reseñable la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el asunto *Siliadin c. Francia* de 26 de julio 2005 que tiene el mérito de haber considerado la esclavitud doméstica como una violación flagrante de los derechos humanos y de haber establecido la responsabilidad de los Estados parte de proteger a los sectores más vulnerables de la sociedad moderna.

Lamentablemente, aún queda un espacio inmune a esta tendencia, aquel de la extraterritorialidad de las embajadas y recintos consulares, o peor aún los domicilios privados de representantes diplomáticos, que si bien numéricamente no conllevan una cifra elevada de casos, si tienen una especial significancia por cuanto a la ejemplaridad que deberían mostrar aquellos que viven de cerca el Derecho Internacional, la Recomendación de forma muy tenue se refiere a la problemática de este tema. Otro elemento que hace especialmente delicada la situación de esta categoría de trabajadores es que no pueden cambiar con celeridad de empleador lo que acrecienta la situación de vulnerabilidad.

Para concluir, nos unimos a aquellos que como Chang (2000) opinan que son las políticas de desarrollo económico las que obligan a las personas a abandonar sus hogares y que la decisión de emigrar nunca es voluntaria.

Referencias Bibliográficas

ANDERSON, B.; CONNELL, O. Y DAVIDSON, J. (2003). "Is trafficking in human beings demand driven? A Multi-country pilot study". En: **OIM Serie de inves-**

estigaciones sobre migración. Ginebra. Oficina Internacional de Migraciones. No. 15. Pp. 33.

BENTON, M. (2013). **Thwarting actors who profit from illegal labor, domestic servitude and sex work.** Migration Policy Institute. Disponible en: <http://www.migrationpolicy.org/pubs/TCM-Migration-Exploitation.pdf>. Fecha de Consulta: 15/01/2013.

BLACKETT, A. (2005). "Promoting Domestic workers human dignity through specific regulation". En: FAUVE-CHAMOUX, A. (Ed). **Domestic Service and the formation of European identity: Understanding the globalization of domestic work, 16th – 21st centuries.** Berna. Ed. Peter Lang. Pp. 252.

CLÍODHNA, Murphy (2013). "Researching Barriers to Access to Justice for Migrant Domestic Workers in Diplomatic Households". En: **Ind Law J.** Dublin. Universidad de Dublin. No. 42 (4). Pp. 447-453.

EINAT, ALBIN Y MANTOUVALOU, V. (2012). **The ILO Convention on Domestic Workers: From the Shadows to the Light.** Disponible en: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgerports/-dcomm/-publ/documents/publication>. Fecha de Consulta: 10/09/2013.

CHANG, G. (2000). **Disposable Workers. International women workers in the global economy.** Cambridge, Mass. South end press. Pp. 123.

MANGAS MARTÍN, Araceli (Ed) (2008). **Carta de los derechos fun-**

damentales de la Unión Europea. Comentario artículo por artículo. Madrid. Fundación BBVA.

MANTOUVALOU, V. (2006). "Servitude and forced labour in the 21st century: The Human Rights of domestic workers". En: **Ind. Law J.** Londres. London School of Economics. No. 35(4). Diciembre. Pp. 395-414.

MOORS, A. (2003). "Migrant domestic workers: Debating transnationalism, identity politics and family relations. A Review Essay". En: **Comparative studies in society and history.** Cambridge. Cambridge University Press. Vol. 45. No. 2. Pp. 386-394.

PECOUD, A. y GUCHTENEIRE, P. (2004). "Migration, Human Rights and the United Nations: An Investigation into the low ratification record of the UN Migrant workers convention". En: **Global Migration Perspective.** Ginebra. Global Commission on International Migration. No. 3.

PIPER, N. (2005). "Rights of foreign domestic workers – Emergence of transnational and transregional solidarity?". En: **Asian and Pacific Migration Journal.** Scalabrini Migration Center. Manila. Vol. 14. No. 1- 2. Pp. 97-120.

PIPER, N. Y IREDALE, R. (2003). "Identification of the obstacles to the signing and ratification of the UN Convention on the Protection of the rights of all migrants workers 1990: The Asia Pacific Perspective". Working Paper No. 14. Wollongong. **Asian Pacific Migration Research Network** University of Wollongong.

QUESADA SEGURA, R. (2011). “La dignificación del trabajo doméstico: el Convenio n. 189 de la OIT”. En: **Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Madrid. Universidad Complutense. No. 27. Pp. 78 ssgs.

RUBIO MEDINA, M. y CAÑAL RUIZ, J. (2006). **Los empleados domésticos extranjeros**. Barcelona. Ed. Bosch.

TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS. Sentencia Núm. 73316/01. Asunto Siliadin C. Francia de 26 de julio 2005.

VALTICOS, N. (1977). **Derecho Internacional del Trabajo**. Madrid. Ed. Tecnos.

WISHNIE, M. (2002). “Immigrant workers and the domestic enforcement of international labor rights”. En: **Yale Law School**. New Haven. 1-1.