

**IX CONGRESO IBEROAMERICANO DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA
SEGURIDAD SOCIAL.**

PANEL DE EXPERTOS

“COMO SE NEGOCIA CON EL ESTADO COMO EMPLEADOR

Ponente–Moderador:Dr.Julio Ismael Camacho Solís, Licenciado en Derecho(Universidad Veracruzana),Maestro en administración, Doctor en Derecho, perfil Promep Académico de tiempo completo de la Facultad de Contaduría y Administración Campus I de la Universidad Autónoma de Chiapas, México. Académico de Número de la Academia Mexicana de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social,(AMDTPS) Miembro de Numero de la Asociación Iberoamericana de Juristas de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social Guillermo Cabanellas;(AIJDTSSGC);Miembro de la Sociedad Mexicana de Relaciones laborales (ILERA);Miembro del Instituto Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Capitulo México (ILDTS); Miembro de la Sociedad Mexicana de Derecho del Trabajo (SMDTSS);Miembro de Numero de la Academia Mexicana de Derecho de la Seguridad Social;(AMDSS).Investigador Nacional del Sistema Nacional de Investigadores del Conacyt-México;Asesor Laboral y Sindical.julioi_camacho@hotmail.com.

Ciudad de Guatemala, Guatemala

Febrero 26-28 2014.

Resumen:

Las relaciones laborales de índole colectivo que se suscitan en el ámbito de la empresa privada, la burocracia gubernamental y en particular en los organismos públicos descentralizados, así como de organismos sociales o paraestatales suelen y deben darse en un ámbito de la más amplia negociación entre las partes que intervienen sea el sindicato o quien represente el interés colectivo de los trabajadores configurando con ello el respeto, consensos dialogo y toma de acuerdos que beneficien a ambas partes generando con ello certidumbre y estabilidad que provoca productividad y desarrollo, logrando que tanto las organizaciones sindicales y la parte patronal caminen juntos para alcanzar un fin y objetivo común. La administración laboral en el ámbito colectivo del trabajo prevalece en el entorno de la responsabilidad compartida en general; hoy en día en la modernidad social; se volvió vital e indispensable, en toda sociedad en la que existan organizaciones comunes que subsisten entre si, donde la complejidad y la interdependencia de las organizaciones son un aspecto crucial, la administración del trabajo sobresale como el factor clave tanto para el mejoramiento de la calidad de vida, dando estabilidad económica con desarrollo de la cual el Estado empleador deberá ser el garante del respecto y dignidad de los derechos sociales.

Sumario: 1.La contratación Colectiva. 2. La negociación colectiva como medio eficaz de solución. 3. Los principios de la OIT sobre el derecho de negociación colectiva. 4. Derecho colectivo globalizado. 5.La responsabilidad social en las relaciones colectivas de trabajo; la eficacia del estado empleador.

1. La contratación Colectiva.

La contratación colectiva siempre ha sido considerada como uno de los mecanismos jurídicos que expresan de mejor manera el dinamismo del mundo del trabajo, así mismo el derecho a la sindicalización; resulta una complejidad ante una realidad que supera cualquier escenario posible de bienestar común, tal vez es esta época cuando de manera más evidente, ante los cambios vertiginosos, la contratación colectiva aparece como un mecanismo dúctil de gran utilidad, aparte de ser un medio adecuado para superar las deficiencias de la ley, la importancia de la contratación colectiva ha ido sin duda enorme crecimiento, sobre todo en los últimos 40 años, actualmente la importancia de la negociación colectiva, de manera conjunta con la sindicación por ende también colectiva; pueden apreciarse desde varios puntos de vista, por ejemplo como institución trascendente del mundo del trabajo ha sido reconocido a nivel constitucional en países como Brasil, Argentina y Guatemala, y en consecuencia México; y a pesar de que para algunas personas con opiniones diversas, señalan que las personas beneficiadas por los mismos contratos colectivos son una minoría, frente a los grandes contingentes y conglomerados de trabajadores que no tienen acceso a prestación alguna, también es cierto que buena parte de los contratos colectivos vigentes hoy se sitúan en áreas claves de la actividad económica de todos los países que se encuentran en franco pero seguro desarrollo.

