

# La Responsabilidad Social en las Empresas Mexicanas

Israel Jair Pérez Pérez\*

## Resumen

¿Qué es la Responsabilidad Social y cómo aplica en las empresas mexicanas? Es la pregunta principal que se pretende contestar con este breve artículo que surge como respuesta a la confusión que genera entre algunos estudiantes y profesores el tema de la RS, sobre todo cuando es aplicada directamente en las industrias, negocios u organizaciones.

## Introducción

**P**ara muchos profesionistas y empresarios la Responsabilidad Social (RS) es un tema desconocido o nuevo, y otros lo consideran algo que pasará de moda.

Sin embargo la RS es un concepto viejo, algunos autores hacen referencia a la década de 1930, otros se remontan a las décadas de 1950 y 1960 cuando el término fue adoptado formalmente y publicado en varios artículos alusivos al tema.

Pero ¿qué es la RS y cómo aplica en las empresa mexicanas?, ¿es una certificación?, y ¿por qué es importante?

En general existen muchas dudas y confusión en relación a este tema, y la única forma de saber si estamos en lo correcto y aclarar las dudas, es investigar a fondo y trabajar muy duro para lograr conseguir el distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR), otorgado únicamente en territorio mexicano, por el CEMEFL.

## La Responsabilidad Social

Para empezar a entender la RS hay que remontarnos a los fundamentos y objetivos del concepto, los

\*Licenciado en Ingeniería Industrial por la UPIICSA. Jefe de planta en al empresa Jiss, S.A. de C.V. y estudiante de la Maestría en Ciencias en Administración de la UPIICSA. Correo electrónico: israeljap@hotmail.com

cuales provienen del término “Filantropía”, el cual significa “amor a la humanidad”.

*En general, la filantropía es el amor al género humano y todo lo que a la humanidad respecta, particularmente, en su forma positiva y constructiva, expresado en la ayuda a los demás sin que necesariamente se requiera de un intercambio o interés alguno en respuesta. Los esfuerzos filantrópicos son realizados por parte de los individuos o por grupos de individuos organizados. Los donativos a organizaciones humanitarias, personas, comunidades, o trabajando para ayudar a los demás, directamente o a través de una organización no gubernamental con fines no lucrativos, así como lo es el trabajo de voluntario para apoyar instituciones que tienen el propósito específico de ayudar a los seres vivos y mejorar sus vidas, son considerados actos filantrópicos.*

*El término fue creado por Flavio Claudio Juliano en el 363 D.C., quien fue emperador de los romanos desde el 361 hasta su muerte. Una de las tareas primordiales de Juliano como emperador, fue la de restaurar el paganismo como religión de los romanos, en este intento imitó a la iglesia cristiana en todas sus instituciones e incluso en su doctrina, así acuñó el término “filantropía” para suplir al cristiano de caridad, que formaba una de las virtudes de la nueva religión y que nunca había sido parte del paganismo como religión en Roma o en Atenas. [1]*

Como se puede ver, el origen es

muy antiguo, y su novedad radica en que en los últimos años ha tenido una fuerte importancia dentro de las empresas de México, importancia que ha sido influenciada por organizaciones y empresas internacionales en todo el mundo.

Aunque en la actualidad muchas empresas ignoran el significado de la RS, algunos autores como Charles Hill [2], han determinado que la RS en la empresa puede llegar a representar una ventaja competitiva. La Responsabilidad Social no es un producto ni es un servicio, más bien es una forma de administrar estratégicamente los negocios; y la empresa que pone en práctica esta forma de trabajar, tiene ventajas competitivas en comparación con las empresas que no lo hacen, y puede asegurar durante más tiempo la vida de la misma al alinear la RS con su plan estratégico o su plan estratégico fundamentarlo en la RS.

## Definiciones sobre RS [3]

*Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la responsabilidad social de la empresa es el conjunto de acciones que toman en consideración las empresas para que sus actividades tengan repercusiones positivas sobre la sociedad y que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario.*

*“Responsabilidad social es la forma de conducir los negocios de una*

empresa de tal modo que esta se convierta en co-responsable por el desarrollo social. Una empresa socialmente responsable es aquella que posee la capacidad de escuchar los intereses de las diferentes partes (accionistas, empleados, prestadores de servicios, proveedores, consumidores, comunidad, gobierno y medio ambiente) e incorporarlos en el planeamiento de sus actividades, buscando atender las demandas de todos ellos, no únicamente de los accionistas o propietarios": Instituto Ethos Brasil.

