

# Desafíos de la responsabilidad social corporativa (RSC) frente a los derechos humanos de los trabajadores: el ejemplo mexicano

*Gabriela Mendizábal Bermúdez\**

*Brenda Tufiño Gómez\*\**

En este artículo y en seguimiento al método deductivo, se realiza un análisis que parte de la conceptualización de una breve semblanza de las declaraciones y normativas que dieron lugar a RSC, así como de la problemática a que se enfrentan tanto las empresas, como los trabajadores con las nuevas tendencias laborales (como el *outsourcing*). De la misma manera se presenta un somero estudio de derecho comparado de tres países: España, Italia y México, que resalta el abordaje de la RSC en cada uno. Por último se hace énfasis en el rescate de instituciones de gran importancia que velan por los derechos de los trabajadores: la inspección del trabajo y los sindicatos, para poder hacer realizar propuestas a la problemática planteada.

*In this article and follow the deductive method, an analysis is made part of the conceptualization, a brief sketch of the declarations and rules which gave rise to RSC, and the problems that workers and the companies face, as workers with new employment trends (such as outsourcing). In the same way a brief study of comparative law of three countries is presented: Spain, Italy and Mexico which highlights the approach of CSR in each one. Finally emphasis in the rescue of institutions of great importance that ensure the rights of workers is made: the Labor inspection and trade unions to make proposals to the issues raised.*

**SUMARIO:** Introducción / I. Marco conceptual / II. Desarrollo histórico de la RSC / III. Análisis sobre la problemática actual de la responsabilidad social frente a los trabajadores en el contexto global / IV. Sujetos proactivos y derecho en la RSC / V. Reflexiones a manera de conclusión / Fuentes de consulta

---

\* Dra. en Derecho y Profesora Investigadora de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

\*\* Lic. en Derecho de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

## Introducción

En la última década ha proliferado el uso del distintivo de responsabilidad social corporativa (RSC), los empresarios han visto en ella, por una parte, el cumplimiento de obligaciones de carácter moral hacia la sociedad pero, por otra, ha sido la ruta de escape para muchos de ellos que únicamente la ven como una oportunidad para incrementar sus activos y, someramente, responder a la sociedad como corresponde.

Como consecuencia de lo anterior, existen empresas que cuentan con el distintivo de empresa socialmente responsable (ESR), que únicamente se encargan de cubrir un rubro de la RSC, ya sea con el ambiente, los consumidores o la salud, es decir, se encargan del lado externo de la misma, dejando de lado el interno, que son los trabajadores.

Derivado de lo anterior, esta investigación tiene como objetivo demostrar los aspectos que las empresas deben atender en materia de derechos humanos de sus trabajadores, para merecer realmente el distintivo de ESR. Para ello, mediante el método deductivo —como base para la generación de conocimiento—, el método exegético —en aplicación a la interpretación jurídica de normas tanto nacionales, como extranjeras— y en el uso de una técnica de investigación documental, se desarrolló una investigación jurídico-propositiva que da inicio con el análisis de los conceptos generales para poder establecer significaciones directas y funcionales de la RSC. Posteriormente se incorpora el apartado denominado “Desarrollo histórico de la RSC”, en el cual se establecen, en orden cronológico los acontecimientos importantes anteriores al surgimiento de la RSC y aquellos que siguen siendo imprescindibles para ella. Posteriormente, mediante un análisis de derecho comparado de las legislaciones en materia laboral de tres países: Italia, México y España, se analizan de manera general los avances que tienen los dos países europeos, frente a la carente legislación que tiene nuestro país en esa materia.

Es así como la investigación nos lleva a hacer propuestas de reforma a la legislación mexicana, pero que bien puede ser de aplicación generalizada, en pro de una verdadera RSC, que parta del interior de la empresa para ser incluyente, principalmente protegiendo a los derechos humanos de los trabajadores. El artículo concluye con las respectivas fuentes de investigación.

## I. Marco conceptual

### I.1 Responsabilidad social empresarial y corporativa

La “responsabilidad” expresa el responder por los actos que se han realizado, si se agrega que esta respuesta debe ser solidaria, entonces se entiende que debe presentarse por parte de las empresas; sin embargo, este concepto va más allá, pues es menester aclarar nuevamente que éste, que es como el pilar de la presente investigación

es desde el punto de vista del Derecho Social, aunque se escriba y lea redundante. La RSC fue referida por Kofi Annan —quien fuera Secretario General de las Naciones Unidas— en el Foro Económico Mundial de Davos de 1999 como: “Una nueva visión de la implicación y la trascendencia de la labor de la empresa en el mundo globalizado en el que vivimos”.<sup>1</sup>

Una ESR no sólo debe cumplir con las normas existentes, debe además, innovar en la implementación y el reconocimiento de nuevos derechos para sus trabajadores, respetar los derechos de los consumidores, brindar información veraz acerca de sus servicios y/o bienes ofrecidos así como del impacto de los mismos en la sociedad. Es por ello que para efectos de esta investigación se adoptará la definición otorgada por el *Libro verde* de la Comunidad Europea, que dice:

Ser socialmente responsable no solamente significa cumplir plenamente las obligaciones jurídicas aplicables, sino también ir más allá e invertir “más” en capital humano, en el entorno y en las relaciones con las partes interesadas. La experiencia adquirida con la inversión en tecnologías y prácticas comerciales respetuosas con el medio ambiente sugiere que ir más allá del cumplimiento de la legislación permitiría aumentar la competitividad de las empresas, además de tener un impacto directo en la productividad.<sup>2</sup>

La RSC es vista desde diferentes enfoques, los cuales se abordan en esta investigación —la revisión es austera por cuestión de espacio—, con la finalidad de establecer el análisis desde el derecho social:

#### Responsabilidad social corporativa frente a la salud

La ESR debe cumplir con este lineamiento frente a la salud de la sociedad en general, ya sea directamente en sus consumidores o bien en los que no lo son, cuidando el proceso de elaboración de sus productos, evitando sustancias que resultan tóxicas para el humano y utilizando componentes de mejor calidad, que si bien aumentan los costos, no son dañinos a la salud de las personas. Además, la ESR debe fomentar hábitos saludables en la sociedad como lo es consumir menos azúcar, hacer ejercicio, etcétera.