Existen referentes que indican el eventual inicio de una revisión y la negociación colectiva derivado de un emplazamiento a huelga por cualquiera de las causas que dan motivo a ello, que va desde la revisión integral, la salarial de los contratos colectivos de trabajo; así como la exigencia del cumplimiento de cláusulas o acuerdos incumplidos; así como por las violaciones reiteradas y sistemáticas típicas y comunes al propio instrumento colectivo, no importando la duración que hayan suscrito las partes contratantes, la misma que puede ser para tiempo determinado es decir revisable cada a año y bianual o contratos colectivos con duración de tiempo indeterminado. Esta situación da a las partes una amplia libertad para que las mismas sean las encargadas de establecer características del proceso negociador, la intervención de las autoridades laborales de acuerdo al ámbito de su jurisdicción como lo son en el caso de México ya sea de la propia Secretaría del Trabajo: sea del ámbito federal o las propias existentes en las entidades federativas o en el caso de las juntas de conciliación y arbitraje. De ahí que la contratación colectiva, entendida como mecanismo formal de creación de derechos y obligaciones, tienen un papel de primer orden en la evolución del derecho laboral el cual la ha dotado de ciertos marcos reguladores de manera particular dentro de los cuales deben desarrollarse; pero sin duda sin dejar de tomar en cuenta como elemento básico el respeto a la autonomía sindical propia de las mismas organizaciones.

Es determinante señalar y preguntarnos ¿ El procedimiento del ejercicio del derecho de Huelga, derivado de los derecho a la integración que gocen o puedan gozar los empleados públicos; por si mismo puede generar conflictos que alteren los derechos fundamentales de terceros; generando efectos colaterales que dañen, alteren o lesionen intereses comunes; cuando en ello se ejercita un derecho consagrado para los sindicatos, incluso por instrumentos internacionales; marco constitucional o en las leyes laborales, o estatutos propios de cada organización sindical de cada país; mandato para lo cual en representación de los trabajadores, les permita obtener un mejor bienestar y nivel de vida decoroso, abonando a la productividad y el desarrollo global de un ente, empresa o país mismo compartiendo la responsabilidad social?

En ese contexto cabe establecer en donde y como se consideran en algunos países los términos derechos fundamentales; o bien lo que se puede establecer como servicios públicos básico o esenciales. Sin duda el escenario se manifiesta diverso y quizás hasta complejo; mas sin embargo la construcción del escenario global nos posibilita poder establecer que; El problema del empleo en la reciente crisis globalizada no habrá de resolverse mediante la derogación de las normas de trabajo, ni con el menoscabo o desdén de las organizaciones sindicales que signan pactos colectivos de trabajo; ni con reducir las protecciones laborales ante los reclamos de la flexibilidad, sino con el análisis y la valoración de los fenómenos económicos frente al derecho, cuestionando, discutiendo razones, proponiendo caminos y formas que propicien un mejor funcionamiento de las instituciones jurídicas. Qué no afecten los derechos fundamentales de terceros; Es conveniente abreviar de las experiencias de otros y así tenemos las que nos han dejado los diversos pactos sociales referidos, cuya principal enseñanza es que mediante el análisis de una problemática y las posibles soluciones, se lleguen a establecer fórmulas transitables, sin la imposición de criterios legales que en ninguna forma pueden resolver la compleja problemática empresarial, así como a la propia la esfera gubernamental y los problemas específicos de cada centro de trabajo, que debe buscar sus propias soluciones dentro del

marco legal, atemperado o adecuado por la contratación colectiva o individual

2. La negociación colectiva como medio eficaz de solución de conflictos colectivos de trabajo.

Habrá que preguntarnos hoy día ¿Los sindicatos pueden o deben ser un ente estabilizador? ¿El Estado es un Negociador eficaz? ¿Existen responsabilidades Compartidas? ¿Puede el Estado empleador quebrantar el orden social?