"RSE es el continuo compromiso de los negocios para conducirse éticamente y contribuir al desarrollo económico mientras mejoran la calidad de vida de sus empleados y familias, así como de la comunidad local y sociedad en general": Lord Holme y Richard Watts, World Business Council for Sustainable Development.

Responsabilidad Social es "lograr con éxito comercial en formas que honren los valores éticos y respeto por la gente, comunidades y el ambiente natural. Conduciendo las expectativas legales, éticas, comerciales y otras que la sociedad tiene de los negocios, y haciendo decisiones que balancean de modo justo las demandas de todos los públicos de interés clave": Business for Social Responsibility.

"RSE es esencialmente un concepto por el que las compañías deciden voluntariamente contribuir a una mejor sociedad y a un ambiente más limpio": European Green Paper.

"No existe una definición única de lo que significa la RSE, pues generalmente ésta depende de la cultura, religión o tradición de cada sociedad. No existe una talla única, por lo que se debe diseñar una para cada caso y necesidad": Bjorn Stigson.

Aunque las anteriores definiciones son muy puntuales, la que mejor define y jerarquiza todo lo referente a la RS es la otorgada por Archie B. Carroll [4] de la Uni-

versidad de Georgia en Estados Unidos, y publicada en 1975; de la cual se rescatan las jerarquías que se definen a continuación.

#### Nivel 1

Responsabilidades Económicas. Un excelente producto o servicio; debido a que esto provee de trabajo a la gente y crea una dinámica económica que enriquece las regiones, los estados y los países.

#### Nivel 2

Responsabilidades Legales, cumplir con todas las leyes, reglamentos y normatividades, al interior y al exterior de la organización.

#### Nivel 3

Responsabilidades Éticas, aquí entra lo que no necesariamente está regulado o contemplado dentro de la normatividad legal, pero que se espera que cumpla la empresa. Éste es un punto serio de debate, porque, ¿quién dicta lo que es ético y lo que no lo es?

#### Nivel 4

Responsabilidad Discrecional, en este nivel es cuando la empresa toma parte activa en actividades sociales; por ejemplo, llevar a cabo programas para evitar las drogas, para eliminar el maltrato o la discriminación, hacer donaciones a causas nobles, o llevar a cabo campañas de salud en la comunidad.

### Normatividad en materia de RS

A nivel internacional existen diversos tratados y directrices en materia de RS, de los cuales se mencionan los siguientes:

#### La Norma SA-8000 [5]

Lo primero que hay que aclarar es que la norma SA8000 no es una ISO, aunque tiene elementos comunes. Buen número de elementos de la norma SA8000 son similares a aquellos de la serie ISO 9000, como es el caso de las propuestas de acciones correctoras y preventivas, la

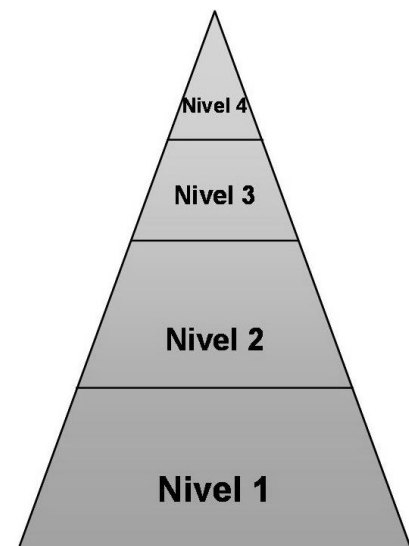


Figura 1. Niveles de la RS. Fuente: elaboración propia.

revisión de la dirección, la planificación, la implementación y la medición de efectividad, y también el control de proveedores, los registros y la necesidad de demostrar el cumplimiento de los objetivos.

La SA8000 es una norma internacional para evaluar la responsabilidad social de proveedores y vendedores. La certificación conforme a SA 8000 verifica que un sistema de Responsabilidad Social ha sido evaluado sobre la base de una norma de buenas prácticas y que cumple con esa norma. El certificado es emitido por un organismo de certificación ajeno a la empresa y permite a los clientes y a los consumidores saber que pueden confiar en que se han implementado los procesos internos necesarios para asegurar los derechos humanos básicos de los trabajadores.