#### Responsabilidad social corporativa frente al medio ambiente

En la actualidad es imposible no hablar del deterioro que sufre el medio ambiente debido principalmente al consumo desmedido de productos dañinos; por la socie-

<sup>1</sup> Juan Alfredo Pinto Saavedra, *et al.*, *Los Objetivos del Milenio y la responsabilidad social empresarial*, Colombia, Ed. Konrad Adenauer, consultado en: [http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Los\\_objetivos\\_del\\_milenio\\_y\\_la.pdf](http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Los_objetivos_del_milenio_y_la.pdf). Fecha de consulta 05 de mayo del 2014.

<sup>2</sup> Libro verde de la Unión Europea relativo a la Responsabilidad social de las empresas, consultado en: [http://europaeu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/employment\\_rights\\_and\\_work\\_organisation/n26039\\_es.htm](http://europaeu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/n26039_es.htm). Fecha de consulta 06 de mayo de 2014.

dad; de la falta de conciencia sobre el tema que acarrea el despilfarro de recursos no renovables por parte del individuo; así como de los proceso de producción de las empresas, sin mecanismos en el cuidado ambiental, para desarrollar costos más competitivos. Debido a lo anterior, es crucial el papel de las empresas frente a la producción, la distribución, el consumo, el reciclaje y desecho de residuos de sus productos en materia de protección ambiental, lo cual no sólo se encuentra en el consumo racional de sus productos y servicios, sino en el respeto estricto a la normatividad ambiental, sin influencia a reformas que les resulten favorables y menos aún que sean perjudiciales a los seres humanos y el ambiente.

### Responsabilidad social corporativa y la filantropía

Para comenzar, filantropía significa: “amor al hombre o a la humanidad” lo que, de manera literal puede tener un significado de caridad; por lo que la misma no espera beneficios por realizar dicha actividad, ni se encuentra alineada a la estrategia de alguna empresa.<sup>3</sup> Simplemente la puede realizar; un particular, una empresa o hasta por la propia Iglesia. Para un mejor entendimiento de la diferencia que existe entre la RSC y la filantropía debe entenderse que la filantropía, tiene un carácter temporal, mientras que la RSC debe buscar efectos permanentes, o por lo menos, trascendentes de su actuar.

### Responsabilidad social corporativa frente al consumidor

La responsabilidad económica empresarial está en la base de la salud material y económica de una comunidad, de un Estado o de un país. Las empresas pueden contribuir a la construcción de una sociedad más justa y equitativa o, por el contrario, pueden agudizar las diferencias y aumentar la pobreza. Al final de la cadena, los consumidores también participan en la generación de impactos económicos positivos o negativos sobre la sociedad, al elegir qué artículos o servicios adquirimos y dónde lo hacemos. Por tanto la ESR debe responder frente a los consumidores de manera tangente y no utilizar publi-



www.expoknews.com

Es crucial el papel de las empresas frente a la producción, la distribución, el consumo, el reciclaje y desecho de residuos de sus productos en materia de protección ambiental [...].

<sup>3</sup> CFR. Filantropía empresarial y Responsabilidad social corporativa ¿Cuál es la diferencia? Consultado en: <http://b-green.pe/filantropia-empresarial-y-responsabilidad-social-corporativa-cual-es-la-diferencia/>. Fecha de consulta 01 de agosto de 2014.

cidad engañosa, vendiendo productos de una calidad inferior o bien utilizando productos dañinos tratando de explotar al consumidor.

### Responsabilidad social corporativa y la solidaridad intergeneracional

Es importante que las empresas deben fomentar estos valores entre sus trabajadores y sobre todo en la sociedad en general. Puesto que la solidaridad intergeneracional es “compatibilizar el envejecimiento activo y, en particular, su enfoque de o desde el empleo, con la política de empleo tendente a promover, incentivar, el empleo de los jóvenes”.<sup>4</sup> Esto trae consecuencias positivas a los individuos, a las empresas y, en su conjunto, a la sociedad. Es hacer partícipe a los viejos de la vida, problemática y logros de los jóvenes y viceversa.

### Responsabilidad social corporativa frente a los trabajadores

Cuando una empresa cuenta con la certificación de RSC, por obvias razones debe mantener un nivel de responsabilidad también frente a sus trabajadores, consistente en el conjunto de acciones que van direccionadas a la mejora y promoción de los derechos de los trabajadores y de sus condiciones de trabajo. En el entendido que ello conlleva dar prestaciones laborales mayores a las que establezcan las leyes laborales, e impulsarlas como derechos exigibles mediante sus contratos de trabajo y no solamente como estrategias para aumentar la producción (por ejemplo los vales o bonos de productividad, sin tomar en cuenta la seguridad e higiene en torno al aumento de producción, etcétera).

## I.2 Seguridad social

La seguridad social ha evolucionado en cada país según las necesidades que le ha marcado su propia historia, pero su principal fin es siempre el mismo: la elevación de la calidad de vida de cada uno de los individuos de la sociedad. Es decir, la seguridad social es la conciencia organizada de un pueblo y debe proteger en forma de un seguro o técnica de protección social a los individuos al presentarse cualquier riesgo social.<sup>5</sup> De tal forma que se establece como el conjunto de instituciones, principios, normas y disposiciones que protege a todos los elementos de la sociedad contra cualquier contingencia que pudieran sufrir, y permite la elevación humana en los aspectos psicofísico, moral, económico, social y cultural.<sup>6</sup>

Hoy en día debemos hablar de esa conciencia organizada que reconoce riesgos con carácter social y su necesidad de salvaguarda de los individuos organizada colectivamente.

<sup>4</sup> Yolanda Sanchez-Urán Azaña, “Responsabilidad social empresarial y envejecimiento activo”, *Revista Globalización, Competitividad y Gobernabilidad*, vol. 7, núm. 3, GCG Georgetown University, septiembre-diciembre 2013, p. 68.

<sup>5</sup> Gabriela Mendizábal Bermúdez, *La seguridad social en México*, 2a ed., México, Porrúa, 2013, p. 17.

<sup>6</sup> Cfr. Alberto Ruiz Briceño, *Derecho mexicano de los Seguros Sociales*, México, Harla, 1992, p. 15.