Deben ser siempre los sindicatos; un seguro elemento de estabilización para las relaciones de trabajo de tipo colectivo; no en el sentido estricto contrarrevolucionario, sino en cuanto a mantener la defensa de los intereses de los trabajadores, pueden evitar convulsiones violentas y considera que esa es la tendencia del sindicalismo actual, que un capitalismo inteligente debería respetar como tal con esa inercia, como un cauce regulador de los conflictos por la vía pacífica. El sindicato de negociación o de conciliación tiene esta característica; en cuanto como órgano social de gestión y solución de conflictos entre los trabajadores a quien representa y la empresa. El gran crecimiento de los sindicatos, y de su intervención en las relaciones colectivas de trabajo, así como la apertura de los mismos a nuevos objetivos, les confiere una finalidad más extensa que el reducirse a la acción de reivindicaciones obreras tendientes al mejoramiento de los salarios y a la reducción de la jornada. Se proponen ya objetivos de carácter muy amplio, como la inserción de los propios sindicatos en la vida económica, en actividades productivas con las técnicas de las empresas capitalistas, pero sin el carácter meramente sindical y de interés social.

La Negociación colectiva es la institución decisiva como factor democratizador de la sociedad, porque permite la redistribución del ingreso. Por eso es democrática y trascendente. Para estimular la negociación colectiva y sostener en la disposición cuarta del convenio 96 de la OIT, que establece: "Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra el pleno desarrollo y uso de los procedimientos de negociación voluntaria con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo."¹

La negociación colectiva constituye una institución que aspire a mejorar y a equilibrar las condiciones laborales de los trabajadores y empleadores en un marco de equilibrio y de justicia social, habida cuenta de que su contenido respecto a sus inicios ha variado a través del tiempo, puesto que los primeros convenios colectivos trataron como tema el salario semanal y la duración de trabajo, debiendo de señalar que actualmente la lista de lo negociable se ha incrementado significativamente, acercándose mejor a obtener lo posible debido fundamentalmente a las circunstancias que imperan. La negociación colectiva ha sido calificada como un acuerdo de paz, tiende a evitar el conflicto, sus objetivos específicos para los trabajadores lo constituyen aun los salarios, las prestaciones, y las condiciones salubres y de seguridad; para los empleadores, estos objetivos se orientan a

¹ Arturo Martínez y González., Reflexiones Jurídicas laborales, Libro en honor de Baltasar Cavazos Flores. México DF. Editorial Trillas 2010.P.383.

asegurar mayor productividad y estabilidad administrativa en las empresas, procurando el equilibrio justo de los intereses respectivos, es por ello que la negociación colectiva es y se manifiesta de manera plena cuando se accede a una flexibilidad positiva, que permita la adaptación de las condiciones laborales en un momento determinado a las realidades económicas de las empresa, sin que ello implique renuncia o deterioro a las conquistas sindicales de los trabajadores, pues se puede determinar que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, pero también es cierto que pueden ser negociables. Es por ello que los sindicatos deben ser fuertes y estar consolidados, ya que a través de la eficacia de la negociación colectiva es posible en gran medida modificar las propias condiciones colectivas de trabajo; cuando ello resulte justificable y viable; respetando siempre los principios básicos del derecho laboral. Sin embargo en la práctica laboral cotidiana se da por regla general lo contrario, en México por ejemplo es uno de los derechos menos reconocidos para los trabajadores al servicio del Gobierno-Estado es el de la negociación colectiva.

”La negociación colectiva es una de las instituciones jurídicas más extraordinarias de la época contemporánea, ya que represento el momento en el que por primera vez una clase social impuso al capital a su Estado una forma de creación de derecho objetivo, cuya finalidad ya no era regular relaciones entre personas supuestamente iguales, sino por un derecho de clase social frente a otra, cuyo propósito sería asegurar al trabajo una participación más justa en el proceso de producción. La negociación colectiva es la expresión de un derecho orientado hacia la justicia social, en forma jurídica, que serviría a la clase trabajadora para exigir la elevación permanente de las condiciones de vida de los hombres que trabajan”.²