La norma SA8000 facilita los requisitos y la metodología para evaluar las condiciones en los lugares de trabajo incluyendo el trabajo infantil, la fuerza de trabajo, la seguridad y salud laboral, la libertad de asociación, la discriminación, las prácticas disciplinarias, el horario de trabajo, las remuneraciones y la responsabilidad de la gerencia de mantener y mejorar las condiciones de trabajo.

### La norma de aseguramiento AA1000 [6]

La norma de aseguramiento AA1000 es un estándar de aplicación general para evaluar, atestiguar y fortalecer la credibilidad y calidad del informe de sostenibilidad de una organización y de sus principales procesos, sistemas y competencias. Así mismo, provee de orientación sobre los elementos clave del proceso de aseguramiento.

Las organizaciones que adopten cualquier parte de la serie AA1000, incluida la norma de aseguramiento AA1000, se comprometen a la práctica de la «inclusividad». Ésta, en un contexto corporativo, significa:

- Compromiso para identificar y comprender sus resultados e impacto social, ambiental y económico, y los puntos de vista de las partes interesadas y asociadas a estos temas.
- Compromiso para considerar y responder de manera coherente (sea negativa o positivamente) a las aspiraciones y necesidades de las partes interesadas en lo que respecta a las políticas y prácticas de la organización.
- Compromiso para dar cuenta de sus decisiones, acciones e impactos a las partes interesadas.

Los principios que se describen seguidamente, constituyen la base sobre la cual una organización asegura su credibilidad en relación con el cumplimiento de su compromiso de responsabilidad.

### ISO 14001. Requisitos del Sistema de Gerencia ambiental (SGA) [7]

La norma está basada en el concepto de que la organización revisará y evaluará periódicamente su sistema de gestión ambiental con el fin de identificar oportunidades de mejora y su implantación. Se espera que las mejoras en su SGA conduzcan a mejoras adicionales de los resultados ambientales para reducir al mínimo el impacto negativo al medio ambiente.

### Instituto Ethos (Sao Paulo, Brasil) [8]

Los Indicadores Ethos de Responsabilidad Social Empresarial representan el esfuerzo del Instituto Ethos en su afán de ofrecer a las empresas una herramienta que las auxilie en el proceso de incorporación de la responsabilidad social en su gestión, fortaleciendo el movimiento de responsabilidad social empresarial.

El cuestionario de evaluación de la compañía se divide en siete grandes temas:

1. Valores, Transparencia y Gobernabilidad
2. Público Interno
3. Medio Ambiente
4. Proveedores
5. Consumidores y Clientes
6. Comunidad
7. Gobierno y Sociedad

### Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU) [9]

El 10 de Diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó y proclamó la Declaración Universal de Derechos Humanos. Tras este acto histórico, la Asamblea pidió a todos los Países Miembros que publicaran el texto de la Declaración y dispusieran que fuera “distribuido, expuesto, leído y comentado en las escuelas y otros establecimientos de enseñanza, sin distinción fundada en la condición política de los países o de los territorios”.

### Pacto mundial (ONU) [10]

La idea de un Pacto Mundial de las Naciones Unidas (The Global Compact) en materia de responsabilidad social de las empresas, fue lanzada por el Secretario General de la ONU, Kofi Annan ante el World Economic Forum en Davos, el 31 de Enero de 1999.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una iniciativa de compromiso ético destinada a que las entidades de todos los países

acojan como una parte integral de su estrategia y de sus operaciones, diez Principios de conducta y acción en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción.

Su fin es promover la creación de una ciudadanía corporativa global, que permita la conciliación de los intereses y procesos de la actividad empresarial, con los valores y demandas de la sociedad civil, así como con los proyectos de la ONU, Organizaciones Internacionales sectoriales, sindicatos y ONGs.

### Directrices de la OCDE para empresas multinacionales [11]

La Guía tiene como objetivo ayudar a los sindicatos de todo el mundo a utilizar las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales recién revisadas, a fin de asegurar y proteger los derechos de los trabajadores.