Dentro de esa colectividad, las empresas constituyen un elemento indispensable, puesto que en los países donde los sistemas de seguridad social no son sólidos o están aún en vías de desarrollo, los derechos laborales que otorgan —como el derecho subjetivo a prestaciones de seguridad social a los trabajadores y sus beneficiarios— son la piedra angular para la protección de la mayor parte de la población.

Por último y no menos importante, podemos situar a la teoría de la seguridad social como derecho humano, en ella se reconoce a la seguridad social como un derecho inherente a todos los seres humanos, de manera natural, y el Estado tiene la obligación de salvaguardarla de manera indispensable no sólo para el desarrollo de cada individuo, sino de la sociedad en general y, por lo tanto, lo encontramos positivado mediante ordenamientos jurídicos aplicables.

### **I.3 Derechos humanos de los trabajadores**

Al hablar de RSC frente a los trabajadores, inevitablemente vienen a la mente sus derechos humanos. Para ello debemos decir que éstos se encuadran específicamente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 23 que establece:

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.<sup>7</sup>

Asimismo el artículo 24 dice que “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.<sup>8</sup>

En el entendido que los derechos humanos son los parámetros mínimos que tienen las personas para llevar una vida digna, podemos decir que una empresa que se jacte de ser socialmente responsable, no sólo debe respetarlos, sino protegerlos. Ya que los mínimos que se establecen en la multicitada declaración son resumidos en igualdad, equidad, respeto a la dignidad humana y al fomento de su desarrollo social y económico.

Ahora bien, los derechos humanos de los trabajadores se componen de los derechos humanos generales y aplicables a todos los seres humanos y aquellos que le son aplicables en específico por ser trabajadores.

---

<sup>7</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

<sup>8</sup> *Idem*.

## II. Desarrollo histórico de la RSC

### II.1 Antecedentes internacionales

De una manera muy general, la RSC ha pasado por varias etapas hasta lograr su consolidación como tal; a pesar de que propiamente se habla de RSE a partir de la Revolución Industrial, ya que antes las empresas no existían como tal, sino que se trataba de pequeños talleres familiares. En ese punto, derivado de las inconformidades obreras, surge la preocupación de los empresarios, ya no sólo por las responsabilidades jurídicas y económicas de la empresa, sino también por el altruismo y la filantropía empresarial, así como por la “actuación social de la empresa”.<sup>9</sup>

En el entendido de que únicamente se trataba de beneficencia o filantropía empresarial, por ejemplo: apoyos a los más necesitados o pequeños cambios que impactaban en los trabajadores. Algunas empresas comenzaron a adoptar medidas de protección para sus trabajadores, sobre todo de seguridad social; las cuales pasaron a ser obligatorias para los empleadores en 1889. Se materializaron formalmente en 1917 en constituciones como la mexicana que fue pionera en derechos de los trabajadores y, en 1919, en la Constitución de Weimar.

*En ese punto, derivado de las inconformidades obreras, surge la preocupación de los empresarios, ya no sólo por las responsabilidades jurídicas y económicas de la empresa, sino también por el altruismo y la filantropía empresarial, así como por la “actuación social de la empresa”.*

Sin embargo, es hasta 1950 y principios de la década de los sesenta que a partir de eventos como la guerra de Vietnam, los ciudadanos comienzan a creer que mediante la compra de determinados productos colaboraban para el mantenimiento de regímenes políticos; posteriormente, en los años ochenta se empieza a caer la venda de los ojos y cambia la concepción de que sólo el gobierno era el responsable de proveer el gasto social y se defiende la idea de que la contribución al mejoramiento de la calidad de vida debe ser de todas las instituciones privadas y públicas. Visto lo anterior, es hasta 1990 y mediados de esta década que toma fuerza el concepto de RSC.<sup>10</sup> Existen documentos de carácter internacional que abrieron brecha a la RSC éstos son:

- a) La *Declaración de Philadelphia* de 1944, la cual surge como una medida desesperada por reparar los daños y la pobreza que dejó la Segunda Guerra Mun-

<sup>9</sup> Alfonso Carbal Herrera, *La responsabilidad social empresarial y contabilidad: apuntes críticos*, Colombia, Ed. Universidad Libre de Colombia Sede Cartagena, 2009, p. 10.

<sup>10</sup> Ricardo Fernández García, *Responsabilidad social corporativa*, Alicante, España, Ed. Club Universitario, 2009, p. 32.

dial, contiene la construcción dogmática de una dimensión laboral; ya que sienta las bases conceptuales que sirven después a la estructuración de una ética del cuidado del ser humano en su vida laboral.<sup>11</sup> Estas bases son consideradas como antecedentes de la RSC, ya que visibiliza el vínculo indispensable de colaboración que debe existir entre el sector privado de la economía y el gobierno, para así mejorar las condiciones de trabajo

- b) El *Informe Brundtland* de 1987, sugiere que el desarrollo económico y social debe descansar en la sustentabilidad, por lo que determina conceptos claves en las políticas públicas de desarrollo sustentable.<sup>12</sup>
- c) El *Pacto Global de Naciones Unidas* de 1999, tiene como punto focal la urgente necesidad de colaboración entre las empresas en un ámbito mundial, eliminando de alguna manera los efectos negativos de la economía globalizada mediante la promoción de la dignidad humana y el bienestar común.<sup>13</sup> Es decir, la parte medular de este pacto son los derechos humanos, los estándares laborales, el medio ambiente y las medidas anticorrupción.
- d) El *Libro Verde LV*, en 2001, desarrolla temas sumamente importantes para la RSC: las bases conceptuales de la responsabilidad social de las empresas; sus aportes en dimensión interna (gestión de recursos humanos, salud y seguridad en el lugar de trabajo, derechos humanos); enfoque global de la responsabilidad social de las empresas; gestión integrada de la responsabilidad social; informes y auditorías sobre la responsabilidad social; calidad en el trabajo; etiquetas sociales y ecológicas; e inversión socialmente responsable.<sup>14</sup>

## II.2 Antecedentes históricos de la RSC en México

Una vez abordados los antecedentes internacionales de la RSC, ahora abordaremos los nacionales, en el entendido que el término RSC surgió en el extranjero y fue adoptado en nuestro país por empresarios, formados fuera del país.