3. Los principios de la OIT sobre el derecho de negociación colectiva.

- El derecho de negociación colectiva es un derecho fundamental aceptado por los miembros de la OIT al incorporarse a la organización, que deben respetar, promover y hacer realidad de buena fe.
- La titularidad del derecho de negociación colectiva corresponde a los empleadores y sus organizaciones por una parte y a las organizaciones de trabajadores por otra, solo siendo posible en ausencia de tales organizaciones que representantes de los trabajadores interesados celebren negociaciones colectivas.
- El reconocimiento del derecho de negociación tiene carácter tanto en el sector privado como en el público y solo puede excluirse de su ejercicio a las fuerzas armadas, a la policía y a los funcionarios en la administración del Estado.
- La negociación colectiva tiene como objeto las condiciones de trabajo y empleo en sentido amplio y la regulación de diversas prestaciones entre las partes.
- Los acuerdos o convenios colectivos tienen carácter vinculante, deben poder fijar condiciones de trabajo más favorables porque en las establecidas por ley no se debe dar preferencia a los contratos individuales respecto de los convenios colectivos, salvo lo que respecta a las disposiciones del contrato individual que sean más

² Alemán Mena Donald; Derecho colectivo del trabajo. Universidad Politécnica de Nicaragua., 2002., p.78.

favorables.

- El ejercicio de derecho de negociación colectiva exige para ser efectivo que las organizaciones de trabajadores sean independientes y no estén colocadas bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores y que el proceso de negociación colectiva se realice sin injerencia indebida de las autoridades.
- Es admisible que el sindicato que representa la mayoría de un porcentaje elevado de trabajadores de una unidad de negociación goce de derechos preferenciales o exclusivos de negociación.
- El principio de buena fe en la negociación colectiva entraña reconocer a las organizaciones representativas, realizar esfuerzos para llegar a un acuerdo, desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas, evitar retrasos injustificados en la negociación y respetar mutuamente los compromisos asumidos, teniendo en cuenta los resultados de las negociaciones de buena fe.
- Dado el carácter voluntario de negociación colectiva es un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical, la negociación colectiva no puede ser impuesta a las partes, el nivel de las negociaciones no debe ser impuesto unilateralmente por la legislación o las autoridades, debiendo poder desarrollarse en cualquier nivel.
- Son admisibles la conciliación y la mediación impuestas por la legislación en el marco del proceso de negociación colectiva, si tiene plazos razonables.³
- En cambio el arbitraje obligatorio cuando las partes no llegan a un acuerdo de manera general; contrario al principio de la negociación colectiva voluntaria y solo es admisible en :
 1. En los servicios esenciales en sentido estricto del término (aquellos en cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de una persona o parte de la población.
 2. Respecto a los funcionarios de la administración del Estado.
 3. Cuando tras negociaciones prolongadas e infructuosas es obvio por demás, que el bloqueo de las negociaciones no será superado sin una iniciativa de parte de las autoridades a quien le corresponda esa función.
 4. En caso de crisis nacional aguda.⁴

Los Gobiernos sin duda deben los primeros en observar, conocer y sin duda aplicar las reglas que impone la OIT.

4. Derecho colectivo globalizado

La flexibilización de la economía ya estandarizada en general y la imposición de los sistemas flexibles laborales, a través de la reforma de la legislación social del trabajo, es una de las condiciones que impuso el neoliberalismo para la subsistencia y desarrollo del capital financiero; sin embargo, la productividad y el afán de competir en la economía globalizada en el mundo entero, nos mueven sin duda a no dejar de luchar, si no revisar y a proponer donde sea los reclamos latentes y los retos de la justicia social. ⁵

³ Gernison Bernand, Otero., Et.Al.En Revista Internacional del Trabajo.2005., Volumen 119 Numero 1 P.45.

⁴ Ob.cit.P.37.

⁵ Martínez y González Arturo, Reflexiones Jurídicas Laborales, Editorial Trillas, México, 2010. D.F.Pag.382.

Se puede entender el derecho laboral globalizado como las nuevas relaciones jurídico laborales derivadas de un proceso de integración económica y de normas jurídicas, ya sea a través de la celebración de acuerdos regionales de naturaleza económica, que pueden incluir directamente o indirectamente referencias a la regulación del trabajo, o ya sea a través de los convenios y recomendaciones internacionales de la Organización Internacional del Trabajo.