El texto de las Directrices fue acordado entre todas las partes involucradas - gobiernos, sindicatos, empresas y algunas organizaciones no gubernamentales - tras largas y a veces difíciles discusiones dentro del contexto de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Las Directrices son recomendaciones para la buena conducta empresarial, dirigidas primordialmente a empresas con implantación en aquellos países adherentes a las mismas.

Dichos países incluyen los 30 países de la OCDE: Austria, Bélgica, Canadá, Dinamarca, Francia, Alemania, Grecia, Islandia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Noruega, Portugal, España, Suecia, Suiza, Turquía, Reino Unido, Estados Unidos, Japón, Finlandia, Australia, Nueva Zelanda, México, República Checa, Hungría, Polonia, Corea, República Eslovaca, Argentina, Brasil y Chile. Sin embargo, las Directrices también se aplican a operaciones comerciales en todo el mundo. Actualmente, otros países se encuentran en proceso de adoptar estas Directrices.

*Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, Suiza). [12] DECLARACION TRIPARTITA DE PRINCIPIOS SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES Y LA POLITICA SOCIAL.* [Adoptada por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo en su 204ª reunión (Ginebra, noviembre de 1977), en la forma enmendada en su 279ª reunión (Ginebra, noviembre de 2000)].

En los decenios de 1960 y 1970, las actividades de las empresas multinacionales (EMN) fueron objeto de grandes debates. A raíz de ellos, se desplegaron esfuerzos para establecer instrumentos internacionales destinados a reglamentar la conducta de las EMN y a fijar las condiciones que han de regir las relaciones de las EMN con los países huéspedes, sobre todo en el mundo en desarrollo. Las cuestiones relativas al trabajo y a la política social figuraban entre las preocupaciones suscitadas por las actividades de las EMN. La búsqueda por parte de la OIT de orientaciones internacionales en lo tocante a los asuntos de su incumbencia se plasmó en la adopción, en 1977, por el Consejo de Administración, de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN).

Los principios establecidos en este instrumento internacional ofrecen a las EMN, a los gobiernos, a los empleadores y a los trabajadores orientaciones en materia de empleo, formación, condiciones de trabajo y de vida y relaciones laborales. Refuerzan sus disposiciones ciertos convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, a cuyo respecto se insta a los interlocutores sociales a que los tengan presentes y los apliquen en toda la medida de lo posible. La adopción en 1998 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento hacía hincapié en la importancia de los convenios fundamentales para

hacer realidad los objetivos de la OIT y, en consecuencia, la Declaración EMN tiene en cuenta los objetivos de la Declaración de 1998.

### **La RS en México**

Como se puede apreciar hasta este punto, la normatividad vigente tiene aplicación y validez internacional; sin embargo, a excepción de los "Indicadores Ethos", el resto de directrices y normatividades no abarcan los cuatro niveles de la RS definidos por Archie B. Carroll. Entonces, desde esa concepción, una certificación en alguna norma como la SA8000, la AA1000 o la ISO 14001 no cubriría todo lo relacionado con la RS. Entonces ¿Qué se puede hacer para que, en México, una empresa sea reconocida como Socialmente Responsable?

En nuestro País el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) [13], es una Asociación Civil fundada en diciembre de 1988. Es una institución privada, no lucrativa, sin ninguna filiación a partido político, raza o religión. Cuenta con permiso del Gobierno de México para recibir donativos deducibles de impuestos. Su sede se encuentra en la Ciudad de México y su ámbito de acción abarca todo el país.

Como órgano colegiado de autoridad cuenta con una Asamblea General de Asociados que está integrada por 197 miembros (93 Asociaciones y Fundaciones, 45 personas y 59 empresas). A su vez, la Asamblea General delega las responsabilidades de dirección y administración de la institución en un Consejo Directivo que está integrado por 49 personas.

Están afiliadas al CEMEFI, alrededor de 400 Instituciones de asistencia y promoción y 20 personas en toda la República Mexicana. 22 dependencias gubernamentales e instituciones internacionales son usuarios de sus servicios. De esta forma la comunidad del Centro Mexicano para la Filantropía se integra por más de 630 miembros.