Si bien México es pionero en el reconocimiento de los derechos laborales, con el mítico Artículo 123 constitucional, hoy en día tenemos un gran retraso en la materia. Los antecedentes más remotos datan de inicios del siglo pasado, comprobables por el surgimiento de agrupaciones de carácter patronal.

---

<sup>11</sup> Gabriela Mesa C., "La dimensión laboral de la RSE", consultado en: <http://www.usergioarboleda.edu.co/civilizar/economia/civilizar-21/dimension-laboral.pdf>. Fecha de consulta 24 de septiembre del 2014.

<sup>12</sup> Reyna Ibáñez Pérez, "Crecimiento económico, desarrollo sustentable y turismo: Una aproximación del posicionamiento de Baja California Sur (BCS)" en el Barómetro de Sustentabilidad, *El Periplo Sustentable*, año 15, núm. 28, enero-junio 2015, p. 79.

<sup>13</sup> ¿Qué es el pacto mundial de las naciones unidas?, Revista Trimestral *Latinoamericana y Caribeña de Desarrollo Sustentable*, consultado en: [http://www.revistafuturos.info/futuros17/pacto\\_mundial.htm](http://www.revistafuturos.info/futuros17/pacto_mundial.htm). Fecha de consulta 22 de septiembre de 2014,

<sup>14</sup> Libro Verde, Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, Bruselas 18.7.2001, consultado en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=ES>. Fecha de consulta 15 de agosto de 2014.



Dentro de esas agrupaciones destaca la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) de 1929, de la cual fue precursor Eugenio Garza Sada<sup>15</sup> (Franco Saenz, 2003: 43), y que marcó una pauta importante para el desarrollo de la responsabilidad que se tenía para con los trabajadores y por ende con la sociedad. Su principio básico fue: “no repartas riquezas, reparte trabajo y elevarás el nivel de vida popular”.<sup>16</sup> Su trabajo contribuyó a dar un giro importante a las relaciones laborales y la responsabilidad que esto implicaba, aun sin tener beneficio alguno directo de las prerrogativas que otorgaba a sus trabajadores. Una de las primeras muestras de interés por los trabajadores fueron los medios de comunicación interna, fundados por él, que en ese tiempo constituían una novedad.<sup>17</sup>

Posteriormente surgen la Unión Social de Empresarios Mexicanos (USEM), en 1957; el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI), en 1988, y finalmente el Instituto Mexicano de Normalización y Certificación, A.C. (IMNC)

Si bien ya había empresas que estaban trabajando desde años anteriores en el ámbito de la RSC —aún sin que este término existiera—, el Pacto Global le dio mayor impulso en el país, fomentando las prácticas socialmente responsables de las empresas.

A la fecha, son 590 las empresas que se comprometen con los valores que proclama el Pacto Global en México, e impactan directamente a casi un millón de empleados; entre ellas destacan no solamente empresas mercantiles, sino también organizaciones



elpulsodomex.com.mx

Si bien ya había empresas que estaban trabajando desde años anteriores en el ámbito de la RSC —aún sin que este término existiera—, el Pacto Global le dio mayor impulso en el país, fomentando las prácticas socialmente responsables de las empresas.

<sup>15</sup> Eugenio Garza Sada, (Monterrey, Nuevo León; 11 de enero de 1892 – 17 de septiembre de 1973) fue un empresario y filántropo mexicano, hijo del fundador de la Cervecería Cuauhtémoc. Desempeñó diversos cargos en la empresa familiar hasta llegar a ser el presidente del holding que manejaba el conglomerado de empresas relacionadas con la cervecera, el cual se denominaba Valores Industriales, SA. de CV. En 1943, fue el líder del grupo de empresarios que fundó el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey y la COPARMEX.

<sup>16</sup> Héctor Franco Sáenz, *Los Beneméritos de Nuevo León*, México, Ed. Fondo Editorial de Nuevo León, primera reimpresión, 2013, p. 163.

<sup>17</sup> Premio, Eugenio Garza Sada, consultado en: <http://www.pegs.com.mx/semblanza.htm>. Fecha de consulta 23 de septiembre de 2014.

académicas, fundaciones y sindicatos; así como la participación de pequeñas y medianas empresas, que son las mayores generadoras de empleos. El Pacto Global en México no sólo se desarrolla como una institución en lo individual, cuenta con la colaboración de organismos internacionales, como la OIT y nacionales como CEMEFI y COPARMEX.

### **III. Análisis sobre la problemática actual de la responsabilidad social frente a los trabajadores en el contexto global**

#### **III.1 Derecho comparado de Italia, España y México sobre la RSC hacia sus trabajadores**

Vivimos en una sociedad globalizada en la que la mayoría de los países se reúnen en grupos u organizaciones por medio de los cuales se llegan a acuerdos que generan consecuencias en cada uno de los miembros. No obstante, las desigualdades económicas, políticas y sociales en cada uno de los países miembros, repercuten en la aplicación de los acuerdos tomados.

En el caso que nos ocupa, es decir, la RSC frente a los trabajadores, existen países que se encuentran muy avanzados en el tema, mientras que otros empiezan a dar sus primeros pasos, tal como se verá a continuación.

*Vivimos en una sociedad globalizada en la que la mayoría de los países se reúnen en grupos u organizaciones por medio de los cuales se llegan a acuerdos que generan consecuencias en cada uno de los miembros.*

Comenzaremos con el país que cuenta con mayor legislación en la materia: España, este país vanguardista en RSC, cuenta con las disposiciones del *Libro verde* de la Unión Europea, en el que se abordan de manera general aquellos aspectos importantes para el derecho laboral. También le es aplicable el Estatuto de los Trabajadores, que contiene las normas mínimas de trabajo que deben respetarse y cuenta con legislaciones específicas que son incluyentes y vinculantes como la Ley 39/1999, que promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores; en

esta legislación se establece que al conciliar, no se trata de disminuir la carga laboral, sino que debe realizarse de una manera diferente: aumentando la calidad de vida, lo que se traduce en modificaciones a las jornadas, horarios flexibles, trabajo desde el hogar y guarderías, entre otras; aunque todo lo anterior suponga una disminución en el salario, resulta benéfico para la vida familiar.

La ley 39/1999 toca en su mayoría cuestiones relativas a la seguridad social.