“Uno de los principales retos para estudiar el derecho laboral globalizado consiste en adaptar y actualizar no solo la semántica jurídica existente, sino también, sus principios rectores y atender a las nuevas experiencias originadas por los procesos integradores, la contratación colectiva internacional, la migración laboral controlada, los cambios en la administración del trabajo, las nuevas formas de contratación laboral y la flexibilización de los derechos laborales entre otros”.⁶

El convenio No.98, invita a los Estados no solo a respetar el derecho de asociarse sino también “estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. Estipula que tales negociaciones de empleadores por una parte y, por la otra, organizaciones de trabajadores, excluyendo aparentemente a los trabajadores individuales o a otros grupos de trabajadores que no caen dentro de la definición de organizaciones de trabajadores de acuerdo con las normas de la OIT.”⁷

En el caso de México no se ha ratificado el convenio 98 sobre el derecho de Sindicación y Negociación Colectiva de la OIT; mas sin embargo al haber ratificado el convenio 87 en materia de Libertad Sindical, se han reconocido las quejas presentadas contra el Gobierno de México. De igual manera los convenios 135, Este Convenio en lo relativo sobre los representantes de los trabajadores; 151 este convenio relativo a las relaciones de trabajo en la administración pública y 154, este convenio sobre la negociación colectiva, Se reconoce la obligación solemne y formal de la OIT, de fomentar entre todas las naciones del mundo programas que permitan lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y tomando nota de este principio, es plenamente aplicable a todos los pueblos y países del mundo, en lo que a su valía se consideran instrumentos fundamentales.⁸

5. La responsabilidad social en las relaciones colectivas de trabajo; la eficacia del estado empleador.

La Responsabilidad Social es la “forma de conducir los negocios de una empresa de tal modo que ésta se convierta en corresponsable del desarrollo social”, para ello, la empresa debe tener la capacidad de atender los intereses de las diferentes partes es decir, debe considerar las necesidades de sus clientes internos (accionistas, empleados), clientes externos (consumidores, comunidad, gobierno y medio ambiente) y de todos aquellos con

⁶ Kurczyn Villalobos, Patricia et al., Derecho Laboral Globalizado., México, UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2007, p.101.

⁷ De Regil Gómez Jorge A., El Derecho Internacional del Trabajo., Monterrey., México 2010., Editorial Lazcano Garza, p 10.

⁸ Ob.cit.P.385

que se relaciona directa o indirectamente.⁹

La Responsabilidad Social “es el compromiso continuo 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”.¹⁰

Existen otros conceptos, unos más generales que otros, pero básicamente el contexto en el que se insertan tiene como ejes centrales a los factores que inciden positivamente en los ámbitos comerciales, sociales y ambientales. Es correcto también establecer un principio de corresponsabilidad, que complementa al principio individual, la clave es la existencia de vínculos entre los seres humanos, con la misma naturaleza, o en la capacidad de crearlos, pero sabiendo que es de ley cumplir los pactos. La responsabilidad no puede ser individualmente asumida, sino que más bien considera necesario la creación de instituciones adecuadas para proteger los derechos.¹¹

Que ser socialmente responsable no significa sólo cumplir plenamente las obligaciones o tratar de cumplirlas forzosamente; sino ir más allá de su cumplimiento, avanzando voluntariamente hacia nuevas exigencias, mayor inversión en capital humano, mejor relación con los interlocutores, mayor respeto al medio ambiente.”¹²

“Lo que caracteriza a la empresa en general desde una concepción antropológica y filosófica y define cuatro tipos de responsabilidades a saber:

1. Responsabilidad consecuente (consecuencias de la acción). 2. Responsabilidad antecedente (la de los principios). 3. Responsabilidad congruente. 4. Responsabilidad trascendente.”

La responsabilidad social es entendida como la dimensión ética que toda organización o institución pública incluso debiera tener como visión y que debería promover en su actividad diaria. Hace tiempo que el mundo empresarial ha acogido y desarrollado la idea. La responsabilidad social; como tal, ha sido promovida desde hace tiempo por el mundo empresarial y representa un conjunto de prácticas que forman parte de la estrategia corporativa, y que tiene como fin evitar daños y/o producir beneficios para todas las partes interesadas en las actividades de la empresa (clientes, empleados, sindicatos accionistas, comunidad, entorno).Lo cual en esa premisa no debería el Estado empleado por si mismo excluirse, si no por el contrario deberá entender y fomentar el cambio de un paradigma por demás útil o necesario.