Por las Instituciones y personas que lo integran, y por su vinculación con organizaciones nacionales e internacionales, el CEMEFI es identificado como una fuente importante de información confiable sobre el sector y una autoridad en materia de RS.

El CEMEFI es el único organismo en nuestro País con la autoridad para otorgar el distintivo de Empresa Socialmente Responsable a aquellas organizaciones que satisfagan los indicadores de medición definidos por el CEMEFI y aporten evidencias oficiales o legales de los indicadores reportados.



Figura 2. Distintivo que otorga el CEMEFI a una Empresa Socialmente Responsable. Fuente: CEMEFI.

Por otro lado, los parámetros de medición del CEMEFI, son muy parecidos a los "Indicadores Ethos" de Brasil, los cuales abarcan todos los grupos de interés (Stakeholders o Públicos) en una organización, y los cuatro niveles de la RS que propone Archie B. Carroll.

No obstante, la organización interesada en ser galardonada con el mencionado distintivo, no podrá hacerlo de la noche a la mañana, pues previamente al inicio de planes y programas en materia de RS, se debe trabajar sobre todo en lograr tener una buena cultura laboral y apertura ideológica por parte de los altos directivos o dueños de la organización; porque si se carece de ambos, es muy seguro que todo lo trabajado sobre RS no funcione, lo que lleva a pensar que es sólo una moda que no funciona e implica muchos gastos. Pero en la otra cara de la moneda existe el pensamiento proactivo y positivo de que la RS genera ahorros significativos y hasta ganancias de diversos tipos (incluyendo las económicas) para la

organización que adopta y practica los principios de la RS.

Todo lo referente a los principios de RS, a los indicadores de medición, a los cuestionarios para aportar las evidencias sobre RS y a las convocatorias para participar en la obtención del distintivo, se encuentran en la página electrónica del CEMEFI.

La RS no es sólo la obtención de un distintivo, debe ser sobre todo una filosofía de vida y trabajo, porque no solo aplica a las empresas, también aplica a las personas a un nivel micro. De aquí que podemos plantearnos la siguiente pregunta, ¿qué hemos hecho personalmente en materia de responsabilidad social, o qué estamos haciendo en la actualidad? ya que sólo de este modo se podrá comprender y entender en toda su amplitud la RS; pues debemos dejar de pensar que es sólo para las empresas o las organizaciones de la sociedad civil. Porque la RS social de la empresa inicia con la RS de sus directivos y de sus integrantes en general.

La RS implica ser responsable del trabajo que cada uno desempeña, que el trabajo contribuya a la organización en la cual se labora, que también apoye al crecimiento del País, que sea el sustento para la familia, que ayude a brindar educación de calidad a los hijos, que los resultados del trabajo dignifiquen y engrandezcan nuestra alma máter de estudios, se debe promover el respeto entre las personas con las que se convive diariamente, se debe respetar el derecho de los demás, se debe tratar dignamente a todas las personas independientemente del trabajo que desempeñen o de su condición socioeconómica, se deben acatar las reglas del País, no se deben realizar o promover acciones de corrupción, se debe respetar y cuidar el medio am-

biente no tirando basura en la calle, separando la basura generada en el hogar y en el trabajo, usar medios de transporte eficientes o que generen la menor contaminación posible, se deben hacer donaciones a personas u organizaciones cuyos fines sean benévolos, se deben llevar a cabo pláticas en materia de crecimiento humano con trabajadores, se debe motivar psicológicamente a los trabajadores, se debe ser compartido con los conocimientos y la experiencia, hay que ser exigentes dentro de los rangos de capacidad y aptitudes de las personas, y todos los días dar lo mejor de cada uno, haciendo el mejor trabajo posible, para contagiar a los demás de que si se pueden hacer las cosas, de que si podemos cambiar la forma de pensar y actuar, de que podemos alcanzar los objetivos planteados, y finalmente, de que los sueños pueden llegar a ser realidad cuando se trabaja todos los días para verlos realizados.

La anterior forma de pensar, de actuar y de trabajar individualmente, genera beneficios económicos y ayuda a comprender la RS. De igual modo la RS aplicada en las empresas genera beneficios económicos, atrae a más y mejores clientes, fomenta la lealtad de los trabajadores, crea ambientes de trabajo acogedores y muy productivos, eleva la calidad de los productos al estar los trabajadores comprometidos con sus propios ideales tomados de la filosofía de trabajo de la empresa. Y finalmente, ayuda y contribuye a que la permanencia y existencia de la organización sea duradera y sólida.