A su vez, dentro de la normatividad laboral se encuentran una serie de regulaciones propias de este país, entre las que destacan las siguientes: Ley 51/2003, regulación sobre la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, de 2 de diciembre de 2003; Ley Orgánica 51/2003, sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres, de 2 de diciembre de 2003; Real Decreto 290/2004, sobre la regulación de los enclaves laborales como medidas de fomento de empleo de las personas con discapacidad, de 20 de febrero de 2004; y Real Decreto 364/2005, sobre la regulación del cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad.

Con ello debemos concluir que, cuando las normas son tan específicas e imponen estándares de protección altos para sus trabajadores, las empresas que quieren ser denominadas como ESR tienen muchos requisitos que cubrir y prestaciones que otorgar. Por el contrario, cuando la ley es obsoleta y no ofrece protección en temas como discriminación, equidad e igualdad de género, inclusión, etcétera no es difícil dar seguimiento y con muy pocos requisitos se alcanza el nivel de estar por encima de los estándares legales. Por ejemplo México, donde el salario mínimo oficial es de \$73.04,<sup>18</sup> —es decir el equivalente a \$4.26 USD—, y el periodo vacacional de 7 días después del primer año de trabajo, es muy fácil otorgar prestaciones por encima de la ley, sin que ellas signifiquen un verdadero aporte al respeto de los derechos humanos de los trabajadores, sobre todo si las comparamos con las de países europeos que otorgan como mínimo un mes de vacaciones por un año trabajado (Francia por ejemplo).

En el caso de Italia destacan —además de la legislación aplicable a los trabajadores procedente de la Constitución— los códigos de conducta de cada una de las empresas con certificación de ESR, que son: estándares justos de trabajo; estos se concretan en dar atención a la noción de “trabajo decente” de la OIT en su Declaración relativa a Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de 1998, y su enunciación de un estricto grupo de derechos sociales mínimos regulados por los Convenios de la OIT, los cuales incluyen, como mínimo: la libertad sindical y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en el empleo y en la ocupación, entre otros.<sup>19</sup>

Desde un punto de vista bastante radical, lo anterior conlleva a pensar en una contradicción enorme, ya que las legislaciones expuestas anteriormente dicen que la norma no sólo se debe cumplir, sino superar, y las legislaciones locales se suplen por contratos colectivos que establecen las condiciones mínimas de aplicación; entonces, el código de conducta ¡sobra!, pues pareciera que no establece nada nuevo

<sup>18</sup> Salario Mínimo vigente en el año 2015.

<sup>19</sup> Principios y derechos fundamentales en el trabajo regulados en los Convenios números 87 y 98, 29 y 105, 138 y 111 de la OIT, respectivamente; consultado en: [http://www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/doku/bat/codigos\\_deconducta.pdf](http://www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/doku/bat/codigos_deconducta.pdf). Fecha de consulta 16 de junio de 2014.

que beneficie a los trabajadores. Sin embargo, estos códigos, en sus orígenes, fueron creados para unificar conductas de las empresas transnacionales, las cuales son ESR en su país de origen, pero desvirtúan dicha calidad en los países que cuentan también con mano de obra y las condiciones previstas en el país en que actúan son por demás inferiores al de origen.

En el caso mexicano, la legislación laboral aplicable sigue el mismo camino evolutivo de los dos países anteriores, reconociendo derechos laborales y de seguridad social desde el Artículo 123 constitucional y en el Artículo 1º, se reconocen los derechos humanos consagrados tanto en la constitución, como en los tratados internacionales ratificados por México. Sin embargo, la calidad de vida de muchos trabajadores no es digna y las empresas contribuyen a ello.

Para sustentar esto, basta con entender un poco el contexto laboral mexicano donde la población económicamente activa representa 58.6% de la población total, de los cuales 62.4% son hombres y 37.6% mujeres.<sup>20</sup> La tasa de desempleo oficial es de 5.2%. (STPS, 2014). De manera específica, podemos decir que, de acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la tasa de desempleo para la población joven mexicana (15 a 24 años) es de 9.7%.<sup>21</sup> Y un dato alarmante es que 58.1%<sup>22</sup> de los empleos en este país, se encuentra dentro de la economía informal. Esto significa que más de 30 millones de trabajadores, de los cuales la mayoría son mujeres, no cuentan con prestaciones de ley y trabajan para empresas, principalmente micro y pequeñas, a las que la RSE no les interesa.

La normatividad específica del derecho de trabajo es la Ley Federal del Trabajo (LFT), y la legislación en materia de seguridad social se encuentra dividida en tres grandes leyes: Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social, Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado y la Ley del Instituto de Seguridad Social para las Fuerzas Armadas de México.

Tanto la legislación nacional, como la internacional aplicable determinan la normativa mínima de los derechos laborales y de seguridad social para los trabajadores, como las formas de contratación, el salario mínimo, los días mínimos de descanso, los mínimos de vacaciones, etcétera, los cuales pueden ser superados con facilidad para ser ESR, teniendo como único medio de superación los contratos individuales y colectivos, mismos que también son fuente de derecho.

Por todo lo anterior es fácil darse cuenta de que México a pesar de haber sido un pionero en los derechos de los trabajadores, hoy en día tiene una legislación obsole-

---

<sup>20</sup> STPS, Secretaría de Trabajo y Previsión Social, Información Laboral, noviembre 2014. Consultado en: [http://pnmi.segob.gob.mx/PNMP\\_resultadosmi2.php?idr=1363&medio=3](http://pnmi.segob.gob.mx/PNMP_resultadosmi2.php?idr=1363&medio=3). Fecha de consulta 05 de agosto de 2015.

<sup>21</sup> Forbes, “El desempleo juvenil, un problema global”, consultado en: <http://www.forbes.com.mx/el-desempleo-juvenil-un-problema-global/>. Fecha de consulta 03 de agosto de 2015.

<sup>22</sup> 1º Informe de gobierno 2012-2013, Instrumentar el seguro de vida para mujeres jefas de familia, p. 22 consultado en: <http://www.presidencia.gob.mx/informe/>. Fecha de consulta 24 de abril de 2015.

ta en muchos aspectos, se encuentra en un atraso normativo y fáctico en legislación aplicable a la RSC, porque simplemente no existe.