La organización Empresarial requiere caminar vías que marquen las leyes, abrir espacios de comunicación-dialogo social-, a la vez que debiera impulsarse el fomento a la ocupación, al empleo en los términos que dice la OIT; esto es, bajo los parámetros del trabajo decente en que insiste el mismo organismo internacional. La responsabilidad social empresarial la

⁹ Albareda, Vivo Laura. Responsabilidad Social de las empresas. Memoria de Investigación.Uam.2001.Pag.46.

¹⁰ Ibidem.Pag 47.

¹¹ Habermas, Jurgen.Factibilidad y Validez.Madrid.Trota.1998.Pag.21.

¹² Cerón Aguilar, Salvador; Artículo: Un modelo educativo para México; Revista: Expansión; Diciembre 08,2003. Año XXX. Núm. 780.Pag.67.

entendemos como la acción conjunta de toda empresa (trabajadores, directivos y dueños) concientizada del papel que esta tiene como unidad de negocio que crea valor y que pervive en un espacio del que se lucra.¹³

Los lineamientos para ser socialmente responsable se materializaron en un “acuerdo mundial”, surgido en la Cumbre Económica Mundial en Davos, Suiza, en 1999; dicho acuerdo incluía tres áreas específicas en las que existe un consenso internacional:

- Derechos Humanos;
- Condiciones de trabajo;
- Protección al Medio Ambiente.

Debido a que este pacto mundial no obliga, evalúa, ni somete a sanción alguna a quien no lo respete, que se lleve a la práctica sólo representa un compromiso de los países en su conjunto y en el ámbito de las relaciones laborales, entorno que incluye al de las empresas productivas o generadoras de empleo en el propio país para responder ante la sociedad internacional.

Conclusiones:

Primera: Todos los protagonistas del mundo laboral, en el escenario público o empresarial deben tener pleno conocimiento de que, sólo aplicando las buenas relaciones colectivas de trabajo, con respeto, dignidad, conocimiento y responsabilidad social y deseos de superación, alcanzaran el éxito aspirado, tanto para sí mismos, la empresa y el país y de esa manera nuestras naciones pueden insertarse y/o globalizarse asumiendo cada quien la parte que le toca de responsabilidad social para su total progreso y desarrollo y buscando que la misma se compartida; porque solo de esta manera el bienestar integral de nuestros pueblos será común y socialmente responsable en la relaciones laborales.

Segunda: Cuando el Estado empleador sea el que garantice el empleo, el trabajo digno, fomenta el estricto respeto de los convenios internacionales, garantice la protección de los derechos humanos, globalice la democracia, el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, darán como resultado paz y estabilidad social.

¹³ Mangarelli, Cristina. En el marco de la responsabilidad social de la empresa. Montevideo. Fundación de cultura Universitaria. En reseña por Patricia Kurczyn .RLDS Numero 12.2011. Mexico D.F.P.242.

Bibliografía

Albareda, Vivo Laura. Responsabilidad Social de las empresas. Memoria de Investigación.Uam.2001.

Alemán Mena Donald; Derecho colectivo del trabajo. Universidad Politécnica de Nicaragua., 2002.

Cerón Aguilar, Salvador; Artículo: Un modelo educativo para México; Revista: Expansión; Diciembre 08,2003. Año XXX. Núm. 780.

Martínez y González Arturo, Reflexiones Jurídicas Laborales, Libro en honor de Baltasar Cavazos Flores Editorial Trillas, México, 2010. D.F

Gernison Bernard, Otero. En Revista Internacional del Trabajo.2005., Volumen 119 Numero 1.

De Regil Gómez Jorge A., El Derecho Internacional del Trabajo., Monterrey., México 2010., Editorial Lazcano Garza.

Mangarelli, Cristina. En el marco de la responsabilidad social de la empresa.Montevideo.Fundacion de cultura Universitaria. En reseña por Patricia Kurczyn RLDS Numero 12.2011.Mexico D.F.P.