Por todo esto y muchas otras cosas, es que la RS es una filosofía de trabajo estratégica que las organizaciones no pueden dejar de conocer o ignorar.

## Conclusión

Entre los meses de Septiembre y Octubre de cada año, el CEMEFI emite la convocatoria para que empresas interesadas en obtener el distintivo de ESR participen libremente, las cuales se deben apegar al "Decálogo de ESR" definido por el CEMEFI y a las directrices indicadas según el tamaño de la empresa. Para lo cual, una vez otorgado el donativo y registrado como participante ante el CEMEFI, se procede a contestar el cuestionario indicado y a aportar todas las evidencias legales a cada una de las preguntas realizadas; para la entrega del cuestionario el CEMEFI fija una fecha límite, y cada empresa participante se apegará a ella y recibirá entre los meses de Febrero y Marzo del siguiente año el fallo correspondiente a su evaluación con base a las evidencias aportadas y respuestas brindadas. Si la empresa participante consiguió una buena calificación y ésta quedó dentro de los parámetros de aceptación definidos por el CEMEFI, entonces en ceremonia pública se hace la entrega de la escultura alusiva al distintivo y del derecho a ostentar el mencionado galardón por el tiempo en el cual se participó, el cual puede ser desde un año hasta nueve años, y que para seguirlo ostentando es necesario realizar todo el procedimiento cada vez que esté próximo el vencimiento del mismo.

Finalmente, lo más importante no es el distintivo de ESR, o una certificación en ISO 14001 o SA8000 para la empresa; lo más importante es adoptar los principios de la RS en nuestra vida propia, para que de este modo se logre comprender en toda su amplitud el concepto y finalidad de la Responsabilidad Social, y de ser posible conseguir el mencionado distintivo de ESR para la organización que representemos u obtener una certificación en alguna de las normas señaladas. 

## Referencias

- [1] <http://es.wikipedia.org/wiki/Filantropía>
- [2] Hill, Charles W. & Gareth R. Jones. *Administración estratégica: Un enfoque integrado*. Mc Graw-Hill Interamericana editores, 6ª edición. México 2005.
- [3] <http://www.miespacio.org/cont/gi/social.htm>
- [4] Carroll, Archie B. "A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance". University of Georgia, *Academy of Management Review*, 1979. Vol. 4 No. 4. 497-505.
- [5] Andreu Cruañas. *Responsabilidad Social Empresarial y Prevención de Riesgos Laborales*. Barcelona, 25 de octubre de 2006.
- [6] *AccountAbility*. Institute of social and ethical accountability. Londres N1 7RQ, Reino Unido. Web: [www.accountability.org.uk](http://www.accountability.org.uk)
- [7] Reinaldo Ramírez. "Cláusulas del estándar internacional ISO 14001:1996 mostrando su texto, la correspondiente interpretación del anexo A (Guías para la especificación) y las definiciones de la especificación". Caracas, Venezuela. <http://rrramirez.com> (Acceso: 26-Marzo-2009, 13:10)
- [8] Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. Consultores José Edson Bacellar Jr. y Paulo Knörich, Fundação Dom Cabral y Pact. São Paulo, Brasil. Web: [www.ethos.org.br](http://www.ethos.org.br) (24-Febrero-2009, 16:15)
- [9] *Declaración Universal de Derechos Humanos*. ONU.
- [10] *Pacto Mundial de las Naciones Unidas*. Web: <http://www.pactomundial.org/index.asp?MP=4&MS=2> (Acceso: Abril 2009)
- [11] *Directrices de la OCDE para empresas multinacionales. Una guía para sindicalistas*. Web: [www.icftu.org](http://www.icftu.org)
- [12] *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, 3ª edición* Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2001. ISBN 92-2-311631-7. /Texto/, /Código de conducta/, /Empresa multinacional/, /Política social/. 03.04.02. Web: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/normativeinstrument/kd00121es.pdf>
- [13] De la página del CEMEFI. Web: <http://www.cemefi.org/spanish/index.php> (Acceso: 11-Junio-2009, 12:15)