Si hacemos un análisis comparativo en lo que se exige para constituir una ESR y lo que existe en la realidad; podemos percibir que las empresas se enfocan en conseguir dicha distinción con el propósito de cumplir varios objetivos, dentro de los que se incluyen como beneficio: dar una mejor y mayor imagen publicitaria, pues si la empresa en tenor se vende adecuadamente con el sello mencionado, sus productos, bienes o servicios valen más en el mercado —no sólo económica, sino social y moralmente hablando—; el aumento de confianza de los consumidores, pues estos confían más en una empresa socialmente responsable que en una que no lo es; y por último, la consecuencia más deseada, el aumento de las ventas.

***Por lo tanto, la dimensión interna para las empresas o corporaciones socialmente responsables es un factor olvidado y es más redituable y notable ante los ojos de sus consumidores o clientes apostar por las medidas en favor del medio ambiente, la sociedad y los propios consumidores [...].***

La problemática que existe alrededor de las ESR es que cumplir con las obligaciones para con sus trabajadores no es complicado, cuando las prestaciones son reducidas y baratas para las empresas; es decir, si la Ley Federal del Trabajo establece que se debe pagar un salario mínimo vigente, exactamente se paga eso y con ello no se cumple con el derecho a la vida digna de un trabajador y su familia.

Por lo tanto, la dimensión interna para las empresas o corporaciones socialmente responsables es un factor olvidado y es más redituable y notable ante los ojos de sus consumidores o clientes apostar por las medidas en favor del medio ambiente, la sociedad y los propios consumidores, que mejorar las prestaciones laborales de sus trabajadores.

## **IV. Sujetos proactivos y derecho en la RSC**

Toca ahora, dentro de este análisis, referirnos a los sujetos que deben ser proactivos en el desarrollo de la RSC, específicamente en México pero, como ya se ha apuntado, tanto las medidas, como los encargados de ejecutarlas, son figuras generalizadas en el desarrollo y cuidado de las relaciones de trabajo.

### **IV.1 La importancia de la Inspección de Trabajo**

La Inspección del Trabajo, por las funciones que ejecuta, debería ser una de las instituciones más respetadas en la materia; ya que debe vigilar el trabajo, como una

actividad primordial que el hombre realiza a lo largo de su vida; dicha institución debería dar cabal cuidado a las normas preestablecidas en cada país. Sin embargo, se observa con tristeza que la Inspección del Trabajo es en muchos países una institución con carencia de efectividad. De manera lógica, nace con la Revolución Industrial, en donde los trabajadores exigían el pago de sus derechos.

***De esta manera, la Inspección del Trabajo, al ser una institución gubernamental, podría ser la responsable de otorgar el distintivo ESR y no permitir que instituciones privadas puedan comercializar la certificación respectiva.***

Por tanto las funciones de la Inspección del Trabajo —en el caso de México— deberían tener mayor eficacia en la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones patronales y en el ejercicio de los derechos de los trabajadores.

El papel que la Inspección del Trabajo debe jugar dentro de la RSC es de vigilante, consideramos que la RSC, al tener el carácter de voluntario, puede divergir en los parámetros existentes en cada uno de los aspectos. Por regla general, esta institución se encarga de vigilar los aspectos mínimos establecidos por la normatividad

en la materia; sin embargo, las ESR, al tener que responder sobrepasando los mismos criterios que son inspeccionados, debería poder comprobar que se superan en su cumplimiento.

Puede resultar complicado que una empresa deba tener un tratamiento diferente en este aspecto, ya que la medición de los estándares debe hacerse de manera gradual, puesto que si la ESR está obteniendo algún tipo de beneficio, ya sea económico, fiscal o de imagen, entonces también debe verificarse que verdaderamente este cumpliendo con sus obligaciones. De esta manera, la Inspección del Trabajo, al ser una institución gubernamental, podría ser la responsable de otorgar el distintivo ESR y no permitir que instituciones privadas puedan comercializar la certificación respectiva.

## **IV.2 Liderazgo sindical, negociación colectiva y RSC**

En los últimos años ha crecido el interés no sólo por la RSC, sino también por los medios o procedimientos alternos de solución de conflictos. La mayoría de estos medios son una opción viable y aceptada para resolver casi cualquier tipo de controversia. Tal es el caso de la negociación colectiva, la cual aparece desde el siglo XX y, es desde nuestro punto de vista, la mejor manera de solucionar los conflictos laborales colectivos a los cuales la ESR debe someterse.

En la implementación de una negociación colectiva, donde el liderazgo sindical es el actor primordial, se debe, en primer lugar, reconocer claramente las condiciones, intereses y necesidades que tienen los trabajadores; en el entendido de que no

son las mismas para hombres y mujeres, pues en esa unidad de derechos hay diversidad de necesidades.

La estrategia para insertar la negociación colectiva de “manera positiva” y “superar” el cerco ideológico que se ha tendido alrededor de él, es vinculándolo precisamente con la bilateralidad de la propia negociación colectiva y, desde luego, con los salarios. Por la vía de la bilateralidad y de la negociación colectiva, la flexibilidad puede convertirse en un instrumento para el mejoramiento de los salarios de los trabajadores y, desde luego, para el mejoramiento de la productividad y la competitividad de una empresa.<sup>23</sup>

El reto que representa la negociación colectiva en la ESR es enorme, puesto que debe quitar gradualmente las trabas y controles de la misma para que, en determinado momento, como resultado de lo anterior, reestructure las condiciones laborales, mismas que de un lado mejoren las condiciones de los trabajadores, como una mejor —capacitación, profesionalización, salario—, y del otro aumente la productividad y competitividad de la empresa.

El secreto de lograrlo radica en que se debe hacer uso de la negociación, ofrecer y aceptar o rechazar, dejar de lado lo que hoy en día abunda: la imposición o extorsión de los sindicatos a los empresarios o la manipulación de los patronos a los líderes sindicales, en perjuicio —en ambos casos— de los trabajadores. Añadiendo que la negociación de buena fe es importante a juicio de los órganos de control de la OIT para el mantenimiento de un desarrollo armonioso de las relaciones profesionales.<sup>24</sup>

### IV.3 Derechos humanos de los trabajadores y RSC

El respeto a los derechos humanos de los trabajadores debe ser uno de los motores que impulsen la RSC. La empresa ejerce una fuerza considerable en la vida económica de cualquier país y, por tanto, representa una fuerza política en él. Debido a la RSE no puede cobijar empresas que incurren en violaciones sistemáticas a los derechos humanos.<sup>25</sup>

Es sustancial que la RSC fomente el respeto a los derechos humanos en sentido amplio de todos los sectores involucrados pero, principalmente, debe respetar los inherentes a los trabajadores. Como ya se estableció, la problemática en la que se ven envueltas las ESR involucra la violación y falta de reconocimiento de los derechos humanos.

<sup>23</sup> OIT, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, consultado en: [http://www.ilo.org/global/docs/WCMS\\_090634/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_090634/lang-es/index.htm). Fecha de consulta 22 de abril del 2015.

<sup>24</sup> OIT, La negociación colectiva un principio fundamental, un derecho, un convenio, consultado en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_116092.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_116092.pdf). Fecha de consulta 22 de abril de 2015.

<sup>25</sup> Empresas como Nike que tienen el distintivo de ser socialmente responsable y tienen constantes acusaciones de las condiciones de trabajo bajo las cuales se crean sus productos; entre otras, empleo de mano de obra infantil. En <http://www.expoknews.com/caso-de-exito-de-rse-nike/> y <http://yassconsultores.com/empresas/CASO-NIKE.pdf>. Fecha de consulta 10 de septiembre de 2015.

Dentro de la RSC, los derechos humanos deben tener un carácter de exigibilidad y estar plenamente definidos e identificados de manera puntual, puesto que derechos no conocidos, no son exigidos y, por lo tanto, son fácilmente cambiados y perdidos.

El distintivo de RSC debe fomentar lo que la OIT define como “trabajo decente”. Es decir, para lograr que las empresas con el multicitado distintivo respeten la dignidad humana y por tanto los derechos inherentes a las personas, deben adoptar una serie de políticas o medidas concretas para cumplimentar lo requerido.

Dentro de estos aspectos debe analizarse el “trabajo decente” que según la OIT consiste en aquel trabajo que:

[...] resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.<sup>26</sup>

En esa definición se encuentran consagrados los derechos humanos que la ESR debe fomentar y que están contemplados desde la propia Declaración Universal de los Derechos del Hombre.

#### IV.4 Hacia una legislación de vanguardia en RSC

La propuesta de esta investigación consiste en la implementación de una legislación acorde a la proliferación de empresas que se jactan de ser socialmente responsables; con ello no queremos desvirtuar el trabajo de muchas de ellas, pero si resaltar la im-



image-net.org

Es decir, para lograr que las empresas con el multicitado distintivo respeten la dignidad humana y por tanto los derechos inherentes a las personas, deben adoptar una serie de políticas o medidas concretas para cumplimentar lo requerido.

<sup>26</sup> OIT, Trabajo decente, consultado en: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>. Fecha de consulta 23 de abril de 2015.



portancia de mejorar las condiciones de trabajo de sus empleados y sus familiares, y por ende de la sociedad en conjunto.

Por tanto, se pretende que la norma que regule este distintivo sea universal, para evitar variaciones en las condiciones que se cumplimentan en el país de origen de la empresa y las que se dan en otros lugares donde se establece. Para unificar criterios de evaluación de RSE.

Para esto, es menester que exista en primer lugar una medición de la RSE como se sostiene en el libro *La responsabilidad social de las empresas en España*,<sup>27</sup> la que no bastaría con dotar del distintivo a las empresas o instituciones interesadas, sino que éstas deberán tener: Alta RS cumpliendo cabalmente en cada uno de los aspectos evaluados; Media RS, que es aquella que cumple en 80% de los aspectos; Baja RS, aquella que cumple únicamente en 60% de los ámbitos; y aquella que no cumple con ninguna acción de RS debe contar con el distintivo de “no responsable socialmente”.

Además del nivel de RSC en la que se encuadre la persona jurídica, la legislación específica en la materia debe contemplar:

Equidad de género: debe presuponerse que los hombres y las mujeres pueden ocupar el mismo cargo y percibir el mismo salario en igualdad de circunstancias; es decir, aprovechando las actitudes y aptitudes propias de cada sexo, para incrementar el crecimiento de la empresa y así de los trabajadores como individuos, ya que tanto hombres como mujeres poseen los mismos derechos y dignidad.

Capacitación integral del trabajador: se deben establecer apartados que impacten en todas las esferas de la vida del trabajador; es decir, debe recibir capacitación profesionalizante, educación en ética y valores, que lo forjen tanto dentro como fuera de la empresa y provoque que su actuar sea responsable ante la sociedad, en pocas palabras que fomente el derecho a la formación.

Conciliación de la vida familiar y laboral del trabajador: éste es el aspecto que se resalta sobre todo en la legislación española, pero que además debe ir aparejada con el apartado de igualdad, en el cual se brinden las facilidades y permisos correspondientes para que tanto hombres, como mujeres se ocupen de las tareas familiares y que no se vea mermado el ingreso familiar y que la empresa no pierda un elemento importante; lo que obliga al fomento de la responsabilidad compartida en la familia y en los trabajadores.

Discapacidad y empresa: es necesario que se incluya por lo menos un número mínimo de trabajadores con algún tipo de discapacidad física-motriz o intelectual, adoptando medidas de inclusión y sensibilización en la empresa, sin que exista la necesidad de crear nuevos puestos que representen un gasto para la empresa, sino adaptando al trabajador a ellos y, con pequeños cambios, adaptando el trabajo a la discapacidad de los trabajadores.

---

<sup>27</sup> Antonia Sajardo Moreno, *La responsabilidad social de las empresas en España*, España, Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 2009.

Fomento de la solidaridad intergeneracional: dando oportunidad a los jóvenes de un empleo que los dote de la experiencia que tienen los adultos mayores y a éstos el relevo generacional.

Prohibición de trabajo informal e infantil utilizado por la empresa directa o indirectamente: las empresas deben responsabilizarse del terrible perjuicio que se causa a los niños y a la sociedad cuando se utiliza el trabajo infantil en cualquier segmento de su cadena productiva.

Ambiente laboral sano libre de violencia psicológica (por ejemplo acoso laboral). La legislación pertinente debe establecer ambientes libres de acoso laboral, burnout, etcétera, así como verificar las condiciones físicas y psicológicas en la que se desarrollan las actividades laborales.



buenasnoticiasdurango.com

Que tanto empresas, como trabajadores generen en conjunto una esfera de bienestar que impacte de manera externa en una verdadera responsabilidad social empresarial.

tenencia, responsabilidad y trabajo de calidad, pues no se trata de crear empresas paternalistas, sino de reconocer que el beneficio para la sociedad se construye mediante el trabajo conjunto entre trabajadores y patrones y no sólo entre consumidores o clientes y la empresa. Que tanto empresas, como trabajadores generen en conjunto una esfera de bienestar que impacte de manera externa en una verdadera responsabilidad social empresarial.

Libertad sindical: de acuerdo a los convenios de la OIT deben ser adoptada en las empresas, sobre todo en el área de agrupación de los trabajadores, puesto que, aunque la empresa sea SR, deben considerar a la negociación colectiva como la mejor opción de solución de conflictos tanto individuales como colectivos.

Finalmente, es oportuno que la legislación fomente conductas de los trabajadores, que coadyuven al sentido de per-

## V. Reflexiones a manera de conclusión

La responsabilidad social corporativa frente a los trabajadores consiste en el conjunto de acciones que van en el sentido de mejorar y promover los derechos de los trabajadores y de sus condiciones de trabajo. En el entendido que ello conlleva dar

prestaciones laborales mayores a las que establecen las leyes laborales, en atención al cumplimiento de los derechos humanos de los trabajadores y no únicamente en el cumplimiento reduccionista de normas mínimas. Además, deberán establecerse como derechos exigibles por medio de sus contratos de trabajo y no solamente como estrategias para aumentar la producción.

En el caso específico de México se necesita una importante innovación en la legislación que deberá contener aspectos relevantes e imprescindibles para que se considere una verdadera responsabilidad corporativa, ésta debe contener parámetros de medición de RS en el entendido que se pueda clasificar a las empresas en RS baja, media, alta o, en su caso, no ser socialmente responsable. De la misma forma, es importante que se regulen rigurosamente la equidad de género laboral, la capacitación integral del trabajador, la conciliación de la vida familiar y laboral del trabajador, la integración de personas con capacidades diferentes, el fomento a la solidaridad intergeneracional, la prohibición tajante del trabajo informal e infantil que se utilice de forma directa o indirecta, además de la promoción del buen ambiente laboral, así como el respeto a los derechos humanos fundamentales y los derechos laborales como la libertad sindical.

## Fuentes de consulta

### *Bibliográficas*

- Briceño Ruiz, A. *Derecho Mexicano de los Seguros Sociales*. México, Harla, 1992.
- Carbal Herrera, A. *La responsabilidad social empresarial y contabilidad: apuntes críticos*. Colombia, Universidad Libre de Colombia, 2009.
- Fernández García, R. *La Responsabilidad Social Corporativa*. España, Club Universitario. 2009.
- Franco Saenz, H. *Los beneméritos de Nuevo León*. México, Monterrey, Congreso del Estado de Nuevo, 2013.
- González Nicolás, I. *40 años, 40 respuestas ideas para la democratización del mundo del trabajo*. México, Df/Fundación Friedrich Ebert en México. 2009.
- Mendizábal Bermúdez, G. *La seguridad social en México*. México, Porrúa. 2013.
- OIT. *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. 1996.
- Sajardo Moreno, A. *La Responsabilidad Social de las Empresas en España*. España, Valencia, Tirant lo Blanch. 2009.
- Sánchez-Uran, Y. (Septiembre de 2013). “Responsabilidad Social Empresarial y envejecimiento activo. Globalización, competitividad y Gobernabilidad”, 7(3), 68. Recuperado en 2015.
- UNESCO. Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1948.

**Electrónicas**

- Consultoría, R. (2014). *Antecedentes, definición e importancia de la RSE*. Obtenido de: <http://www.rseconsultoria.com/index.php/noticias/informe-especial/175-antecedentes-definicion-e-importancia-de-la-rse>.
- Filantropía Empresarial y Responsabilidad Social Corporativa ¿Cuál es la diferencia?* (s.f.). Recuperado el 01 de agosto de 2014, de: <http://b-green.pe/filantropia-empresarial-y-responsabilidad-social-corporativa-cual-es-la-diferencia/>.
- Ibañez Perez, R. (2014). *Crecimiento económico, desarrollo sustentable*. Mexico. Obtenido de: [dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4046122.pdf](http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4046122.pdf).
- Mesa C, G. (24 de septiembre de 2014 ). *La dimensión laboral de la RSE*. Obtenido de: <http://www.usergioarboleda.edu.co/civilizar/economia/civilizar-21/dimension-laboral.pdf>.
- \_\_\_\_\_. (1999). Obtenido de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_116092.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_116092.pdf).
- \_\_\_\_\_. (2007). *Principios y derechos fundamentales en el trabajo regulados en los Convenios números 87 y 98, 29 y 105, 138 y 111 de la OIT*. Obtenido de: [http://www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/doku/bat/codigos\\_deconducta.pdf](http://www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/doku/bat/codigos_deconducta.pdf).
- \_\_\_\_\_. (2014). *Trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>.
- ONU, P. G. (2000). Recuperado el 14 de diciembre de 2014, de <https://www.unglobalcompact.org/languages/spanish>.
- Premio, E. G. (2014). Obtenido de: <http://www.pegs.com.mx/semblanza.htm>.
- Saavedra, P. (05 de mayo de 2014). *Los objetivos del milenio*. Obtenido de: [http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Los\\_objetivos\\_del\\_milenio\\_y\\_la.pdf](http://www.mapeo-rse.info/sites/default/files/Los_objetivos_del_milenio_y_la.pdf).
- Verde, L. (2001). *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*. Obtenido de: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52001DC0366&from=ES>.
- \_\_\_\_\_. (2001). *Libro Verde de la Unión Europea relativo a la Responsabilidad Social de las Empresas*. Obtenido de: [http://europaeu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/employment\\_rights\\_and\\_work\\_organisation/n26039\\_es.htm](http://europaeu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/employment_rights_and_work_organisation/n26039_es.htm).